

BUDKAVLEN

Följande företag har deltagit i Triple Steelix intervjuundersökning i Sandviken:

Cameco	(8 anställda)
Cibes Lift	(ca 120 på kollektivsidan)
GLT Laserstans	(31 anställda)
Sandvik	(ca 44 000 anställda över hela världen)
Sitab	(40 anställda i Sandviken, 20 i Söderfors)

Dessutom har vi talat med näringslivschefen och kommundirektören i Sandvikens kommun.

FÖRETAGENS SVAR

Allmänt kan sägas att samtliga företag vi intervjuat har känt av konjunktursvackan rejält. Många fick varsla personal, somliga halverade sin styrka. nu har det dock vänt uppåt igen och samtliga känner positiva vindar och har en klar tro på framtiden.

Rekryteringsbehov

Ett företag kommer att behöva minst tre personer/år, ett annat tio det närmaste året. Några är legoföretag och har en mer svårbedömd situation, men de flesta tror på ett anställningsbehov. För Sandvik är det kritiskt med kompetensen inom materialområdet och automation, liksom controllers, projektledare och högskoleingenjörer.

Kompetensbehov

Maskinoperatörer, programmerare, projektledare, cnc-operatörer, elektriker, avancerade svetsare, grovplåtslagare, operatörer för horisontala fleroperationsmaskiner...

Här skiljer det sig en del från företag till företag. Somliga letar utbildad kompetens, andra lär upp internt: "Vi vill ha folk som kan köra våra moderna maskiner. Ibland blir man utbildad at maskinleverantörerna." "Traditionellt har vi utbildat internt, men det är mycket bättre att komma påklädd och klar till oss." "Hos oss tar det lång tid att lära upp någon, de måste kunna jobba självständigt."

Pensionsavgångar

Några går i pension och de tar ofta med sig kunskaper som måste ersättas.

Arbetskraftens kunskaper

Tyvärr säger alla att det är svårt och ibland näst intill omöjligt att hitta folk med rätt inställning och kompetens. Någon säger: "En hel generation har gått förlorad. Ett tag stod det "IT" i pannan på allihop." En annan säger: "Tyvärr har man marknadsfört hur det är att jobba inom verkstadsindustrin i motsatt riktning de senaste 25 åren. Ungdomar får en felaktig bild och tror att vår bransch är stendöd. Det är den INTE!"

En företagare säger att han just har anställt en person trots att han egentligen inte hade råd med det bara för att han hade precis rätt kunskaper.

Företagens attraktionskraft

De flesta tar emot praktikanter och sommarjobbare. Sandvik har ett permanent trainee-program som garanterar tre månaders sommarvikariat och stora möjligheter till fortsatt anställning. En företagare säger: "Vi tar alltid inte prao, praktikanter och sommarjobbare. Sköter de sig inte får de gå hem. Sköter de sig har de goda chanser att få komma tillbaka."

På frågan om man gör något för att ge ungdomar en positiv bild av verkstadsindustrin verkar alla eniga om att man gör det, men på olika sätt. De flesta tar emot studiebesök. ”Det finns en väldig stolthet i företaget och det hör ungdomarna på bygden.” ”Vi försöker vara vuxna förebilder som visar att vi gillar våra jobb.” Flera lyfter fram styrgruppen som driver fram planer på ett Teknikcollege där man ska erbjuda utbildningar som industrin verkligen efterfrågar.

För att behålla den arbetskraft man har lyfter man fram olika exempel: ”Vi har inga överlöner men varje år sätter vi upp mål. När vi dem åker vi utomlands allihop.” ”Kontinuerlig kompetensutveckling och bra sammanhållning.” ”Talent Management, individuell karriärplanering, goda möjligheter att utvecklas inom företaget.” ”Hos oss kan du tjäna pengar om du är duktig. Yrket är avancerat och då ska du ha bra lön.”

Stämningen på jobbet är viktig. Sammanhållningen och att det ska vara roligt att gå till jobbet lyfter alla fram. Ett företag har en relativt ung personal. Här finns många unga pappor och kulturen är den att det är okej att vara pappaledig eller stanna hemma för vård av sjukt barn. Detta gör också att många vill arbeta här.

Samarbete

Styrgruppen som planerar Teknikcollege består av flera av företagen. Här har de ett tydligt, gemensamt arbete. Man rekryterar inte tillsammans men kommer det någon som söker jobb på ett ställe kan man rekommendera den personen att söka hos de andra företagen. Några använder rekryteringskonsulter, andra inte.

