

# FÖRSTUDIE TEKNIKKOLLEGE

FÖRSTUDIE FÖR ETABLERING AV TEKNIKKOLLEGE I  
STOCKHOLMS LÄN

2020-09-18



wsp

# FÖRSTUDIE TEKNIKCOLLEGE

Förstudie för etablering av Teknikcollege i  
Stockholms län

## KUND

**Region Stockholm, Tillväxt och regionplaneförvaltningen**

## KONSULT

### **WSP Advisory**

WSP Sverige AB  
121 88 Stockholm-Globen  
Besök: Arenavägen 7  
Tel: +46 10 7225000

**wsp.com**

## KONTAKTPERSONER

Kristina Westermark  
Anna Clara Örtendahl

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Genomförande och metod	5
<b>2 BAKGRUND</b>	<b>6</b>
2.1 Generella utmaningar	6
2.2 Industrins roll i länet	7
2.3 Utbud av utbildningar i länet	8
2.4 Teknikcollege	9
<b>3 NULÄGE UTBILDNINGSSIDAN</b>	<b>11</b>
3.1 Glapp mellan utbud och efterfrågan	11
3.2 Negativ bild påverkar söktryck	12
3.3 Efterfrågans samverkan kring kompetensförsörjning	13
3.4 Regional samverkan inom kommunal vuxenutbildning	14
3.5 Sammanfattning utbildningssidan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4 NULÄGE FÖRETAGEN</b>	<b>14</b>
4.1 Inte en homogen bransch	14
4.2 Glapp mellan efterfrågan och utbud	15
4.3 Negativ bild av industrin som arbetsplats	16
4.4 Företagens åtagande	16
<b>5 SLUTSATSER: STRUKTUREN TEKNIKCOLLEGE ERBJUDER ÄR EFTERFRÅGAD</b>	<b>17</b>
5.1 Viljan till Samverkan – en grundförutsättning	17
5.2 Teknikcollege som verktyg att öka attraktivitet	18
5.3 Undvik konkurrens mellan skolor genom regional samordning	19
5.4 Nästa steg: Från Mobilisering till verkstad	19
<b>BILAGA 1: INTERVJUPERSONER</b>	<b>21</b>
<b>BILAGA 2: INTERVJUGUIDER</b>	<b>21</b>
<b>BILAGA 3: WORKSHOPSDELTAGARE</b>	<b>24</b>

# SAMMANFATTNING

Kompetensförsörjningen är en nyckelfråga för att företag ska kunna växa och utvecklas och för regioner att skapa en attraktiv arbetsmarknad. För Stockholms län och Sverige har teknik och tillverkningsföretag har en viktig roll för samhällsekonomin och välfärden. Inom de närmaste åren förväntas dock kompetensbehovet inom branschen både förändras och öka.

Teknikcollege är ett initiativ som syftar till att öka samverkan mellan företag, kommuner och utbildningsanordnare. Det är ett sätt att genom samverkan sträva efter att säkerställa en god kompetensförsörjning till industri och tekniska yrken.

WSP har fått i uppdrag att stötta region Stockholm i arbetet med att beskriva hur företag och utbildningssidan upplever kompetensförsörjning inom teknik- och tillverkningsbranschen, och därigenom mobilisera aktörer och förstå mer om möjligheter och utmaningar med ett Teknikcollege i länet.

Kompetensförsörjning inom teknik- och tillverkningsbranschen i Stockholms län står inför ett flertal utmaningar. En utmaning är obalans mellan utbud och efterfrågan. Det innebär att industrin söker arbetskraft men få har kvalificerad kompetens och söker sig till passande utbildningar.

En annan utmaning rör avsaknad av en gemensam plattform för att diskutera bredare kompetensförsörjningsfrågor för arbetsgivare och utbildningssidan i Stockholms län. Utbildningssidan önskar ökad samverkan både inom utbildningssektorn och mellan dem och näringslivet. Företagen uttrycker också ett intresse för en samverkan med utbildningssidan i likhet med Teknikcolleges koncept. För att hantera framtida utmaningar efterfrågas således ett gemensamt regionalt strategiskt arbete mellan det offentliga, utbildningssidan och näringslivet.

WSP bedömer att Teknikcollege är ett koncept som skulle kunna hantera den problembild länet står inför. I andra län har det varit ett framgångsrikt angreppssätt för att hantera både utbildningssidans och näringslivets utmaningar. För att det ska vara ett framgångsrikt tillvägagångssätt även i Stockholms län förutsätts att viljan till samverkan blir verkstad. I det ligger att synliggöra åtaganden och nyttor för de många olika aktörerna som agerar inom kompetensförsörjningsarbetet, regionalt såväl som lokalt.

# 1 INLEDNING

Kompetensförsörjningen är en nyckelfråga för att företag ska kunna växa och utvecklas och för regioner att skapa en attraktiv arbetsmarknad. Ett väl fungerande kompetensförsörjningssystem ger starkare företag som bidrar till ökad tillväxt och konkurrenskraft. Dock upplever drygt vart fjärde småföretag bristande tillgång på lämplig arbetskraft och anger det som det största tillväxthindret.<sup>1</sup> Därför är det viktigt att det finns utbildningar som matchar företagets kompetensbehov. Enligt den regionala utvecklingsplanen för Stockholmsregionen ska regionen vara en ledande tillväxt- och kunskapsregion.<sup>2</sup> För att nå detta mål har kompetensförsörjningen en betydande roll.

Teknik och tillverkningsföretag har en viktig roll för samhällsekonomin och välfärden i Stockholms län. Inom de närmaste åren förväntas dock kompetensbehovet inom branschen både förändras och öka. För att industrin fortsatt ska kunna ha en betydande roll i länets näringsliv behövs en förståelse och ett strategiskt arbete för att öka matchningen av kompetens på arbetsmarknaden.

Ett initiativ som syftar till att öka samverkan mellan företag, kommuner och utbildningsanordnare är Teknikcollege. Teknikcollege är ett sätt att genom samverkan sträva efter att säkerställa en god kompetensförsörjning till industri och tekniska yrken. Målet är att företagets framtida medarbetare har den kompetens som behövs på en global marknad.<sup>3</sup>

I Stockholms län har Region Stockholm, under sitt regionala utvecklingsansvar (RUA),<sup>4</sup> fått i uppdrag att undersöka huruvida det är en lämplig åtgärd för Region Stockholm att arbeta för att etablera ett Teknikcollege i länet. Projektet finansieras av Region Stockholm, Södertälje och Huddinge kommun och har en styrgrupp som leds av Region Stockholm och består av företrädare för Södertälje kommun, Huddinge kommun, arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen, IF metall, Industriarbetsgivarna, Föreningen Teknikcollege i Sverige och Arbetsförmedlingen.

WSP har fått i uppdrag att stötta Regionen i arbetet med att beskriva hur företag och utbildningssidan upplever kompetensförsörjning inom teknik- och tillverkningsbranschen, och därigenom mobilisera aktörer och förstå mer om möjligheter och utmaningar med ett Teknikcollege i länet.

## 1.1 GENOMFÖRANDE OCH METOD

För att undersöka behovet och förutsättningarna för att etablera ett Teknikcollege i länet har WSP genomfört totalt 15 intervjuer med både företag och företrädare för utbildningssidan (se bilaga 1). Intervjuerna kretsade kring teman som företagets kompetensbehov, rekrytering och samverkan. Intervjuerna var semistrukturerade till sin karaktär vilket

**Det regionala utvecklingsansvaret** (RUA) finns reglerat i förordningen om regionalt tillväxtarbete och i en lag om regionalt utvecklingsansvar med att antal utpekade ansvarsområden.

Det är i dag Regionerna som är ålagda det regionala utvecklingsansvaret som ingår i förordningen men det finns också möjlighet för Regionerna, i egenskap av direktvalt självstyrande organ, att ta egna initiativ som är angelägna ur ett regionalt perspektiv.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Rätt kompetens till företagen, Tillväxtverket, 2018, s. 12.

<sup>2</sup> Regional utvecklingsplan för Stockholmsregionen RUFSS 2050, Region Stockholm, 2018, s. 37.

<sup>3</sup> Om Teknikcollege, Teknikcollege, <https://teknikcollege.se/om-teknikcollege/>, hämtad: 2020-08-27.

