

Industridag Sörmland
Branschträff 2025

1. Bakgrund

Industridag Sörmland 2025 arrangerades inom ramen för Branschforum Sörmland. Som vid andra branschträffar samlades deltagare från företag, skolor, kommuner, regionen och andra aktörer för en gemensam dag om framtidens kompetensförsörjning – detta var dock första gången med fokus på industri och tillverkning. Målet är att genom inspirerande presentationer, samtal och goda exempel skapa nya mötesplatser och hitta vägar framåt för hur industrin i Sörmland kan fortsätta växa – hållbart, innovativt och med rätt kompetens på rätt plats.

2. Summering

Industridag Sörmland 2025 arrangerades den 22 oktober 2025 på MITC (Mälardalen Industrial Technology Center) i Eskilstuna i ett samarbete mellan MITC, IF Metall, Eskilstuna Fabriksförening, Svenskt Näringsliv, Arbetsförmedlingen och Region Sörmland. Det blev en fullmatad och energifylld dag med stort engagemang och många idéer. Talare och deltagare lyfte både utmaningar och möjligheter för industrins kompetensförsörjning – från rekryteringssvårigheter till tekniska språng och förändrade utbildningsbehov. Det finns också fortfarande en bild av industrin som tung och smutsig, ett synsätt som behöver förändras. Här betonade flera deltagare vikten av att väcka intresset för industriarbete redan i skolan och att lyfta bilden av branschen som en modern och meningsfull karriärväg.

Eftermiddagen ägnades till stor del åt en workshop som engagerade samtliga deltagare. 10 grupper samtalade kring frågeställningar om vilka de största utmaningarna är och hur man kan komma framåt för att lösa dem. Målsättningen var att workshopgruppernas förslag skulle vara så konkreta som möjligt (en mer detaljerad

redogörelse för workshopen och resultaten finns i bilaga 1 i slutet av denna rapport).

Dagen avslutades med en gemensam reflektion kring nästa steg: att bygga vidare på den starka samverkanskulturen i Sörmland och skapa fler vägar in i industrin för unga, yrkesväxlare och nyanlända.

Vi måste visa att industrin handlar om framtid, innovation och hållbarhet – inte bara produktion.

3. Inledning

Sofie Sandvik, kompetensförsörjningsstrateg på Region Sörmland, hälsade välkommen och berättade om dimensioneringen av den gymnasiala utbildningen. Detta är en av grundstenarna till de branschforum som genomförs inom följande områden:

- Bygg
- Fastighet
- Gröna näringar
- Industri och tillverkning
- IT och digitalisering
- Tekniska installationer
- Transport och logistik
- Turism
- Vård och omsorg

Sofie betonade också vikten av att det finns representation i dessa branschforum för att man ska kunna ta insikter vidare till Skolverket och MYH (Myndigheten för Yrkehögskolan). Anna Bird, vd på MITC, hälsade därefter välkommen till MITC och berättade bland annat om skolans nära koppling till såväl Mälardalens universitet som till stora industrier som Volvo CE och Hitachi.

4. Läget i länet inom industri och tillverkning

Temat för dagen var "Framtidens kompetensbehov i industrin – tillsammans bygger vi lösningarna". Tillverkningsindustrin är fortsatt en av Sörmlands viktigaste motorer, både för sysselsättning och tillväxt. Erik Karlsson från Arbetsförmedlingen och Styrbjörn Holmberg från Region Sörmland inledde med en aktuell bild av nuläget, där generationsskifte, rekryteringsproblem i vissa yrkesgrupper och balansen mellan in- och utpendling är de största utmaningarna inför framtiden.

Tillverkning i Sörmland

Industrin sysselsätter omkring 15 000–16 000 personer i Sörmland, drygt elva procent av länets arbetsmarknad. Störst är maskin-, stål- och livsmedelsindustrin, med aktörer som Volvo CE och SSAB i spetsen.

Matchningen mellan utbildning och yrke inom industrin visar både styrkor och utmaningar i Sörmland. Av dem med gymnasial industriutbildning arbetar omkring 2 600 personer i andra branscher, och cirka 1 800 bedöms vara helt omatchade. Många med industriutbildning har i stället yrken inom bygg, vård och omsorg, fastighetsservice, transport eller handel. Män tenderar att stanna kvar i industrin i högre grad än kvinnor, som oftare byter till vård- och omsorgsyren.

Sörmlands centrala läge nära storstadsregionen är inte bara enbart en fördel. Det finns en hög inpendling av civilingenjörer, omkring 27 procent, medan endast 5 procent av dem med industriutbildning pendlar in. Samtidigt pendlar många sörmlänningar ut, bland annat inom konsultbranschen. Det är generellt svårt att attrahera högutbildade till regionen – exempelvis har bara 23,6 procent av de som arbetar som

civilingenjörer inom elektroteknik rätt utbildning, jämfört med 46,2 procent i riket. Även framåt ser trenden utmanande ut. Enligt Styrbjörn har den tidigare positiva inflyttningen till Sörmland avstannat helt.

Arbetsmarknadens efterfrågan

Erik Karlsson från Arbetsförmedlingen visade att även om efterfrågan på industrins tjänster minskade under 2024, finns fortfarande en utmaning i att hitta rätt kompetens. Efter ett svagt 2024 visade Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator för våren 2025 att industriföretagen räknar med att kunna öka sina anställningar de kommande 6–12 månaderna.

Samtidigt kvarstår rekryteringsproblemen under 2025. Enligt Arbetsförmedlingens statistik upplever mer än hälften av industriföretagen svårigheter att hitta rätt kompetens, särskilt inom yrken som kräver erfarenhet och specifik utbildning. Bristen på rätt personliga egenskaper lyfts också som en återkommande utmaning.

Erik visade ett diagram över rekryteringsproblem, som visade att industrin är en av de mest utsatta branscherna, även om problemen minskat något sedan hösten 2024. För att möta behoven förlänger många företag sina rekryteringsprocesser, vilket gett viss effekt.

Matchningsproblematiken är dock tydlig – det finns både många arbetssökande och många lediga platser, men de möts inte. Förklaringen ligger delvis i att yrkeskraven ökat, att digitalisering förändrat roller och att vissa yrken helt försvunnit.

Vi har många som söker, men inte med rätt profil – och det handlar inte bara om utbildning, utan också om erfarenhet och rätt inställning.

