



2019-09-10

## Anteckningar från Rundabordssamtalet den 5 september

Landshövding Sten Nordin bjöd in på utmaning från nätverket Jämställt Blekinge Nu olika aktörer för att diskutera kompetensförsörjningen av stora industribolag i länet. Nordin inledde med att tydliggöra länsstyrelsens dvs statens roll, som handlar om näringslivsutveckling och jämställdhet. Länsstyrelsens samordnare inom jämställdhet organiserade och modererade. Först presenterade Region Blekinge sin roll i den regionala kompetensutvecklingen, därefter gav Ingela Håkansson från Techtank på Olofströms näringslivsbolag ett inspirerande inlägg om hur man gjort ett kraftsamling 2008 i samband med finanskrisen för att fånga upp kompetensen som försvann snabbt i samband med uppsägningar samt för att bygga nytt. De övriga som deltog i samtalet kom från storindustrin, science parks samt från högskolan BTH. Närvarolistan finns bifogat i slutet av dokumentet.

### 1. Rundabordsrunda

Region Blekinge har från och med idag det regionala utvecklingsansvaret inom många olika områden på uppdrag från regeringen tillsammans med regionala aktörer. Man tillhandahåller analyser och för dialog om kompetensförsörjning med bl a validering vuxenutbildning och struktur för nya lärcentrum i länet. Alla län ska ha en regional utvecklingsstrategi som är en strategisk bild för att se de stora dragen. Det görs idag analyser tillsammans med Arbetsförmedlingen – bl a om dimensionering yrkesutbildning inom:

- IT
- Pedagogisk personal
- Teknik
- Bygg
- Vård och omsorg

Rapporterna är underlag till ska leda till dialoger med utbildningsbranschen så att det finns yrkesutbildningar som matchar behoven; skapa samverkan om livslångt lärande; om validering och om lärcenter. Större teman som lyfts är också hela regionens attraktivitet samt hur företagen blir attraktiva. Ytterligare krävs en långsiktighet; samverkan skola och arbetsliv – vägledning och strukturer teknikcollege etc. Även företagsbesök för att uppmuntra elever (särskilt pojkar) att orka plugga.

Nu är det upp till oss aktörer att det blir verkstad genom att se till att alla tar sitt ansvar och inser behov och har ork att skapa nya utbildningar. Samverkan i fokus. Och det är just där rundabordssamtalet kommer in; hur går vi från teori till praktiken.

*Orkla har behov av elektriker och automationsingenjörer.*



Techtank Olofström: 11 år tillbaka i tiden – en finanskris i full kraft: ”All time high i augusti 2008 och all time low i november 2008. Telefonerna tystnade från en dag till en annan - chock. 2000 personer fick lämna sina jobb i Olofström.”

*Kraftsamling Blekinge* skapades av många aktörer; Länsstyrelsen, Regionen, Volvo, kommunen, skolor, kyrkan... tillsammans är vi starka. Olofström var en krisplats. Tillsammans sökte man ett socialfondsprojekt och vågade prioritera. Det gick vägen och projektet FKG09 – Start11 fick 33miljoner i EU- stöd. Man hade inte klarat själv den omställningen. Kraftsamlingen är grunden i dagens Techtank. Inom klustret vet man idag att det är viktigt att samverka i kompetensförsörjningsfrågor oavsett konjunktur. Idag lyssnar man på behov och har behovsanalysprocesser för att fånga vinden. Det sker genom att omvärldsbevaka. Man måste vara snabbfotade och på språng - liten organisation som samverkar med andra. Idag jobbar *Framtidskompetens Blekinge* med att attrahera, utveckla och behålla kompetens genom projektet *Smart industri 2.0* som handlar om att jobba i industri. Det sker genom att samla aktörer som har ett gemensamt mål för att hitta kompetens till industrin. Många gör bra saker men det är lite spretigt och genom att samordna kan man komma åt v de vita fläckarna och göra mer.

