KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Företagets viktigaste fråga på strategisk nivå!

Sammanfattning

Rapporten innehåller tidningsartiklar, statistik, elevtal, enkätresultat m.m. varvat med mina reflektioner från tio års arbete med kompetensförsörjningsfrågan. Rapporten kanske kan upplevas provocerande i vissa delar, men den är skriven i all välmening. Vi kan inte kosta på oss att missa några möjligheter inom kompetensförsörjningsområdet (inte ens dom som, vid en första anblick, känns helt omöjliga).

Om vi inte ser sanningen i vitögat nu, så kommer vi att misslyckas med kompetensförsörjning i tio år till och det vill jag inte bidra till.

Tre punkter måste uppfyllas till fullo för att ha någon som helst chans att lyckas:

* Ökat teknikintresse bland unga från förskolan och uppåt
* Attraktiva utbildningar med gott samarbete med lokala företag (på riktigt!)
* Synliga! teknikföretag som gör sitt yttersta och lite till, för att attrahera unga medarbetare och behålla befintliga

Företag i samverkan
IOC
INDUSTRINS OSTKUSTCENTRUM
TEKNIKNOD NORDOST

Camilla Nordin
Camilla.nordin@monsteras.se

Innehåll

..... 0
Uppdraget 2
Industrin har dåligt rykte och jobbar i motvind? 3
Artikel i Barometern från 29 januari – kompetensförsörjning avgörande! 3
Sveriges industriproduktionsindex mot övriga länder 6
Hur ser det ut lokalt? SCB har koll… 7
Automation – på gott och ont 11
Hur många jobb försvinner med automation – det är 1 000 000 000-kronorsfrågan! 11
Kunskapskanalen – Dokument utifrån: AI – hot eller möjlighet? 11
Elevtal lokalt, riket och nedläggning av IN-program 12
Antal elever Mönsteråsgymnasiet – Industri-, El/Energi- och Teknikprogrammet 12
Antal sökande i riket på respektive gymnasieprogram läsåret 2018/2019 12
Bättre söktal på vårt Industritekniska program relativt riket vissa år 12
Nedläggning av Industriprogram vanligt, men det finns goda exempel att lära av 13
Saxat från Wilhelm Moberggymnasiet, Emmaboda/Industritekniska programmet 14
SIK-kartläggning – lokala kompetensbehov 15
Från snack till verkstad 16
Aldrig rätt timing för att jobba med kompetensförsörjning 16
Kompetenshöjning av befintlig personal – en självklar insats för kompetensförsörjning 16
Företagen skriker efter folk – detta har vi hört till leda? och det verkar inte hjälpa ett dugg? 16
Alla pratar om ”Missmatch” och många jobbar med frågan, men… 16
Ungdomar vet inte hur det ser ut idag på en modern industri idag – typ ”Dom väljer fel”? 17
Tre grundförutsättningar för att lyckas 17
Alla punkter måste vara på plats – ingen kan lämnas därhän 17
Hur ökar vi teknikintresset bland yngre elever? 18
Hur skapar vi bra utbildningar på Mönsteråsgymnasiet med god företagssamverkan 20
Hur kan företagen öka sin attraktionskraft som arbetsgivare? 22
Generation Z 23
Lär känna Generation Z och vad varje arbetsgivare bör känna till 23
Hur Generation Z påverkar arbetsgivare 24
Har höga förväntningar på arbetsplatsen 25
Typiskt för Generation Z 25
Det här borde ni som arbetsgivare tänka på när ni interagerar med Gen Z 25
Slutkläm – en galen eller fullt möjlig vision 28
Bilagor 29

Uppdraget

Med anledning av ett uppdrag från IOC:s styrelse har jag plitat ihop denna rapport, med en blandning av fakta, erfarenheter, tankar, idéer, visioner och reflektioner från 10 år som VD för IOC.

Uppdraget är att svara på frågan:

Vad kan företagen bidra med för att öka teknikintresset och locka ungdomar till teknikutbildningar på Mönsteråsgymnasiet (främst Industritekniska programmet och El- och energiprogrammet), för att i förlängningen få tillgång till kompetenta medarbetare.

Huvudanledningen till uppdraget är sammanställda enkätresultat från Teknikcollege, där lärare och elever efterlyser mer engagemang från företagen. Svarsfrekvensen för lärare och elever var 100 %.

Endast två lokala teknikföretag besvarade enkäten, vilket i sig kanske antyder att det finns stor förbättringspotential kring samverkan. Oavsett anledningen till det, så är det värdefullt att ta del av enkätsvaren från lärare och elever, för att kunna erbjuda elever bästa möjliga utbildning på Mönsteråsgymnasiet.

Synpunkterna gäller främst för de yrkesinriktade programmen Industritekniska och El/Energi, där APL (ArbetsPlatsförlagt Lärande) är en obligatorisk del, men alla andra samverkansaktiviteter en bonus och något lärarna vill se mer av.

Två exempel på svar från enkäten:

Fråga 6

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

	ANTAL	PROCENT
Fler studiebesök	5	56%
Fler föreläsningar	4	44%
Mer utbildning/kompetensutveckling till mig som lärare i områden som är relevanta för företagen	3	33%
Handledare som är bättre förberedda på att ta emot elever vid praktik	4	44%
Tydligare krav/önskemål på utbildningen från företagen	3	33%
Mer samarbete i vardagen, exempelvis gällande gymnasiearbeten, jobbskuggning och skarpa projekt	7	78%
Annat, nämligen...	1	11%
Total	**9**	**300%**

Fråga 17

Vad tycker du är viktigast för ditt lokala Teknikcollege att utveckla? Klicka för maximalt tre olika alternativ.

	ANTAL	PROCENT
Handledarutbildningen för företagen	2	22%
Få en bättre dialog med företagen	5	56%
Hjälpa mig att få en bättre dialog med vår lokala processledare	1	11%
Bättre belysa för eleverna att det är värdefullt att gå en Teknikcollege-certifierad utbildning	2	22%
Skapa fler tillfällen till samverkan mellan företag och skolor	6	67%
Förtydliga nyttan med Teknikcollege för skolledning och rektorn	4	44%
Skapa bättre kännedom bland företag och framtida elever (högstadieelever) kring vad det innebär att gå på ett Teknikcollege-certifierat program	6	67%
Annat, nämligen...	0	0%
Total	**9**	**289%**

Industrin har dåligt rykte och jobbar i motvind?

Artikel i Barometern från 29 januari – kompetensförsörjning avgörande!

Barometern

TORSDAG
30 januari 2020
Vecka 5
0480-501 00
barometern.se
Pris 30 kronor

PUBLIKMAGNET: HAJPADE BANDET MARES KLART FÖR LATITUD 57 KULTUR & NÖJE / SIDAN 36

"Jag tror det blir knöl-fullt framför scenen på Bråtholmen."

Industrin i Kalmar län skapar ingen tillväxt

● Nästan all tillväxt i länets ekonomi kommer från tjänsteföretag medan industrin står och stampar. Det visar en stor rapport från Sydsvenska handelskammaren. AFFÄRSLIV / SIDORNA 12-13

”Industrin i länet har nästan ingen tillväxt alls”

Bättre infrastruktur för att knyta ihop arbetsmarknadsregioner, satsningar på ökad kompetens och snabbare omvandling av industrin. Det menar Sydsvenska Handelskammaren är avgörande för Kalmar läns näringslivsutveckling i framtiden.

KALMAR LÄN

I en grundläggande rapport som Handelskammaren tagit fram i samarbete med regionerna och kommunerna i sydost målas upp en bild som har både negativa och positiva förtecken när det gäller näringslivet i Kalmar län.
– För första gången har vi nu en samlad bild av den här regionen vilket är viktigt för att kunna hitta en gemensam väg framåt. Det som är tydligt är att ju större arbetsmarknadsregion som finns ju bättre tillväxt skapas – Skåne består till exempel bara av två arbetsmarknadsregioner och där har tillväxten varit väldigt stark, säger Anders Borgehed som är regionchef för Sydsvenska Handelskammaren.
Det som hänt under 2000-talet är att Kalmar län blivit omkört av Kronoberg på några viktiga områden. Inte minst gäller det tillväxt via sysselsättningsökningar. All produktivitetstillväxt i länet har, enligt rapporten, kommit genom att arbetet har kunnat utföras mer effektivt och med färre anställda.
– Kalmar har växt väldigt mycket de senaste åren – men har haft en betydligt sämre produktivitetstillväxt än till exempel Kronoberg. Bolagen har inte hängt med i utvecklingen och det är oroande eftersom kompetensförsörjningen är en avgörande faktor, säger Anders Borgehed.
Vad beror det på?
– En avgörande fråga för Kalmar län är att bli en del av en större arbetsmarknadsregion. Att man kan bo och leva i Kalmar men kan smidigt ta sig till exempelvis Växjö. Om vi skulle kunna få Öresundstågen att ha färre stopp mellan Växjö och Kalmar skulle vi kunna ha en restid på 45 minuter vilket skulle kunna locka bättre kompetens till Kalmar.
***I Kalmar län,** precis som på andra ställen i landet, är det tjänstesektorn som varit avgörande för näringslivets förädlingsvärde – särskilt de arbetsintensiva tjänsterna. Dessa stod för 20 procent av ekonomin mellan 2000 och 2016, men svarade för mer än 50 procent av tillväxten.*
Trots att tillverkningsindustrin står för omkring en tredjedel av näringslivet i Kalmar län så bidrar den inte till tillväxten. Den högteknologiska tillverkningsindustrin har, enligt rapporten, inte återhämtat sig efter finanskrisen 2008–2009.
– Det är en bild av Kalmar län som är ganska ny och som var ganska slående i den här rapporten. Jag har tidigare haft bilden att industrin varit stark och stått för tillväxten via stark automatisering – men industrin i länet har nästan ingen tillväxt alls utan den står tjänstesektorn för, säger Anders Borgehed.
Dina slutsatser av det?
– Att industrin inte har återhämtat sig riktigt efter finanskrisen. Investeringarna har inte varit tillräckliga.
Vad är, mot bakgrund av rapporten, dina framtidsutsikter för näringslivet i Kalmar län?
– Jag tror att förutsättningarna ändå är goda. Särskilt eftersom det finns en stark potential i att utveckla en stark arbetsmarknadsregion med Växjö och Karlskrona. Det kräver investeringar och mycket har faktiskt gjorts med exempelvis E22 där vi nu sett beslut på att bygga förbi Mönsterås och Bergkvara. Kompetensförsörjningen kommer att vara avgörande och för det måste det finnas starka utbildningar och bra pendlingsmöjligheter, säger Anders Borgehed.

Reflektion:
Det räcker inte att lyckas med ”en rekrytering av whoever”, om ni instämmer i att företagets konkurrenskraft är beroende av kompetensnivån på personalen. Om så är fallet måste företaget lyckas rekrytera dom bästa, jakten på talangerna, som alla pratar om.

Då är det viktigt att vi:

Över huvud taget har elever på Industriprogrammet och El/Energiprogrammet
… men allra helst lyckas attrahera talangerna till dessa program!

Nedan en uppföljande krönika efter artikeln ovan värd att reflektera över…

Jörgen Ström: Storstäderna vann kampen i den nya ekonomin

JÖRGEN STRÖM
jorgen.strom@barometern.se

Nyligen släppte Sydsvenska Handelskammaren sin rapport om det aktuella läget i sydöstra Sveriges näringsliv. Bilden var tydlig, nämligen att industrin skapar allt mindre tillväxt. I Kalmar län är produktivitetstillväxten inom tillverkningsindustrin i princip noll. All tillväxt står tjänsteföretagen för. Det är en bild som delas av fler glesbygdsregioner som slitit hårt sedan början av 1990-talet.

