

Framtidens behov av maskin- och metallutbildning

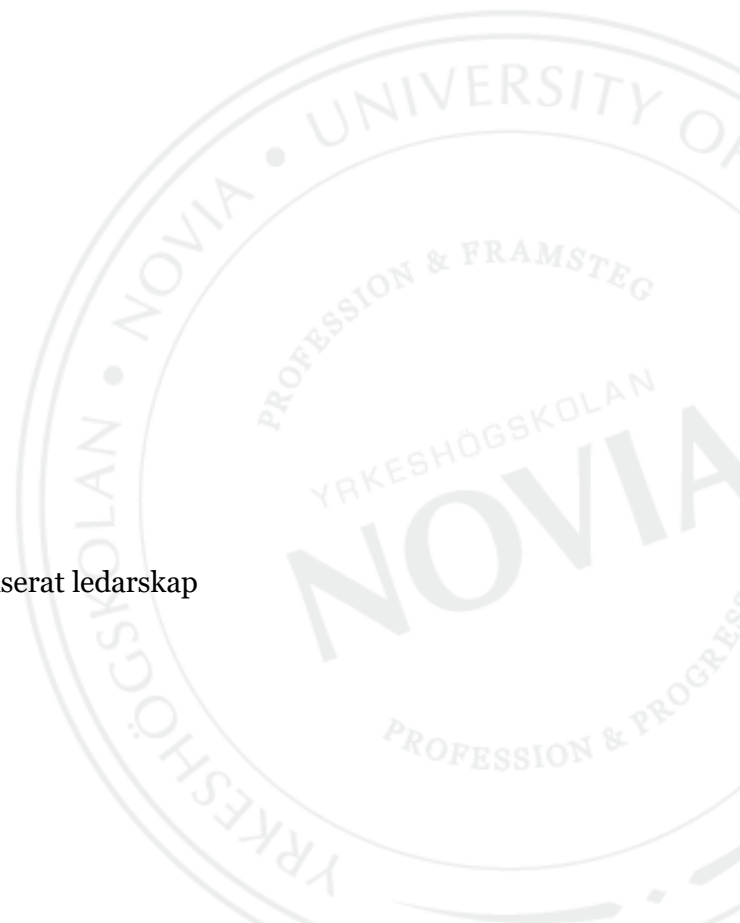
En marknadsanalys

Peter Björklund och Mats-Helge Sundqvist

Examensarbete 2017

Utbildningsprogrammet för Teknologibaserat ledarskap

Vasa 2017



EXAMENSARBETE

Författare: Peter Björklund och Mats-Helge Sundqvist

Utbildningsprogram och ort: Högre YH Teknologibaserat ledarskap, Vasa

Handledare: Stefan Granqvist, Novia och Ann-May Pitkäkangas, Optima

Titel: FRAMTIDENS BEHOV AV MASKIN OCH METALLUTBILDNING

Datum 24.03.2017 Sidantal 127 Bilagor 3

Abstrakt

Optima har utbildat både plåtslagare-svetsare och verkstadsmekaniker sedan år 1963. Optima står nu inför en stor förändring inom yrkesutbildningen och vi utför denna studie för att möta denna förändring på bästa möjliga sätt.

Som utgångspunkt för studien har vi undervisnings- och kulturministeriets mellanrapport gällande 2018 års reform om yrkesutbildning på andra stadiet. Yrkesutbildningen bygger på kompetens och utgår från individen där alla erbjuds kvalitativ yrkesutbildning som motsvarar arbetslivets och individens behov och som verkställs på varierande sätt.

Vårt syfte med studien var att klargöra vad som förväntas av utbildningen inom maskin- och metallutbildningen i framtiden.

Vårt metodval blev en kombination av kvalitativ och kvantitativ metod.

Studiens resultat visar att företagen gärna ser att Optima fokuserar på automatisering och ny teknik, men även ett mera utbrett samarbete mellan skolan och företagen. Baserat på resultatet presenterar vi ett tio punkters förslag till förbättring

Språk: Svenska

Nyckelord: Affärsutveckling, andra stadiets utbildning, maskin- och metallutbildning

Förvaras: Webbiblioteket Theseus.fi eller vid Vasa vetenskapliga bibliotek, Tritonia.

MASTER'S THESIS

Author: Peter Björklund and Mats-Helge Sundqvist

Degree Programme: Technology Based management, Vasa

Supervisors: Stefan Granqvist, Novia and Ann-May Pitkäkangas, Optima

Title: FRAMTIDENS BEHOV AV MASKIN OCH METALLUTBILDNING

Date 24.03.2017 Number of pages 127 Appendices 3

Abstract

Optima has trained both sheet metal workers, welders and machinists since the year 1963. We are now facing a major change in vocational education and training and making this study in order to meet this change in the best way possible.

As a starting point for the study, we have the Ministry of education and culture, the interim report regarding the 2018 reform of upper secondary Vocational education. Vocational education based on skills and starts from the individual, where all are offered quality vocational training corresponding to the skills and needs of the individual and that are implemented in different ways.

Our purpose with the study being to clarify what is expected of training within the machine - and metal-education in the future.

Our preferred methodology are a combination of qualitative and quantitative method.

The results of the study show that the companies would like to see that Optima focuses on automation and new technology, but also a more widespread cooperation between school and companies. Based on the results, we present a ten-point proposal for improvement.

Language: Swedish

Key words: Business development, vocational education and training, machinist- and metal-education.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstrakt.....	i
Abstract.....	ii
1 INLEDNING.....	1
1.1 Problemområde.....	2
1.2 Syfte.....	5
1.3 Avgränsning.....	6
1.4 Positionering.....	7
1.5 Central terminologi.....	8
1.6 Disposition.....	9
2 OPTIMAS VERKSAMHET OCH MARKNAD.....	10
2.1 Marknaden, utbildningsutbudet och tjänsteförsäljningen.....	10
2.2 Optimas ekonomiska ställning.....	13
2.2.1 Röntabilitet, likviditet, soliditet och konkurs prognostiseringstalet.....	15
2.3 Optimas personal.....	20
2.4 Optima i en nationell jämförelse.....	21
2.5 Optima är Europas innovativa och utmärkta yrkesutbildare.....	23
2.6 Optimas styrsystem.....	24
2.7 Optima i förändringarnas tid.....	27
2.8 Sammanfattning.....	28
3 TEORETISK FÖRANKRING.....	29
3.1 Begreppen utveckling och verksamhetsutveckling.....	30
3.2 Vad är affärsutveckling?.....	31
3.2.1. Content Marketing.....	32
3.3 Affärsutveckling i ett skolsammanhang.....	33
3.3.1. Effektivitet.....	34
3.3.2. Förändringsförmåga.....	34
3.3.3. Legitimitet.....	35
3.4. Vad är Marknadsanalys?.....	36
3.4.1 Marketing myopia.....	36
3.4.2 Makromiljön.....	37
3.4.3 Mikromiljön.....	37
3.4.4 Marknadsinformationssystem.....	37

3.5	Marknadsanalys i ett skolsammanhang	38
3.5.1	Att tänka på när man gör en marknadsanalys	39
3.5.2	Vad är syftet med en marknadsanalysen och vad ska den användas till?	39
3.5.3	Bestäm Scope	40
3.5.4	Marknadsanalysens två delar.	40
3.5.5	Gör skillnader på åsikter och fakta.	41
3.5.6	Tolkning av dataanalys	42
3.5.7	Risker för feltolkning	42
3.6	Sammanfattning	43
4	METOD	44
4.1	Forskaren och metodvalet	44
4.2	Allmän metodlära-validitet, reliabilitet	45
4.2.1	Vårt metodval	46
4.2.2	Fältundersökningens design	47
4.2.3	Djupintervjuns upplägg	47
4.2.4	Webropolundersökningens upplägg	48
4.3	Dataanalys	48
4.4	Hantering av felkällor och brister	48
5	RESULTAT	49
5.1	Målgrupp för marknadsanalysen	49
5.2	Företag där vi utför djupintervjuerna	49
5.3	Webropol enkäten	55
5.4	Resultatredovisning av webropol enkäterna	57
5.5	Resultat av djupintervjuerna	66
5.6	Kombinationsstudie Webropol/ djupintervju	80
5.7	Sammanfattning av fältstudien	90
6	FÖRSLAG FÖR OPTIMAS MASKIN & METALLUTBILDNING	91
7	IMPLEMENTERINGSPLAN FÖR NYORDNINGEN	93
8	KONKLUSION	94
8.1	Hur uppnådde vi vårt syfte med studien	94
8.2	Teoribidrag och praktiska resultat- vilka är de?	95
8.3	Hur implementera, när, till vilken kostnad och hur mäta utfall	96
8.4	Förslag till fortsatt forskning i saken eller närliggande sak	98

Litteraturförteckning	100
Bilaga 1	102
Bilaga 2.....	110
Bilaga 3.....	111

1 INLEDNING

Andra stadiets yrkesutbildning vid Optima samkommun ska liksom andra utbildningar i Finland rationaliseras och förändras för att anpassas till de direktiv som statsrådet föreslagit till lag om yrkesutbildning som skall träda i kraft 1.1.2018. Denna lagförändring sägs vara den största omstrukturering som ägt rum de senaste 20 åren när det gäller yrkesutbildning på andra stadiet i Finland (Statsrådsinformation 10.11.2016).

För att vara förberedda på denna lag och allt vad lagen medför och för att kunna optimera verksamheten inom maskin- och metallutbildningen i framtiden har vi tagit oss an uppgiften att utföra ett examensarbete för Optima samkommuns yrkesutbildning. Vi är två aktiva lärare som avser att ifall Optima förmår fånga in regionens behov kommer Optima även i framtiden att vara med och kämpa om förstaplatsen då det gäller bra och utmärkt yrkesutbildning i Finland.

Vårt examensarbete utförs med stöd i och från organisationens ledning och vår avsikt är att presentera hur framtidens maskin- och metallutbildning ska drivas i Optimas regi.

Vi är medvetna om att vi utför vår studie i ett läge då Finland under flera år upplevt *recession*. Man ska inte förbise det faktum att då nationalekonomin haltar kan dylikt ha krass inverkan på exempelvis utbildningen. Det kan hända att då landets ekonomi är dålig är utbildningssektorn en sektor som hamnar i skottgluggen när det gäller sparandet. Sparandet kan innebära till och med drastisk minskning av utbildning och avslutande av utbildningsprogram, vilket i sin tur kan leda till försämrad utbildningsnivå och arbetslöshet.

Som erfarna utbildare tror vi inte att en minskning av utbildningen för välstånd med sig. *Tvärtom är vi av den åsikten som forskningen generellt visat – nämligen utbildning och bildning skapar välstånd och Finland ska inte minska på något i utbildningsväg utan göra fortsatta satsningar på utbildning.*

Med forskningens rön parad med vår syn menar vi att det gäller för Optima att noggrant följa med marknadens behov, att i samråd med näringslivet anpassa utbildningen – och det handlingssättet ska göra att Optima är en ännu starkare aktör inom utbildning då vi går in i 2020 - talet.

Vi förstår att det resultatnriktade synsättet och affärsmässiga synsättet hela tiden kommer närmare och djupare in i skolvärlden. Vi ser inte dylikt som endast negativt.

På samma sätt som man inom affärsverksamhet arbetar hårt med affärsutveckling, anser vi att det samma bör gälla inom utbildningssektorn. Utvärdering och prognostisering, kartläggning av behov och krav är ”lite bättre” för beslutsfattandet jämfört med att endast basera besluten på historik och nulägesanalyser. Vi menar att vår forsknings ansats och utvecklings ansats för maskin- och metallutbildningen vid Optima ska vara vägvinnande för samkommunen.

I november 2016 valdes Optima till årets bästa yrkes utbildare 2017, sjunde året i följd och totalt 8 gånger. Detta faktum förtar inte vår utvecklings ansats, tvärtom ser vi det som sporrande att få vara delaktiga i ett arbetssamfund som jobbar på spets. **Vår tes är sålunda att en dylik forskningsansats kan ge avkastning för Optima som utbildningsanordnare för maskin- och metallbranschen.**

1.1 Problemområde

Yrkesutbildningen i Finland har förändrats och anpassats under hela den tid den existerat. Redan i början av 1900-talet fanns yrkesutbildning och då främst i form av verkstadsskolor på olika håll speciellt på traditionella bruksorter där metallindustri fanns.

Yrkesutbildningen omformades med tiden och många yrkesskolor startades, däribland Jakobstads yrkesskola 1963 som sedan 1.1.2003 benämns Optima.

Yrkesinstitutet har en längre tid brottats med problemet att det är för få som söker till maskin- och metallutbildning trots att behov av kunniga montörer, bearbetare och svetsare hela tiden funnits. Bland annat gav staten tilläggsfinansiering för att förbättra attraktionskraften för vissa branscher VVS, bygg och maskin- och metallbranschen år 2004. Optima erhöll då ca 700000 euro i tilläggsfinansiering för att öka ”dragkraften” till nämnda avdelningar. *Tilläggsfinansieringen gav resultat i form av fler sökande i några år men trenden höll inte i sig.*

Enligt obekräftade källor skulle det hösten 2016 ha varit fem yrkesutbildningsanordnare i Finland inom maskin- och metallbranschen som inte startat utbildningen på grund av för få sökanden. Ifall den här trenden fortsätter är det mycket beklagligt både för utbildningsanordnarna, men även för arbetslivet. Varifrån ska kunnig arbetskraft erhållas?

År 2005 hade Optima närmare 120 studerande på maskin- och metallutbildningen. Idag 2016 har vi 74 studerande inom maskin- och metallbranschen vid Optima.

Mäter man minskningen i procent är den drastisk, ca.30 %. Till saken kan tilläggas att vi startat en utbildning inom husteknik, utbildningsprogrammet för rörmontör som attraherar en del av våra sökande som annars troligen skulle ha sökt till maskin- och metallutbildningen. En ytterligare förklaring är att årskullarna nu i Finland är mindre än tidigare, exempelvis 2005.

En kort omvärldsanalys visar att det finns en likartad trend i Sverige som har pågått hela 2000-talet. De senaste åren har många svenska utbildare lagt ned "industriteknik"-programmen och sålt sina bearbetningsmaskiner på auktioner.

Då vi träffar kollegor från olika yrkes-utbildare är en av de första frågorna: "hur har ni det med antalet studerande"?

Vi ser att detta med för få studerande verkar vara ett stort orosmoln bland personalen inom maskin- och metallutbildningen utgående från denna korta analys.

Ett aktuellt forum där metallbranschen i Österbotten diskuterades är projektet Finnmet Partners. Vid ett seminarium i Vasa 2011 konstaterades bland annat följande:

Metall- och teknologibranschen är Österbottens största industrisektor. I branschen är över 12000 personer sysselsatta och för utveckling av branschen behövs i fortsättningen kunnig arbetskraft. (www.finnmet.fi)

I Finland är år 2016 nästan 300 000 personer sysselsatta inom teknologi-industrin. Detta motsvarar 12 % av alla sysselsatta i Finland. Företagen som hör till denna näringsgren genererar ca.15 miljarder euro i form av löner och lönebikostnader. Ett teknologi-industri företag genererar dessutom många arbetsplatser för underleverantörer. Därför är så mycket som en tredjedel av Finlands arbetskraft sysselsatt inom denna näringsgren eller näringsgrenar som har direkt eller indirekt koppling till teknologi-industrin. Enbart inom metallindustri är nästan 180 000 personer sysselsatta.(www.teknologiateollisuus.fi)

Vi ser med tydlighet att det finns *konflikter* i detta med utbildning då antalet yrkesläroanstalter under tiden 2010 - 2014 har minskat från antalet 114 till 105 i Finland. Lankinens rapport från 2007 förutspådde minskning av antalet läroanstalter men inte en så kraftig nedskärning som verkligheten visar.

Däremot visar en analys av produktivhetsprogrammet att undervisningsministeriets förvaltningsområde vill främja utbildning. Analysen visar att man betonar *utbildningssystemets effektivitet och resultat*.

Det betonas att de studerande ska vara välutbildade och motiverade, att de ska genomföra sina studier snabbare och om möjligt att de ska stanna i arbetslivet längre. Det framgår även i produktivhetsprogrammet 2006 – 2010 att effektivitets- och produktivhetsprogrammet kan föranleda personalminskningar vid statens yrkesläroanstalter (Lankinen 2007).

Vi ser med tydlighet att detta med yrkesutbildning verkar vara i en vågskål. Statsmakten vill ha välutbildade individer. Men statsmakten förutsätter att utbildningsverksamheten ska ske på ett effektivare sätt och inte med högre penninganslag utan tesen verkar vara ”*mera för mindre*”.

Det är just här som vi ser att detta med marknadsanalys och affärsutveckling kommer in med tydlighet i yrkesutbildningen. Det gäller att ta tag i de problem och bekymmer som finns och på bästa sätt analysera behov, bygga utbildningsprogram samt former för inläring, undervisning, handledning som tar färre resurser än det traditionella som vi haft ett halvt sekel i Finland.

Vi kan inte undgå att världen förändras – vi kan kalla det utveckling – vi kan inte heller undgå det faktum att även skolvärlden ska utvecklas där till och med digitalisering kommer att vara en framtidstrend. Med tanke på föregående kan konstateras att det är synnerligen viktigt att en fungerande yrkesutbildning finns kvar i framtiden.

Vi vill citera överdirektör Mika Tammilehto med utdrag från hans presentation 3.5.2016, där han refererar till huvuddragen i den reformlag som träder i kraft 1.1.2018 enligt följande:

- *Stärkande av den samhälleliga betydelsen av utbildningen*
- *Förnyande av utbildningsfinansieringen med bibehållen behörighet till vidarestudier*
- *Ombesörjande av regionalt heltäckande studiesystem*
- *Ökning av utbildning på arbetsplatser*
- *Förnyande av läroavtalssystemet genom att lätta på bördan för företag som har läroavtalsstuderande*
- *Samma lag skall gälla både för ungdoms- såväl som för vuxenstuderande*
- *Ta i bruk nya läroplaner där lärostigarna medger mera flexibilitet vid inläring*
- *All utbildning sker med ett och samma utbildningstillstånd*
- *Ett på yrkesprov baserat sätt att erhålla en examen oberoende på vilket sätt kunskapen erhållits (Tammilehto 2016)*

Reformen för med sig stora förändringar för yrkesutbildarna och ingen vet ännu med säkerhet vad allt det kan medföra, i form av omstruktureringar, rationaliseringar, ändringar i personalstruktur och personalresurser och så vidare.

Förutom att metallbranschens behov av utbildad arbetskraft förändras i framtiden kommer även själva kunnandet att förändras.

Därtill vill vi citera rektor Max Gripenberg då han i sitt inledningstal vid öppnandet av Fisyl kongressen vid Optima i Jakobstad 23.9.2016 sade bland annat följande:

- Vi ska tro på en framtid
- Sätten vi kommer att jobba på kommer att se annorlunda ut
- Vilka yrken har vi 2068 ?
- Det är för studerande vi finns till

På frågan ”hur lär man sig ett yrke i framtiden ?” svarade Gripenberg

- Via relationer
- En del av fostrandet i skolmiljö (fostran, övning)
- En del arbetsplatsförlagd inlärning
- Vilka möjligheter tillför det digitala ?

Vi finner att det problemområde och de problem samt konflikter vi identifierat är högaktuella såväl på det nationella planet som inom Optima.

1.2 Syfte

Vårt huvudsyfte med examensarbetet är att klargöra vad som förväntas av utbildningen inom maskin- och metallutbildningen i framtiden. Vår målsättning är också att analysera hur Optima när det gäller maskin- och metallbranschen, kan förbereda sig inför de förändringar som träder i kraft 1.1.2018.

Optima är intresserad av att så långt som möjligt kunna förutspå trender, behov och framtida riktningar inom såväl maskin- och metallbranschen men även inom andra branscher. *Därför utför vi en marknadsanalys.*

Vårt delsyfte är att Optima som "biprodukt" ska utveckla samarbetet med olika företag i regionen. Optima vill nämligen genom nära samarbete med våra lokala företag i mån av möjlighet svara på deras önskemål så långt som möjligt med utbildad arbetskraft. Optimas produkter dvs. våra examinander bör vara attraktiva för våra kunder (företagen).

1.3 Avgränsning

Vi kommer att avgränsa vår studie till att omfatta endast *maskin- och metallbranschen*.

Vår empiriska del kommer att omfatta metallbranschföretag men även vissa övriga företag, men endast sådana företag som har en egen reparations- eller underhållsverkstad som kan klassificeras som "metallverkstad".

Studien avgränsas dessutom *geografiskt* till att omfatta Optimas så kallade upptagningsområde som utgörs av kommunerna mellan Vörå i söder till Karleby i norr, se figur 1 enligt följande:



Figur 1 Optimas upptagningsområde 2016 (www.optimaedu.fi)

1.4 Positionering

Examensarbetet utför vi som *ett pararbete* eftersom vi arbetar som kolleger vid Optima inom maskin- och metallbranschen. Vi ser ett mervärde i att samarbeta kring examensarbetet med följande argument: ***För det första*** ser vi oss båda som aktiva och intresserade utbildare med maskin – och metallbranschens bästa för ögonen. ***För det andra*** har vi en längre tid tillsammans identifierat de problem och konflikter som föreligger inom utbildning inom maskin- och metallbranschen. ***För det tredje*** är vi båda eniga om att i det långa loppet är det marknadsorientering, kundbehov och kundfokus som ska vara marknadsdrivare även i skolvärlden.

Vi ser ingen konflikt i att skolan lyssnar på, värderar och kanske även implementerar förslag, ideer och även större utbildningsprogram. Detta dock så att volymen på behoven bör vara sådan att det går att driva en lönsam utbildningsverksamhet både på kort- och långsikt.

En viss spontan arbetsfördelning med inriktning på olika ämnen, kommer att ske mellan skribenterna Eftersom Optima erbjuder grundläggande yrkesutbildning inom maskin- och metallbranschen enligt två olika kompetensområden; kompetensområdet för plåtslagare/svetsare och kompetensområdet för verkstadsmekaniker.

Peter Björklund fokuserar på verkstadsmekanikerutbildningen och frågorna kring denna utbildningsinriktning, medan Mats-Helge Sundqvist fokuserar mera på plåtslagare-svetsarutbildningen och allt angående denna inriktning av maskin- och metallutbildningen.

Vid våra djupintervjuer kommer vi att samarbeta över våra egna ämnesområden eftersom många av våra samarbetsföretag sysslar med såväl plåtslagare-svetsarbeten som verkstads-mekanikerarbeten. Studiens resultatdel och sammanfattning är också fullt ut ett lagarbete som baseras på delarna i examensarbetet.

1.5 Central terminologi

I studien används en del förkortningar och begrepp som förklaras för att läsaren skall ha lättare att förstå vad han/hon läser.

Läroplan:	lokal läroplan grundad på de landsomfattande examensgrunderna
Grundutbildning:	grundläggande yrkesutbildning på andra stadiet
Vuxenutbildning:	yrkesutbildning för vuxna (fristående yrkesprov)
Nyckelkompetenser:	<i>allmänna</i> kompetenser artighet, komma i tid osv.
Yrkeskompetens:	kunskap inom specifikt yrke t.ex. murning
Certifikatkurs:	endagskurs t.ex. första hjälp, heta-arbeten
Yrkesprov:	praktiskt prov där erhållen kunskap testas praktiskt
Examensgrunder:	landsomfattande examensgrunder
Yrkesteam:	Lagstadgat trepartorgan, bestående av representanter för arbetslivet, utbildaren och studerande.
Examenskommission:	team som godkänner fristående examensprov inom vuxenutb.
Examensarrangör:	utbildningsanordnare (som erhåller finansiering)
IW:	International welder (IW – svetsarexamen)
IWS:	International welding specialist
Gröna kortet:	certifikat för certifierad CNC operatör
LiA:	lärande i arbete (arbetsplatsförlagd undervisning)
Kompetenspoäng:	studieprestationer benämns kompetenspoäng i enlighet med examensgrunderna

1.6 Disposition

Vårt examensarbete har följande disposition. Studien är indelad i 8 olika delar eller kapitel enligt följande.

Kapitel 2 beskriver Optimas verksamhet och marknad där vi noggrannare beskriver Optima i siffror och även siffror som berör personal och ekonomi.

Kapitel 3 Utgör examensarbetets teoridel där fokus ligger på affärsutveckling och verksamhetsutveckling.

Kapitel 4 är examensarbetets metod-del, här argumenterar vi för valet av metod i studiens empiriska del och kriterier för valet av målgrupp. I kapitel 4 behandlar vi även studiens validitet och reliabilitet samt eventuella kritiska val.

Kapitel 5 utgör studiens resultatdel.

Kapitel 6 presenterar våra förslag till anpassning och nyordning då den nya reformen har trätt i kraft.

I kapitel 7 presenterar vi en handlingsplan i fråga om hur implementeringen av våra förslag kan göras.

I kapitel 8 sammanfattar vi vår studie. Vi förklarar i avsnitt 8.1 i vilken mån vi nått vårt syfte. I avsnitt 8.2 presenterar vi såväl det teoretiska bidraget som det praktiska bidraget. I avsnitt 8.3 presenterar vi förslag till fortsatt forskning.

2 OPTIMAS VERKSAMHET OCH MARKNAD

Optima är en utbildningsarrangör som verkar i Svenskfinland med verksamhet på sju orter i Finland. I konceptet ingår *ungdomsutbildning, vuxenutbildning och yrkesinriktad specialundervisning*. Optima erbjuder även *arbetslivstjänster och har en del uthyrningsverksamhet*.

Optima är en tvåspråkig organisation med utbildningar främst på svenska, men även några finskspråkiga utbildningar finns. Likaså förekommer ett relativt stort antal läroavtal med finska som arbetsspråk. Optimas arbetslivstjänster erbjuds på både svenska och finska (www.optimaedu.fi).