Integration

Samtliga står inte främmande för att ta in utländsk arbetskraft men alla betonar att de måste kunna tala och förstå svenska. ”Har personen bara rätt kunskap och inställning är han eller hon välkommen i företaget.” Ett företag tar in polacker med rätt kompetens vid produktionstoppar. Men de försvinner så fort de gjort sitt uppdrag.

Jämställdhetsarbete

De flesta tycker att det är bra med kvinnor i produktionen, de är ambitiösa, noggranna och uthålliga. ”Min bästa vid lasermaskinerna var en kvinna.” ”Vi försöker få tag på fler kvinnor men dt är inte lätt.” ”Vi är 50 personer i verkstaden och 10 procent tjejer. Jag vill gärna ha fler. Tyvärr är inte alla av den åsikten, tyvärr har vi flera unga killar som inte gillar den tanken. Varför blir jag inte klok på.”

Någon företagare var tidigt ute med att anställa tjejer. På Sandvik finns en person centralt som jobbar med att koordinera frågan. De flesta har ingen strategi för hur de ska få fler kvinnor anställda.

Kommunen

Ingen (förutom Sandvik) kände att de hade något större stöd från kommunen i just deras verksamhet. ”Fler i kommunen borde vara intresserade av att ha en bra kontakt med oss.” Ändå tyckte somliga att deras relation var bra. Men kommunens engagemang i Göranssonska skolan och planerna på ett Teknikcollege gillar alla.

På frågan om vad de ville att kommunen skulle göra var svaren mer svävande. En sa: ”De skulle mer sätta sig in i företagets situation och ge oss en hjälpande hand. Ta exempelvis det här med snöröjning och miljöfrågor – här kunde de vara mer framsynta.” Någon ville ha hjälp från kommunen att bygga nya lokaler, men det hade han inga förhoppningar om.

Framtiden

Alla svarade att de såg ljusst, eller mycket ljusst på framtiden. Tillväxtpotentialen är hög eller mycket hög. De har kommit ur konjunktursvackan, deras kunder efterfrågar deras produkter och de flesta vill anställa. ”Vi gör produkter som har framtiden för sig.” säger någon.

KOMMUNENS SVAR

”I kommunen är världen alltid närvarande. Här känner vi oss hemma och gör varandra bättre.” Så låter Sandvikens kommuns framtidsvision.

Man kände verkligen av lågkonjunkturen. Sandvik varslade 400 personer och 80 personer i Sandviken blev av med sina jobb vid Ericsons nedläggning i Gävle. Men nu har det vänt. Man ser ljusst på framtiden.

Att Sandvik finns kvar är förstås otroligt viktigt. ”Harklar sig Sandvik blir hela kommunen förkyld!”

För att vara en attraktiv kommun att flytta till jobbar man på olika fronter: attraktivt boende, bra barnomsorg och utbildning, jobb till medföljande make/maka. Satsningen på Sandbacka Park lyfter man gärna fram. Nettoinflyttningen har ökat till kommunen.

Man arbetar med att skapa mötesplatser för skola och näringsliv för att få till stånd en dialog så att skolan förstår vad företagen behöver. Kommunen är förhållandevis väl rustad på utbildningsfronten för företagens behov, mycket tack vare Göranssonskolan. Planerna på att tillsammans med företagen ta fram en utbildningsplan för ett Teknikcollege är också ett steg i rätt riktning. Att väcka intresset hos barn för naturvetenskap och teknik ska gå som en röd tråd genom hela skolsystemet.

Näringslivskontoret är väl medvetet om att verkstadsindustrin söker folk med ljus och lykta och strävar efter att få till ett utbud av utbildningar som stämmer överens med arbetsmarknadens behov. ”Företagen ropar efter arbetskraft. Då svarar vi att vi har några som skulle kunna platsa. Men att de behöver handledning. Då säger de att de inte har tid att vara handledare. Detta är jättesvårt. Ungdomsarbetslösheten på 20 procent förskräcker. Detta kommer man inte tillrätta med på en kafferast.”

Men Sandvikens kommun ser positivt på framtiden. Det geografiska läget är bra, liksom kommunikationerna med järnväg och nya E4 mot Stockholm. Man jobbar med olika klusterinitiativ. ”Det handlar också om att det ska finnas en bra alternativ arbetsmarknad här i Sandviken.”