

Näringslivsdrivet kompetenscentrum för de maritima näringarna

*Samverkan mellan sjöfarten och den
marintekniska näringen är en
förutsättning för branschens utveckling*

En förstudie finansierad av



Genomförd av

Fredrik von Elern, RISE/SMTF

Christopher Anderberg, Chalmers Tekniska Högskola AB

Göteborg 2020-11-11



Förstudien har genomförts i samverkan med referensgrupp bestående av:

Eva Ohlsson – Transportföretagen

Henrik Friman – IHM Business School

Jonas Gunnarsson – Föreningen Svensk Sjöfart

Fredrik Andersson / Sara Nordin – Marinkraft AB

Summary

The shortage of competence in the maritime industry extends across the entire scale from professional workers to university-educated competence. The various educational institutes (high schools/universities) also have problems getting applicants to their programs with a maritime focus. The fragmentation of the industries contributes to the common need for competence not being taken into account.

There may be several reasons for this, but the main reason is assumed to be that the maritime industry is relatively unknown among the Swedish public. The results from the previous Lighthouse study *"Kompetensförsörjning inom den maritima näringen"* (2019) form the basis of this feasibility study, the main focus has been to investigate the conditions for establishing *"The industry's center for competence development"* - a business-owned, industry-specific platform for increased competence supply.

The study has focused on identifying the parameters and conditions required for the establishment of a center for sustainable competence supply in the shipping and marine technology industry with the sub-goals that; analyze potential business and financing models, describe a potential development plan for construction, lay a foundation for a business-financed pilot project with company-based training and evaluate existing organizations stemming from similar needs.

The study was conducted through interviews with companies in the shipping and marine technology industry and IHM Business School as well as a workshop with representatives from the maritime industry.

The study shows that there is great interest in a business-owned center for competence development for the maritime industries, a joint center that brings together the needs of the industries and shows their common importance to society. Collaboration between these two industries in a common competence center, contributes to strengthening the industries' ability to attract competence, increases innovation and development ability and strengthens the competitiveness of the Swedish maritime industry. The center shall have three clear missions;

1. Marketing and trend tracking
2. Coordination around course offerings
3. Support for coordination of internships and supervisors

The industry's interest is based on the preconditions that the center has a coordination with existing actors, such as industry organizations, interest organizations and industry networks. There is a clear "GAP" between today's education and the needs of the maritime industry. IHM was developed based on a similar need and is today an important player in meeting the business community's need for flexibility in the supply of skills. The authors therefore propose that funding be applied for a 2-year pilot project with the aim of establishing a competence center that can be transformed into its own organizational form after the project has been completed.

Sammanfattning

De maritima näringarnas kräftgång övertid har skadat industriernas förmåga att synas på ett positivt sätt i samhället. Fragmenteringen av näringarna bidrar till att det gemensamma behovet av kompetens inte beaktas. Kompetensbristen inom den maritima näringen sträcker sig över hela skalan från yrkesarbetare till högskoleutbildad kompetens. De olika utbildningsinstituten (gymnasier, högskolor/universitet) har också problem med att få sökande till sina program med maritim inriktning.

Det kan finnas flera orsaker till detta men huvudorsaken antas vara att den maritima näringen är relativt okänd bland den svenska allmänheten. Resultatet från den tidigare Lighthouse-studien *"Kompetensförsörjning inom den maritima näringen"* (2019) ligger till grund för denna förstudie, där huvudfokus har varit att utreda förutsättningarna för att etablera *"Näringsens center för kompetensutveckling"* – en näringsägd, branschspecifik plattform för ökad flexibilitet i kompetensförsörjningen.

Studien har fokuserat på att identifiera de parametrar och förutsättningar som krävs för etablering av ett center för hållbar kompetensförsörjning inom *sjöfarts- och marinteknisk näring* med delmålen att; analysera potentiella affärs- och finansieringsmodeller, beskriva en potentiell utvecklingsplan för uppbyggnad, lägga en grund för ett näringslivsfinansierat pilotprojekt med företagsförlagd utbildning, utvärdera befintliga organisationer sprungna ur liknande behov.

Studien har genomförts genom intervjuer med verksamheter inom sjöfarts- och marinteknisk näring och *IHM Business School* samt en workshop med representanter från den maritima näringen.

Studien visar på att det finns stort intresse för ett *näringsägt center för kompetensutveckling* för de maritima näringarna, ett gemensamt center som samlar näringarnas behov och visar på deras gemensamma betydelse för samhället. Samverkan mellan dessa två näringar i ett gemensamt kompetenscenter, bidrar till att stärka näringarnas förmåga att attrahera kompetens, ökar innovations- och utvecklingsförmåga samt stärker konkurrenskraften för den svenska maritima näringen. Centret skall ha tre tydliga uppdrag;

1. Marknadsföring och trendspaning
2. Samordning kring kursutbud
3. Stöd för koordinering av praktikplatser och handledare

Näringsens intresse bygger på förutsättningarna att centret har en samordning med existerande aktörer, t.ex. branschorganisationer, intresseorganisationer och branschnätverk. Det finns ett tydligt "GAP" mellan dagens utbildningar och den maritima näringens behov. IHM utvecklades utifrån ett likande behov och är idag en viktig aktör för att möta näringslivets behov av flexibilitet inom kompetensförsörjning. Författarna föreslår därför att det ansöks om medel för ett 2-årigt pilotprojekt i syfte att etablera ett kompetenscenter som kan övergå i en egen organisationsform efter avslutat projekt.

Innehållsförteckning

Summary.....	4
Sammanfattning	5
Begrepp och förkortningar	7
1 Inledning	8
1.1 Metod.....	10
2 Bakgrund.....	11
2.1 Maritima näringen i Sverige.....	11
2.1.1 Tillväxtpotential	11
2.1.2 Kompetensförsörjning i Sverige.....	11
2.1.3 Intresse- och branschorganisationer inom maritim näring	12
2.2 Utmaningar kompetensförsörjning inom svensk maritim näring.....	14
2.2.1 Kompetensförsörjning för en hållbar maritim näring	14
2.2.2 Norskt maritimt kompetansesenter – en förlaga	14
2.2.3 Framtidens behov av kvalificerad sjöfartskompetens	15
3 Resultat.....	17
3.1 Intervju med IHM Business School.....	17
3.2 Resultat intervjuer med sjöfarts- och marinteknisk näring.....	19
3.2.1 Sjöfartsnäring.....	19
3.2.2 Marinteknisk näring.....	22
3.3 Workshop.....	24
3.3.1 Identifiering och prioritering av uppdrag – workshop del 1 och 2	24
3.3.2 Workshop del 3.....	26
4 Analys	27
4.1 Generellt	27
4.2 Utmaningar med kompetensförsörjning inom de maritima näringarna	28
4.3 De maritima näringarnas intresse för ett kompetenscenter.....	28
4.4 Kompetenscentrets verksamhetsmodell.....	29
5 Slutsatser	30
5.1 Rekommendationer.....	30
5.1.1 Kartläggning av infrastruktur för kompetensutveckling	30
5.1.2 Pilotprojekt kompetenscenter för de maritima näringarna.....	31
Referenser	32
Bilaga A Underlag intervju	34
Bilaga B Intervjuunderlag Näringsstyrda kompetensplattformar.....	35
Bilaga C Inbjudan och underlag workshop	36

Begrepp och förkortningar

Chalmers – Chalmers tekniska högskola

NTNU – Norges Tekniske og Naturvitenskapelige Universitet

NMK – Norsk Maritimt Kompetenscenter

MK – Marint Kompetenscenter

SMTF – Svenskt Marintekniskt Forum

YH – Yrkehögskola

ICS – International Chamber of Shipping

HSBH – Hamburg School of Business Administration

HUI – Handels Utredningsinstitut

SME – Small and Medium sized enterprises

Menon Economics – Norsk analysforetak

IHM – Institutet för högre marknadsutbildning

Trafikanalys – Myndighet med uppdrag att ge kunskapsunderlag för transportpolitiken

HCB – Högskolecentrum Bohuslän

SARF – Sjöfartens arbetsgivareförbund

SUI – Sjöfartens Utbildnings Institut

RISE – Research Institutes of Sweden

FHM – Folkhälsomyndigheten

Lighthouse - Samverkansplattform för forskning- utveckling och innovation inom den maritima sektorn i Sverige

1 Inledning

Denna förstudie initierades som ett resultat av den tidigare Lighthouse-studien *"Kompetensförsörjning inom den maritima näringen"* (2019), och har genomförts i samverkan mellan Chalmers tekniska högskola och Svenskt Marintekniskt Forum (SMTF) som är en del av RISE, finansierad av Västra Götalandsregionen.

Covid-19 påverkan på projektet

Projektet planerades att genomföras från januari 2020 till juli 2020. Projektplanen omfattade både fysiska aktiviteter och digitala möten, där de digitala mötena främst var tänkta för att inte behöva resa vid genomförandet av intervjuer. Den maritima näringen är internationell och Kinas varvsindustri har stor betydelse för både marinteknisk industri och redare. Redan innan FHM införde rekommendationer i Sverige, påverkades projektet av avhopp när det gällde planerade intervjuer, med anledning av att företagets verksamhet påverkades av Covid-19-situationen i Kina.

När FHM:s rekommendationer infördes i mars 2020 ansökte projektledningen hos Västra Götalandsregionen om förlängning av projektet till och med 2020-10-30, vilket beviljades. Initialt i projektet kunde ett fåtal fysiska möten genomföras, men situationen medförde behov av en reviderad projektplan. Alla fysiskt planerade intervjuer ändrades till digitala, och med förhoppning om att kunna genomföra den planerade workshopen fysiskt, flyttades workshopen från mars till september 2020.

FHM:s rekommendationer kvarstod i september varpå workshopen genomfördes digitalt. Generellt har Covid-19 inte påverkat projektet annat än i den mening att några planerade respondenter avböjt medverkan med hänvisning till att de har behövt fokusera på sin kärnverksamhet, vilket medfört att projektledningen har fått ersätta dessa respondenter med andra, och av denna anledning har antalet respondenter blivit några färre än planerat. Urvalet av respondenter anses dock fortsatt vara representativt för den maritima näringen i Sverige.

I rapporten används fortsättningsvis maritim näring som samlingsnamn för sjöfarts- och marinteknisk näring om ej annat anges.

Kompetensförsörjningsbehov

En av utmaningarna för en fortsatt tillväxt inom maritim näring är bland annat kompetensförsörjningen. Det maritima manifestet (2013) slår fast att *Sveriges maritima kompetens bör värnas, utnyttjas och utvecklas*. I den nationella maritima strategin (2015) benämns kompetensförsörjning som en förutsättning för utveckling. De maritima näringarna uttrycker en ökande kompetensbrist.

Svenskt Marintekniskt Forum (SMTF) har som en del av sin verksamhet att möta SMTF:s medlemmar och andra aktörer inom den svenska marintekniska näringen. Vid dessa möten är det SMTF:s uppgift att fånga upp behov och utmaningar för att kunna stödja branschen. Den mest frekvent återkommande frågan hos SMTF:s medlemmar och andra verksamheter inom branschen har varit bristen på kompetens.

Utmaningen känns igen från teknikbranschen i övrigt, och även arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen beskriver hur deras medlemmar har en utmaning i att hitta kompetens (Teknikföretagen, 2018).

SMTF:s medlemsföretag beskriver att behovet finns i alla led, från gymnasiekompetens till kompetens på akademisk nivå. En stor del av utmaningen ligger i att få unga att intressera sig för näringen.

