

Program- och yrkesråd

Naturbruksprogrammet

Version: 1

Projektet ”Regionala program- och yrkesråd” startade 1 november 2021 och pågår till och med 28 februari 2023

Projektledare: Susanna Bergman
Region Örebro län
Regional utveckling
Område utbildning och arbetsmarknad
Box 1613, 701 16 Örebro
Besöksadress: Eklundavägen 1

Kontakt: susanna.bergman@regionorebrolan.se
019-602 83 25
076-719 47 00

Bakgrund

Program- och yrkesråd är en central struktur på samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Att det finns fungerande program- och yrkesråd bidrar till att arbetsgivare kan rekrytera rätt kompetens.

Region Örebro län ser kartläggningen av program- och yrkesråden för de gymnasiala yrkesutbildningarna som ett steg i regionens långsiktiga strategi för kompetensförsörjning där man i projektet *Regionala program- och yrkesråd* kan erbjuda processtöd till parterna för att utveckla samverkan. Gemensamma strukturer för program- och yrkesråd kan gynna både utbildningsanordnare och arbetsgivare. Man kan göra samordningsvinster bland annat kring APL (arbetsplatsförlagt lärande) och lyfta gemensamma frågor. Denna samverkan är reglerad i Gymnasieförordningen (2010:2039) samt i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning (2016:937).

Naturbruksprogrammet inom gymnasieskolan finns på Karolinska gymnasiet i Örebro som erbjuder inriktningar mot lantbruk med profil växtodling/maskinförare eller lantbruksdjur, hästhållning med profil ridning eller trav samt inriktning mot skog med profil skogsmaskinförare eller skogsvårdare. Utbildningen finns även på Realgymnasiet i Örebro med inriktningarna hästhållning med profil ridning eller trav, djurvård med profil sällskapsdjur och djursjukvård samt profil mot hund. Inriktning naturturism erbjuds från och med höstterminen 2023.

2021 ökade antalet sökande till naturbruksprogrammet markant och var det yrkesprogram som ökade mest i antalet förstaårselever jämfört med föregående år. Ny statistik från Naturbruksskolornas Förening visar att trenden fortsatt för läsåret 2022/2023. Det går 10 726 elever på naturbruksskolorna i landet. Det är det högsta antalet sedan 2010. Det går också fler elever inom lantbruk och skogsbruk i årskurs ett än årskurs 2. Inom dessa inriktningar har andelen tjejer ökat i årskurs ett. (Källa: Gröna arbetsgivare)

Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer och yrkeslärare för gymnasieskolan, fack- och arbetsgivarorganisationer samt arbetsgivare. Sammanlagt har 20 personer intervjuats. Intervjuerna har genomförts digitalt, per telefon och vid fysiska möten.

Intervjuer har genomförts för tre av inriktningarna vilket gör att antalet intervjuer per område är begränsat. Det går därför inte att dra större generella slutsatser. Sammanställningarna bör tolkas som någras röster från respektive bransch. Nedan presenteras de olika inriktningarna var för sig. I texten refereras det till både Kvinnerstagsgymnasiet och Karolinska gymnasiet där utbildningen numera är förlagd till största del. Utbildningen tillhör numera Karolinska gymnasiet i Örebro och har genomgått en del förändringar de senaste åren samtidigt som skoldelen ute på Kvinnerstaområdet har minskats kraftigt och elevboendet avvecklats.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare Hästhållning

Det har inte funnits något programråd för inriktningen under lång tid. Nyligen har Realgymnasiet genomfört ett första programråd där även Karolinska gymnasiet bjöds in och medverkade. Skolorna kommer att arbeta tillsammans kring programrådet och hjälpas åt. Det är gynnsamt att samarbeta utifrån att det endast finns två utbildningsanordnare i länet inom gymnasieskolan och rektorerna ser samverkansvinster, inte minst utifrån att det underlättar för arbetsgivarna att endast behöva avsätta tid för ett möte. Till hösten kommer skolorna att bjuda in till en handledarträff för apl-platserna.

Kring apl-besöken är en utmaning att det ofta är långa avstånd till arbetsplatserna vilket gör att det tar mycket tid att hinna med att besöka eleverna.

Det är få på arbetsgiversidan som genomfört Skolverkets handledarutbildning. Handledarna får ingen ersättning, men skolan ser att handledningen av eleverna är mycket viktig. Samtidigt känner utbildningsanordnarna att man inte kan ställa några krav på arbetsgivarna kring detta.