Ekonomihistorikern Jan Jörnmark skriver i Dagens Industri om att urbaniseringen och liberaliseringen av städernas bostadsmarknad i kombination med industrikrisen har gjort att Solna-Kista-området i Stockholm har skapat lika mycket arbeten som i Gävleborg, Västernorrland, Jämtland, Norrbotten och Kalmar län tillsammans.

”Lågkonjunkturen som bröt ut 1990–1991 bestod av både en fastighetsbubbla och en mycket svår industrikris. Devalveringarna, subventionerna och den slappa kreditgivningen hade dolt en enorm eftersläpning i den svenska produktiviteten och konkurrenskraften. Under krisen gick den inte längre att dölja och 1992–1994 försvann drygt en kvarts miljon industriarbetstillfällen. Trettio år senare har nästan hälften av de svenska länen lägre sysselsättning än de hade innan krisen”, skriver Jörnmark.

Kalmar län är hårt drabbat. Även om det fortfarande finns starka industrier i länet har omvandlingen slagit hårt. I Kalmar kommun följde under 1990-talet och en bit in på 00-talet flera tuffa industrinedläggningar såsom Volvo, Rifa och Bombardier. Starka samhällsmotorer försvann, och med dem drabbades många underleverantörer hårt. Flera andra orter har drabbats också – Torsås av Faurecias nedläggning, Nybro av Ljungdahls och glasrikets nedmontering – för att ta två exempel.

Tillväxten sker numera i tjänstesektorerna. Kalmar kommun har lyckats väl med att skapa nya jobb. Befolkningstillväxten är stark i kommunen, driven av universitetet och de jobb som tjänstesektorn skapar. Men desto svårare har det varit för mindre kommuner att hänga med. Möjligheterna att bedriva starka tjänsteföretag är såklart betydligt svårare i exempelvis Torsås än i Kalmar. Dessutom är det avsevärt svårare att locka utbildad personal till glesbygdskommuner.

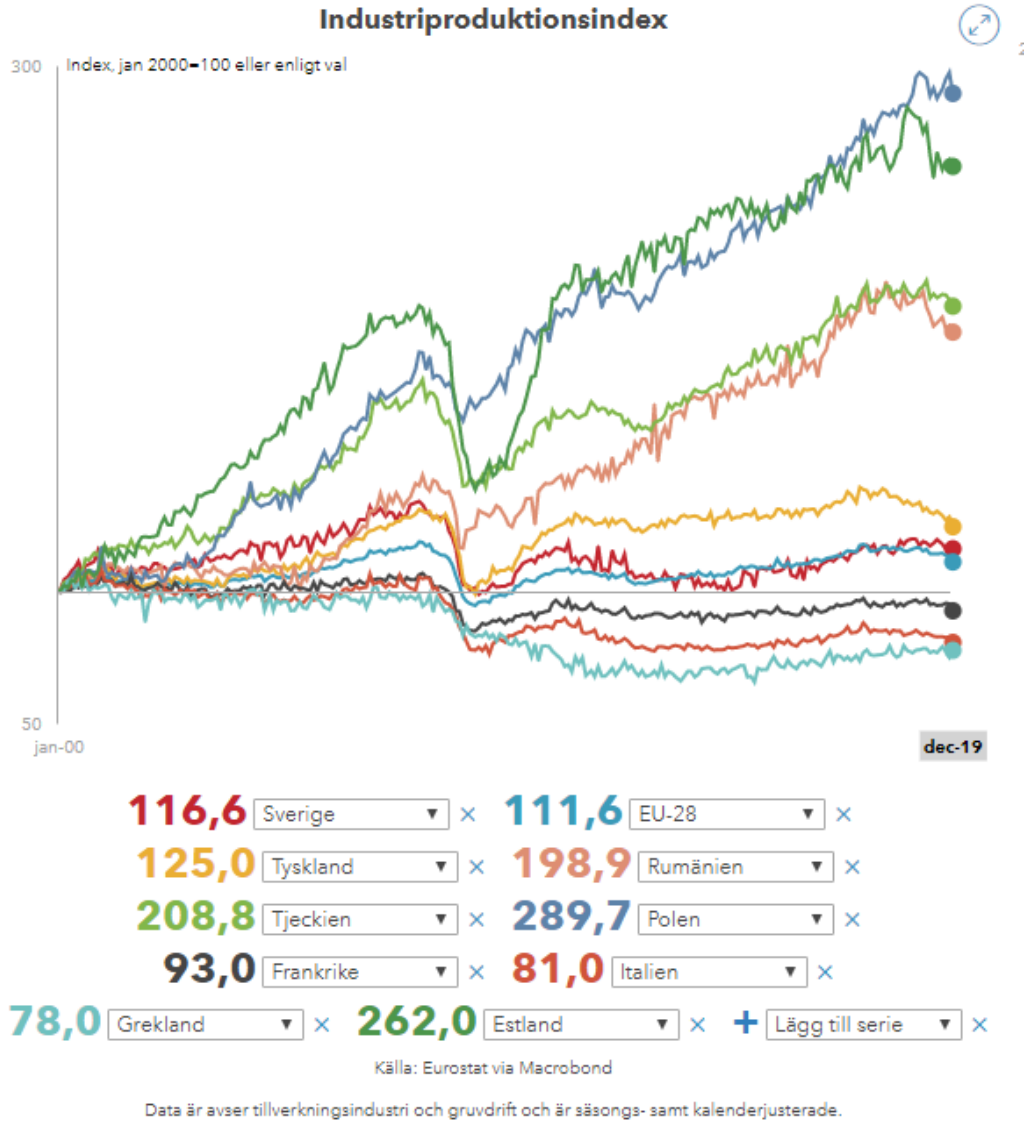
Klart är att den här samhällsomvandlingen sätter press på politiken att hitta lösningar. Enligt Jan Jörnmark handlar det om den politiska oförmågan att hantera globaliseringen. De senaste årens regleringar har främst träffat de växande regionerna medan exempelvis flyktingvågen främst drabbade de kommuner som redan gick på knäna, menar han.

Dess bättre brukar kriser och omstruktureringar ofta leda till att nya idéer och nya verksamheter tillåts växa fram.

- *Det gulmarkerade ovan är skribentens åsikt. Jag har bara skärmdumpat* 😊.

Sveriges industriproduktionsindex mot övriga länder

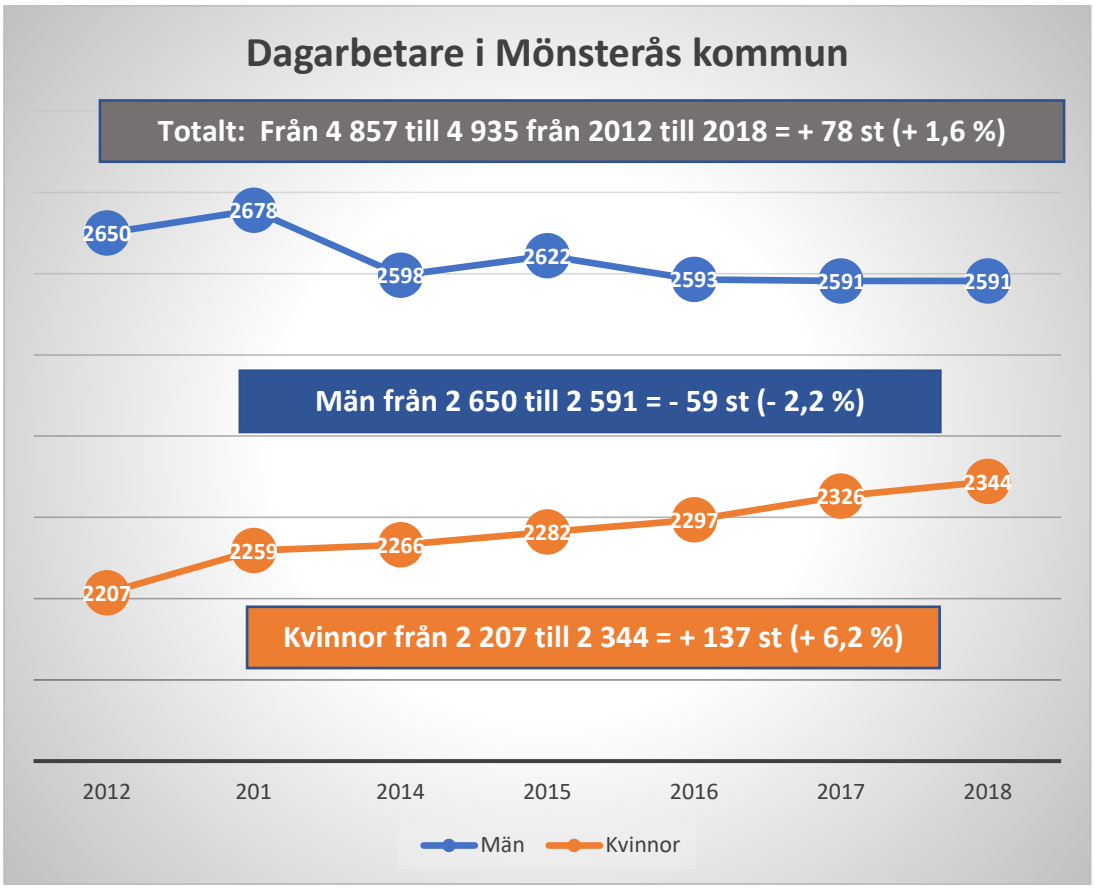
Under 1970- och 1980-talen upplevde i allmänhet andra utvecklade länder en starkare tillväxt i industriproduktionen än Sverige. Framförallt var 1970-talet ett svagt decennium ur svensk synvinkel.



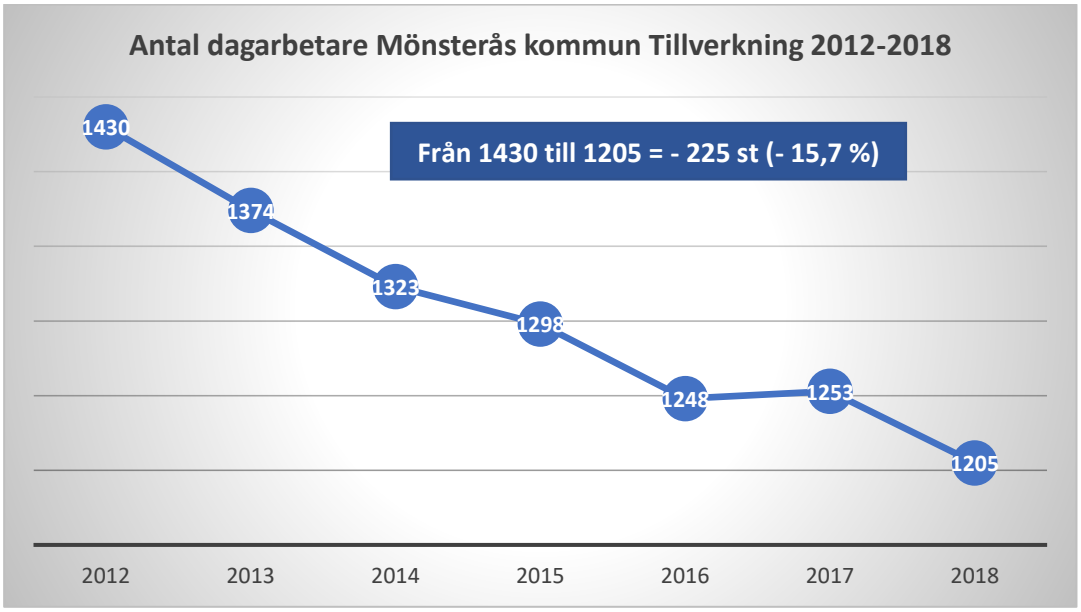
På 1990-talet och tog dock industriproduktionen åter fart i Sverige. Den ökade industriproduktionen drevs bland annat på av en stark exporttillväxt. Startskottet för den ökade exporten utgjordes av kronfallet 1992. I och med att kronan då tappade i värde mot andra valutor blev det billigare att köpa svenska varor i utlandet.
En annan viktig faktor bakom den starka svenska utvecklingen har varit att produktiviteten ökat kraftigt i många svenska industrisektorer. Det har bland annat berott på de stora omstruktureringar som tvingades fram under 1990-talskrisen. En förbättrad produktivitet innebär att produkterna blir mer konkurrenskraftiga på en internationell marknad.
Det kraftiga fallet i industriproduktionen som inträffade 2009 hade sitt ursprung i finanskrisen och den efterföljande lågkonjunkturen. Sverige var då ett av de länder som drabbades hårdast när efterfrågan på industriprodukter föll dramatiskt över hela världen. Industriproduktionen i Sverige har därefter tagit tid att återhämta sig, men från 2015 och framåt upplevde vi åter några år med en positiv trend. Denna har dock tydligt mattats av under senare tid.