5. WorldSkills Sweden – för yrkesutbildning i världsklass

Pontus Slättman från WorldSkills Sweden höll en inspirerande presentation om framtidens arbetsmarknad och hur yrkesutbildning kan locka fler unga till industrin och andra praktiska yrken. Organisationen arbetar nationellt tillsammans med bland andra LO, Skolverket, Svenskt Näringsliv, Regeringskansliet och MYH för att stärka statusen för yrkesutbildningar – och visa att de leder till både jobb, karriär, eget företagande och vidare studier.

Pontus berättade vidare om det svenska Yrkeslandslaget, som tävlar i Yrkes-EM och Yrkes-VM med imponerande resultat. I senaste EM i danska Herning deltog 23 svenska tävlande

i 19 yrken. Resultatet blev två guld, tre silver och två brons – ett tydligt tecken på att länder med stark yrkesutbildning också presterar bäst internationellt.

Många initiativ för att öka intresset

Genom Yrkes-SM får tusentals ungdomar möjlighet att upptäcka olika yrken. Evenemanget, som nästa gång hålls i Älvsjö den 4–6 maj 2026, har en tydlig effekt – sju av tio som besökt Yrkes-SM får en mer positiv bild av yrkesprogrammen, särskilt elever i årskurs 8. Pontus uppmanade fler regioner, bland annat Sörmland, att lyfta goda lokala förebilder och även arrangera skoltävlingar – ”tävling kan upplevas som läskigt först, men sedan vänds bilden, engagemanget ökar och många vill visa sin kunskap och är stolta”.

WorldSkills driver flera initiativ som DinTalang, Yrkesutbildningsveckan, Yrkeskampen och YourSkills – alla med syftet att öka intresset och stoltheten kring yrkesutbildning. I den populära tävlingen Yrkeskampen får åttondeklassare tävla i praktiska uppgifter, lite som en yrkesinriktad



version av Vi i femman. Det är ett relativt litet och lätt samt koncept, som också är smidigt och enkelt för kommuner att anordna.

Pontus berättade också om en ny rapport från Ungdomsbarometern som visar att intresset för yrkesprogram måste väckas tidigt, redan bland 10–14-åringar – ”det är då man kan göra störst skillnad”. Det är också bra att fokusera marknadsföringsinsatser till tiden precis före gymnasievalet, eftersom mycket tycks hända då och många tar beslut i sista stund.

De viktigaste nyckelinsikterna från rapporten:

1. Generellt låg kännedom om yrkesprogram bland 10–14-åringar.
2. Fler 14-åringar killar har koll på yrkesprogram, men fler 14-åringar tjejer är positiva till och kan tänka sig att gå yrkesprogram.
3. Jämfört med niondeklassare är betydligt fler 10–14-åringar osäkra, både på sin inställning till yrkesprogram och om de kan tänka sig gå ett sådant.
4. Mycket tycks hända precis före valet av gymnasieprogram och skola.

Avslutningsvis uppmanade han alla kommuner och aktörer i regionen att ta till vara på WorldSkills material, koncept och ambassadörer. Här visade Pontus en bild på Truls Möregårdh för att belysa Truls-effekten – det vill säga, hur en stark ambassadör kan få upp intresset inom ett visst område. Samma sätt kan man försöka hitta för yrkesutbildningar.

Yrkesutbildning är inte bara ett smart val för individen – det är avgörande för Sverige AB och hela vår regionala tillväxt.

6. Paneldiskussion

Nästa del på Industridag Sörmland var en paneldiskussion. Erik Karlsson från Arbetsförmedlingen var moderator och panelen bestod av Jan Lindoff (Eskilstuna Fabriksförening), Veronica Haugdahl Eklind (rektor Vuxenutbildningen Eskilstuna) samt Elisabeth Uhlemann (professor Mälardalens universitet). Paneldiskussionen fördes utifrån följande frågor:

- Beskriv utifrån din horisont två viktiga framgångsfaktorer, som gör att samverkan mellan utbildningsanordnare och branschföretagen ska fungera.
- Vilken är industribranschens största utmaning inför kommande konjunkturuppgång och varför?
- Vad för kompetenser/arbetsuppgifter (nya eller gamla) inom branschen ser du som avgörande för att kunna utveckla och säkerställa framtida produktion?
- Vad skulle kunna utvecklas för att minska den upplevda bristen på yrkeserfaren arbetskraft som branschföretagen uppger?

Paneldiskussionen om industrins kompetensförsörjning och framtida utmaningar blev både engagerad och konstruktiv med många gemensamma beröringspunkter mellan utbildningsanordnare, företag och fackliga representanter.

Samverkan mellan utbildning och bransch

Flera lyfte vikten av tydliga kontaktvägar och konkreta behovsbeskrivningar. ”Vi måste vara väldigt konkreta i vilken typ av personer vi behöver och vad de ska kunna,” menade Veronica och betonade värdet av yrkesråd och nära dialog med företagen. Jan beskrev goda exempel från Eskilstuna där branschen aktivt tar ansvar genom programråd för YH-utbildningar, medan Elisabeth tryckte på ömsesidig förståelse:



”När vi förstår varandras affärsmodeller – akademien och industrin – ökar möjligheterna till verklig samverkan.”

Att locka fler till yrkesutbildningar sågs som en nyckelfråga. Både Veronica och Elisabeth framhöll hur viktigt det är att sänka tröskeln till studier och visa vägar framåt, särskilt för vuxna som vill byta bana. Språkutmaningar är också ett betydande hinder, men här har kombinationsutbildningar med fokus på både språk och yrkeskunskap, visat sig framgångsrika.

Utmaningar inför kommande konjunkturuppgång

När diskussionen rörde framtiden var panelen enig: teknikutvecklingen går snabbt, och kompetensbehoven förändras i takt med den. ”Kompetensförsörjningen är helt avgörande – och fortfarande är det för få som intresserar sig för industrin,” konstaterade Jan. Han påpekade att ordet ”industri” ofta möts av fördomar, särskilt bland unga som ofta har en bild av en tung och smutsig arbetsmiljö. Branschen behöver bli bättre på att visa sin moderna och tekniska sida.

Livslångt lärande och facklig samverkan
IF Metalls representant Pim Van Dorpel påminde om vikten av livslångt lärande och ingen i

panelen nämnt facklig samverkan när det gäller kompetensförsörjningsfrågan. Jan höll med och påpekade att facken självklart ska vara delaktiga. Övriga i panelen höll med: ”Det ena utesluter inte det andra – yrkesutbildning och universitetsutbildning kan komplettera varandra,” sa Elisabeth. Veronica uppmuntrade till kontakt med Komvux för att hitta lösningar liknande Omsorgslyftet, medan Jan betonade att företag i allt högre grad satsar på att utveckla befintliga medarbetare i stället för att säga upp personal.