De viktigaste frågorna att ha dialog med branschen om är hur deras behov ser ut och vad de ser att skolan behöver rusta eleverna med. Arbetsgivarna behöver få inblick i utbildningen men också ge input till utbildningen så att de i större utsträckning vet vad de ska inrikta sig på för att ännu bättre matcha branschens krav på framtida medarbetare.

Skolorna behöver tydligare framföra till branschen vilken möjlighet de har att påverka.

För att få ett fungerande programråd kan de mest engagerade arbetsgivarna bjudas in. Det är viktigt att ha fortsatta samtal med näringen om arbetsvillkor och att gemensamt hitta vägar för att belysa det som är positivt i branschen. I media lyfts missförhållanden, inte det som fungerar. Skolorna vill också öka

förståelsen för att eleverna har olika individuella förutsättningar och att utbildningen omfattar mer än yrkeskunskaper.

Yrkeslärarna är själva aktiva i branschen till stor del och har stora kontaktnät vilket underlättar vid apl-anskaffning. Trots det tar anskaffning av apl-platser mycket tid. Utbildningsanordnarna ser programrådet som ett sätt att få igång en gemensam dialog med branschen kring utbildningens innehåll och utveckling. Det finns också vinster att i större utsträckning bjuda in representanter från branschen för att möta eleverna i utbildningen.

Sammanställning intervjuer arbetsgivare Hästhållning

Arbetsgivarna ställer sig mycket positiva till att skolorna går samman i ett gemensamt programråd. Det ses som gynnsamt att flera olika delar av branschen möts i detta forum för att ha dialog med utbildningarna. I det första programrådet fanns representanter från avel, ridskola, tävlingsstall och trav representerade.

Möjligheten till erfarenhetsutbyte och nätverkande med andra i branschen samt dialogen med skolan lyftes som viktigt. Det centrala för arbetsgivarna är att vara med och diskutera kring utbildningens innehåll. Det är viktigt att dialogen förs med skolan kring bedömning av eleverna, kursmål och betygsriterier. Det behövs en samsyn och stöttning i detta.

Arbetsgivarna anser att eleverna efter fullföljd utbildning är anställningsbara som hästskötare och att utbildningen håller god kvalitet. Samtidigt trycker arbetsgivarna även på att det måste finnas ett driv och ett intresse för att vara anställningsbar utöver den formella kompetensen.

Från arbetsgiversidan kan man i större utsträckning vara delaktig i utbildningen och besöka skolorna för att berätta om olika, kanske mindre kända delar av branschen som avel för att ge eleverna en bredare bild av vad man kan arbeta med och visa att det finns möjligheter att vara kvar i branschen under många år. Här kan skolorna bjuda in arbetsgivare.

Det som är drivkrafterna för arbetsgivarna att engagera sig i utbildningen och i programrådet är kompetensförsörjning men också ett samhällsengagemang för ungdomar. Många unga idag har psykisk ohälsa och arbetsgivarna ser vilken skillnad de kan göra för dessa ungdomars utveckling och självkänsla. Elevmedverkan ser arbetsgivarna som positivt i programrådet, gärna en från vardera profil av inriktningen.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare Lantbruk

Programrådet för lantbruksinriktningen har LRF som sammanfattande, vilket skolan ser mycket positivt på. Rektor för utbildningen på Karolinska gymnasiet är relativt ny och arbetar med att sätta sig in i naturbruksprogrammet med hjälp av yrkeslärarna. Fokus ligger primärt på att etablera relationer och få mer kunskap om de olika inriktningarna. Rektorn på Karolinska gymnasiet har påbörjat dialog med vuxenutbildningen kring gröna utbildningar.

Inriktningen har genomgått förändringar i och med flytten från Kvinnerstaområdet till Karolinska gymnasiet vilket har inneburit organisatoriska utmaningar kring de individuella valen för eleverna samt att det finns begränsningar med transportmöjligheter och tid för att åka ut till kontaktgårdarna. Eleverna får tidigt i utbildningen åka ut tillsammans med lärarna till kontaktgårdar för att få praktisk träning kring både lantbruksdjur och växtodling. Det ger en möjlighet för eleverna att se många olika typer av verksamheter som finns i branschen. Skolan ser att arbetsgivare som har behov att anställa framöver har en positiv inställning till samarbete med skolan. Yrkeslärarnas goda kontaktnät har bidragit till att apl-anskaffningen har fungerat. Det kräver en del arbete kring matchning av platser då eleverna måste kunna ta sig till sina apl-platser.