Källa: https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Ekonomi/Produktion-och-Investeringar/Industriproduktion-/

Hur ser det ut lokalt? SCB har koll…



https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/pong/tabell-och-diagram/antal-forvarvsarbetande-dagbefolkning-per-kommun-20122018/



Förändring per näringsgren uppdelat på män och kvinnor – 2012 till 2018

		Antal	%
Jord-, skogsbruk o fiske	Män	28	13%
	Kvinnor	10	17%
Tillverkning	Män	-166	-14%
	Kvinnor	-59	-22%
Energi/miljö	Män	8	33%
	Kvinnor	3	75%
Bygg	Män	13	4%
	Kvinnor	-3	-9%
Handel	Män	11	5%
	Kvinnor	-22	-9%
Transport	Män	-22	-13%
	Kvinnor	5	17%
Hotell o restaurang	Män	-4	-17%
	Kvinnor	-13	-36%
Inform o kommunikation	Män	9	150%
	Kvinnor	2	67%
Finans/försäkring	Män	4	16%
	Kvinnor	1	3%
Fastighet	Män	11	37%
	Kvinnor	1	8%
Företagstjänster	Män	-18	-19%
	Kvinnor	-21	-26%
Offentlig förvaltning	Män	-2	-3%
	Kvinnor	10	14%
Utbildning	Män	20	22%
	Kvinnor	127	33%
Vård o omsorg	Män	54	74%
	Kvinnor	206	30%
Kultur/persoliga tjänster	Män	-4	-7%
	Kvinnor	-14	-12%
Okänd	Män	-1	-3%
	Kvinnor	-96	-66%

78

Andelen kvinnor har därmed sjunkit inom Tillverkning, från 19 % till 17,4 % mellan 2012 och 2018. Vård och omsorg har lyckats bättre… men det har inte med denna rapport att göra.

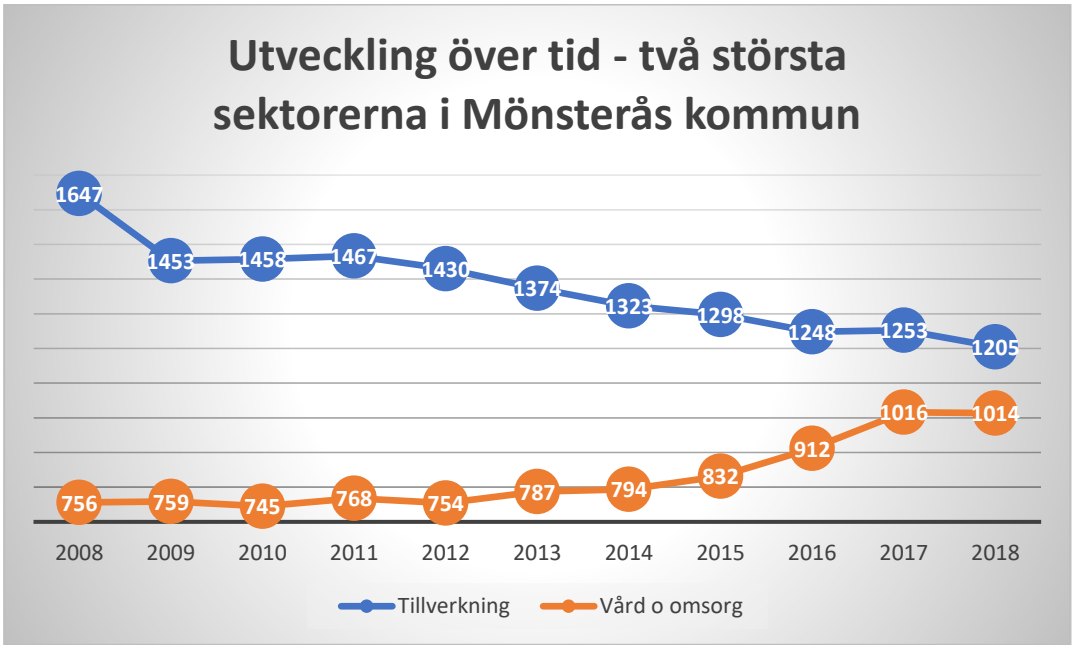
Utveckling antal dagarbetare per näringsgren - Mönsterås kommun – 2008 till 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Diff antal	Diff %
Jord-, skogsbruk o fiske	205	231	244	275	275	281	297	293	302	305	313	108	53%
Tillverkning	1647	1453	1458	1467	1430	1374	1323	1298	1248	1253	1205	-442	-27%
Energi/miljö	36	34	36	30	28	26	27	29	29	29	39	3	8%
Bygg	316	323	341	368	402	424	404	383	414	421	412	96	30%
Handel	461	429	454	425	446	427	428	409	409	390	435	-26	-6%
Transport	192	194	205	198	205	197	202	197	189	185	188	-4	-2%
Hotell o restaurang	59	63	47	60	60	60	65	50	30	35	43	-16	-27%
Inform. o kommunikation	17	13	12	13	9	17	17	23	24	23	20	3	18%
Finans/försäkring	63	58	57	60	63	68	71	64	62	67	68	5	8%
Fastighet	43	47	66	38	43	45	43	53	54	51	55	12	28%
Företagstjänster	172	159	144	172	177	191	152	239	141	145	138	-34	-20%
Offentlig förvaltning	114	114	116	126	133	139	147	137	139	146	141	27	24%
Utbildning	514	486	485	470	476	520	527	567	611	600	623	109	21%
Vård o omsorg	756	759	745	768	754	787	794	832	912	1016	1014	258	34%
Kultur/personliga tjänster	148	142	149	158	171	179	171	160	157	157	153	5	3%
Okänd	193	143	139	150	185	202	196	170	169	94	88	-105	-54%

	Andel av totalen över tid											
Bransch	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Procentuell förändring
Jord-, skogsbruk o fiske	4%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	Från 4 % till 6 %
Tillverkning	33%	31%	31%	31%	29%	28%	27%	26%	26%	25%	24%	Från 33 % till 24 %
Energi/miljö	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	Oförändrat
Bygg	6%	7%	7%	8%	8%	9%	8%	8%	8%	9%	8%	Från 6 % till 8 %
Handel	9%	9%	10%	9%	9%	9%	9%	8%	8%	8%	9%	Oförändrat
Transport	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	Oförändrat
Hotell o restaurang	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	Oförändrat
Inform o kommunikation	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Oförändrat
Finans/försäkring	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	Oförändrat
Fastighet	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	Oförändrat
Företagstjänster	3%	3%	3%	4%	4%	4%	3%	5%	3%	3%	3%	Oförändrat
Offentlig förvaltning	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	Från 2 % till 3 %
Utbildning	10%	10%	10%	10%	10%	11%	11%	12%	12%	12%	13%	Från 10 % till 13 %
Vård o omsorg	15%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	17%	19%	21%	21%	Från 15 % till 21 %
Kultur/persoliga tjänster	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	Oförändrat
Okänd	4%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	3%	3%	2%	2%	Från 4 % till 2 %

Utveckling antal dagarbetare inom Tillverkning – Oskarshamns kommun – 2008 till 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Antal	%
män	2995	2714	2776	2783	2671	2598	2610	2726	2799	2850	3017	22	1%
kvinnor	995	867	943	965	901	853	841	879	941	961	1004	9	1%



Ur ett nationalekonomiskt/kommunekonomiskt perspektiv är detta en mycket oroande utveckling som dom flesta är väl medvetna om, men det har inte med denna rapport att göra? Fast det har det!

Konkurrenskraftig industri kräver att företagen lyckas attrahera kompetenta medarbetarna och för att lyckas med detta så … Läs vidare i rapporten

Automation – på gott och ont

Hur många jobb försvinner med automation – det är 1 000 000 000-kronorsfrågan!

Det finns hur mycket möjligheter som helst med automation, men också mycket att förfasas över. Jag nöjer mig därför med att korta ner detta avsnitt till ett minimum.

Automation innebär färre jobb totalt inom industrisektorn. Å andra sidan skulle utebliven automation innebära att alla jobb försvinner p.g.a. obefintlig konkurrenskraft på en global marknad.

Är det då, som artiklarna i Barometern antyder, något dåligt att vi inte har jobbtillväxt inom industrisektorn? Är det inte nödvändigt för att vara konkurrenskraftig och därmed en helt självklar utveckling?
Jag tror dessutom att utbredd automation är en förutsättning för att kunna locka ungdomar till branschen. Om man inte lyckas locka ungdomar till branschen så är lyckad automation t.o.m. ännu viktigare, eller hur?

Oavsett att det blir färre jobb i branschen så är industrisektorn fortfarande störst ”volymmässigt” i vår kommun och det är alltså här flest jobb står att finna under ytterligare några år (uttrycker mig oerhört försiktigt med flit, eftersom ingen kan veta var vi landar på sikt). Dessutom bidrar industrisektorn till utvecklingen inom tjänstesektorn, så därför är rubriken i Barometerns artikel slarvigt formulerad.

Kunskapskanalen – Dokument utifrån: AI – hot eller möjlighet?

Kunskapskanalen erbjuder just nu en serie som ALLA BORDE TA DEL AV! Det finns två avsnitt i nuläget.

USA vs Kina

Artificiell intelligens kommer att förändra våra liv, våra jobb och hela vår värld. Avancerade robotar och dataprogram som bygger på AI och maskininlärning kommer att ta över många av de jobb som idag sköts av människor. Med den nya tekniken kommer också nästan obegränsade möjligheter för övervakning och kontroll. Del 1 av 2: USA vs Kina.

Dokument utifrån: AI - hot eller möjlighet?

Artificiell intelligens kommer att förändra våra liv, våra jobb och hela vår värld. Avancerade robotar och dataprogram som bygger på AI och maskininlärning kommer att ta över många av de jobb som idag sköts av människor. Med den nya tekniken kommer också nästan obegränsade möjligheter för övervakning och kontroll. Del 2 av 2: Farhågor och förhoppningar.