<sup>4</sup> Utvecklingsansvariga aktörer, Tillväxtverket, <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/regionalt-tillvaxtarbete/utvecklingsansvariga-aktorer.html>, hämtat: 2020-08-28

möjliggjorde följdfrågor och egna utvecklingar från de intervjuade (se bilaga 2 för intervjuguide). Intervjuerna genomfördes tillsammans med Region Stockholm.

I syfte att ta ett första steg för att mobilisera aktörer genomförde Region Stockholm tre digitala förankringsworkshoppar under våren 2020. Workshopparna riktade sig till företag, kommuner och utbildningsaktörer. Vid workshopparna informerade styrgruppen om vad Teknikcollege innebär och Göteborgsregionen berättade hur arbetet fungerade där. Därefter diskuterades förutsättningarna för att starta ett college i Stockholms län. Deltagarna visade på industribredden i länet med deltagare från industri-, elektronik-, och livsmedelsföretag. Sammanlagt deltog 72 personer vid de tre workshopparna (se bilaga 3).

## 2 BAKGRUND

Industriell teknisk kompetens förväntas i prognoser bli mycket stort de närmaste åren. För Stockholms län är tillverkningsindustrin en viktig del av näringslivet. Det finns därför ett behov av att förstå nuläget för att strategiskt förbereda för en framtid där industrin fortsätter vara en betydande del av länets näringsliv. Nedan presenteras en övergripande bakgrund till hur situationen ser ut i Stockholms län idag.

### 2.1 GENERELLA UTMANINGAR

De utmaningar med kompetensförsörjning till industrin som beskrivs nedan är inte unika för Stockholms län. Det är frågor som rör stora delar av Sverige såväl som västvärlden och EU. Främsta anledningen är de strukturomvandlingar teknik- och industriföretag genomgår och de utmaningar det innebär. Globaliseringen skapar nya förutsättningar för produktion av varor och tjänster samt nya krav på ökad innovation. Sammantaget ställer dessa förändringar nya krav på typ av kompetens som efterfrågas såväl som vad industrin som arbetsplats innebär.

Globaliseringen har bland annat medfört att produktionsprocesser har brutits upp och spridits globalt. För företagen har det inneburit en ökad konkurrens där specialiseringsgraden har ökat. Svenska företag har positionerat sig i de värdeskapande delarna av värdekedjan. Det innebär att arbetet idag i högre grad karaktäriseras av högkvalificerade och kunskapsintensiva jobb.

Det finns idag en större bredd på yrken och arbetsuppgifter inom industrin än vad det har funnits tidigare. Dels efterfrågar fler företag mer högutbildad kompetens, vilket ställer krav på utbildningssidan. Dels innebär förändringen att arbetet inom industrin i stor utsträckning ställer högre krav på generella kompetenser. Det är bland annat viktigt att kunna kommunicera i tal och skrift och samarbeta i grupp. Industrin som arbetsplats skiljer sig också åt idag och hur det såg ut för 100 år sedan. Ljudnivån har minskat och det är idag en mycket renare miljö. Den tekniska utvecklingen har resulterat i behov av teknisk kompetens för att arbeta med nya maskiner och digitala hjälpmedel.<sup>5</sup>

*”Utmaningen är att få rätt person, på rätt plats, i rätt tid, och konkurrensen om kompetensen är global.”*

- Regeringen i Nyindustrialiseringsstrategi för Sverige, s.

20

<sup>5</sup> Näringsdepartementet, 2015 *Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige*,.



Till följd av industrins betydelse för Sverige och dess framtids utmaningar valde regeringen att initiera *Smart industri - nyindustrialiseringsstrategi för Sverige*. Strategin tryckte på behovet att stärka industrins kompetensförsörjning, eftersom "[d]en höga förändringstakten i samhället sätter press på det samlade kompetensförsörjningssystemet som måste möta de nya kunskaps- och kompetensbehov som växer fram".<sup>6</sup>

På regional nivå i Stockholm har kompetensarena Stockholm (KAS) som är ett samarbete mellan Region Stockholm, Storsthlm, Stockholms stad och Arbetsförmedlingen. KAS huvudfokus är att skapa en samverkansmodell för yrkesvux men syftar till att kunna "skala upp" även till andra delar av kompetensförsörjningslandskapet. En del av samverkansmodellen är att initiera och skapa struktur för en regional kompetensförsörjningsplattform. På så sätt ska arbetsgivarna i länet lättare kunna möta det framtida behovet av arbetskraft oavsett bransch, storlek eller verksamhet.

## 2.2 INDUSTRINS ROLL I LÄNET

Teknik- och industriföretag har en viktig roll för både riket och Stockholms läns tillväxt och utveckling. Ungefär 17 procent av de anställda inom Stockholms län arbetar inom yrken som har en koppling till industri, teknik eller tillverkning<sup>7</sup> och tillverkningsindustrin i länet sysselsätter idag totalt 63 429 personer<sup>8</sup>. Stockholms län är det största industrilänet i Östra Mellansverige sett till antalet sysselsatta och det näst största i riket efter Västra Götaland, där 118 221 personer är sysselsatta inom tillverkningsindustrin.

Teknik- och tillverkningsföretag skapar också sysselsättning i andra branscher. Den har en genomsnittlig sysselsättningsmultiplikator på 1,65.<sup>9</sup> Det innebär att för varje arbetstillfälle som skapas inom tillverkningsindustrin skapas ytterligare 0,65 ytterligare arbetstillfällen i övriga branscher. Dessutom genererar tillverkningsindustrin stora exportinkomster till länet och står för huvuddelen av länets varuexport.

Arbetsförmedlingens prognoser av arbetsmarknaden på kort sikt visar att arbetsgivare har ökat behov av kompetens kopplat till yrken inom industri och tillverkning.<sup>10</sup> I nio av länets kommuner har tillverkningsindustrin under de senaste tio åren vuxit och sedan år 2007 har sysselsättningsutvecklingen ökat med över 50 % i Täby, Upplands-Bro och Nykvarn.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Näringsdepartementet, 2015, *Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige*, s. 20.

<sup>7</sup> Arbetsförmedlingen, 2019, *Jobbmöjligheter i Stockholms län 2019*, s. 3.

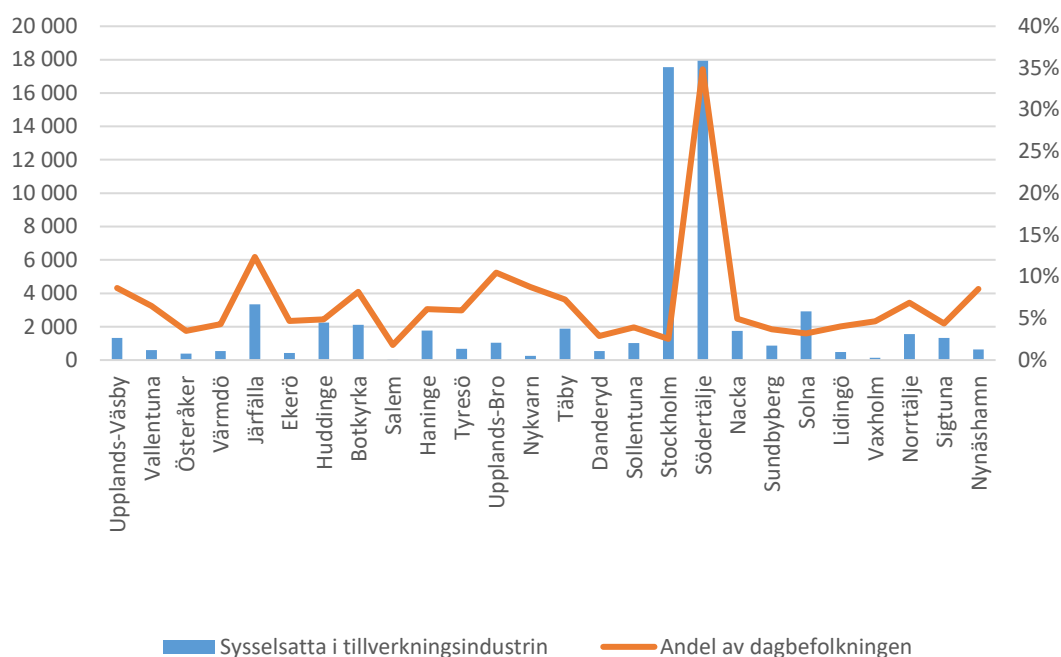
<sup>8</sup> *Tillverkningsindustrin i Stockholms län*, Region Stockholm, 2019, s. 7.

