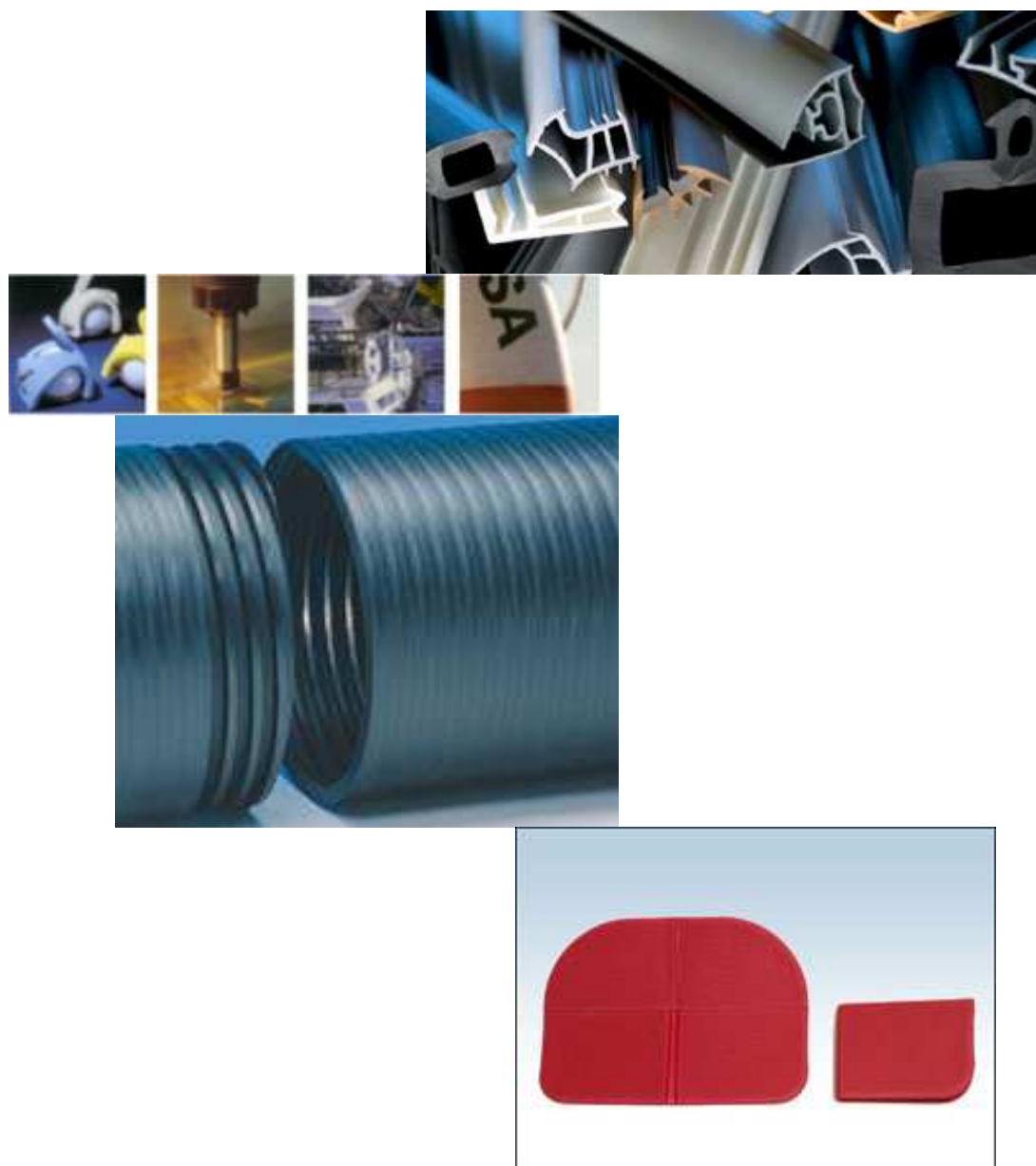


Kompetensplattform Västra Götaland/Sjuhärad

Kompetensbehov i Plastindustriföretag i Sjuhärad

ett pilotprojekt i samarbete mellan Sjuhärads Kommunalförbund och IUC Sjuhärad

(Bilder nedan från från PRIMO Sverige AB, Fristad Plast AB, KWH Pipe Sverige AB, NMC Cellfoam AB)



Kompetensplattform Västra Götaland/Sjuhärad

Pilotprojekt i samarbete mellan Sjuhärads Kommunalförbund och IUC Sjuhärad

Bakgrund

Projekt Kompetensplattform ska arbeta med att stödja och underlätta samverkan mellan näringsliv och utbildningsanordnare så att efterfrågan och behov av kompetens överensstämmer med utbud av utbildningar.