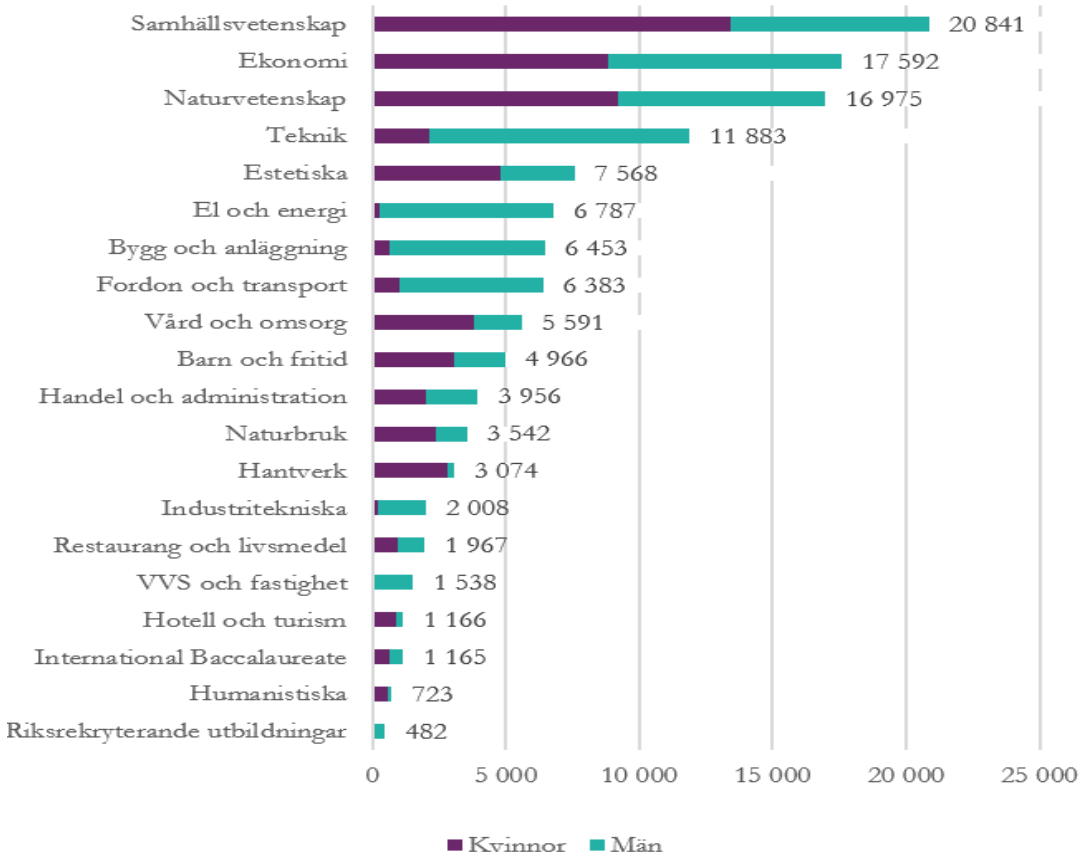
Elevtal lokalt, riket och nedläggning av IN-program

Antal elever Mönsteråsgymnasiet – Industri-, El/Energi- och Teknikprogrammet

	Industritekniska	El-Energi	Teknik
Prognos Hösten 2020	**0 = ej start?**	**3 = Start?**	Prel. 4 (1:a hand)
Årskurs 1	**0**	**0**	7
Årskurs 2	**2**	**3**	3
Årskurs 3	8	3	3

Antal elever på teknikinriktade program på Mönsteråsgymnasiet

Antal sökande i riket på respektive gymnasieprogram läsåret 2018/2019



Källa: *https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/arkiverade-statistiknyheter/statistik/2018-10-25-statistik-om-sokande-till-gymnasieskolan-2018-19*

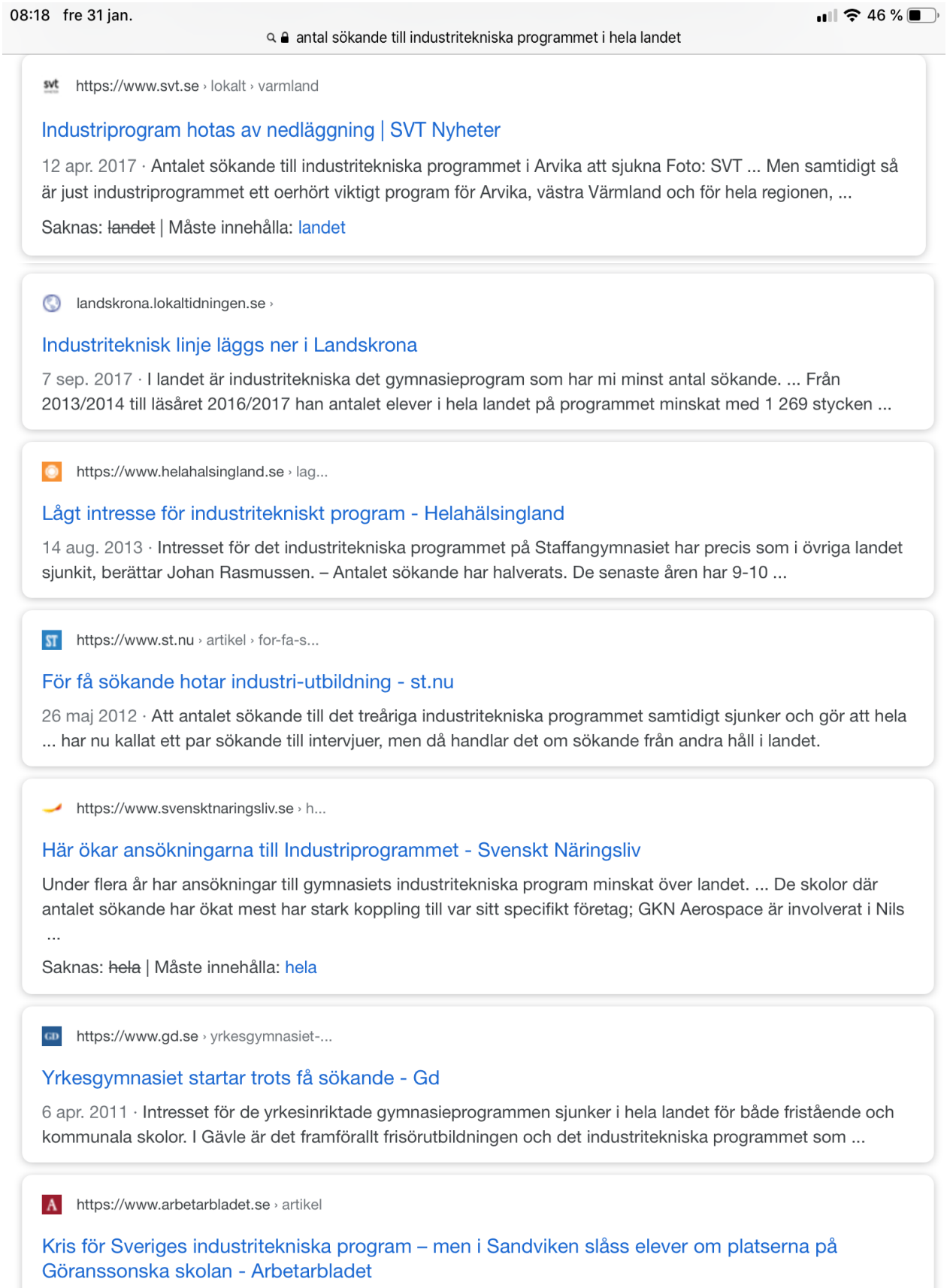
Bättre söktal på vårt Industritekniska program relativt riket vissa år

Att vi är bättre än riket de år vi har lyckats attrahera 7-8 sökande i vår kommun räcker knappast för lokal kompetensförsörjning. Eftersom det finns tre inriktningar blir antal avgångselever per inriktning väldigt få även dessa år:

- Driftsäkerhet och underhåll
- Produkt och maskinteknik
- Svetsteknik

El/Energi-programmet har bra söktal i riket. Det gör det än mer alarmerande att vi har obefintligt intresse för detta program två år i rad!

Nedläggning av Industriprogram vanligt, men det finns goda exempel att lära av



Reflektioner:

Gymnasiereformen 2011, som delade in alla gymnasieprogram i studieförberedande och yrkesförberedande, var ett hårt slag för många yrkesförberedande program. Tanken att alla ska läsa på högskola/universitet verkar dessutom ha fått starkt fäste bland föräldrar och det har sannolikt skrämt bort många elever från yrkesförberedande program. Här är det viktigt att poängtera två saker:

- Högskolebehörighet är ingen som helst garanti för att faktiskt komma in på högskola/universitet. Det krävs höga meritvärden på de flesta utbildningar. Viktigt att den informationen når alla föräldrar, för att dom inte ska bli besvikna längre fram. Begreppet ”Högskolebehörig” signalerar ju faktiskt en väg in på högskola/universitet för den oinvigde.
- Det är fullt möjligt att läsa in de ämnen som krävs för högskolebehörighet på yrkesförberedande program! Den informationen måste vi vara tvärsäkra på att den når ut i tillräcklig omfattning. Alternativt gör vi som Etec och erbjuder programmen med högskolebehörighet som standard, med möjlighet att välja bort för den som önskar? Oavsett så är informationen till föräldrar om möjligheten till högskolebehörighet viktig. Vi måste ta fram rutiner som säkrar detta.

Det är synnerligen värt att notera att IN-program med bra stöd från större företag lyckas relativt bra med att rekrytera elever, även efter gymnasiereformen 2011. Det är dom vi ska lära oss av! Många små företag i vår kommun bör kunna agera enad front och erbjuda saker, som bara större företag kan göra annars.

Saxat från Wilhelm Moberggymnasiet, Emmaboda/Industritekniska programmet

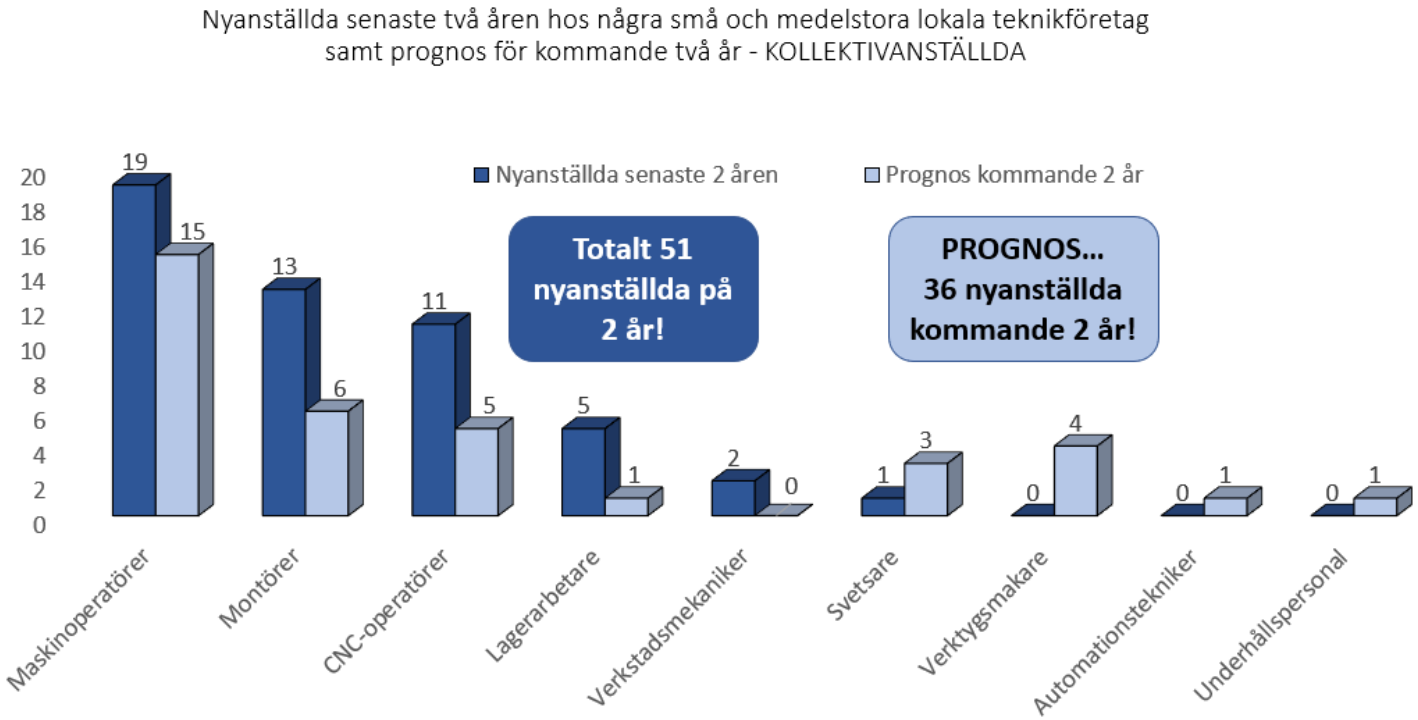
”Vårt unika samarbete under utbildningens tid med företaget Xylem ger eleverna sex månaders anställning efter gymnasieexamen. Läser du in högskoleförberedande kompetens så har du möjligheter att direkt efter utbildningen söka dig vidare till eftergymnasiala studier. Det finns även möjlighet att läsa vidare vid yrkeshögskolor med teknisk inriktning.”
Källa : https://www.emmaboda.se/utbildning--barnomsorg/vilhelm-mobergsgymnasiet/vara-program/industritekniska-programmet.html