Det är viktigt att skapa en förståelse i branschen för skolans uppdrag och de ramar man har att förhålla sig till. Många av lantbrukarna har själva studerat ute på Kvinnersttagymnasiet för länge sedan och har sin egen bild. Utbildningen har förändrats över tid och tiden för yrkesämnena har blivit mindre. Bilden som media målat upp har till övervägande del varit negativ kring förändringarna ute på Kvinnersta och man ser att det finns mycket att göra för att synliggöra utbildningen och marknadsföra den mer. Det kommer att genomföras en variant av den tidigare Kvinnerstadagen under våren ute på Kvinnerstaområdet.

Eleverna är anställningsbara efter slutförd utbildning och skolan ser att de elever som vill till branschen också kommer ut i jobb. Det finns fortfarande flera saker att få på plats kring utbildningen och skolan behöver fortsatt stöd från verksamhetschefen i Örebro kommun kring det.

Sammanställning intervjuer arbetsgivare och organisationer Lantbruk

Arbetsgivare 1

Den största utmaningen för Kvinnersta är att man har dragits med ett dåligt rykte kring att utbildningen inte håller måttet. Det är svårt för elever att ta sig ut till apl-platser då det saknas kommunala färdmedel och tidtabellerna inte passar med arbetstiderna.

Lantbrukarna kan inte konkurrera med entreprenadföretagen dit många väljer att gå pga högre löner. Man investerar mycket tid i att få eleverna klara och sen lämnar de.

Arbetsgivaren anser att skolan borde engagera arbetsgivare från gris och fågelnäringarna, de är ofta stora och har anställda. Finns nästan inga enkla jobb kvar inom gröna näringar och det är svårt att få gårdar att ställa upp då man inte får ersättning.

Det finns en utmaning i att de små gårdarna tar emot elever och utbildar men det är de stora som anställer. De stora vet vad det kostar i produktionsbortfall att handleda elever. Det finns ett behov att prioritera attraktionskraften för naturbruksutbildningarna. För att vara anställningsbar behöver man komma i tid, ta ansvar, vara motiverad, det praktiska kan man lära sig.

Positiv till Ung Företagsamhet s.k UF-företag då entreprenörskap är viktigt i branschen.

Arbetsgivare 2

Arbetsgivaren är kontaktgård och tar emot elever på apl. Har haft samarbete med lantbruksutbildningar i tio år. Som arbetsgivare får man hjälp och avlastning, bidrar till utbildningen och elevernas utveckling. Många unga har dåligt självförtroende och en svag bild av vad det innebär att arbeta.

Drivkraften är att kunna göra skillnad för ungdomarna. Många unga, främst tjejer mår dåligt idag och de kan göra en enorm resa. Det kan vara hemmasittare som börjar komma till skolan/ apl-platsen. Det handlar om att skapa rutiner och strukturer och ge eleverna relevanta arbetsuppgifter som en del i deras lärande.

När utbildningen var förlagd på Kvinnersta fanns en bra förståelse för vad jobbet innebär i och med att man hade maskiner och djur där. Skolan har idag inte förutsättningarna organisatoriskt för en relevant utbildning för lantbruk. De kan komma ut i 2 timmar till gården pga schemat och det räcker inte, man hinner ingenting på den tiden. Mellan 4-6 timmar behövs för att det ska ge något. Tidigare fick eleverna en mjukare start ute på Kvinnersta, idag har många aldrig sett en ladugård i verkligheten och kan nästan bli chockade när

de kommer ut. Förr fick eleverna en grundförståelse för djurhantering. Grundförutsättningarna fanns ute på Kvinnersta men man lyckades inte förvalta det. Karolinska gymnasiet har inte samma kompetens om jordbruk och lantbruk även om en del av lärarna är kvar. Utmaningarna är större idag.

Varför engagerar sig inte fler arbetsgivare? För vuxenutbildningen handlar det främst om bristande språkkunskaper hos eleverna och det kan också vara den egna attityden hos arbetsgivare till människor med annan bakgrund. Vad gäller gymnasiet så är den största oron hos lantbrukare på djursidan att bli utsatta för aktivism. Det ser man som ett jättestort hot och man vill inte riskera att bli filmad och uthängd på internet. Eleverna behöver lära sig att se balansen och lära sig hantera djurhållning med stora volymer djur.