Från publiken kom påpekanden om att mindre företag ofta saknar resurser att delta i utbildningsinsatser. ”Det är tufft där ute – har man 50 anställda kanske man bara kan undvara en eller två på utbildning,” sa Michael Rydell från MITC. Alla var överens om att samarbete mellan fack, företag och utbildningsanordnare behöver stärkas – inte minst för att nå de mindre bolagen. Panelen avslutade med en gemensam slutsats: industrins framtid i Sörmland hänger på samverkan, tydlighet och modet att tänka nytt.

Ju mer vi pratar med varandra – desto bättre lösningar hittar vi.

7. Eskilstuna Fabriksförening – vilka yrken behövs för framtiden?

Behovet av kompetens inom industrin i Eskilstuna växer snabbt. Den senaste undersökningen 2024 pekade på att omkring 7 000 nya tjänster kommer behöva tillsättas under de närmaste tre åren. Detta till följd av både nyetableringar och tillväxt hos befintliga företag som Volvo, Assa Abloy, Alfa Laval och Outokumpu. Det berättade Jan Lindoff från EFF (Eskilstuna Fabriksförening), som leder arbetet med kommunens kompetensbehovsplan. Nu under kvartal 4 2025 genomförs en ny fördjupad kompetensbehovskartläggning genom intervjuer av 40–50 företagsledningar. Här presenteras vad undersökningen 2024 gav.

EFF genomför löpande analyser av kompetensförsörjningen och samarbetar med flera aktörer för att identifiera vilka insatser som behövs på både kort och lång sikt. Behovet är stort inom såväl klassiska industrijobb som nya, tekniskt avancerade roller. Störst efterfrågan finns på lagerarbetare, montörer, CNC-operatörer och underhållstekniker, men även produktionstekniker, drifttekniker, dataingenjörer, programmerare och IT-säkerhetsspecialister står högt på listan. I mer konkreta siffror innebär detta att den sörmländska industrin under de tre närmaste åren uppskattas behöva 500 gymnasieutbildade montörer, 350 CNC-operatörer och 140 inom svetsa/skära/bearbeta.

Utvecklingen i branschen innebär att många traditionella yrken förändras snabbt. Jan beskrev hur lagerarbetet gått från fysisk styrka till finmotorik och teknisk kompetens i takt med

digitalisering och automatisering. Samtidigt lyfte han att "mjuka" kompetenser som engagemang, problemlösningsförmåga och helhetssyn är avgörande för att lyckas i framtidens industri.

Diskussionen efteråt visade ett brett engagemang kring hur man kan få fler unga – särskilt tjejer – att upptäcka industrin och vilja stanna kvar. Många menade att yrkesutbildningarnas status behöver stärkas, och att informationen om YH-utbildningar måste nå ut tidigare. Framtidens industri i Eskilstuna kräver alltså både teknik, engagemang och samarbete – och ett gemensamt fokus på att forma nästa generation av yrkeskunniga medarbetare.

**Vi är bra på att prata om
det som går bra – men
vi behöver bli bättre på
att prata om det som
arbetsgivarna faktiskt
behöver.**

Viktigt med inspiration för industriarbete, logistik och IT

Efter genomgången av Eskilstunas växande kompetensbehov tog Michael Rydell vid (ordförande för MITC och vd för EFF). Han satte utvecklingen i ett bredare sammanhang genom att lyfta vikten av att skapa inspiration och stolthet kring industrijobben. Han betonade också hur industri, logistik och IT tillsammans utgör motorn i regionens tillväxt.

EFF representerar en stor del av Sörmlands näringsliv med cirka 7 400 anställda inom industri, logistik, IT och tjänsteföretag. Tillsammans med Eskilstuna kommun och Rinman Science College arbetar de för att driva på kompetensförsörjningen i regionen. Michael beskrev att det krävs både personella och ekonomiska resurser för att få fart på utvecklingen. Och om industrin bromsar påverkas

hela ekosystemet, från restauranger och hotell till handeln.

Samverkan innebär också samproduktion – vi kan inte bara tycka och tänka, utan måste göra också.

MITC driver flera initiativ under parollen Kompetens – Konkurrenskraft – Samverkan – Kommunikation. Här finns bland annat projektet Skillstuna, som marknadsför det gemensamma arbetet för kompetensförsörjning i regionen. En annan viktig del handlar om digitalisering, AI och det återigen livslånga lärandet, vilket även Michael lyfte som avgörande områden för att stärka företagens omställningsförmåga. Budskapet knöt tydligt an till föregående pass: att framtidens industri i Sörmland inte formas av en enskild aktör, utan av samverkan, innovation och ett gemensamt driv framåt.

Innan lunchen serverades fick deltagarna gå en kort rundvandring i MITCs lokaler, där eleverna får möjlighet att utbilda sig och öva i uppbyggda, verklighetsnära industrimiljöer.



8. Upptäck möjligheterna inom verkstads- industrin – ny film från DAGS

En del som inte fick plats på agendan på Industridagen, men som ändå bör vara med i denna rapport var DAGS (digital arbetsmarknadsvägledning genom språk). Region Sörmland tillsammans med Länsstyrelsen Stockholm lanserar en ny film om verkstadsindustrin, särskilt riktad till utrikesfödda som står långt från arbetsmarknaden. Filmen är en del av en större satsning för att inspirera, vägleda och underlätta vägen till arbete och studier – med särskilt fokus på branscher där det finns goda möjligheter till jobb.

Filmen om verkstadsindustrin visar konkreta exempel på utbildningsvägar och arbetslivserfarenheter, och kompletteras med pedagogiskt arbetsmaterial som kan användas av kommuner, civilsamhället, Arbetsförmedlingen och andra aktörer som möter målgruppen. Inte nog med det – den är inspelad på ett sörmländskt företag!

Se filmen och ta del av materialet här:
[Film om verkstadsindustrin – Projekt DAGS](#)

9. Workshop

Eftermiddagen ägnades till största delen åt en workshop som leddes av Jan Jan Lindoff från EFF (Eskilstuna Fabriksförening). Innan workshopen drog igång riktade Jan en tydlig fråga till Industridagens företagsrepresentanter: Vad ser ni som den största utmaningen för industrins kompetensförsörjning idag?

