



fairlink

AutomaTHINK

NyTeknik

INDUSTRY TREND MONITOR

Analys våren 2019 – Teknik och trender

Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Analys av AutomaTHINK
3. Resultatrapport – Industry Trend Monitor
- 4 Bakgrundsfakta

1. Inledning

Industry Trend Monitor är framtaget av Elmia Automation tillsammans med AutomaTHINK, Fairlink och Ny Teknik. Undersökningen kartlägger det svenska industrisamhället och svarar på ett par övergripande frågor: Vilka trender och utmaningar står svensk tillverkningsindustri inför? Hur ser personer som arbetar inom och nära industrin på framtiden? Vilka kompetenser är det som kommer att efterfrågas i framtiden?

Undersökningen genomförs två gånger per år bland alla som arbetar inom svensk tillverkningsindustri, oavsett bransch, befattning, tjänst eller storlek på företaget. Under våren ligger fokus på medarbetare och kompetens, under hösten på teknik och trender.

Det tar bara tar några minuter att svara på frågorna, men svaren är av stort värde eftersom de används för att utveckla Sverige som industriland. Dels genom att påverka svensk industripolitik, dels genom att skapa en gemensam bild över vad som krävs för att göra svensk industri fortsatt konkurrenskraftig.

Industry Trend Monitor är Sveriges största undersökning i sitt slag. Totalt svarade cirka 1 600 personer på de två undersökningarna 2018, och drygt 700 personer har svarat vårens enkät om medarbetare och trender.

Denna rapport är sammanställd av AutomaTHINK och innehåller förutom resultaten från Industry Trend Monitorn våren 2019, även en analys av tankesmedjan AutomaTHINK.

Följ oss gärna på LinkedIn eller ta del av information på www.automathink.se

Jönköping i maj 2019

Elmia Automation, Fairlink, AutomaTHINK och Ny Teknik

2. Analys av AutomaTHINK

Nuläge

Under slutet av 2018 märktes en viss avmattning i orderingången för industrin samtidigt som tillväxten avtog. Konjunktoren blev dessutom allt mer oviss, vilket syntes redan i Industry Trend Monitor under våren samma år. Men som helhet var optimismen stor under 2018 och synen på att arbeta inom svensk industri var mycket positiv. Den största oron fanns i att det var svårt att få tag lämplig arbetskraft.

Vårens rapport kan sammanfattas med att det fortfarande är en stor framtidstro på svensk industri, men med en mycket större försiktighet bland respondenterna om hur industrin kommer att utvecklas framöver. Både när det gäller tillväxt och hur snabbt kompetenskraven kommer att förändras. Generellt sett ser vi en tendens att unga människor är mycket försiktigare när det gäller framtidstro och förändringar, än de som arbetet länge inom industrin.

Förändrade kompetenskrav

Drygt 40 procent tror att det kommer att ske stora förändringar inom svensk industri de närmsta åren medan knappt 50 procent enbart tror på små förändringar. Jämfört med resultaten för ett år sedan har tron på större förändringar avmattats något. Detta märks även när hela 6 procent svarade att det inte kommer ske några förändringar alls, jämfört med 1 procent 2018. Trots detta är den ändå så många som 40 procent som tror på stora förändringar. Anledningen till en liten nedgång jämfört med 2018 kan bero på att vissa delar av företagen har påbörjat förändringar inom bland annat digitalisering och automatisering i större utsträckning än för ett år sedan, om än i mindre skala.

Produktionen går allt mer mot små korta produktionsserier med fler varianter. Här kommer krav på ökad automatisering och ett ökat investeringsbehov inom ny teknik. Sverige i stort ligger generellt bra till gällande investeringar av robotar etc, men det gäller de stora bolagen. Bland svenska SME finns inte alls samma investeringsambition och inte heller det behovet av kompetenshöjning. Här finns också en skillnad mellan åldersgrupperna, där de äldre anser att kompetenskraven kommer att förändras mer än vad de yngre gör.

Inom vilka områden kommer då kompetenskraven att öka? För ett år sedan hamnade digitalisering och automation i topp medan mjukare värden som ledarskap, affärsmodeller och sociala kompetenser hamnade längre ner. Samma trend håller i sig under 2019. Mer än hälften av de svarande anser att automation och produktion är det område där kompetenskraven kommer att öka mest de närmaste åren.

Däremot minskar de områden som berör digitalisering något. En nedgång, som även beskrivs ovan, till stor del kan förklaras med att digitalisering är ett välkänt begrepp i dag och att många företag här har en tydlig strategi. Samtidigt är digitaliseringsbehovet stort bland små och medelstora företag, men tyvärr finns det

ingen samordning och det är svårt att få de stöd som SME behöver. Generellt sett är Sverige dåligt på att samordna resurser inom kompetensområden som är viktigt för den fortsatta konkurrenskraften. Lägg därtill att industrin har gått på högvarv och det har funnits lite tid att arbeta med kompetensutveckling. Då är det viktigt att industrin bibehåller långsiktigheten om konjunkturen vänder neråt. Ett exempel som är positivt är att YH-utbildningarna ökar runt om i landet där man kan sätta insatser efter behov, men här sker heller ingen nationell samordning. Vilket kan göra att erbjudandet upplevs spretigt och att det ej når fram genom bruset. En trend på frammarsch inom svenska företag är att själva ta ett större ansvar för kompetens av personal. Detta sker genom egna akademier. Idag handlar det mer och mer om att hitta personer med rätt egenskaper och rätt inställning än att hitta personer med rätt kompetens. Med egna akademier inom företagen så underlättar inte bara för egen personal utan även för att kompetenssäkra sina kunder.