<sup>9</sup> Tillverkningsindustrins sysselsättningsmultiplikator i Stockholms län har beräknats med hjälp av Raps, som är ett etablerat analys- och prognosystem. Källa: *Tillverkningsindustrin i Stockholms län*, Region Stockholm, 2019, s. 18.

<sup>10</sup> Arbetsförmedlingen, 2019. *Jobbmöjligheter i Stockholms län 2019*

<sup>11</sup> *Tillverkningsindustrin i Stockholms län*, Region Stockholm, 2019, s. 11.

Figur 1 Förvärsarbetande i tillverkningsindustrin år 2017



Källa: *Tillverkningsindustrin i Stockholms län*, Region Stockholm, 2019, s. 11.

Tack vare länets infrastruktur går det att arbeta i en kommun och bo i en annan. Stockholms län är därför del i en större funktionell arbetsmarknad, där kommun- eller länsgränser inte behöver begränsa matchningen av arbetskraft och företagens behov. I länet finns ett antal starka industrikommuner, vilket framgår i figur 1, men de som arbetar i kommunen kan bo i ett annat län eller flera kommuner bort. Det är därför viktigt att se på strategisk kompetensförsörjning utifrån ett funktionellt geografiskt perspektiv snarare än enbart administrativt.

## 2.3 UTBUD AV UTBILDNINGAR I LÄNET

Det finns olika utbildningsvägar in i industri- och teknikbranschen. Utbildningslandskapet inom industri och teknik i länet täcker flera utbildningsnivåer som drivs av olika typer av huvudmän. I denna rapport fokuseras på yrkesutbildningar på gymnasienivå, vilket inbegriper både ungdomsgymnasium och kommunal vuxenutbildning, såväl som yrkesutbildning på yrkeshögskolenivå. Samtliga har en nyckelroll i kompetensförsörjningen till industri- och teknikbranschen då de har en direkt koppling till näringslivets behov av arbetskraft. Prognoser för arbetsmarknaden i Stockholms län visar att det i framtiden finns ett ökat behov av yrkesutbildande i länet.<sup>12</sup> Det innebär att yrkesutbildningar har en viktig roll för den framtida kompetensförsörjningen i länet.

Yrkeshögskolan är en egen skolform och styrs av lagen om Yrkeshögskolan. Syftet med skolformen är att genomföra eftergymnasiala utbildningar till yrken det råder brist av på arbetsmarknaden. Det är således en efterfrågestyrd utbildningsform.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> STOCKHOLM 2025 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos, Länsstyrelsen i Stockholms län, 2016.

<sup>13</sup> Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan.



Inom yrkeshögskolan finns det ett mindre utbud av aktörer som bedriver utbildningar inom branschen. Ett exempel är Campus Telge, vilka har utbildningar inom säkerhetsingenjör och logistiker. Det finns även yrkeshögskolor i länet som endast utbildar på uppdrag åt företag, som exempelvis MTR Yrkeshögskola i Stockholm som utbildar lokförare och tågtekniker, vilket finansieras av statsbidrag och medfinansiering från företag i branschen.<sup>14</sup>

Det finns två typer av yrkesprogram på gymnasienivå kopplat till industriteknik; industritekniska programmet och el- och energiprogrammet.<sup>15</sup> Totalt erbjuder nio skolor i länet denna typ av utbildning. Mälardalens tekniska gymnasium (MTG) i Södertälje är ett intressant exempel då de utbildar inom industritekniska yrken och drivs i samarbete med det lokala näringslivet i Södertälje. Lernia är ytterligare ett exempel på en utbildningsanordnare som erbjuder vuxenutbildning inom industri i länet.

## 2.4 TEKNIKCOLLEGE

Denna rapport undersöker förutsättningarna att driva Teknikcollege i Stockholms län. Teknikcollege är ett initiativ som syftar till att säkerställa kvalificerad kompetens till tekniskt inriktade företag.<sup>16</sup> Konceptet initierades för närmare tjugo år sedan av Industrirådet, som består av företrädare för svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom industrisektorn.<sup>17</sup> Teknikcollege grund är samverkan mellan företag, kommuner och utbildningsanordnare för att öka kvaliteten och attraktiviteten hos tekniskt och industriellt inriktade utbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå. Idag finns 24 regionala Teknikcollege runt om i Sverige som engagerar 150 utbildningsanordnare och fler än 3000 samverkande lokala företag.

---

<sup>14</sup> <https://www.mynewsdesk.com/se/mtr/pressreleases/mtr-startar-tvaa-yrkeshoegskoleutbildningar-under-2019-lokfoerare-och-taagtekniker-2829392>

<sup>15</sup> Region Stockholms kartläggning av utbildningsutbudet av ungdomsgymnasium i Stockholms län

<sup>16</sup> *Teknikcollege kriterier*, Teknikcolleges styrelse, 2017.

<sup>17</sup> *Vad är Teknikcollege?*, Teknikcollege, <https://teknikcollege.se/om-teknikcollege/>, hämtad 2020-08-25.

Figur 2 Karta över certifierade regioner med processledare inom Teknikcollege.<sup>18</sup>



Varje Teknikcollege består av minst tre kommuner, med minst en processledare som har ett övergripande ansvar för verksamheten i regionen.<sup>19</sup> Teknikcollege syftar till att skapa förutsättningar för en attraktiv utbildning med hög kvalitet som öppnar upp för antingen arbete direkt efter examen, eller som grund för högre studier.<sup>20</sup> För att säkerställa detta utgår Teknikcollege från åtta kriterier som utbildningarna och samverkan kvalitetssäkras utifrån. Dessa kriterier ställer bland annat krav på ett regionalt perspektiv och att kommuner i närområdet samverkar, en tät samverkan med arbetslivet, integration mellan praktiska och teoretiska ämnen, och att företagen erbjuder de studerande ett arbetsplatsförlagt lärande. Praktik är därmed en viktig del i utbildningen och ett sätt för eleven att tidigt möta arbetslivet. Just eftersom arbetsplatsförlagt lärande är en stor del av utbildningen är företagen delaktiga i utformandet av utbildningarnas inriktning och innehåll. På så sätt kan Teknikcollege ses som ett sätt att skapa en större närhet mellan utbildningsanordnare och lokala företags behov. Teknikcollege kan även ses som ett sätt att paketera en utbildning och tydliggöra för eleven möjligheterna till arbete efter examen.

Utifrån samma tänk som Teknikcollege med täta relationer mellan utbildning och företag finns sedan några år även Vård och omsorgscollege i runt om i Sverige, bland annat i Stockholms län. Det är dock en fristående organisation.

<sup>18</sup> Verksamhetsberättelse 2019, Teknikcollege, 2019, s. 36.

<sup>19</sup> Organisationsstruktur, Teknikcollege, <https://teknikcollege.se/organisation/>, hämtad 2020-08-25.

<sup>20</sup> Teknikcollege kriterier, Teknikcolleges styrelse, 2017.

## 3 NULÄGE UTBILDNINGSSIDAN

I detta kapitel fördjupas förståelsen för förutsättningarna för ett Teknikcollege i Stockholms län genom att förstå mer om utmaningar och drivkrafter hos företagen och utbildningsanordnarna i länet. I detta kapitel fokuseras på utbildningsaktörer för yrkesutbildningar på gymnasial och högskolenivå. Vilka utmaningar står de inför? Vilka möjligheter ser de med ett mer formaliserat samarbete med näringslivet/utbildningsanordnare? Något som är påtagligt i Stockholms län när man talar om utbildning och industritekniska yrken är att det råder ett glapp mellan utbud (utbildning) och efterfrågan (elever)<sup>21</sup>.

### 3.1 GLAPP MELLAN UTBUD OCH EFTERFRÅGAN

Som nämnts tidigare finns det två typer av gymnasiala yrkesprogram i Stockholms län som kopplar till industriteknik; industritekniska programmet och el- och energiprogrammet. Till de nio skolor som erbjuder industritekniska programmet är det generellt mycket lågt söktryck. Exempelvis hade inriktningen svetsteknik endast erbjuds i fem kommuner i länet och hösten 2020 fanns det endast 19 sökande till 47 platser.<sup>22</sup> Utbildningarna är dock dyra och därför krävs större elevvolymmer för att det ska vara ekonomiskt möjligt för huvudmännen att bedriva utbildningen.