Det fanns en stor enighet att den största utmaningen handlar om att hitta, behålla och utveckla rätt kompetens. Jörgen Hedström, vd för Åkers Sweden AB, lyfte behovet av att locka fler unga till yrkesutbildningar, medan Daniel Serander, vd på CH Industry, betonade vikten av att tänka bredare i rekryteringen: "Vi har alldeles för hög arbetslöshet, samtidigt som industrin skriker efter folk. Titta bortom CV:n – det finns så mycket potential som inte syns på papper." Han beskrev praktikplatser som en framgångsrik väg in i branschen, något som även Mats Avell från ASSA Abloy höll med om. Han lyfte hur praktik ger möjlighet att upptäcka talang, hitta intressanta kandidater och skapa långsiktiga relationer. Samtidigt menade han att industrin måste bli bättre på att visa hur det verkligen ser ut idag: "Många tror fortfarande att det ryker ur skorstenarna och att det är smutsigt. Vi behöver vara ute tidigt och berätta hur högteknologisk och spännande industrin faktiskt är."

Mikael Joki på Eskilstuna Elektronikpartner kommenterade här behovet av ett utbildningssystem som bättre speglar industrins faktiska behov. Dessutom pekade han på en ofta förbisedd fråga, som knöt an till diskussionen om livslångt lärande: att man pratar mycket om nya kompetenser – men att det är viktigt att stötta dem som redan jobbar i industrin och vill utvecklas.

Under workshopen delades deltagarna in i 10 grupper vid lika många bord. Gruppernas sammansättning byggde på att skapa en bredd och flera perspektiv genom representanter från näringsliv, utbildningsanordnare och kommun. Ju mer konkreta grupperna lyckades vara i sina åtgärdsförslag, desto bättre.

**Svensk industri är
avgörande för landets
utveckling, och vi måste
se till att utbildningarna
hänger med.**

Kort summering av gruppresultaten

Tio grupper arbetade fram både utmaningar och lösningar kring industrins kompetensförsörjning.

Trots olika perspektiv fanns en tydlig röd tråd:

- Industrins bild behöver moderniseras. Många unga (och föräldrar) har en förlegad syn på industrijobb.
- Prao, praktik och verkliga möten är avgörande. Unga behöver uppleva industrin för att förstå vilka möjligheter som finns.
- Samverkan måste stärkas. Skola, företag, kommun och region behöver arbeta mer samordnat – inte i stuprör.
- Unga förebilder och ambassadörer gör skillnad och kan visa andra unga att industrin är modern, hållbar och full av möjligheter.

Framtidens industri byggs inte bara med teknik – utan med människor som vill, kan och vågar visa vägen.

10. Forms-frågor

Under pausen efter workshopen fick deltagarna svara på ett antal frågor via Forms. Här följer frågorna samt en kort sammanfattning av mest förekommande svaren.

- **Har ditt företag/organisation en strategi för kompetensutveckling?**
De flesta svarade att det finns en strategi på plats, några svarade att de inte visste.
- **Vilka yrken inom branschen kommer vara mest efterfrågade inom fem år, utifrån ditt perspektiv?**
El-, automations- och servicetekniker, CNC-operatörer, programmerare, montörer.
- **Vilka kompetenser inom branschen kommer vara mest efterfrågade inom fem år, utifrån ditt perspektiv?**
El, automation, elektronik, digital kunskap, djup maskinkunskap samt mjukare

färdigheter som serviceanda, engagemang, samarbetsförmåga och lösningsfokus.

- **Vilka utmaningar har vi i branschen, utifrån ditt perspektiv?**
Lönsamhet, bilden av industribranschen som tung och smutsig, attrahera arbetskraft och öka intresse, klara generationsväxlingen, socioekonomi och kultur.
- **Vilket rekryteringsbehov ser du som störst i din verksamhet de kommande åren?**
Både ersättnings- och tillväxtrekrytering.
- **Vad är viktigast för industrins tillväxt/kompetensförsörjning i Sörmland just nu?**
Attrahera och behålla arbetskraft (särskilt unga), höja industrins status och branschens synlighet, satsa på kompetensutveckling och förbättringsarbete, driva digitalisering och teknikutveckling samt stärka utbildningsvägar och samarbeten mellan skola och industri.
- **Har du något medskick från dagen?**
Deltagarna upplevde dagen som mycket positiv, inspirerande och givande. "Engagerande", "välordnad" och "meningsfull" var andra kommentarer. Särskilt workshopen och mötena var värdefulla. Sammansättningen av olika deltagare var uppskattad och uppmuntrade till fortsatt samverkan, till exempel med skolor och utbildningsförvaltningen. Några föreslog mindre justeringar i programmet, till exempel att lägga rundvandringen mitt i dagen för att få ett break.

11. Teknikföretagen – teknikutbildningar i framkant

Efter pausen återstod ytterligare tre anföranden. Li Ljungberg, expert inom kompetensförsörjning och näringspolitik samt Malin Thunborg, vd för Teknikcollege, gav en tydlig bild av hur kompetensbehoven i Sverige ser ut – och vad som krävs framåt.

Teknikföretagen och STEM

Li berättare om arbetsgivarorganisationen Teknikföretagens roll: att driva förändringar inom utbildningssystemet, uppmärksamma kompetensbehov inom teknikbranschen, samt kommunicera en rättvisande och attraktiv bild av teknikbranschen. Just nu håller Teknikföretagen tillsammans med övriga arbetsgivarorganisationer och fackförbund inom Industrirådet på med sin andra omgång av kartläggningen av industrins kompetensbehov som ska slutföras inom kommande veckor. Men några slutsatser fanns att ta med idag: Efterfrågan på bland annat operatörer, drift- och underhållstekniker, svetsare, ingenjörer och projektledare är omfattande. Särskilt de mindre företagen uttrycker att de kommer öka antalet anställda kommande år. Undersökningen innehåller också frågor om vad kompetenser som AI och hållbar produktion faktiskt betyder inom olika yrken.

Li betonade också vikten av Sveriges STEM-strategi (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), som syftar till att få fler kvinnor inom teknik och naturvetenskap, fler ingenjörsstudenter och högre kunskapsnivå i matematik. Den svenska STEM-strategins mål är:

- Minst 15 % av eleverna ska vara högpresterande i PISA år 2033
- Andelen som studerar naturvetenskapliga eller teknikprogrammet på gymnasiet ska öka till 25 %
- Antalet studenter inom naturvetenskap och teknik på högskolan ska öka till 90 000.

