

Förstudie ASUS

- Analys, samverkan och utveckling av svetskompetens

Med stöd av Svenska ESF-rådet, Europeiska socialfonden+ 2021–2027,
PO A1: Kompetensutveckling inom de nationella prioriterade områdena, 23-081

UTDRAG – underlag inför Styrelsens strategipunkt 28 maj



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Metodik

En kombination av kvantitativa och kvalitativa metoder för att fånga en nyanserad och bred bild av kompetensläget i branschen. Sammanlagt har fyra huvudsakliga källor använts:

Enkäter (90 svarande företag från svetsbranschen och från Lasergruppen)

Djupintervjuer (14 industriföretag och 13 utbildningsföretag)

Gruppdiskussioner (åtta av Svetskommissionens Arbetsgrupper)

Dokumentationsgranskning (statistik, undersökningar och rapporter)

Insamlat material har analyserats utifrån företagens storlek, bransch och region. (Svetskommissionen, Ramboll)



Huvudutmaningar för en väl fungerande kompetensförsörjning

- **För få kandidater att rekrytera**
 - från utbildningar och med erfarenhet
 - med kunskaper i svetsteknologi från universitet och högskolor
- **Beslutsfattares okunskap om svetsningens komplexitet**
 - för låga krav på svetsutbildningar (lärares kompetens, modern utrustning, mängdträning)
 - kurser i svetsteknologi måste aktivt väljas av studerande på svenska universitet och högskolor
 - kostnadstunga svetsutbildningar läggs ner på grund av bristande elevunderlag
- **Företagens engagemang i kompetensutveckling**
 - många företag saknar ett strukturerat arbete med kompetensutveckling
 - företagen måste ofta välja mellan kompetensutveckling eller produktion

Dessa utmaningar behöver lösas parallellt – annars riskerar bristen att fördjupas ytterligare.



Åtgärder som behöver vidtas

Bredda rekryteringspoolen

Ska branschen klara framtidens behov och kravställningar måste fler vilja bli svetsare och fler utbilda sig inom svetsteknologi och andra specialiserade områden – och fler måste känna sig välkomna.

- Synliggör industrin tidigt i skolan
- Lyft fram en ny bild av yrket svetsare
- Erbjud enkla, anpassade vägar in i branschen, öppet för jämställdhet och mångfald
- Visa och lyft fram karriärvägar
- Tydliggör vikten av högre kunskaper
- Samverka med andra aktörer och öka svetsbranschens inflytande



Åtgärder som behöver vidtas

Informera och påverka beslutsfattare

Att myndigheter och huvudmän förstår vikten av rätt kompetens vid svetsrelaterade aktiviteter och allvarligheten i kompetensbrist är kritiskt för en välfungerande kompetensförsörjning till branschen och en viktig aspekt för svensk industripolitik.

- Driv frågan om dimensionering av utbildningsplatser i samverkan med andra industribranscher
- Säkra tillgången på svetsutbildningar i det allmänna skolsystemet
- Trygga grundutbildning av svetsingenjörer och forskarutbildad personal med kunskaper i svetsteknologi
- Påverka beslutsfattare att ställa krav på svetsutbildningar genom att använda branschens modell – IW
- Förmå beslutsfattare att finansiellt stödja svetsutbildning genom att
 - förlänga tidsperioder mellan upphandling av svetsutbildning
 - Höja ersättningen för utbildningsplatser där investering av dyr utrustning krävs



Åtgärder som behöver vidtas

Få fler företag att prioritera kompetensutveckling

Företagen är en nyckel i kompetensförsörjningssystemet. För att de ska kunna ta den rollen behöver de rätt stöd och rätt incitament. De som väljer svetsbranschen måste vilja stanna i branschen.

- Visa företagen nyttan med utbildad arbetskraft, både vid anställning och för kompetensutveckling
- Förmå företag att ta emot elever på praktik
- Visa hur kompetensutveckling kan vara en nyckel till fortsatt konkurrenskraft vid förändrade krav och regler
- Koppla kompetensutveckling till mer nöjda medarbetare som väljer att stanna
- Skapa en tätare och mer strukturerad samverkan mellan företag och utbildningsanordnare och låt Svetskommissionen bli en aktiv intermediär



Goda exempel

Flera företag lyfter fram faktorer för framgång i sin kompetensförsörjning:

- Goda samarbeten med utbildningsaktörer Som ett företag uttrycker det:

"Bra samarbete med gymnasiet i närområdet."

- Ett starkt nätverk och rekrytering genom personliga kontakter och rekommendationer:

"Vi har hittat rätt genom vårt nätverk."

Arbetsgivarvarumärket lyfts som en viktig framgångsfaktor och kan göra skillnad i konkurrensen om kompetens.

- Bra arbetsvillkor
- Intressanta arbetsuppgifter
- Tydliga utvecklingsmöjligheter

Ett företag beskriver det så här: *"Bra betalning och häftiga projekt har lockat kompetenta sökande."*



Vad behöver företagen göra?

Det inte bara är utbildningssystem, samhället eller branschorganisationer som kan bidra till ökad attraktionskraft, **företagens egna initiativ spelar en central roll.**

- Efterfråga utbildning vid rekrytering
- Satsa på kompetensutveckling av befintlig personal
- Våga förändra arbetssätt och arbetsmiljö
- Ta emot elever på APL och LIA
- Våga vara den första arbetsgivaren

God framförhållning, lokala samarbeten och ett medvetet arbete med erbjudandet till medarbetare är viktiga komponenter för att lyckas – särskilt i en bransch där konkurrensen om arbetskraft är hård.



Förslag på kommande insatser/projekt

Svetskommissionen kan genom sitt eget nätverk, tillsammans med andra industriorganisationer och Partena skapa samverkan mellan företag, utbildningsaktörer och myndigheter för att åstadkomma en förändring.

Målet är att bredda rekryteringsbasen och samtidigt förändra bilden av branschen.

Förslag på framtida insatser kan sammanfattas med fyra ord:

Samverka, Påverka, Utforma, Utbilda

Vissa insatser kan Svetskommissionen driva genom sitt eget nätverk, i den dagliga verksamheten. Andra projekt är mer långsiktiga, resurskrävande eller kräver samverkan mellan olika branschorganisationer, Parterna och myndigheter.