Utbildningsinstitutionernas rekrytering

I dagsläget finns en oro inom näringarna avseende intresse för maritim utbildning. På de båda sjöfartshögskolorna har man över tid sett ett minskat söktryck, och detta gäller även för landets sjöfartsinriktade gymnasieskolor. Dock konstateras ett ökat söktryck till både sjöfartsgymnasierna och sjöfartshögskolorna under 2020. Detta kan vara ett resultat av de riktade insatser som gjorts för att marknadsföra sjöfartsnäringen (SARF, 2020).

Även de marintekniska gymnasieprogrammen upplever problem med rekrytering. Det finns i dag två marintekniska gymnasieprogram i Sverige, vid Danderyds gymnasium och i Mariestad, och de båda skolorna har svårt att fylla sina utbildningsplatser. De existerande gymnasieutbildningarna uttrycker ett önskemål om att det öppnas ett marintekniskt program i Göteborgsregionen, då Göteborgsregionen är den del av landet där merparten av den marintekniska industrin återfinns och att ytterligare en utbildningsplats skulle hjälpa befintliga program att synliggöra branschen.

Högskolecentrum Bohuslän (HCB), som driver det tvååriga yrkeshögskoleprogrammet (YH) *Marin serviceingenjör* hade initialt problem med rekryteringen men har sedan 2018 startat upp tre utbildningsomgångar varav den första kursen avslutades våren 2020. En av förutsättningarna för att få medel till YH-utbildning är att branschen uttrycker ett tydligt behov och att branschen fortlöpande engagerar sig i utbildningen.

YH-utbildningen i Uddevalla tillkom på begäran från de regionala marintekniska företagen. Förutom YH-utbildningen i Uddevalla bedrivs en ettårig YH-utbildning till *Marin servicetekniker* i Tumba, och under hösten 2020 har även ansökan om ytterligare tre YH-utbildningar med marinteknisk inriktning lämnats till Myndigheten för yrkeshögskolan.

Lighthouse-studiens slutsatser och rekommendationer

I Lighthouse-studien framhövdes tanken om att samverka mellan gymnasier med maritim och marin inriktning skulle kunna bidra till en bättre synlighet för de maritima näringarna i Sverige i framtiden. De slutsatser och rekommendationer som presenterades berörde följande områden:

- Utreda minsta gemensamma nämnare mellan marina och maritima utbildningar på gymnasienivå i syfte att öka samverkan mellan dessa nationellt, för att öka näringarnas synlighet.
- Undersöka förutsättningarna att samverka avseende kompetensförsörjning med övriga transportnäringar (Flyg, Väg och Järnväg).
- Undersöka förutsättningarna för att etablera "Näringens center för kompetensutveckling" – en näringsägd, branschspecifik plattform för ökad flexibilitet i kompetensförsörjningen.
- En studie bör genomföras som undersöker vilka faktorer som påverkar hur näringen attraherar unga samt vilka värdegrunder näringen skall förmedla.
- Utveckla en strategi på nationell nivå för maritim kompetensförsörjning.

Behovet och/eller möjligheten för att etablera "Närings center för kompetensutveckling" ligger till grund för denna studie.

Den svenska maritima näringen är fragmenterad och det finns få forum som för samman näringarna. Fragmenteringen leder till att de olika branscherna var för sig blir osynliga för allmänheten och därmed får svårt att göra sig hörda, något som återspeglas i bland annat rekrytering av kompetens. Samverkan mellan de olika branscherna inom den maritima näringen genom *Maritim Forum* är ett bra exempel på hur man kan göra de olika aktörerna i näringen medvetna om vad som händer inom de olika branscherna.

1.1 Metod

Huvudmålet för studien har varit att identifiera de parametrar och förutsättningar som krävs för etablering av ett center för hållbar kompetensförsörjning inom marin och maritim näring med delmålen att; analysera potentiella affärs- och finansieringsmodeller, beskriva en potentiell utvecklingsplan för uppbyggnad, lägga en grund för ett näringslivsfinansierat pilotprojekt med företagsförlagd utbildning, utvärdera befintliga organisationer sprungna ur liknande behov.

Inledningsvis har utgångspunkten varit att sammanställa information kring det maritima kompetensområdet i relation till närings förutsättningar samt ge en överblick av olika satsningar och initiativ som framkommit inom kompetensområdet. Detta har skett genom översyn av olika rapporter och artiklar i ämnet.

Metoden baseras på kvalitativa intervjuer och en kompletterande workshop-session med medverkande från den maritima näringen. Semi-strukturerade intervjuer genomfördes med 16 utvalda företag inom rederi- och marinteknisk näring, se bilaga A för intervjuunderlag. De utvalda företagen anses utgöra ett tvärsnitt av den maritima näringen i Sverige.

En separat semi-strukturerad intervju genomfördes med IHM Business School i syfte att bättre förstå IHM:s bakgrund, verksamhetsmodell och organisation, se bilaga B för intervjuunderlag.

Den kompletterande workshopen genomfördes som en öppen workshop i syfte att fånga upp verksamheternas reflektioner kring möjligheterna av samverkan och erfarenhetsutbyte mellan sjöfart och marinteknisk näring. I workshopen medverkade 20 personer från 16 företag, se bilaga C för inbjudan och agenda.

Alla intervjuer spelades in och har sedan sammanfattats. Resultatet är sammanställt i avsnitt 3.

I avsnitt 4 har resultatet analyserats utifrån ett svenskt maritimt perspektiv baserat på intervjuerna som genomförts med svenska verksamheter.

Utifrån studien har ett antal projektidéer och rekommendationer identifierats och dessa presenteras sist i rapporten.

2 Bakgrund

2.1 Maritima näringen i Sverige

Sverige har en av Europas längsta kuster och en stark tradition av maritim verksamhet. Denna tradition ger goda möjligheter för tillväxt, och ger förutsättningar att dra nytta av den globala expansion som förutspås inom området. Över 90 % av Sveriges export och import sker vattenvägen och har därav en stor påverkan på svensk internationell handel och i tillägg även på utvecklingen av landets ekonomiska tillväxt och välbefinnande (Business Sweden, 2017).

Marina och maritima näringar är verksamheter som sker på, i eller är beroende av resurser från havet samt verksamheter som bidrar med varor och tjänster direkt kopplade till de maritima verksamheterna (Näringsdepartementet, 2015). Den marina och maritima värdekedjan är stor och bidrar till sysselsättning och ekonomisk utvecklingen både lokalt, regionalt samt globalt med allt från mindre fisketurismföretag till globala företag med verksamheter i flera länder. Stora delar av näringarna är kunskapsintensiva och med stor efterfrågan på personal med hög kompetens. Ett flertal universitet och högskolor i Sverige bedriver utbildning och forskning inom det marina området eller mot maritima verksamheter (Näringsdepartementet, 2015).

Bedömning av det svenska sjöfartsklustrets (marinteknik, hamnar och rederier) totala omsättning är svår, men enligt SMTF:s studie "Facts & Figures" (2019) hade sjöfartsklustret 2017 en nettoomsättning på drygt 85 miljarder kronor. Klustret sysselsatte ca 27 500 personer, och består av ca 1750 företag.

2.1.1 Tillväxtpotential

Den världsomspännande maritima marknaden är omfattande och uppskattas till 218 000 miljarder kronor per år. Prognosen för de flesta maritima områdena som hänvisas till "the Blue Economy" bedöms god och fortsatt tillväxt förutspås (Näringsdepartementet, 2015). Enligt rapporten *The Ocean Economy 2030* (2016) från OECD, är havsekonomin "framtidens" och har stor potential för tillväxt.

Vetenskapliga samt teknologiska avancemang spelar avgörande roller i att adressera utmaningarna men även för att utveckla den havsbaserade ekonomin mot en hållbar framtid. Denna omställning har indirekt en bäring på potentialen för svensk havsbaserad näring och dess framtida potential och tillväxt. Enligt *En svensk maritim strategi* (2015) bedöms Sverige ha goda förutsättningar att dra nytta av den globala och europeiska utvecklingen med en fortsatt stark tillväxt inom det maritima området. En förutsättning för tillväxt inom det maritima området är en hållbar kompetensförsörjning och möjligheten att bygga relevant kompetens.

2.1.2 Kompetensförsörjning i Sverige

Enligt den *Maritima Strategin* (2015) bör Sveriges maritima kompetens *värnas, utnyttjas och utvecklas*. De flesta som arbetar inom den maritima näringen idag i Sverige finns i den landbaserade näringen.

Den maritima kompetensen efterfrågas inom alla klusterdelar och utgör ofta grunderna för innovation, tillväxt och entreprenörskap.

Det kommer alltid finnas behov av allt från högutbildade (med forskningskompetens) till gymnasieutbildade inom de olika delar som ryms inom den maritima näringen.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är grundläggande för att företag och näring skall bli innovativa och konkurrenskraftiga. Detta bidrar i sin tur till utvecklingen av nya varor och tjänster, d.v.s. ökad sysselsättning.

Exempel på framtida utmaningar för kompetensförsörjning i den maritima näringen är att digitalisering, automatisering och även hållbarhet kommer att påverka framtidens behov och utveckling av transporter, specifika operationer samt tjänster och produkter för den maritima näringen. Denna transformation kommer ha stor inverkan på framtidens kompetensförsörjning och behov, vilket kommer skapa stora utmaningar för näringsliv, akademi och offentliga aktörer (Anderberg & v. Elern, 2019).

I rapporten "Effektiva, kapacitetsstarka och hållbara godstransporter – en nationell godstransportstrategi" (Näringsdepartementet, 2018) väntas den största transportökningen av gods ske inom sjöfart ur ett perspektiv från 2018 till 2029. Det framtida transportsystemet kommer att förändras med tekniken, och idag bedöms det redan existera en generell utmaning avseende kompetensförsörjning inom godstransportområdet. Detta kompetensskifte kommer öka behoven av kompetensutveckling för att tillgodose framtidens rekryteringar (Näringsdepartementet, 2018).

Hållbara och konkurrenskraftiga godstransporter är en förutsättning för ett livskraftigt Sverige, och näringslivets transportbehov är ett prioriterat område i den nationella trafikslagsövergripande planen för perioden 2018–2029.

I detta finns en ambition att flytta över gods från land- till sjötransporter och öka andel gods som går på köl. Detta kommer att skapa stora kompetensutmaningar där näringslivet behöver ta ett större ansvar i enskilda branscher för att säkra hållbar kompetensutveckling (Näringsdepartementet, 2018).

I en studie av Hamburg School of Business Administration (HSBH), *Seafarers and digital disruption* (2018) undersöktes just inverkan av digitalisering och automatisering på de sjöburna yrkena. Frågan är inte enkel och studien belyser flertalet faktorer som kommer bli utmaningar för utbildningsinstitutioner samt rederier och bemanningsbolag. Generellt konstateras det att arbetsmarknaden ser ljus ut men behov av rätt utbildning är avgörande för verksamheten men även för att kunna utveckla denna del av de maritima transporterna (HSBH, 2018). Utvecklingen av smarta fartyg och automatiserad sjöfart kommer skapa ett skifte till alternativa jobb samt även nya yrken, vilket långsiktigt innebär att situationen ser positiv ut (Tester, 2017).

2.1.3 Intresse- och branschorganisationer inom maritim näring

Detta är inte en fullständig kartläggning av existerande aktörer inom maritim näring utan enbart de som har relevans till kompetensförsörjning.

Transportföretagen – Är transportnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation fördelat över nio olika förbund, vilket omfattar ca 9700 medlemsföretag och omkring 221 000 anställda. Transportföretagen är en del av Svenskt Näringsliv och utgör den samlade rösten för svensk transportnäring. Huvuduppgiften är att teckna kollektivavtal och erbjuda arbetsrättslig rådgivning inom olika områden samt stödja branschen inom bl.a. kompetens och arbetsmiljöfrågor (Transportföretagen, 2020). Ett av underförbunden är *Transportföretagen Sjöfart* som också avser *Sjöfartens arbetsgivareförbund* (SARF) samt *Sjöfartens Arbetsgivareförbund AB*.