Optima har moderna studieboistäder som används som logi för studerande vilka är i behov av studiebostad.

Optima samkommuns ägarkommuner är Jakobstad, Karleby, Kronoby, Larsmo, Nykarleby, Pedersöre och Vörå. Samkommunen ordnar via sin utbildningsenhet Optima yrkesutbildning för unga och vuxna, ansvarar för specialyrkesutbildningen i Svenskfinland samt erbjuder olika former av tjänster för arbetslivet (www.optimaedu.fi).

2.1 Marknaden, utbildningsutbudet och tjänsteförsäljningen

Marknaden för Optima omfattar hela Finland med tyngdpunkt på de svenskspråkiga regionerna. Optima har helhetsansvar för den svenskspråkiga yrkesinriktade specialundervisningen på andra stadiet i Finland. Detta medför att Optima finns så att säga för hela Svenskfinland.

Optima har ca 1100 studerande inom ungdomsutbildningen. Vuxenutbildningen har på årsbasis ungefär 300 läroavtalsstuderande, 60 studerandeårsverken i den yrkesinriktade tilläggsutbildningen, 100 personer i arbetskraftspolitisk utbildning samt 3000 personer i kursverksamheten. Optima har idag ca 260 anställda (www.optimaedu.fi).

För Optima liksom för alla yrkes-utbildare utgör intäkterna från staten i form av *enhetspris* den klart viktigaste inkomstkällan. Till exempel utgör enhetsprisintäkterna för år 2015 ca 85 % av alla intäkter som Optima hade.

I framtiden kommer enhetsintäkterna att minska betydligt och detta måste alla anpassa sig till vare man vill det eller inte. Här följer hur intäkterna bildas enligt följande:

<i>Verksamhetens intäkter</i>	<i>19 818 000</i>
<i>Enhetsprisintäkter</i>	<i>16 880 000</i>
<i>Övriga intäkter</i>	<i>2 933 000</i>

(Optima bokslut 2015)

Av intäkterna stod enhetsprisintäkterna för 85,2 % medan övriga intäkter stod för 14,8 %.

Vid analys av hemkommun för olika studeranden vid Optima kan följande tabell studeras:

Studerandes hemkommuner, andra stadiet (vägt årsmedeltal antal stud.):

<i>Grundläggande utb.</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>% på andra stadiet (vägt medeltal)</i>
<i>Jakobstad</i>	<i>279</i>	<i>269</i>	<i>24,8 %</i>
<i>Pedersöre</i>	<i>263</i>	<i>253</i>	<i>23,4 %</i>
<i>Larsmo</i>	<i>130</i>	<i>124</i>	<i>11,5 %</i>
<i>Nykarleby</i>	<i>126</i>	<i>111</i>	<i>10,3 %</i>
<i>Kronoby</i>	<i>104</i>	<i>92</i>	<i>8,5 %</i>
<i>Karleby</i>	<i>67</i>	<i>54</i>	<i>5,0 %</i>
<i>Vörå</i>	<i>45</i>	<i>46</i>	<i>4,3 %</i>
<i>Optima-området</i>	<i>1013</i>	<i>949</i>	<i>87,8 %</i>
<i>Övriga kommuner</i>	<i>127</i>	<i>132</i>	<i>12,2 %</i>
<i>Sammanlagt</i>	<i>1140</i>	<i>1081</i>	<i>100,0 %</i> (Optima bokslut 2015)

Det verkar som om andelen av studerande från andra kommuner än Optimas så kallade upptagningsområde är på stigande. Detta är även i linje med Optimas strategier att studerande från olika orter gärna får komma till Optima för att studera.

Branscher såsom maskin- och metallbranschen lockar några sökanden från övriga kommuner på grund av den erkända svets-utbildningen. Kosmetologavdelningen, ungdoms- och fritidsmontörerna och bagare-konditor är andra utbildningsprogram med relativt hög procent studerande med hemort utanför Optimas upptagningsområde.

Optima samkommun satsade på att bygga ut studiebstäderna på Ekovägen i Jakobstad samtidigt som det gjordes en grundförbättring av byggnaden.

Dessutom har samkommunen under åren satsat stora summor på investeringar i byggnader, maskiner och utrustning.

Till exempel inom maskin- och metallbranschen har många maskiner förnyats under många år. Maskin och metallavdelningen tog i bruk förnyade och förstörade utrymmen 1998 i samband med att fastigheten renoverades. Sedan det har flera stora byggprojekt förverkligats, nu senast togs hösten 2014 i bruk en stor utbyggnad som uppförts delvist som ersättning för den avyttrade byggnaden på Paul Hallvarsgatan i Jakobstad (tidigare Jakobstads Handelsläroverk)

Vi konstaterar att Optima i dagsläget är en aktiv utbildare och även att man satsar på och fokuserar på maskin- och metallutbildningen. *Maskinparken har förnyats och fastigheterna är i bra skick.* **Det som däremot vi skall fokusera på i detta examensarbete är marknaden det vill säga de sökande, de som antas, de som studerar och de som utexamineras.** För en framgångsrik utbildare som Optima, är det viktigt att den utbildning som ordnas, görs i samarbete med arbetslivet. **Fokus ska ligga på att utbildningen ska motsvara arbetslivets krav och behov.**

Det står klart att Optima som en bra utbildare ska stå för sådan utbildning som kan användas i arbetslivet (jämför Kirkpatrick 1998).

2.2 Optimas ekonomiska ställning

Optima har under en lång tid haft en relativt god ekonomi trots stora investeringar. En orsak till detta är den goda placering i den nationella jämförelsen som görs varje år. I den så kallade resultatbaserade finansieringen har Optima haft en bra placering alla år sedan denna infördes. Sju gånger har Optima placerat sig på första plats. Ekonomiskt har detta tillfört stora summor varje år.

Endast under ett par år har Optima vädjat till medlemskommunerna om dispens från att betala ränta på grundkapitalet. Denna ränta betalas endast av en handfull samkommuner för utbildning till sina ägarkommuner. För år 2017 har Optima ansökt om befrielse från att betala denna ränta på grundkapitalet. Här följer tabell 2, ett utdrag ur Optimas bokföring:

	Grundkapital 31.12.2014	Ränta 2 %
<i>Jakobstad</i>	2 866 159,73	57 318,42
<i>Pedersöre</i>	1 578 988,94	31 577,39
<i>Karleby</i>	1 086 862,01	21 734,85
<i>Nykarleby</i>	1 034 006,33	20 677,74
<i>Kronoby</i>	784 768,40	15 685,81
<i>Larsmo</i>	534 392,73	10 685,47
<i>Vörå</i>	97 482,16	1 949,64
Totalt	7 982 660,30	159 629,32 (Optima bokslut 2015)

Av tabell 2 framgår storleken på räntan på grundkapitalet. Mätt i årsverken motsvarar denna summa tre till fem personer så det har med andra ord stor betydelse ifall räntan betalas eller inte.

Optima har ett genererat överskott på ca. 6 miljoner euro vilket är bra med tanke på kommande utmaningar för ekonomin.

År 2017 ser ut att bli ett ”mellanår” vad gäller organisationen och personalstyrkan, men det verkar som om att det år 2018 igen krävs omställningar för att få organisationen och framförallt ekonomin att fungera. Den nya lagstiftningen innebär att det inte framöver kommer att särskiljas mellan ungdomsutbildning och vuxenutbildning. Det innebär att det krävs *nya system och modeller* för genomförande av undervisningen.

Positivt är att ett antal i personalen igen då uppnått pensionsåldern vilket underlättar en eventuell minskning av personalstyrkan.

Ett sätt att åskådliggöra Optimas ekonomi är att betrakta balansens nyckeltal som finns presenterat i Optimas bokslut.

BALANSENS NYCKELTAL	2015	2014
<i>Soliditet (%)</i>	68 %	67 %
<i>Grundkapital (1000 €)</i>	7 983	7983
<i>Grundkapitalandel (%)</i>	34 %	34 %
<i>Akkumulerat överskott (1000 €)</i>	6 048	6 199
<i>Relativ skuldsättningsgrad</i>	35,7 %	35,5 %
<i>Lånestock (1000 €)</i>	3 901	4 163
<i>Egna lån för investeringar</i>	2 201	2 663
<i>Likviditetslån</i>	1 700	1 500 (Optima bokslut 2015)

I följande avsnitt 2.2.1 granskar vi specifikt Optimas nyckeltal.

2.2.1 Röntabilitet, likviditet, soliditet och konkursprognostiseringstalet

I detta avsnitt gör vi en noggrannare analys av *röntabiliteten, likviditeten, soliditeten och konkursrisken*.

I avsnitt 2.2, sidan 14 föreligger analysresultat för år 2015 och 2014. Vi ser det dock som viktigt att göra en ytterligare kontroll av måtten baserat på bokslutet per 31.12.2016. vi motiverar vår tilläggsanalys med att det gäller att ständigt följa med en verksamhets ekonomiska hälsa. Det är den ekonomiska hälsan som är en byggsten att kunna utveckla en verksamhet.

Vår resultatgranskning beaktar följande parametrar:

1. Röntabilitet
2. Likviditetsmått Current ratio / Quick ratio
3. Soliditeten, förmågan att motstå svårigheter i ekonomisk bemärkelse
4. Prihtis konkursprognostiseringstal

1. Röntabilitet

Med röntabilitet eller avkastning på kapital kan man mäta eller kontrollera för att få en uppfattning hur bra eller stabilt företaget fungerar. Vi väljer att räkna ut tre olika nyckeltal för röntabiliteten nämligen ROA dvs. avkastning på totalt kapital, ROI dvs avkastning på sysselsatt kapital samt ROE dvs. avkastning på eget kapital.

ROA eller avkastning på totalt kapital räknas ut genom att dividera summan av rörelseresultatet och finansiella intäkter med balansomslutningen.

År 2014	År 2015
296 000 + (-164 000)	-151 000 + (-183 000)
----- = 0,63%	----- = - 1,67 %
21 089 000	19 975 000

Avkastningen på totalt kapital kan man anse svagt eftersom ett värde mindre än 5% klassas enligt DuPont modellen som svag avkastning.

ROI eller avkastning på sysselsatt kapital räknas ut genom att dividera summan av resultat och finansiella intäkter med differensen av balansomslutningen och räntefria skulder.

År 2014	År 2015
296 000 + (-164 000)	-151 000 + (-183 000)
----- = 0,77 %	----- = - 0,2 %
21 089 000 – 3 878 000	19 975 000 – 3 626 000

Avkastningen på det sysselsatta kapitalet anses vara god ifall den överstiger 15 % vilket Optima samkommun inte gör. Företaget ger i detta skede ingen avkastning på det sysselsatta kapitalet.

ROE eller avkastningen på eget kapital räknas ut genom att dividera resultatet efter skatt med det egna kapitalet.

År 2014	År 2015
296 000	-151 000
----- = 2,1 %	----- = -1,08 %
14 182 000	14 031 000

Ifall avkastningen på eget kapital överstiger 20 % anses det vara ett bra värde för denna parameter. Denna parameter ser inte så bra ut för samkommunen.

2. Likviditet

Likviditetsmåttan Current ratio / Quick ratio är två olika mätare för ett företags kortsiktiga betalningsförmåga.

Current ratio räknas ut genom att man dividerar summan av finansieringstillgångar och omsättningstillgångar med kortfristiga skulder.

År 2014	År 2015
1 445 000	1 438 000
----- = 0,26	----- = 0,26
5 639 000	5 587 000

Ifall Current ratio - talet ligger under 1,0 anses den kortsiktiga betalningsförmågan vara svag vilket gäller för Optimas fall.

Quick ratio räknas ut genom att man dividerar finansieringstillgångar med kortfristiga skulder.

År 2014	År 2015
119 000	73 000
----- = 0,07	----- = 0,04
1 760 000	1 960 000

Ifall Quick ratio – talet ligger under 0,5 anses kortsiktiga betalningsförmågan vara svag vilket gäller för Optimas fall.

3. Soliditet

Soliditeten är en mätare som mäter hur stor andel av tillgångarna som är egna medel och hur stor del som är belånade medel.

Soliditeten är en parameter som ofta nämns då folk pratar om olika företag. Att ett bolag är solitt vet alla att då mår företaget bra ekonomiskt eller har åtminstone en bra grund att stå på.

Soliditeten beräknas genom att man dividerar eget kapital med balansslutningen.

År 2014	År 2015
14 182 000	14 031 000
----- = 67,2 %	----- = 70,2 %
21 089 000	19 975 000

En soliditet som överstiger 40 % anses god och detta visar på att Optima har en god soliditet. Detta är en följd av flera faktorer, bland annat har det under årens lopp byggts upp ett ackumulerat överskott på 6 miljoner euro. Man har inte heller ”dränerat” företaget på pengar genom att göra onödiga investeringar i någon större utsträckning.

Soliditeten är ett mått på förmågan att motstå svårigheter i ekonomisk bemärkelse. Trots att både räntabiliteten och likviditetsmåten visar på svag ekonomi har ändå Optima en relativt god grund att stå på i och med att stora investeringar gjorts både vad gäller fastigheterna, maskinerna såväl som inventarierna.

4. Prihtis konkursprognostiseringstal

Prihtis konkursprognostiseringstal är ett mått på hur nära eller hur stor är risken för en förestående konkurs.

Konkurs prognostiseringstalet räknas ut enligt en modell som Prihti arbetat fram. Enligt formeln:

$$Z = 100*0,049*X1 + 100*0,021*X2 - 100*0,048*X3$$

Där

$X1 = \text{nettoresultat} / \text{balansomslutning}$

$X2 = (\text{finansiella tillgångar} - \text{kortfristiga skulder}) / \text{balansomslutning}$

$X3 = \text{skuldsättningsgrad (totala skulder} / \text{ eget kapital)}$

År 2014

$$X1 = 296\,000 / 21\,089\,000 = 0,014$$

$$X2 = (119\,000 - 1\,760\,000) / 21\,089\,000 = -0,078$$

$$X3 = 4\,163\,000 / 14\,182\,000 = 0,294$$

$$Z = 100*0,049*0,014 + 100*0,021*-0,078 - 100*0,048*0,294 = -0,89$$

År 2015

$$X1 = -151\,000 / 19\,975\,000 = -0,0076$$

$$X2 = (73\,000 - 1\,960\,000) / 19\,975\,000 = -0,094$$

$$X3 = 3\,901\,000 / 14\,031\,000 = 0,278$$

$$Z = 100*0,049*-0,0076 + 100*0,021*-0,094 - 100*0,048*0,278 = -1,56$$

Ifall konkursprognostiseringstalet $Z < -4,55$ klassificeras företaget som konkursföretag.

Optimas Z-tal **-1,56** är tal som inte ändå ligger så speciellt nära konkursgränsen.

Detta är dock ingen överraskning eftersom soliditeten är hög.

Generellt sett är det knappast troligt att en samkommun som Optima skulle gå i konkurs, men betydliga omändringar eller nedläggningar är dock vanligare.

2.3 Optimas personal

Samkommunen hade vid årsskiftet en aktiv personalstyrka på 264 personer. Anställningarna är heltids- och deltidsanställningar i huvudsyssla, och av dessa finns såväl anställningar tillsvidare som visstidsanställningar. Totalantalet anställda den 31.12. var två fler än vid föregående årsskifte (Optima bokslut 2015).

Våren 2016 hölls de första samarbetsförhandlingarna vid Optima. Detta resulterade i en minskning av personalstyrkan med 23 personer. Arrangemangen var av flera olika arter bland annat kunde några personer pensioneras, några tidsbundna avtal förlängdes inte, en del uppsägningar verkställdes.

Hösten 2016 är personalstyrkan vid Optima ca 230 personer.

I den nationella rankingen (se kap.2.4 sidan 21) har Optima en av de lägsta mätarna vad gäller behörighetsgraden hos personalen. Detta är ett specifikt svenskspråkigt problem. En av orsakerna till den låga placeringen för denna mätare är att det helt enkelt inte finns lämpliga högre högskoleexamen, högskoleexamen eller motsvarande som arrangeras på svenskt håll i Finland.

Optima har deltagit i extra arrangemang som ordnats under åren bland annat en specialutbildning som gav behörighet för yrkeslärare trots att högskoleexamen saknades. Denna utbildning gick av stapeln på tidigt 2000-tal och det var en handfull obehöriga som erhöll sin formella behörighet genom det arrangemanget.

2.4 Optima i en nationell jämförelse

Optima har i en nationell jämförelse klarat sig mycket bra resultatmässigt. Många faktorer bidrar till det goda resultatet men en av de främsta är dock industrin som finns runtom i Optimas upptagningsområde. Regionen är en av Finlands bästa med tanke på den exceptionellt låga arbetslösheten. Detta beror i sin tur på många faktorer, en bland dem är språket.

I en artikel i Kauppalehti förundrades man över det goda sysselsättningsläget för en rad industrier och tillverkare i Karleby. Många intervjuade berättade att de säljer bra till Sverige för att de kan prata med dem. Av tradition vill svenskarna känna sina leverantörer, kunna prata med dem på svenska.

Undervisnings- och kulturministeriet har också för år 2017 rankat Optima som Finlands bästa yrkes utbildare. Det är nu sjunde året i rad och åttonde gången sammanlagt som Optima placerar sig på första plats sedan 2009.

Optimas framgångar är ett resultat av ett utmärkt samarbete med arbetslivet i regionen samt motiverade studerande och engagerade medarbetare.

Optima räknas till gruppen stora utbildningsanordnare, av vilka det finns 47 stycken i landet. Rankingen görs årligen för att fastställa den resultatbaserade finansieringen för det kommande året. Placeringen innebär ett märkbart tillägg till enhetspriset för år 2017.

Den resultatbaserade finansieringen utgår huvudsakligen från utbildningens effekter. I bedömningen för 2017 års finansiering granskas de som skrevs in som studerande hösten 2011 och deras situation i slutet av år 2014, dvs. drygt 3 år senare. Varje enskild studerande placeras på basis av en mängd olika bakgrundsfaktorer i en av fem resultatgrupper:

- 1. fått examen, arbetar*
- 2. fått examen, fortsatta studier*
- 3. fått examen, varken arbete eller fortsatta studier*
- 4. inte fått examen, arbetar eller studerar*
- 5. avbrutit, varken arbete eller studier*

I klarspråk utgår bedömningen från hur väl de som utexaminerats har sysselsatts efter avlagd examen, hur stor andel som avklarar sina studier inom utsatt tid, antalet som avbryter sina studier och antalet som fortsätter med studier efter avlagd examen. Därtill beaktas lärarbehörighetsgraden och satsningar på utvecklande av personalens kunnande i bedömningen.

Den resultatbaserade finansieringsandelen har som en del av enhetspriset utdelats till utbildningsanordnarna inom yrkesutbildningen sedan 2006, före det utdelades resultatbonus under tre år. Optima har alltid varit bland de sex bästa i landet (www.optimaedu.fi).

Vid en närmare analys av resultatet från rankingen för år 2017 kan konstateras att det ändå är ganska jämnt i toppen och Yrkesakademien YA! erhöll mycket goda poäng och placerade sig som tvåa i jämförelsen 150 poäng efter Optima.

Placering	Utbildningsanordnare	Poäng
1	Optima samkommun	1255
2	Sv.Ö.-bott.förbund för utbild.	1105
3	Työtehoseura ry	1100
4	K-Pohjanmaan koulutusyhtymä	1078
5	Jokilaaksojen koulutus.ky	1048
6	Raision seudun koul.kuntayht.	1048
7	Savon koulutuskuntayhtymä	1047
8	Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä	1046
9	Kajaanin kaupunki	1042
10	K-Uudenmaan koulutuskuntayht.	1035

Utdelningen från den resultatbaserade finansieringen är betydande dels ekonomiskt som tidigare nämnts, men även psykologiskt påverkar det organisationen och personalen på ett positivt sätt.

Många besökare från olika organisationer har önskat besöka Optima dels tack vare ”number one” som ibland används som namn på den goda placeringen i rankingen.

2.5 Optima är Europas innovativa och utmärkta yrkesutbildare

Europeiska kommissionen har utnämnt Optima till Europas innovativa och utmärkta yrkesutbildare. Den andra utmärkelsen på en månad eftersom Undervisnings- och kulturministeriet i november rankade Optima för sjunde året i rad och åttonde gången sammanlagt som Finlands bästa yrkesutbildare.

Utmärkelsen Innovative and excellent VET provider delas ut för första gången. Vinnaren har utsetts av en grupp yrkesutbildningsexperter oberoende av Europeiska kommissionen. Optima mottar priset i dag på finaldagen under Europeiska kommissionens yrkesutbildningsvecka, European Vocational Skills Week, i Bryssel (5 - 9 december 2016) som också ordnas för första gången. Evenemanget omfattar EU-länder, EFTA-länder och länder som kandiderar för EU-medlemskap.

- Vi vill ännu en gång poängtera att framgångarna är ett resultat av ett utmärkt samarbete med arbetslivet i regionen samt motiverade studerande och engagerade medarbetare. Stödet från våra medlemskommuner och förtroendevalda har också varit viktigt. Vi erbjuder en utbildning där studerandena får det stöd de behöver för att förvärva den yrkesskicklighet de eftersträvar. En utbildning där varje individ är viktig (Rabbe Ede 2017).

Yrkesutbildningsbenägenheten i regionen är hög och Optima ses som en attraktiv studieplats. År 1997 satte Optima som målsättning att bli den bästa utbildaren på andra stadiet i Finland. Det målet uppnåddes 2009, då Optima första gången rankades som landets bästa stora yrkesutbildare av Undervisnings- och kulturministeriet.

- I vår del av landet har sysselsättningsgraden länge avvikit från de flesta andra delar av landet, vilket ger bra möjligheter att få arbete efter avlagd examen. En mycket stor del av våra studerande kommer ut i arbetslivet direkt efter studierna. Många går också vidare till yrkeshögskolestudier. Vi är bäst i landet gällande genomströmning och avbrottsgraden är bland de lägsta. Vi godkänner inte frånvaro och vi har system för att få studerande att hållas kvar (Rabbe Ede 2017).

Optimas styrka är också att alla ungdomar kan erbjudas utbildning på rätt nivå, såväl de som på grund av olika funktionsnedsättningar behöver yrkesinriktad specialundervisning, som de toppstuderande som tävlar nationellt och internationellt i Skills-tävlingar. Detta leder också till färre studieavbrott (www.optimaedu.fi).

2.6 Optimas styrsystem

Optima har ett styrsystem i likhet med de flesta kommunala förvaltningar dvs. en samkommun fullmäktige, en samkommunstyrelse, en revisionsnämnd samt en ledningsgrupp. Därtill finns samkommundirektör, rektor, förvaltningsdirektör samt två biträdande rektorer, en chef för vuxenutbildningen och arbetslivstjänsterna och därtill en rektor för den yrkesinriktade specialundervisningen.

Styrelsen består av 9 stycken politiskt valda ledamöter som alla har en personlig ersättare enligt tabell nedan:

Styrelsen 2013-2016

<i>Ordinarie</i>		<i>Ersättare</i>	
<i>Björkman Åsa</i>	<i>sfp</i>	<i>Käcko Guy</i>	<i>sfp</i>
<i>Englund Inger</i>	<i>sdp</i>	<i>Överfors Johanna</i>	<i>sdp</i>
<i>Forsander Tuula</i>	<i>sfp</i>	<i>Forsander Mårten</i>	<i>sfp</i>
<i>Holmgård Kenneth (ordf.)</i>	<i>sfp</i>	<i>Staffan Lisbeth</i>	<i>sfp</i>
<i>Kortell Gustav</i>	<i>sfp</i>	<i>Käldman Leif</i>	<i>sfp</i>
<i>Kull Bjarne (viceordf.)</i>	<i>sdp</i>	<i>Wenman Jan</i>	<i>sdp</i>
<i>Snellman Mikael</i>	<i>kd</i>	<i>Östman Majvor</i>	<i>kd</i>
<i>Sourander Ulf</i>	<i>sfp</i>	<i>Linder Ulla</i>	<i>sfp</i>
<i>Uusitalo Arja</i>	<i>c</i>	<i>Ingram Minna</i>	<i>c</i>

Styrelsen har mandattid om fyra år liksom övriga kommunala styrelser. Styrelsen behandlar och beslutar i olika ärenden som förbereds av direktören, förvaltningsdirektören m.fl.

Ärendena paragrafsätts i en föredragningslista som sedan behandlas på styrelsemöten enligt gällande föreskrifter för offentlig förvaltning i Finland.

Styrelsens möten protokollförs och så gott som alltid skriver lokalpressen vilka beslut som tagits under mötena.

Styrelsen sammankallas normalt en gång per månad, men allt mellan 10 och 15 möten har protokollförts per år sedan 2006.

Protokollen finns upplagda på Optimas hemsida och är offentliga handlingar som vem som helst har tillgång till och kan läsa. Vissa paragrafer har lämnats bort på grund av olika orsaker, allt enligt god sed vid offentlig förvaltning.

Samkommunfullmäktige har 17st. ledamöter likaså politiskt valda enligt tabell:

Fullmäktige 2013-2016

Kommun	Fullmäktige	Parti	Ersättare	Parti
Nykarleby	Björkman Roy Sourander Ulf	sfp sfp	Englund Inger Sandberg Tomas	sdp sfp
Jakobstad	Forsman Bo Hiltunen Risto Holmqvist Karl-Johan Rönback Ulrika Sundqvist Carola Vikström Mona (2-viceordf.)	sfp pro vf sdp sfp sfp	Tonberg Christer Srömberg Ellen Lindqvist Annette Storbjörk Jakob Saari Kristina Holmgård Kenneth	sfp gröna kd sdp sfp sfp
Pedersöre	Fagerholm Niclas Holmqvist-Nybacka Karin Sandberg Henrik (ordf.)	kd sfp sfp	Hägglund Maila Forsström-Fellman Anette Backlund Christian	sdp sfp sfp
Kronoby	Backman Inger Hansen Nina	sfp sfp	Ranta Anne-Mie Djupsjöbacka Kim	sfp sfp
Larsmo	Hjulfors Andreas	sfp	Barkar Katarina	sfp
Vörå	Ståhlberg Stefan	sfp	Karls-Nygård Nina	sfp
Karleby	Smedman Rainer (1-viceordf.) Timonen Marlen	sdp sfp	Sabel Roy Zitting Hannele	sdp sfp

Fullmäktige har mandattid om fyra år liksom övriga kommunala organ. Samkommunfullmäktige behandlar och besluter i olika ärenden som styrelsen har beslutat om.