I Stockholms län, i likhet med många andra regioner i riket, väljer fler elever högskoleförberedande program istället för yrkesprogram. Det innebär att det finns ett litet utbud av nyutbildad arbetskraft med kompetens som arbetsgivarna inom branschen efterfrågar. Yrkesprogrammets svaga attraktivitet utgör därför en utmaning för branschen.<sup>23</sup> Trenden är gemensam för flera av utbildningsnivåerna, inklusive ungdomsgymnasium, yrkeshögskola och kommunal vuxenutbildning.

När det gäller gymnasial vuxenutbildning är det svårt att få en helhetsbild av utbildningsutbudet inom industri och teknik eftersom det inte finns en gemensam ansökning inom länet som samlar statistik över antalet utbildningsplatser och sökande.<sup>24</sup> Det finns dock utbud av yrkesutbildningar inom teknik och industri inom en del kommuner i länet.

Ett undantag från trenden är söktrycket till Mälardalens tekniska gymnasium (MTG). De är en av de ungdomsgymnasier i länet med flest förstahandssökande och de fyller samtliga platser. Skolan är ett samarbete mellan ägarföretagen Scania, AstraZeneca och samarbetspartnern Campus Telge. Inom ungdomsgymnasium i Stockholms län är det endast MTG som har ett formaliserat samarbete med ett företag och arbetsgivare.<sup>25</sup> Efter avslutad utbildning är eleverna garanterad anställning i sex månader och betald sommarpraktik. På så

<sup>21</sup> Region Stockholms kartläggning av utbildningsutbudet inom gymnasieutbildningar.

<sup>22</sup> *Gymnasier antagningen Industritekniska programmet IN*, STORSTHLM, <https://www.gymnasieantagningen.storsthlm.se/#/Utbildning/Program/6a44a820-85db-43a7-bf3c-4a41e054e6fe>, hämtad: ?.

<sup>23</sup> *Kompetensförsörjning*, Teknikföretagen, <https://www.teknikforetagen.se/branschfragor/kompetensforsorjning/>, hämtad: 2020-08-28.

<sup>24</sup> *Samverkan, utbud och teknik - Ett kunskapsunderlag inför utbudsplattform för Stockholms läns vuxenutbildning*, Storsthlm, 2017.

<sup>25</sup> Region Stockholm och WSPs kartläggning.

sätt påminner MTG delvis om Teknikcollege som också lägger tonvikt på praktik och den nära relationen med det samarbetande företaget.

MTG:s ägarföretag uttrycker i intervjuer uppskattning för skolan och den kompetensförsörjning som den innebär för dem. Det höga söktrycket är en indikator på att skolan är attraktiv bland ungdomar. MTG är därför en tongivande aktör inom utbildningslanskapet både i länet och i riket. I nuläget bedriver skolan främst gymnasieutbildning för ungdomar, men man har identifierat att det finns en utvecklingsmöjlighet att även bedriva vuxenutbildning.

MTG är undantaget i ett Stockholms län som annars har något av ett glapp mellan den kompetens som efterfrågas av företag och de utbildningar som finns i länet. Hur stort glappet mellan efterfrågan och utbud är skiljer sig mellan olika yrken. Det finns yrken där företagen är i behov av ett stort antal personer och andra yrken där bristen består av enstaka personer. För vissa yrken räcker det således med få utbildningsplatser för att täcka behovet, medan för andra utbildningar behöver utbildningsplatserna öka drastiskt. Följande yrken är identifierade som bristyrken och dessa saknar eller har enbart få utbildningar i länet:

- Servicetekniker
- Tekniker/installatör
- Tågtekkniker
- Verkstadstekniker
- Produktionstekniker
- Labbtekkniker
- Underhållstekniker
- Mejeritekkniker
- Kyllagermedarbetare

Men hur uppfattar utbildningsanordnarna situationen? Nedan återges perspektiv från utbildningsanordnare inom industri- och teknikutbildningar i Stockholms län.

### 3.2 NEGATIV BILD PÅVERKAR SÖKTRYCK

De intervjuade och deltagare vid workshopen förklarar att en viktig anledning till det låga söktrycket beror på en negativ attityd gentemot industri- och teknikutbildningarna bland presumtiva elever och föräldrar. Bilden av de industritekkniska yrkesprogrammen präglas, enligt de intervjuade, av att det skulle vara låg kvalitet och "omotiverade elever". Denna bild påverkar programmens attraktivitet negativt och i förlängningen industrin som ställer höga krav på "motiverade och vetgiriga elever". Generella, mer socialt betonade kompetenser är viktiga för dagens industri, men det upplevs som svårt att attrahera de eleverna.

Det bristande elevunderlaget för ungdomar får även konsekvenser i senare delar av utbildningskedjan. En företrädare för Camus Telge, som bedriver yrkeshögskoleutbildningar, berättar att det försvårar rekryteringen till deras utbildningar.

Utbildningsanordnare arbetar med att motverka bilden genom bland annat marknadsföring och deltagande vid mässor. De påtalar dock att det är ett strukturellt problem som är svårt för varje enskild skola att lösa. Vid workshoppen lyftes att det är viktigt att tänka långsiktigt och visa industrins möjligheter för barn och unga redan i en tidig ålder. Genom att besöka grundskolor och visa upp vad det idag innebär att arbeta i industrin kan ett intresse väckas i unga år. Problematiken är inte unik för Stockholms län och det finns olika initiativ som syftar till att sprida intresset för branschen runt om i Sverige.

*"Tillsammans måste vi visa att det är utbildningar som leder till jobb och till att man gör något intressant!"*

- Utbildningsföreträdare

### 3.3 EFTERFRÅGAS SAMVERKAN KRING KOMPETENSFÖRSÖRJNING

En utmaning som återkommer bland de som intervjuats är avsaknad av en gemensam plattform för att diskutera bredare kompetensförsörjningsfrågor för arbetsgivare och utbildningssidan i Stockholms län. Avsaknaden av ett forum för kompetensförsörjningsfrågor leder också till en bristande helhetsbild av utbildningsutbudet i länet. Intervjuer visar att de finns en bristande samverkan kring var det är relevant utifrån geografisk närhet till näringslivet och elevunderlag att placera olika typer av utbildningar. En dialog kring dessa frågor anses kunna möjliggöra en mer effektiv strategisk regional kompetensförsörjning på längre sikt. Det hade också kunnat minska konkurrensen mellan skolorna i länet, vilket öppnar upp för ett mer ändamålsenligt samarbete.

*"Svensk industri behöver hjälp att förstå hur man kan samverka med utbildningssidan!"*

- Utbildningsföreträdare

Det finns, och har funnits, initiativ för att förbättra samverkan mellan skolor, kommuners näringslivskontor och arbetsgivare. Företrädare för Campus Telge berättar att de påbörjade ett utvecklingsarbete med företrädare för näringslivschefer och skolor inom Södertörnsområdet, men att det rann ut i sanden. Det tycks finnas ett behov av samverkan, men för att realiserade efterfrågar aktörerna processtöd och ett forum för samverkan.

De utbildningar som är relevanta för industrin är oftast kostsamma med till exempel dyra maskiner. För att få bättre ekonomi i undervisningen påpekar intervjuade potentialen i att samverka kring lokaler och teknisk utrustning i större utsträckning än idag. Denna typ av samarbete kan även ske över utbildningsnivåerna då ungdomsgymnasium, yrkeshögskola och kommunal vuxenutbildning är alla i behov av liknande lokaler och teknisk utrustning, även om de bedriver olika utbildningar. I dagsläget finns det dock inga forum för den här typen av diskussioner och inga tydligt utarbetade processer. Att få till en sådan typ av forum för att underlätta samarbete lyfts som ett drömscenario av intervjuade från utbildningssidan.

*"Skolorna behöver processtöd och hjälp med dialog och avtal!"*

- Utbildningsföreträdare

Men det är inte helt lätt att samarbeta. Enligt intervjuad företrädare för utbildningssidan behöver svensk industri hjälp för att förstå hur de ska samverka med utbildningssidan. Samverkan i all sin komplexitet med många olika aktörer kan upplevas som svår, och utan en tydligt definierad nytta är kan det vara enklare för företagen att hantera frågan från fall till fall.

Att det saknas formella samverkansstrukturer innebär dock inte att det inte finns samverkan. Det finns kontakter mellan skolor och företag i länet,

men det finns en risk att detta bygger på personliga relationer snarare än en beständig struktur.