Stefan Håkansson, kompetensförsörjningsansvarig på Volvo Cars i Olofström bekräftar att de är starkt involverade i samverkan med Techtank. Volvo är ett globalt företag och det blåser olika vindar [underförstått att verksamhet inom koncernen kan flyttas men om den utvecklas i den takt vad koncernen behöver, blir den lokala produktionen kvar]. Kortsiktigt gäller att hitta den kompetens företaget behöver just nu: främst ingenjörsutbildning riktad mot det vi behöver. *Volvo undrar hur man kan hitta samverkan så BTH studenterna stannar i Blekinge efter examen.*

Niklas Walderton, platschef på AAK i Karlshamn berättar att den *största utmaningen de har är ett stort generationsskifte under de kommande 10 åren*. Vad ställer framtiden för krav på kompetens? Nivån ökar. De akuta behoven som man identifierat är process- och kemiingenjörer. Även elkonstruktion och mekanisk konstruktion samt inom industriell ekonomi finns behov. Möjligheter finns att utbilda vidare konstruktörer till ingenjörsnivån. Walderton tror att samarbete krävs för att pinpointa en utbildning där företagen samverkar och erbjuder praktik ack så viktig för att knyta an till företagen.

Stefan Håkansson, platschef på Södra Cell i Mörrum påminner om att vi har talat om dessa saker förr; det saknas inte forum för samverkan i kompetens. Men det som är viktigt är att få ut effekt. *Idag är behovet 200 personer i olika kategorier. Processtekniker är störst behov och kraven bara ökar där*. Hälften ska anställas till Mörrum. Håkansson menar att vi inte ska dra i paniktofsen utan måste börja jobba med frågan systematiskt. Kärnfrågor är varför utbildad personal inte stannar kvar i Blekinge som är en bra plats att vara på. Hur blir man en mer attraktiv arbetsgivare? Är kunskaperna om industrins villkor idag tillräckliga bland t ex studenterna?

Mörrum har lång anställningstid men större rörlighet nu när det är en stark konjunktur. Det är dock bra med rörlighet särskilt om det går till en annat Blekingeföretag. Värderingar är viktiga, t ex hållbarhet etc inom industrin. Södras motto är ”framtiden är gjord av trä” och man förstår att värderingar blir viktigare och viktigare framför allt bland unga medarbetare.



Kerstin Nensén, VD på Netport Science Park, Karlshamn, berättar om sin organisation som är en samverkansorganisation. Det erbjuds kunskapshöjande insatser för medlemmarna och kompetensförsörjningen är en viktig fråga enligt intervjuer bland dem. Hur når man de yngre? Science parks har svårt att nå de yngre medlemmarna. Därför börjar man jobba djupare och mer tillsammans.

Emma Callerstig, projekledare på Science Park Netport bekräftar kompetensproblemet: *Många medlemsföretag säger att det är på håret, om de inte hittar rätt kompetens tvingas en del att flytta.* Karlshamns hemvändarkampanj i år har dock tagits emot väl. Man har försökt att nå de som flyttat ut och göra det attraktivt att flytta hem igen. NetPort jobbar på flera parallella plan.

Klas Alexandersson, Blue Science Park berättar att deras medlemmar är främst IT-bolag – men att kompetensförsörjning är ett problem även för dem. *Problematiken är inte bara behov av att utbilda utan hur ska vi få folk att stanna hur göra Blekinge attraktivt och hur hantera medflyttande.* Idag vill man inte komma hit och studenter flyr härifrån. Vi i länet behöver göra gemensamma insatser företag, region, kommun - hur attraherar vi studenterna att stanna kvar och flytta tillbaka.