Förbundets huvuduppgift är att träffa kollektivavtal om löner samt allmänna anställningsvillkor för deras medlemmar. I tillägg assisterar de även medlemmarna rörande frågor avseende förhållandet mellan arbetsgivare och anställda och deras fackliga organisationer. Förbundet arbetar även med kompetensutveckling samt utbildningsfrågor i samarbete med Föreningen Svensk Sjöfart (Transportföretagen sjöfart, 2020).

SARF – Är Sjöfartens Arbetsgivareförbund och ingår inom Transportföretagen och Svenskt Näringsliv och verkar för medlemsföretagens intressen genom avtalsförhandlingar samt stöd i arbetsrättsliga tvister. I tillägg arbetar förbundet långsiktigt med närings- och arbetsgivarpolitiska frågor (Transportföretagen Sjöfart, 2020)

Föreningen Svensk Sjöfart – Är en branschorganisation med huvudsakliga uppdraget att öka kunskapen om den svenska sjöfarten samt driva branschfrågor nationellt och internationellt. Svensk Sjöfarts viktigaste fokus ligger inom; miljö och klimat, sjösäkerhet och teknik, forskning och innovation samt konkurrenskraft för ökad tillväxt. Föreningen bildades 1961 som både en bransch- och arbetsgivareorganisation, men sedan 2001 hanteras arbetsgivarfrågorna av Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF (Svensk Sjöfart, 2020)

Maritimt Forum – Är en samlingspunkt för gemensamma maritima frågor som verkar för en ökad samverkan inom näringen. Målet är att öka konkurrenskraften för den maritima näringen samt bidra till ökad kunskap om sjöfart och maritim verksamhet i samhället genom ett starkare maritimt kluster (Maritimt Forum, 2020).

SUI – Tillhandahåller samt koordinerar fartygsförlagd praktik för studenter som studerar till sjöingenjör samt sjökaptan på Sjöfartshögskolan i Kalmar och Chalmers tekniska högskola i Göteborg. SUI är länken mellan studenten, utbildningen samt sjöfartsbranschen (SUI, 2020). Föreningen Svensk Sjöfart har också intressen i SUI (Svensk Sjöfart, 2020).

SMTF – Är en intresse- och nätverksorganisation för den marintekniska näringen i Sverige, och bedriver sin verksamhet i synnerhet gentemot sjöfart, fritidsbåtssektorn samt offshore. SMTF arbetar aktivt med att stödja och synliggöra branschen samt engagerar och guidar näringen i innovations-, utvecklings- och affärsprojekt. Sedan 2017 är SMTF en del av RISE (Research Institutes of Sweden) (SMTF, 2020).

Skärgårdsredarna – Är en branschorganisation för rederier med yrkestrafik inom nationell sjöfart och omfattar 110 medlemsrederier. Medlemsrederierna är i huvudsak offentligt eller privat ägda. De svarar sammantaget för nästan all fartygsbaserad kollektiv-, vägfärje- och turisttrafik inom Sverige. Föreningens huvudmål är att stödja medlemmarnas gemensamma intressen gentemot myndigheter, belysa de mindre passagerarfartygens situation och förutsättningar samt verka för ett gemensamt erfarenhetsutbyte (Skärgårdsredarna, 2020).

Teknikföretagen – Teknikföretagen är en del av Svenskt Näringsliv och den främsta företrädaren för svensk industri. Tillsammans står Teknikföretagens 4 200 medlemsföretag för en tredjedel av Sveriges export. Uppdraget är att ge företagen bästa möjliga konkurrenskraft. De marintekniska företagen är ofta medlemmar hos Teknikföretagen. Dock finns ingen renodlad marinteknisk branschgrupp bland de 30-tal branschgrupper som finns hos Teknikföretagen (Teknikföretagen, 2020).

2.2 Utmaningar kompetensförsörjning inom svensk maritim näring

Lighthouse-studien *Kompetensförsörjning inom den maritima näringen* (2019) visade att kompetensbehovet är stort och att det sträcker sig över hela skalan av kompetensnivåer. Vissa delar av den maritima näringen kan på vissa nivåer hitta kompetens från andra branscher. Möjligheten att utnyttja kompetens från andra näringar bör gagna branschen eftersom utbildningar som från början inte riktade sig mot branschen kan visa på ytterligare arbetsmarknader för sina elever/studenter och som kan bidra till att synliggöra den maritima näringen i Sverige.

Lighthouse-studien visade även på att erfarenheter av arbete som ombordanställd var av stor betydelse för den maritima näringen. Något som även den norska *Fafo* rapporten *"Fra sjö till land"* (2012) påvisar. I det norska perspektivet sågs erfarenheter av arbete som ombordanställd som en kritisk faktor för innovation, tillväxt och utveckling inom maritim näring, vilket borde kunna vara ett motsvarande utgångsläge utifrån ett svenskt perspektiv.

2.2.1 Kompetensförsörjning för en hållbar maritim näring

Mer än 90 % av Sveriges export och import går på köl. Näringens betydelse utifrån ett försörjningsperspektiv är mycket stor vilket inte minst har uppmärksammats under Covid-19-pandemin (Eriksson, 2020). För att Sverige på bästa sätt ska kunna utnyttja och utveckla möjligheterna med den maritima näringen är det viktigt att utbildningssystemet tillhandahåller de utbildningar som näringen behöver. Återföring av erfarenhet från näringarna till utbildningsinstitutionerna är viktigt för utvecklingen av utbildningarna, samtidigt som det skapar relationer till studenternas/elevernas framtida arbetsgivare.

Samverkan mellan näring och utbildning är på alla nivåer en nyckel för en hållbar utbildning. Samtidigt bidrar näringens engagemang i studenter/elever till att göra utbildningarna attraktiva då studenter/elever kommer att känna sig viktiga för näringen. Intervjuerna i Lighthouse-studien visar att den maritima näringen i Sverige har sin största utmaning i att synas – branschen är trots sin betydelse för Sverige relativt okänd. Varvsindustrins avveckling och utflaggningen av svenskt tonnage har bidragit till en negativ bild av delar av näringen. Näringens osynlighet spiller över på utbildningarna som ofta anses nischade eller som specialutbildningar.

2.2.2 Norskt maritimt kompetansesenter – en förlaga

Maritim näring i Norge beskrivs som kunskapsbaserad och innovationsdriven. En nyckel i detta sammanhang är den erfarenhetsbaserade kunskapen som i samspel med den forskningsbaserade kunskapen är en av näringens viktigaste konkurrensfördelar (Menon, 2018). Den maritima verksamheten blir allt mer kunskapsbaserad i takt med utveckling inom digitalisering, automatisering och hållbarhet. En av norsk maritim närings starkaste fördelar är den starka kopplingen som finns mellan olika delar. Genom dessa kopplingar sprids kompetensen effektivt och är en del av den interna dynamiken i näringen. Speciellt identifierat är samverkan mellan forskningsbaserad kunskap och erfarenhetsbaserad kompetens som grund för snabba omställningar och hög innovationstakt (Menon, 2018).

En stor betydelse för den norska maritima kompetensförsörjningen har de regionala opplæringskontoren. Ett exempel på en sådan riktad verksamhet är *"Marint*

Kompetansesenter” (www.marint.no) som ägs av 160 olika verksamheter inom marin och maritim näring.

Organisationen har en samlad koordinerande funktion för rekrytering samt kompetensrelaterade satsningar och fungerar bl.a. som en brygga mellan utbildning och näringen (Marint Kompetansesenter, 2020) Under de senaste årens nedgång inom offshorenäringen har en mängd uppläringsplatser försvunnit men under 2016 blev det också möjligt för lärlingar att vara ombord på NIS fartyg, detta var en betydande faktor för att dämpa nedgången (Menon, 2018).

2.2.3 Framtidens behov av kvalificerad sjöfartskompetens

Kvalificerad sjöfartskompetens är utpekad som viktig för svensk maritim närings konkurrenskraft. Sjöfartshögskolorna *Linnéuniversitetet* samt *Chalmers tekniska högskola* initierade en oberoende analys av Sveriges framtida behov av kvalificerad sjöfartskompetens, och analysen genomfördes av Gunnar Eriksson på Trafikanalys under 2020 (Eriksson, 2020). Rapporten utgick från behovsläget i det svenska sjöfartsklustret där utbud och efterfrågan är i någorlunda balans sett från nationell nivå. Däremot påpekas det att arbetsgivare i synnerhet efterfrågar erfaret befäl men i för liten utsträckning tar ansvar för återväxt. Kvalificerad sjöfartskompetens behövs inte bara i handelsflottan med tillhörande landverksamheter utan det är även viktigt för myndigheterna Sjöfartsverket samt Transportstyrelsen (Eriksson, 2020)¹.

Rapporten utgick från en dystopi för att belysa betydelsen av kvalificerad sjöfartskompetens där utgångspunkten var; ”Vad händer i ett Sverige där vi inte längre examinerar sjökaptener samt sjöingenjörer? Hur klarar vi oss utan sådan kompetens?” (Eriksson, 2020).

En första slutsats innebar att transporter till svensk hamn under normala omständigheter fortfarande bedöms fungera, där transportbehoven är desamma och den globala sjöfartsmarknaden även i framtiden tros möta efterfrågan. Däremot bedöms den svenska handelsflottan sakta erodera över tid i ett sådant scenario även om rederier skulle kunna rekrytera utländskt befäl samt manskap. Problematiken berör dels rederikontoren där de på lång sikt skulle få svårt att rekrytera kvalificerad kompetens och tvingas flytta utomlands. Även myndigheterna skulle drabbas hårt i brist på kvalificerad sjöfartskompetens, vilket i ett större perspektiv med en avsaknad av svenskt tonnage och svenska befäl skulle påverka vår beredskap starkt negativt. Coronapandemin har verkligen belyst behovet av en sådan beredskap (Eriksson, 2020).

Den rådande bilden internationellt liksom nationellt är att efterfrågan av sjötransporter kommer att öka i takt med ökade transportbehov och hållbarhetskrav. Globalt finns en brist på sjöbefäl, och situationen ser ut att bli värre. I takt med dagens teknikutveckling samt ökade klimatkrav kommer ramarna för fartyg och fartygsdrift att ändras. En annan förändring berör automatisering och digitalisering som allt mer får en större betydelse och inverkan för hållbara transporter. Sammantaget kommer framtida utvecklingstrender bidra till nya stödtjänster och arbeten inom den maritima näringen och därmed ökade kompetenskrav.

Behovet av examinerade sjökaptener och sjöingenjörer bedöms öka samtidigt som kompetens blir allt mer en färskvara, därav kommer även behoven av

¹ Analysen omfattar sjöfartsnäringen men beaktar inte den marintekniska näringen.

vidareutbildning att öka för att upprätthålla en konkurrenskraftig svensk maritim näring.

Rapporten belyser även de aspekter som påverkar attraktiviteten för att locka unga till den maritima näringen. Arbetsmiljöfrågor och ledarskap bedöms vara kompetensområden som behöver lyftas inom dagens sjöfartsutbildningar. Utmaningarna med att locka unga till den maritima näringen är flera, och risk finns att underlaget minskar. Ett problem som adresseras i rapporten är bristen på alternativa kvalificerade sjöfartsutbildningar för att bredda rekryteringsbasen. Existerande sjöfartshögskolor kan erbjuda grundutbildning som möter behov för att kunna hantera system med begränsad livslängd. Däremot måste spetskompetensen tillgodoses av andra delar av näringen och i en värld där kompetens blir allt mer en färskvara kommer detta ställa krav på ökade bransch- och koncernstyrda utbildningar (Eriksson, 2020).