### 3.4 REGIONAL SAMVERKAN INOM KOMMUNAL VUXENUTBILDNING

I Stockholms län saknas ett gemensamt avtal kring kommunal vuxenutbildning i motsvarighet till ungdomsgymnasiesamverkan. Det innebär att individer endast kan läsa utbildningar i sin hemkommun, med vissa undantag. Därför behöver respektive kommun planera sin egen utbildning och säkerställa att finns ett adekvat utbildningsutbud inom respektive kommun. I många kommuner skapar det små elevvolym, vilket inte är ekonomiskt hållbart. Företrädare för en utbildningsanordnare lyfter detta och berättar att "regional samverkan krävs för volym för dessa typer av utbildningar" och framhåller Teknikcollege som en möjlighet för att utveckla samverkan mellan kommunerna. Därmed skulle det, enligt hen, gå de att utöka upptagningsområdet, öka söktrycket och elevvolymerna.

Yrkeshögskolan är uppbyggd så att skolor ansöker från Myndigheten för Yrkeshögskolan om att bedriva specifika utbildningar. Myndigheten beviljar utbildningar efter olika kriterier, bland annat kompetensbehov, samverkan med branschen och kvalitetsaspekter. Det innebär att det finns en inneboende konkurrenssituation mellan skolor för att kunna bedriva utbildningar. I en intervju med företrädare för Campus Telge, som bedriver utbildningar inom yrkeshögskolan, menar de att en mer regional samordning skulle hjälpa till att fördela utbildningarna i länet och samverkan över kommungränserna. Exempelvis skulle utbildningar kunna bedrivas med geografisk närhet till företagen som efterfrågar kompetensen.

Sammanfattningsvis är nuläget för utbildningssidan att det är ett generellt lågt söktryck till utbildningar inriktade gentemot industri och teknik. Det innebär att de inte kan bedriva utbildning eftersom utbildningarna är dyra per elev. Samtidigt finns det möjlighet att samverka med andra skolor för att dela på utrustning och lokaler och därigenom minska kostnaderna, men det saknas adekvata forum och processer i länet. Utbildningssidan önskar ökad samverkan både inom utbildningssektorn och mellan dem och näringslivet.

## 4 NULÄGE FÖRETAGEN

Ovan konstateras att det i dagsläget finns behov av ökad samverkan mellan företag och utbildningsaktörer. I denna del av visas vilka utmaningar företagen står inför för att peka på vilket stöd de efterfrågar.

### 4.1 INTE EN HOMOGEN BRANSCH

I Stockholms län finns det olika typer av företag inom industri- och tillverkningsbranschen, det skiljer sig åt vad och hur de producerar såväl som antalet anställda, grad av personalomsättning och finansiell omsättning. Bredden bland företagen innebär att det finns en stor variation i vilken typ av kompetens företagen efterfrågar. En del intervjuade företagsföreträdare framhåller exempelvis generella

*"Genom Teknikcollege blir skolan inte en isolerad enhet – utan en del av omvärlden."*

- Utbildningsföreträdare



kompetenser och intresse för branschen som viktigast vid rekryteringen. För andra företag är det nödvändigt att personerna har yrkesspecifik kompetens. Det finns också en stor skillnad i huruvida de anställda behöver kunna god svenska. För vissa företag är svenska nödvändigt, medan andra företag har engelska som huvudsakligt språk, vilket gör goda kunskaper i svenska mindre avgörande.

Flera av de intervjuade har identifierat att det finns personer med ett intresse för yrket och som har många av de kompetenser som behövs för att arbeta inom branschen, men som saknar kunskap i det svenska språket. Många av dessa har till och med erfarenhet från liknande yrken i andra länder. Av säkerhetsskäl är grundläggande svenska ett krav, eftersom det krävs för att läsa manualer och liknande. Det innebär att företagen väljer att inte anställa, trots att det finns ett tydligt behov och resterande matchar kompetensprofilen.<sup>26</sup> I de fall krävs språkstöd snarare än teknisk utbildning.

Ett tydligt mönster som framkommer i intervjuer och workshopparna är hur svårt företagen i regionen upplever att det är att hitta kvalificerad kompetens. De beskriver att kompetensbehovet inte matchas upp av utbildningsutbudet inom ungdomsgymnasium, kommunal vuxenutbildning eller yrkeshögskolan. Företagen löser problemet på olika sätt, men uttrycker att de är i behov av mer hållbara och effektiva metoder. Flera intervjuade berättar att de får rekrytera personer utan erfarenheter, utan som endast har ett intresse för teknik. Därefter behöver de investera i resurser för den nyanställda innan hen kan delta i produktionen, vilket inte är optimalt.

## 4.2 GLAPP MELLAN EFTERFRÅGAN OCH UTBUD

De intervjuade framhåller att det finns för få utbildningar som täcker deras kompetensbehov. De berättar att de befintliga utbildningarna saknar viktiga delar för att de nyanställda ska kunna börja arbeta i produktion, och att utbildningarna därmed inte är anpassade efter deras behov av kompetens. Därför behöver företagen bekosta vidareutbildningar för de nyanställda som komplement till den kunskap som individen redan besitter. Det kan handla om kunskap att hantera maskiner som används i det specifika företaget och den specifika yrkesrollen. I intervjuer med företrädare för AstraZeneca respektive Scania berättar de att detta hanteras inom ramarna för MTG. Eleverna får lära sig och yrket och de maskiner som de kommer att arbeta med efter avslutad utbildning under praktikperioden. Därigenom är de klara för att börja arbeta direkt efter att utbildningen är avslutad.

Företagen beskriver generellt bristen på utbildningar som ett problem som är svårt för de som enskilda aktörer att lösa. Utbildningslandskapet beskrivs som svåråtkomligt och svårt att samverka med. Däremot uttrycker många av de intervjuade att de skulle vilja utarbeta en bättre dialog med skolor, men de vet inte hur processen för att nå dit ser ut. En stor del av de intervjuade företagsföreträdarna kan inte svara på vilka skolor som finns i länet som bedriver utbildningar som är relevanta för dem. Flera av de intervjuade efterfrågar stöd för att kunna utarbeta

---

<sup>26</sup> Det är dock viktigt att poängtera att det finns företag som inte ser språket som ett hinder. På en del arbetsplatser är svenska ett eftersom engelska är arbetsspråket. Det finns även de ställen där företagen har anställt individer trots svag svenska och sedan tränat upp svenskan under anställningen.

långsiktigt hållbara processer för denna typ av samverkan med näringslivet.

### 4.3 NEGATIV BILD AV INDUSTRIEN SOM ARBETSPLATS

Bilden av industrin som arbetsgivare är ett av skälen varför så få söker sig till branschen. Bland de intervjuade och deltagarna vid workshopparna återkommer tankar om att bilden av hur industrin är inte speglar utvecklingen som branschen har gått igenom de senaste tio åren. Den negativa bilden som avskräcker från industrin präglas av missuppfattningen att arbetet är repetitivt, att det inte finns utvecklingsmöjligheter eller utrymme till kreativitet. Industrin är dock mer komplex och varierad än så, vilket ställer krav på en bredare pool av kompetenser än de som vanligtvis söker sig till branschen. Det skapar ett alltför litet och begränsat utbud av arbetskraft, och flera av de intervjuade arbetsgivarna lyfter att de vill motverka detta mönster eftersom det skulle öka arbetskraftsutbudet. Dessutom lyfter flera av de intervjuade fram att behovet av andra kompetenser än de som traditionellt varit väsentliga inom industrin nu är viktiga. Det innebär att breddad rekrytering skulle ge ytterligare mervärde för arbetsgivarna inom branschen.

Samtidigt finns en hög personalomsättning inom vissa delar av industrin och en del yrken uppfattas inte som gynnsamma ur ett karriärsperspektiv. I dessa yrken beskriver företrädare hur de ständigt behöver nyrekrytera, vilket utgör en stor kostnad. Företagen framhåller att den höga omsättningen inom dessa yrken främst beror på att det är ett hårt arbete som präglas av att man arbetar i linje. Det är därför viktigt för arbetsgivarna att rätt personer rekryteras till rätt yrken för att minska kostnaderna.

### 4.4 FÖRETAGENS ÅTAGANDE

Flera av de intervjuade arbetsgivarna och skolorna uttrycker i intervjuer ett intresse för en samverkan med utbildningssidan i likhet med Teknikcolleges koncept. Teknikcolleges koncept bygger till stor del på arbetsgivarnas engagemang och åtaganden. De intervjuade företagen ger en indikation för att det finns ett intresse för åtagande och engagemang från företagen, men det är dock inte en självklarhet att intresset kvarstår i framtiden.