Teknikcollege

Teknikcollege är Industrirådets operativa verktyg för att stärka kompetensförsörjningen till svensk industri genom samverkan mellan kommuner, utbildningsanordnare och företag. Syftet är att höja kvaliteten genom regionalt samarbete, eftersom kompetensförsörjningsutmaningen inte kan lösas av en kommun, ett företag eller en utbildningsanordnare enskilt. När skolan och företagen samverkar leder det till ökat intresse, högre kvalitet och företagets möjlighet att

påverka sin kompetensförsörjning tillsammans med skolan. Idag finns Teknikcolleges samverkansmodell i 24 regioner i Sverige, där 180 kommuner deltar tillsammans med över 3000 samverkansföretag.

Li avslutade med exempel på inspirerande initiativ för unga, som Tänk Tech, Rent tekniskt med Annie Koka samt Ada, en AI-baserad studie- och yrkesvägledare inom STEM. Dessa kan fungera mycket bra som komplement till teknikundervisningen i skolan. Mer finns på upptacktech.se.

12. Modda Sörmland – när upplevelse möter lärande

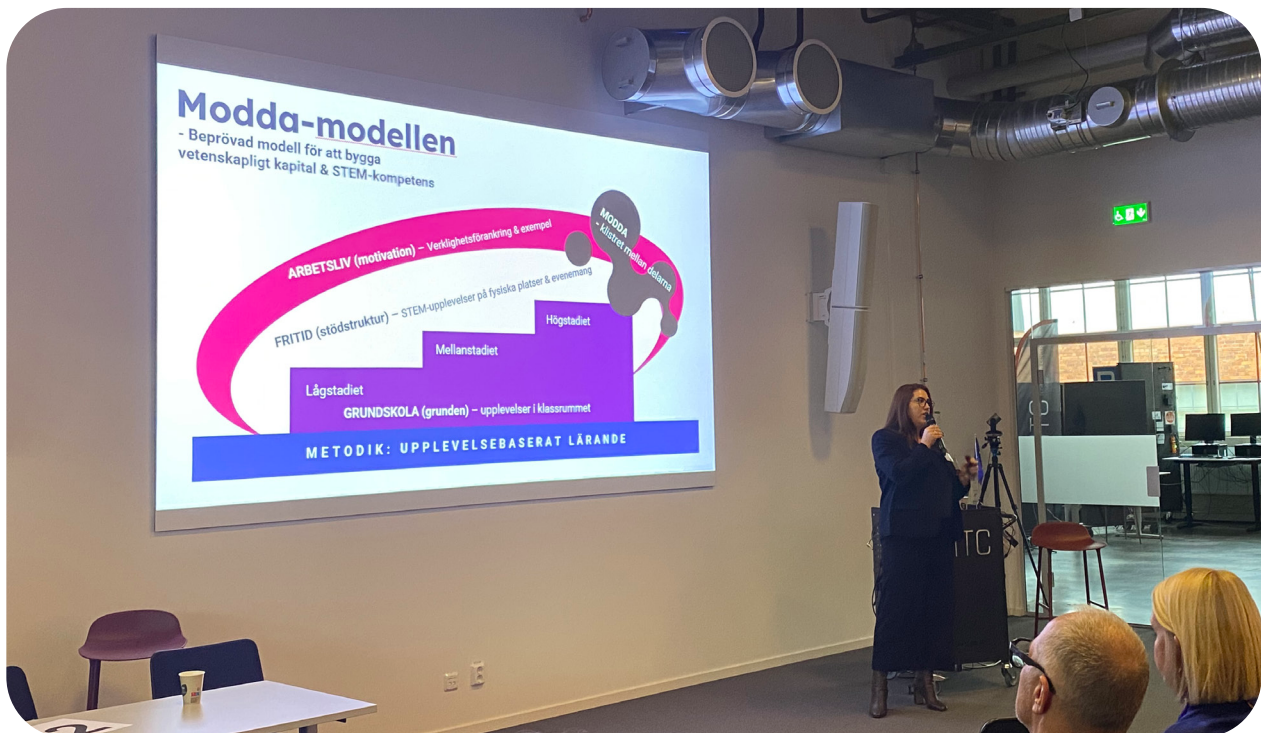
Sofie Sandvik berättade om Modda Sörmland, regionens sammanhållande länk i arbetet för att väcka teknikintresse redan i grundskolan.

Upplevelsebaserat lärande skapar engagemang. Teknikintresset är som högst i årskurs 5 men dalar snabbt därefter – därför behövs nya sätt att inspirera barn och unga. Modda arbetar genom tre områden:

1. Grundskolan – fortbildning i upplevelsebaserat lärande med XR (Extended Reality) och AI.
2. Fritiden – en stödstruktur genom fysiska noder kopplat till STEM i hela länet.
3. Arbetslivet – stärker kopplingen mellan skola och näringsliv med verklighetsförankrade exempel.

Moddas metod för upplevelsebaserat lärande bygger självförtroende och nyfikenhet, och stärker även elevernas vetenskapliga kapital.

Sofie nämnde Ulrika Sultans rapport "Så får vi fler att välja STEM" och hur man bygger vetenskapligt kapital genom kunskap, attityder, konsumtion av



En del kallar det för lärande – vi pratar hellre om upplevelser som öppnar ögon och skapar drömmar.

exempelvis nyheter samt nätverk och förebilder. Hon tryckte också på ett långsiktigt perspektiv och att se byggandet av det vetenskapliga kapitalet som en process som löper genom hela utbildningskedjan.

Modda har mötts av mycket positiv respons och tillsammans med sina partners har man redan gjort stort avtryck. Flens kommun har till exempel fått den nationella utmärkelsen Guldtrappan för sitt arbete.

Säg inte till barn att de måste älska matte för att gå natur – säg istället att teknik är kreativt.



13. 5/500 – Sörmländskt samarbete för framtiden

Sofia Rydingsvärd, näringslivschef i Nyköping, berättade om 5/500, ett initiativ för att säkerställa industrins kompetensförsörjning i Nyköping och Oxelösund.