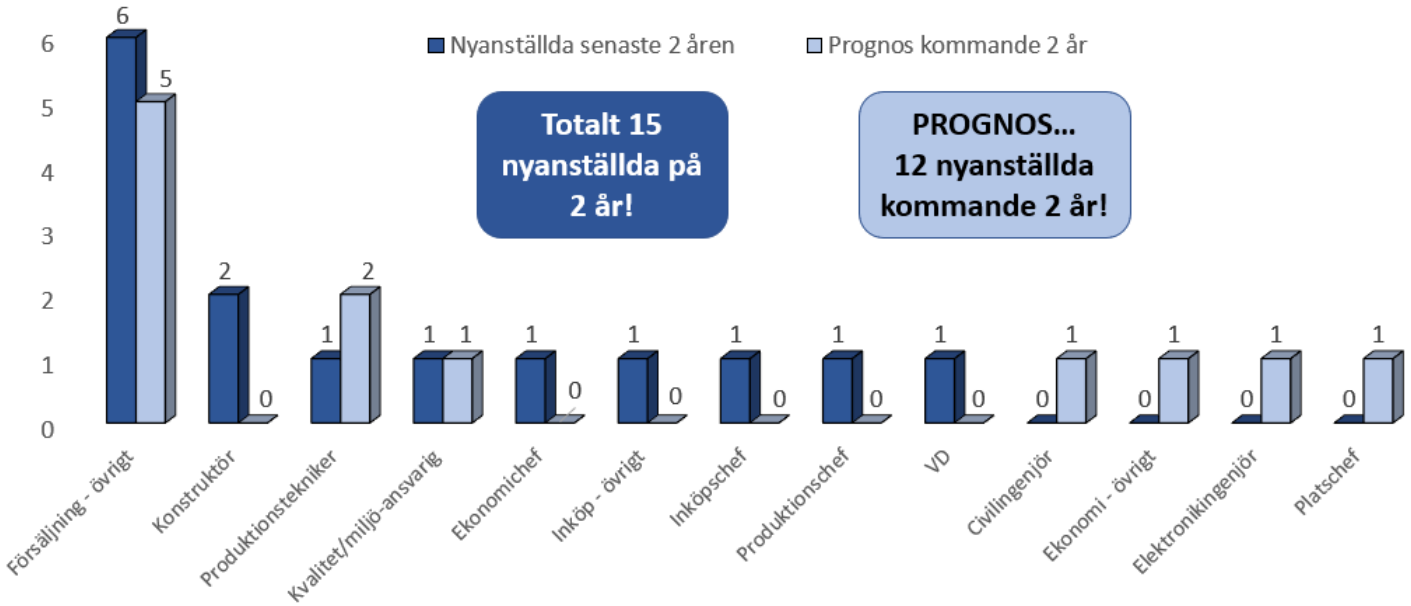
Då jag ville veta mer om detta ringde jag upp Claes Petersson, biträdande rektor (tidigare Studie- och yrkesvägledare) på Wilhelm Moberggymnasiet. Ett mycket givande samtal sammanfattas i några punkter nedan:

- Guldsits med samverkan med Xylem, sedan 1968!, som satsar hårt på utbildningen, men ändå inget självspelande piano att locka elever.
- 16 platser på IN-programmet, i princip fulla i nuläget, men har även år med 7-8 sökande. Prel. 10 sökande inför hösten 2020.
- Alla godkända elever får sommarjobb under utbildningstiden och erbjuds 6 månaders provanställning efter avslutad utbildning.
- Årskurs 3-elever får jobba i viss utsträckning under lov och helger också, vid behov.
- Viktigt med rätt kontaktpersoner på företagen, med insikt om vikten av god samverkan.
- Viktigt att företagen kommer in i teknikämnet tidigt och visar upp sig.
- Information till Studie- och Yrkesvägledare är mycket viktigt.
- Hämtar elever från grundskolor i andra kommuner och låter dom skugga IN-elever under en dag och svarva och fräsa lite (t.ex. Nättraby, Rödeby o.s.v.).
- Xylem är norra Blekinges största arbetsgivare…

SIK-kartläggning – lokala kompetensbehov

Om vi jämför söktalen med de behov företagen uppger så är det tydligt att vi behöver locka elever till Industritekniska- och El/energiprogrammet.





- Siffrorna ovan exkluderar Södra Cell och Södra Wood, som inte ingick i kartläggningen

Från snack till verkstad

Aldrig rätt timing för att jobba med kompetensförsörjning

Min erfarenhet är att risken är stor att kompetensförsörjningsfrågorna får stå tillbaka när det är mycket att göra och när det är lite att göra känns det inte det minsta motiverat att jobba med frågan. Eftersom det är långa ledtider (3 år på en gymnasieutbildning) är det viktigt att alltid jobba aktivt med kompetensförsörjningsfrågor över tid, oavsett konjunktur. Kompetensförsörjning är företagets viktigaste fråga på strategisk nivå, så det måste alltid avsättas tid till det.

Kompetenshöjning av befintlig personal – en självklar insats för kompetensförsörjning

Denna rapport handlar uteslutande om kompetensförsörjning, men det är ändå viktigt att inte glömma bort möjligheten att tillföra kompetens till företaget genom kompetensutveckling av befintlig personal. Tid som avsätts för kompetensutveckling av personal betalar sig sannolikt många gånger om över tid, även om det känns svårt att hinna med för stunden.

Företagen skriker efter folk – detta har vi hört till leda? och det verkar inte hjälpa ett dugg?

Jag har jobbat på IOC i drygt 10 år nu och har följer några, kanske provocerande, reflektioner kring kompetensförsörjning i all välmening:

Företagen har skrikit efter folk under hela denna period, men detta gäller för i stort sett alla branscher och verkar inte ha förbättrat kompetensförsörjningen det minsta (troligen inte för någon bransch och i vilket fall som helst inte för industrin).

Slutsats:
Det räcker inte att skrika efter folk. Det krävs aktiv handling av det enskilda företaget. Ingen annan aktör i hela världen kommer att lösa ert företags kompetensförsörjningsbehov.

Ni äger den frågan till 100 %! För att lyckas måste ni samverka i aktiv handling, med lämpliga aktörer i er omgivning, som kan bidra till er kompetensförsörjning. Utan er egen insats kommer kompetensförsörjningsproblematiken att kvarstå i evigheter. Företag som inte nöjer sig med att ”bara rekrytera”, utan strävar efter att rekrytera dom bästa, måste anstränga sig ännu hårdare.

Alla pratar om ”Missmatch” och många jobbar med frågan, men…

Bristyrken såsom svetsare, CNC-operatörer m.fl. är lika mycket bristyrken idag, som för 10 år sedan och det är generellt sett mycket svårt att locka ungdomar till industrin.

Slutsats:

Insatser från olika aktörer, för att minska missmatch mellan företagens behov och tillgänglig kompetens har inte givit önskat resultat. Vi måste våga ställa oss frågan vad som behöver förändras för att fler ungdomar ska välja dessa yrken, inte genom att vi vuxna sitter i olika konstellationer och gissar, utan genom att fråga ungdomarna själva vad som skulle locka dom till dessa yrken. Deras svar bör vara utgångspunkten för arbetet med kompetensförsörjning kommande tio år. Det är ungdomarnas egna åsikter som kommer att styra deras yrkesval.

Ungdomar vet inte hur det ser ut idag på en modern industri idag – typ ”Dom väljer fel”?

Påståenden som ”Ungdomarna vet inte hur det är att jobba på en industri idag – ”Dom tror att det är mörkt, skitigt och jordtrampat golv” får ofta stå oemotsagda och betraktas som sanning. Jag vill här och nu ta död på denna myt en gång för alla! Ungdomarna vet visst hur det ser ut, eftersom dom gör studiebesök på företag och ofta har föräldrar och andra släktingar som jobbar på någon industri, men dom lockas uppenbarligen inte av industrijobb.

Slutsats:

Bortförklaringen att ungdomar inte har koll på dagens arbetsplatser inom industrin håller inte. Studiebesök på företagen leder uppenbarligen inte till fler sökande till teknikutbildningar på Mönsteråsgymnasiet, åtminstone inte i formen ”bara studiebesök”, som vi har erbjudit hittills.

Det är inte företagens självbild som styr ungdomarnas val av utbildning och framtida yrke, det är en viktig insikt. Det är ungdomarnas egen syn på sin presumtiva arbetsplats som styr och vad deras kompisar och föräldrar signalerar.

En kritisk fråga att ställa:

- Vilka arbetsmiljöer och arbetsuppgifter på teknikföretag skulle du själv rekommendera till dina barn?
- Varför? Varför inte?

De miljöer och uppgifter som inte passerar detta nålsöga behöver sannolikt förändras/förbättras i så hög utsträckning som möjligt. Sedan återstår ”sockrade erbjudanden” i form av goda anställningsvillkor/förmåner för att locka ungdomar till industrin.

Tre grundförutsättningar för att lyckas

Alla punkter måste vara på plats – ingen kan lämnas därhän

Jag har kommit fram till tre grundbultar som måste samverka för att lyckas med att locka ungdomar till teknikutbildningar och i förlängningen till jobb i teknikföretag:

- Ökat teknikintresse från tidig ålder
- Bra utbildning på Mönsteråsgymnasiet i nära samverkan med företagen
- Attraktiva arbetsplatser

Alla tre måste vara på plats för att det ska funka!

Det hjälper inte hur attraktiva arbetsplatser och/eller utbildningar är om det inte finns något teknikintresse bland ungdomarna. Teknikintresserade ungdomar räcker inte heller om arbetsplatserna inte är tillräckligt attraktiva och/eller om utbildningarna inom teknik inte är bra.

Hur ökar vi teknikintresset bland yngre elever?