3 Resultat

Resultatet består av tre delar där den första belyser en intervju med IHM Business School. Intervjun med IHM har sedan använts som underlag för del två, som är intervjuer med representanter från företag inom sjöfarts- och marinteknisk näring. Den tredje och den avslutande delen sammanfattar resultatet från workshopen som hölls den 2 september 2020.

3.1 Intervju med IHM Business School

Intervjun genomfördes som ett samtal med utgångspunkt från de frågor som finns i bilaga B.

IHM:s bakgrund, struktur och uppdrag

IHM bildades av en gruppering inom Göteborgs universitet, som upplevde att det fanns ett öppet behov att komma närmare näringslivets frågor, praktisk relevans inom utbildningsväsendet men även för det som sker inom näringslivet. En mötesplats efterfrågades mellan näringsliv och akademi med fokus på faktabaserad praktisk erfarenhet, ett "university of applied science". Tillämpad vetenskap ligger nära vad IHM försöker åstadkomma, som med bra faktagrund, bra modeller och strukturer ska kunna bidra till näringslivets utveckling. Är det bra för svenskt näringsliv, då är det bra för IHM.

Det fanns ett "GAP" mellan näringsliv och akademi med låsningar mellan akademiens uppställning och funktion i förhållande till vad näringslivet efterfrågar, t.ex. examensuppgifter där studenterna upplever att de måste skriva akademiskt trots att näringslivet vill se något annat. Flera utbildningar har idag kommit långt i att komma nära "GAP" men den akademiska utbildningen har ett syfte, medan en praktisk utbildning har ett annat syfte.

IHM är en stiftelse i grunden. Stiftelsen har ett holdingbolag, skolverksamhet och fastighetsbolag. Totalt har koncernen tre bolag där stiftelsen är grunden. Det finns inget ägarintresse för annat än vad som är stipulerat i stiftelseurkunden. IHM skall ge affärsutvecklingsförmåga till affärsdelen av svenskt näringsliv.

IHM är störst i Sverige med det IHM gör. Det finns tre tydliga affärsområden;

- Affärsskola genom YH.
- Excellence-del och Executive-utbildning med diplomerings och företagsutveckling i kortare kurser (Öppna utbildningar).
- Genom konsultuppdrag driva utbildning som egen avdelning för företag, där det finns tydliga behov av kompetensutveckling eller kompetensförflyttning inom företaget.

IHM är i dialog med ca 4 000 företag som medverkar och designar IHM:s utbildning i referensgrupper m.m. Varje gång IHM går till YH och ansöker om medel till utbildningarna ingår näringslivet i ansökningarna. IHM drivs av sina kunder och är en spegel av näringslivet, därav styrs inte IHM av högskoleförordningen.

IHM:s styrelse

Styrelsen skall vara en spegelbild av näringslivet och består av minst sju ledamöter, och kunskapsdelen samt kompetensen om lärandet skall finnas i styrelsen.

Styrelsen förvaltar stiftelsens urkund och utgör en bra stöttning till VD med åtta experter som stödjer VD i sitt arbete. IHM är en stiftelse utan ägarintresse som påverkar styrelsens arbete.

Organisationen och nyckelpositioner

Det är en svår modell att vara så beroende av näringslivet "workforce of the future" men det är så IHM är uppbyggt. Kärnan utgörs av IHM:s 100 anställda med en lärarkår på 350 personer. Alla har därav nyckelpositioner. Nyckeln är att ha rätt kompetenser knutna till sig, där IHM:s lärarkår har sin kompetens genom sina positioner i näringslivet.

IHM har fysiska kontor i Kalmar, Stockholm, Malmö och Göteborg men levererar uppdrag lokalt hos kunder över hela Sverige och utanför Sverige. För dessa kunder har IHM bl.a. uppdrag att driva kundernas interna företagsakademier som om de vore företagens egna akademier.

Göteborg, Malmö och Stockholm är de tre största marknaderna i Sverige. IHM i Kalmar har utvecklats i samverkan med deras Science Park i Kalmar och med en traditionell universitetsutbildning i Kalmar.

Finansiering

IHM har inget medlemskap annat än att du blir medlem i IHM-familjen kostnadsfritt. YH-utbildningarna finansieras via Myndigheten för yrkeshögskolan och enligt myndighetens direktiv. För de öppna utbildningarna betalar företag eller privatpersoner. Uppdragsutbildningar med enskilda företag finansieras av det enskilda företaget, där upphandlingar kan börja med köp av utbildningsinsatser som sedan utvecklas till samarbeten. Utbildning är en lågmarginalmarknad, och därav är det en fördel med en stiftelse som inte har vinstkrav. Undervisning som lyder under olika förordningar är reglerade i utbildningsformat, vilket medför att det kan bedrivas storskaligt efter givna mallar. IHM driver förändring, av förändring kan man inte göra storskaliga leveranser.

IHM återinvesterar nästan 100 % av sin vinst i verksamheten. IHM sparar en liten skiva för "a rainy day", och det har att göra med stabilitet och konjunkturer. Vissa år återinvesterar IHM mer än vad intjäning är, t.ex. under 2019 investerades kapital i en digital satsning.

Samverkan med utbildningsväsendet

IHM har valt att säga att de inte har några konkurrenter, utan de för samtal med samtliga aktörer som finns på marknaden. Uppdraget är inte att bli marknadsledande eller bli dominanta. IHM:s uppdrag är att göra svenskt näringsliv bättre.

Utmaningarna för IHM är systemutmaningar för svenskt samhälle. Det löser inte en enskild utbildningsarrangör. För näringslivet finns det spelregler, och IHM kan inte ta fram ett företagsprogram för företaget X och sedan sälja det till deras konkurrent.

Marknadsföring

IHM:s varumärke är en superbrand som gör att IHM når igenom, och att de flesta har en relation till IHM på något sätt underlättar. Svårigheten att nå igenom i branschen beror på ett gigantiskt brus av så mycket annat som pågår där ute. IHM arbetar i dag mycket digitalt, där 40 % av marknadsföringen sker genom de digitala kanalerna.

IHM köper inte bara mediautrymme utan får även förtjänad media, och de har bl.a. fått medverka i *chefspodden* samtidigt som IHM återfinns i en mängd sociala media.

Den bästa marknadsföringen är IHM:s egna lärare och elever. "Är de nöjda, är de ambassadörer för det vi gör". Det är viktigt att budskapet är intressant och trovärdigt. "Vad är första tanken som kommer i huvudet när du säger IHM"? IHM har använt Sveriges bästa mediafirma för kampanjer, och nu vill den mediafirman bygga relationer med IHM för framtiden, "the proof is in the pudding". IHM är noggranna med vilka IHM vill associeras och vilka de vill arbeta med.

3.2 Resultat intervjuer med sjöfarts- och marinteknisk näring

3.2.1 Sjöfartsnäring

Intervjuerna genomfördes med utgångspunkt från de frågor som finns i bilaga A.

Hur ser utmaningarna ut för er avseende kompetensförsörjning?

Överlag finns det behov av kvalificerade marina- och ingenjörskompetenser för de enskilda verksamheterna både på sjösidan och landsidan. För de sjöbaserade yrkena är det framförallt manskapssidan och befälssidan med teknisk bakgrund som är en utmaning på kort och lång sikt enligt flertalet av respondenterna. De sjöbaserade kompetenserna omfattar även utmaningar inom särskilda områden, t.ex. kompetens inom LNG-drift samt inom ledarskap och arbetsmiljö. Detta behov nämns även på landsidan där flera respondenter efterfrågar erfarenhet och teknisk kompetens som enligt ett tankrederi sammanfattas av "*vi är beroende av bra inspektörer, personer som är vana att segla*" (Intervju 2020-03-12). Det framhävs att resurser som har seglat på olika typer av fartyg bidrar med relevant erfarenhet till kontorsverksamheten. Denna brist på kompetens bedöms problematisk för hela näringen och där bl.a. ett managementbolag efterfrågade relevanta utbildningar för tekniska inspektörer som saknades idag.

Ett annat tankrederi framhävde låga antagningsciffror till utbildningarna vilket på sikt kan skapa ett problem för rekryteringsbasen. Ett RoRo-rederi påpekade att om näringen vill reducera antalet svenskar ombord kommer det inverka på möjligheten till attraktiv och relevant kompetens i framtiden även på landsidan, vilket riskerar att påverka näringens konkurrenskraft. Denna bild förstärktes av bedömningar från ett tankrederi som ser hur trenden tunnats ut avseende den marina och den tekniska bakgrunden.

Ett förslag som nämndes var att i Finland finns en modell där staten går in och ersätter mellanskillnaden då man tar in ett finländskt befäl istället för ett filippinskt.

Från ett skärgårdsrederi framhävdes en annan intressant utmaning där teknikskiftet i sig är en utmaning för kompetensförsörjning, där de är på gång att utveckla deras färjor mot en ny framtid med nya framdriftssystem och större inslag av automatisering. Det påpekades att; "*Ett generationsskifte som är jättestort och där har inte utbildningsväsendet hängt med och i en överskådlig framtid kommer skolorna spotta ut kompetens som vi inte efterfrågar*" (Intervju 2020-03-12). De arbetar på eget initiativ med att utveckla en ny utbildning som kommer matcha deras framtida behov. Enligt rederiets bedömning kommer nyutbildade befäl inte vara förberedda på sådana system med färroperationscentraler och hantera sådan teknik som inte funnits tidigare, vilket kommer kräva en ny kompetens.

Det konstaterades vidare att; *"En omställning i sjöfarten och ingen vet var det tar slut, vilket kräver att man hänger med på ett helt annat sätt och då krävs resurser för att hänga med på trender och framtiden"* (Intervju 2020-03-12).

Utifrån beskrivningen ovan, är detta (ett kompetenscenter) något som skulle vara till nytta för er organisation?

Enligt respondenterna finns det en positiv syn utifrån den tänkta beskrivningen för centret. Detta skulle kunna bli ett unikt center avseende samordning mellan marinteknisk- samt sjöfartsnäring, vilket inte har gjorts tidigare.

Här framhölls olika förbehåll utifrån de olika verksamheterna och det fanns en enighet i synen att centret inte ska bli ytterligare en arbetsgrupp. Två rederier lyfte fram samordningen av aktiviteter som viktig mellan olika branschråd, SUI, utbildningsaktörer m.m. Hade man samlat alla under ett och samma paraply hade det varit bra för näringen. Samtidigt som centret skulle kunna vara drivande för marknadsföring skulle det kunna flytta utbildningen närmre näringen.

Vilka förutsättningar måste vara på plats för att din organisation skulle nyttja eller medverka i en sådan plattform?

Övergripande måste det finnas ett reellt behov, och det är nödvändigt att centret är pragmatiskt. Alla respondenter var tydliga med att det skall vara till nytta för enskilda verksamheter, och ser näringen denna nytta vill man gärna vara med och bidra för att fylla de hål som inte görs idag. Ett skärgårdsrederi utvecklade resonemanget och påpekade bl.a. att det var viktigare med ambitioner än förutsättningar i och med att dessa kan vara svåra att möta.

En annan tydlig ståndpunkt där det fanns en enighet var samordningen mellan existerande branschorganisationer för att minimera risken för dubbelarbete. Detta påpekades bl.a. av ett skärgårdsrederi som hävdade; *"Samordning och marknadsföring av branschen behöver förbättras och ökas. Branschorganisationerna har kanske inte möjlighet att genomföra detta på ett effektivt sätt och ett sådant center skulle bidra"* (Intervju 2020-09-04).