Ärendena paragrafsätts i en föredragningslista som sedan behandlas på möten enligt gällande föreskrifter för offentlig förvaltning i Finland.

Fullmäktiges möten protokollförs och så gott som alltid skriver lokalpressen vilka beslut som tagits under mötena.

Samkommunfullmäktige sammankallas normalt två till tre gånger per år, men allt mellan 3 och 8 möten har protokollförts per år sedan 2012.

Protokollen finns upplagda på Optimas hemsida och är offentliga handlingar som vem som helst har tillgång till och kan läsa. Vissa paragrafer har lämnats bort på grund av olika orsaker, allt enligt god sed vid offentlig förvaltning.

Optima tog i bruk en ny organisationsmodell 1 januari 2013. Förändringarna berör i första hand utbildningsenheten. Utbildningsområdena ska ges ännu bättre förutsättningar att fokusera på utbildning, serviceproduktion och utveckling av dessa (www.optimaedu.fi).

Den operativa ledningen på Optima utgörs av följande personer:

Samkommundirektör	Rabbe Ede
Förvaltningsdirektör	Tiina Sjölund
Rektor	Max Gripenberg
Rektor för yrkesinriktad specialundervisning	Sixten Snellman
Chef för vuxenutbildning och arbetslivstjänster	Rune Nyman
Biträdande rektor utbildningsområde Service	Anna-Lena Forsman
Biträdande rektor utbildningsområde Teknik	Ann-May Pitkäkangas

Dessutom finns många olika förmän och ansvarspersoner för olika områden och uppgifter.

Organisationen fungerar såsom en stor organisation tenderar att fungera. Ibland händer det (enligt vår åsikt) att det tar lång tid innan beslut tas om olika saker kanske mest därför att det helt enkelt är för många som deltar i beslutsfattandet.

*Utan att vara "bakåtsträvare" vill vi dock hävda att en enklare organisation med **färre**, men nog viktiga nyckelpersoner, kan utföra arbetet på ett mera rationellt och kostnadseffektivt sätt.*

2.7 Optima i förändringarnas tid

Yrkesutbildningsreformen som ska träda i kraft 1.1.2018 medför många förändringar. En enda lag ska gälla för såväl yrkesinriktade examina som för yrkesutbildning. Denna förändring torde inte påverka Optima på något speciellt sätt som skulle försvåra konkurrensen gentemot andra utbildningsanordnare.

Att kunskapskraven skall bemötas genom examen och examensdelar, förberedande utbildningar och genom andra yrkesutbildningar leder till att vi på Optima bör öka på flexibiliteten, detta medför att vi måste sätta mera resurser på personalen som skall planera studieuppläggen.

Ett tydligare examenssystem, som bättre svarar mot arbetslivets kunskapskrav är en bra förändring eftersom våra examinander böra vara så att säga användbara för arbetslivet i både lokalt och på ute i periferin.

Olika examina skall sedan kunna avläggas på ett enda sätt, ett sätt som grundas på yrkesprov. Denna förändring är vi förberedda på eftersom vi redan under ett antal år arrangerat olika yrkesprov i samarbete med industrin.

Personliga studieplaner, individuella studiestigar för alla som ska avlägga examen eller examensdelar kommer att medföra mera flexibilitet i planeringen och mer resurser till denna verksamhet.

Arbetskraftsutbildning (examensinriktad och en del av icke-examensinriktade arbetskraftsutbildningen) blir del av det nya yrkesutbildningssystemet, detta betyder att vi bör yttermera utveckla våra relationer och vårt samarbete med näringslivet.

Efter reformen skall vi dessutom erbjuda kontinuerlig ansökningstid. Detta blir en svår sak att implementera och risken finns att det blir svårt att få kontinuitet i undervisningen om en stor grupp består av olika individer som befinner sig på många olika nivåer i kunnandet. Detta blir en stor utmaning för Optima liksom för alla som arrangerar yrkesutbildning på andra stadiet.

Den nya reformen medför också att vi skall ha i system läroavtal och utbildningsavtal som huvudformer för utbildning som sker på arbetsplatser. Vårt samarbete med arbetsplatserna bör utökas markant. Det blir intressant att se hur detta tas emot av företagen. Ibland upplever vi att vi kanske redan nått eller ibland till och med passerat gränser för hur mycket eller hur många praktikanter företagen är villiga att ta emot.

Reformen medför också att det får finnas bara ett enda utbildnings tillstånd och att det ska vara ett finansieringssystem, med tyngd på prestationer och genomslagskraft.

Denna del av reformen får troligen inte så stor märkbar betydelse i vårt arbete som lärare i klassrum eller i praktikverkstaden, troligen märks detta ej heller i samarbetet med industrin.

Generellt sett upplever vi att reformen medför både bra och mindre bra saker, men vi lever i förändringarnas tid så det gäller att hålla huvudet kallt och skynda långsamt, pröva på, utvärdera och försöka leva upp till uttrycket ”ständiga förbättringar”.

Maskin- och metallindustrin har en central ställning i Finlands nationalekonomi och utrikeshandel. Branschen har stor sysselsättningseffekt och över hälften av produktionen går på export. Till de grundläggande yrkesfärdigheterna hör att veta hur maskiner och anläggningar fungerar, kunna läsa arbetsritningar och kopplingscheman samt använda branschens arbetsredskap. I branschen krävs kunnande i olika slag av tillverkningsteknik, monterings- och installationsarbete samt maskindrift och maskinunderhåll (www.oph.fi).

2.8 Sammanfattning

På basen av en kort marknadsbeskrivning, de ekonomiska nyckeltalen och det organisatoriska ramverket konstaterar vi följande:

1. Optima är en utbildningsanordnare som verkar i en region med framtidsmöjligheter.
2. Optimas ekonomiska stadga ger möjlighet till utveckling.
3. Det gäller för Optima att ständigt fokusera på marknadsanalyser, och det kan även bli aktuellt att vara aktivare i frågan om medelsanskaffning. Vi menar baserat på den ekonomiska analysen och nyckeltalen att det gäller att vara proaktiv för att stärka såväl soliditet som likviditet. Framförallt ser vi det som möjligt att en framgångsrik utbildare i framtiden ännu aktivare utvecklar samarbetet med näringslivet och arbetslivet i övrigt. Detta omfattar ekonomiskt stöd i form av pengar för drift, men framför allt för utveckling.

3 TEORETISK FÖRANKRING

Med utgångspunkt i vårt syfte har vi inventerat teoribildning bland annat inom affärsutveckling. Det är tydligt att det finns en uppsjö av litteratur om affärsutveckling i småföretag, medelstora företag och multinationella företag. Den litteraturen visar på att detta med överlevnad, tillväxt, förnyelse och omvärldsanpassning är av största vikt. Däremot då det gäller skolvärlden där vi rör oss på olika stadier och där kärnverksamheten är bildning och utbildning är det mera tunnsått med både litteratur, journalartiklar men även goda case exempel.

Det är inte otänkbart att det är affärlivet som jobbar hårt och intensivt med dylikt och att skolvärlden aningen ligger i bakvatten. Tillspetsat kan man fråga sig huruvida det alls går att använda och omfatta begreppet affärsutveckling i en andra stadiets utbildning?--- Kanske är det så att vi i *skolvärlden* ska använda begreppet *verksamhetsutveckling* och näringslivet begreppet affärsutveckling. Men—vi har börjat laborera med ett växelbruk mellan *verksamhetsutveckling* och *affärsutveckling*. Vår erfarenhetsvärld och även befintlig teoribildning stöder den tanken.

I vår teoriinventering, har vi bekantat oss med såväl litteratur inom traditionell verksamhetsutveckling inom den offentliga sektorn, men i större utsträckning litteratur och tankegångar som är framforskade och praktiseras i företagssektorn. Detta därför att både i våra teoristudier och i vårt praktiserande menar vi att det är en rättare väg att gå, dvs. bedriva en växelverkan och ett växelbruk mellan skolvärld och skolans mission och affärsvärlden och affärsvärldens vision.

Våra teoristudier om affärsutveckling går inte ut på att utföra en djup och omfattande helhetsinventering av det som framforskats. Vi betonar istället det att utveckling är något som ska ske baserat på både *teoribildning* och *empiri*. Därtill är vårt ställningstagande det att marknaden är den plats som ska ge signaler och information för förändring och utveckling. Vi menar att uteslutande fastna i en teoribildning och låta den fullt ut styra inte i vårt fall skulle vara helt bra – därför låter vi den djupa inventeringen bli ogjord och vi finner att den teoriinventering som presenteras i detta kapitel är tillräcklig och inte överskuggar eller stör utan stöder en kommande fältundersökning.

Vi menar att vi måste våga fråga och analysera marknaden om deras behov. I dagens läge är det kundcentricitet som är i fokus i näringslivet (Fader 2015).

Med kundcentricitet förstås att den som säljer någonting bör känna till kunden och kundens kund mycket ingående. Inom kundcentricitetsforskningen och inom kundanalytiken betonas detta med att föra en *djupgående dialog med kunden*. Doerr & Schultz 2014 menar att det är den äkta och djupa dialogen, med kunden, där man försäkrar sig på bästa sätt om att förstå hur kunden verkar, som är *framgångsreceptet*.

Vi omfattar sålunda (Doerr & Schultz 2014) tankegångar då vi håller oss till en grundläggande teoribildning och något djupare fokuserar att få in impulser, uttalanden, ideer men även stöd för hur vi ska utveckla maskin och metallutbildningen vid Optima. Vi vill så att säga ta på oss kundens keps och sitta med kunden vid förhandlingsbordet och lyssna och lära samt strukturera ideer för praktisk handledning. Detta kallas för collaboration, ömsesidig samverkan och det är det vi tror på (se Fader 2012 och Doerr & Schultz 2014). Det faktum att det råder en hård förändringstakt även inom skolvärlden gör att vårt handlingsätt att lyssna på marknaden ytterligare försvarar sin plats.

Målet med kapitlet är att lägga grund för förståelse och att bygga en referensram för vår utvecklingsansats.

I avsnitt 3.1 beskriver vi i korthet vad begreppet utveckling och verksamhetsutveckling innebär. I avsnitt 3.2 beskrivs affärsutveckling i allmänhet, och i kap 3.3 affärsutveckling i ett skolsammanhang. I avsnitt 3.4 argumenterar vi för att en marknadsanalys/ fältstudie ibland är central för att kunna presentera utvecklingsförslag. I avsnitt 3.5 visar vi på möjligheter hur en marknadsanalys kan utföras och vilka styrkor och svagheter en sådan har, I kap. 3.6 sammanfattar vi teoriavsnittet och presenterar i punktform det vi tar med oss från teoriavsnittet till vår *empiristudie, marknadsanalys*.

3.1 Begreppen utveckling och verksamhetsutveckling

Med utveckling förstås ett sätt att göra en ansats till något slag av förändring som inte alltid per automatik betyder en förbättring. Men utan förändring kan inte heller en utveckling ske och utvecklingsarbete kan oftast liknas med en strävan till något sorts förbättringsarbete för att uppnå ett förutbestämt mål inom det aktuella verksamhetsområdet (Bruzelius & Skärvad 2011).

Om vi som exempel jämför en ny Toyota personbil med Henry Fords A-Ford som introducerades 1928 är det funktionellt samma bil som tar oss från punkt a till punkt b, men

börjar vi syna detaljerna är det egentligen ingen detalj som inte på något sätt genomgått en utvecklingsprocess.

Med *verksamhetsutveckling* förstås ett sätt att förändra den aktuella verksamheten till att möta omgivningens krav och behov av förändring och förbättring. Inom skolvärlden kan detta betyda både överlevnad och tillväxt. Med dagens snabba förändring gäller det att hela tiden kunna anpassa verksamheten utgående från omgivningens behov, jämför detta med kundcentricitet och kundfokus. Skolan balanserar ständigt mellan industrins krav och behov av välutbildade arbetstagare och undervisningsministeriets direktiv om hur utbildningen ska utformas.

3.2 Vad är affärsutveckling?

Affärsutveckling är ett mångdimensionellt begrepp som används tämligen populariserat, men i grunden är det frågan om förändring från något till något annat. Här följer kort om affärsutvecklingsbegreppet och med koppling till vårt forskningsområde, verksamhetsutveckling för Optima.

” Affärsutveckling berör vision, mål, strategi och taktik och utvecklingsfasen med den efterföljande analysen. Syftet med en strategi är säkerställa att man utvecklas i enlighet med vision och mål. Analysen ska leda till att hitta lösningar på problem eller att se nya möjligheter och därmed skapa utveckling och tillväxt” (wikipedia, 2016).

Inom skolvärlden (Optima) är då affärsutvecklingsvisionen att utbilda och göra det ännu bättre än tidigare för arbetslivet. Med ännu bättre förstås att man i samband med en auditering eller en kundtillfredsställelseanalys mätbart ser *förändringsciffror* som exempelvis att innehållet i utbildningen har förbättrats från 3.2 till 3.8.

Skolvärlden liksom affärlivet arbetar i en intressentmodell där det finns många aktörer. Aktörerna är bland annat finansiären (staten), samt kunden (studeranden) och arbetslivet (slutkunden). Vi Optima (företaget, tjänsteleverantören) måste tillgodose dessa intressenters krav och behov på ett sådant sätt att Optima är attraktiv (den attraktivaste!) aktör som utbildare från år till år. Inom näringslivet använder man begreppen att vara vinnare och att kunderna är lojala och kommer tillbaka år efter år (time after time, jämför Kotler 2010).

3.2.1. Content Marketing

Inom skolvärlden och betraktat ur en pedagogisk och didaktisk synvinkel debatterar man ofta detta med *utbildningens mål, innehåll och metoder*. Det finns forskare som menar att blott att man har ett klart mål med sin utbildning är innehållet och metoden något som ger sig lätt dvs. man har ett kursnamn och man påvisar hur man lär ut. Det finns även forskare som debatterar kring frågan: är det **lärandets vad** det vill säga innehållet som är viktigare än **lärandets hur**, metod. I våra pedagogiska studier har vi nog uppfattat att detta med innehåll och metod bör gå hand i hand- ett välavpassat innehåll som förmedlas till studerande med varierande metoder torde vara att föredra (jämför Kansanen 1987 och Uljens 1998).

I teoriavsnittet beskriver vi här begreppet content marketing därför att det skolan levererar ska ha ett innehåll och en metod då lärandet transformeras till de studerandes hjärnor, hjärtan och händer för användning i arbetslivet (jämför Kirkpatrick 1998).

Med content marketing, avses översatt till svenska, en så kallad innehållsmarknadsföring. Med detta avses skapande av interna strategier för att på bästa sätt nå ut till sina kunder.

”Författarna till boken ”Content marketing för alla, 2016” påstår att content marketing är det största som hänt marknadsföringen sedan 60-talets kreativa revolution.

Content marketing handlar om att prata med dina kunder utifrån vad som är värdefullt för dem, istället för att som traditionellt prata om sina produkter”. (Arhammar & Staunstrup 2016, s.8)

Detta tänk som finns inom content marketing eller innehållsmarknadsföring har nog funnits länge och baserar sig till en del på det länge kända uttrycket ” *kunden har alltid rätt* ” Vi har som tradition försett våra konsumenter med vad vi har att erbjuda, utan att destomera fråga efter vad kunden egentligen vill ha (vår egen reflektion).

Optimas intressenter, studerande, företagen, samt finansiären, har rätt till en modern företagsanpassad utbildning som är marknadsdriven (market driven). Ifall vi inte förmår att leverera i enlighet med behov och framförallt förändringsbehoven så hamnar vi på efterkälken och placerar oss på andra plats (second place finishers se Doerr & Schulz 2014)

Samtidigt lider företagen av att de inte kan rekrytera välbehövlig arbetskraft.

Här följer definitionen av innehållsmarknadsföring (content marketing):

” Content marketing är ett arbetsätt för att förändra målgruppens beteende genom att ge tillgång till värdeskapande innehåll på företagets egna plattformar. Innehållet sprids mest i egna kanaler, men kan även marknadsföras via köpta eller förtjänade medier. Innehållet ska vara relevant och värdefullt ur målgruppens perspektiv och inte fokusera på att sälja eller beskriva produkter. Arbetet med content marketing ska pågå kontinuerligt under en längre tid, utgå från förutbestämda mål och följas upp regelbundet” (Arhammar & Staunstrup 2016, s.9).

3.3 Affärsutveckling i ett skolsammanhang

Affärsutveckling i ett skolsammanhang kan ses som *affärsutveckling i vilket företag som helst*. Kunderna i en skolmiljö kommer från storleken på årskullarna (jämför ett lands demografi eller en regions demografi). Optimas kunder finns till största delen inom Optimas samkommun, men under senare år har vi även haft studeranden utanför Optimas egentliga upptagningsområde. Balansgången är att kunna erbjuda intressanta utbildningar, samtidigt som slutprodukten, den utexaminerade, ska vara av intresse och till sådan nytta för företagen att man anställer dem och bedömer att de är sådana att de bidrar till att utveckla företaget samt att de har en egen utvecklingspotential.

I skolmiljön brottas man ständigt med de förändringar som görs i kvoterings- och bidragssystemet och i företagen gör man i stället prognoser för nästa kvartal, nästa år o.s.v. Grunderna till framgång är att ha en anpassad och anpassningsbar organisation. Ifall kunderna/ bidragsstödet från staten minskar måste organisationen anpassas. I Bruzelius & Skärvad 2008 lyfter man fram *tre teser* om grundläggande krav på en organisation:

1. *Effektivitet*
2. *Förändringsförmåga*
3. *Legitimitet*

I de följande avsnitten följer en precisering av de grundläggande kraven på en organisation.

3.3.1. Effektivitet

”En organisation fungerar med hög effektivitet när den uppnår sina mål och tillgodoser intressenternas krav på värde inom givna ramar och förutsättningar (Bruzelius & Skärvad, 2008, s.36-37).

I skolsammanhang mäts effektivitet på olika sätt. Hur många av de som påbörjar studierna och även slutför dessa, är ett effektivitetsmått, ett annat är hur många av de utexaminerade som får arbete och har ett arbete inom sin bransch efter 5 år (Koulutusta vastaava työllistäminen, ett begrepp som införts av rådet för korkeakoulujen arviointineuvosto Jyväskylä 2016).

3.3.2. Förändringsförmåga

” För att upprätthålla och stärka effektiviteten måste en organisation ha förmåga att ständigt vidareutveckla och förändra sina produkter och tjänster, resurser, processer och organisation” (Bruzelius & Skärvad, 2008, s.36-37).

Dagens finansieringssystem i Finland för andra stadiets utbildning förändras hela tiden. De förändrade kraven på ny teknologi inom industrin och även digitalisering gör att ekvationen med statens minskade finansiering och Optimas behov av att vidareutbilda personalen och införskaffa den senaste teknologin blir nästintill en omöjlighet (jämför wicked problem solution).

3.3.3. Legitimitet

” En organisation måste kontinuerligt utveckla och underhålla förtroendekapitalet hos sina intressenter” (Bruzelius & Skärvad, 2008, s.36-37).

Då det gäller legitimitet uppfattar vi att skolvärlden verkar ”mellan två eldar”. Konflikten ligger i det att från skolhåll menar vi att vi har mål, innehåll och metoder som är mycket väl anpassade för en arbetskarriär men det är inte sällan som ett utbildningsprogram trots detta faktum inte förmår att attrahera ungdomar att påbörja utbildningen.

Optima strävar ständigt till att utveckla konceptet för t.ex. niornas besöksdagar, Optima ordnar med hjälp av de kringliggande företagen så kallade minimässor där företagarna får ställa ut och göra reklam för sina företag och därmed locka mer sökanden till utbildningen. En annan positiv effekt av detta är att studerandena får kontakt med företag som senare via LiA-perioder (Lärande i Arbete) och sommararbete senare anställer dem efter avslutad examen.

Utmaningen med kringverksamhet och att vara med på marknaden innebär även hantering av balansgången att pengarna oproportionerligt sätts på *kärnverksamheten* eller på *stödfunktionen* och marknadsaktiviteter. I en idealvärld kunde man tänka sig att en skola med tydlighet i sin årsbudget avdelar exempelvis 350.000 € för riktade marknadsaktiviteter och att statsmakten med tydlighet finansierar dylikt eftersom marknadsaktiviteter är en förutsättning för existens. Svårigheten är att anpassa kostymen så att inte organisationen i sig äter upp alla tillgångar/intäkter. Speciellt i stora organisationer har man utmaningar att snabbt anpassa sig enligt den rådande konjunkturen

Nedanstående nyckelfrågor kan man ställa sig vid verksamhetsutveckling:

- Vilka är våra största risker/möjligheter i värdekedjan?*
- Vilka är våra viktigaste intressentgrupper?*
- Vilka är våra intressenters behov?*
- Vad bör vi förbättra, varför och hur?”(Internetkälla: kth.se/hållbar affärsutveckling)*

3.4. Vad är Marknadsanalys?

” Marknadsanalys är en analys av en befintlig marknad i syfte att finna behov eller skapa ett behov för marknadens aktörer. En marknadsanalys brukar innefatta en beskrivning på nuläget av företagets marknader, kundrelationer och den interna organisationen (omvärldsanalys, relationsanalys, och intern analys). Utifrån dessa skapas sedan kundstrategier, relationsstrategier och organisationsstrategier. För att kontrollera detta brukar olika typer av nyckeltal skapas.”(wikipedia 2016)

Marknadsanalys eller omvärldsanalys är en central del i framgångsrik marknadsföring. Ordet *omvärldsanalys* passar bra då det beskriver hur viktigt det är att ständigt vara medveten om vad som händer i ens omgivning, något som fullt ut ansluter sig till vår forskningsansats (se kap 3 ingressen).

I de följande avsnitten fördjupar vi resonemanget i fråga om de robusta byggstenar som bygger marknadsanalysbegreppen på.

3.4.1 Marketing myopia

”(myopia= närsynthet) man koncentrerar sig på det man gör och avskärmar omgivningen” (Parment A., 2008, s.28).

Det är en risk i skolsammanhang ifall man avskärmar sig från kunden (närliggande företag) och isoleras i en egen organisation med tro på att man har rätt fokus. Man talar ibland om att sitta bakom en plog, ibland om kostnadsskapande stolvärmare men kanske faktum är att man inte tänker till. Det är bekvämare att vara back office än att jaga på fältet och avskärmningen tilltar an efter (Fader 2012).

Det är vår förhoppning att en skola som Optima med roder och riktning inte ska anamma marknadsanalysens fallgrop med denna närsynthet.

3.4.2 Makromiljön

Den globala affärsmiljön är den miljö som organisationen verkar i. Man tar här hänsyn till följande:

- Demografisk omvärld
- Ekonomisk omvärld
- Kulturell omvärld
- Politisk omvärld
- Teknologisk omvärld

Det är i likartad miljö som Optima verkar. Optima finns i Jakobstadsregionen med tillfredsställande ekonomi, stark kultur och arbetskultur och en teknologisk värld där pappersindustri och verkstadsindustri och en växande IT-industri kan identifieras.

3.4.3 Mikromiljön.

Denna miljö är ännu närmare vår skolmiljö och man hittar paralleller till nedanstående:

- Företaget
- Leverantörer
- Mellanhänder och distributörer
- Kunder
- Intressenter
- Konkurrenter

3.4.4 Marknadsinformationssystem

- Datainsamling för marknadsanalys
- Datakällor
- Metoder för datainsamling
- Analys jämte analytik
- Kundanalytik (jämför customer centricity, Fader 2012).

3.5 Marknadsanalys i ett skolsammanhang

Vad analyserar man i skolsammanhang? Ett ganska enkelt sätt är att hålla reda på hur årskullarna i samkommunsområdet ser ut. Dylig data kan man registrera och mäta 15 år bakåt i taget och en närmare analys kan man göra efteråt, exempelvis då studerandena går på kanske 8:an i högstadiet och börjar ha visioner om sitt framtida studieval.

Att *analysera arbetsplatsutvecklingen* i området är ett annat sätt att få fram prognoser om huruvida utbildningarna och framförallt företagen kommer att ha arbetskraftsbehov. Det är också skäl att analysera konkurrensen från *andra kommuner/städer med motsvarande utbildningar*. Har dessa något speciellt attribut att erbjuda som gör dem attraktivare än Optima?

Trender är ett annat område som vi bör beakta i analyserna --- vad är ungdomarna intresserade av? och hur kan vi få in detta i någon utbildningslinje som intresserar dessa men även passar i den omkringliggande företagskulturen?

Webropol-undersökningar med tidigare elever ger svar på hur stor del av de utexaminerade arbetar inom sitt område, samt hur stor del av ungdomarna som efter examen rekommenderar skolan och utbildningen. Detta är grundläggande information som nog skolvärlden hanterar idag men det är ofta som dylikt beskrivande data lämnar att ligga på hyllorna utan desto närmare analys för beslutsfattandet. Därtill är det skäl att i dialogen med företagen gå djupare in på behov och ta reda på styrkan och riktningen för att Optima ska kunna fatta ännu bättre beslut. Det är här vår fältundersökning förhoppningsvis ska visa sin styrka dvs. att fördjupa marknadsanalysen.

