

# Kartläggning av program- och yrkesråd

## El- och energiprogrammet

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](mailto: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 regionala strukturer för program- och yrkesråd för gymnasiala yrkesutbildningar 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).

El- och energiprogrammet inom gymnasieskolan finns på Alléskolan i Hallsberg, Lindeskolan i Lindesberg, Praktiska gymnasiet i Örebro, Tullängsgymnasiet i Örebro, NTI-gymnasiet i Örebro, Grillska gymnasiet i Örebro. På vuxenutbildningssidan finns vid tiden för kartläggningen utbildningar till distributionselektriker i Örebro (i samarbete med Nercia och Åsbro kursgård) samt installationselektriker- inriktning förnyelsebar energi (i samarbete med Nercia).

El- och energiprogrammet i gymnasieskolan har tre inriktningar:

- Elteknik
- Dator- och kommunikationsteknik
- Automation

Distributionselektrikerinriktningen är riksrekryterande och genomförs på Åsbro kursgård.

I denna kartläggning ingår *inte* inriktningen mot dator- och kommunikationsteknik då det finns en regional samverkan i ett gemensamt programråd utbildarna emellan som man ser fungerar tillfredsställande. Tillfrågade rektorer har därför avböjt kartläggning. Deltagande gymnasieskolor var vid senaste mötet NTI-gymnasiet, Grillska gymnasiet, Tullängsgymnasiet samt Vuxenutbildningen i Örebro kommun.

## Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer och yrkeslärare för gymnasieskolan och vuxenutbildningen, arbetsgivare som tar emot elever på apl (arbetsplatsförlagt lärande), Installatörsföretagen som är en bransch- och arbetsgivarorganisation som representerar 3600 medlemsföretag med ca 50 000 anställda nationellt. Sammanlagt har 19 personer intervjuats. Intervjuerna har genomförts både digitalt via Teams samt fysiska möten.

Möckelngymnasiet är vid tidpunkten för kartläggningen ej intervjuade pga rektorsbyte. Nercia har ej gått att nå.

## Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare

*I intervjuerna har frågor ställts kring vilka utmaningar utbildningsanordnarna ser i att få program- och yrkesråd att fungera och vilka lösningar som skulle kunna bidra till bättre samverkan. Vidare har frågor ställts kring handledarskap och apl samt vilka frågor som utbildningsanordnarna ser som viktiga att lyfta med arbetsgivarna. Nedan redogörs för de synpunkter och tankar som framkommit under intervjuerna.*

- Förbättra informationen inför inriktningsvalet i gymnasieskolan. Önskar att branschen hjälper till och berättar om arbetsmarknadsutsikterna och yrkena då det får större tyngd än när lärarna informerar.
- Bättre samverkan kring apl-periodernas förläggning skolorna emellan utifrån de förutsättningar som finns. Man skulle kunna fördela eleverna bättre om skolorna spred ut sina perioder mer. Skolorna har organiserat sig på olika sätt.
- Få branschen att förstå att skolan har alla typer av elever.
- Företagen skulle kunna vara mer synliga för eleverna så kontakten med arbetslivet blir naturlig redan innan praktiken. Saknar en tidig koppling mellan eleverna och arbetslivet.
- Finns vinster att ta fram en gemensam introduktionsplan och rutin till arbetsgivarna för apl.
- Införa fokusområde på programrådet- bidrar till att levandegöra mötena.
- Fördelar med regional samverkan- nätverk mellan yrkeslärarna, färre möten för arbetsgivarna, möjlighet att lära av varandra, ger arbetsgivarna en överblick över länet. Idag kanske man har ett samarbete endast med sin närmsta utbildare. Tydliggör för arbetsgivarna var i länet det utbildas kompetens inom yrket.
- Syftet med programrådet är inte alltid tydligt för arbetsgivarna.