I tillägg nämnde ett RoRo-rederi; *"Inget företag utan övergripande branschorganisationer. Det viktiga är att kontrollera inriktningen så att inte ett företags specifika vinstmål tar över med t.ex. olika sidoverksamheter m.m"* (Intervju 2020-03-06).

Det som framträdde i övrigt var behovet att belysa trender, som är viktigt att koppla till bl.a. utbildningsplatser och att kartlägga näringens behov av kompetens genom en övergripande behovsanalys.

Finansiering – vissa branschorganisationer tillhandahåller kompetenshöjande tjänster som del av sin verksamhet, skulle det vara en intressant modell?

- **Skulle ni acceptera en högre medlemsavgift i branschorganisation för funktionen i kompetenscentret?**

Det finns en samsyn bland respondenterna att man bör arbeta under de existerande strukturerna samtidigt som man behöver utvärdera dessa om de inte skulle passa och eventuellt ompröva formen/organisationen om effekten inte blir önskvärd. Även om det råder en samsyn kring arbetet med de existerande strukturerna så öppnar även tre av respondenterna för en högre medlemsavgift till branschorganisationerna.

Det beror på centrets handlingsplan och där man är villig att betala för funktionerna i centret om det är till nytta för den enskilda verksamheten, vilket uttrycktes av ett skärgårdsrederi; *"Var räkningen kommer ifrån spelar ingen roll, viktigt med resultat"* (Intervju 2020-03-12). Respondenterna vill ha avkastning för det man investerar, där även RoRo-rederiet hävdade; *"...finns det en substans i produkten/service som kan återföras i vår verksamhet och om svensk sjöfart har kontroll över denna så är jag ganska övertygad att medlemmarna skulle vara positiva"*(Intervju 2020-03-06).

IHM är ett exempel på en organisation som har en liknande funktion för den svenska industrin med avseende på marknadsföring och affärer. IHM drivs som en stiftelse med tre olika ben; YH, företagsintern utbildning (uppdrag) och kursverksamhet. Där vinsterna i stiftelsen återförs som investeringar i verksamheten, skulle den formen av organisation kunna fungera?

Majoriteten av respondenterna tycker detta kan vara en möjlig lösning, som ett tankrederi uttryckte; *"Why not, det finns inget liknande idag i den maritima näringen"* (Intervju 2020-06-15). Fortfarande präglas en del av svaren av att det finns existerande aktörer som genomför uppdragen som centret skulle kunna utföra, och det är viktigare att sammanföra eller samordna aktiviteterna i ett sådant center.

Managementbolaget samt RoRo-rederiet hävdade också att, det som är bäst med själva konceptet är att vinsten återförs i systemet. Samtidigt är det viktigt att en möjlig modell behöver utvärderas och analyseras utifrån de kompetensförsörjningsmodeller som fungerar i Norge och Danmark, vilket kan fungera som ytterligare input att förstärka modellen. Managementbolaget poängterade att; *"kan detta utveckla branschen och göra den mer konkurrenskraftig är det helt klart intressant"* (Intervju 2020-03-05).

Ser ni några möjligheter till samordningsvinster mellan rederinäringen och den marintekniska näringen i ett gemensamt kompetenscentrum?

Majoriteten av de svarande ansåg att det är viktigt att öka samverkan mellan marinteknisk- och sjöfartsnäring inom detta område, vilket både ett tankrederi samt färjereferi hävdade vara en absolut förutsättning. Tankrederiet nämnde bl.a.; *"att leverantörer av både mjukvara och hårdvara samt tjänster ingår i ett sådant kluster med så väl högskolor och andra kompetenscenter, operatörer d.v.s. hela näringskedjan"* (Intervju 2020-03-12).

Maritim näring blir en starkare röst om man går samman och samverkan i ett sådant nätverk skulle vara många till gagn, där ett skärgårdsrederi uttryckte; *"Vi har kontakter med leverantörer men finns ingen dialog om framtiden och det strategiska. Vilket är viktigt för att driva på utvecklingen, och kompetensområdet är något som förenar, och gemensamt kan man identifiera utmaningar och behov för framtiden"* (Intervju 2020-03-12). Bland respondenterna fanns även visioner om en fysisk byggnad med ett kompetenscentrum samt en simulatoranläggning. Där redare och marinteknisk näring kan samverka, vilket möjliggör bättre användning av resurser och skapar förutsättningar för samordningsvinster och innovationsmiljöer.

Då simuleringsbehoven kommer öka i framtiden behövs andra synsätt för att möta utmaningarna. Morgondagens fartyg kommer driva på denna utveckling, och kommer kräva mer avancerad simulatorutrustning. Managementbolaget påpekade bl.a. att; *"...det händer mycket i branschen och den globala industrin, vi behöver samverka mer för att nyttja möjligheter gemensamt för att bli starkare"* (Intervju 2020-03-05).

3.2.2 Marinteknisk näring

Intervjuerna genomfördes med utgångspunkt från de frågor som finns i bilaga A.

Hur ser utmaningarna ut för er avseende kompetensförsörjning?

Samtliga respondenter uttrycker brister i kompetensförsörjningen, och bland varven är det gemensamt att man har svårt att rekrytera yrkesarbetare inom mekanik, plåt, svets och el. Ett av varven uttrycker även brist på arbets- och projektledning. En gemensam uppfattning är att dagens utbildningar inte fyller varvens behov avseende kompetens både när det gäller antal under utbildning och fackkunskap.

Varven möter denna utmaning på olika sätt; ett av varven har en hög lokal rekrytering inom kommunen, genom att erbjuda unga återkommande sommarjobb och senare fastanställa dem. Ett annat varv rekryterar rätt kompetens internationellt, och lägger resurser på att skola kompetensen i skandinavisk kultur.

Produkt- och tjänsteleverantörerna beskriver överlag en svårighet i att hitta kompetens. *”Ett undantag noteras inom IT sektorn, där ett upparbetat samarbete med en högskola har lett till att företaget har en god kompetensförsörjning. En av orsakerna anges vara att kunskap om det specifika bolaget har spritt sig bland studenterna”* (Intervju 2020-05-14). Högskoleutbildade kompetenser med kunskap om den maritima näringen är en stor bristvara, och bland några företag nämns erfarenhet från arbete ombord som särskilt viktig.

Ett företag beskriver kompetensutvecklingen inom företaget, där man internt rekryterar serviceingenjörer till projektledare först efter att serviceingenjören skaffat sig tillräcklig kunskap genom arbeten ombord i fartyg. *”En respondent beskriver mixen av anställda med operativ erfarenhet som fartygsbefäl och ingenjörer med traditionella kunskaper inom olika fack som nödvändigt för utveckling”* (Intervju 2020-08-20).

Möjligheten att knyta band till unga genom praktikplatser nämns som en framgångsfaktor och nödvändighet för att kunna rekrytera, då näringen generellt beskrivs som osynlig. Både varven och övrig industri beskriver bristen på hybridkompetens som ett problem, att äldre medarbetare har svårt att jobba med digitala system samtidigt som de yngre inte alltid är bekanta med äldre teknik.

Utifrån beskrivningen ovan, är detta (ett kompetenscenter) något som skulle vara till nytta för er organisation?

Samtliga av de intervjuade företagen ser en nytta med det beskrivna centret, dock med lite olika fokus på uppgifter. Marknadsföring av hela den maritima näringen är genomgående något som företagen ser som ett viktigt uppdrag, där ett företag uttrycker det som helt nödvändigt för branschens överlevnad. Några respondenter uttrycker även behovet av trendspaning som viktigt, och även uppdraget att jobba med fördelning av praktikplatser, och en plattform som kontakt mellan utbildning och näring beskrivs som viktigt. Möjligheten till samverkan och dialog med andra uttrycks som en positiv effekt av ett center.

Vilka förutsättningar måste vara på plats för att din organisation skulle nyttja eller medverka i en sådan plattform?

Flera av respondenterna menar att de redan idag lägger resurser på rekrytering och kompetenshöjande insatser, varför resurser för medverkan inte är ett problem. Dock är det en fråga om att man får en bra utväxling på insatserna. Större delen av respondenterna beskriver vikten av goda strukturer, tydliga uppdrag och mål som förutsättningar för medverkan i centret, och även möjligheten till medverkan i utformningen av centret anses vara viktig.

Ett företag uttrycker önskemål om att få igång piloter med uppgift att täcka behov på kort sikt och att detta inte skall vara långt borta i tid, med risk för att intresset går förlorat. Ett annat företag menar att det är viktigt att centret ges tid att utvecklas över tid genom att verka i seminarieform och utveckla en god förmåga att hitta de trender som är viktiga för näringen.

Varvsindustrin uttrycker att arbetet med praktikplatser är viktigt för dem, men även möjligheten till schemalagda kompetenshöjande insatser i en mix av distans och fysiska träffar som förmedlar fackkunskap för kompetens utanför sitt normala kompetensområde lyfts fram.

Finansiering – vissa branschorganisationer tillhandahåller kompetenshöjande tjänster som del av sin verksamhet, skulle det vara en intressant modell?

- **Skulle ni acceptera en högre medlemsavgift i branschorganisation för funktionen i kompetenscentret?**

Generellt anses en högre medlemsavgift i branschorganisation kunna vara accepterat under förutsättning att det ger en tydlig nytta, dock med kommentaren att den höjda avgiften är grundfinansiering och att de enskilda kompetenshöjande programmen och kurserna skulle finansieras med kursavgifter.

Ett företag är tveksamt med hänvisning till att i en bredare finansieringsmodell riskerar budget att ställas mot budget, och skulle föredra en modell med nischad och riktad finansiering. Några varv uttrycker farhåga om att med en finansiering genom branschorganisation inte få tillbaka vad man investerar och att branschorganisationen är för långt bort från deras verksamhet.

IHM är ett exempel på en organisation som har en liknande funktion för den svenska industrin med avseende på marknadsföring och affärer. IHM drivs som en stiftelse med tre olika ben; YH, företagsintern utbildning (uppdrag) och kursverksamhet. Där vinsterna i stiftelsen återförs som investeringar i verksamheten, skulle den formen av organisation kunna fungera?

Samtliga respondenter ser IHM:s modell som intressant, där en stiftelse som återinvesterar vinst i verksamheten anses ha en bättre förmåga att engagera till medverkan än om centret vore ett AB, och en stiftelse anses även ha lättare att ansöka om anslag. Det finns avvikande åsikter bland respondenterna om huruvida inriktningen på de tre benen inom IHM är lämpliga för den marintekniska industrin, där t.ex. en respondent inte ser någon nytta för dem med YH utbildningar men nämner samtidigt att det skulle kunna vara en bra bas för verksamheten. Ledning av stiftelsen med en engagerad styrelse och VD hämtad från näringen anses av flera respondenter vara en förutsättning för framgång. Vikten av en tydlig organisation och att använda sig av befintliga strukturer återkommer bland flera respondenter.

Ser ni några möjligheter till samordningsvinster mellan rederinäringen och den marintekniska näringen i ett gemensamt kompetenscentrum?

Alla tillfrågade företag ser mycket tydliga samordningsvinster i ett samarbete med rederinäringen. Svaren ger en tydlig bild av att kompetensöverföring mellan de två näringarna absolut skulle vara till nytta för industrin. För den marintekniska näringen skulle en kompetenssamverkan med redarna bidra till en bättre miljö för utveckling av produkter och tjänster samt på ett konstruktivt sätt kunna hjälpa redarna med problemlösning. Ett företag uttrycker – *”Det är ett bra initiativ, viktigt att den lilla näringen som den marina näringen är kan samverka. Detta vore ett bra sätt att fördjupa samverkan”* (Intervju 2020-03-13). Ett annat företag menar att – *”Alla ställen där man kan föra en dialog där man kan mötas och där det finns gemensamma strukturer är bra. Det är det som behövs för att driva saker gemensamt framåt. Det är inte alltid vi sitter med lösningen eller någon annan, utan att man behöver ha dialogen för att finna lösningen”* (Intervju 2020-08-20).