3.5.1 Att tänka på när man gör en marknadsanalys

”Företag som vill kunna konkurrera effektivt i en marknad behöver ha en genomarbetad marknadsstrategi som är utvecklad med tanke på de speciella förhållanden som råder i just den marknaden” (<http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>).

I skolsammanhang vill man få fram vad kunden (företagen som anställer individen) vill ha i form av utbildning hos de nyutexaminerade studenterna. Detta borde då överstämja med den aktuella läroplanen som gäller eller i aningen omarbetad form. Tyvärr finns här en flerårig fördröjning, så att införa snabba förändringar i läroplanen är inte lätt. Detta faktum måste vi dock bekämpa--- dvs visar vår kommande marknadsanalys på ett klart behov av omarbetning av exempelvis läroplanen, i mindre eller större utsträckning --- ja då är vi tvungna att argumentera för snabbare reaktioner trots viss tröghet i systemen med paragrafer och lagstiftning. Det kan hända att vi måste närma oss företagens synsätt gällande att **reagera och agera**.

3.5.2 Vad är syftet med marknadsanalysen och vad ska den användas till?

Det finns alltid en anledning varför man vill göra en marknadsanalys. Analysen görs för att man ska kunna fastställa målen för hur man ska jobba framöver. För att lyckas med marknadsanalysen måste man först ha klara syften. De tre huvudsyftena med en marknadsanalys är:

1. *Att kunna ta strategiska beslut kring marknaden*

Man måste fundera i vilken riktning verksamheten ska utvecklas för att vi ska kunna ha ett konstant elevunderlag eller få tillväxt i form av flera studeranden och kanske ett bredare utbildningsalternativ.

2. *Att kunna utveckla marknadsstrategier.*

Här måste vi inom skolvärlden vara duktiga och noggranna på att analysera och följa med vad som händer, för att utveckla och vidareutbilda oss för dagens krav som omgivningen förväntar sig av oss.

3. *Att kommunicera grunden för bolagets strategi internt eller externt.*

Hela skolans organisation måste vara med i utformandet av framtiden och ha en klar medvetenhet hur framtiden hos kunderna kan tänkas bli. **Integrationen mellan företag och skola måste bli starkare och vi måste prata samma språk som vår målgrupp.**

(<http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-a-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>).

3.5.3 Bestäm Scope?

”En marknadsanalys kan i teorin vara hur omfattande som helst. Utan tydligt scope med avgränsat fokus så finns det en risk att den blir för stor och inte relevant mot syftet.”

(<http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-a-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>).

Detta handlar för vår del att i den empiriska delen definiera målgrupp, antal intervjuer och djupet i frågebatteriet, frågeformuläret.

3.5.4 Marknadsanalysens två delar

”Det är även viktigt att använda rätt källor till information och analys.

Som tur är så är tillgången på information i dagens samhälle i princip obegränsad. Det är kvaliteten på informationen som är problemet”

(Internetkälla: <http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-a-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>)

I vårt sammanhang gäller det att i planeringen av fältstudien dels göra ett omfattande planeringsarbete och dels ett fokuserat genomförande.

3.5.5 Gör skillnader på åsikter och fakta

”Det absolut svåraste när man genomför en strategisk marknadsanalys är att rensa bort åsikter. Åsikter är inte fakta. Åsikter är den största boven till felaktiga analyser. De flesta har en åsikt om sin marknad, t.ex. ”vår största konkurrent är...” eller ”marknaden för den här typen av produkt kommer att växa”

(Internetkälla: <http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>).

”För att analysen ska vara användbar så måste den enbart innehålla fakta och vara specifik. Vad betyder vår ”största” konkurrent? Är det den konkurrent som har störst omsättning, eller den konkurrent som har störst möjlighet att konkurrera ut oss? Vilken fakta ligger i så fall till grund för att en konkurrent har störst möjlighet att konkurrera ut oss? Till analysen behöver vi ta fram FAKTA om konkurrenters produkter, strategier, organisation, marknadsföring, erbjudanden, tillgång till kapital, etc. Analysen ska inte dra några slutsatser. Den ska vara underlaget för att kunna diskutera ur olika perspektiv, och möjliggöra för människor att dra egna slutsatser utifrån underlaget”

(Internetkälla: <http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>).

Här gäller det för oss som erfarna lärare att förstå begreppet *närhet och distansering*. Det skulle vara enkelt att tycka till baserat på vad vi minns, hur vi tycker och ha hemmagjorda teorier men dylikt är inte förenat med tillförlitlig marknadsanalys. Som aktörer i Optima bör vi kunna se så objektivt som möjligt på det vi gör och hur vi gör det och då det gäller marknadsanalysen bör vi följa det vetenskapliga spåret. Dock visar forskningen att då subjekt utför aktiviteter föreligger möjlighet för subjektivitet men dylikt bör minimeras (Patel & Davidson 2010).

3.5.6 Tolkning av dataanalys

När forskaren har gjort antingen kvantitativ forskning eller kvalitativ forskning, exempelvis intervjuer, återstår tre olika arbetsmoments om följer:

- Först samlar man in data via exempelvis kvalitativa intervjuer i form av en webpool-undersökning.
- Sedan analyseras den data som man samlat in. Man kollar noga att svarkvaliteten är god.
- Det sista steget är att tolka datamaterialet mot den teori som man har som grund för sitt arbete. På basis av detta framlägga förändrings- och utvecklingsförslag för behöriga beslutsfattare för verkställighet i en eller annan form.

3.5.7 Risker för feltolkning

Det föreligger alltid risk för feltolkning. Felkällor kan vara bland annat följande:

- Dålig svarkvalitet
- Låg svarsfrekvens
- Otydlig bandinspelning
- Nervositet och allmän dålig förberedelse
- Tidsbrist eller olämplig timing
- Språkförbistring
- Ledande frågor
- Intervjuaren påvisar en förhandsuppfattning som påverkar svarspersonen.

Detta visar att marknadsanalys är behäftad med risker precis som vilken analys som helst *dvs fel indata ger fel utdata och sålunda felaktig information för beslutsfattande.*

3.6 Sammanfattning

Baserat på teoribildningen har vi skapat oss en referensram för vad marknadsanalys egentligen är. En välplanerad och välutförd marknadsanalys *kan ge en god grund för framtida beslutsfattande* emedan en dåligt utförd analys kan leda till mer eller mindre felaktiga beslut. I det fortsatta arbetet tar vi med oss följande insikter från teoridelen:

1. En marknadsanalys ska utföras ifall man faktiskt vill fördjupa insikten om sina kunder och deras behov jämte styrkan på behoven.
2. Det gäller att vara noggrann att precisera målgruppen (scopet)
3. De riktade frågorna ska vara till ytterlighet preciserade och testade så att de mäter det som avses på bästa sätt
4. En väl utförd marknadsanalys menar vi att kan tillföra Optima förslag till utveckling och förändringar till gagn för maskin- och metallutbildningen.

I följande kapitel 4 följer studiens metoddel

4 METOD

Med begreppet metod avser i vår avhandling i huvudsak hur vi på ett vetenskapligt sätt gör vår kartläggning samt hur vi inhämtar underlaget som ligger till grund för vår tanke och handlingssätt.

”Metod handlar inte bara om att man genomför en studie för att få fram resultat med god kvalitet. Metod är något som genomsyrar ett resonemang eller en argumentation. Att kunna metod innebär att förstå hur slutsatser underbyggs och kunna följa med i en diskussion” (Alvehus 2013 s.19).

4.1 Forskaren och metodvalet

Forskaren har egentligen *två metoder* att välja mellan dvs kvantitativ eller kvalitativ metod. Det finns även en tredje metod då man kombinerar kvantitativ och kvalitativ metod och detta kallas *triangulering*. För att bättre förstå innebörden i metoderna följer en beskrivning:

1. Kvantitativ metod

”Kvantitativa metoder omfattar en mängd mer eller mindre matematiskt avancerade tillvägagångssätt för att analyserasiffror och uppgifter som kan betecknas med siffror. Kvantitativa metoder betecknar också olika sätt att samla in kvantitativa data, där enkät och intervjuundersökningar är de vanligaste” (Eliasson 2013 s.28).

2. Kvalitativ metod

”De två vanligaste kvalitativa metoderna inom samhällsvetenskapen är observationer och intervjuer. Vid observationer kan observatören vara mera eller mindre deltagande. Intervjuer kan vara mer eller mindre strukturerade beroende på hur intervjuaren lägger upp intervjun. Något som de har gemensamt är att de båda kan ligga nära kvantitativa undersökningar” (Eliasson 2013 s.22).

3. Triangulering

Triangulering är en kombination av ovanstående metoder. Kombinationer används varierande i olika forskningsdiscipliner. Vår reflektion är att vår forskningsansats kan vara välförtjänt av att innehålla både siffror och attityder uttryckt i ord och siffror (egen reflektion).

4.2 Allmän metodlära - validitet, reliabilitet

För att lyckas med våra intervjuer med efterföljande analys och tolkning är det bra att känna till vad nedanstående fem begrepp betyder:

1. Svarsprocent. Vi ämnar göra djupintervju med 10 utvalda företag.

För att erhålla en så hög svarsprocent som möjligt, helst över 70 % strävar vi till att göra en noggrann förplanering och testa våra frågor i tre företag. I det fall testen inte visar brister kommer dessa intervjuer att medtas i den slutliga analysen.

Målet uppnås först när vi har djupintervjuat 10 utvalda företag samt fått en acceptabel svarprocent från vår webropolundersökning. Om vi riktar webropolundersökningen mot 30 företag, så kan vi kanske nöja oss med 20 svar. Det är det faktiska utfallet som bildar svarsprocent.

2. *Fältstudier - fallstudier.* ”Fallstudier görs vanligtvis utifrån frågeställningar och problem som organisationer har (Alvehus 2013 s.77).

I vårt fall är den kvalitativa intervjun vår fältstudie.

3. *Validitet* - med validitet menas att alla intervjuare ska ha samma frågor och underlag så att intervjusituationen går till på samma sätt.— Vi ska mäta det som vi avser att mäta dvs vi vill veta hur Optimas maskin och metallutbildning ska utvecklas med sikte på 2020 (Patel & Davidson 2012).
4. *Reliabilitet* - med reliabilitet menas att ifall man gör en ny mätning efter en viss tid så ska resultatet ändå bli detsamma som vid första tillfället. Reliabilitet avser också en kontrollerad och stabil intervjusituation (Patel & Davidson 2012).

4.2.1 Vårt metodval

Vårt syfte är att använda en *kvalitativ* metod med hjälp av direkta intervjuer med en efterföljande webropol-undersökning för att säkerställa resultatet. Vi ämnar utföra vår fältstudie så att vi djupintervjuar 10 företag och sänder en Webropolförfrågan till 30 företag. Vi menar att webpoolförfrågan ska ge en grundbild av nuläget och djupintervjuerna ska ge oss mera specifika förbättrings- och utvecklingsförslag.

Vår metod att välja ut företag kan karakteriseras som ett delvis bundet urval från en population som består till sitt maximum av kanske 100 företag.

Kriterier på företagen i fältundersökningen är följande:

1. *Företagets hemort ska finnas i Optimas upptagningsområde*
2. *Det bör handla om företag som verkar i maskin och metallbranschen, antingen som planeringsföretag, tillverkningsföretag och eller grossister ex stålbyggnad*
3. *Företagen kan även verka i båtbyggnadsbranschen och inom industriell snickeriverksamhet.*

Fältundersökningen är även kopplad så att undersökningspopulationen ska gärna bestå av företag som haft , har eller med hög sannolikhet kommer att antingen anställa eller vara en praktikplats för Optimas studerande.

Vi gör ingen åtskillnad på att företagen endast verkar nationellt eller internationellt, inte heller på att företaget är i stagnation, har nolltillväxt eller hög tillväxt.

Är företaget satt i likvidation eller konkurs är strävan att det företaget inte ingår i undersökningen.

Vår strävan är att de som besvarar vår enkät och de som deltar i djupintervjun är erfarna personer som både har intresse och behörighet att svara för företagets göranden och viljeyttringar.

4.2.2 Fältundersökningens design

Med utgångspunkt i vårt syfte och marknadsanalysens innebörd strävar vi bland annat till följande:

1. Vi ska upparbeta frågeställningar som svarar mot studiens syfte
2. Vi testar frågorna på tre svarspersoner från tillhörande populationen och gör korrigeringar vid behov innan den fullskaliga undersökningen
3. Vi strävar att göra fältarbetet under tiden februari-mars 2017
4. Teoribildningen talar om att svarspersonerna bör förstå vad som frågas och att man inte har för många frågor och vår ambition är att frågebatteriet ska vara färre än 30 frågor (jämför Patel & Davidsson 2012).

4.2.3 Djupintervjuns upplägg

Djupintervjun riktar vi till 10 utvalda företag inom Optimas upptagningsområde i enlighet med de kriterier vi ställt de ska uppfylla de krav som vi ställt. Vi ämnar 7 dagar före intervjutillfället skicka frågorna till svarspersonen så att denne kan förbereda sig på bästa sätt inför djupintervjun.

Vi strävar till att utföra intervjun vid företaget så att vi är i den miljön som vi utbildar för och vill ha utvecklingsförslag ifrån.

Djupintervjun har följande struktur:

1. Bakgrundsdata dvs beskrivande statistik och info
2. Kärnfrågorna som berör vårt syfte om förbättring och utveckling
3. Övriga frågor och kommentarer som tillägg och något om eventuella framtidsvisioner.
(se bilaga 1)

4.2.4 Webropol-undersökningens upplägg

I webropol undersökningen använder vi samma frågor som vid djupintervjuerna. Detta för att vi skall enklare kunna sammanställa resultaten av vår analys. Vi förstår att svaren i webropolundersökningen blir mindre omfattande eftersom det är lättare uttrycka sig muntligt vid en intervju. Dessutom är det lättare att hoppa över frågor som till exempel känns obekväma eller svåra att svara på i webropolundersökningen.

(<https://www.webropol-surveys.com/S/D19CD0E5AB6DF367.par>)

4.3 Dataanalys

Vi analyserar först svaren från webropolundersökningen, sedan analyserar vi djupintervjuerna. Vi gör sedan en sammanställning av dessa och jämför dem med Optimas SWOT - analys från 2017 för att se hur vi ligger till jämfört med företagets önskemål.

4.4 Hantering av felkällor och brister

- påminnelser
- anpassning efter företagen
- max 1.5 timme tid
- komplettering vid behov, telefon mail, återbesök

I kapitel 5 följer studiens resultatredovisning

5 RESULTAT

I kapitlet redogör vi för resultatet från vår fältundersökning. Vår resultatpresentation sker stegvis och tämligen ingående och i avsnitt 5.7 sammanfattar vi resultaten.

5.1 Målgrupp för marknadsanalysen

Vår målgrupp utgjordes av företag som verkar inom maskin eller metallbranschen eller liknande branscher som har egen avdelning för service och underhåll på maskiner och utrustning som används i produktionen. Därtill hade vi en kriterielista som vi anser att bör uppfyllas för att vi skall välja att rikta oss till ett visst företag (se kapitel 4.2.1).

5.2 Företag där vi utför djupintervjuerna

Vi valde följande företag till intervjuerna för **plåtslagare-svetsare utbildning**:

1. Ekeri grundades år 1945 av Bror Eklund i Kållby. Först var det snickeriverksamhet därav namnet *Eklunds Snickeri*. Efter eran med snickeriprodukter började man tillverka de första släpvagnarna och senare trailers. Sedan 1970 - talet har tillverkningen omfattat skåp och släpvagnar/trailers med öppningsbara sidor.

Ekeri använder en slogan "Easy Loading". Med denna menas att Ekerivagnar är lätta att lasta tack vare helöppningsbar sida. Dessutom har Ekeri specialiserats på surring av olika laster och har även fått bra respons på detta.

Ekeri 2015 : Omsättning 45 milj. euro Antal anställda: 169

Person som vi intervjuade: Mikael Junell

2. HSJ-Products är ett företag verksamt i Lillby (Purmo) nuvarande Pedersöre kommun.

HSJ-Products tillverkar olika komponenter och metallprodukter.

Strategin är att hela tillverknings-processen, från planering till leverans ingår i verksamheten.

Laserskärmaskiner, kantbockningsmaskiner och svetsmaskiner är exempel på den moderna maskinpark som finns vid företaget. Företaget är van att hantera stora mängder plåt, rör, profiler och ståltråd. Dessutom har företaget utvecklat en del egna produkter såsom olika armeringar och egna HSJ-gaskärror.

HSJ Products 2015: Omsättning 2,3 milj. euro. Antal anställda: 16

Person som vi intervjuade: Jörgen Häggman

3. Rolls-Royce Finland verkar i Raumo och i Karleby. Enheten i Karleby har sitt ursprung i företaget Ab Alumina Varvet Oy som började tillverka aluminiumbåtar i den så kallade Snellmans Elektriska hallen 1978. Hallen förstördes i en brand och i samband med detta ändrades produktionen till vattenjetaggregat under namnet FF-Jet LTD Ab.

Verksamheten växte och i samband med diverse företagsfusioneringar kom företaget att bli en del av Rolls-Royce år 2000.

Enheten i Karleby har levt ”ett eget liv” hela tiden, men de stora besluten fattas i Raumo eller utomlands.

Rolls-Royce Finland 2015: Omsättning 468 milj. Euro. Antal anställda: 658

Person som vi intervjuade: Clas-Åke Sundqvist

4. STH Steel är ett företag i stålbyggnadsbranschen. Huvudkontor och fabrik finns i Larsmo.

STH Steel har specialiserats på stålkonstruktioner, som t.ex. containrar, fackverk, trappor och one off konstruktioner. Till exempel fackverk till flera hallar i Tammerfors har tillverkats nyligen. Hundratals ton stål bearbetas och svetsas årligen vid företaget.

Företaget är certifierat enligt ISO 1496-1 och EN 1090. Det betyder att företaget får tillverka typgodkända fraktcontainrar och har dessutom rätt att tillverka CE-märkta konstruktioner för byggnads-industrin.

STH Steel 2015: Omsättning 4,2 milj.euro Antal anställda: 16

Person som vi intervjuade: Sven Grankulla

5. Vikströms plåtslageri grundades 1979 av bröderna Vikström från Larsmo. Det är ett som namnet säger plåtslageri - företag som dessutom specialiserat på produkter inom byggnadsbranschen. Olika typer av plåttak samt fasader utgör kärnverksamhet. Företaget tillverkar även specialprodukter i plåt och har ett separat bolag som hyr ut maskiner och utrustning. Uthyrningsföretaget heter V-Lift.

Kontor och fabrik finns i Sandsund nära Jakobstad, men beläget i Pedersöre.

Vikströms plåtslageri 2015 : Omsättning 4,8 milj.euro. Antal anställda: 31

Person som vi intervjuade: Olav Vikström

Vi valde följande företag till intervjuerna för **verkstadsmechaniker utbildning**:

6. AB Kock Verkstad är ett litet underleverantörsföretag som utvecklats ur en bil- och serviceverkstad beläget i Forsby Pedersöre. Företaget inledde sin verksamhet 1997 i liten skala men tillväxten har varit stabil sedan starten.

Företaget har inga egna produkter som tillverkas utan produktionen är inriktad på underleverantörsarbeten.

Företaget har en maskinpark med många CNC styrda svarvar och fräsmaskiner och man besitter ett gediget kunnande inom denna tillverkning.

Företaget utövar dessutom tillverkning av svetsade konstruktioner i form av underleverantörsarbeten.

Kontor och fabrik finns i Forsby Pedersöre.

Ab Kock verkstad 2015 : Omsättning 0,5 milj. Euro. Antal anställda: 5

Person som vi intervjuade: Håkan Kock

7. BS Metall är ett företag som grundades av företagaren Lars Shutten på 1970 – talet i ett garage i Edsevö Pedersöre.

Företaget sysslade med bearbetning redan vid starten och har fortsatt inom samma sektor.

Numera är produktionen inriktad på stora serier av ofta små, men invecklade komponenter ofta tillverkade i svåra material. Många produkter hålls som lagervara vid fabriken så att kunderna snabbt kan få sin leverans vid en beställning.

Kontor och fabrik finns i Sandsund nära Jakobstad, men beläget i Pedersöre.

BS Metall 2015 : Omsättning 4 milj. Euro. Antal anställda: 24

Person som vi intervjuade: Dan Lindgren

8. KPI Components eller *Karlsson Pettersson Industrial Components* grundades relativt nyligen av två kompanjoner inom branschen.

Företaget är specialiserat på underleverantörsarbeten för olika tillverkande företag i Österbotten. Både CNC fräsning och CNC svarvning ingår i verksamheten.

Speciellt är att samtliga anställda vid företaget har erhållit grönt kort inom certifierings-systemet CNC teknik 2014.

Kontor och fabrik finns i Ytteresse beläget i Pedersöre.

KPI Components 2015 : Omsättning 0,4 milj. Euro. Antal anställda: 4

Person som vi intervjuade: Anders Karlsson

9. LKI Källdman Ltd. grundades av Leif Källdman 1979 i Lövö Pedersöre.

Företaget utvecklade automatiserings- och hanteringsutrustning för tunnplåtmaskiner såsom programmerbara plåttillhållare på gradsaxar och så vidare.

Företaget växte mycket på kort tid tack vare ett mycket bra samarbete med plåtbearbetningsmaskintillverkaren AMADA och kom att bli en stor sysselsättare i regionen.

Företaget tillverkar och exporterar maskiner, utrustning samt service till många olika länder.

Kontor och fabrik finns i Lövö och Bennäs Pedersöre.

LKI Källdman 2015 : Omsättning 25 milj. Euro. Antal anställda: 163

Person som vi intervjuade: Anders Wickman

10. Oy MP Creative Metal Ab är ett företag som grundats av Per Storbjörk 1987.

Företaget tillverkade specialutrustning till mobila spolmaskiner samtidigt som man var engagerade inom pälsnäringen.

På senare tid har tillverkningen av komponenter och maskiner till olika industrier fått allt större betydelse, men spolutrustning tillverkas fortfarande. Företaget sysslar både med svetsning och bearbetning, både manuell och CNC styrd sådan.

Kontor och fabrik finns i Pensala Nykarleby.

MP Creative Metal 2015 : Omsättning 1,1 milj. Euro. Antal anställda: 10

Person som vi intervjuade: Mikael Storbjörk

5.3 Webropol enkäten

Utöver de tio företag som vi beskrivit tidigare skickade vi en webropol enkät till ytterligare 30 företag. Vi valde att lista upp de 16 företag som svarat utan indelning i vare sig storlek, verksamhetsplats eller ekonomiska aspekter. Vi anger företagets namn, omsättning samt antal anställda enligt 2015 års bokslut. Dessutom anger vi vad företaget sysslar med samt till vem vi skickat enkäten eftersom det kan vara av intresse för svaranden att prata om detta i efterskott.

Vi skickade dessutom två påminnelser och ringde upp några av företagen som vi speciellt ville att skulle svara.

Vi anser att trots svarsprocenten blev endast 53,3 % har vi lyckats ringa in de företag som har störst betydelse för Optimas framtida utveckling inom maskin- och metallbranschen.

Den av oss önskade svarsprocenten borde ha legat upp emot 70 - 80 %, men vi anser dock att vi erhåller en tillförlitlig bild av hur företagen ser på framtidens behov av maskin- och metallutbildning.

Omsättningen anges i miljoner euro och antal anställda enligt bokslut för respektive företag för år 2015.

Företag / omsättn. / anställda	Verksamhet	Person
Varax / 5,3 / 42	Tillverkning av utemöbler / underlev.	Peter Wikman
SvanMet / 0,7 / 8	Svetsning	Kennet Svanbäck
Tyllis / 8,5 / 40	Påbyggnader / kranbilar	Göran Tylli
Wikar 6,1 / 22	Jord & skogsbruksmaskiner	Mikael Johansson
Wärns Metall / 1 / 5	Svetsning	Kaj Wörn
PG Made / 0,5 / 6	Aluminiumsvetsning, båttillverkning	Mats Svenfelt
Japrotek / 12,9 / 57	Svetsning av cisterner mm	Harri Kujala
MesMec / 8,1 / 31	Industriautomation	Anders Asplund

Herrmans / 36 / 174	Plastprodukter	Tom Enholm
Ferromek / ? / 20	Bearbetning	Kim Åkerlund
Emet / 0,8 / 9	Bearbetning, svetsning	Folke Emet
KeyMet / 1,3 / 10	Bearbetning, svetsning	David Sundelin
Solving / 15 / 56	Montering, automation	Dick Edström
Forslight / 0,7 / 4	Bearbetning,svetsning	Tommy Forsman
Mirka / 168 / 701	Slipmaterial, serviceverkstad	Mats Junell
UPM / 3300 / 5747	Papperstillverkning, serviceverkstad	Emil Strand

5.4 Resultatredovisning av webropol - enkäterna

Fråga 1

När grundades Ert företag?

Antal svarande: 14/16

Resultaten var varierande allt mellan 1887 och 2014.

Svaren har egentligen ingen stor betydelse för undersökningen, men frågan är ändå bra så att respondenterna kommer igång på webropolen.

Fråga 2

Företagets omsättning år 2015 kategoriserat?

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
<1 miljon euro	4	25.0 %
1-5 miljoner euro	5	31,2 %
6-15 miljoner euro	4	25.0 %
>15 miljoner euro	3	18,8 %

Fråga 3

Antal anställda

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
Ingen anställd	0	0 %
1-9 anställda	4	25.0 %
10-49 anställda	7	43,8 %
50-250 anställda	3	18,7 %
251 eller flera anställda.	2	12,5 %

Fråga 4

Hur många personer med grundexamen från Optima har Ni rekryterat under de senaste 5 åren?