En typ av åtagande från arbetsgivarsidan är att utbildningarna de facto leder till arbete. En del av framgången i MTGs koncept är att en genomförd utbildning garanterar visstidsanställning och praktik. Det möjliggörs av ett nära samarbete och ett avtal mellan skolan och Astra Zeneca och Scania. Företagen berättar i intervjuer att det är en betydande del av deras kompetensförsörjning och det finns en stor konkurrens om de färdiga eleverna.

MTG har redan idag utarbetat ett samarbete med företag som liknar Teknikcolleges koncept. I en intervju berättar rektorn för gymnasiet att skolan har lärt sig att det är viktigt att det finns ett genuint åtagande från företagets sida. Hon förespråkar att det finns tydliga samverkansavtal mellan företagen och skolan som tydliggör att det är företagen som står bakom den utbildning som skolan bedriver. Därför är det viktigt att det finns en anställningsgaranti från företagen om att utbildningen leder till arbete, exempelvis visstidsanställning. Dock lyfter andra intervjuade

*” Jag gärna är med i projektet. Ser många fördelar om kommunerna skulle samarbeta mer kring gymnasieskolans yrkesprogram.”*

- Företagsföreträdare

utbildningsföreträdare att det är svårt för företag att garantera anställning, eftersom det är svårt för företag att förutse sitt kompetensbehov på längre sikt.

Ett annat åtagande är att företaget ska tillhandahålla praktikplats. Flera av de intervjuade arbetsgivarna uttrycker ett intresse för att ta emot praktikanter. En del berättade att det var något som de redan övervägde att göra på ett mer systematiskt sätt. Dock krävs det resurser från företagets sida för att det ska vara en givande praktik. Exempelvis behövs handledare som har tid till att stödja praktikanten och finnas tillgänglig vid behov under praktikperioden. För att praktiken ska vara användningsbar för både eleven och företagen behöver handledaren dessutom specifik kompetens kopplat till rollen som handledare.

## 5 SLUTSATSER: STRUKTUREN TEKNIKKOLLEGE ERBJUDER ÄR EFTERFRÅGAD

Kompetensförsörjning inom teknik- och tillverkningsbranschen i Stockholms län står inför ett flertal utmaningar. En utmaning är obalans mellan utbud och efterfrågan. Det innebär att industrin söker arbetskraft men få har kvalificerad kompetens och söker sig till passande utbildningar. Detta är inte ett unikt problem i Stockholms län, utan är ett generellt problem för industrin i Sverige såväl som i stora delar av västvärlden. Dock kräver denna typ av övergripande strukturella utmaningar ofta lokala lösningar.

Länets aktörer efterfrågar ett mer strukturerat angreppssätt för en mer effektiv kompetensförsörjning till industri- och teknikyrken. De intervjuade och workshopsdeltagarna uttrycker att det idag saknas ett forum där lokala och regionala aktörer kan mötas vilket påverkar deras kompetensförsörjning negativt. Företrädare för både utbildningssidan och företag berättar att de är intresserade av vad ett mer systematiskt samverkansarbete kan innebära. De beskriver att de är intresserade av att utveckla samarbeten kring APL, etablera och utveckla nätverk samt att utveckla en närmare dialog mellan skolor och företag. Detta är delar som stämmer väl överens med strukturen för Teknikcollege. Engagemanget i länet att ta sig an dessa utmaningar är en viktig grundförutsättning för att lyfta frågan om ett ja eller nej till Teknikcollege.

WSP bedömer att tack vare engagemanget som redan finns är Teknikcollege ett koncept som skulle kunna hantera den problembild som länet står inför. Teknikcollege har varit framgångsrikt i andra län och skulle kunna generera tydliga nyttor kopplat till kompetensförsörjning. Men, det är inget som sker automatiskt, att etablera Teknikcollege kommer kräva olika typer av engagemang från de många olika aktörer som påverkar kompetensförsörjningen till industri och teknikyrken.

### 5.1 VILJAN TILL SAMVERKAN – EN GRUNDFÖRUTSÄTTNING

De behov som utbildningssidan och näringslivet identifierar passar väl in i Teknikcollegekonceptet. Men att få verkstad av det kommer att ställa krav

på aktörerna. Kompetensförsörjning är en fråga som balanserar mellan näringsliv, arbetsmarknad och utbildning. Det gör att det finns många olika grupperingar av aktörer som behöver involveras. Dessa grupperingar kommer in i ett Teknikcollegesamarbete med olika drivkrafter och med olika potentiella nyttor av ett samarbete.

Utbildningssidan har en generell utmaning att öka attraktiviteten och därigenom intresset och söktrycket till yrkesutbildningar och industrin som arbetsgivare. Vad bör och kan vux göra? Vad bör och kan gymnasiesidan göra? Skolorna kan använda Teknikcollege som ett paket med en tydlig koppling till anställning, vilket kan påverka söktrycket till utbildningen positivt.

Näringslivet genom företagen behöver förstå att Teknikcollege är en långsiktig satsning och vara beredd att avsätta resurser för handledning och praktikplatser, kunna erbjuda en uppdaterad maskinpark/utrustning för lärande och, viktigast av allt, åta sig att visstidsanställa ett antal elever efter att de avslutat utbildningen.

Andra frågor som rör det offentliga är finansiering och politisk förankring. Beslutsfattare på övergripande nivå behöver ta ställning till att Teknikcollege ska genomföras. Det handlar om att prioritera och resurssätta verksamheten och därigenom skapa möjligheter att driva frågan vidare. Teknikcollege bygger på ett samarbete mellan kommuner och om möjligt rekommenderas att Teknikcollege placeras som en strategisk näringslivspolitiskfråga snarare än en utbildningsfråga. På så sätt lyfts Teknikcollege som ett strategiskt kompetensförsörjningsverktyg och inte enbart ett sätt att påverka utbildningssidan.

Sammantaget måste det finnas engagerade företag som tillsammans med utbildningsanordnare och kommunen/Regionen skapar förutsättningarna för en god kompetensförsörjning. Ett väl förankrat och ett väldefinierat samarbete mellan utbildning, offentliga, näringsliv är grundförutsättningen för Teknikcollege. Exakt ansvarsfördelning och vilka aktiviteter som genererar nytta för vilken aktör är något som bör klargöras i nästa steg i processen.

## 5.2 TEKNIKCOLLEGE SOM VERKTYG ATT ÖKA ATTRAKTIVITET

Analysen av nuläget för i Stockholms län visar att både företags- och utbildningssidan upplever attraktivitet till yrkesprogram och branschen generellt som en utmaning. Företagen och utbildningsanordnare betonar båda problemen med bilden av industrin som utbildningsval och arbetsgivare. En bild som präglas av en uppfattning att industrin är högljudd, smutsig och "manlig".

Ett av syftena med Teknikcollege är att arbeta för en mer uppdaterad bild av vad teknik och industrin i Sverige innebär, både för elever och anställda. Teknikcollege har därför utarbetade arbetssätt för att arbeta för att öka attraktiviteten och bredda bilden av industrin och tidigt väcka ett intresse för industri- och teknikyrken, även bland de som traditionellt inte har valt att utbilda sig inom industri och teknik. Grunden för att åstadkomma det är en tät samverkan mellan näringslivet och skolan. Vilket påminner mycket om MTG i Södertälje som har ett nära samarbete med Scania och AstraZeneca. MTG har ett, för länet, ovanligt högt

söktryck till sina utbildningar och en fungerande samverkan mellan ett engagerat lokalt företag.

Att bredda bilden av industrin som arbetsgivare och öka attraktiviteten till yrkesutbildningar är dock inte en enkel uppgift. Stockholms län är dessutom geografiskt stort och har en stor bredd av skolor och företag. Det innebär att det inte är enkelt för de enskilda aktörerna att hantera frågan, utan det behövs en gemensam kraftsamling. Dessutom är det ett långsiktigt arbete att förändra attityder och uppfattningar bland unga och deras föräldrar samt hos vuxna som vill studera, det kommer inte att förändras över en natt. Långsiktighet blir en nyckel i samarbetet. Teknikcollege kan bli ett verktyg att profilera utbildningar som leder till arbete.