Ett av varven uttrycker specifikt att man bör titta på en dansk kompetensförsörjningsmodell med företagsförlagd praktik, som tillämpas på Jylland.

3.3 Workshop

Resultatet av diskussionerna under workshoppen är av mycket stor betydelse för studien. Session 1 och 2 resulterade i hela 17 olika uppdragsmöjligheter för kompetenscentret. De olika uppdragsmöjligheterna är sammanställda nedan med prioritering och motiveringar. Slutsatserna från workshop-session 3 var tydliga i sin inriktning och redovisas efter sammanställningen av session 1 och 2. På grund av sena återbud gjordes gruppindelningen om, varför grupp 1 utgick.

Underlag för workshop finns i bilaga C.

3.3.1 Identifiering och prioritering av uppdrag – workshop del 1 och 2

Uppdrag	Prio Grp 2	Prio Grp 3	Prio Grp 4	Motivation
Representant för branschen vid möten med potentiella arbetare (t.ex. nyanlända, rekryteringsmässor, båtmässor etc.)				
Samordna det nationella kursutbudet och kompetenserna för vidareutbildning i marin miljö	2	2	2	Grp 2: "All information to fingertips when you need it" Grp 3: Samordningen är viktig Grp 4: Viktigt med samverkan med myndighet, näringen och utbildningsaktörerna. Överhörning och dialog med näringen för att få fram tydliga behov.
Tillhandahålla lista på gästföreläsare från	4	9		

närigen				
Matchmaking företag-företag, företag-utbildningsanordnare	1			Grp 2: Ser fyra punkter som en gemensam punkt kring nätverkande och samling av närigen vilket vi ser som det viktigaste
Naturlig samlingsplats för den marina närigen	1	1		Grp 2: Ser fyra punkter som en gemensam punkt kring nätverkande och samling av närigen vilket vi ser som det viktigaste Grp 3: Saknas idag
Hålla branschen ajour med ny teknik och nya arbetssätt	1	6		Grp 2: Ser fyra punkter som en gemensam punkt kring nätverkande och samling av närigen vilket vi ser som det viktigaste Grp 3: Finns inget gemensamt forum för detta idag
Kompetensrekrytering				Grp 2: KC bör inte sköta rekrytering eller utbildning eller tillhandahålla labb, det finns specialister inom detta. KC bör samordna.
Specialutbildning riktad mot branschen				
Specialkompetens för den maritima industrin				
Genomförande av utbildning utifrån branschens behov tillsammans med myndigheterna		4	2	Grp 3: Myndigheterna måste vara mer aktiva/synliga i branschens verklighet Grp 4: Viktigt med samverkan med myndighet, närigen och utbildningsaktörerna. Överhörning och dialog med närigen för att få fram tydliga behov.
Bidraga till KC med labb och kompetens				
Marknadsföring: - öka synlighet, - debattartiklar, - mässor, - skolbesök, - kommunikation	3	5	1	Grp 3: Viktigt men måste koordineras med t.ex. Transportföretagen Grp 4: Få en ökad synlighet och förståelse för branschens behov och möjligheter.
Handledarsidan: utbildningar för att leda ut APL, lärlingssteg, hitta rätt personer, förmedla en positiv bild	5	3	4	Grp 2: Borde ligga på utbildningsanordnare, möjligtvis att kräva bild samordnas i KC Grp 3: Grunden för att elever/kadetter ska välja att fortsätta inom närigen Grp 4: Möjliggöra att kunna ta emot förnyring av kompetens, kommande yrkesarbetare.
Fortbildning: svårt att hitta inom ledarskapsfrågor, arbetsledning, projektledning inom marin näring.		7		Grp 2: Viktig punkt, men mer samordnande funktion

Nätverkande: mellan olika aktörer för att underlätta gemensamma initiativ/behov/möjlighet	1			
APL gymnasienivå: svårt att hitta praktikplatser, kanske göra sin praktik inom annan del av näringen.			4	Grp 2: Inte hitta praktikplatser, men förhoppningsvis bieffekt av nätverkande Grp 4: Möjliggöra att kunna ta emot förnyring av kompetens, kommande yrkesarbetare. Samverkan mellan företagen för att kunna erbjuda platser.
Status kring yrkesutbildningar: påverkansarbete behövs för att ändra inställningen till utbildningarna.		8		

3.3.2 Workshop del 3

Den tredje sessionen av workshopen behandlade frågorna;

- Hur kan verksamheten bedrivas?
- Vilken infrastruktur kan användas?

Slutsatserna från gruppernas diskussion är att ägande bör samordnas genom arbetsmarknadsparterna, t.ex. befintliga näringslivsorganisationer, men drivas i stiftelse- eller i föreningsform och ej vinstdrivande. Ett exempel på icke vinstdrivande stiftelse knuten till sjöfartsnäringen är SUI (Sjöfartens Utbildnings Institut). En projektgrupp bör tillsättas för att se över alternativen till finansiering. Stöd från olika finansiärer, både offentliga och privata, är nödvändiga för verksamheten. Ett gemensamt kompetenscenter för sjöfarts- och marinteknisk näring ökar synergierna mellan näringarna samt möjliggör erfarenhetsutbyte och resurssamverkan. En förutsättning för en fungerande verksamhet är en väl utvecklad digital infrastruktur, men den digitala infrastrukturen ersätter inte behovet av fysisk verksamhet. Ett gemensamt kompetenscenter bidrar till att stärka svensk sjöfarts- och marinteknisk näring.

Frågan om vilken infrastruktur som kan användas hade som målsättning att påbörja en kartläggning av befintlig infrastruktur, som skulle kunna användas i utbildningssyfte. Resultatet av workshopen gav förvisso några uppslag men det tydliga budskapet var att kartläggningen skulle kunna vara en lämplig uppgift för kompetenscentret eller nätverket SMTF.

4 Analys

4.1 Generellt

De maritima näringarnas kräftgång över tid har skadat industriernas förmåga att synas på ett positivt sätt i samhället. Fragmenteringen av näringarna bidrar till att det gemensamma behovet av kompetens inte beaktas. Näringarna tillsammans erbjuder en stor bredd av möjligheter när det gäller intressanta yrken. Ett gemensamt center samlar näringarnas behov och visar på deras gemensamma betydelse för samhället. Svenska rederier har skapat sig en marknad genom ett högt förtroende avseende transporter med hög säkerhet och miljöprestanda, många gånger med hjälp av system och design från svensk marinteknisk näring. Samverkan mellan dessa två näringar i ett gemensamt kompetenscenter, bidrar till en stärkt innovations- och utvecklingsförmåga och ökar konkurrenskraften för den svenska maritima näringen. Ett etablerat center bidrar till att säkra dessa behov och stärker näringarnas förmåga att attrahera kompetens, vilket är nödvändigt för den svenska maritima näringens framtid.

Litteraturen samt resultatet från de olika aktiviteterna i studien pekar åt samma håll, att den maritima näringen saknar samordning mellan sjöfarts- och marinteknisk näring. Aktiviteterna i studien visar dessutom att det finns goda förutsättningar och önskemål om ökad samverkan inom den maritima näringen avseende kompetensförsörjning.

Båda grenarna av den maritima näringen upplever att det finns ett "gap" mellan befintliga utbildningar och branschernas kompetensbehov. Det är inte självklart att utbildningsväsendet med sina regleringar kan ta tillvara på det behovet. Branschen står inför omställningar som kommer att kräva större flexibilitet än vad gymnasier och högskola kan erbjuda. Detta benämns även i rapporten *Framtidens behov av kvalificerad sjöfartskompetens* (Eriksson, 2020) som påpekar behoven av snabb omställningsförmåga samt kontinuerliga kompetenshöjande insatser. Även i regeringens godstransportstrategi påpekas att hållbara och konkurrenskraftiga godstransporter är en förutsättning för ett livskraftigt Sverige, och näringslivets transportbehov är ett prioriterat område. Detta kommer skapa stora kompetensutmaningar där näringslivet behöver ta ett större ansvar i enskilda branscher för att säkra hållbar kompetensutveckling (Näringsdepartementet, 2018).

IHM har utvecklats utifrån ett liknande identifierat behov avseende marknadsföring och affärsverksamhet för svenskt näringsliv. Där näringen och akademien i samverkan tog fram marknadsanpassade utbildningar för att fylla "gap" mellan de akademiska utbildningarna och näringslivets behov.

IHM bygger sin verksamhet på "tre ben"; affärsskolan som YH utbildning, excellence och executive-utbildning med diplomering och företagsutveckling i kortare kurser (öppna utbildningar) och som konsulter driva utbildningsavdelningar för företag där det finns tydliga behov av kompetensutveckling eller kompetensförflyttning inom företaget. IHM utnyttjar näringens egen kompetens i sin undervisning och återför på så vis erfarenhet från näringen i kompetenshöjande insatser.

4.2 Utmaningar med kompetensförsörjning inom de maritima näringarna

Båda grenarna av näringen verkar på en global marknad som präglas av internationella regelverk och konventioner. Näringarna påverkas även av kraven på ökad hållbarhet och miljöhänsyn samtidigt som digitaliseringen av näringarna ökar. Denna utveckling ställer nya krav på de kompetenser som de maritima näringarna i Sverige söker, kompetenskrav som inte alltid återspeglas i de befintliga utbildningarna. Bland rederierna framkom en tydlig utmaning i att hitta teknisk kompetens, och denna brist märks både på sjö- och landsidan. Det fanns även en enighet i behoven av erfarenhetsutbyte, där personer med sjöerfarenhet sågs som förutsättning i olika tjänster på landsidan. Detta bekräftar även resultaten från den tidigare Lighthouse-studien (Anderberg & von Elern, 2019) där den visade sig ha en stor betydelse. I den marintekniska näringen är denna erfarenhet ett viktigt komplement i vissa segment men har inte lika tydlig inverkan som i sjöfartsnäringen.

Resultaten av aktiviteterna i studien visar att befintlig arbetskraft har ett kontinuerligt behov av kompetenshöjning för att följa trender och förändringar i regelverk samt att befintliga utbildningar inte möter näringarnas behov vare sig avseende antal utbildade eller i efterfrågad kompetens. Företagen möter bristen på kompetens genom att söka efter arbetskraft från andra utbildningar än de traditionella maritima utbildningarna eller genom att importera kompetens från utlandet. Därefter utbildas personalen på olika sätt internt för att passa i den svenska maritima näringen.

Branschernas osynlighet i samhället återspeglas i ett generellt lågt söktryck till både gymnasie- och högskolor med maritim inriktning. Det låga söktrycket till utbildningarna riskerar att leda till att utbildningarna måste göras om eller till att de helt försvinner, vilket medför att hela kompetensområden riskerar att gå förlorade. 2015 etablerades en verkstadsskola i Öresund Dry Docks (ODD) lokaler på Varvsudden i Landskrona, och utbildningen hade god relevans till varvets kompetensbehov. Av den första kullen som lämnade verkstadsprogrammet har ODD i dag 4-5 anställda i sin verksamhet.

Dock har lågt söktryck till utbildningen förändrat inriktningen på utbildningen från gymnasieskola till yrkesvux och numera till verksamhet för nyanlända. Detta är ett tydligt exempel på hur problemet att rekrytera till relevanta utbildningar riskerar att utarma näringarna. Kontinuerlig försörjning av kompetens är helt avgörande för den svenska maritima näringens fortlevnad, för behåller vi inte kompetensen inom Sverige riskerar stora delar av branschen att behöva flytta utomlands.