Vad	Företagens insats	Mönsteråsgymnasiet	Annan aktör
Makerspace	IOC-företagen bidrar med utrustning.	Fortbildning av lärare på inköpt utrustning	Teknikresurs på kommunen, som kan erbjuda spännande teknikpass ute på skolorna, inom lockande områden
	IOC bidrar med rutiner för ”Lokalt AV-Media”, som ger möjlighet för alla skolor att låna utrustning	Tillgång till utrustning	Teknikresurs på kommunen som erbjuder utbildning till lärare, på utrustningen
	IOC erbjuder besök på Makerspace för barn och ungdomar från kommunens förskolor och skolor	Dagtid. Svårt med medverkan från elever på teknikutbildningar? Eller inte? Gärna medverkan av lärare på gymnasiet också. Kan locka till att välja Mönsteråsgymnasiet.	Gärna medverkan från teknikresurs, beroende på vad som erbjuds
	IOC erbjuder aktiviteter på sportlov, höstlov och påsklov	Elever från teknikutbildning kan medverka mot någon form av ersättning	Behövs medverkan från teknikresurs, beroende på vad som erbjuds
	IOC erbjuder aktiviteter på fritidsgårdar – alternativt fritidsgårdar besöker Makerspace	Elever från teknikutbildning kan medverka mot någon form av ersättning. Lärare?	Gärna medverkan från teknikresurs, beroende på vad som erbjuds
	IOC bjuder in allmänheten till Makerspace för att dom i sin tur ska föra vidare teknikintresse till ungdomar och barn	Elever från teknikutbildning kan medverka mot någon form av ersättning. Lärare?	Behövs medverkan från teknikresurs, beroende på vad som erbjuds
	Hemsida för Makerspace	Elever på Mönsteråsgymnasiet/lämpligt program kan vara behjälpliga?	
	Övriga sociala medier för Makerspace?	Elever på Mönsteråsgymnasiet/lämpligt program kan vara behjälpliga?	
Teknik/arbetsplats-ambassadörer	Besök på skolor för att berätta om en speciell tillverkningsteknik och/eller en arbetsplats. Gärna en tidigare elev på skolan. Glöm inte tjänstemannayrken!	Elever som går på teknikprogrammen på Mönsteråsgymnasiet besöker yngre elever och berättar om något sällsynt spännande från utbildningen.	Branschföreträdare kan bidra i högre utsträckning än idag. Har aldrig erbjudits något i vår kommun?
PRAO	Ta emot PRAO-elever. Synliggöra sitt företag på www.samverka.nu		

Besök på teknik-program för elever betydligt yngre än årskurs 8 och 9 (utöver nuvarande aktivitet för 8/9)	Delta vid dessa tillfällen för att visa upp sitt företag och dess verksamhet och framtida anställningsbehov	Elever och lärare på teknikprogrammen på Mönsteråsgymnasiet kan ta emot yngre elever och erbjuda spännande teknikäventyr på respektive program och en riktigt grym fika som avslutning	Kanske någon extern ”lockelse” vid dessa tillfällen för att imponera lite extra på besökarna
Studiebesök i ny form med praktiska inslag. Inkludera förberedelser och ev. uppföljning samt ge en inblick i tjänstemännens uppgifter.	Erbjuda studiebesök för utvalda åldersgrupper och valfri gruppstorlek. IOC bidrar med idéer om förberedelser inför studiebesöken, upplägg och ev. uppföljning		
Studiebesök/ Skolbesök ”Light”	Bjuda på fika/glass till yngre elever och visa någon spännande pryl som tillverkas på företaget. Antingen på företaget eller på respektive skola/förskola. Kan räcka med en kvart?	Detta kan även genomföras av programmen på Mönsteråsgymnasiet. Korta, trevliga ”korridorsaktiviteter” ute på samtliga skolor med spännande innehåll	Kan finnas någon spännande aktör som bör vara med. Värt att klura vidare på
Sociala medier	IOC upprättar marknadsföringsplan och skapar närvaro via de kanaler denna anger. Rutiner för rapportering av alla ”extravaganta” händelser från företagen f.v.b. via dessa kanaler.		
Alla möjligheter finns att synas i olika sammanhang för att locka ungdomar och deras föräldrar			
Skärmar Parkskolan och Krungårdsskolan (kommunens högstadieskolor)	Kommunicera allt spännande som sker i företagen och är möjligt att kommunicera. Nyanställningar, stora ordrar, investeringar, händelser i vardagen		
Skärmar på E22 och Kommunkollen	Kommunicera anställningsbehovet inom tekniksektorn i kommunen på olika sätt. Lyfta fram de som jobbar inom sektorn.		
Elmia Automation	IOC bjuder på bussresa för elever i årskurs 7 och 8. Dessa väljs ut av tekniklärare på respektive skola.	Deltar på denna resa (både lärare och elever). Göra någon riktigt kul aktivitet för 7: or och 8: or på bussen?	Rektorer, SYV och politiker erbjuds att följa med.
Och säkert mer	som en arbetsgrupp	kommer fram till	gemensamt

Hur skapar vi bra utbildningar på Mönsteråsgymnasiet med god företagssamverkan

Vad?	Företagens insats	Mönsteråsgymnasiet	Annan aktör
Aktiva företag i programråd	Delta på programråd och engagera sig i utbildningen	Genomtänkta programråd, som känns meningsfulla för företagen att delta på	
Synas på gymnasiemässor, framtidsmässor m.m.	Visa sitt fulla stöd för och engagemang i utbildningar på Mönsteråsgymnasiet genom att synas vid marknadsföringsinsatser	Bjuda in till evenemang i god tid och locka besökare med attraktiva erbjudanden (med stöd från företagen?)	En artist, inspiratör etc. som ingen vill missa?
Ändamålsenliga och prydliga lokaler	Ev. bidra med inredning	Leantänk – ordning och reda i allt	Kommunen
Ständig kompetenshöjning av lärare	Kan bidra inom många områden för att försäkra sig om att lärarna lär ut det som önskas från företagens sida	Tid och resurser måste finnas till kompetenshöjning. Extra viktigt för lärare på yrkesförberedande program, där teknikutvecklingen går snabbt	Scanias erbjudande om utbildning i deras utbildningslokaler. Rutiner finns Additivt tillverkningscenter i Hultsfred Företag utanför Mönsterås kommun och Branschföreträdare
Mervärde för elever inom kurser	Kan bidra inom många områden för att försäkra sig om att eleverna får de kunskaper som efterfrågas av företagen. Elever ut på företagen för teori/praktik, företagsrepresentanter till skolan för teoripass.	Schemalägga ”Teknikcollegeblock” på samtliga TC-program, för att kunna samordna externa utbildningserbjudanden för samtliga program samtidigt.	Samma som ovan
Informella möten	Lunch, fika med elever under utbildningstiden. Bjuda in sig själva.	Bjuda in företagen ibland.	
Attraktiv/spännande APL	Erbjuda APL-platser i alla lägen. Det är alltid läge att bidra till framtida kompetensförsörjning	Planera och kommunicera APL i god tid	
	Utse en driven kontaktperson för APL	Löpande kontakt med kontaktpersoner på företagen inför, under och efter APL	
	Noga tänka igenom och planera APL-tiden för elever, så att APL-tiden lockar till att söka jobb efter utbildningstiden	Bidra med idéer om möjliga arbetsuppgifter	
	Ta emot besök från lärare under APL	Alltid besöka alla elever på APL	
	Bra handledare! Skicka lämpliga medarbetare på	Erbjuda handledarutbildning som ett komplement till den digitala versionen,	Teknikcollege erbjuder en digital portal, som kan användas som förberedelse inför ”på-

	handledarutbildning, när detta erbjuds	som erbjuds av Teknikcollege.	plats-utbildning” i regi Mönsteråsgymnasiet och/eller IOC
	Använda sig av erbjuden digital lösning för hantering av APL	Ev. digitalt stöd för APL med mera	Teknikcollege erbjuder en digital portal för APL-hantering med mera
	Betald APL. Ett billigt sätt att ”provanställa” en presumtiv medarbetare?		
Sommarjobbsgaranti på IN och EE	Erbjuda sommarjobbs-garanti för elever som väljer IN eller EE. Minst 3 veckor.	Marknadsföra erbjudandet om sommarjobbsgaranti i god tid	Synka med kommunen och deras erbjudande om sommarjobb till gymnasieelever Stäm av med fackförbund
Anställningsgaranti	Erbjuda någon form av anställningsgaranti för elever som sköter APL och inte har någon ogiltig frånvaro under utbildningen	Marknadsföra erbjudandet om anställningsgaranti och villkoren för detta	Synka med fackförbund
Körkortsstipendium	Erbjuda någon form av körkortsstipendium för elever som sköter APL och inte har någon ogiltig frånvaro under utbildningen	Marknadsföra erbjudandet om körkortsstipendium och villkoren för detta	Körskolor
”Friskvårdsförmån”	Erbjuda olika former av friskvårdsförmåner redan under utbildningstiden till elever som sköter APL och inte har någon ogiltig frånvaro under utbildningen	Marknadsföra erbjudandet om friskvårdsförmåner	Vattenpalatset Privata aktörer
Och säkert mer	som vi kommer fram till	på programtid	för brainstorming

Hur kan företagen öka sin attraktionskraft som arbetsgivare?

Vad?	**Företagens insats**	**Kräver medverkan av annan aktör?**
Ny teknik/digitalisering	För generation Z är digitala verktyg en självklarhet både privat och på jobbet. Företag som kommit längre än andra på sin digitaliseringsresa har troligen lättare att attrahera ungdomar.	
Bra ledarskap	Generation Z uppskattar och imponeras av karismatiska, starka ledare och förväntar sig ständig feedback. Räcker inte med årligt utvecklingssamtal.	
Kompetensutveckling	Signalera tydliga utvecklingsmöjligheter för anställda. Tydlighet kring vilken utveckling som är möjlig inom företaget.	
Hållbart företagande/social responsibility	Transparens. Visa upp företaget och dess strävan mot hållbart företagande och socialt ansvarstagande så tydligt som möjligt.	
Synlighet på lämpliga sociala medier	Generation Z är 100 % digitala. Kort, snabb och visuell kommunikation gäller. Långa Powerpoint-presentationer funkar sannolikt inte. Annat marknadsföringsmaterial kanske behöver ses över och anpassas.	
Giveaways	Anpassa Giveaways i olika sammanhang till målgruppen. Vad vill man helst ha i förskolan? Lågstadiet? Mellanstadiet? O.s.v.	
Maximala friskvårdsförmåner enligt skatteregler	Erbjuda maxtaket till samtliga anställda, samt underlätta nyttjandet genom att till exempel erbjuda massage på plats på företaget etc.	Skatteregler styr. Så länge förmånen är av ett mindre värde (upp till 5 000 kronor) och riktar sig till alla i personalen ska det betraktas som en skattefri personalförmån. Kostnaden för en enskild aktivitet får dock inte överstiga 1 000 kr, om den ska vara skattefri.
Arbetstider	Skapa så goda förutsättningar som möjligt för olika former av flextid. Kanske kan öka nyttjandegrad av maskinpark ”på köpet”? Win/win. Kommunicera goda möjligheter till ledighet för personal, under förutsättning att önskemålen delges i god tid. Gärna rutiner för vad ”god tid” innebär. Ge anställda möjlighet att välja sysselsättningsgrad.	
Sponsra lokala/regionala föreningar/aktiviteter där anställda är engagerade – Social Responsibility	Kommunicera företagets vilja att aktivt stödja de aktiviteter som är viktiga för de anställda på deras fritid. Tydligt kommunicera företagets sponsringsåtaganden, för att skapa stolthet bland medarbetarna.	Föreningar Årliga evenemang Tillfälliga evenemang
Jobbmobil	Enligt Skatteverkets ställningstagande 2018-06-07 borde det vara helt ok att erbjuda detta.	Skatteregler styr. Se bilaga.
Locka fler tjejer/kvinnor till teknikföretagen	Fundera över vad som kan göras för att attrahera tjejer/kvinnor till teknikföretagen.	
Bidra till mångfald och integration	Håll er välunderrättade om olika möjligheter till stöd för att anställa nyanlända.	Arbetsförmedlingen

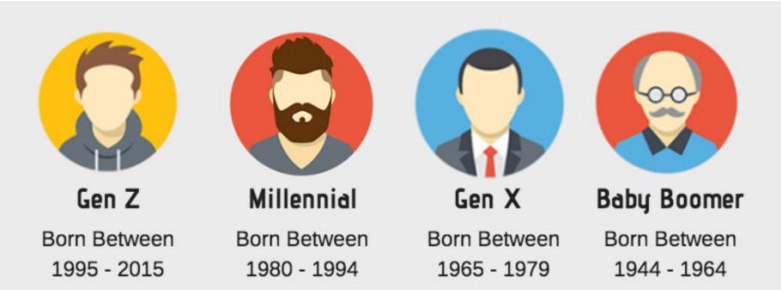
Företagsfika/ Företagsfrukost	Kanske kan företaget rekrytera någon som står långt ifrån arbetsmarknaden, med anställningsstöd, som sköter detta? Dagligen? Någon eller några dagar per vecka/månad? Annars serverar ni själva 😊. Kanske finns det fler personal-främjande åtgärder som denna person kan ansvara för på företaget?	Arbetsförmedlingen
Semesterlägenheter/ stugor på attraktiva resmål likt Södra	IOC-företagen gemensamt erbjuder denna möjlighet för anställda. Lägenhet/lägenheter i Spanien?	Skatteregler styr. Se bilaga.
Sprid, sprid, sprid!!!!!!	Sprid information om vad händer på era företag. Hela tiden!!! Syns! Finns! Lyft fram allt värt att lyfta fram i stort och smått!!! Berätta! Ta plats!!!	IOC kan bidra med detta via ”sina” kanaler
Delta på lokala evenemang och nästla in er i vardagen bland folk i allmänhet och ungdomar i synnerhet 😊	Ni kan finnas/synas precis var som helst. Bara vara där och bjuda på fika, korv och/eller trevliga giveaways och berätta om er verksamhet.	Står er fritt att kontakta vem som helst för att dyka upp ”hos dom”. Som politiker inför val 😊.
Och säkert mer	Som kommer fram vid företagsbesök – Goda exempel att sprida.	