Kompetensförsörjningsbehovet är jättestort. Det är en svår bransch, bönder vill gärna ha någon som kan allt men det finns inga sådana personer. Det finns en stor oro på lantbrukssidan kring kompetensförsörjningen. Många unga skulle må bra av att jobba i branschen då det är varierande, fysiskt och ansvarsfullt. Det behöver marknadsföras att lantbrukare är ett yrke och kommunicera ut de förebilder som finns och hitta nya, unga att representera och synliggöra branschen i de kanaler där unga rör sig t ex TikTok.

Lantbrukarna själva behöver också bli mer aktiva i sin rekrytering utåt. Utbildningen måste marknadsföra sig mer mot arbetsgivarna. Kanske be att få komma på LRF:s årsstämma eller liknande stormöten och berätta om vad utbildningen kan erbjuda.

Skolan skulle behöva hjälpa branschen med att ta fram checklistor med arbetsuppgifter för eleverna att göra ute på apl. Identifiera vanliga arbetsuppgifter, handledaren kan visa eleven några gånger, säkerställa att eleven har förstått och sedan låta eleven arbeta självständigt och stämma av under dagen. Det skulle ge eleven mer ansvar och utveckling och arbetsgivaren skulle konkret kunna se att jobbet blir gjort och få avlastning.

Arbetsgivare 3

Utbildningen är dyr och det måste finnas förutsättningar för att bedriva den med god kvalitet. Politiken behöver en större kunskap och förståelse för detta och bli medvetna om vilka utmaningarna är. Bryggan mellan skolledning, politiken och det praktiska är det största hindret.

Nedläggningen av internatet har haft negativ effekt då intresserade elever har sökt andra utbildningar och skolor.

Agendan är bra och rätt saker diskuteras när man möts i programrådet.

Lantbruk är väderberoende och man måste ha en reservplan. Förra året försköt man elevernas påsklov en vecka. Det är en utmaning att man inte "äger" hela

klassen. Tidigare var det fler elever på utbildningen och det gav en större flexibilitet. Nu måste apl och annat anpassas efter andra grupperns undervisning på skolan vilket ställer till bekymmer.

Uppföljningen av elevernas apl har utvecklats och blivit bättre. Nu är det tydligt för arbetsgivarna vilka förväntningar som finns och vilka åtaganden de tar på sig och vad eleven förväntas lära sig. Det medföljer en matris till arbetsgivaren att fylla i så att det blir tydligt vilka kunskaper och moment eleven har fått under apl.

LRF Lantbrukarnas riksförbund

LRF har varit en motor i att få till ett programråd för utbildningen.

Bakgrunden är att LRF ansåg att utbildningen inte höll måttet och tog kontakt med politiker i kommunen. Där påbörjades diskussioner kring ett omtag. Idag har lantbruket har blivit mekaniserat och digitaliserat. LRF varit med under flera år och byggt upp utbildningen.

SLU (Sveriges lantbruksuniversitet) är viktiga att ha kontakt med utifrån vidareutbildningsperspektivet och matchningen framåt. Det är viktigt med tät dialog med utbildningen så att inte inlåsningseffekter uppstår. Eleverna behöver bli anställningsbara och ha möjligheter att läsa vidare. Det behövs en flexibilitet i utbildningen för detta.

I programrådet är näringen väl representerad utifrån olika inriktningar. Inledningsvis bjöds endast branschföreträdare in. Apl-platserna bjöds inte in då målet var att vara mer visionära än operativa. Nu går samverkan in mer i förvaltningsfas vilket aktualiserar frågan om att bjuda in fack, elever och apl-platser. LRF Ungdom har deltagit några gånger i programrådet.

Det finns ett behov av att föra dialog med vuxenutbildningen och hålla dem a´jour utifrån att det kan finnas ett behov av att starta utbildning inom Yrkesvux. Prioriterade frågor är att etablera utbildningen då allt praktiskt läggs ut på gårdar. Det är ett stort skifte att utbilda för verkligheten i autentisk miljö.