I syfte att avgränsa och konkretisera har projektet Kompetensplattform i Sjuhärad genomfört ett pilotprojekt inom en bransch i Sjuhärad.

Metoden har varit möten/samtal med företrädare för ledningen i de medverkande företagen kompetensbehovsanalys på de deltagande företagen enligt nedanstående struktur.

I samarbete med IUC Sjuhärad har vi valt plastindustribranschen i Sjuhärad. Inom den branschen finns ett 40 –tal företag i olika storlek och verksamhetsinriktning.

IUC Sjuhärad har kompetens när det gäller verksamhetsanalys och utveckling och Kompetensplattform gällande kompetensförsörjning och -analys

Syfte

- Genomföra kompetensbehovsanalys på de deltagande företagen och matcha resultatet mot det utbildningsutbud som finns – på kort/lång sikt.
- Använda resultatet i pilotprojektet som ett ”gott exempel” på vilken nytta information, metoder och verktyg i Kompetensplattform kan vara för företag/verksamheter
- Använda erfarenheterna i det fortsatta arbetet med Projekt Kompetensplattform

Deltagande företag

Företag	Ort	Verksamhet
VIAB, Vårgårda Industri AB	Vårgårda	Tillverkning av verktyg Formsprutning
ENITOR Plast AB	Hökerum	Formsprutning
PRIMO Sverige AB	Limmared	Extrudering, formning och formsprutning
KWH Pipe Sverige AB	Ulricehamn	produktion och utveckling av plaströrssystem

UPONOR	Fristad	rörssystem för infrastruktur. Uponors nyckelprodukter är golvvärme, tappvattensystem och lösningar för VA och VVS
Fristad Plast AB	Fristad	formsprutning och gjutning i plast
NMC Cellofoam AB	Kinnahult	leverantör av flexibla cellplaster och cellgummi

Metod

- Kort information på telefon/mail
- Möte med representanter för ledning av företaget;
- Inledning med information om företaget
- Kort inledning med presentation av Kompetensplattformprojektet och syftet med mötet – nytta för företaget och projektet.
- Kort presentation av IUC
- Definitioner – kompetens, kompetensförsörjning/utveckling/process
- Genomgång med diskussioner och följdfrågor - se nedan
- Rundvandring i lokalerna och besök i produktionen

Struktur för samtalen;

STRATEGI

- *Var/vad vill vi att vårt företag ska vara?*
- *Vilka utmaningar står vi inför?*

ANALYSERA

- *Vilka kompetenser och förmågor skapar önskat resultat?*

UTVÄRDERA

- *Vilka kompetenser och förmågor har vi idag?*

UTVECKLA

- *Vilka kompetenser och förmågor kan utvecklas?*

NY KOMPETENS/REKRYTERA

- *Vilka kompetenser och förmågor behöver tillföras?*

SLUTSATSER

En produktionschef sade så här;

” Fram till nu har det varit tillräckligt att medarbetare i produktionen vet att man ska trycka på DEN knappen så blir det rätt. Nu och framöver måste var och en förstå hela processen från kund till kund. Det ställer krav på såväl material- och produktionskompetens som förmåga att kommunicera med kund och internt”

Detta citat skulle kunna vara sagt vid vilket som helst av de deltagande företagen.
 ”Helhetssyn, processtänk” var gemensamma behovssignaler från i stort sett samtliga,

Nedan redovisas reflektioner och svar under de olika delarna av samtalen

STRATEGI

Sikten är kort!