4.3 De maritima näringarnas intresse för ett kompetenscenter

Intresset för att medverka i ett maritimt kompetenscenter är stort från båda grenarna av den maritima näringen. Merparten av de intervjuade företagen uttrycker att de redan i dagsläget investerar mycket resurser på kompetensförsörjningsfrågor och kan mycket väl tänka sig att använda dessa resurser i andra åtgärder, så länge det ger bra avkastning.

Några respondenter uttrycker oro för dubbelarbete och vill därför att befintliga strukturer nyttjas för att utveckla centret. Flertalet av de intervjuade påpekar vikten av att centret har tydliga uppgifter, god struktur och en klar målsättning. Några av

respondenterna är tydliga med att de även gärna medverkar i utformningen av ett kompetenscenter.

Centrets roll som mötes- och kompetensutvecklingsplats mellan redare och marinteknisk industri anses vara väldigt viktigt för båda näringarna, och nämns som särskilt positivt avseende utvecklingen av den svenska maritima näringen.

Centret anses kunna bidra till att driva utveckling och på ett bra sätt kunna förmedla kompetens mellan näringarna. Workshopen lyfte även fram centrets möjliga roll för kompetensutväxling mellan myndigheter och maritim näring.

Uppgiften att jobba med marknadsföring av den svenska maritima näringen framförs som särskilt viktig, då grenarna var för sig är relativt osynliga bland ungdomar. Workshopen framhävde betydelsen av att den maritima näringen kommuniceras bättre i samhället och att detta vore en tydlig uppgift för centret. Intervjuerna understryker vikten av att visa upp hela näringen med alla möjligheter som den svenska maritima näringen erbjuder.

En respondent uttrycker t.o.m. uppgiften med marknadsföring som en förutsättning för den svenska maritima näringens överlevnad, och sätter detta i relation till risken att bristen på svensk kompetens tvingar näringen att flytta utomlands. Ett annat företag menar att samverka för att synliggöra de maritima näringarna skulle vara centrets främsta förtjänst. Resultatet av workshopen lyfte fram tre huvudsakliga arbetsuppgifter:

- Marknadsföring och trendspaning
- Samordning kring kursutbud
- Stöd för koordinering av praktikplatser och handledare

4.4 Kompetenscentrets verksamhetsmodell

Bland respondenterna finns det ett delat intresse för IHM:s verksamhetsmodell och att ett tänkt center skall kunna organiseras som stiftelse eller förening men inte som ett AB. Studien har inte kunnat besvara frågan om hur centret skall finansieras, men däremot har en del förslag lyfts fram. Frågan fick mindre fokus men det var tydligt att industrin redan idag investerar i kompetensutvecklande åtgärder och att så länge investeringarna ger avkastning är industrin öppen för nya lösningar. Möjligheten som flertal nämner är bl.a. att eventuella vinster återinvesteras i verksamheten samt t.ex. att en stiftelse lättare kan ansöka om anslag.

Avseende IHM:s tre olika ”ben” fanns det inte en lika bred enighet, då enskilda verksamheter ser olika behov, och en sådan uppdelning behöver återspegla näringens specifika struktur och anpassas efter specifika utmaningar.

Resultaten från workshopen förtydligar synen på stiftelsen och förening som verksamhetsmodell och att det bör samordnas bland existerande aktörer för ökad transparens. Denna bild återkommer bland respondenterna med vikten av en tydlig organisation och att använda sig av befintliga strukturer.

5 Slutsatser

Branscherna inom de maritima näringarna har problem med kompetensförsörjningen, och detta syns närmast i lågt söktryck till relevanta utbildningar på både gymnasie- och högskolenivå. Framför allt sjöfartsnäringen arbetar med insatser för att attrahera ny kompetens till näringen. För den marintekniska näringen har inget liknande genomförts, men SMTF förbereder en kampanj med liknande inriktning för den marintekniska näringen.

Idag saknas samordning mellan sjöfarts- och den marintekniska näringen i avseende att attrahera ny kompetens till näringarna. Trafikverkets rapport *Inriktningsunderlag inför transportinfrastrukturplaneringen för perioden 2022–2033 och 2022-2037* belyser behoven av koordinerade insatser och åtgärder för att öka möjligheterna till effektivare kompetensförsörjning inom de olika trafikslagen (Trafikverket, 2020). Detta är även relevant för de maritima näringarna för att möta de framtida utmaningarna med kompetensförsörjning.

Studien har tydligt visat att det finns ett stort intresse för möjligheterna med ett näringsägt kompetenscenter för de maritima näringarna. Centret skall ha tre tydliga uppdrag;

1. Marknadsföring och trendspaning
2. Samordning kring kursutbud
3. Stöd för koordinering av praktikplatser och handledare

Näringsintresse bygger på förutsättningarna att centret har en samordning med existerande aktörer som branschorganisationer, intresseorganisationer och branschnätverk. Samtidigt framförs behoven av en tydlig struktur, ett tydligt avgränsat uppdrag och relevant målsättning. Studien visar vidare att centret inte bör vara ett "AB" med vinstintresse utan snarare i en annan organisationsform. Återförande av eventuell vinst i verksamheten till organisationen framfördes av flera respondenter som en intressant möjlighet. Några respondenter har även uttryckt intresse att medverka i utvecklandet av ett center.

Det finns ett tydligt "GAP" mellan dagens utbildningar och den maritima närings behov. IHM utvecklades utifrån ett liknande behov, och är idag en viktig aktör för att möta näringslivets behov av flexibilitet inom kompetensförsörjning. IHM:s utbildningsmodell bygger på näringslivets återföring av specifik branschkunskap i sin kompetensutvecklande verksamhet.

5.1 Rekommendationer

Följande rekommendationer är resultat av studien.

5.1.1 Kartläggning av infrastruktur för kompetensutveckling

Det finns idag ingen nationell översikt över infrastruktur lämplig för kompetensutvecklande insatser. Här avses förutom offentligt finansierade labb- och utbildningsmiljöer även näringslivets utbildningsmiljöer och träningsanläggningar. SMTF har för avsikt att ansöka om medel för att kunna genomföra kartläggning av sådan infrastruktur under 2021.

5.1.2 Pilotprojekt kompetenscenter för de maritima näringarna

Slutsatserna av studien visar på ett tydligt intresse och behov av ett kompetenscenter för de maritima näringarna. Författarna föreslår därför att det ansöks om medel för ett 2-årigt pilotprojekt i syfte att etablera ett kompetenscenter som kan övergå i en egen organisationsform efter avslutat projekt.

I projektet skall ingå en referensgrupp bestående av representanter från branschorganisationerna, representanter från lika delar rederi- och marinteknisk näring samt fackföreningar. Projektet skall utveckla centrets förmåga att hantera;

1. Marknadsföring och trendspaning
2. Samordning kring kursutbud
3. Stöd för koordinering av praktikplatser och handledare

Projektet beräknas behöva två heltidstjänster, och projektledaren behöver ha god insyn i de maritima näringarna men inte vara representant för någon av antingen sjöfarts- eller marinteknisk näring. Utifrån centrets tre huvuduppdrag behöver projektet sätta sig in i och svara på relevanta frågeställningar avseende;

- Informationskanaler för att inhämta kunskap om trender för näringarna
- Kartlägga och validera befintligt kursutbud med hänsyn till näringarnas behov
- Etablera ett system för koordinering av praktikplatser
- Näringens behov av handledarkompetens
- Samordning av marknadsföring av de maritima näringarna i syfte att höja attraktionsförmågan gentemot ny kompetens

Referenser

- Business Sweden (2017), *Den svenska maritima näringsens internationella möjligheter*, <https://www.business-sweden.se/Export/analys-och-rapporter/facts-packs-marknader-och-branscher/den-svenska-maritima-naringsens-internationella-mojligheter/> (Hämtad 2018-12-05)
- Eriksson G (2020), *Framtidens behov av kvalificerad sjöfartskompetens*, https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2020/framtidens-sjofartskompetens_200625_final.pdf?ts=8d81f3ecbc45400 (Hämtad 2020-09-15)
- Hamburg School of Business Administration (2018), *Seafarers and digital disruption*, förberedd av HSBA för International Chamber of Shipping, Hamburg/London (2018)
- Havs och vattenmyndigheten (2018) *Ekonomisk statistik om sektorer som är beroende av havet*, Rapport 2017:16, <https://www.havochvatten.se/hav/uppdrag--kontakt/publikationer/publikationer/2017-06-21-ekonomisk-statistik-om-sektorer-som-ar-beroende-av-havet.html> (Hämtad 2018-12-07)
- Härnösands Kommun (2018), <https://www.harnosand.se/barn--utbildning/nyheter-fran-barn--utbildning/nyheter-barn--utbildning/2018-10-29-sjofartsutbildningen-vid-harnosands-gymnasium-laggs-ner.html> (Hämtad 2018-12-14)
- ICS/BIMCO (2016), *BIMCO/ICS Manpower report*, https://www.bimco.org/news/pressrelease/20160517_bimco_mapower_report (Hämtad 2018-12-06)
- Marint Kompetansesenter (2020), <https://www.marint.no/om-oss> (Hämtad från 2020-11-03)
- Maritimt Forum (2013), *Maritimt Manifest – Jobb, Kompetens & Samhällsnytta*. Hämtad från: <http://maritimeforum.se/wp-content/uploads/2013/12/Broschyr-Maritimt-Manifest-20131.pdf> (Hämtad 2018-12-03)
- Maritimt Forum (2020), <https://maritimtforum.se> (hämtad 2020-11-03)
- Menon Economics (2018), *Maritim verdiskaping – Analyse av näringen i en krevande tid*. Hämtad från <https://www.menon.no/publication/maritim-verdiskapingsbok-2017/> (Hämtad 2018-12-05)
- Norskt Maritimt Kompetansesenter (2018), <http://www.normarkom.no> (Hämtad 2018-12-08)
- Näringsdepartementet (2015), *Svensk maritim strategi – för människor, jobb och miljö* (2015), Artikelnummer N2015.28, Regeringskansliet. <http://www.regeringen.se/4a4f3c/contentassets/86a578f7a521469e9b6b8c62ac5aa128/maritim-strategi.pdf> (Hämtad 2018-12-05)
- OECD (2016), *The Ocean Economy in 2030*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251724-en> (Hämtad 2018-12-03)