### 5.3 UNDVIK KONKURRENS MELLAN SKOLOR GENOM REGIONAL SAMORDNING

För elever är det värdefullt att ha en tät kontakt med näringslivet under själva utbildningen. Företagens engagemang är viktigt för att visa elever yrkets betydelse, stimulera till lärande och skapa motivation. Intervjuerna med företag visar att det är viktigt att elever har en förståelse för arbetslivet och vilka förväntningar som kommer att ställas på dem. Av just dessa skäl efterfrågar utbildningsanordnare såväl som företag i länet en mer strukturerad samverkan mellan skolor och näringsliv. Certifierade utbildningar genom Teknikcollege skulle kunna vara en lösning på problematiken. Dessutom innebär konceptet också ett stöd till skolan och företagen för att etablera ett fungerande samarbete. Det är centralt för en långsiktigt hållbar samverkansstruktur.

Det finns dock utmaningar kopplat till en utvecklad samverkan mellan skolor och näringsliv. Flera av de intervjuade utbildningsföreträdarna identifierar konkurrens mellan skolor om företag som en risk. Om skolorna konkurrerar om samma företag, exempelvis om platsbesök och praktikplatser, skapas inte förutsättningar för samverkan och strategisk utbildningsplanering. Förstudien visar att behovet hos företagen överskrider utbildningsutbudet, vilket skapar ett gynnsamt läge för att negativ konkurrens inte uppstår. Det behövs dock en helhetssyn och att det finns en process för att identifiera vilka skolor som borde paras ihop med vilka företag. Regional samverkan underlättar koordinering och för att få till volym till dessa utbildningar som generellt sett är dyra per elev.

Men det är också viktigt att inte glömma det som redan finns i länet i form av fungerande kontakter mellan näringsliv och skola. MTG som redan har en välfungerande samverkansstruktur, som dessutom liknar Teknikcollege, är en nyckelaktör i sammanhanget. Om Teknikcollege som samverkansform ska genomföras i Stockholms län måste MTG vara med som ett flaggskepp i länet. Vår bedömning är att det inte är görbart att bedriva två parallella samverkanssystem i länet. Då skulle konkurrenssituationen bli alltför kännbar.

### 5.4 NÄSTA STEG: FRÅN MOBILISERING TILL VERKSTAD

Förstudien visar att det finns ett behov av och intresse för att etablera en samverkansstruktur i länet och WSP bedömer att Teknikcollege skulle vara en bra lösning. På kort sikt är det viktigt att fortsätta dialogen med

ytterligare företag och utbildningsanordnare. Det är också viktigt att väcka engagemang och intresse hos ytterligare minst en kommun i länet, förutom de som medfinansierar förstudien, eftersom Teknikcollege ställer krav på deltagande från minst tre kommuner för att startas upp. Ett brett engagemang kommer ge Teknikcollege större tyngd i länet.

När det kommer till att skapa tyngd rekommenderar WSP att styrgruppen tar tillvara på den erfarenhet som har byggts inom ramen för MTG. MTG är en nyckelaktör för kompetensförsörjningen inom teknik- och industri i länet och det är avgörande att de är intresserade av fortsatt samarbete. Är de inte en del av Teknikcollege finns det en stor risk att konceptet tappas trovärdighet hos både företag och skolor i länet.

När intresset är etablerat hos en kritisk massa behöver etableringsprocessen skyndsamt gå från strategisk mobilisering till operativt arbete. Vem ska göra vad och varför behöver konkretiseras. Vad skulle de behöva göra annorlunda än idag och vad skulle de behöva kompromissa med? Hur ser storleksordningen ut på de resurser aktörerna kommer behöva tillhandahålla? Fördelning av finansiering och risker? Det innebär att Teknikcollege olika aktörsgrupperingar; utbildningssidan (vux., gymn., YH) näringsliv (företagen) och det offentliga (kommun och Region med sin respektive politik) behöver landa i vad som förväntas av respektive aktör. I det ligger även att tydliggöra (långsiktiga) nyttorna för respektive aktör. Om alla ser tydliga nyttor skapar det en bra grund för att engagera sig och prioritera ett samarbete.



## BILAGA 1: INTERVJUPERSONER

Namn	Titel	Datum
Per-Göran Månsson	Project Manager	2020-06-02
Lars Sparw	HR Business Partner	2020-06-03
Peter Worsöe	VD	2020-06-17
Petra Engström Haraldsson	Service operation manager Nordic Electrolux	2020-06-18
Carolina Blichfeld	Direct Service Manager	2020-06-18
Marie Heyman	Director Industrial Competence Development   Academy, HCC	2020-06-22
Johan Karlsson		2020-06-22
Maria Lund	Learning and Development Consultant	
Angelica Moland	HR Business Partner	2020-06-24
Michael Nørgaard	produktion at Arla Foods Ingredients	2020-06-24
Jörgen Thunholm	Site director Stockholm & Sundsvall dairy at Arla Foods	2020-06-24
Jan Hajdus	Team Manager, produktion	2020-06-24
Anders Hvarfner	Divisionschef Lernia Utbildning	2020-06-23
Susann Jungåker	VD/Rektor	2020-06-22
Cathrine Haglund	Chef för Campus Telge, Enheten för högre utbildning	2020-08-25

## BILAGA 2: INTERVJUGUIDER

### Företag

#### **Er bild av Teknikcollege**

Om jag säger Teknikcollege – vad tänker du då?

#### **Efterfrågesidan – vilka kompetensen anställer ni?**

Vilken typ av kompetenser anställer ni? Både nu och i framtiden.

- Utbildningsnivå, yrkeskompetens mm
- Hur ser balansen ut mellan att rekrytera från skolan eller äldre/erfarenhet?
- Hur stor vikt läggs vid "rätt" utbildning?

Beskriv arbetet med rekrytering och kompetensförsörjning

- Vad funkar? Vad skulle man kunna göra mer av? Vad skulle man kunna göra mindre av?
- Vilka alternativ till Teknikcollege finns det?

De viktigaste aktörerna och deras nytta?

- Bemanningsföretag? Utbildningsanordnare? Nätverk? Mässor?

#### **Matchningen – fungerar det?**

Hur funkar kompetensförsörjningen och rekryteringsprocessen?

- Dialog med utbildningsanordnare om utbildningen? APL?
- Utbildningsinnehåll?Handledarrollen?

Samarbete med skolor? Vilka skolor? Har skolorna Leder det till anställning?

Kan de ni rekryterar från utbildningar komma direkt i arbete? Eller behöver de ytterligare internutbildning, introduktion? Vilken typ av kompetenser gäller det?

Vad skulle man kunna göra mer av? Vad skulle man kunna göra mindre av?

Beskrivs processen som kontinuerlig eller fall till fall?

### **Utmaningar**

Hur ser ni på era främsta utmaningar för att framtidssäkra er kompetensförsörjning på kort och lång sikt?

- Utbildningens dimensionering och utbud
- Kontinuitet och effektivitet i rekryteringsprocessen/ kompetensförsörjning
- Ökad attraktion för yrkena
- En regional arbetsmarknad – större utbud och matchning på arbetsmarknaden
- Utbildningens kvalitet/ innehåll
- Könsfördelning

### **Farhågor kopplat till Teknikcollege? /Farhåga med mer strukturerat samarbete kring kompetensförsörjning?**

Vad måste ni isf kompromissa med? Vad tror ni skulle kunna skapa gnissel, konflikt eller spänningar?

**Vad skulle drömmen om den framtida kompetensförsörjningen vara?**

### **Utbildningsanordnare**

#### **Er bild av Teknikcollege**

Om jag säger Teknikcollege – vad tänker du då?

#### **Utbildningsutbud och elever**

Vad styr ert utbildningsutbud?

- Efterfrågan hos elever, företag, eller lärarresurser?

Hur lockar ni elever?

Finns det obalans mellan vad elever vill studera och vad som efterfrågas i arbetslivet? Vilka utbildningar? Hur hanterar ni det? Hur kan man hantera det?

- Vad skulle krävas för att ni skulle kunna starta upp industritekniska utbildningar, få tillräckligt med intresserade elever och kvalitet i utbildningen?

Hur arbetar ni för att säkerställa hög utbildningskvalitet?

Hur arbetar ni för att säkerställa att utbildningen följer arbetslivets utveckling?

## **Skolans organisering**

Har ni utbildning i egen regi, upphandling eller auktorisation - och hur påverkar det ert sätt att kunna styra utbildningsutbudet?

Har ni utbildning på direkt uppdrag från företag?

## **Nyttan av samverkan och dialog med arbetsgivare**

Hur samverkar ni med företag idag?

APL, utbildningens innehåll efter företagens behov, utbildningens dimensionering, handledarrollen

Vad fungerar? Vad skulle man kunna göra mer av? Vad skulle man kunna göra mindre av?