Johanna Parikka Altenstedt, jämställdhetssamordnare Länsstyrelsen Blekinge berättade varför man valde att ge ut en Blekingebilaga i Dagens industri i juni; huvudbudskapet i urvalet av material var att nå kvinnor i företagslivet och industrin samt visa hur de stora företagen trots allt har kvinnliga ledare i Blekinge. Det är erkänt svårt att få tillbaka utbildade kvinnor till länet när de har flyttat. Däremot kan man kanske locka hit urbana familjer som vill leva utanför storstadshetsen. Bilagan var ett försök att lyfta hela länet utanför länets gränser, och det har kommit hejarop från Stockholm - äntligen syns Blekinge. Diskussionen efter Johannas inlägg landade i att vi behöver tillsammans beskriva det här som en fantastisk boplat. Behöver paketeras och kommuniceras på ett systematiskt sätt. Region Blekinges koncept "nära" togs upp i bilagan genom att kalla Blekinge "äkta och nära". Det kan vara en utgångspunkt. Gemensamt presentationsmaterial behövs t ex när aktörer deltar på mässor. Holland nämndes som ett land där intresset för att flytta till Sverige är stort och det finns redan andra län som jobbar systematiskt mot Holland.

Sten Nordin påpekade att han gjorde en snabbenkät på Länsstyrelsens senaste personalmöte och det visade att 1/3 är inflyttad under de senaste fem åren. Det går alltså att locka till ny personal och nya inflyttare, men frågan är hur länge stannar de. Å andra sidan finns det en del myter som odlas; att t ex att dagens unga vill inte ha fast anställning. Det vill de visst! Och genom fast anställning öppnas möjligheten att rota sig då man kan få bostadslån och skapa sig ett hem.

Lennie Håkansson, representant för TitanX [Tata Steel] och Metall IF lyfte att attraktionskraft i Blekinge; Mjällby i Sölvesborg är inte särskilt intressant när man behöver hitta kompetens till bolaget. De nya ägarna på besök och nyanställda ingenjörerna bor istället i Skåne; i Lund eller Malmö. Spetskompetens är svårt att attrahera till det underbara Listerlandet. Av 50 högsta chefer är 20% rörliga och bosatt på annan ort – därmed blir kompetensförsörjningen konjunkturberoende. Nyckelfrågan är att hitta rätt kompetens för



TitanX eftersom det är bara via kompetens man ska kunna konkurrera och vara ledande på teknik. Det är inte lönerna som lockar i Blekinge. TitanX har även haft dialog med Blekingetrafiken och regionen för att kunna få bättre bussförbindelser till Mjällby, vilket har fungerat väl. Däremot fungerar inte tågtrafiken från grannorter väl i förhållande till skiftarbete på fabriken.

Techtank 2019 – ligga i framkant och mäkla, påverka yrkeshögskolan eller få in en utbildningsanordnare – exjobbslunch. Tips att attrahera och få folka att stanna Techtank Tinder. En av nyckeldelarna – vara lite mer pro.

Doris Nicht, avdelningschef på länsstyrelsen, har en bakgrund i Telekom city Karlskrona kommun, samt på Arbetsförmedlingen. Hennes exjobb handlade om att attrahera rekrytera behålla. Fokus var de andra runt omkring den som anställs; man ville att medflyttandegruppen skulle stanna och finna boende, arbete och skola för barnen. Studenter som har koppling till företagen under studenttiden stannar ofta enligt studier och empirin. Detta är lätt att tappa när det går bra. Många tror att återväxten av ny ung arbetskraft är ett självspelade spel men det behövs en drivkraft som upprätthåller processen hela tiden.

Attraktivitet på flera nivåer. En attraktiv arbetsplats för vem? Det funkar inte med stuprör.