Det behöver få gå lite tid för etableringen av förändringarna under ett till två år. Eleverna behöver få komma ut på sina lärlingsplatser i åk 3. Först därefter kan utvärdering ske. I bästa fall leder det till ökade ansökningssiffror.

Nyttja programrådsforumet för att öka attraktionskraften för branschen vilket kräver samverkan mellan utbildningen och näringen.

Aktörerna har en del aktiviteter för att öka kunskapen om och intresse för lantbruk t ex Hushållningssällskapet har *Farmer Time* (digital bonde i klassrummet). LRF jobbar med *Bonden i skolan* och regionkontoret tillsammans genomför ett test tillsammans med Öknaskolan i Sörmland och ska dra igång Skånes motsvarighet till *LRF-kickers*. Det ska bidra till att stötta

12-16 åringar som är barn till lantbrukare och skapa nätverk för de ungdomarna så att de har kontakt med andra innan man hamnar på gymnasiet inom lantbruksutbildningar.

LRF ser att Örebro kommun behöver ta ett fortsatt regionalt ansvar kring naturbruksutbildningen.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare Skog

Det finns ett programråd för inriktningen. Antalet deltagare varierar över tid på grund av att det uppstår glapp när personer på bolagen byts ut vid t ex omorganiseringar. Skolan utgår från den dagordning som Gröna arbetsgivare tillhandahåller. De nya som bjuds in från arbetsgivarsidan tas en personlig kontakt med inför kommande möte.

Det skolan ser som ett utvecklingsområde är att få med deltagare från branschen som har mandat från sin organisation att fatta beslut. Idag varierar det vilket medför att frågor behöver tas tillbaka och återkopplas. Det gör att återkoppling ibland uteblir eller tar lång tid. Det finns också en risk att programrådet blir mer av ett informationsmöte.

Det finns ett behov att marknadsföra utbildningen mer och öka attraktiviteten. Kompetensförsörjningsbehoven i branschen är mycket stora och eleverna kommer ut i jobb efter utbildningen. Många elever har redan erbjudanden om anställning innan examen.

Efter flytten in till Karolinska gymnasiet har det skett en förändring av elevunderlaget. De som kommer in på utbildningen nu har mindre förkunskaper om skog och lantbruk än tidigare. Om och vilka effekter det kan få är för tidigt att säga.

Sammanställning intervjuer arbetsgivare och organisationer Skog

Gröna arbetsgivare

Medlemsföretagen finansierar ersättningen som utgår till de arbetsplatser som tar emot elever på apl och uppgår till 5000 kronor per maskinvecka i max 10 veckor. Inom skogsvård är ersättningen 200 kronor per vecka i max två veckor per elev.

Styrelsen i Gröna arbetsgivares skogssektion har utsett de medlemsföretag som ska representera Gröna arbetsgivare i programrådet för varje skola. Minst fyra av ledamöterna ska komma från Gröna arbetsgivares medlemmar, varav en utses till ordförande i det lokala programrådet. SE Skogsentreprenörerna utser en representant. Deltagarna i programrådet ska ha befogenhet från sitt

företag/ organisation att besluta i frågorna i programrådet. Det utgår ersättning för ledamöterna som representerar Gröna arbetsgivare med 1500 kr per bevisat möte. Protokollen från programråden ska skickas in till Gröna arbetsgivare.

Det finns 23 skolor med skogsbruksinriktning som Gröna arbetsgivare arbetar med och knappt 30 med inriktning lantbruk i landet.

Kvinnerstaområdet har haft stora utmaningar under flera år då man stått med många och dyra lokaler och ett vikande elevunderlag för programmet.

Nedläggningen av elevboendet har bidragit till att elever från norra länsdelen har svårt att ta sig till skolan med kommunala färdmedel och därför delvis har sökt sig till naturbruksgymnasierna Södra Viken i Sunne och Ösby i Sala där elevboende finns att tillgå, alternativt valt andra gymnasieprogram.

I kompetensrådet för skogsbruk har frågan lyfts kring hur man kan stötta Karolinska gymnasiet men ser att ansvaret ligger på Örebro kommun.

Den kommande dimensioneringen av utbildningsplatser då större hänsyn ska tas till arbetslivets behov av kompetens framöver är Gröna arbetsgivare positiv till. Det är viktigt att utbildningarna håller en hög kvalitet då de ska generera personal till näringarna samt ge eleverna en bra utbildning.