I de flesta av företagen är förmågan och möjligheter att se och planera på längre sikt begränsad. Detta beror på de snabba omvärlds- och marknadsförändringarna. De medverkande företagen är i många fall underleverantörer och t o m underleverantörer till andra underleverantörer

De **utmaningar** de flesta av företagen beskriver är att

- *hitta nya och fler kunder inom olika segment – för att förbättra uthålligheten vid konjunktursvängningar*
- *hitta kompetenta medarbetare – och behålla dem*
- *utveckla flexibilitet och mångkunskap – allt viktigare i en föränderlig värld*

ANALYSERA

Personligheten är viktigast!

Samtliga företag har liknande bild av vad man beskriver som *viktigaste kompetenser* i produktionen;

Personlighet, kommunikativ, rätt attityd, förmåga att tala såväl med kunder som internt i teamet,

Förmåga att se o lösa problem och leta information och använda den på rätt sätt.

”Händig” - inte tummen mitt i handen.

Samtidigt är en bred kompetens och gymnasiala baskunskaper viktiga – som data, matematik och engelska

När det gäller plastindustrispecifika kompetenser blir svaren oftast ”att det får man lära sig här”

Samtliga uttalar att det i allt högre grad **är viktigt med processförståelse -helhetsförståelse för industriellt flöde – från order till leverans/fakturering**

På tjänstemannasidan tar flera upp marknad och försäljning som allt viktigare kompetenser.

UTVÄRDERA

Lyssna på kunden!

Här belyser man förstås det man är specialiserad på; formsprutning, extrudering, gjutning, mm men i de flesta fall pekar man på att man utvecklar sina produkter i samverkan med kunden och att man är särskilt kompetent att lyssna på kund – analysera kundens behov (i vissa fall även att se behoven) – föreslå och producera lösningar.

Det man saknar och *behöver utveckla är kompetens inom;*

Marknad/försäljning

Språk – engelska

Process- helhetsförstående

Materialkunskap

UTVECKLA

Lär av leverantörerna

I de flesta fall säger företagen att man kan utveckla befintlig personal i egen regi. Företagen använder Kompetensmatriser i varierande grad för att arbeta med kompetensutveckling av produktionspersonal. Dagligt lärande är viktigt, men här behöver man utveckla struktur, metoder och använda validering

Utbildning i materialkunskap sker ofta av leverantörerna.

NY KOMPETENS/REKRYTERA

Tre av företagen använder bemanningsföretag som

- ett sätt att hantera upp-och nedgång i produktionen
- ett sätt att rekrytera utan att själv behöva provanställa – ”hyr-köp”
- ett sätt att kunna behålla en fast personal i upp-och nedgång
-

I något fall får vi också signaler om att *Ingenjörer med polymer inriktning* är en bristvara

REFLEKTIONER

Kompetensplattformprojektet ska använda befintliga nätverk och strukturer för att nå sina mål.

Att göra detta pilotarbete i samverkan med IUC Sjuhärad har varit ett led i den ambitionen. IUC Sjuhärad har haft företagskontakterna och verksamhetskompetens och Kompetensplattformprojektet har struktur och kunskap om Kompetensanalys. Planering och genomförande har gjorts tillsammans. Detta arbetssätt skapar mervärde och lärande i båda organisationerna.

SIGNALER TILL UTBILDNINGSANORDNARE

- **”Personlighet” ”Kommunikativ”** är kanske inte ämnen i gymnasie- yrkes- eller vuxenutbildningar, men det är så tydliga behovssignaler att träning i att kommunicera med kund, i team, med ledningborde beredas större utrymme i befintliga utbildningar
- **Integrera ”plast-material och- bearbetning” i befintlig industri-/teknikutbildning på gymnasiet**
- **Verklig yrkesföreberedning i skolan- hur är det att jobba i ett företag**
- **Undersök förutsättningarna för att utveckla en YHutbildning för plastindustrin**
- Behovssignalerna om **fördjupad produktionsteknik/processoptimering** gäller befintlig personal. Någon kommenterar att det inte är främst modeller som LEAN eller TPM utan just fördjupad kompetens inom produktionsteknik.

Andra generella signaler om kompetensbehov var;

Yrkeskompetens; allmän plastkunskap, formsprutning, mätteknik

Spetskompetens; materiallära (polymerer), robotprogrammering, inköp, marknad

Allmän kompetens; datakunskap, flöden effektivisering