Industrins utmaningar

I dag har 54 procent av företagen i undersökningen ingen lösning på hur man ska gå tillväga vid generationsskiftet. Samtidigt är det fortfarande kompetens och rekrytering som anses vara industrins stora utmaning. 40 procent som har svarat på undersökningen anser att svårigheterna ligger i att få unga att vilja arbeta inom industrin, vilket är en minskning jämfört med 2018. På andra plats bland industrins utmaningar är fortfarande att hitta människor med rätt kompetens.

Det intressanta är att utmaningarna varierar beroende på ålder. Den yngre generationen, under 25 år, tror inte alls på samma sätt att det är viljan hos yngre som är problemet, utan i stället att hitta personer med rätt kompetens och att erbjuda tillräckligt attraktiva arbetsuppgifter. Något som ger upphov till intressanta frågor: Förhåller sig industrin till helt fel sanning eller ser inte ungdomarna hela bilden av rekryteringsprocessen? Vad som än är sanningen måste industrin förhålla sig till ovanstående och skaffa sig mer kunskap om denna målgrupp. De är framtidens kollegor inom industrin.

Finns det då någon formel för att rekrytera rätt personer till sin organisation? Det är tydligt att teknikhöjd och innovationsförmåga avgör hur attraktivt ett företag är. En trend som har förstärkts sedan undersökningen 2018 och även här skiljer det mellan de olika åldersgrupperna. De som har arbetat länge inom industrin anser att innovationsgrad är betydligt viktigt än de som precis börjat att arbeta. Det som sticker ut är att ungdomar under 25 år tycker det är extra viktigt med hög kompetensnivå i företaget.

Industrin har här ett stort arbete framför sig och ett ansvar för att aktivt arbeta med sin egen attraktionskraft. Grundförutsättningen är ett företagsklimat där det avsätts tid och resurser för utveckling och innovation, men också processer för att omsätta innovation till kommersiella produkter och tjänster.

Positivt är att hela 80 procent av de som svarade på undersökningen skulle rekommendera sina vänner att börja arbeta inom industrin. Det finns också en tydlig trend att ju fler år som du har arbetat inom industrin

desto mer är du en så kallad industriell ambassadör. Minst benägenhet att rekommendera sina vänner att börja arbeta inom industrin har ungdomar under 25 år (25 procent). Även om det inte är överraskande är det ändå en trend som industrin bör ta på allvar och förhålla sig till.

Framtiden

60 procent av svarande tror att industrin kommer vara lika attraktiv i framtiden som i dag. Samtidigt tror 30 procent på en attraktivare industri och 17 procent på en mindre attraktiv industri. En något mer pessimistisk syn än 2018 och även här tror framförallt de yngre att industrin blir mindre attraktiv som arbetsplats i framtiden.

Svensk industri har ett stort arbete framför sig och står inför stora utmaningar det är alla överens om. Det gäller framförallt attraktivitet och kompetensförsörjning. Hur gör vi svensk industri attraktiv och hur når vi den framtida arbetskraften? Den yngre generation har idag en annan syn på arbete och karriär där varumärke och värdering spelar en allt viktigare roll. Lägg där till ett generationsskifte, som kommer beröra flera tusentals anställda, där det i många fall saknas lösning idag. Om det nu finns olika uppfattning vad som är attraktivt inom arbetslivet och vilka utmaningarna svensk industri när det gäller att rekrytera yngre. Då spelare kommunikationen stor roll och att det sker på ”samma språk”.

AutomaTHINK arbetar kontinuerligt med att skapa förutsättningar för att göra industrin mer attraktiv. Samtidigt är det viktigt att företagen själva tar sitt ansvar och arbetar för att vara industriella ambassadörer. Sett till hur de yngre svarar behöver även vi alla ta vårt ansvar, det vill säga att redan i unga åldrar värna om teknik och det nya industriella samhället så som varumärke och hållbarhet. Det trots de utmaningar som finns, är ändå trenden ändå att allt fler anser att industrin är en attraktiv arbetsplats, och framtidstron på branschen är stor. Det är en mycket bra grund att stå på.

Denna analys är genomförd av tankesmedjan AutomaTHINK;

- Stefan Gustafsson Ledell, vd Proton Technology (ordförande AutomaTHINK)
- Markus Börrisson, Business Manager Industry, Elmia (vice ordförande AutomaTHINK)
- Tomas Berg, General Manager Schunk Intec, Svenska Automationsgruppen (SAG)
- Sanna Arnefjord Wadström, vd SINF
- Ove Leichsenring, ordförande SWIRA
- Fredrik Sidahl, vd Fordonskomponentgruppen (FKG)
- Marie Jonsson, automationsexpert Saab AB