Målet är att skapa förutsättningar för de 500 nya anställningar som identifierats inom fem år inom industri- och teknikföretagen i kommunerna. Sofia poängterade att det inte bara handlar om rekrytering, utan att säkerställa kompetens och attraktivitet för en hel bransch genom en kombination av kort- och långsiktiga insatser.

Arbetet bygger på tre pelare:

- Utbildning: bygga ett tidigt branschintresse bland unga genom fler studiebesök, prao och näringslivets deltagande på gymnasieämässor.

- Omställning: skräddarsydda utbildningar tillsammans med Campus Nyköping och Oxelösund.
- Inflyttning och rekrytering: locka fler att flytta till regionen – och att stanna.

Initiativet är en gemensam satsning mellan kommunerna och det privata näringslivet och samlar såväl stora aktörer som SSAB, Stafsjö Valves och Cyclife AB, som mindre företag. Tillsammans jobbar man för att industrin ska ses som en framtidsbransch – innovativ, hållbar och inkluderande.

14. Avslutning

Sofie Sandvik tackade alla deltagare, föreläsare och företag för en dag fylld av insikter, inspiration och framtidstro. Alla är varmt välkomna tillbaka nästa gång – industridagen återkommer på en ny plats för varje år.



Bilaga 1: Resultat från workshopen

> Grupp 1 – Sammanfattning

Vilken insikt eller tanke från föreläsningarna vill ni ta med?

Gruppen lyfte hur inspirerande föreläsningarna varit och hur tidigt arbetet med att väcka intresse måste börja. Att förstå ungdomar i 10–14-årsåldern och skapa rätt tajming i insatserna är avgörande. Kontinuitet efterfrågades – insatserna är ofta korta och splittrade.

Man betonade även vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare, men också de praktiska utmaningarna med att ordna praktikplatser. Många upplevde att det görs mycket bra initiativ, men att bristen på struktur gör att effekten urvattnas.

Del 1: Vilka är de största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen identifierade fyra huvudutmaningar:

1. Okunskap, normer och status – Många unga (och föräldrar) vet inte hur modern industrin är. Bilden präglas av gamla föreställningar om smuts och buller, och statusen för yrkesutbildningar är låg. Få ser industrin som en framtidsbransch med utvecklingsmöjligheter.
2. Begränsat företagsengagemang – Det är svårt att hitta praktik- och LIA-platser, särskilt för mindre företag. Behov av bättre samordning, stöd och mer flexibla upplägg lyftes.
3. Otydlighet kring industrins erbjudande – Företagen behöver bli bättre på att berätta vad de faktiskt erbjuder – både karriärmässigt och i form av arbetsvillkor.
4. Framtidstro och lokal stolthet – Viktigt att unga ser att Sörmland är en plats med framtid, intressanta jobb och livskvalitet. Industrin kan bidra till den bilden.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning: Okunskap, normer och status

Vad ska utvecklas? Göra industrin attraktiv och "cool" genom att visa upp den på ett modernt och engagerande sätt. Använda unga förebilder, särskilt tjejer, som ambassadörer för att inspirera och skapa igenkänning.

Vad kan starta inom 3–6 månader?

- Företagen kan börja utse och utbilda egna ambassadörer direkt.
- Organisera besök på skolor redan från mellanstadiet.
- Bygga upp en struktur för samordning av ambassadörsarbete över tid.

Vem behöver vara med?

Kommuner, skolor, Science College, Teknikcollege, MITC, EFF och industriföretagen – i gemensam samverkan.

Vem gör vad och när?

Inget direkt konkret svar, men gruppen vill se en mer samlad, engagerande och tidig insats för att visa unga hur framtidens industri faktiskt ser ut – och varför den är värd att satsa på.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

Inget konkret svar här.

> Grupp 2 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

1. Låg kunskapen om industrin – gamla föreställningar lever kvar och många ser fortfarande industrin som smutsig och tung, snarare än som en modern och teknisk bransch.
2. Minskat teknikintresse redan i tidiga skolår – gör det svårt att väcka engagemang senare.
3. Brist på praktik- och APL-platser – ett konkret hinder för att fler ska kunna testa yrket i praktiken.

Andra hinder som nämns:

- Elever saknar förståelse för arbetslivets spelregler.
- Osäkerhet kring om industrin verkligen är en framtidsbransch.
- Många företag tar inte emot prao- eller praktikplatser för elever under 18 år.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning: Låg attraktionskraft och föråldrad bild av industrin.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Öka industrins attraktionskraft genom att visa en modern och inspirerande bild av branschen som hållbar, innovativ och full av möjligheter.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

- Producera skarpa informationsinsatser och filmer som lyfter industrins verklighet.
- Sprida berättelser och exempel från branschen via sociala medier och skolor.

Vem behöver vara med?

- Ambassadörer för yrket, personer i industrin som kan inspirera och berätta.
- Företag som öppnar upp och visar sin verksamhet.

Vem gör vad – och när?

Företagen visar upp sin vardag, gärna i samverkan med skolor och kommuner. Ambassadörer utses tidigt och kan börja delta i informationsinsatser redan inom några månader.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När industrin börjar uppmärksammas och diskuteras brett – när eleverna själva pratar om industrin som "wow!", då märks att arbetet fått effekt.

> Grupp 3 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

1. Bristande kunskap och insyn i industrins verklighet – unga vet för lite om vilka möjligheter

som finns, och bilden av industrin som modern och tekniskt avancerad saknas helt hos många.

2. Kraven på erfarenhet – unga får sällan chansen att visa sin potential.

3. Validering och vägar in för personer med utländsk bakgrund behöver stärkas.

Andra hinder som nämns:

- Minskat intresse för teknik och naturvetenskap redan i låg ålder.
- Fördomar mot yrkeshögskola och praktiska utbildningar lever kvar.
- Brist på samordning kring praktik- och studiebesök mellan skola och företag.
- Tid och resurser saknas, särskilt hos mindre företag.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Okunskap om verkligheten och möjligheterna i industrin.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Öka förståelsen och förändra bilden av industrin genom att synliggöra yrken och karriärvägar genom fokus på inspiration, fakta och verkliga exempel.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

- Testa idén om en digital plattform för elever, föräldrar, skolor och SYV, och som samlar allt om industrin på ett ställe – information, filmer, förebilder, bokningsfunktion för studiebesök och möjligheter att hitta praktikplatser.

Vem behöver vara med?

- Kommuner i Mälardalen
- Skolor och SYV
- Näringslivet, facket, Arbetsförmedlingen, Svenskt Näringsliv
- Region Sörmland

Vem gör vad – och när?