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
Ingen	2	12,5 %
1-2 anställda	1	6,2 %
2-5 anställda	10	62,5 %
> 6 anställda	3	18,8 %

Fråga 5

Har Ni varit nöjda/ missnöjda med deras arbetsinsats? Kommentera gärna!

Antal svarande: 14/16

Sammanfattningsvis kan vi utläsa att samtliga respondenter varit nöjda eller mycket nöjda med arbetsinsatsen för de nyanställda (se bilaga 3).

Fråga 6

Vilka saker i utbildningen inom maskin- och metallbranschen borde Optima

- a. utveckla
- b. tydligt ändra på
- c. fokusera på

För att bättre svara mot Ert företags behov framöver. Skriv gärna ytterligare kommentarer:

Antal svarande: 11/16

En fråga av detta slag i form av en webropol ger inga entydiga svar, så vi väljer att hänvisa till sammanfattningen i avsnitt 5.4 och svaren på detta finns i bilaga 3.

Fråga 7

På vilka sätt har Ert företag möjlighet att omfatta en större del av studerandens inläring i arbetet? (idag totalt 18v, framöver ?)

Antal svarande: 8/16

Företagen verkar ha en positiv inställning till LiA perioderna och ser gärna att systemet fortsätter ungefär som tidigare.

Observera att svarsprocenten är låg på denna fråga

Fråga 8

Hur många personer med grundexamen inom maskin- och metall uppskattar Ni att Ni kommer att anställa inom de närmaste 5 åren?(välj ett alternativ!).

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
Inga	1	6,2 %
1-2 anställda	6	37,5 %
3-5 anställda	5	31,3 %
> 6 anställda	4	25.0 %

Fråga 9

Vilka tre egenskaper anser Ni är de viktigaste hos en nyanställd?

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
språk	2	12,5 %
sociala färdigheter	8	50.0 %
tekniskt kunnande	15	93,8 %
lärdighet	12	75.0 %
ekonomikunskap	0	0 %
nyckelkompetenser	4	25.0 %
annat	4	25.0 %

I fritextsvaret ”annat” kom det fram saker som *motivation* och *arbetsmoral*

Fråga 10

Hur anser Ni att kompetensen/kunnandet hos de nyexaminerade från Optimas maskin- och metallutbildning som Ni anställer nu är jämfört med för 5 år sedan?

Antal svarande: 16/16

	n	Procent
bättre	6	37,5 %
sämre	1	6,2 %
ingen märkbar förändring	6	37,5 %
kommentera gärna	4	25.0 %

Kommentarerna ger tyvärr ingen klar bild av situationen.

På basen av resultaten ser vi ingen klar förändring, trots att vi själva upplevt ett svagare intresse för utbildningen hos studeranden.

Fråga 11

På vilket sätt kan man utveckla LiA (lära i arbete) perioden/ perioderna så att studeranden ytterligare kunde utvecklas i sitt kunnande? Ge förslag.

Antal svarande: 10/16

Generellt sett är detta personrelaterat. Företagen tenderar att satsa mera på studeranden som visar intresse för branschen. I dessa fall är inte utvecklingen av LiA perioderna eller systemen något bekymmer.

Fråga 12

Är det möjligt att placera extra Lia - perioder (examensdel eller modul) på sommarferien (exempelvis Juni) så företaget bättre kan skola in studeranden som man anser ha potential för en anställning efter examen? Ja/Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 12/16

På denna fråga svarade 91,6 % av respondenterna positivt, vilket betyder att företagen ser inga egentliga hinder till dylika arrangemang.

Fråga 13

Borde arbetsdagens längd i skolan motsvara arbetsdagens längd i industrin?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 14/16

På denna fråga svarade 37,5 % av respondenterna positivt, medan 62,5 % svarade negativt.

Därav kan vi konstatera att skolan nödvändigtvis *inte* skall ha samma längd på arbetsdagen som industrin.

Fråga 14

Har Ert företag möjlighet till någon form av mentorskap för att stöda en eller ett flertal av andra stadiets studerande, då studeranden i framtiden blir tvungna att ta ett större ansvar för sin egen utbildning?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 14/16

På denna fråga svarade 50 % av respondenterna positivt och 50 % svarade negativt.

Det verkar lite som om respondenterna hade svårt att omfatta vidden av frågan.

Endast två stycken valde att kommentera sina svar.

Beroende på tillfället och respondent varierat svaren kraftigt på denna fråga.

Vi hänvisar till sammanställningen i kapitel 5.4.

Fråga 15

Hur kunde ett samarbete mellan Ert företag och Optima tillsammans se ut för att utveckla utbildningen inom maskin och metall för att få den mera attraktiv och framtidsorienterad? Ge förslag:

Antal svarande: 8/16 och deras kommentarer är som följer:

- *komma oftare till besök*
- *Tycker ni är bra på gång och att det hela tiden diskuteras vad som kunde ändras, fortsätt i samma stil*
- *För vår del gäller det att få in personer med tillräcklig grundkunskap i svetsning för att kunna placera dem i produktion i sällskap av handledare.*
- *Mera praktik med klara och tydliga målsättningar för både studerande, Optima och företagen.*
- *Lia i flera etapper*
- *Fortsätta som för med Liaplatser*

- *Oftare besöka oss som potentiell arbetsgivare. Vi visar gärna vår verksamhet. Dyliga besök motiverar eleverna att jobba bra i skolan! Ni besöker ju vårt företag allt för sällan!*
- *Vid oss är det viktigt att kunskapen är mångsidig*

Fråga 16

Vilka är hoten/möjligheterna inom maskin- och metallbranschen framöver?

Antal svarande: 7/16

Generellt sett så ser respondenterna positivt på framtiden.

Hot utgörs främst av världsekonomiska läget samt konkurrens från utlandet.

Problem med att få ungdomarna motiverade överhuvudtaget.

Fråga 17

Kan Ert företag tänka sig att ha högstadieelever (15 - 16åringar, Prao 1v) med i produktionen och på detta sätt intressera dem inför framtida yrkesval?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 12/16

Här ser vi tydligt att de företag som kan ta emot minderåriga nog är positiva till PRAO platser, men vissa företag tillämpar en åldersgräns på 18 år.

Fråga 18

Finns det förslag på hur man kunde samarbeta (Optima och företagen) kring Studeranden för att vägleda dem på ett bättre sätt i arbetslivet och samtidigt öka motivationen för studierna?

Ge förslag!

Antal svarande: 7/16

Ett exempelsvar på denna fråga är: *”Generellt sett finns det säkert en hel del hur man kunde samarbeta. En del av studierna kunde omfatta ett arbete hos vissa avtalsföretag där även läraren deltar mera aktivt hos företaget.”*

Fråga 19

Finner du att Ni har insikt i de mål innehåll och metoder som finns inom Optimas maskin- och metallutbildning.

Antal svarande: 6/16

mål	innehåll	metoder
skickliga arbetare	Lär dom olika materialer och ritningar	
Bra elever som vill jobba och lära...	CNC robot tecknik mm.	Samspel mellan skola och företag
nej	nej	nej
nej	nej	nej
nej	delvist	nej
ja	delvist	delvist

Baserat på den låga svarsprocenten från både webropolenkäten och djupintervjun kan vi konstatera att företagen har lite vetskap om skolvärldens innehåll och metoder.

Fråga 20

Vilka styrkor ger utbildningen de studerande och vari ligger svagheter?

Antal svarande: 6/16

Av respondenterna svarade två stycken att sociala kompetensen och inställningen hos studerandena är viktig.

Vi väljer att hänvisa till sammanställningen på grund av den låga svarsprocenten på denna fråga.

Fråga 21

Hur tycker Ni att utbildningen ska förbättras, ge tre specifika förslag till äkta förbättring:

Antal svarande: 5/16

Vi anser att webropolenkätens svar inte ger några bra svar på denna fråga.

Fråga 22

Vilka tendenser ser Ni idag som kommer att påverka ert företags verksamhet som kräver ny eller förändrad kunskap jämfört med idag?

Antal svarande: 10/16

Generellt sett eftersträvas en flexibel personal som passar in i nya arbetsprocesser såsom t.ex. automatisering.

Dessutom önskas att personalen är villiga att lära sig nya saker om standarder och certifiering.

Fråga 23

Hur ska vi tillsammans parera detta?

Antal svarande: 6/16 och kommentarerna var enligt följande:

- *mera skolning om underhåll av maskiner, utan att veta hur mycket ni koncentrerar er på detta idag.*
- *vet ej i vilken mån man redan i utbildning går in för processtänk, kvalitetstänk och standarder. Det är viktigt att känna till dessa tankesätt. Finns ofta en missuppfattning om att det är någon som bestämmer över oss när man tar upp dessa frågor även om det oftast gäller intern kvalitetssäkring.*
- *praktik med chans att kunna arbeta med allt från tillverkning till montering!*
- *hålla kontakt till företagen i regionen*
- *tätare samarbete.*

Fråga 24

Ge förslagsvis namn på kursen/ämnesområdet så att vi kan förbättra detta!

Antal svarande: 4/16

- *Ekonomi*
- *Hyfs och etikett*
- *Mera praktisk finska*
- *Arbetarskydd*
- *Social kompetens*
- *Arbeta i Team*
- *Kvalite'*

Fråga 25

Har vi idag något ikraftvarande samarbetsavtal/ gentlemannaöverenskommelse mellan Er och Optima? Antal svarande: 9/16

De flesta respondenter svarade att dylika avtal inte finns, men nog samarbetar vi ändå.

Fråga 26

Vad sägs om lärarutbyte på ett mera systematiskt sätt.

Antal svarande: 7/16

De respondenter som svarat på frågan har en positiv syn på lärarLiA.

Fråga 27

Händer det sig att Ni ger förslag direkt till Optimas ledning eller handelskammaren eller andra kontaktytor om förbättringar. Vill Ni ha bättre kontakt?

Antal svarande: 7/16

Generellt sett ser man att respondenterna ser positivt på att ha mera kontakt med Optima.

Fråga 28

Ser Ni hinder eller risker med att ge skolvärlden förbättringsförslag, har Ni något bra eller dåligt exempel då det lyckats eller misslyckats.

Antal svarande: 6/16

Respondenterna verkar kommunicera bra med skolan och ser inga problem härvidlag.

Fråga 29

Medlemsintresse i utbildningskommitte. (Yrkesteam osv.)

Antal svarande: 4/16

Vi hänvisar till sammanställningen i avsnitt 5.4. på grund av den låga svarsprocenten.

Fråga 30

Övriga hälsningar till Ledning, lärarkår eller samkommunstyrelsen.

Antal svarande: 7/16

Som hälsning till Optima verkar respondenterna tycka att vi gör ett bra jobb och tillsammans med våra utexaminerade yrkesmän/kvinnor kan den positiva utvecklingen fortsätta i regionen.

5.5 Resultat av djupintervjuerna

Fråga 1

När grundades Ert företag?

Resultaten var varierande 1974 och 2010.

Svaren har egentligen ingen stor betydelse för undersökningen, men frågan är ändå bra så att respondenterna kommer igång vid intervjun.

Fråga 2

Företagets omsättning år 2015 kategoriserat?

	n	Procent
<1 miljon euro	3	30.0 %
1-5 miljoner euro	4	40.0 %
6-15 miljoner euro	0	0.0 %
>15 miljoner euro	3	30.0 %

Vi ville veta storleken på omsättningen för att säkerställa att vi får tillräcklig bredd på responsen.

Fråga 3 Antal anställda

	n	Procent
Ingen anställd	0	0.0 %
1-9 anställda	3	30.0 %
10-49 anställda	4	40.0 %
50-250 anställda	3	3.0 %
251 eller flera anställda.	0	0.0 %

Vi ville veta storleken på omsättningen för att säkerställa att vi får tillräcklig bredd på responsen.

Fråga 4

Hur många personer med grundexamen från Optima har Ni rekryterat under de senaste 5 åren?

	n	Procent
Ingen	0	0.0 %
1-2 anställda	1	10.0 %
2-5 anställda	4	40.0%
> 6 anställda	5	50.0 %

Fråga 5

Har Ni varit nöjda/ missnöjda med deras arbetsinsats? Kommentera gärna!

Sammanfattningsvis kan vi utläsa att samtliga respondenter varit nöjda eller mycket nöjda med arbetsinsatsen för de nyanställda. (Se bilaga 3)

Fråga 6

Vilka saker i utbildningen inom maskin- och metallbranschen borde Optima

- a) utveckla
- *Ritningsläsning, programmering enligt ritning*
 - *Verka som företagare, självgående*
 - *Automatisering av processer*
 - *Skärteknik*
 - *Mätning*
 - *Eftergranskning av utfört arbete*
 - *Svetskunskap*
 - *Materialkunskap*
 - *Flexibla och mångsidiga montörer behövs*
 - *Datorkunskap*
 - *Cad- och 3D-ritprogram*
 - *Laserteknik*
 - *Plåtutbredning, plåtarbeten*
 - *Aluminiumbearbetning*
 - *Svetsning*

b) tydligt ändra på

- *Mera valmöjligheter åt studerande*
- *Lära sig med datorn*
- *Mera inriktade studier*
- *Produktionsekonomi*

c) fokusera på

- *Likna en arbetsplats, ansvarstagande*
- *Teorin ut i verkstan dvs mera praktik*
- *Teknisk bearbetning*
- *Mätning och eftergranskning*
- *Svetskunskap*
- *Materialkunskap*
- *Teknik, cnc-teknik*

Fråga 7

På vilka sätt har Ert företag möjlighet att omfatta en större del av studerandens inläring i arbetet? (idag totalt 18v, framöver ?)

Företagen svarade på denna fråga

- *Kan vara mera beroende på arbetsituation.*
- *Kan utökas, gärna mot slutet av studierna.*
- *18 v LiA räcker bra till.*
- *Svårt att hitta uppgifter åt ettor.*
- *Finns möjligheter till mera LiA.*
- *Vill gärna ha längre perioder, helst 10 v eller mera.*
- *Rätt person har alla möjligheter.*
- *Eventuellt typ 1 dag i skolan, 4 dagar på LiA.*
- *Gärna ökat samarbete: Skola-företag-studerande.*
- *Inga problem ifall detta samordnas med utbildaren/utbildarna osv.*
- *Samplanering.*
- *Ettan 4 v, Tvåan 6v, Trean 10 v, inte mera!*
- *Ja, personberoende.*
- *Rätt person, en som vill lära sig.*

Fråga 8

Hur många personer med grundexamen inom maskin- och metall uppskattar Ni att Ni kommer att anställa inom de närmaste 5 åren? (välj ett alternativ!).

	n	Procent
Inga	0	0.0 %
1-2 anställda	4	40.0 %
3-5 anställda	3	30.0 %
> 6 anställda	3	30.0 %

Fråga 9

Vilka tre egenskaper anser Ni är de viktigaste hos en nyanställd?

	n	Procent
språk	0	0.0 %
sociala färdigheter	6	18,8 %
tekniskt kunnande	9	28,1 %
läragtighet	9	28,1 %
ekonomikunskap	3	9,4 %
nyckelkompetenser	3	9,4 %
annat	2	6,2 %

I fritextsvaret ”annat” kommer det fram saker som *programmering av CNC-maskiner* och *produktionsflöden och LEAN!*

Fråga 10

Hur anser Ni att kompetensen/kunnandet hos de nyexaminerade från Optimas maskin- och metallutbildning som Ni anställer nu är jämfört med för 5 år sedan?

	n	Procent
bättre	3	30.0 %
sämre	3	30.0 %
ingen märkbar förändring	4	40.0 %

- *Mindre timmar märks.*
- *Tekniska kunnandet svagare.*
- *Känns som om kunskapsnivån är bredare idag.*
- *Utbildningen är för bred i detta nu.*
- *Anser att en enkel examen vore bättre.*
- *De har mera kunskap inom det område de har riktat in sig på och mindre allmän kunskap.*
- *Svårt att säga, detta beror väldigt mycket på person.*
- *Mera medvetna om standarder och krav i arbetslivet.*
- *Ta ner på individnivå, t.ex. ifall någon är speciellt intresserad av nisch, borde detta kunna ordnas.*

Fråga 11

På vilket sätt kan man utveckla LiA (lära i arbete) perioden/ perioderna så att studeranden ytterligare kunde utvecklas i sitt kunnande? Ge förslag.

Generellt sett är detta personrelaterat. Företagen tenderar att satsa mera på studeranden som visar intresse för branschen. I dessa fall är inte utvecklingen av LiA perioderna eller systemen något bekymmer.

- *Mera samarbete med läraren/lärarna.*
- *Att man ger studerande möjlighet att själv berätta om sin verksamhet.*
- *Svårighet att inkludera studerande i normalt arbete i.o.m. certifierade produkter.*
- *Mångsidiga arbetsuppgifter på olika avdelningar.*

- *Studerandes önskemål beaktas mera.*
- *Eventuellt deltagande i intern utbildning.*
- *En introduktionsplan kunde utarbetas.*
- *Handledarskolning på platsen.*
- *Någon form av checklista.*
- *En del på hösten och en del på våren.*
- *Djupare handledning från företagen, men problem att detta kostar.*
- *Klar och tydlig målbild, både för studerande och företagen.*
- *Lära sig ansvarstagande.*

Fråga 12

Är det möjligt att placera extra Lia-perioder (examensdel eller modul) på sommarferien (exempelvis Juni) så företaget bättre kan skola in studeranden som man anser ha potential för en anställning efter examen? Ja/Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 91,6 % av respondenterna positivt, vilket betyder att företagen ser inga egentliga hinder till dylika arrangemang.

- *Resursfråga, personberoende*
- *Fordrar att kontakten till skolan är ordnad*
- *Från företagets sida ok, men kan leda till motivationsproblem för studerande*
- *Rätt person*
- *LiA kan ordnas t.ex. maj+juni*
- *Ja, personberoende och arbetssituation*
- *Ja, men juni passar dåligt för företagen*
- *Redan nu så betalar företag för bra LiA-studerande*
- *Lärlingssystemet a 'la Sverige/Norge bra system*
- *Lämpligt men en utmaning att lösa: Skall det betalas lön eller inte*
- *A och O att det finns arbete*

Fråga 13

Borde arbetsdagens längd i skolan motsvara arbetsdagens längd i industrin?

Ja / Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 37,5 % av respondenterna positivt, medan 62,5 % svarade negativt.

Därav kan vi konstatera att skolan nödvändigtvis *inte* skall ha samma längd på arbetsdagen som industrin.

- *Annars blir steget till arbetsplatsens tider onödigt stort*

- *8 - 16 de dagar som de är i skolan*
- *Bör/Kan lära sig arbetstider*
- *Inte skolans ansvar (arbetstider)*
- *Har ingen större betydelse för industrin*
- *Absolut samma tider som industrin*

Fråga 14

Har Ert företag möjlighet till någon form av mentorskap för att stöda en eller ett flertal av andra stadiets studerande, då studeranden i framtiden blir tvungna att ta ett större ansvar för sin egen utbildning?

Ja / Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 50 % av respondenterna positivt och 50 % svarade negativt.

Det verkar lite som om respondenterna hade svårt att omfatta vidden av frågan.

Endast två stycken valde att kommentera sina svar.

Beroende på tillfället och respondent varierat svaren kraftigt på denna fråga.

Vi hänvisar till sammanställningen i kapitel 5.4.

- *Företaget har utbildade handledare*
- *Provat på med dåliga erfarenheter*
- *Möjlighet finns i genomtänkt och vettig form*
- *Arrangerbart*
- *Kan tänka sig att delta i någon sorts forum eller infotillfälle*
- *Har inte tid med det i dagsläget, kanske i framtiden*
- *T.ex. handledaren kunde agera som en slags mentor, även utöver LiA-tid*
- *Kunde sporra studeranden till mera intresse för området/branschen*
- *i samband med LiA-perioder*

Fråga 15

Hur kunde ett samarbete mellan Ert företag och Optima tillsammans se ut för att utveckla utbildningen inom maskin och metall för att få den mera attraktiv och framtidsorienterad? Ge förslag:

- *Att ta in mera teknik/automatisering/hydraulik/pneumatik i utbildningen*
- *Företagsanpassning av utbildning "skräddarsytt"*
- *Exkursion i små grupper för studerande*
- *Utveckla mini-mässa*
- *Kan komma ut till skolan och föreläsa*

- *Samarbete inom produktion*
- *Kommer gärna ut och berättar om nya saker*
- *Borde ordnas något slags forum några gånger per år*
- *Exkursion i små grupper*
- *Mera samarbete omkring LiA*
- *Kunde ordnas tillfällen med tema Skolan vs. Framtida Arbetsplats*
- *Forum för samverkan*

Fråga 16

Vilka är hoten/möjligheterna inom maskin- och metallbranschen framöver?

Generellt sett så ser respondenterna positivt på framtiden.

Hot utgörs främst av världsekonomiska läget samt konkurrens från utlandet.

Problem med att få ungdomarna motiverade överhuvudtaget.

- *Konkurrens från låglöneländer*
- *Kinesiska faran*
- *Globaliseringen medför konkurrens*
- *Folk har mist intresset för bearbetning*
- *Korta leveranstider*
- *Brist på kunnig arbetskraft*
- *Världsekonomi*
- *Medias makt*
- *Konkurrens från låglöneländer*
- *Vilka produkter kan eller ska tillverkas här*
- *Bra produkter behövs*
- *Behov kommer att finnas*
- *Nya metoder och automatisering*
- *Finns alltid en nisch för företagande*
- *Mera samarbete stärker utveckling*
- *Kina ses som en möjlighet, inte ett hot*
- *Finns möjligheter inom bearbetning*
- *Globaliseringen ger möjlighet till utveckling*
- *Automatisering, utökat samarbete*
- *Finns möjligheter nu för de som vill (framtiden är oviss)*
- *Knowhow/innovationer möjlighet*

Fråga 17

Kan Ert företag tänka sig att ha högstadieelever (15-16åringar, Prao 1v) med i produktionen och på detta sätt intressera dem inför framtida yrkesval?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Här ser vi tydligt att de företag som kan ta emot minderåriga nog är positiva till PRAO platser, men vissa företag tillämpar en åldersgräns på 18 år.

- *Det är för riskfyllt i produktionen*
- *Har ofta prao-elever*
- *Svårt att hitta plats åt dem*
- *Helt ok ifall arrangemanget är ordnat*
- *Framtida investering för branschen*
- *Har även haft och detta var positivt*
- *Har inte tid i dagsläget*
- *Har prao-elever*
- *prao leder till arbetsfolk i framtiden*
- *Bra sätt att intressera ungdom och marknadsföra företaget*

Fråga 18

Finns det förslag på hur man kunde samarbeta (Optima och företagen) kring Studeranden för att vägleda dem på ett bättre sätt i arbetslivet och samtidigt öka motivationen för studierna?

Ge förslag!

Ett exempelsvar på denna fråga är: ”*Generellt sett finns det säkert en hel del hur man kunde samarbeta. En del av studierna kunde omfatta ett arbete hos vissa avtalsföretag där även läraren deltar mera aktivt hos företaget.*”

- *Företagen kunde ha infotillfällen vid Optima, eventuellt studiebesök*
- *Utveckla minimässa-konceptet*
- *Företagsbesök i mindre grupper och oftare*
- *Tydliga mål och framtidstro*
- *Rafsiga videor i moderna verkstadsmiljöer*
- *Hjälp med marknadsföring, länk till hemsidor*
- *Ett närmare samarbete med lärarna*
- *Förstå vikten av arbete*
- *Intresse finns, men utmaning med tid och ekonomi*

- *Tema-föreläsningar då företagen rycker in och håller seminarier (borde schemaläggas)*
- *Smågrupps-exkursioner, info om företagen*
- *Exkursion i små grupper*
- *Diskussionsforum/temadagar för att utbyta åsikter*

Fråga 19

Finner du att Ni har insikt i de mål innehåll och metoder som finns inom Optimas maskin- och metallutbildning- Diskussion.

Samtliga respondenter svarade att de inte hade insikt i varken mål, innehåll eller metoderna som vi har vid Optimas maskin- och metallavdelning.

Fråga 20

Vilka styrkor ger utbildningen de studerande och vari ligger svagheter

Av respondenterna svarade två stycken att sociala kompetensen och inställningen hos studerandena är viktig.

Vi väljer att hänvisa till sammanställningen på grund av den låga svarsprocenten på denna fråga.

Styrkor:

- *Yrkesidentiteten= ser sig som metallare*
- *Självgående nästan direkt i arbetslivet*
- *Grundutbildningen inga problem med nyckelkunnandet*
- *Utbildningen är bred*
- *Bra bredd på grundutbildningen*
- *De vet vilka möjligheter och maskiner som finns*
- *Maskiner och faciliteter är bra, detta ger möjlighet till bred kompetens*
- *Grundutbildning, mognad*
- *Man blir attraktiv på arbetsmarknaden*
- *Bättre fostran, mognad*
- *Grundutbildning fås*

Svagheter:

- *En utmaning att få studerande att inse arbetslivets allvar*
- *Risk att utbildning "utvattnas" ifall man med små resurser försöker hålla hela kakan kvar*
- *Man vet vilka maskiner som finns men kan inte använda dessa*
- *Språken*
- *Kunnandet kunde breddas*

Fråga 21

Hur tycker Ni att utbildningen ska förbättras, ge tre specifika förslag till äkta förbättring:

Vi anser att webropol enkätens svar inte ger några bra svar på denna fråga.