Rektor och professor Mats Viberg från BTH berättar att många som läser är från Blekinge – det är många som kommer in och om man får en större andel av dem att bli kvar är det en stor arbetskraftspool. Idag är det cirka 5000 huvuden som läser, även om en del är på distans. Frågan är varför de lämnar? En del gör det för att de inte ser att de finns jobb eller att de inte kan tänka sig att bo utanför större städer – här har kulturen och vanan att ha utländska studenter en betydelse. Många är internationella studenter – kan vara jobbigt att bli uttittad i en mindre stad. Integrationsarbete dvs social hållbarhet blir en viktig aspekt. Det finns bra exempel inom samverkan i utbildningen och utbildningarnas inriktning. 40 studenter alltid på Ericsson. Det finns potential. En modell som BTH jobbat med och som fungerar väl är adjungerade lärare och professorer – dvs att företag låter en högutbildad expert bli lärare för en kurs på högskolan. Det är många adjungerade lärare på högskolan och fler kan det bli. De får en hel del möjligheter att påverka kursplanerna och kurserna enligt Viberg.

Strateg Katarina Johansson på Region Blekinge berättar att fler stannar nu än tidigare. Rapporterna som Region Blekinge tagit fram ställdes det två frågor till företagen: – Är ni med när ni rekryterar till utbildningar? Är ni med under själva utbildningen?  
Många vill vara med men är inte det idag.

Utbildningar som rapporterna har tittat på:

Civilingenjörsprogram

Industriell ekonomi

Maskiningenjör

Spel och spelprogrammering

IT – mjukvaruteknik

AI och maskininlärning



Marinteknik

Högskoleingenjör  
Produktutveckling  
Mjukvaruteknik  
Maskinteknik  
IT-säkerhet

## 2. Öppet samtal – frågor och dialoger ledde till dessa korta punkter

BTH kan ha ett djupare samarbete med tillverkningsindustrin

Samarbete med Lunds universitet. Södra Cell är starkt knutna till Lunds universitet – digitalisering länge – står inför digitala tvillingar och maskininlärning stort behov av att få inspel. Goda möjligheter till samarbete.

Växla upp till den stora bilden som handlar om allt runt om kring boende infrastruktur, skolor men kompetensfrågan är en konkurrensfaktor som är viktigt för röretagen.

Tratta ner samtalet till ingenjörsutbildningarna.

Opinionsmätare – fokusgrupper med invandrare och ungdomar och studenter på BTH och Hyper Island: få hade kontakter med företag. Någon som studerade till landskapsarkitekt hade aldrig träffat Boverket [i Karlskrona]. Varför är det så? Slutsats – många hade dålig kontakt med företag/organisationer – det måste vara det första istället att etablera en relation utanför sin skola.

Studentlivet. Det fanns förr inga studentpriser på stan som det finns i Lund. [Idag finns det]. Svårt att få tag på bostad.

Best practice från annat håll – traineeprogram. Många företag har inte tid att bundla med studenterna kanske bara de stora. Upptäckte ett initiativ i Karlstad universitet *Higher ambition program* – ett antal företag gick ihop och gjorde traineeprogram på tre månader – gick ihop och bekostade programmet och bekostade en extern aktör. Fordrar initiativ från företagen eller ett kluster. Då kan Region Blekinge komma in och stötta men behovet måste komma från företagen annars fungerar det inte.

Mentorsprogram i Blekinge; företagen vill men studenterna har inte tid så vi måste jobba med kulturen bland studenterna också.



Blue Science Park bjöd in studenter och näringsliv – pizza och öl många kom hade många företag som pitchade sitt företag. Våldigt populärt Mat är en nyckel. [Inom juridikstudier är juristbyråerna ständigt närvarande och bjuder in till seminarier, kvällar, boule, mat, film...]

Södra – kör program till 6:e klassare om vi säger till skolorna att vi ordnar buss. Det går att lösa vi måste kompetensförsörja oss så det är bara att fixa. Ny befattning heltid kompetensutvecklare.

*Kontakt med företagen under utbildningen är en nyckel? Tydligt?*

Högskoleingenjörsutbildning till processtekniker – drivs av Netport. Energi och kemi och styrning. Automationen skulle BTH kunna hantera men inte kemin.

Kontinuitet. Mycket har man provat men det gäller att bestämma oss vad är det vi ska göra. Vi behöver kontinuitet. Det tar lång tid vad är det för aktiviteter vi ska göra och sen hålla ut. Hur implementerar vi projekt i den vanliga verksamheten?