En arbetsgrupp sätts ihop för att utveckla konceptet och ta fram en förstudie som kan konkretisera plattformen.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När arbetsgruppen är på plats och samarbetet kring plattformen har startat.

> Grupp 4 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen identifierade tre huvudutmaningar:

1. Branschens image – bilden av industrin är fortfarande gammalmodig, där många ser smutsiga och tunga jobb framför sig, snarare än den moderna, teknikdrivna verkligheten.
2. Konkurrenten från andra branscher – industrin saknar tydliga förebilder och inspirerande berättelser. Elever kan lättare föreställa sig karriärvägar inom andra yrken (exempelvis kockar, byggare eller entreprenörer) än inom industrin.
3. Kort-siktiga incitament för samverkan – samverkan mellan utbildningsanordnare och näringsliv hämmas av kortsiktiga perspektiv. Det behövs en gemensam, långsiktig syn på värdet av en hållbar kompetensförsörjning.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Förbättra industrins image och öka kunskapen om karriärmöjligheterna i branschen.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Införa en återkommande, schemalagd och gemensam aktivitet i skolorna som ökar elevernas kunskap om industrin, yrkena och karriärvägarna. Fokus ska ligga på inspiration och verklighetsförankrad information.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

En arbetsgrupp med representanter från

kommun, region, skola och lokalt näringsliv för att ta fram upplägg och format.

Vem behöver vara med?

Kommunen, regionen, skolorna och det lokala näringslivet.

Vem gör vad – och när?

- Branschforum/AU Industri: initierar arbetsgruppen
- Branschrepresentanter: ansvarar för innehållet
- Kommun/huvudmän: skapar tid och plats i skolan
- Regionen: säkerställer struktur, samordning och eventuell finansiering

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När aktiviteten är en del av skolans undervisning och integrerad i schemat eller läroplanen.

> Grupp 5 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Man betonade vikten av samverkan, men också behovet av att gå från ord till handling. Många uttryckte frustration över att liknande frågor lyfts länge utan tydliga resultat. Flera såg också praktik och arbetsplatsförlagt lärande som nyckeln till förändring.

De tre främsta utmaningarna som identifierades var:

1. Brist på engagemang från företagen – många industriföretag prioriterar inte samverkan med skolor. Ansvar för praktik och studiebesök hamnar ofta utöver ordinarie arbetsuppgifter och ett fåtal engagerade företag blir dessutom överbelastade av förfrågningar.
2. Fördomar och okunskap om industrin – gamla föreställningar om industrin som smutsig och tung lever kvar både bland unga, föräldrar och skolpersonal. Bristen på förebilder, särskilt kvinnliga, bidrar till att många har svårt att

se industrin som ett modernt och attraktivt yrkesval. Samtidigt saknas yrkeslärare med rätt bakgrund, vilket försvårar rekrytering och inspiration.

3. Svag samverkan mellan aktörer – många goda initiativ i Sörmland, men de sker ofta i stuprör istället för bredd. Samarbete mellan kommuner, region, skolor och företag behöver samordnas bättre, och företagen behöver tydligare förstå vinsten av att ta emot elever.

Andra reflektioner:

- Elevers bristande motivation under praktikperioder riskerar att urholka engagemanget hos företag. För att lyckas krävs att man stärker stoltheten kring industrin och gör branschens kultur och utvecklingsmöjligheter mer synliga.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Bristande engagemang och samverkan mellan företag, skola och andra aktörer.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Öka företagets vilja och incitament att engagera sig i praktik, prao och studiebesök, samt skapa en tydligare struktur för samverkan mellan utbildning och näringsliv.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

Kartlägga befintliga initiativ och starta en gemensam samverkansplattform där företag kan anmäla intresse för samarbete med skolor och där skolor kan matcha sina behov.

Vem behöver vara med?

Kommuner, regionen, skolor, yrkeslärare och lokala industriföretag.

Vem gör vad och när?

- Kommun/region initierar plattformen och samordnar.
- Företagen bidrar med kontaktpersoner och konkreta erbjudanden om praktikplatser.
- Skolorna ansvarar för att skapa förutsättningar och följa upp samarbeten.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När fler företag aktivt tar emot elever – och när industrin syns oftare i skolmiljöer och lokala samtal som en attraktiv framtidsbransch.

> Grupp 6 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen lyfte flera insikter från dagen – framför allt svårigheten att väcka ungas intresse för industrin och att behålla dem i utbildningar. Praktikplatser är svåra att ordna, motivationen dalar, och både ungdomar och vuxna har begränsad kunskap om vad industrijobb faktiskt innebär.

De tre största utmaningarna:

1. Bilden av industrin måste förnyas – industrin

uppfattas fortfarande som smutsig, tung och omodern, trots stora tekniska framsteg.

Branschen behöver visa sin moderna sida genom inspirerande kommunikation, till exempel via tv, sociala medier eller Yrkes-SM.

2. Brist på praktikplatser och samordning –

bättre struktur och samordning för prao, APL och LIA behövs. Många utbildningar saknar tillräckligt med praktikplatser, och små företag har svårt att ta emot elever. Grupp-prao och fler studiebesök föreslogs som lösningar.

3. Bristande arbetsmarknadskunskap – unga (och ofta deras föräldrar) saknar förståelse för vad olika yrken innebär och vilka möjligheter som finns. Många ser högskoleutbildning som den enda vägen, och YH-utbildningar är fortfarande relativt okända.

Övriga reflektioner:

- Trygghet och lön är viktiga för unga, och det behövs tydligare information om karriärvägar och framtidsmöjligheter. Det behövs en stärkt bild av industrin som en långsiktig, trygg arbetsplats med utvecklingspotential.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Bristande arbetsmarknadskunskap och svag förståelse för industrins möjligheter.

Vad vill vi utveckla / förändra?

Öka ungas arbetsmarknadskunskap generellt – men särskilt lyfta fram industrin som en framtidsbransch. Visa att en yrkesutbildning leder till jobb och fortsatt utveckling.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

Genomföra pilotprojekt i utvalda skolor för att testa olika sätt att öka kunskapen, till exempel temadagar, företagsbesök eller föreläsningar. Utvärdera resultaten och justera inför nästa steg.

Vem behöver vara med?

Studie- och yrkesvägledare, skolledningar, arbetsgivare, Handelskammaren, kommun och region, MDU samt förebilder från både skola och näringsliv.