- *ger valfrihet inom och mellan branscher*
- *Mer nischade kortkurser*
- *Mer matematik och rättskrivning*
- *Ritningsläsning*
- *Skärdata*
- *3D Cad/Cam*
- *Mindre gemensamma ämnen*
- *Mera yrkesämnen leder till kortare skoltid (2 år?)*
- *Kunde vara inriktad mot tunga fordon*
- *Materialkunskap betonas*
- *Arbetsergonomi*
- *Miljöaspekter – återvinning*
- *Samhällskunskap*
- *Fjärde år med specialisering, kunde ersätta tekniker typ arbetsledare och liknande*
- *Demonstrera praktiska intressanta exempel*
- *Mera valmöjligheter*
- *Gör utbildningen intressantare*
- *Temaföreläsningar med näringslivet*

- *Samplanering av LiA-perioder osv.*
- *LiA-målplan för den specifika studerande*
- *Teorin med i praktiskt arbete*
- *Mindre gemensamma ämnen t.ex. outsourca gympa*
- *Mera lärarresurser*
- *Fortbildning av lärarna*
- *arbetspraktik åt lärarna*
- *Effektivitetstänkande*
- *Kvalitetstänkande*

Fråga 22

Vilka tendenser ser Ni idag som kommer att påverka ert företags verksamhet som kräver ny eller förändrad kunskap jämfört med idag?

Generellt sett eftersträvas en flexibel personal som passar in i nya arbetsprocesser såsom t.ex. automatisering.

Dessutom önskas att personalen är villiga att lära sig nya saker om standarder och certifiering.

- *Blir större krav på effektivitet*
- *Mera fokus på dokumentation och arbetssäkerhet*
- *Mer automatisering*
- *Mera krävande detaljer*
- *Automatisering, ny teknik, ekonomitänk*
- *Krävs mera automatisering*
- *Mera serviceminded personal*
- *Automatisering, mindre folk idag men producerar mera*
- *Mera kunskap inom produktionsekonomi*
- *Ny teknik blir mer och mer krävande*
- *Aerodynamik och kemikaliekunskap*
- *Mera flexibilitet, inte 7-11 per automatik*
- *Lära sig att vara flexibel och anpassningsbar*

- *Lära sig produktionsoptimering*
- *Ergonomi och arbetsplanering*
- *Ny teknik inom laserskärning*
- *Standarder för exempelvis ytfinhet*
- *Teknisk utveckling: Maskiner, system där kunderna beställer*
- *Nyare teknik överallt*

Fråga 23

Hur ska vi tillsammans parera detta?

- *Utbildningen bör vara mångsidig och bred*
- *Optima bör känna till industrins krav på standarder och ny teknik samt ha en modern maskinpark*
- *Samarbete kring experttjänster såsom föreläsare om material osv.*
- *Produktionsekonomi som ämne i skolan*
- *Utökat samarbete företag-skola*
- *Träna kundbetjäning, även svetsare är företagets ansikte utåt*
- *Utomstående föreläsare*
- *vidareutbildning efter Optima, korta kvällskurser*
- *Poängtera att tänka på effektivitet och kvalitet i rätt balans*

Fråga 24

Ge förslagsvis namn på kursen/ämnetsområdet så att vi kan förbättra detta!

- *Mer nischade kortkurser*
- *Branschmässor*
- *Tidsskrifter inom ny teknik*
- *Visa möjligheter med ny teknik*
- *Produktionsekonomi/Produktionsoptimering och förstå betydelsen av detta*
- *Kunnande inom bilelektronik*
- *IWS-kurser och materiallära*
- *Produktionsekonomi*
- *Skärteknik*
- *Situationshantering i kundmöten*
- *Produktionsekonomi*
- *Verkstadsmechaniker-kurs kvällstid*
- *Balans mellan effektivitet och kvalitet i framtiden*

Fråga 25

Har vi idag något ikraftvarande samarbetsavtal/ gentlemannaöverenskommelse mellan Er och Optima?

De flesta respondenter svarade att dylika avtal inte finns, men nog samarbetar vi ändå.

-Alla har typ gentlemannaöverenskommelse

Fråga 26

Vad sägs om lärarutbyte på ett mera systematiskt sätt.

De respondenter som svarat på frågan har en positiv syn på lärar LiA.

Fråga 27

Händer det sig att Ni ger förslag direkt till Optimas ledning eller handelskammaren eller andra kontaktytor om förbättringar. Vill Ni ha bättre kontakt?

Generellt sett ser man att respondenterna ser positivt på att ha mera kontakt med Optima.

Fråga 28

Ser Ni hinder eller risker med att ge skolvärlden förbättringsförslag, har Ni något bra eller dåligt exempel då det lyckats eller misslyckats.

Respondenterna verkar kommunicera bra med skolan och ser inga problem härvidlag.

Fråga 29

Medlemsintresse i utbildningskomite. (Yrkesteam osv.)

Vi hänvisar till sammanställningen i avsnitt 5.4. på grund av den låga svarsprocenten.

Fråga 30

Övriga hälsningar till Ledning, lärarkår eller samkommunstyrelsen.

Som hälsning till Optima verkar respondenterna tycka att vi gör ett bra jobb och tillsammans med våra utexaminerade yrkesmän/kvinnor.

5.6 Kombinationsstudie Webropol/ djupintervju

I detta avsnitt fördjupar vi vår analys genom att utföra en kombinationsanalys baserat på jämförelser mellan webropolintervjun och djupintervjuerna. Vi gör detta för att som lärare vid Optima ytterligare veta mera om vad fältet menar. Vårt syfte var att göra 10st djupintervjuer med speciellt utvalda företag, samt 30 webropol-intervjuer med företag som vi har tät kontakt med både genom studerandens LiA, men även genom annat utbyte såsom yrkesteammedlemmar, de anlitar Optimas kursverksamhet, eller på annat sätt har en nära kontakt till skolan. Vi kan tyvärr konstatera att vi inte lyckades få mera än 16 av 30 företag att svara på webropol-enkäten fast vi skickade den 3 gånger med 1 veckas mellanrum, samt att vi däremellan ringde upp dem och förklarade hur viktig länk de är för att detta ska bli ett bra arbete. Trots detta då vi ser vilka som valt att inte delta, så ser vi en tydlig tråd i att det är de företag som har mindre anställda, har inte haft så ofta LiA elever, samt att de känner sämre till Optima eftersom de inte har så stort antal av våra tidigare elever.

Vi baserar således resultatet på 26 företag, och dessa samtliga är välkända med Optimas LiA verksamhet, samt att kontakten med lärarna på maskin- och metallavdelningen är god.

Resultatet av detta ser vi som tillförlitligt, eftersom flera djupintervjuer inte nödvändigtvis skulle ha ändrat på utfallet av respondenternas svar.

Som framgår av enkäterna så kan vi konstatera att de utvalda företagen som har svarat på frågorna har verkat mera än 30 år i branschen, de har till 60 % mellan 1- 15 miljoner i omsättning och antalet anställda i medel ligger mellan 10 - 49st. 14 av företagen har anställt 2 - 5st med grundexamen från Optima de senaste 5 åren och 8 har anställt mera än av 6 st.

Företagen har varit nöjda eller mycket nöjda med de nyanställdas insats i företaget, detta kom även tydligt fram i diskussionerna som fördes under djupintervjuerna.

Vid fråga 6 där vi vill ha fram vad Optima borde utveckla/tydligt ändra på/ fokusera på så vill företagen här naturligtvis till viss mån få oss att fokusera specifikt på deras intressen.

Automatisering och ny teknik kan utläsas från både Webropolen och djupintervjuerna ritningsläsning, mätning och eftergranskning av produkt, dvs. att ta ansvar för sitt arbete verkar vara ett önskemål.

Från fråga 7 ”På vilket sätt företagen har möjlighet att omfatta en större del av studerandens inläring via mera LiA” Så har man i WP varit försiktig med svaren (50 % svarat) och vill fortsätta med det befintliga systemet, medan man i intervjuerna gärna ändrar systemet så att man har mera av LiA:n i de högre årskurserna men tillade att rätt person nog har alla möjligheter om arbetssituationen tillåter.

Fråga 8

Hur många personer med grundexamen inom maskin- och metall uppskattar Ni att Ni kommer att anställa inom de närmaste 5 åren?(välj ett alternativ!)

	n	Procent
Inga	1	3.8 %
1-2 anställda	10	38.5 %
3-5 anställda	8	30.8 %
> 6 anställda	7	26.9 %

Detta ser vi som en bra framtid för våra studerande, eftersom det finns så många flera företag än de som svarat som anställer nyutexaminerade så är en arbetsplats nästan garanterad åt de som vill fortsätta inom branschen efter examen.

Fråga 9

Vilka tre egenskaper anser Ni är de viktigaste hos en nyanställd?

	n	Procent
språk	2	2.6 %
sociala färdigheter	14	18,2 %
tekniskt kunnande	24	31.2 %
läraaktighet	21	27,3 %
ekonomikunskap	3	3.9 %
nyckelkompetenser	7	9.0 %
annat	6	7,8 %

I fritextsvaret ”annat” kommer det fram saker som *programmering av CNC-maskiner* och *produktionsflöden och LEAN*, men även *motivation och arbetsmoral!*

Vi utläser här att sociala färdigheter, tekniskt kunnande och läraaktighet är nyckelorden för en studerande som vill nå framgång i arbetet.

Fråga 10

Hur anser Ni att kompetensen/kunnandet hos de nyexaminerade från Optimas maskin- och metallutbildning som Ni anställer nu är jämfört med för 5 år sedan?

	n	Procent
bättre	9	39.1 %
sämre	4	17.4 %
ingen märkbar förändring	10	43.5 %

Här verkar det svårt att erhålla entydiga kommentarer, verkar vara personberoende mellan studerande och arbetsgivare hur man upplever den enskilda individen och vad man från företagets sida har för förväntningar och behov.

Fråga 11

På vilket sätt kan man utveckla LiA (lära i arbete) perioden/ perioderna så att studeranden ytterligare kunde utvecklas i sitt kunnande? Ge förslag!

Generellt sett är detta personrelaterat. Företagen tenderar att satsa mera på studeranden som visar intresse för branschen. I dessa fall är inte utvecklingen av LiA perioderna eller systemen något bekymmer. Men med mera kontakt tillföretagen så blir dessa mera ”bekväma” med våra studerande, exkursioner och mera besök till skolan från företagen kunde vara en lösning på detta.

Vi lyfter fram tre kommentarer som är speciellt viktiga för resultatet:

- *Studerandes önskemål beaktas mera.*
- *En introduktionsplan kunde utarbetas.*
- *Lära sig ansvarstagande.*

Personer som faktiskt vet att de vill jobba inom metallbranschen kunde gallras ut på något sätt och få vara på LiA på samma arbetsplats flera gånger och efter studietiden kunde de erbjudas ett jobb på den arbetsplatsen de valt, detta kunde fungera som ett mål för den unga studerande och öka studiemotivationen.

Gemensamma tydliga målsättningar, Optima/Företag/studerande

Eleven bör ha bättre grundkunskap i praktiskt arbete innan han kommer ut på LiA.

Det är ganska ihopkopplat med hur aktiv studeranden är själv, vi kan hjälpa med olika typer av yrkesprov som studeranden och vi har nytta av.

Fråga 12

Är det möjligt att placera extra Lia-perioder (examensdel eller modul) på sommarferien (exempelvis Juni) så företaget bättre kan skola in studeranden som man anser ha potential för en anställning efter examen? Ja/Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 81,6 % av respondenterna positivt, vilket betyder att de flesta av de tillfrågade företagen ser inga egentliga hinder till dylika arrangemang. Vissa företag har svårt att tänka sig Juni, då månaderna före semestern är hektisk.

Vi lyfter fram tre kommentarer som är speciellt viktiga för resultatet:

- *Resursfråga, personberoende*
- *Fordrar att kontakten till skolan är ordnad*
- *LiA kan ordnas t.ex. maj+juni*

Fråga 13

Borde arbetsdagens längd i skolan motsvara arbetsdagens längd i industrin?

Ja / Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 53.8 % av respondenterna positivt, medan 46.2 % svarade negativt.

Svårt att utläsa om frågan är rätt ställd. Man kan tänka sig att frågan är något missförstådd och att vi kanske borde ha tydligare avsikt vad vi menade.

Fråga 14

Har Ert företag möjlighet till någon form av mentorskap för att stöda en eller ett flertal av andra stadiets studerande, då studeranden i framtiden blir tvungna att ta ett större ansvar för sin egen utbildning?

Ja / Nej Kommentera gärna:

På denna fråga svarade 63 % av respondenterna positivt och 37 % svarade negativt.

Man utläser att respondenterna nog är positiva till våra studerande och vill hjälpa dem på bästa sätt.

- *Företaget har utbildade handledare*
- *Möjlighet finns i genomtänkt och vettig form*
- *T.ex. handledaren kunde agera som en slags mentor, även utöver LiA-tid*
- *Kunde sporra studeranden till mera intresse för området/branschen*

Frågan är något diffus. Beror på vad mentorskapet skulle innebära. Vi ställer oss positivt till mentorskap ifall vi ser potential i en anställd eller praktikant.

Fråga 15

Hur kunde ett samarbete mellan Ert företag och Optima tillsammans se ut för att utveckla utbildningen inom maskin och metall för att få den mera attraktiv och framtidsorienterad? Ge förslag!

Här ser man igen en positiv bild av samarbete som företagen nog vill ha mera av. Troligen blir detta en fråga om resursering, eftersom det tidigare framkommit att man gärna ser exkursioner i smågrupper, vilket betyder att en lärare eller yrkesman måste resurseras till detta.

- *Företagsanpassning av utbildning ”skräddarsytt”*
- *Exkursion i små grupper för studerande*
- *Utveckla mini-mässa*
- *Kan komma ut till skolan och föreläsa*
- *Borde ordnas något slags forum några gånger per år*

- *Mera praktik med klara och tydliga målsättningar för både studerande, Optima och företagen.*
- *Oftare besöka oss som potentiell arbetsgivare. Vi visar gärna vår verksamhet. Dylika besök motiverar eleverna att jobba bra i skolan! Ni besöker ju vårt företag allt för sällan!*
- *Vid oss är det viktigt att kunskapen är mångsidig*

Fråga 16

Vilka är hoten/möjligheterna inom maskin- och metallbranschen framöver?

Generellt sett så ser respondenterna positivt på framtiden.

Hot utgörs främst av världsekonomiska läget samt konkurrens från utlandet.

Problem med att få ungdomarna motiverade överhuvudtaget.

- *Brist på kunnig arbetskraft*
- *Nya metoder och automatisering*
- *Globaliseringen ger möjlighet till utveckling*
- *Automatisering, utökat samarbete*
- *Finns möjligheter nu för de som vill (framtiden är oviss)*
- *Finns inga hot mot metallbranschen så länge det finns folk att anställa med hög arbetsmoral och som är flexibla och snabba och noggranna i arbetet.*
- *Problemet med att få ungdomar motiverade för arbete över huvud taget är ett hot*

Fråga 17

Kan Ert företag tänka sig att ha högstadieelever (15 - 16åringar, Prao 1v) med i produktionen och på detta sätt intressera dem inför framtida yrkesval?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Här ser vi tydligt att 58.3 % av företagen positiva till PRAO platser, men vissa företag tillämpar en åldersgräns på 18 år och det blir då ett arbetarskyddsproblem.

Vi har haft några och ser det som en möjlighet. Utmaningen är att hitta tillräckligt värdefull sysselsättning för dem. Vi har inga upprepande arbetsmoment och de flesta uppgifterna hos oss kräver yrkeskunskap.

Fråga 18

Finns det förslag på hur man kunde samarbeta (Optima och företagen) kring Studeranden för att vägleda dem på ett bättre sätt i arbetslivet och samtidigt öka motivationen för studierna?

Ge förslag!

Ett exempelsvar på denna fråga är:

”Generellt sett finns det säkert en hel del hur man kunde samarbeta. En del av studierna kunde omfatta ett arbete hos vissa avtalsföretag där även läraren deltar mera aktivt hos företaget.”

Denna fråga är ganska snarlik fråga 15. Så samarbetet finns det intresse för men åtgärderna ligger nog hos Optima att hitta bra lösningar för detta.

Poängtera hur viktigt det är att studeranden visar intresse och är medveten om att hen kan ha möjlighet att få arbete i framtiden på Lia platsen.

Fråga 19

Finner du att Ni har insikt i de mål innehåll och metoder som finns inom Optimas maskin- och metallutbildning- Diskussion.

Samtliga respondenter svarade att de inte hade insikt i varken mål, innehåll eller metoderna som vi har vid Optimas maskin- och metallavdelning.

Endast 42% av de tillfrågade i webropolen hade svarat på frågan och man ser tydligt att informationen kring detta kunde vara bättre.

Vi ser att detta fenomen finns även hos oss utan att vi egentligen tänkt på det.

En studie som gjordes av Dr.Keijo Nivala 1994 visade på samma sak.

Nivala använde en schematisk bild där skolvärden lutade likt ett elfenben åt ena hållet, medan industrin lutade likt ett annat elfenben åt det andra hållet. ”Dessa kommer inte att mötas, utan arbetar åt varsitt håll”

Vi ser klart ett behov av en förbättring i detta hänseende.

Fråga 20

Vilka styrkor ger utbildningen de studerande och vari ligger svagheterna

Respondenterna verkar vara positiva och tycker att vi har en bra bredd på utbildningen. Svagheten verkar till viss mån vara mognad samt den sociala kompetensen. Vi ser svaren som positiva då det är så liten del som egentligen har noterat svagheter.

Styrkor:

- *Yrkesidentiteten= ser sig som metallare*
- *Självgående nästan direkt i arbetslivet*
- *Bra bredd på grundutbildningen*
- *Maskiner och faciliteter är bra, detta ger möjlighet till bred kompetens*
- *Man blir attraktiv på arbetsmarknaden*
- *Jämfört med andra utbildningsenheter, ser jag inställningen hos eleverna som den mest positiva styrkan.*

Svagheter:

- *En utmaning att få studerande att inse arbetslivets allvar*
- *Risk att utbildning "utvattnas" ifall man med små resurser försöker hålla hela kakan kvar*
- *Språken*
- *Svagheten ligger kanske i den sociala kompetensen, ansvar.*
- *specialiseringsmöjligheter*
- *Kan väl också ses som en svaghet att de inte är riktigt kunniga inom något område!*

Fråga 21

Hur tycker Ni att utbildningen ska förbättras, ge tre specifika förslag till äkta förbättring:

Vi anser att webropol enkätens svar inte ger några bra svar på denna fråga.

Här igen så utläser man ganska samma mönster som tidigare att ny teknik i samband med effektivitets- och kvalitetstänkande är nyckelord för att klara sig i framtiden.

Fråga 22

Vilka tendenser ser Ni idag som kommer att påverka ert företags verksamhet som kräver ny eller förändrad kunskap jämfört med idag?

Generellt sett eftersträvas en flexibel personal som passar in i nya arbetsprocesser såsom t.ex. automatisering, serviceinriktade, samt kunna planera och förstå sig på produktionsekonomi.

Dessutom önskas att personalen är beredda att lära sig nya saker om standarder och certifiering eftersom vi i framtiden har en rörligare arbetsmarknad samtidigt som tekniken förändras hela tiden.

Fråga 23

Hur ska vi tillsammans parera detta?

- *Vi bör utveckla vårt processtänk, kvalitetstänk och utbildning om standarder. Det är viktigt att känna till dessa tankesätt.*
- *Vi bör ha samarbete kring experttjänster såsom föreläsare om material osv. och verka för utökat samarbete företag-skola.*
- *Vi bör även träna kundbetjäning, även svetsare är företagets ansikte utåt.*
- *Utomstående föreläsare*
- *Poängtera att tänka på effektivitet och kvalitet i rätt balans*

Fråga 24

Ge förslagsvis namn på kursen/ämnesområdet så att vi kan förbättra detta!

Här kan fortsättningsvis utläsas ganska samma mönster som i tidigare frågor, men ändå finns några konkreta förslag som vi kan arbeta vidare på.

- *Visa möjligheter med ny teknik*
- *Produktionsekonomi/Produktionsoptimering och förstå betydelsen av detta*
- *IWS-kurser och materiallära*
- *Skärteknik*
- *Situationshantering i kundmöten / Arbeta i Team*
- *Balans mellan effektivitet och kvalitet i framtiden*
- *Hålla kontakt till företagen i regionen*

Fråga 25

Har vi idag något ikraftvarande samarbetsavtal/ gentlemannaöverenskommelse mellan Er och Optima?

De flesta respondenter svarade att dylika avtal inte finns, men nog samarbetar vi ändå.

Man förstod nog inte frågan fullt ut i Webropolen, men de vi har djupintervjuat hade nog gentlemannaöverenskommelse som ledord.

Fråga 26

Vad sägs om lärarutbyte på ett mera systematiskt sätt?

De respondenter som svarat på frågan har en positiv syn på lärar- LiA

Lärar - lian är ett bra forum att få kontakt till företagen, med en ödmjuk gentlemannaöverenskommelse kommer man tydligen långt och kan vi anpassa detta till företagens önskemål så är lärarna välkomna.

Fråga 27

Händer det sig att Ni ger förslag direkt till Optimas ledning eller handelskammaren eller andra kontaktytor om förbättringar. Vill Ni ha bättre kontakt?

Generellt sett ser man att respondenterna ser positivt på att ha mera kontakt med Optima.

Fråga 28

Ser Ni hinder eller risker med att ge skolvärlden förbättringsförslag, har Ni något bra eller dåligt exempel då det lyckats eller misslyckats.

Respondenterna verkar kommunicera bra med skolan och ser inga problem härvidlag.

Fråga 29

Medlemsintresse i utbildningskommitte. (Yrkesteam osv.)

Intresse verkar finnas att delta i vår verksamhet både i yrkesteam, vid våra minimässor och för att hålla föreläsningar vid skolan.

Vi bör införa nya arbetssätt och metoder och härvidlag kan vi öka flexibiliteten bland annat genom att bjuda in fler föreläsare i framtiden.

Fråga 30

Övriga hälsningar till Ledning, lärarkår eller samkommunstyrelsen.

Som hälsning till Optima verkar respondenterna tycka att vi gör ett bra jobb och tillsammans med våra utexaminerade yrkesmän/kvinnor kan den positiva utvecklingen fortsätta i regionen.

5.7 Sammanfattning av fältstudien

Vi finner att vår fältstudie var tämligen lyckad. Som erfarna lärare är vi ofta i kontakt med näringslivet men via denna fältstudie kunde vi ytterligare fördjupa vår insikt.

Svarsprocenten anser vi vara hygglig och vi förstår att det kan finnas tidsbrist och ibland brist på intresse att delta i såväl intervjuer som webropol-undersökningar. I dagens digitaliserade samhälle accelererar detta med kundtillfredsställelse undersökningar och snart sagt i varje telefon finns ständiga förfrågningar. Vi menar att vår fältundersökning är giltig och tillförlitlig och mera djupgående studier skulle förutsätta paneldiskussioner och till och med att företagets representant stiger in i lärarbyxorna och med pondus gör utbildningen bättre än vad vi gör det vid Optima. Vi följer noga med utvecklingen och vi ser att tex inom ISO 9001 standarden som är skriven före 2015 är det mycket fokus på interna processer och aktiviteter. I ISO9001 2015 är det nytänkande där pratar man om förbättringar, affärsutveckling och med ett helt nytt kundfokuserad utveckling.

Sammanfattningsvis gav vår fältstudie oss en bas för att ge förslag till förbättringar inom utbildningen.

6 FÖRSLAG FÖR OPTIMAS MASKIN - och METALLUTBILDNING

Optimas maskin och metallutbildning liksom alla andra yrkes-utbildare i Finland ska anpassas till det nya system som den kommande lagförändringen medför. Vår studie ska utgöra en av styrlinjalerna för planeringen inför nästa läsår.

Vår studie visar tydligt på att metallföretagen gärna har studerande mera på praktik samtidigt som de efterlyser ett djupare samarbete med yrkesutbildningen och yrkesutbildarna. Eftersom även finansieringen av yrkesutbildningsverksamhet kommer att förändras till mera prestationsbaserat är det yttermera viktigt med gott samarbete med arbetsgivarna i regionen. Vår studie kan även ses som en liten länk i denna kedja.

På basis av vår studie presenterar vi nu ett tiopunktersförslag till Optima som ska främja Optimas utveckling inom maskin- och metallbranschen enligt följande:

1. Vi ska bjuda in representanter från företagen som föreläsare
2. Vi ska ha exkursioner i mindre grupper till företagen
3. Vi skall införa flexiblare studiestigar
4. Vi ska fortsätta automatisera verksamheten
5. Vi ska fortsätta utveckla samarbetet med industrin
6. Vi ska utveckla mini-mässan tillsammans med företagen
7. Vi ska ordna diskussionsforum på skolan för branschen
8. Vi ska införa mera praktik med klara och tydliga målsättningar
9. Vi ska införa en klar och tydlig målbild både för studerande och företagen
10. Vi skall planera vår verksamhet i samverkan med företagen

Vissa punkter i vår studie skall vi försöka att direkt implementera i utbildningen.

Exempelvis kan vi utan större problem bjuda in olika företagsrepresentanter i mycket större utsträckning än tidigare liksom att vi kan göra exkursioner i smågrupper.

Nyckeln till förändringar kan man kalla flexibilitet. Samtidigt som vi ska tillåta studerande mera flexibla studiestigar bör även lärarna och handledarna vänja sig vid flera olika lösningar än tidigare.

Som nämndes tidigare pratade rektor Max Gripenberg om hur ser utbildningen ut i framtiden och frågade sig att - vad tillför digitalisering?

Oberoende om vi vill eller inte kommer vi att bli tvungna att ta i bruk olika läroplattformar och former med digitalisering som en viktig länk vid inläringen.

De studerande som utbildar sig inom yrkesutbildning skall ta ett större ansvar för sina studier- är det meningen och här kommer igen flexibiliteten att krävas. (egen kommentar)

En sak som vi åtminstone bör fokusera på i framtiden är att utveckla mera instruktioner i elektronisk form såsom videosnuttar om startrutiner, serviceåtgärder och så vidare vid maskinerna. Vi har gjort några pilotprojekt inom detta och sett att systemet med instruktioner ”bakom” en QR kod fungerar. Härvid har vi en stor utmaning att finna den tid som detta kommer att ta, men sedan vi utarbetat systemet färdigt har vi sedan lättare att hantera många studerande samtidigt då vi har hjälp av QR koderna och informationen bakom dessa.