- Näringsdepartementet (2018), Effektiva, kapacitetsstarka och hållbara godstransporter – en nationell godstransportstrategi, Artikelnummer: N2018.21, Regeringskansliet.
<https://www.regeringen.se/49f291/contentassets/5e79349b796548f7977cbfd1c246a694/effektiva-kapacitetsstarka-och-hallbara-godstransporter--en-nationell-godstransportstrategi> (Hämtad 2020-11-02)
- Reegård K & Rogstad J (2012), *Fra sjö til land – Betydelsen av sjöbasert erfaring a maritim næring fram emot 2020*, Fafo-rapport 2012:22. Hämtad från <http://www.nhosjofart.no/getfile.php/Dokumenter/Fafo.pdf>
- Skärgårdsredarna (2020), <http://www.skargardsredarna.se/om-oss/vad-ar-skargardsredarna> (Hämtad 2020-11-03)
- SMTF (2020), <https://smtf.se/om-oss/> (Hämtad 2020-11-03)
- SUI (2020), <https://www.sjofart.org> (Hämtad 2020-11-03)
- Svensk Sjöfart (2020), <https://www.sweship.se/svensk-sjofart-i-korthet/> (Hämtad 2020-11-03)
- Södahl B. (2016), *Hållbarhetsdriven näringsutveckling*, <https://smtf.se/wp-content/uploads/2018/08/Hållbarhetsdriven-näringsutveckling.pdf> (Hämtad 2019-01-09)
- Teknikföretagen (2020), <https://www.teknikforetagen.se/om-oss/> (Hämtad 2020-11-02)
- Tester K. (2017), *Technology in Shipping. The Impact of Technological Change on the Shipping Industry*. Rapport, London: Clyde & Co, 2017.
- Tillväxt norra Bohuslän (2018), <https://www.tillvaxtbohuslan.se> (Hämtad 2018-11-30)
- Trafikanalys (2018), *Svensk sjöfarts internationella konkurrenssituation 2018*, Rapport 2018:12, www.trafa.se (Hämtad 2018-12-04)
- Trafikverket (2020), *Inriktningsunderlag inför transportinfrastrukturplaneringen för perioden 2022-2033 och 2022-2037*, Publikationsnummer: 2020:186, Trafikverket, Borlänge
- Transportföretagen (2017) *Transportnäringen och jobben – en framtidsspaning*, av HUI Research på uppdrag av Transportföretagen, https://www.transportforetagen.se/Documents/Publik_TG/Naringspolitiken_Transporterna/Naringspolitik/Fakta%20och%20rapporter/Transportnärningen%20och%20jobben.pdf (Hämtad 2018-12-08).
- Transportföretagen sjöfart (2020), <https://www.transportforetagen.se/sv/om-oss/vara-branscher/transportforetagen-sjofart/om-forbundet/> (Hämtad 2020-11-03)
- Transportföretagen (2020), <https://www.transportforetagen.se/sv/om-oss/> (Hämtad 2020-11-03)

Bilaga A Underlag intervju

Introduktion

En utvecklad och väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för en hållbar konkurrenskraftig svensk maritim näring. I vår första studie genomfördes en studieresa till Ålesund för att förstå kompetensförsörjning inom norsk maritim näring. Under detta besök fick vi möjlighet att träffa företrädare för marint kompetenscenter (<https://www.marint.no>). Marint kompetenscenters funktion är viktig för näringens kompetensförsörjning. Besöket födde idén om en motsvarande aktör för de svenska sjöfarts- och marintekniska näringarna, det s.k. Maritima Näringarnas Kompetenscenter. Vår vision är att kompetenscentret skall kunna marknadsföra de maritima näringarna till allmänheten och ungdomar i synnerhet. Fylla gapet mellan näringens behov och utbildningsväsendet genom att t.ex. initiera YH-utbildningar eller liknande. Vara en dialogmotor för kompetensanalyser avseende samverkan mellan rederi och marinteknik. Kartlägga näringens behov av kortare kompetenshöjande insatser och arbeta för samverkan mellan företagen i genomförande av dessa insatser, till exempel genom omvärldsbevakning avseende teknik- och regelutveckling. Fungera som länk mellan näringarna och utbildningar avseende praktikplatser och lärande i arbete (LIA).

Kompetenscentret avser inte att konkurrera med existerande utbildningsinsatser så som YH, högskola/universitet eller andra branschspecifika utbildningscentra, utan snarare fokusera på samverkan med utbildningsväsendet.

Vi vill med studien ta reda på om visionen om ett maritimt kompetenscentrum är genomförbar och vad som krävs för en etablering. Om studien visar att det finns underlag för etablering kommer den färdiga rapporten överlämnas till berörda branschorganisationer för vidare diskussion.

Frågor:

1. Hur ser utmaningarna ut för er avseende kompetensförsörjning?
2. Utifrån beskrivningen ovan, är detta något som skulle vara till nytta för er organisation?
3. Vilka förutsättningar måste vara på plats för att din organisation skulle nyttja eller medverka i en sådan plattform?
4. Finansiering – vissa branschorganisationer tillhandahåller kompetenshöjande tjänster som del av sin verksamhet, skulle det vara en intressant modell?
 - Skulle ni acceptera en högre medlemsavgift i branschorganisation för funktionen i kompetenscentret?
5. IHM är ett exempel på en organisation som har en liknande funktion för den svenska industrin med avseende på marknadsföring och affärer. IHM drivs som en stiftelse med tre olika ben; YH, företagsintern utbildning (uppdrag) och kursverksamhet. Där vinsterna i stiftelsen återförs som investeringar i verksamheten, skulle den formen av organisation kunna fungera?
6. Ser ni några möjligheter till samordningsvinster mellan rederinäringen och den marintekniska näringen i ett gemensamt kompetenscentrum?

Bilaga B Intervjuunderlag Näringsstyrda kompetensplattformar

Introduktion

2018/2019 genomfördes en förstudie inom Lighthouse med syfte att undersöka kompetensbehov inom den marina och maritima näringen i Sverige. Studien identifierade fyra stycken slutsatser. Västra Götalandsregionen har beviljat medel för att genomföra en ny förstudie med uppgift att undersöka förutsättningarna för att kunna etablera en gemensam näringslivsfinansierad plattform för kompetensutveckling inom näringarna sjöfart och marinteknik. Plattformen avser inte att konkurrera med existerande utbildningsinsatser såsom YH, högskola/universitet eller andra branschspecifika utbildningscentra. Plattformen bör ha fokus på samverkan med utbildningsväsendet. Förutom kompetensförsörjning kan plattformen arbeta för att marknadsföra näringarna, koordinera rekrytering och praktikplatser. Plattformen skulle även kunna bedriva grundläggande omvärldsbevakning avseende regelutveckling, teknikutveckling samt marknadens behov inom kompetensområdet. Målet med studien är att identifiera de omkringliggande förutsättningarna som krävs samt att analysera potentiella affärs- och finansieringsmodeller som kan ligga till grund för en etablering.

Syfte med intervjun

Vi ser er organisation som en möjlig förebild, och därför önskar vi få veta mer om er organisations bakgrund, struktur samt verksamhet.

Frågor:

Beskriv behovsbilden som er organisation är etablerad av.

- Varför?
- Vilken typ av organisation är ni? (form) ex stiftelse/AB?
- Om stiftelse, vad är stiftelsens uppgift?

Hur ser er organisationsstruktur ut?

- Styrelsens sammansättning?
- Nyckelpositioner?
- Var i Sverige finns ni och varför?
- Hur finansieras verksamheten?

Beskriv ert uppdrag.

- Uppdragsgivare?

Hur ser samverkan med näringslivet ut?

- Former?

Hur ser samverkan med utbildningsväsendet ut?

- Former?

Marknadsföring av branschen

- Hur gör ni det?

Bilaga C Inbjudan och underlag workshop

Ämne: Maritima Näringarnas Kompetenscenter

Datum & tid: 20 09 02 kl 09:00 - 12:30

Plats: Via webben – länk skickas efter anmälan

Sista anmälan: 31 augusti 23:59 max antal 25 personer

Anmäl via: [Anmälan workshop 2:e September](#)

Introduktion

En utvecklad och väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för en hållbar konkurrenskraftig svensk maritim näring. I Chalmers och SMTF:s tidigare studie "[Kompetensförsörjning inom maritim näring](#)" genomfördes en studieresa till Ålesund för att lära om kompetensförsörjning inom norsk maritim näring. Som en del av resan mötte vi och intervjuade företrädare för "[Marint kompetenscenter](#)". Marint kompetenscenter har en central roll för den norska marina näringens kompetensförsörjning. En av slutsatserna av den första studien rekommenderade att undersöka om det finns underlag för en motsvarande aktör för de svenska sjöfarts- och marintekniska näringarna, det så kallade "Maritima Näringarnas Kompetenscenter". Chalmers och SMTF:s vision är att kompetenscentret skall kunna marknadsföra de maritima näringarna till allmänheten och ungdomar i synnerhet. Fylla gapet mellan näringens behov och utbildningsväsendet genom att t.ex. initiera YH-utbildningar eller likande. Vara en dialogmotor för kompetensanalyser avseende samverkan mellan rederi och marinteknik. Kartlägga näringens behov av kortare kompetenshöjande insatser och arbeta för samverkan mellan företagen i genomförande av dessa insatser, till exempel genom omvärldsbevakning avseende teknik- och regelutveckling. Fungera som länk mellan näringarna och utbildningar avseende praktikplatser och lärande i arbete (LIA). Kompetenscentret avser inte att konkurrera med existerande utbildningsinsatser såsom YH, högskola/universitet eller andra branschspecifika utbildningscentra, utan snarare fokusera på samverkan med utbildningsväsendet.

Chalmers och SMTF vill med studien ta reda på om visionen om ett maritimt kompetenscentrum är genomförbart och vad som krävs för en etablering. Om studien visar att det finns underlag för etablering kommer den färdiga rapporten överlämnas till berörda branschorganisationer för vidare diskussion. Chalmers och SMTF har som en inledande del av studien intervjuat tjugotalet företag inom sjöfarts- och marinteknisk näring. Workshopen avser bland annat fånga upp inspel från de aktörer som har behov av kompetens inom områdena sjöfart och marinteknik men som inte blivit intervjuade.

Workshopen syftar till att testa olika scenarion om vilka kompetenscentrets uppgifter skulle kunna vara samt hur det skulle kunna drivas och i vilken affärsmodell.

Agenda

Upstart 08:45 – inläpp / workshopmingel

Mötet startar 09:00

Introduktion	09:00 – 09:15
Presentation av dagens program och de medverkande	
Seminariedel	09:15 – 09:50
Gunnar Eriksson – avdelningschef Trafikanalys	
Henrik Friman – VD IHM	
Myndigheten för yrkeshögskolan	
Paus	09:50 – 10:00
WS session 1 – Uppdrag	10:00 – 10:45
WS session 2 – Prioritering av uppdrag	10:50 – 11:35
Paus	11:35 – 11:45
WS session 3 – Verksamhetsmodell och utförare	11:45 – 12:25
Sammanfattning och avslutning	12:25 – 12:30

Underlag Workshop

Workshop session 1 – Uppdrag

Detta center skall inte ses som en "ny" aktör som konkurrerar med dagens redan existerande utbildningsanordnare utan som ett komplement. Definierade förslag under respektive huvudfråga ses som förslag för att initiera diskussionen.

1.1 Vad kan ett sådant center göra, lämpliga och önskvärda uppdrag?

Till exempel kan det vara: Praktikplatser? Kortare skräddarsydda kurser för näringen? Omvärldsbevakning? Rygggrad för YH? Generiska kurser för näringen? Synliggörande/kommunikation av näringarnas kompetensbehov? Se detta som exempel, och finns det mer som kan identifiera vad som är relevanta uppdrag?

Låt fantasin flöda fritt i sammanhanget och det spelar ingen roll att det idag utförs av andra aktörer.

1. Skriva förslag i Excel
2. Redovisa Excelark och maila till Christopher/Fredrik/Liselotte (alt. Dela på chatten)

Workshop session 2 – Prioritering av uppdrag

Respektive teamleader/deltagare får förslagen via chatten (backup via mail)

En repetition av lika förslag skall inte skrivas in fler gånger.

Målsättning: Att hitta hållbara uppdrag som detta center kan jobba med som anses vara prioriterade

Workshop session 3 – Verksamhetsmodell och utövare

Vi kommer endast ta emot förslag/idéer och utkomsten

- Gör ytterligare ett dokument för WS3 – samma typ av lista som används i WS 1/2
- Tomt A4 – redovisas i punktform
- Ej prioritering – enbart sammanställning – vi sammanställer sen

3.1 Hur kan verksamheten bedrivas?

Genom näringsorganisationer? Digitalt? Fysiskt? Geografisk spridning/placering? Ägande?

3.2 Vilken infrastruktur kan användas?

Lista företag/aktörer som har egen utbildningsinfrastruktur som skulle kunna medverka?