Generation Z

Lär känna Generation Z och vad varje arbetsgivare bör känna till

Källa: https://www.gazella.se/blogg/hur-generation-z-paverkar-arbetsgivare/
Publicerades 2019-17-juni av **Linn Albinsson**

Efter att Generation Y (de s.k. Millenials) fått stå i centrum för diskussionen om vad som karaktäriserar de allra yngsta på arbetsmarknaden är det dags att påbörja diskussionen om nästa grupp. Dessa personer benämns som Generation Z och har gemensamt att de är födda från mitten av 1990-talet fram till 2016 och är den första generationen som aldrig har upplevt tiden utan internet. Nu påbörjar dessa personer sitt inträde på arbetsmarknaden och företag kommer att behöva vidga sina vyer framåt för att möta deras förväntningar om en värdefull arbetsplats.



För Generation Z är det är viktigt att det tydligt framgår vilka värderingar som ett företag står och tar aktiv ställning för. Detta kräver ett kontinuerligt arbete för att företagets identitet och handlingar ska genomlysa allt som bolaget gör. Exempel som höjer ett företags attraktionskraft för denna generation kan vara en transparant affärsplan, tydliga utvecklingsmål, en kultur där anställda visar empati och ger direkt feedback**.** Generation Z söker en arbetsplats där man får stor frihet och flexibilitet, samtidigt som man ser ett tydligt syfte med sitt arbete.

Ekonomiskt
Generation Z delar Millenials tänk kring ekonomi och karriär, där båda generationerna är ambitiösa, bryr sig om sin ekonomi, pension och värderar sin karriär högt. Millenials har till skillnad mot Generation Z ett större fokus på att tjäna pengar. Generation Z har en stor drivkraft i att göra karriär men de är i mycket större utsträckning drivna av syfte och värderingar, snarare än ekonomiska aspekter. Generation Z har högt entreprenörskap där självständighet, ägandeskap och flexibilitet på arbetsplatsen är viktigt.

Politiskt
Generation Z har växt upp i en värld där konflikt och krig är en del av vardagen. De har varit med under perioder av flyktingkriser, konflikter kring IS, klimatförändringar och är väl insatta i vad det har för effekter för samhället. De är en generation som har växt upp i vår digitaliserade värld och har redan från tidig ålder exponerats för extremt mycket information genom olika medier, både pålitliga och mindre pålitliga. Allt detta har lett till att Generation Z har en underliggande oro och skepsis till omvärlden. De är vana vid fake-news och ställer sig kritiska till uttalanden från ledare och högre auktoriteter. Generation Z lägger sig i protester och frågor rörande samhälle och politik och är en engagerad generation som vill göra skillnad. Jämställdhet och miljö är viktiga frågor.

Socialt
Generation Z är barn till Generation X som har uppfostrat och lärt sina barn vikten av etik, ansvarstagande och självförtroende. Generation Z har också vuxit upp i ett samhälle fullt av både microinfluencers och starka förebilder som tar ställning i sociala frågor gällande till exempel rasism, jämställdhet, feminism och ställer sig frågande mot företag som missköter arbetsförhållanden och arbetsklimat. Detta har bland annat påverkat Generation Z till att vara den mest toleranta generationen hittills. Det är en generation som tycker det är viktigt att få uttrycka sin egen identitet och ta ställning, men man har stor acceptans för olikheter. Det handlar om att ta ställning för något, snarare än att sätta sig emot. Generation Z är villiga att spendera mycket tid på jobbet men kräver ett tydligt syfte. Den känslomässiga intelligensen är lägre i denna grupp då de inte är lika vana vid det personliga mötet. Socialt ligger generationen efter i hur man bemöter konflikter, läser ansiktsuttryck och tonlägen i diskussioner, gentemot tidigare generationer.

Teknik
Generation Z har vuxit upp i en värld där internet hör till vardagen och gränsen mellan jobb och privatliv har suddats ut i stor utsträckning med tanke på det uppkopplade livet. Generationen är van vid mycket information och omväxling, har svårare att behålla fokus och deras ”attention span” anses kortare gentemot tidigare generationer. De har en strömmande inlärning där man googlar och tar in ny information hela tiden.

Hur Generation Z påverkar arbetsgivare

Företag bör dela generationens positiva inställning till ny teknik och arbeta för att effektivisera och främja ny teknik, samarbeten och arbetssätt. Mobilitet och att få jobba flexibelt är något den yngre generationen prioriterar högt i val av arbetsplats. En arbetsplats med en transparent affärsplan, en tydlig identitet med ställningstagande ökar företagets attraktionskraft. Tydlig målsättning för vidareutveckling med intern och extern utbildning är viktigt, man söker omedelbar feedback, årliga medarbetarsamtal räcker inte längre.

Ångest och depression ökar hela tiden i Sverige. Ett företag som visar empati anses som mer attraktiv som arbetsgivare för Generation Z och det kommer finnas ett behov av exempelvis teknikfria zoner, avkopplingsrum och att driva egna projekt för att bryta vardagen. Generation Z är en entreprenörgeneration. Det innebär inte att alla vill starta eget, utan snarare om frihet och chans till att få vara med och utveckla sin arbetsplats. Status är inte lika viktigt för dem som för Millenials, Generation Z söker stabilitet och trygghet på arbetsplatsen.

Har höga förväntningar på arbetsplatsen

Källa: https://www.previa.se/livet-och-jobbet/generation-z?
Undersökningar visar att Generation Z har höga förväntningar på sin arbetsplats. De eftersträvar balans mellan privat- och yrkesliv, flexibel arbetstid och stimulerande kollegor. Samtidigt är den digitala världen helt integrerad i dem.

– Skillnaden är att för oss äldre är det digitala bara ett verktyg medan det för dagens tonåringar och unga vuxna är en del av deras identitet, deras kropp. Du kan inte särskilja deras digitala liv från hur de upplever sin identitet för det är en lika verklig del som det fysiska. För dem finns det helt enkelt ingen skiljelinje – det är en integrerad värld, inte två, säger Katarina Graffman.

Typiskt för Generation Z

(Källa: Gen Z på arbetsplatsen, Universum, baserad på över 49,000 svarande från 47 länder).

Socialt ansvar & meningssökande: Finanskrisen 2008 och dess ekonomiska efterspel har lett till ett ökat intresse för välgörenhet och en vilja att förändra världen till det bättre. Mer än hälften vill ha en karriär som bidrar till en bra samhällsutveckling. De attraheras av företag som kan få dem att känna att de kan göra skillnad.
Entreprenörsanda: Nästan hälften drömmer om att starta sitt eget företag som ett sätt att förverkliga sina drömmar. Pengar är viktigt, men självförverkligande smäller högre. Närmare 70% väljer yrkesinriktning baserat på personliga intressen vilket kan jämföras med att endast 39% väljer yrke baserat på hög framtida inkomst.
På jobbet: Har man vuxit upp digitalt och ständigt nåbar har man inte behov att arbeta utifrån en specifik plats. Man kan arbeta hemifrån, eller var som helst. Kontoret är mindre viktigt än arbetsuppgifterna och kollegorna. Fina kontorsadresser lockar inte, däremot varierade arbetsuppgifter och frihet under ansvar.
Fritiden: Höga löner verkar inte vara den största lockelsen, snarare eftersträvar denna generation balans mellan privat och arbetsliv. Samtidigt är gränserna mer flytande. De ser flextid och mobila kontor som det normala.
Fysiska möten: Även om generationen lever på nätet är kolleger viktiga. De vill arbeta med stimulerande människor samtidigt som de vill ha feedback, coachning och råd. Detta är ett område där generationen visar upp en viss självinsikt – över hälften anser också att de behöver förbättra sin kommunikationsförmåga vid personliga möten.

Det här borde ni som arbetsgivare tänka på när ni interagerar med Gen Z

Källa: https://universumglobal.com/fr/insights/generation-z-rakt-in-i-arbetslivet/

Employer Branding team måste möta och kommunicera med Gen Z till 100 procent digitalt. Den här generationen är i ständigt uppkopplade och använder i snitt 5 olika enheter. Vilket kan jämföras med 3 uppkopplade enheter som Millennials i snitt använder. Gen Z älskar sociala medier, därmed blir sociala medier de perfekta verktygen att använda för att nå ut och kommunicera med Gen Zs. Förutom ”traditionella” kanaler som Facebook och Twitter, så är nya verktyg som poppar, t.ex. Snapchat, viktiga kanaler att ha med. Gen Zs föredrar kanaler med kort, snabb och visuell kommunikation. De förflyttar sig snabbt mellan digitala miljöer och har ett kort uppmärksamhetspan, så kort som 8 sekunder, vilket betyder att om du vill fånga deras uppmärksamhet så måste du vara snabb, smart och hålla det intressant.

ALLA

- 86% Lön
- 85% Ledarskapet på arbetsplatsen
- 82% Geografisk placering
- 80% Arbetstider
- 77% Företagets värderingar
- 75% Företagets syfte
- 71% Företagets rykte
- 71% Karriärmöjligheter

Fråga:
Hur viktigt är följande när du ska välja arbetsgivare?

Tabellerna visar andel av Generation Z som uppger att faktorn är mycket eller ganska viktig.

TJEJER

- 91% Ledarskapet på arbetsplatsen
- 89% Företagets värderingar
- 89% Lön
- 85% Arbetstider
- 84% Geografisk placering
- 84% Företagets syfte
- 78% Företagets rykte
- 73% Karriärmöjligheter

KILLAR

- 84% Lön
- 81% Ledarskapet på arbetsplatsen
- 80% Geografisk placering
- 75% Arbetstider
- 69% Karriärmöjligheter
- 67% Företagets syfte
- 65% Företagets värderingar
- 65% Företagets rykte

Källa: https://info.benify.se/generation-z

De viktigaste arbetsförmånerna – topplista

Förmån	Alla	Killar	Tjejer
Lön	90%	87%	92%
Pensioner och försäkringar	79%	74%	83%
Kompetensutveckling	72%	68%	76%
Flexibla arbetstider	65%	60%	70%
Hälsa och friskvård	63%	55%	73%
Extra semesterdagar	46%	43%	50%
Klimatkompensation	44%	35%	54%
Möjlighet att arbeta hemifrån	39%	39%	39%
Utbildningsbidrag	39%	33%	46%
Bonusar	36%	42%	31%
Gemensamma teamaktiviteter	32%	28%	37%
Subventionerad kollektivtrafik	27%	25%	29%
Privat sjukvård	24%	26%	21%
Resor	22%	23%	21%
Måltidssubventioner	21%	22%	20%
Tjänstebil	15%	19%	10%
Personalrabatter hos kända varumärken	12%	14%	9%
Optioner eller aktier	12%	16%	8%
Hushållsnära tjänster	11%	11%	10%
Livscoach	9%	8%	11%
Volontärdagar	7%	5%	9%
Streamingabonnemang	5%	5%	5%

Tabellen visar andel av Generation Z som uppger att förmånen är mycket eller ganska viktig.