7 IMPLEMENTERINGSPLAN FÖR NYORDNINGEN

De studerande som redan studerar skall fullfölja sina studier enligt den gamla läroplanen, medan de studerande som antas till hösten kommer att ledas in på studiestigar som planerats enligt den nya läroplanen.

Detta medför ytterligare flexibilitet från organisationen och lärarnas sida, men förändringar har skett hela tiden och knappt har vi anammat en läroplan fullt ut innan nästa läroplan skall tas i bruk (egen kommentar).

Vi ska inom kort ha några möten då vi strukturerar upp nyordningen för maskin och metallutbildningen liksom övriga utbildningar vid Optima och kommer då att presentera det nytänkande som återopats från arbetsgivarna i våran studie.

Det känns rätt att ha alla arbetsgivare bakom förslagen och kunna påvisa via vår studie att vi engagerat oss mycket för detta.

Vi vet inte i detta skede vad som går att implementera och i hurudan omfattning och enligt vilken tidtabell, men det kommer att lösa sig på ett eller annat sätt.

Vi väljer att fokusera på positiva saker och kan till vår glädje konstatera att arbetsgivarna verkar ta oss på allvar, försöker samarbeta så långt som möjligt med oss.

Det är en win - win situation att samarbetet fungerar, vi får praktikplatser åt våra studerande samtidigt som arbetsgivarna ser vilken eller vilka studerande som eventuellt blir deras arbetare i framtiden.

En sak som inte framkommit i studien, men som är av betydelse är att många företag har våra studerande anställda som till exempel svetsare några kvällar per vecka. Detta är naturligtvis även en viktig samarbetsform även om inte skolan direkt berörs av det.

Under många år har olika företagare besökt skolans maskin- och metallavdelning på våra och "fiskat" efter några bra pojkar att erbjuda sommararbete.

8 KONKLUSION

I detta kapitel sammanfattar vi vår studie. I 8.1 redogör vi för hur vi uppnått vårt syfte, i 8.2 presenterar vi vårt teoribidrag, i 8.3 presenterar vi vårt praktiska bidrag och i avsnitt 8.4 ger vi förslag till fortsatt forskning

8.1 Hur uppnådde vi vårt syfte med studien

Vi anser att vi uppnått vårt syfte med studien. *Vårt huvudsyfte med examensarbetet var att klargöra vad som förväntas av utbildningen inom maskin- och metallutbildningen i framtiden. Vår målsättning är också att analysera hur Optima när det gäller maskin- och metallbranschen, kan förbereda sig inför de förändringar som träder i kraft 1.1.2018.*

Vårt delsyfte var att Optima som "biprodukt" ska utveckla samarbetet med olika företag i regionen. Optima vill nämligen genom nära samarbete med våra lokala företag i mån av möjlighet svara på deras önskemål så långt som möjligt med utbildad arbetskraft. Optimas produkter dvs. våra examinander bör vara attraktiva för våra kunder (företagen).

Vi har gjort en resa där vi själva lärt oss mera och framförallt öppnat ögonen om vad marknadsanalys innebär. Vi menar att det kundcentrerade synsättet har en framtid även i skolvärlden. Inom maskin- och metallutbildningen har vi långa traditioner och en jättebra utbildning, men studien visar att vi kan och ska ständigt förbättra. Förbättringsarbetet bör vara förankrat i organisationens strategiarbete.

Andra stadiets utbildning står inför stora omstruktureringar till en följd av det rådande ekonomiska läget. Vad resultatet av inbesparingarna blir kan man ännu bara spekulera om och vår studie baseras såtillvida på vilken information som framkommit om förändringarna som träder i kraft, samt hur företagen i Optimas uppsamlingsområde ser på framtidens metallbransch. Redan då vi inledde studien var vi medvetna om att kustområdets metallföretag mår förhållandevis bra i jämförelse med resten av landet. Antalet respondenter anser vi tillräckliga då man utläser vilka företag som blivit intervjuade.

8.2 Teoribidrag och praktiska resultat - vilka är de?

Vårt teoribidrag är att vi fått en första inblick i vad marknadsanalys är. Vi ser med tydlighet att marknadsanalys inte handlar om lösryckta åsikter och tankar utan mera om systematisk analys för beslutsfattande. Vi menar att Optima som organisation i fortsättningen ska uppmärksamma detta med affärsutveckling, effektutvärderingar och då signalerna önskar förändring kan och ska man noga överväga huruvida man ska förändra eller låta bli. Vårt praktiska bidrag innefattar ett tiopunktersprogram som ska åtgärdas inom maskin- och metallutbildningen inom de närmaste åren. Vi menar att man bör allokera resurser för dylik utveckling. Vi menar även att det praktiska bidrag vi kommer med kan tillämpas inom även andra avdelningar och med samlade krafter kunde vi som one Optima göra ännu bättre, bättre utbildning och bättre resultat.

I kapitel 3.4.1 tar vi fram marketing myopia om risken att avskärma sig från omgivningen och koncentrera sig endast på vad som händer internt i företaget. Detta visar tydligt att skolan borde bli bättre på att samverka med företagen och detta är något som borde prioriteras då Optima tar fram nya tyngdpunkter och gör framtida verksamhetsplaner. Även från fråga 18 framkommer samma saker på nytt. Från fråga 19 framkommer det tydligt att kontakten mellan skola och företag har stora brister eftersom inga företag känner till skolans mål, innehåll och metoder. Vi har svårt att få eleverna att inse arbetslivets allvar, och fostrandebiten verkar få en allt större betydelse i undervisningen (egen reflektion).

Ny teknik och automatisering är ledord som lyfts fram i diskussionerna kring de flesta av frågorna, men ekonomiska läget gör det svårt för skolorna att uppnå resultat då maskininvesteringar och personalutbildning ligger på sparlåga. Kunnande inom produktionsekonomi och produktionsoptimering är även de ledstjärnor som skolan borde beakta mera i utbildningen.

8.3 Hur implementera, när, till vilken kostnad och hur mäta utfall?

Hur kan vi då förverkliga detta på ett effektivt och kostnadseffektivt sätt? Utbildarna som finns kvar blir större hela tiden genom sammanslagningar av enheter. Större organisationer har en tendens att bli trögare och mera svårmanövrerade. Metallutbildningen inom Optima har idag mindre än 10% av elevantalet i skolan, och intresset har en tendens att minska. Man kan erbjuda utbildningar utifrån två olika utgångslägen, endera företagets behov, eller utifrån studerandens intresse. Att studeranden väljer är en enklare väg för utbildaren, eftersom man på det sättet enklare fyller sina kvotplatser. Styr man in dessa enligt företagets behov är risken att studieplatser gapar tomma samt att avbrotten i studierna ökar då intresset för att fullfölja utbildningen uteblir. Denna ekvation blir en utmaning inför framtiden och här är det nog våra styrande som via subventioner kanske har möjlighet att styra in studerande på en utbildning som garanterar arbete efter studiernas avslutande. Skolans andel är ett ökat samarbete med företagen kring studerandens framtid och studieväg.

Optimas ledningsgrupp gjorde en Swot-analys om nuläget inom grundläggande yrkesutbildning inom Optima. Framtida analyser inom metallbranschen kunde med fördel göras i samråd med metallavdelningen och utvalda företag i upptagningsområdet. Då man studerar analysen och jämför denna med vår studie, så ser vi att man endast till viss del är medvetna om hur företagen ser på saken och man får belägg för det tidigare nämnda uttrycket *marketing myopia* (Optima avskärmar sig från omgivningen). Man lyfter i analysen fram *”bra system och samarbete med arbetslivet”* vilket motsäger företagets respons att man vill förbättra samarbetet och få mera insyn i mål, innehåll och metoder.

Vi sammanställde Optimas vision och jämförde den med resultatet av vår enkät

<p>Sammanställning som SWOT-analys där vi även implementerat Optimas Swot-analys från 12.1.2017 om grundläggande yrkesutbildning. Se bilaga 2</p>	
<p>Styrkor hos studerande</p>	<p>Svagheter hos studerande</p>
<ul style="list-style-type: none"> -bred grundutbildning -läraaktighet -fungerar bra på LiA -lätt att ta åt sig ny teknik och automatisering 	<ul style="list-style-type: none"> -omogna att förstå kravställningarna från industri -avlönat arbete lockar mera än skolbänken -avsaknad av ekonomiskt tänkande inom produktion -svårt att se samband mellan skolämnena och utnyttja det till en helhet -bristande intresse överlag för branschen (egna reflektioner)
<p>Möjligheter inom skolan</p>	<p>Hot inom skolan</p>
<ul style="list-style-type: none"> -utveckla samarbetet med företagen så att de tar ett större ansvar för studerandens inläring -läraLiA -smågruppsexkursioner -mera fokus på individuella lösningar med LiA och arbete efter utbildning -digitalisering och cyberutbildning -ny organisationsmodell med rätta personerna på rätta platserna, kanske nytt "företagarblod" utifrån -god genomströmning och få avbrott, bra arbetsmöjligheter efter examen. -bra system och samarbete med arbetslivet -pågående utveckling av system som gynnar flexibilitet i utbildning 	<ul style="list-style-type: none"> -för få studerande inom branschen -förståelse för varför man måste lära sig grunder -förändrade villkor på arbetsmarknaden som påverkar LiA och möjlighet till arbete -svag förändringsbenägenhet -sammanslagning med andra utbildningsanordnare kan äventyra gentlemannaöverenskommelser och befintligt samarbete mellan skola och företag -regeringens och riksdagens ekonomiska politik leder till sämre ekonomiska förutsättningar -skolan tar mera hänsyn till studerandens val än industrins behov, man utbildar inom "fel" branscher vilket leder till omskolning ganska snart -examensbaserad utbildning blir för dyr
<p>Möjligheter inom metallbranschen</p>	<p>Hot inom metallbranschen</p>
<ul style="list-style-type: none"> -arbetsplatser finns -intressanta utvecklingsmöjligheter för rätt person -stark företagsamhet i nejen, man ger inte upp trots motgångar 	<ul style="list-style-type: none"> -konkurrens från låglöneländer -för få studerande inom branschen ger inte tillräckligt med kompetent arbetskraft för industrin -otillräckliga resurser på arbetsplatserna för ökad inläring i arbete

8.4 Förslag till fortsatt forskning

Vi föreslår, med utgångspunkt i vår studie följande förslag till fortsatt forskning:

1. Vi menar att det skulle vara av största vikt att skolvärlden liksom företagen tydligare börjar mäta hur mycket pengar som satsas på utveckling i jämförelse med företagets/skolans omsättning
2. Med vår studie som grund kan man anlita en forskare eller analytiker och systematiskt börja utforska marknaden och dess reaktioner.
3. Ifall våra resultat implementeras ska en forskare eller vi mäta effekten av detta så att vi kan tro på, använda, och utveckla marknadsanalyser för roder och riktning i Optima.

Hur kan man då gå vidare med detta? Från Optimas analys ser man att det fokuseras mycket på ekonomi och hur man lyckas med den interna organisationen. Som möjlighet lyfter man bland annat att utveckla samarbetet med arbetslivet. Att ta fram en modell för implementering av skola-företag är något som borde fokuseras på och arbetas vidare med. Hur detta ska göras och finansieras borde man fundera på. Modellen med att utöka läroavtal är kanske positivt för yrkesutbildarna beroende på finansiering, men hur förhåller sig företagen till detta utökade ansvarstagande från deras sida? Borde underavdelningarna inom utbildningen ges möjlighet att fungera mera företagmässigt på närföretagens villkor? Hotet om sammanslagning av större utbildare måste tas på större allvar, eftersom en ytterligare större organisation kunde ha en förödande effekt för företagssamarbetet. Finansiering av utbildning enligt företagsbehov kanske kunde vara ett alternativ där företagen kunde få en del av utbildningsbidraget i utbyte av mera ansvarstagande för studeranden.

Optima arbetar idag med kvalitetssystemen ISO 9001 och ISO 14001, i SWOT analysen (bilaga 2) ser man tydligt att det fokuseras mycket på den interna organisationen och ekonomin. I kapitel 3 konstaterar vi att teoribildning inom skolvärlden är tunnsådd emedan det från företagsvärlden finns en uppsjö av litteratur att tillgå. Men är skolvärlden och företagslivet då så olika att man inte kan använda sig av samma metoder och organisationsmodeller? Kammerlind och Kollberg 2007, har skrivit om kvalitetsmetoder inom svensk hälso- och

sjukvård och hävdar t.ex att genombrottsmetodiken i förbättringsarbete bygger på fyra hörnstenar:

- Arbetsmodell
- Arbetsgång
- Team från olika verksamheter
- Förändringstryck och vilja till förändring

Man använder sig av Nolans modell för systematiskt förbättringsarbete och ställer sig frågorna:

- Mål - Vad är det vi vill uppnå?
- Mått - Hur vet vi att en förändring är en förbättring?
- Ideer - Vilka förändringar kan vi göra som kan leda till förbättringar?

Som utvecklingsförslag baserat på vår studie menar vi att skolvärlden kunde tänka mera i samma banor som företagsvärlden. Vi (Optima) fokuserar på ISO 9001 som ett förbättringsprogram emedan en certifiering i sig inte garanterar någon framgång i förbättringsarbetet. Enligt Elg och Witell 2007 menar man att ” *De organisationer som ägnar allt för mycket uppmärksamhet och sätter allt för högt värde i själva certifieringen kommer inte att kunna förverkliga standardens fulla potential och kommer troligen att misslyckas*”.

De flesta framgångsrika företag har implementerat flera eller andra kvalitetssystem beroende på vad som passar i just den organisationen. Att lära av andra och kanske se hur våra närliggande företag arbetar med kvalitetssystem samt analysera deras organisationsmodeller kunde vara något att forska vidare på och dra nytta av i förbättringsarbetet. Vår studie visar att Optima number one åtnjuter idag ett stort förtroende i närregionen och även i större sammanhang. Det gäller att ödmjukt ta tillvara på den goda kontakt och den respons som företagen bidrar med, och aktivt lyssna till hur omgivningen önskar att maskin- och metallutbildningen formas och utvecklas inför framtiden.

LITTERATURFÖRTECKNING

Alvehus J. 2013 *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok* Liber

Antal sysselsatta inom metallindustri (www.teknologiateollisuus.fi)

Arhammar J. & Staunstrup P. 2016 *Content Marketing för alla* AP-förlaget

Artikel i Dagens analys 2015 (<http://www.dagensanalys.se/2015/10/att-tank-a-pa-nar-du-gor-en-marknadsanalys/>)

Elg M. & Witell L. & Gauthereau V. 2007 *Att lyckas med förbättringsarbete* Lund: studentlitteratur

Eliasson A. 2013 *Kvantitativ metod från början* Lund: studentlitteratur

Föreläsning Fader P.S. 2015 *Establishing Competitive Advantage Through Customer Centricity* (http://www.pennclubaz.org/whartons_peter_fader_keynote_speaker_at_event_sponsored_by_the_penn_wharton_club_and_tma)

Intervju med optimas direktör 2016. (*Rabbe Ede 2017*)

Kammerlind P. & Kollberg B. 2007 *Kvalitetsmetoder inom svensk hälso- och sjukvård*
ISBN: 978-91-44-02998-6

Kansanen P. 1987 (<http://www.helsinki.fi/~pkansane/deutsche.html>)

Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Kotler P. & Keller K. 2010 *Marketing Management* ISBN-13: 978-0273718567

Koulutusta vastaava työllistäminen, ett begrepp som införts av rådet för korkeakoulujen arviointineuvosto Jyväskylä 2016

(http://vnk.fi/documents/10616/334509/Svenskt_lagsprak_i_Finland2010.pdf/6e332f37-7a0a-4d60-a1ea-556d58036472)

Lankinens rapport om yrkesutbildning (Lankinen 2007)

(<https://svenska.yle.fi/artikel/2007/10/23/utbildningsstyrelsen-reformeras>)

Länk till vår webropolundersökning

(<https://www.webropol-surveys.com/S/D19CD0E5AB6DF367.par>)

Mika Tammilehtos presentation om reformlagen för andra stadiets utbildning 3.5.2016
(*Tammilehto 2016*)

Nivala, Keijo. 1993 *PKT – Yritysten tietokanavat*, Ylivieskan Teknillinen Oppilaitos

Nivala, Keijo. 1994 *Tietokanavien merkitys pkt-yritysten innovaatiotoiminnassa*, Ylivieskan Teknillinen Oppilaitos

Optimas webbsidor 2016. (<http://www.optimaedu.fi>)

Optimas webbsidor (Bokslut 2015 (<http://www.optimaedu.fi>))

Parment A. 2008 *Marknadsföring kort o gott* Liber

Patel R. & Davidson B. 2010 *Forskningsmetodikens grunder* Lund: studentlitteratur

Patel R. & Davidson B. 2012 *Forskningsmetodikens grunder* Lund: studentlitteratur

Projekt *Finnmet partner 2011-2014* (www.finnmet.fi)

Uljens M., 1998 *Allmän pedagogik*. Lund: Studentlitteratur

Utbildningsstyrelsens webbsidor 2016 (<http://www.oph.fi>)

Yrkesutbildning på andra stadiet (*Statsrådsinformation 10.11.2016*).

Bilaga 1

Bästa företagare/ Beslutsfattare!

Vi, Peter Björklund och Mats-Helge Sundqvist verkar som lärare vid Maskin och Metallavdelningen på Optima samkommun i Jakobstad. Som bäst studerar vi Teknologibaserat Ledarskap Högre YH vid Yrkeshögskolan Novia i Vasa.

Inom ramen för vårt examensarbete pro-gradu avhandling kartlägger vi framtidens krav på maskin- och metallutbildningen inom upptagningsområdet med Optima som uppdragsgivare. Bifogat finner Ni frågor för en djupintervju med Er inom Februari månad 2017. Vi har räknat att vi behöver en intervjutid med Er på ca 1.5 timme hos Er på en tid som passar just Er/Dig.

Vi ser fram emot ett positivt ställningstagande från Er sida och ärliga svar eftersom Era önskemål och behov kan bygga en ännu bättre framtid för båda parterna. I fall det finns oklarheter i frågorna, vänligen kontakta en av undertecknade.

Med samarbetshälsningar

Jakobstad 30.1.2017

Peter Björklund, <tel:050-5489261>, e-post: peter.bjorklund@optimaedu.fi

Mats-Helge Sundqvist, tel: 040-5788635, e-post: mats-helge.sundqvist@optimaedu.fi

Bakgrundsdata om företaget.

1. När grundades Ert företag ? Årtal? _____

2. Företagets omsättning 2016, kategoriserat:? (fyll i !)
 - a. <1 miljon euro
 - b. 1-5 miljoner euro
 - c. 6-15 miljoner euro
 - d. >15 miljoner euro

3. Antal anställda? (I medeltal under senaste räkenskapsår)
 - a. Ingen anställd
 - b. 1-9 anställda
 - c. 10-49 anställda
 - d. 50-250 anställd
 - e. 251 eller flera anställda.

4. Hur många personer med grundexamen från Optima har Ni rekryterat under de senaste 5 åren?
 - a. Ingen
 - b. 1-2 anställda
 - d. 2-5 anställda
 - e. > 6 anställda.

5. Har Ni varit nöjda/ missnöjda med deras arbetsinsats? Kommentera gärna!

Kärnfrågorna

6. Vilka saker i utbildningen inom maskin- och metallbranschen borde Optima

a,) utveckla

b,) tydligt ändra på

c,) fokusera på

för att bättre svara mot Ert företags behov framöver. Skriv gärna ytterligare kommentarer:

7. På vilka sätt har Ert företag möjlighet att omfatta en större del av studerandens inläring i arbetet? (idag totalt 18v, framöver ?)

8. Hur många personer med grundexamen inom maskin- och metall uppskattar Ni att Ni kommer att anställa inom de närmaste 5 åren? (välj ett alternativ!)

a. Inga

c. 3-5 anställda

b. 1-2 anställda

d. > än 6 anställda

9. Vilka 3 egenskaper anser Ni är de viktigaste hos en nyanställd?

a. språk

b. sociala färdigheter

c. tekniskt kunnande

d. läroaktighet

e. ekonomikunskap

f. nyckelkompetenser

Annat? _____

10. Hur anser Ni att kompetensen/kunnandet hos de nyexaminerade från Optimas maskin- och metallutbildning som Ni anställer nu är jämfört med för 5 år sedan?
- a. Bättre
 - b. Sämre
 - c. Ingen märkbar förändring

Kommentera gärna nedan:

11. På vilket sätt kan man utveckla LiA (lära i arbete) perioden/ perioderna så att studeranden ytterligare kunde utvecklas i sitt kunnande? Ge förslag.

12. Är det möjligt att placera extra Lia-perioder (examensdel eller modul) på sommarferien (exempelvis Juni) så företaget bättre kan skola in studeranden som man anser ha potential för en anställning efter examen? Ja/Nej Kommentera gärna:

13. Borde arbetsdagens längd i skolan motsvara arbetsdagens längd i industrin?

Ja / Nej Kommentera gärna:

14. Har Ert företag möjlighet till någon form av mentorskap för att stöda en eller ett flertal av andra stadiets studerande, då studeranden i framtiden blir tvungna att ta ett större ansvar för sin egen utbildning?

Ja / Nej Kommentera gärna:

15. Hur kunde ett samarbete mellan Ert företag och Optima tillsammans se ut för att utveckla utbildningen inom maskin och metall för att få den mera attraktiv och framtidsorienterad? Ge förslag:

16. Vilka är hoten/möjligheterna inom maskin- och metallbranschen framöver?

17. Kan Ert företag tänka sig att ha högstadieelever (15-16åringar, Prao 1v) med i produktionen och på detta sätt intressera dem inför framtida yrkesval?

Ja / Nej Kommentera gärna:

18. Finns det förslag på hur man kunde samarbeta (Optima och företagen) kring Studeranden för att vägleda dem på ett bättre sätt i arbetslivet och samtidigt öka motivationen för studierna? Ge förslag!

Fördjupningsfrågor om förslag till utveckling/förbättring

19. Finner du att Ni har insikt i de mål innehåll och metoder som finns inom Optimas maskin- och metallutbildning- Diskussion.

a) Mål_____

b) Innehåll_____

c) Metoder_____

20. Vilka styrkor ger utbildningen de studerande och vari ligger svagheterna

21. Hur tycker Ni att utbildningen ska förbättras, ge tre specifika förslag till äkta förbättring:

22. Vilka tendenser ser Ni idag som kommer att påverka ert företags verksamhet som kräver ny eller förändrad kunskap jämfört med idag?

23. Hur ska vi tillsammans parera detta?

24. Ge förslagsvis namn på kursen/ämnesområdet så att vi kan förbättra detta!

25. Har vi idag något ikraftvarande samarbetsavtal/ gentlemanöverenskommelse mellan Er och Optima?

26. Vad sägs om lärarutbyte på ett mera systematiskt sätt.

27. Händer det sig att Ni ger förslag direkt till Optimas ledning eller handelskammaren eller andra kontaktytor om förbättringar. Vill Ni ha bättre kontakt?

28. Ser Ni hinder eller risker med att ge skolvärlden förbättringsförslag, har Ni något bra eller dåligt exempel då det lyckats eller misslyckats.

29. Medlemsintresse i utbildningskommitte. (Yrkesteam osv.)

30. Övriga hälsningar till Ledning, lärarkår eller samkommunstyrelsen.

Tack för Era svar !

Som utgångspunkt för frågorna har vi Undervisnings- och kulturministeriets mellanrapport gällande 2018 års reform om Yrkesutbildning på andra stadiet.