Instrument adjungerade professorer och lärare från näringslivet som påverkar utbildningen. Runt sådana personer händer det något. Skapar attraktivitet – utbildningen leder till jobb hjälper BTH i studentrekryteringen.

Fritid och relationer. Det är viktigt med nattdagis och kulturskolan och internationella skolor, något som behöver lyftas till kommunerna.

Linneuniversitet Kalmar – där stannar 50% många faktorer påverkar. Det går! Hög tillväxt på små och medelstora företag.

Under Telecomcitytiden var vi uppe i de siffrorna på IT-utbildningarna. Då utgick vi från samverkan mellan högskola kommuner och näringsliv. Studenterna valde Blekinge med anledning av det nära samarbetet med näringen.

Systemproblem. Högskola och universitet har förändrats – stort fokus på att 18-åringar kommer direkt från gymnasiet som ska förberedas till yrket. Vi pratar om livslångt lärande men högskolan verkar inte fokusera på det. Finns det ett fokus på de som redan varit yrkesverksamma men som vill skola om attityd och pedagogikfrågor? Det finns inga resurser för det.

Företagen behöver ta sitt ansvar. Ingela – det finns något att göra: de som är anställda har vi och kan utbildas vidare.

Digitalisering. Om fem år är vi i AI i en annan utsträckning än idag och BTH har kunskap som vi skulle kunna ge våra befintliga systemtekniker. Knyt kontakt med BTH som är en vit fläck. Kan vara ett bredare program – fortbildning AI och maskininlärning. Regeringen har uppmärksammat detta – borde öppna upp



för att docka mot regionala behov. Vi behöver inte vänta på det utan kan ha en dialog. Kan vi skicka in 10 personer i befintlig kurs på en annan ort?

Ja, enligt BTH är det bara att komma in om det är en befintlig kurs så är den gratis och varför ska ni betala för det?

Attraktivitet – uppdrag av våra politiker. Hur ska vi marknadsföra Blekinge har försökt samverka med kommunerna men de är så inriktade på sina kommunala varumärken? Jobba med företagen istället.

Blekingebrand. Hur ska vi uttrycka oss i att leva och bo i Blekinge. "Nära" blev resultatet. Det är innan man etablerar sig som man flyttar – få folk att stanna och hitta boende kräver att man är taktisk. 18 - 34 åringar. Generation Y.

Inflyttare. De som flyttar hit kommer inte från storstäderna utan från mindre orter. Innan barnen ska börja skolan är det ett bra läge att fånga storstadsmänniskor.

Skulle vi ha ett kontor för att locka till inflyttare hit någonstans utanför Blekinge?

Andra ställen som är duktiga, t ex Halland – de är duktiga på att få hemvändare – hur gör de?

Ha en regional hemvändarkampanj så vi knyter ihop Blekinge tydligare - klustren kompletterar varandra; vissa passar för Techtank andra för Blue science park och andra för Netport – men det går att göra gemensamma aktiviteter så medlemmarna kan träffas.

Förförståelse behöver skapas innan man tar beslut att flytta hit. Den bilden levereras inte kontinuerligt. [Jobbaiblekinge.se](http://Jobbaiblekinge.se)

Vårdarbetsgivare – gemensamt introduktionsprogram för både kommuner och region – samma bas och inblick förstår man olika delar och har större chans att stanna. Många av industriyrken dockar in i varandra. Det kan vi ta med oss.

Titan X: tidigare har lön och förmåner varit instrumentet, nu är strategin mer att titta på lokala människor som brinner för bygden; starkare rotverk.

Hur får vi till rotverket?