Källa: https://info.benify.se/generation-z

Slutkläm – en galen eller fullt möjlig vision

Kanske är Mönsterås kommun lagom stor för att lyckas med en rad fullt möjliga förändringar med stöd av nytänk som arbetsgivare, understött av samma nytänk bland företagen, en utveckling som ändå kommer vare sig vi vill eller inte?

Cirka 45 % jobbar inom industri (24,4 %) och vård o omsorg (20,5 %) i vår kommun (SCB 2018, dagarbetare) så förändringar inom dessa branscher kan få stor betydelse i önskad (eller oönskad) riktning.

Om dessa branscher signalerar att man är välvilligt inställda till att anställda väljer en lägre sysselsättningsgrad än heltid, så kanske nedanstående inte helt otänkbara drömscenario inträffar:

- Ungdomar lockas till dessa branscher p.g.a. möjligheten till deltid.

- De söker sig därför till dessa utbildningar på Mönsteråsgymnasiet, som erbjuder ett nära samarbete med deras blivande arbetsgivare. Alla elever som tar en gymnasieexamen och inte har ogiltig frånvaro under utbildningstiden är nämligen garanterade 6 månaders provanställning när dom slutar.

- Eftersom kommunen har valt att locka elever till Mönsteråsgymnasiet med en rad ”inte lika kostnadskrävande insatser som den interkommunala ersättningen till andra kommuner”, så ökar elevtalen även på andra program och kommunen sänker sina totalkostnader för gymnasieutbildning.

- Sjuktalen p.g.a. stress och annan psykisk ohälsa sjunker och människor ökar sin livskvalitet, samtidigt som kostnader för sjukfrånvaro sjunker för arbetsgivarna.

- Lägre inkomster behöver inte vara en katastrof i små och medelstora kommuner, där boendekostnaden inte har skenat iväg som på andra platser (ingen nämnd, ingen glömd). Kanske finns det någon därute som kan tänka sig att minska sin konsumtion mot mer ledighet.

- Skulle detta nytänk t.o.m. kunna locka människor till att flytta till vår kommun och i förlängningen andra små och medelstora kommuner, som idag har problem med befolkningsutveckling och kompetensförsörjning i dessa branscher?

- Varje anställd som väljer att minska sin arbetstid frigör utrymme för t.ex. våra nyanlända och ökar deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. En mycket viktig fråga för många kommuner idag. En bra affär för kommunen…

- Att ens tänka tanken att tänka tanken att testa tankar som dessa kan visa sig vara värdefullt på längre sikt, när vi har svaret på 1 000 000 000-kronorsfrågan. Hur många jobb finns kvar när digitalisering/automation tar fart på riktigt? Bill Gates och Elon Musk antyder att vi behöver fundera över utvecklingen.

”På en fråga om hur han såg på medborgarlön svarade Bill Gates att samhället kommer att behöva bestämma sig vad unga människor ska göra för att känna ett syfte när "världen blir hyper-produktiv".
https://www.va.se/nyheter/2019/02/26/bill-gates-rika-borde-betala-mer-skatt/

”– Det finns en rätt så god chans att vi får någon sorts allmän basinkomst eller något liknande på grund av automatisering, sade han nyligen till CNBC (Elon Musk)”.
https://www.svt.se/nyheter/inrikes/medborgarlon-losningen-nar-ai-tar-over

- Fler i arbete, oavsett sysselsättningsgrad, borde vara till fördel vid tillfälliga arbetstoppar, då det är fler medarbetare totalt som kan jobba extra och med en lägre utgångspunkt än 100 %?

- Jag är inte nationalekonom, men skatteintäkter och konsumtion bör vara konstant oavsett om fler delar på jobben och konsumtionen. Om dessutom sjuklönekostnader och kostnader för bidrag sjunker så blir det en god affär totalt sett?

Även om ni anser att slutklämmen är helt tokig och svårsmält, så hoppas jag att övrigt innehåll i rapporten väcker tankar och leder till handling. Avslutar med ett kort klipp…
https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/malet-ar-total-arbetsloshet

Bilagor

Källa: https://vismaspcs.se/ditt-foretagande/driva-eget-foretag/formansbeskattning

Kostförmån – förmånsbeskattning av mat
Måltider som arbetsgivaren betalar åt den anställde ger ofta en skattepliktig kostförmån, oavsett om måltiden intas i Sverige eller utomlands. Men undantag finns. Måltid vid representation, på intern kurs/konferens liksom fri kost på allmänna transportmedel ger ingen kostförmån, även om arbetsgivaren betalar. Samma gäller i regel fri frukost på hotell vid övernattning. Värdet på skattepliktiga kostförmåner räknas ut enligt en schablonlista, se Vismas ekonomifakta. Om en måltid subventioneras av arbetsgivaren blir skatten skillnaden mellan det subventionerade priset och schablonvärdet. Läs mer hos Skatteverket om kostförmåner.

Förmån av enklare förtäring
Den allra vanligaste skattefria förmånen som anställda brukar få är att arbetsgivaren på arbetsplatsen bjuder på sådant som Skatteverket beskriver som ”förfriskningar och annan enklare förtäring i samband med arbete och som inte kan ses som en måltid”. Till det skattefria hör exempelvis kaffe, te, enklare andra drycker, bullar, kakor, enklare mackor, frukt.

Förmånsbeskattning av motion och friskvård
Det är möjligt för arbetsgivaren att erbjuda anställda skattefri motion och friskvård av mindre värde, om erbjudandet riktar sig till alla i personalen. Dessa typer av skattefria förmåner kan dels lämnas som en naturaförmån och dels som ett friskvårdsbidrag. Det är fullt möjligt att kombinera de båda formerna av förmåner. Med naturaförmån menas att kostnaden för förmånen betalas direkt av arbetsgivaren, exempelvis genom att arbetsgivaren får en faktura på ett årskort till ett gym som företaget betalar, och sedan ger själva årskortet till den anställde. För denna typ av motionsförmån ska anses vara en skattefri förmån av mindre värde finns ingen fastställd beloppsgräns. Man brukar dock anse att exempelvis ett årskort på ett ordinärt gym på den ort där den anställde finns, alltid blir en skattefri naturaförmån om arbetsgivaren får fakturan på gymkortet och betalar det.

Om den anställde däremot själv betalar för en motionsaktivitet med egna pengar och sedan av arbetsgivaren får ersättning för sitt utlägg, då är det fråga om ett friskvårdsbidrag. Före nionde september 2019 ansåg Skatteverket att ett friskvårdsbidrag till en anställd enbart ska beskattas till den del det överstiger 5 000 kr om året. Sedan det nyligen kommit en dom angående friskvårdsbidrag från Högsta Förvaltningsdomstolen gäller dock enligt Skatteverket från nionde september 2019 att hela årets friskvårdsbidrag ska beskattas om det överstiger 5 000 kr för hela kalenderåret, men bara om någon del har lämnats nionde september eller senare under 2019. Från 2020 gäller den nya tolkningen hela året.

Enligt Skatteverket ska friskvårdsbidrag till en anställd beskattas till den del de överstiger 5 000 kr om året. En arbetsgivare kan inte skattefritt subventionera de anställdas aktiviteter i exklusivare sporter. Till exklusivare sporter hör enligt Skatteverket exempelvis motorsport, pistolskytte och lerduveskytte. Däremot räknas inte längre vare sig ridning, segling, utförsåkning eller golf till exklusiva sporter, utan kan bekostas av arbetsgivare som skattefria förmåner. Läs mer hos Skatteverket om friskvårdsförmåner.

 Relaterad läsning: Friskvårdsbidrag – allt du behöver veta!

Förmånsskatt på sjukvårdsförsäkring
En sjukvårdsförsäkring kan ge den anställde fri sjukvård under vardagar utan att behöva stå i kö – en allt vanligare personalförmån hos arbetsgivare. Dessutom brukar sjukvårdsförsäkringar erbjuda ytterligare sjukvårdsservice, som hälsoprofil på webben, gratis rådgivning och psykologstöd liksom omfattande rehabiliteringsinsatser vid behov.

Från och med 1 juli 2018 infördes förmånsskatt på privat sjukvård som arbetsgivaren betalar för en anställd från detta datum. När en arbetsgivare betalar den anställdes sjukvårdsförsäkring och det ingår tjänster för rehabilitering i försäkringen, har Skatteverket nyss meddelat att förmånsvärdet för en sådan försäkring blir 60 procent av arbetsgivarens kostnad för försäkringen. I stort sett alla i Sverige förekommande sjukvårdsförsäkringar är av denna typ.

Förmånsbeskattning av dator och mobiltelefon
Arbetsgivare kan erbjuda anställda privat och skattefri mobiltelefoni, oavsett om användandet sker på eller utanför arbetsplatsen. Då måste tre villkor uppfyllas. Det måste handla om ett abonnemang mot fast avgift. Det privata mobilanvändandet ska inte gå att skilja från jobbanvändandet. Dessutom måste mobilanvändningen vara av "väsentlig betydelse" för att den anställde ska kunna sköta sitt jobb. **Min kommentar:** Med ökat krav på livslångt lärande och exempelvis inhämtning av kunskap via internet, så behöver alla sin mobil för sin kompetensutveckling, som i allra högsta grad är av väsentlig betydelse för att den anställda ska kunna sköta sitt jobb ☺.

Om den anställde inte behöver företagsmobilen i jobbet men ändå tar med den hem, uppstår det en förmån som måste beskattas till marknadsvärdet. Samma regel gäller även annan elektronisk utrustning som dator, surfplatta och nätverksrouter. Privat mobilanvändning som faktureras separat från abonnemanget, till exempel utlandssamtal, måste också förmånsbeskattas hos den anställde.

Semesterbostad – så beräknar du förmånsvärdet

Senast uppdaterad: 2019-05-09

Har ditt företag en semesterbostad som anställda har möjlighet att utnyttja? I den här artikeln kan du läsa mer om hur man beräknar förmånsvärdet på semesterbostaden.

När en anställd får disponera en semesterbostad till följd av sin anställning uppstår en förmån som den anställde ska beskattas för. Om den anställde betalar marknadsmässig hyra blir det inte aktuellt med förmånsbeskattning, men om bostaden får användas gratis eller mot låg ersättning ska förmånsbeskattning ske upp till marknadsvärde.

Värderas till marknadsvärdet
Förmånsvärdet för fri eller subventionerad semesterbostad ska värderas till marknadsvärdet. Marknadsvärdet beräknas med hjälp av på orten gällande hyrespris, dvs vad det skulle ha kostat den anställde att hyra en likvärdig semesterbostad. Vid bedömningen av marknadsvärdet tas ingen hänsyn till arbetsgivarens kostnader för semesterbostaden eller vilken hyra arbetsgivaren betalat för den.

Schablonvärdering

Saknas en hyresmarknad eller om det i övrigt är svårt att fastställa ett marknadsvärde, bör förmånen värderas enligt de schablonbelopp som Skatteverket årligen fastställer. *Schablonvärdering får alltså bara göras när det inte går att fastställa ett marknadsvärde.*

För beskattningsåret 2018 gäller följande schablonvärden:

- Fjällstuga (lägenhet) – jul, nyår och vårvinter (februari–april) 3 500 kr/vecka (övrig tid 1 500 kr/vecka)
- Sommarstuga (lägenhet) – sommar (mitten av juni–mitten av augusti) 3 500 kr/vecka (övrig tid 1 500 kr/vecka)

Om det är svårt att uppskatta marknadsvärdet för en semesterbostad i utlandet beräknas förmånsvärdet till 3 500 kronor i veckan.

Tips om PRAO från Teknikcollege

https://teknikcollege.se/prao/

Tips om stöd för kompetensförsörjning/Kompetensutveckling från Tillväxtverket

https://www.personalstark.se/