Leder samarbetet till anställning? / Funkar matchning?

Behov av vidareutbildning på arbetsplatsen?

Beskrivs processen som kontinuerlig eller fall till fall?

## **Aktörer och nätverk**

Vilka andra aktörer samverkar ni med? I vilka syften? (andra skolor, nätverk, kluster)

- Finns det en diskussion om vilken utbildningsgivare som skall ha vilken utbildning?

Vad funkar? Vad skulle man kunna göra mer av? Vad skulle man kunna göra mindre av?

Vilken form av samverkan med företag skulle du vilja se mer av?

Uppstår det gnissel i samverkan?

## **Farhågor kopplat till Teknikcollege? /Farhåga med mer strukturerat samarbete kring industri- och teknikutbildningar?**

Vad måste ni isf kompromissa med? Vad tror ni skulle kunna skapa gnissel, konflikt eller spänningar?

**Beskriv drömmen om era framtida industri- och teknikutbildningar vara? Vad behövs för att nå dit?**

## BILAGA 3: WORKSHOPSDELTAGARE

### Workshop 16 maj 2020

<b>namn, efternamn</b>	<b>Organisation</b>	<b>kommun</b>
Fredrik Wikström	Region Stockholm	Region Stockholm
Olga Blücher	Region Stockholm	Region Stockholm
Jens Linered	Projektledare, Riksföreningen Teknikcollege Sverige	Stockholm
Helene Stensson	Processledare Teknikcollege & Kompetensråd GR, Göteborgsregionen (GR), GR Utbildning	Göteborgsregionen
Patrik Marinilli	Processledare vuxenutbildningsfrågor, Regional utveckling, Storsthlm	Stockholm
Andreas Thun	Rektor Vuxenutbildningen	Södertälje kommun
Cecilia Berglund	tf. rektor Huddinge kommun	Huddinge kommun
Sara Widell,	Biträdande rektor/Utbildningsansvarig, Vuxenutbildningen/Komvux	Norrtälje vuxenutbildning
Anneli Sahlin	rektor på Campus Nynäshamn	Nynäshamn
Fredric Alvstrand	GR Vux - regional vuxenutbildning, Utbudsplanering, samverkan med arbetsmarknaden	Göteborgsregionen
David Norman	Processledare Utbildning och arbetsmarknad EU:s strukturfonder Arbetsmarknad Vuxenutbildning	Stockholm
Natasa Arsenov	Praosamordnare Strategi och verksamhetsstöd Utbildningskontoret	Södertälje kommun
Cathrine Haglund	Enhetschef, Campus Telge, Yrkehögskola	Södertälje kommun
Tomas Svartling	Rådgivare och förhandlare Regionansvarig östra och norra Sverige, IKEM - Innovations- och kemiindustrierna i Sverige	Stockholm
Katarina Barter	Förvaltningschef Kompetensförvaltningen & Näringslivschef på Solna stad	Solna stad
Niklas Paulsson	Näringslivsutvecklare	Järfälla kommun
Carina Karlsson	Kompetensförvaltningen, Utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör	Järfälla kommun
Karukh Meresene	Arbetsmarknads- och tillväxtstrateg på Sollentuna kommun	Sollentuna kommun
Jesper Hedin	Utredare Kompetensförsörjning, INDUSTRIARBETSGIVARNA	Stockholm
Robert Flognfeldt	Verksamhetsanalytiker, Arbetsförmedlingen	Stockholm
Fredrik Ekdal	Rektor	Sundbybergs stads
Ola Gustafsson	Rektor	Lidingö
Anna Clara Örtendahl	Regional utveckling, WSP Advisory	Stockholm
Susanne Tidstrand	Rektor Centrum Vux, Haninge kommun	Haninge kommun
Susann Jungåker	VD/Rektor, Mälardalens Tekniska Gymnasium	Södertälje kommun
Maria Carapi	Näringslivsutvecklare Näringsliv/DS	Södertälje kommun
Caroline	Biträdande näringslivschef på Täby kommun	Täby kommun

Nina Munters	tillväxtstrateg	Nynäshamn
--------------	-----------------	-----------

### Workshoppedeltagare 19 maj 2020

Marcelo Fernandez Figuerao	Region Stockholm
Fredrik Wikström	Region Stockholm
Jens Linered, Projektledare	Riksföreningen Teknikcollege Sverige
Andreas Thun	Rektor, Vuxenutbildningen, Södertälje kommun
Cecilia Berglund	Vux Huddinge, Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen, Huddinge kommun
Susanne Tidstrand	Rektor Centrum Vux, Haninge kommun
Olga Blücher	Region Stockholm
Robert Flognfeldt	Arbetsförmedlingen
Lars Sparw	HR Business Partner, EuroMaint Components & Materials AB
Peter Worsöe	VD, AstaReal
Karin Thapper	Livsmedelsföretagen
Susann Jungåker	VD/Rektor, Mälardalens Tekniska Gymnasium
Peter Sundlöf	Projektledare, Arbetsförmedlingen
Anna-Karin Floren	Delprojektledare ESF-projektet Kompetensarena Stockholm, Verksamhetsområde kvalitet och utveckling, Arbetsmarknadsförvaltningen, Vuxenutbildning, Stockholms stad
Kristina Westermark	Seniorkonsult, WSP Advisory
Anna Clara Örtendahl	Regional utveckling, WSP Advisory
Patrik Marinilli	Processledare vuxenutbildningsfrågor, Regional utveckling, Storsthlm

Helene Stensson	Processledare Teknikcollege & Kompetensråd GR, Göteborgsregionen (GR), GR Utbildning
Emelie Schelin	HR Specialist, INOVYN Sverige AB
Per-Göran Månsson	Project Manager, AstraZeneca Sweden Operations
Maria Callin	Projektledare, Teknikcollege

### Workshoppedeltagare 20 maj 2020

Namn	Organisation
Marcelo Fernandez Figueroa	Region Stockholm
Fredrik Wikström	Region Stockholm
Olga Blücher	Region Stockholm
Emelie Schelin	HR Specialist, INOVYN Sverige AB
Karin Thapper	Livsmedelsföretagen
Susann Jungåker	VD/Rektor, Mälardalens Tekniska Gymnasium
Jens Linered	Projektledare, Riksföreningen Teknikcollege Sverige
Jesper Hedin	Utredare Kompetensförsörjning, INDUSTRIARBETSGIVARNA
Mats Andersson	Näringspolitik, Teknikföretagen
Caroline Forssell	Forsells smide
Robert Flognfeldt	Arbetsförmedlingen
Per-Göran Månsson	Project Manager, AstraZeneca Sweden Operations
Petra Engström Haraldsson	Service operation manager Nordic Electrolux
Carolina Blichfeld	Direct Service Manager, ELECTROLUX
Anna Sundin	Verksamhetschef, Verksamhetsområde kvalitet och utveckling, Arbetsmarknadsförvaltningen, Vuxenutbildning
Andreas Thun, Rektor	Vuxenutbildningen, Södertälje kommun
Maria Lund	Arla
Josefine Larsson	IF Metall
Anders Hvarfner	Divisionschef Lernia Utbildning
Anna Clara Örtendahl	Regional utveckling, WSP Advisory



Cecilia Berglund	Vux Huddinge, Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen, Huddinge kommun
Feben Tesfai	Affärsområdesansvarig, Teknikhögskolan
Said Mousavi Ahi	Värmdö kommun
Peter Holmberg	Arbetsförmedlingen

## VI ÄR WSP

WSP är ett av världens ledande analys- och teknikkonsultföretag. Vi verkar på våra lokala marknader med stöd av global expertis. Som tekniska experter och strategiska rådgivare har vi tillgång till ingenjörer, tekniker, naturvetare, planerare, utredare och miljöspecialister liksom professionella projektörer, konstruktörer och projektledare. Vi erbjuder hållbara lösningar inom Hus & Industri, Transport & Infrastruktur och Miljö & Energi. Med drygt 39 000 medarbetare på 500 kontor i 40 länder medverkar vi till en hållbar samhällsutveckling. I Sverige har vi omkring 4 000 medarbetare. [wsp.com](http://wsp.com)

### WSP Sverige AB

121 88 Stockholm-Globen  
Besök: Arenavägen 7

T: +46 10 7225000  
Org nr: 556057-4880  
Styrelsens säte: Stockholm  
[wsp.com](http://wsp.com)