Se sig om att rekrytera utomlands. Holländare vill flytta hit och bo på landsbygden. Science parks har erfarenheter av detta. T ex AF och mässa i Holland – genom [talanattraktion.se](http://talanattraktion.se). Inte alltid lätt att ställa sig på en mässa i Holland: företagen själva får stå för det men vi kan visa vilka möjligheter som finns och samordna insatsen och skapa utrymme för företagen att följa med många vill ju möta var man kan få jobb. Åka på mässa tillsammans och ta med material om Blekinge på olika språk. Möjligheter till skolor och boende.



Bostäder. AAK bekräftar att detta ovan är viktigt. Det är lätt att rekrytera hemvändare men det blir allt längre rekryteringsperioder och man har löst mellantiden med interimslösningar. Slå påle i marken när du är tillbaka i din hembygd. Där är vi inte starka i länet just nu och då faller det andra; om vi inte har ett boende, sänks attraktiviteten, och då hjälper det inte att det är vackert i länet.

Mässor i Lund har gett mer – vi är dåliga på att marknadsföra industrin i skolor och hela köret. Vi som företaget behöver ta mer ansvar. Om vi är där och visar vad vi gör blir det intressantare det finns felaktiga bilder av den moderna industrin.

Använda kluster och nätverk. Använda dem och be om hjälp så att vi som offentliga aktörer vet var vi borde vara men kraften och behoven och initiativen och pengarna måste komma underifrån. Ibland svårt att nå rätt i stora organisationer – frågor kan fastna hos fel person.

Pendlingstrafik kommer in i bilden. Det är en utmaning att pendla även i Blekinge. Muttrar när tåget inte går och ersättningsbussen går snabbt och då går det fortare att komma hem. Kan vi ha direktbussar under rusningstrafik?

Pendlingsunderskott fler som pendlar ut än pendlar in – finns det kunskap om företag och jobb i Blekinge?

Pendlingsmönster – det finns flaskhalsar.

Tågtider för skift – det har lösts med dialog nu funkar det bättre.

Kommunikationsinsatser kan samordnas mellan företag, tillsammans med science parks, kommuner, länsstyrelsen och regionen. Alla behöver inte göra allt själva

En organiserad dialog med Blekingetrafiken; TitanX i Sölvesborg har fått bättre busslinjer till Mjällby för att möjliggöra pendling till jobbet; men tågtiderna och säkerheten med tidtabellen lämnar än mycket att önska.

Gymnasieprogram – nå återvändarna innan de ens lämnar länet; Karlskrona lägger ner sitt industritekniska program och hänvisar till Emmaboda och där finns ett företag som anställer 100% ingen kommer tillbaka hit sen. Det ger en hint om hur nära man kan göra för att få närheten och relationen redan under utbildningstiden.

Klustren kan finnas som ett kitt mellan.

### 3) Vad blir nästa steg?

- Volvo: Pensionsavgångar – konkretisera vad det handlar om – inventera karriärvägarna ut för olika befattningar.