Strukturen blir kort enligt följande:

- *Yrkesutbildningen blir en helhet som bygger på kompetens och utgår från individen*
- *Alla kundgrupper erbjuds kvalitativ yrkesutbildning som motsvarar arbetslivets och individens behov och som verkställs på varierande sätt.*
- *Resultatet blir en kunnig arbets-kraft för arbetsmarknadens behov och ett stöd för kompetensutveckling hos dem som är verk-samma i arbetslivet*
- *Utbildningen sker via arbetsavtal (läroavtal) och via utbildningsavtal (högst 50 % sker på arbets-platser)*
- *En ny lag förenar lagen om grundläggande yrkesutbildning och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning*
- *Kompetenspoäng införs i fristående examen (yrkesexamen och specialyrkesexamen) alla yrkesinriktade examina ger behörighet till vidare studier*

Bilaga 2

Grundläggande yrkesutbildningens SWOT

	Styrkor (interna)	Svagheter (interna)
Internt	<ul style="list-style-type: none"> • Stort engagemang bland medarbetarna och en atmosfär som främjar samhörighet. • God genomströmning och få avbrott, placering efter examen. • Ett fungerande verksamhetssystem (ISO 9001) och yrkesutbildning som tillmötesgår kundernas krav, behov och förväntningar. • Medarbetare som är pionjärer i utvecklingen och följer med nya strukturer, ny kunskap och förändringar. • Moderna, funktionella och ändamålsenliga utrymmen och lärmiljöer. • Bra system och samarbete med arbetslivet. • Pågående utveckling av system som gynnar flexibilitet i utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utmaningar med kompetensnivå hos personal för morgondagens jobb. • Svag förändringsbenägenhet. • Begränsat utbildningsutbud. • Nivåbedömning. • Svag kunskap om vision, policy, mål och ointresse att delta i förbättringsarbetet enligt överenskomna rutiner. • Ansvars-, arbets- och uppgiftsfördelningar. • Varierande användningsgrad av befintliga utrymmen. • Samarbete mellan branscher och funktion för ett Optima.
Internt	Möjligheter (interna) <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesutbildningsreformen skapar ett mera enhetligt Optima med synergieffekter som skapar ytterligare framgångar = samarbetet mellan vuxenutbildningen, den grundläggande yrkesutbildningen och yrkesinriktade specialundervisningen förbättras. • Mera extern finansiering av verksamheten i form av tillverkning, försäljning, uthyrning och sponsorer. • Ny organisationsmodell och rätta personerna på rätta platserna. • Tydligt och klart vad alla ska jobba med och med vilka mål och arbetsarrangemang. • Hitta rätta balansen mellan flexibilitet och klara ramar i utbildningarna. • Digitalisering och cyberutbildning. • Mera utbildningsutbyte med arbetslivet och den expertis som finns där. Arbetslivsnärvaro i skolan. • Mera focus på individuella lösningar med LiA och arbete efter utbildning. • Arbetsmiljöstandarden ISO 45001 gällande UUA, sjukskrivningar, arbetsolyckor. • Nytt HR-system och dokumenthanteringssystem. 	Hot (interna) <ul style="list-style-type: none"> • För få studerande. • Inte en ekonomisk försvarbar verksamhet som utgår från regeringens uttryckta mål. • Sämre resultat i den resultatbaserade finansieringen. • Utbildningar som inte motsvarar branschernas utveckling. • Sämre stämning och mera oro bland personalen pga. ekonomiska situationen, ständigt ändrade myndighetskrav och ökad byråkrati. • Individualism. Många medarbetare tänker inte ännu på ett Optima och gör beslut som motarbetar överenskomna strategier och rutiner i det tysta. • Förändrade villkor på arbetsmarknaden som påverkar LiA och möjligheter till arbete. • Att ta personalbeslut som gynnar morgondagens Optima.
Externt	Möjligheter (externa) <ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt självständig yrkesutbildare med starkt samhällsansvar. Ett starkt "brand" som Finlands bästa yrkesutbildare, känd och erkänd. • Nytt finansieringssystem som fokuserar mera på resultat. • Bredare kontaktfält och flera samarbetsmöjligheter tack vare vår roll som Europas och Finlands bästa yrkesutbildare. • Utveckla samarbetet med arbetslivet till att omfatta flera företag. • Starkt förankrat Optima hos ägarkommuner och regionala arbetslivet. • Goda kontakter och påverkningsmöjligheter inom yrkesutbildningen tack vare representation i bl.a. AMKE, AMEO och SAJO. 	Hot (externa) <ul style="list-style-type: none"> • Direkta eller indirekta tvång till sammanslagning med andra utbildningsanordnare. • Regeringens och riksdagens ekonomiska politik leder till sämre ekonomiska förutsättningar. • En mera oorganiserad utbildningsmarknad och kvalitativt osund konkurrens. • Den examensbaserade utbildningen blir för dyr för företagen/organisationerna, samtidigt som dessa utbildningars värde minskar i samhället. • Otillräckliga resurser på arbetsplatserna för ökad inläring i arbetet. • Ineffektiva digitaliseringslösningar i samhället.

Bilaga 3

Optima 2020

1. När grundades Ert företag ? Årtal?

Antal svarande: 14

Svar
1956
1949
1981
1981
1986
2006
1996
1977
1992
2014
1959
1887
1973
1989

2. Företagets omsättning 2016, kategoriserat:? (fyll i !)

Antal svarande: 16

	n	Procent
<1 miljon euro	4	25%
1-5 miljoner euro	5	31,25%
6-15 miljoner euro	4	25%
>15 miljoner euro	3	18,75%

Medelvärde
2,38

3. Antal anställda? (I medeltal under senaste räkenskapsår)

Antal svarande: 16

	n	Procent
Ingen anställd	0	0%
1-9 anställda	4	25%
10-49 anställda	7	43,75%
50-250 anställd	3	18,75%
251 eller flera anställda.	2	12,5%

Medelvärde
3,19

4. Hur många personer med grundexamen från Optima har Ni rekryterat under de senaste 5 åren?

Antal svarande: 16

	n	Procent
Ingen	2	12,5%
1-2 anställda	1	6,25%
2-5 anställda	10	62,5%
> 6 anställda	3	18,75%

Medelvärde
2,88

5. Har Ni varit nöjda/ missnöjda med deras arbetsinsats? Kommentera gärna!

Antal svarande: 14

Svar
Jodå mycket nöjda
Vi har varit mycket nöjd
Ja

Det beror på individen själv..
Alla är vi så olika.. Anser att yrkesskolan ger en bra grund åt de som visare intresse för utbildningen
Vi har varit nöjda med de som vi rekryterat.. Viljan att lära sig nya saker samt god social kompetens har funnits och de sakerna är jätteviktiga!
Väldigt Nöjd
Nöjd
Generellt har vi varit nöjda med de personer vi har rekryterat. De vi har rekryterat har i huvudsak haft inriktning el / automation.
Mycket nöjda
Nöjda
nöjda
Nöjda
Mycket nöjda. Vi vill ha mera samarbete med Optima!
Nöjda

6. Vilka saker i utbildningen inom maskin- och metallbranschen borde Optima

- a. utveckla
- b. tydligt ändra på
- c. fokusera på

För att bättre svara mot Ert företags behov framöver. Skriv gärna ytterligare kommentarer:

Antal svarande: 11

Svar
enligt min mening så borde endast teori ske i Optimas utrymmen samt lite "laboratorie" arbete. All praktik borde ske hos företagen.. Lärarna skulle kunna cirkulera runt bland företagen och lära eleverna.
svetsa olika materialer. Läs ritningar
ni vet själv..
a. berätta åt eleverna hur en arbetsdag i arbetet ser ut allt från att man anländer till arbetet tills man går hem, de flesta unga har trots praktik på olika företag, t.ex ingen inblick i vad ett kollektivavtal ser ut, vilka rättigheter och främst skyldigheter man har, när ledigheter som semestrar kan tas ut och dylikt. b.praktiker kunde vara delade i flera veckors perioder med en paus emellan, eftersom det är svårt i vissa

fall att hitta på lättare jobb 6 veckor i stäck. c. fokusera mera på arbetsergonomi och hur man jobbar för att hålla kroppen i skick.
a) CNC svarvning och fräsning och allt vad det innebär.
b) Större krav på studerades prestationer under praktikperioderna. T.ex gemensam målsättning med företagen ifråga.
c) Att eleverna skulle ha en kärnkompetens inom ett visst område där de skulle ha möjlighet att fördjupa sig i ämnet under studietiden. T.ex Filhantering, överföring och Programmering i Surfcam, eller ngt annat som berör deras yrkesval. På så vis kunde de vara direkt en tillgång för de företag som behöver de olika kompetenserna!
Svetsning inom aluminium och rostfri t.ex kvällskurser
Robot programmering inom svets
Mera på eleverna, inte bara få ut så många som möjligt per år
Eftersom vi inte haft elever från Optima på senare tid, har vi svårt att svara på flera av frågorna.
a. svetsning av syrafast och rostfritt stål
Fokusera på bockning av plåt
a. Mera fokus på praktisk finska b. Inget c. TIG svetsning
Arbetarskydd är en viktig del i vår verksamhet.

7. På vilka sätt har Ert företag möjlighet att omfatta en större del av studerandens inläring i arbetet?

(idag totalt 18v, framöver ?)

Antal svarande: 8

Svar
tar dom till lian
Borde gå, beroende hur Optima lyckas
som jag tidigare nämnde kunde det handla om flera 2-3 veckors perioder utjämnade under året, antar eleverna skulle vara mer motiverade både i skolan och på praktikplatsen då.
Vi tar gärna emot studeranden och samarbetar med skolan för att få bästa möjliga inläring i arbetslivet för studeranden!
För vår del är det projekten som styr ifall vi kan ta emot studerande eller ej. Vi vill alltid att en studerande kan göra motsvarande arbete under inläring i arbete som en ordinarie anställd gör.

Som tidigare Lia
Jag tror att nuvarande system är bra.
Från att personen fyllt 18 år kan vi erbjuda praktikplats, viktigt att studeranden får prova på att arbeta med det de studerar, men lagen ger inte arbetsgivaren rätt att personer under 18 år utför arbete som är farligt

8. Hur många personer med grundexamen inom maskin- och metall uppskattar Ni att Ni kommer att anställa inom de närmaste 5 åren? (välj ett alternativ!)

Antal svarande: 16

	n	Procent	
Inga	1	6,25%	
1-2 anställda	6	37,5%	
3-5 anställda	5	31,25%	
> 6 anställda	4	25%	

Medelvärde
2,75

9. Vilka tre egenskaper anser Ni är de viktigaste hos en nyanställd? Antal svarande: 16, Valda frågor 45

	n	Procent
språk	2	12,5%
sociala färdigheter	8	50%
tekniskt kunnande	15	93,75%
läraktighet	12	75%
ekonomikunskap	0	0%
nyckelkompetenser	4	25%
annat	4	25%

Medelvärde
3,62

10. Hur anser Ni att kompetensen/kunnandet hos de nyexaminerade från Optimas maskin- och metallutbildning som Ni anställer nu är jämfört med för 5 år sedan?

Antal svarande: 16, Valda frågor 17

	n	Procent
bättre	6	46%
sämre	1	8%
ingen märkbar förändring	6	46%

11. På vilket sätt kan man utveckla LiA (lära i arbete) perioden/ perioderna så att studeranden ytterligare kunde utvecklas i sitt kunnande? Ge förslag.

Antal svarande: 10

Svar
Man kan ge hemläxor
personer som faktiskt vet att de vill jobba inom metallbranschen kunde gallras ut på något sätt och få vara på lia på samma arbetsplats flera gånger och efter studietiden kunde de erbjudas ett jobb på den arbetsplatsen de valt, detta kunde fungera som ett mål för den unga studerande och öka studiemotivationen.
Vi har ganska lite erfarenhet vad detta. Senast hade vi rätt dålig erfarenhet och risken finns att kommentaren färgas av den erfarenheten.
-Gemensamma tydliga målsättningar, Optima/Företag/studerande
Har inget utvecklingsförslag!
Eleven bör ha bättre grundkunskap i praktiskt arbete innan han kommer ut på LiA.
förslag från skolan gällande arbeten som lämpar sig för studeranden.
Gärna längre tid t.ex 8 veckor
Ge eleverna möjlighet att vara på monteringsuppdrag (tredje års elever)
Det är ganska ihopkopplat med hur aktiv studeranden är själv, vi kan hjälpa med olika typer av yrkesprov som studeranden och vi har nytta av.

12. Är det möjligt att placera extra Lia-perioder (examensdel eller modul) på sommarferien (exempelvis Juni) så företaget bättre kan skola in studeranden som man anser ha potential för en anställning efter examen?

Ja/Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 12

Svar
ja men inte juni
Detta skulle fungera bra eftersom de fastanställda då skall ha sina semestrar så extra hjälp vore välkommet då.
Ja, det skall vara helt möjligt.
Jo, det kunde säkert fungera men företaget ifråga har säkert redan innan examen skaffat sig en bild av studerande ifråga så examensdelen blir kanske inte avgörande för anställningen.
Ja
Ja! För vår del beroende av projekten!
Ja
Juni är en hektisk tid i.o.m. att mycket jobb skall vara klart innan semesterperioden börjar. Maj är då ett bättre alt.
- kan vara kontraproduktivt då sommarjobbare antagligen tar hand om de arbeten som kunde ha givits åt praktikanter.
ja
Ja
Ja

13. Borde arbetsdagens längd i skolan motsvara arbetsdagens längd i industrin?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 14

Svar
ja vissa dagar
Ifall varje skoldag skulle vara 8h så skulle eleverna förmodligen ha tid med extra lia, gärna en längre lia period det sista året, så man kunde skola upp den studerande under lia tiden och efter lia då man börjar betala lön så skulle den nya anställda vara i full gång.
Inte nödvändigtvis men LiA dagen kan med fördel vara lika lång som arbetsgivarens dag.

Inte nödvändigtvis, det är ändå såpass olika miljöer.
nej
Nej
Ja!
Nej
Nej inte nödvändigtvis
Ja
nej, förutsatt att inte läroplanen kräver det.
Nej skola är skola och arbete är arbete
Nej. Eleverna blir omotiverade av för långa teoridagar.
Ja

14. Har Ert företag möjlighet till någon form av mentorskap för att stöda en eller ett flertal av andra stadiets studerande, då studeranden i framtiden blir tvungna att ta ett större ansvar för sin egen utbildning?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 14

Svar
Ja kan fråga av yrkesarbetaren
inga kommentarer
Kanske i framtiden, men i detta skede har vi inte råd/möjlighet till det. Vår storlek begränsar oss.
För tillfället har vi inga resurser för det, men på sikt och då vi är medvetna om en sådan typ av utbildning där vi ser möjlighet till rekrytering så är det inte omöjligt att vi i framtiden frigör resurser för det ändamålet.
nej
Kanske
Eventuellt!
Ja mot ersättning för den tiden de är i "jobb" och får hjälp.
Nej
kanske i viss mån.
nej
Tyvärr inte i detta skede

Frågan är något diffus. Beror på vad mentorskapet skulle innebära. Vi ställer oss positivt till mentorskap ifall vi ser potential i en anställd eller praktikant.
Ja delvist

15. Hur kunde ett samarbete mellan Ert företag och Optima tillsammans se ut för att utveckla utbildningen inom maskin och metall för att få den mera attraktiv och framtidsorienterad? Ge förslag:

Antal svarande: 8

Svar
komma oftare till besök
Tycker ni är bra pågång och att det hela tiden diskuteras vad som kunde ändras, fortsatt i samma stil
För vår del gäller det att få in personer med tillräcklig grundkunskap i svetsning för att kunna placera dem i produktion i sällskap av handledare.
Mera praktik med klara och tydliga målsättningar för både studerande, Optima och företagen.
Lia i flera etapper
Fortsätta som för med Liaplatser
Oftare besöka oss som potentiell arbetsgivare. Vi visar gärna vår verksamhet. Dyliga besök motiverar eleverna att jobba bra i skolan! Ni besöker ju vårt företag allt för sällan!
Vid oss är det viktigt att kunskapen är mångsidig

16. Vilka är hoten/möjligheterna inom maskin- och metallbranschen framöver?

Antal svarande: 7

Svar
Finns inga hot mot metallbranschen sålänge det finns folk att anställa med hög arbetsmoral och som är flexibla och snabba och noggranna i arbetet.
Enklare produktion konkurreras ut av sämre betald arbetskraft, både i Finland och utomlands. Vi ser redan många företag som har börjat köpa in arbetare via förmedlingsföretag och största orsaken vi kan se är ekonomisk. Till viss del handlar det också om brist på arbetskraft.
Möjligheterna finns fortfarande, det är en viktig och växande bransch och det är fortfarande brist på bra metallarbetare. Förhoppningsvis kan vi upprätthålla det behovet och se till att vara en intressant bransch för nya studeranden.

<p>Hot: -Kompetent arbetskraft -Världsekonomin</p> <p>Möjligheter: -Kompetent arbetskraft -Säker bransch -</p>
<p>automatisering (tillverkningsmetoder osv), bemanningsföretag med utländsk (billig) arbetskraft, outsourcing m.m.</p>
<p>Problemet med att få ungdomar motiverade för arbete över huvudtaget är ett hot</p>
<p>Inga hot, bara möjligheter!</p>
<p>Våra behov styrs mycket till montering och servicearbeten av maskiner samt pneumatik och automationskunskap</p>

17. Kan Ert företag tänka sig att ha högstadieelever (15-16åringar, Prao 1v) med i produktionen och på detta sätt intressera dem inför framtida yrkesval?

Ja / Nej Kommentera gärna:

Antal svarande: 12

Svar
nej de är för ung till det här arbete
Årligen har vi högstadieelever hos oss redan.
Vi har haft några och ser det som en möjlighet. Utmaningen är att hitta tillräckligt värdefull sysselsättning för dem. Vi har inga upprepande arbetsmoment och de flesta uppgifterna hos oss kräver yrkeskunskap.
Ja, varför inte!
Ja
Vi har försökt att endast ta in elever till produktionen efter att de har inlett studierna vid Optima.
Ja men vi måste noga välja var de " jobbar "
En vecka går nog.
nej --> säkerhetskraven förbjuder det.
Nej
Ja
Nej Lagen tillåter ej att ha så unga personer i produktion, Tungt för eleven att bara få se på

18. Finns det förslag på hur man kunde samarbeta (Optima och företagen) kring Studeranden för att vägleda dem på ett bättre sätt i arbetslivet och samtidigt öka motivationen för studierna?

Ge förslag!

Antal svarande: 7

Svar
de får oftare och kortare tid komma till lian
Svar till detta kom fram till viss del redan i tidigare frågor
Generellt sett finns det säkert en hel del. En del av studierna kunde innefatta ett arbete hos vissa avtalsföretag där även lärare deltar mera aktivt hos företagen. Nu känns det lite som eleverna landar hos företag och så går man genom blanketter i efterskott.
- exkursionsdagar där man istället för att gå runt på en arbetsplats kunde låta eleverna arbeta tillsammans med äldre svetsare/montörer. Alternativt få se på arbetet ur metallarbetares synvinkel istället för en rundtur över produktionsanläggningar.
I.o.m att det är problem redan hemifrån med attityder. -Tidsbegrepp. kom i tid -Mössa. Ta av dig när du kommer in -Telefon. Ingen betalar för pillande på telefon. -Beklagligtvis är det skolan som får ta hand om dessa triviala problem.
Se svar på fråga 15. Det är det allra bästa och enklaste för att väcka ett seriöst intresse.
Poängtera hur viktigt det är att studeranden visar intresse och är medveten om att hen kan ha möjlighet att få arbete i framtiden på Lia platsen.

19. Finner du att Ni har insikt i de mål innehåll och metoder som finns inom Optimas maskin- och metallutbildning- Diskussion.

Antal svarande: 6

mål	innehåll	metoder
skickliga arbetare	Lär dom olika materialer och ritningar	
Bra elever som vill jobba och lära...	CNC robot teknik mm.	Samspel mellan skola och företag
nej	nej	nej
Nej	Nej	Nej
Nej.	Delvist.	Nej.
Ja	Delvist	Delvist

20. Vilka styrkor ger utbildningen de studerande och vari ligger svagheterna

Antal svarande: 6

Svar
kom till viss del fram redan i tidigare frågor
Har inte tillräcklig information för att kommentera denna fråga
Styrkan är att de har en ganska bred kunskap när de är färdigt studerade. De vet lite om allt och kan styras in precis där man behöver dom.
Svagheten ligger kanske i den sociala kompetensen, ansvar. Kan väl också ses som en svaghet att de inte är riktigt kunniga inom något område!
+ omfattande utbildning. - specialiceringsmöjligheter
Jämfört med andra utbildningsenheter, ser jag inställningen hos eleverna som den mest positiva styrkan. Kan inte påpeka några direkta svagheter.
De Lia elever vi haft har skött sig utmärkt och verkar få en bra utbildning.

21. Hur tycker Ni att utbildningen ska förbättras, ge tre specifika förslag till äkta förbättring:

Antal svarande: 5

Svar
a. lärarna kunde besöka arbetsplatsen flera gånger under studietiden b. lärarna kunde själva även vara på praktik för att följa med hur saker och ting går till, i de flesta fall är det många år sen en lärare själv jobbat i industrin i vissa fall aldrig gjort det. c. strängare regler i skolorna angående tider och prover osv.
Eftersom vi inte vet hur den ser ut nu är det svårt att ge förslag till förbättring.
En önskan från vår sida är en specialisering inom svetsning. 1) Mera fokus på olika specialområden (kanske sista året?) 2) Längre praktikperioder med gemensam målsättning och betyg
Finska språket. Kan tyvärr inte påpeka några andra saker eftersom vårt samarbete med Optima tyvärr är allt för litet. Därmed är en äkta förbättring att ni beviljas medel så dom stackars eleverna får hoppa i en buss ock besöka oss varje år.
Optima skall fortfarande ta ansvar för att göra bedömningen till studerandens vitsord, företagen kan inte bedömma rättvist p.g.a att man ej har så stor personkännedom på kort Lia period

22. Vilka tendenser ser Ni idag som kommer att påverka ert företags verksamhet som kräver ny eller förändrad kunskap jämfört med idag?

Antal svarande: 10

Svar
automation
Personalen måste vara allt mer flexibel eftersom leveranstider skall kortas ner hela tiden, så bör även en cnc-operatör klara andra uppgifter som mindre montering osv vid sidan om det huvudsakliga arbetet, samt till viss del även mera underhåll av maskiner.
Standarder och certifiering. De flesta branscher och företag går in för standarder och det blir utmanande att hänga med där, speciellt om kapital saknas för investering i dessa. Det gäller både allmänna, typ ISO 9000, 14000 och 18000 samt mera specifika såsom 1090, 3834 osv
Kunderna vill mer och mer ha färdiga produkter direkt från leverantör vilket medför att vi måste bredda vårt kunnande utanför svarvning, fräsning, maskinbockning till montering och viss del elarbeten!
Mera automatisering.
I vår produktion (plastformning) behövs i framtiden ökad kunskap i programmering av robotar och maskiner.
Rörigare arbetsmarknad,
Tekniken förändras hela tiden
Mångsidigt kunnande: förutom svetsning, både monteringskunskap och service. Mer och mer viktigt med social kompetens eftersom mycket av vår produktion kräver genomgång med planeringsavdelningen. Det är viktigt att kunna läsa ritningar. Förstår man inte måste man kunna fråga, ofta på finska.
Mera automatisering i prosessen Arbetarskydd viktigt Social kompetens

23. Hur ska vi tillsammans parera detta?

Antal svarande: 6

Svar
Mera skolning om underhåll av maskiner, utan att veta hur mycket ni koncentrerar er på detta idag.
Vet ej i vilken mån man redan i utbildning går in för processtänk, kvalitetstänk och standarder. Det är viktigt att känna till dessa tankesätt. Finns ofta en missuppfattning om att det är någon som bestämmer över oss när man tar upp dessa frågor även om det oftast gäller intern kvalitetssäkring.

Praktik med chans att kunna arbeta med allt från tillverkning till montering!
Hålla kontakt till företagen i regionen
Tätare samarbete.
Vi kommer fortfarande att behöva maskin och metallarbetare

24. Ge förslagsvis namn på kursen/ämnesområdet så att vi kan förbättra detta!

Antal svarande: 4

Svar
Vet att ni redan har inom kursverksamheten utbud på standarder.
-Ekonomi -Hyfs och etikett
Mera praktisk finska.
Arbetarskydd Social kompetens Arbeta i Team Kvalite'

25. Har vi idag något ikraftvarande samarbetsavtal/ gentlemannaöverenskommelse mellan Er och Optima?

Antal svarande: 9

Svar
Nej bara lian om söker detta
vet ej
Inte vad vi känner till.
Nej
Nej
Ja
Oskrivnen överenskommelse finns
Nej
Vi försöker nog ta emot så många Lia praktikanter som möjligt förutsatt att dom är 18 år fyllda.

Bör diskuteras med vår HR avdelning

**26. Vad sägs om lärarutbyte på ett mera systematiskt sätt.
Antal svarande: 7**

Svar
ok
Kunde vara intressant, berätta gärna mera vad det innebär.
Nja
Intressant.
Kunde vara ett bra alternativ
Förstår inte frågan.
Nöjd med detta upplägg/ Bör diskuteras med vår HR avdelning

27. Händer det sig att Ni ger förslag direkt till Optimas ledning eller handelskammaren eller andra kontaktytor om förbättringar. Vill Ni ha bättre kontakt?

Antal svarande: 7

Svar
ja
frågeformulär kan gärna skickas ut och svaras även i fortsättningen på dom i mån av möjlighet.
Har inte hänt sig ännu. Saknar i dagens lägen en naturlig kontakt till Optima.
Bättre kontakt skadar aldrig, så vi hålls uppdaterade om varandras situation!
Ja det händer sig.
Ja.
Kontakt skall vara mellan HR avdelning och Optima i första hand

28. Ser Ni hinder eller risker med att ge skolvärlden förbättringsförslag, har Ni något bra eller dåligt exempel då det lyckats eller misslyckats.

Antal svarande: 6

Svar
nej
ser inga hinder i att ge förbättringsförslag
Ser inga hinder, har inga exempel
Inga hinder ser vi med det, tvärtom!
Ser varken hinder eller risker. Har inget konkret exempel. Samarbete i allmänhet lönar sig!
Nej

29. Medlemsintresse i utbildningskommitte. (Yrkesteam osv.)**Antal svarande: 4**

Svar
Kan diskuteras
Nej
Har tyvärr väldigt dåligt med tid.
HR avdelningen sköter om dessa ärenden

30. Övriga hälsningar till Ledning, lärarkår eller samkommunstyrelsen.**Antal svarande: 7**

Svar
vi vill ha bra arbetare så läraren kan kontakta oss om det
Kämpa på så blir allt ennu bättre! :)
Fortsätt satsa på yrkesutbildning. Österbotten är en stark region och det finns behov av kunnigt yrkesfolk. Med tillräcklig mängd skickliga arbetare kan vi fortsätta vår positiva utveckling i regionen.
Tack för ett bra jobb!
Ni gör ett bra jobb! Men kanske mera kvalitet än kvantitet.
Ni er bra. hälsningar från stora staden Kokkola

Håll tätare kontakt med företagen i Karleby! Optima har ett gott rykte. Allt för ofta ser man att ni endast bjuder ut praktikanter och kommande anställda som bor i Karleby regionen. Det finns massor av folk som pendlar i båda riktningarna och som gynnar båda områdena.

Bara för att man har svenska som modersmål, ska inte eleverna styras i för stor grad till "svenskspråkiga" miljöer. Det är bra att vidga vyer och samtidigt förkovra sig i flera språk. Ledningen borde reservera medel så att eleverna oftare kan göra excursioner. Det är ju därifrån drömmar och visioner ska hämtas för blivande arbetstagare.