Gröna arbetsgivare har regelbundna avstämningsmöten med skolornas rektorer och yrkeslärare runt om i landet, främst i Svealand, men Kvinnersta har sällan deltagit. Nya rektorn på Karolinska gymnasiet har fått kontaktuppgifter till Gröna arbetsgivare för att ta en kontakt kring detta.

Gröna arbetsgivare är intresserade av att veta hur man långsiktigt ser på naturbruksutbildningen i Örebro län och länets kompetensförsörjning för lantbruk och skogsbruk. Utbildningarna som finns i Sunne och Sala har fullt och har i dagsläget inga möjligheter att utöka antalet elevplatser.

Organisation 1

Deltar i programrådet utifrån möjligheten att kunna vara med och påverka, få kunskap om hur utbildningen ser ut, hur apl-perioderna förläggs. Ser det som viktigt att lära känna skolan då framtidens arbetskraft utbildas där.

Det är olyckligt att internatet lades ner då det tar bort möjligheten för elever som inte bor med tillräckligt bra förbindelser att gå utbildningen. I jämförelse med t ex naturbruksgymnasiet Södra Viken i vars programråd man också deltar finns det skillnader. Känslan är att andra satsar på utbildningen men att Örebro kommun inte gör det. Det skickar signaler till omvärlden när man drar ner på verksamheten.

I programrådet skulle det vara bra om elever deltog. De elever som sköter sin apl och slutför utbildningen har ofta jobb innan examen. Det är bra om fler också vidareutbildar sig på skogsskolorna i Gammelkroppa eller Skinnskatteberg. Det finns kompetensbehov i skogen i många olika

befattningar. Branschen behöver påverka politiken i större utsträckning kring naturbruksutbildningarna.

Organisationen anordnar aktiviteter för att synliggöra branschen och yrkena som finns. En sammanslutning av skogliga företag skapade ”Skogen i skolan” 1973 som ett led i att säkra kompetensförsörjningen och utbilda barn och unga om skogen och dess yrken. Det finns ett gediget utbildningsmaterial med bland annat skogslektioner att använda. På hemsidan finns även filmer om skogliga yrken och information riktad till studie- och yrkesvägledare. Skolan behöver synas och gärna delta när skogliga aktiviteter anordnas. Kring detta kan man samarbeta.

Organisation 2

Det är inte alltid deltagarna från arbetsgivarsidan i programrådet har beslutsmandat, vilket gör att det blir svårt att komma vidare ibland.

Tillgång till elevboende bidrar till utbildningens attraktivitet. Det finns en risk att elever söker sig till de skolor som har internat och eventuellt också flyttar dit efter utbildningen på grund av jobb vilket medför att regionen tappar kompetens.

Gruvor och batterifabriker (främst norrut) rekryterar personal från skogen till att köra grävmaskiner och hjullastare. De erbjuder bättre löner och arbetsvillkor. Den problematiken börjar sprida sig längre söderut.

Nationellt ser man att elevunderlaget har ökat något de senaste åren för den skogliga inriktningen. Branschen vill att eleverna har mer kunskaper och praktisk erfarenhet. Här behöver branschen hjälpa till mer med t ex skolmaskiner. Skolmaskiner är skogsmaskiner som ska bytas ut av företagen men som tillhandahålls för elever att använda under sin apl. Det är en fråga att lyfta i programrådet. Vid en sådan diskussion behöver också rätt personer från näringen komma på mötet. Programrådet fungerar men man behöver bli bättre på att följa upp.

Andra frågor som kan lyftas i programrådet är attraktiviteten för utbildningen och branschen, hur kan skolan och branschen tillsammans arbeta för att nå ut med information till barn och unga.

Programmet är inte alltid ett förstahandsval för eleverna, därför behöver branschen bjudas in till skolan i åk 1 för att visa möjligheterna och skapa motivation och inspirera eleverna.

Arbetsgivare 1 och 2

Det är bra att det finns en bredd på deltagarna från olika verksamheter i branschen representerade i programrådet. Informationen från mötet lyfts om det är någon aktivitet som ska ske, men internt pågår kontinuerligt samtal

kring kompetensförsörjning och utbildning. Söksiffrorna till utbildningen är intressanta för arbetsgivare att ta del av och det finns en förhoppning om att det satsas på utbildningen på Karolinska gymnasiet. Det finns ett behov att ha kontakt med utbildningen.