Vem gör vad och när?

Kompetensaktörer tar initiativ till en pilot tillsammans med en skola. SYV och företag medverkar i planering och genomförande. Näringslivet bidrar med sommarjobb, praktikplatser och inspiration.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När första pilotprojektet är genomfört och utvärderat – helst redan under vårterminen. Målet är att fler elever ska känna till industrins yrken och se dem som attraktiva framtidsval.

> Grupp 7 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen lyfte hur viktigt det är att arbeta med kultur, inkludering och attraktivitet, både i branschen och i regionen som helhet. Det handlar inte bara om att locka unga till industrin, utan också om att få dem att trivas, stanna kvar och utvecklas.

De tre största utmaningarna:

1. Okunskap om industrin och dess möjligheter – många unga har fördomar om industrijobb som tunga, smutsiga miljöer, och det finns en oro för att yrkena automatiseras bort. Mer prao och praktik behövs.

2. Behov av ett bättre arbetsklimat för unga kvinnor – jobba med arbetskulturen så att fler kvinnor känner sig välkomna och trygga. Det handlar både om att förändra normer och att visa upp förebilder.

3. Svårighet att behålla kompetens i Sörmland – många unga flyttar efter studierna. Regionen behöver bli mer attraktiv, med bra livsmiljöer, goda karriärmöjligheter och stolthet över den lokala industrin.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Okunskap om industrin och behovet av fler praktikmöjligheter.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Få fler företag att öppna sina dörrar för prao, APL och praktik. Genom att dela på kostnaden, tiden och ansvaret kan fler ungdomar få en verklig inblick i industrins vardag och möjligheter.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

Starta en handledarutbildning, gärna med stöd av tidigare industriarbetare, pensionärer och nyanställda unga. Syftet är att skapa en struktur för fler och bättre praktikplatser.

Vem behöver vara med?

Kommun, skolor, företag, regionen och Arbetsförmedlingen. Även tidigare anställda och yrkeslärare kan bidra som handledare.

Vem gör vad och när?

Företagen profilerar sig som praktikvänliga arbetsplatser. Kommun, skola, region och företag tar fram en gemensam avsiktsförklaring för samverkan.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När regionen har sökt projektmedel, företag har anslutit sig och de första handledarna är utbildade. Då finns grunden för att fler unga ska upptäcka industrins möjligheter på riktigt.

> Grupp 9 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen lyfte flera utmaningar för industrins kompetensförsörjning. Det handlar inte bara om att locka fler unga, utan också om att ge en mer rättvis och inspirerande bild av vad industrin faktiskt är idag.

De tre största utmaningarna:

1. Okunskap och felaktig bild av industrin – många unga saknar en tydlig bild av branschen och tror att industrin är smutsig och monoton, vilket gör att intresset minskar redan i tidiga år.

2. Avsaknad av förebilder och ambassadörer – tydliga influencers saknas som visar vägen till industrijobb eller lyfter de moderna, tekniska och kreativa delarna av yrket. Fler inspirerande förebilder behövs, särskilt bland unga själva.

3. Handledarrollen behöver stärkas – många företag saknar pedagogiska handledare som kan ta emot elever på ett motiverande och inkluderande sätt. Handledaren bör vara en ambassadör för industrin och bidra till att väcka elevens intresse för yrket.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Okunskap om industrin och bristen på inspirerande förebilder.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Skapa korta filmer som visar industrins olika delar på ett positivt och verklighetsnära sätt med en gemensam röd tråd, likt en pågående kampanj. Filmerna ska lyfta yrkesstolthet, karriärmöjligheter och visa riktiga människor i branschen.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

Starta ett filmprojekt genom att samla in finansiering, kontakta produktionsbolag och sätta ihop en arbetsgrupp. Ungdomar ska involveras i manusarbetet för att säkerställa rätt ton och tilltal.

Vem behöver vara med?

Branschföreträdare, företag, skolor, kommuner och regionen, gärna i samverkan med utbildningsaktörer och fackliga parter.

Vem gör vad – och när?

Arbetsutskottet utser en projektgrupp som leder arbetet. Produktionsbolag anlitas, ungdomar bidrar till manus och företagen står för exempel och medverkande.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När flera aktörer har "köpt in sig" i idén, finansieringen är säkrad och det första filmmanuset är påbörjat – då har projektet fått fart och industrins nya berättelse börjar ta form.

> Grupp 10 – Sammanfattning

Del 1: Vilka är de tre största utmaningarna som hindrar ungdomar från industrijobb?

Gruppen identifierade flera hinder som framför allt handlar om information, motivation och synlighet.

De tre största utmaningarna:

1. Bristande engagemang och kunskap hos föräldrar och ungdomar – många känner inte till hur yrkesutbildningar fungerar eller vilka karriärmöjligheter som finns.

2. Industrins attraktivitet – bilden av industrijobb är föråldrad, och ungdomar vet inte hur moderna, tekniska och utvecklande yrkena faktiskt är.

3. Prao och praktikplatser – för få elever får chans att uppleva industrin i verkligheten. Samverkan behöver stärkas för att öka antalet platser och kvaliteten i uppläggen.

Del 2: Från utmaning till handling

Vald utmaning:

Förändra industrins attraktivitet.

Vad vill vi utveckla/förändra?

Öka intresset för industrin genom att synliggöra den moderna verkligheten och skapa igenkänning hos unga.

Vad kan vi starta inom 3–6 månader?

Skapa ett industrinätverk i varje kommun med syfte att ta fram 5–10 unga industriprofiler som ambassadörer. De ska nyligen ha gått ut skolan och arbeta inom industrin. Ambassadörerna besöker skolor (eller deltar digitalt) och berättar om sina yrken och erfarenheter på ett personligt, inspirerande sätt.

Vem behöver vara med?

Kommuner, företag, skolor, SYV och lokala industrinätverk som exempelvis Fabriksföreningen.

Vem gör vad – och när?

1. AU Industri tar beslut om nästa steg.
2. En pilot startas (förslagsvis i Eskilstuna) där konceptet testas och utvärderas.
3. Vid framgång sprids modellen till andra kommuner.

Hur vet vi att vi har kommit igång?

När första piloten är planerad och ambassadörerna utsedda – och när elever får möta unga förebilder som kan visa att industrin faktiskt är framtidens bransch.

Det handlar om att matcha tekniska lösningar med industrins behov – och att göra det tillsammans.



REGION
SÖRMLAND