

Dokumentation från Workshop om utbildning Spark konf 2018

Frågor till grupperna:

- Vilka nya krav ställer dagens utveckling av smarta fabriker på er personal?
- Nyutbildade ingenjörer/tekniker
 - Vad vill ni att ingenjörer ska kunna imorgon?
 - Vad vill ni att tekniker ska kunna imorgon?
- Befintlig personal
 - Inom vilka områden behöver ni kompetensutveckla er nuvarande personal?
 - Hur ska kompetensutveckling av befintlig personal utformas?
- Vad vill ni kunna erbjuda framtidens anställda som ni inte erbjuder idag?

Omgång 1

Grupp 1

- Stor övergång till ex vis robotprogrammering
- Möjligheter i större företag för många olika utbildningsnivåer, karriärvägar
- Problem att gy.skola/gr.skola inte har aktuell utrustning som kan inspirera till vidare studier
- Utbildningspraktik viktig, ledtrådsdel för matchning, verklighetsförankring
- Livslånga lärandet, kontinuerlig och aktuell fortbildning mycket viktigt
- Skifte från fysiska arbetsuppgifter till programmering, optimering, logistik mm
- Konsekvenstänkande viktigt ända ner till operatörsnivå, leverera rätt kvalitet till nästa kund ex vis nästa person i linjen = värdegrund mänskliga faktorer.
- Viktigt att fylla på med yngre ny personal som kan introducera nytt tänkande, nya idéer.
- Utnyttja kommande lågkonjunktur till fortbildning/kompetenslyft

Vladimir Tarasov, JTH

Ida Hammarqvist, Scania CVAB

Ingrid Wadskog, JTH

Lennart Karlsson, Reg, nämnd ANA

Patrik Svanängen, Swerea Swecast

Grupp 2

- Teknikdrivet = fel ansats
- Vad går att göra
- Vad driver utveckling?
- Fel incitament
- Rädslor
- Attityder
- Kunskap om metoder och modeller
- Validering – utveckling av komp behov
- Organisering av akb/utv

Mikael Pekkari, Rise

Anders Adlemo, JTH

Kenneth Hellman, Science Park

Johan Fristedt, Kongsberg

Hans Knutsen, Volvo Cars

Grupp 3

Vilka nya krav ställer...

- Förstå samband, inte uppfinna hjulet varje gång, använd befintliga lösningar
- Samarbeta – inte bara teknik
- Bredd för att kunna fördjupa sig senare
- Även mjuka frågor under utbildningen, t ex samarbete i grupp, hur tillvarata varandras kompetens, arbeta i projekt
- Logiskt tänkande – felsökning
- Programmering

Nyutbildade ingenjörer/tekniker...

- En ingenjörstudent som kan ha ett specialiseringsområde mot ett partnerföretag av typen YH
- Att ingenjörutbildningar flätas ihop med IT-utbildningar
- Operatörer går mer mot tekniker och att man övervakar en process

Befintlig personal...

- Ellära, programmering, PLC-Robot
- Pneumatik och underhåll
- Processuppföljning, felsökning
- Scania har samarbetat med Etec YH-nivå för att vidareutveckla personal med en 6 mån internutbildning
- Modulsystem för utbildning ännu kortare än YH. Små block som kan kundanpassas
- Ett tjänsteföretag (universitet, högskola) som kan paketera utbildning hos olika leverantörer, integrera mellan olika leverantörer

Alexandra Flöner Tegnemo, Nova utbildning

Oscar Axelsson, Campus Värnamo Teknikcenter

Kjell Jonsson, Thule Sweden AB

Ola Olsson, Region Jönköpings Län

Henrik Carlsson, Scania CVAB

Omgång 2

Grupp 4

- Personal – duktiga på att möta/stötta/utveckla olika människor med olika driv och bakgrund
- Ta ansvar för ett eget lärande
- Våga låta studenter att lära sig läsa, fortsätta utveckla sig, hitta rätt info.
- Hantera mycket information/solla
- Källkritik
- Viktigt att grunderna ma/fy/mekanik etc sitter innan man går vidare mot de virtuella och digitala kunskaperna
- Utbilda mot ”yrkesprofil” förmåga
- ”Problembaserad” kompetensutveckling
- Utv. Vidareutbildning/kompetensutveckling
- ”kursutbud” + coaching
- Digitala utb – eller fysiskt nära ”på hemmaplan”
- Idé – studenter på NFK + företagsmentor ger coaching
- Samarbeta – ung-gammal i miniprojekt för att lära av varandra (ny teori + beprövad erfarenhet)

Niclas Stensson, Campus Värnamo

Anders Jarfors, JTH

Leif-Magnus Jensen, JTH
Kerstin Johansen, LiU
Sofi Fristedt, HHJ

Grupp 5

Nya krav...

Kompetensutveckla befintlig personal – hur?

- Studiemedel/studera med lön
- Internt/externt
- Hur stödjer dagens massproduktion av studenter detta?
- Livslångt lärande
- Hur ska utbildningssystem se ut?
 - Traditionell YH, uppdrag?
- Hur kan högskolan stödja?

Nyutbildade ing/tekniker...

- Bredd snarare än djup? Generalist – specialist

Befintlig personal...

- Teknik vs affärer
- Resilienta ingenjörer
- Förändringsledning/hantera förändring
- Praktik
- Automation
- Logistik

Erbjuda framtidens anställda...

- Ett varierande arbete (roterande)
- Kompetensutveckling
- Lön och karriär
- Flexibel arbetstid
- Attraktiv arbetsplats

Henrik Linderöth, JTH

Anna Rockström, Nova/Oskarshamns kommun

Martin Lennartsson, JTH

Johan Ancker, JTH/MdH

Stefan Andersson, Ewes

Per Hilletoft, JTH