Det råder brist på arbetskraft inom alla delar i skogsbranschen på alla utbildningsnivåer. Det är ett orosmoment. Det görs riktade insatser men mer mot de skogligen utbildningarna på eftergymnasial nivå. Entreprenörerna påverkas av bristen på gymnasial arbetskraft vilket leder till att de som arbetar med dessa entreprenörer också drabbas.

Dialogen i programrådet är bra. Däremot är det svårt att veta hur företagen kan bidra. Dagordningen är relevant och gör att det sker ett utbyte och ger insyn i varandras verksamheter. Som arbetsgivare efterfrågas att eleverna har en modern utbildning med sig och har haft fräscha maskiner med datorer med digitala kartor och moderna funktioner. Dagens maskinförare behöver ha mer kunskaper än själva maskinkörningen kring t ex planering av avverkning, de olika hänsyn som ska tas. Det är inte bara att avverka skog. Det vore intressant om det ingick i utbildningen hur man förbereder en avverkning i kombination med lite praktiska exempel. Det är en fråga att lyfta i kommande programråd.

Skolan har informerat om att eleverna har lite mer varierande intressen idag än bara maskinförare. Då blir det ännu viktigare att känna till bredden i branschen för eleverna. Elevmedverkan i programrådet vore bra. Intressant att höra hur de upplever utbildningen och om de saknar något från branschen. Ser eleverna att branschen kan bidra på något sätt som inte branschen och skolan har sett. Det bästa för branschen är om alla utbildningsplatser fylls.

För arbetsgivarna är det en stor investering att rekrytera då det uppskattningsvis tar 5 år eller 10 000 timmar innan nyutbildad personal är tillräckligt produktiv. Det är viktigt att politiken deltar i programrådet då de behöver vara insatta i utbildningens och arbetsgivarnas utmaningar och lyssna in vad som händer i branschen.

Sammanfattning av kartläggningen

För inriktningarna skog och lantbruk finns programråd som fungerar. De största utmaningarna verkar vara organisatoriska inom skolan att lösa. Alla förändringar har inte genomförts ännu. Avsaknaden av internatet och avvecklingen av Kvinnerstaområdet har flertalet av de intervjuade personerna lyft som negativ. Det har bidragit till att bilden av naturbruksprogrammet på Karolinska är att det inte satsas på utbildningen. Medias rapportering har

förstärkt den bilden ytterligare. Det görs även jämförelser med andra naturbruksgymnasier från arbetsgivarsidan.

Utbildningen och de yrken som finns inom lantbruk och skog behöver marknadsföras mer och kommunen, programmet och näringen behöver göra det tillsammans. Alla parter har en viktig del i att synliggöra utbildningen och öka attraktionskraften då kompetensförsörjningsbehoven är stora inom både lantbruk och skog.

Programråden upplevs som relevanta med bra innehåll och dialog parterna emellan. Det som lyfts som ett hinder är att näringens representanter som deltar inte alltid har beslutsmandat vilket gör det svårt att komma framåt i en del frågor. Apl-samverkan bygger till stor del på de väl inarbetade nätverk yrkeslärarna har i branschen. GS-facket kommer att vara representerat i det nationella programrådet för naturbruksprogrammet.

För inriktningen mot hästhållning har det nyligen etablerats ett programråd där Realgymnasiet och Karolinska gymnasiet har för avsikt att samarbeta, vilket branschen ställer sig mycket positiva till.

De som deltagit i kartläggningen

Linneá Gerlström, Maj-Britt Jonsson, Jonas Gustafsson, Christer Karlsson och Kristina Alenfelt Karolinska gymnasiet, Becky Evensen Realgymnasiet, Klas Sätterqvist Körtinge Gård, Annica Vimmäs Mäjsta Gård, Ewa Lööv mjölkbonde och kretsordförande för Arla i Örebro län, Cecilia Kåberg Salsbro stuteri, Louise Brantsberg Hermine ridskola, Lena Thybeck Örebrotravet, Kajsa Lander Mellanskog, Charlotta Rydberg projektledare Grön kompetens- livsmedel, Per Willén regionordförande LRF och lantbrukare, Fredrik Gehrke LRF, Hushållningssällskapet och lantbrukare, Kristine Wiklund Gröna arbetsgivare, Kenneth Andersson GS-facket, Hillevi Ericsson Sveaskog, Ebbe Lindberg Skogsentreprenörerna.