- Volvo och Södra cell: Plattformarna finns – använd det som finns på ett bättre sätt.
- AAK: Konkretisera utbildningarna med BTH gemensamt med flera företag.
- Södra cell: Företagen har ansvar att använda de kontaktytor som finns närma sig BTH och kluster. Vi ser fördelen med att jobba med samverkan.
- Netport Science Park: Jobba närmare med medlemmarna AAK och Södra cell samt BTH. Hitta andra kontaktvägar.
- Blue Science Park: Få ut ett budskap till företag – använd oss i samband med kompetensförsörjningsfrågor!
- Länsstyrelsen: Vi har kunskaper inom hållbar utveckling skulle kunna titta på hur vi kan stötta hållbarhetskommunikation [både social hållbarhet, Agenda 2030 och miljöanpassning, klimatfrågor och energifrågor, biologisk mångfald] som kan attrahera unga som är intresserade av att komma hit. Det kan vara t ex ett seminarium.
- TitanX – generationsskiftet är en stor utmaning. Vi måste utbilda gamla och nya medarbetare samt samverka mer med BTH också. Tekniskt lärcentra är intressant.
- Techtank – jobba i industrin och ha med sig att olika aktörer jobbar på olika sätt. Det finns även ett behov av att kartlägga vad görs idag. Jag gör det och ni får jättegärna stötta så ser vi vilka fläckar som finns så vi ser vad vi behöver göra mer. Utbildningsinsats med BTH vore intressant, och kanske traineeprogram. Även program kring hur ska vi få tag på hemvändarna är intressant. Och kom ihåg: vi har dem här innan de har stuckit! Vi måste bli bättre på att nå ungdomar när de går i skolan här.
- Doris Nicht på Länsstyrelsen: Vi behöver bredda oss och jobba i nätverk och kluster; börja samarbeta mer över hela regionen. Blekingemedflyttargrupp är ett exempel. Folk behöver känna att de har en trygg framtid här. Vi på länsstyrelsen kan facilitera .
- Malin Faraasen på Region Blekinge: Rotverk – samverka kring det så att de som flyttar hit rotar sig och inte flyttar vidare.
- Mats Viberg / BTH: Vi måste börja med att stärka samverkan. Andreas Larsson, vicerektor för samverkan är en bra person som kan slussa in er rätt. Kontakta Anders. Vi ska även stärka så vi får fler adjungerade professorer industridoktorander och personalutbyte. Dra större nytta av Science parks för studentsamverkan.
- Rapporter om behov som ska leda till utbildningar som passar – företagen behövs mer i dialogen och diskussion med utbildningssamordnare. Exempel Landskrona – utbildning fanns inte – det är ingen som söker det ändå då gick företagen ut och sa att det går att få jobb efter då blev det högt söktryck. Attraktivitet – boende och medflyttandestrukturer.
- Högskolan är nyckel till utvecklingen. Stort fokus på hållbarhet i fonder med miljarder att söka pengar från. Hitta samspel mellan högskola och företag men det krävs att företag ställer krav och tar initiativ.
- Region Blekinge: Vi stöttar med förstudier etc. Starkt om vi kan samarbeta.
- Sten Nordin, landshövding: Det handlar om att ha högskolan mitt i byn. Vi måste alla hjälpas åt, då det handlar om Blekinge.



#### 4) Deltagare

Rundabordsmötet angående industrins kompetensförsörjning	5 september 2019 09.30 – 11.30	Residenset, Karlskrona
Volvo Cars	Competence Manager	Stefan Håkansson
Södra Cell	Platschef	Stefan Sandberg
AAK	Site Manager	Niklas Walderton
Titan-X	Ordförande IF Metalls Verkstadsklubb	Lennie Håkansson
Region Blekinge	Strateg	Malin Faraasen
BTH	Rektor	Mats Viberg
TECHTANK   Olofströms Näringsliv AB	Klusterledare/Cluster Development Manager	Jörgen Adolfsson
TECHTANK   Olofströms Näringsliv AB	Project Manager Techtank	Ingela Hakansson
NetPort Science Park	Verksamhetschef	Kerstin Nensén
NetPort Science Park	FIB, Framtidskompetens i Blekinge	Emma Callerstig
Blue Science Park	Business Development	Klas Alexandersson
Region Blekinge	Strategisk kompetensutveckling, strateg	Katarina Johansson
Region Blekinge	Regional Tillväxt, avdelningschef	Johan Holmgren
Länsstyrelsen Blekinge	Landshövding, ord för	Sten Nordin
Länsstyrelsen Blekinge	Avdelningschef	Doris Nicht
Länsstyrelsen Blekinge	Samordnare jämställdhet	Johanna Parikka Altenstedt

Ulrica Malmberg, HR -chef, Roxtec kan inte delta men vill gärna vara med i fortsatt dialog.

Martin Håkansson från Orkla kunde inte delta, men skickade en fråga till gruppen.

Velia Ekström, konsult, verksam på Tarkett, fick ett förhinder och likaså Jörgen Adolfsson, Techtank, Olofström.



Länsstyrelsen  
Blekinge



REGION  
BLEKINGE