- ETG (kvalitetssäkrat utbildningskoncept inom elteknik) bidrar med struktur. Branschen är också med och bedömer elevernas gymnasiearbeten. I länet är Tullängsgymnasiet den enda skolan som är anslutna till ETG-college.
- Svårt att få med små företag att delta i programråd.
- Många yrkeslärare upplever att de har svårt att få tiden att räcka till på grund av en tajt schemaram och att man måste ta hänsyn till övriga kursers förläggning mm. Man ser ett behov att ha tid att även synliggöra för arbetsgivarna vikten att delta i programråden när man gör apl-besök för att förtydliga varför det är viktigt med även den samverkan.
- För automationsinriktningen är det svårt att få tillräckligt många apl-platser vilket gör att "jagandet" efter praktikplatser tar mycket tid.
- Arbetsgivarnas synpunkter och behov är mycket viktigt för skolorna.
- Önskar att fler ute på arbetsplatserna genomgår handledarutbildning.
- I industrin är det 18-års åldersgräns för att kunna ha apl, vilket kan försvåra för elever att komma ut.
- Det är en utmaning för elever som läser distributionselektriker med kommunikationer om man inte har körkort och tillgång till bil.
- Lindeskolan har initierat samverkan med industriföretagen då man haft utmaningar att få deltagande till programrådet utifrån att många företag är små. Arbetsgivarna ställer sig positiva till detta.

## **Sammanställning intervjuer arbetsgivare**

*Under intervjuerna har frågor ställts kring vilken samverkan arbetsgivarna har med utbildningsanordnarna, deltagande i programråd, vilka frågor man vill lyfta med skolorna, handledarskap samt behov av utveckling kring apl. Nedan redogörs för de synpunkter och tankar som framkommit under samtalen med arbetsgivarna.*

- Vid lärlingsrekrytering efter gymnasiet värderar arbetsgivarna motivation och intresse högt.
- Arbetsgivarna deltar i programrådet för att man vill ha rätt utbildad arbetskraft, kunna påverka antalet elever som tas in, kontaktnät med andra arbetsgivare, det förpliktigar att ta emot elever, bidra till att eleverna är förberedda för kommande arbetsliv, den egna kompetensförsörjningen, kunna påverka utbildningsinnehållet och vad eleverna behöver för en bra apl.
- Små företag har inte tid, resurser att delta i programrådsmötena. Flera menar att det åligger de större aktörerna att ta det ansvaret. Man behöver ha all personal ute i verksamheten hela tiden. De små företagen har också svårare

att få till att de som tar emot eleverna på apl genomgår handledarutbildningen. De förklarar detta med att tiden inte finns då det dagliga arbetet prioriteras. Däremot försöker man matcha eleverna med personer som är lämpade att handleda på arbetsplatsen.

- Majoriteten av arbetsgivarna ser tiden för att genomgå handledarutbildning som en kostnad.
- Syftet med programrådet är inte tydligt uttalat.
- De gymnasiala yrkesutbildningarna är den största rekryteringsbasen för arbetsgivarna.
- Apl: Generellt upplever de flesta arbetsgivare att eleverna är väl förberedda inför sin apl och att utbildarna har tillräckligt god framförhållning. Arbetsgivarna önskar att skolan tar den första kontakten i god tid innan apl och att eleven sedan tar en kontakt ett par veckor innan och presenterar sig. Alla tjänar på god framförhållning.
- Flera arbetsgivare ser att industrin efterfrågar kompetens och tar personal.
- Personalen inom eldistribution är väldigt homogen och man behöver fundera hur man kan attrahera fler kvinnor till utbildningen. Man behöver arbeta strategiskt kring det från yngre åldrar för att öka intresset.
- Om man ska samverka mer regionalt behöver man få till en bra struktur kring det. Fördelar är att få chansen att se fler elever, eleverna har ju en viss geografisk spridning, företagen verkar ibland i fler av länets kommuner.
- Arbetsgivarna ser vinster med att komma in i skolan och möta eleverna i utbildningen och kunna berätta om vad företaget arbetar med, en möjlighet att visa upp sig, kunna besvara frågor, stärka det egna varumärket och visa på bredden av yrken. Flera tror att eleverna lyssnar mer om det kommer personer från arbetslivet och pratar om förväntningar. En del arbetsgivare har deltagit på skolornas Öppet Hus. Det finns ett värde i att komma ut och presentera företaget- det ger genomslag i antalet praktikansökningar inom distributionsel och att få en första kontakt med eleverna. En arbetsgivare uppger att de erbjudit sig att komma ut till elever i åk 1, men har ej fått någon respons från skolan.
- Elevmedverkan i programrådet ses som positivt. Viktigt att få ta del av elevernas synpunkter kring sin apl. Skolan behöver förbereda eleverna inför deltagande.

## **Sammanfattning arbetsgivare**

Den sammantagna bilden från arbetsgivarsidan är att man är nöjd med hur samverkan fungerar idag både vad gäller apl-frågor och utbildningen. För arbetsgivarna är det tydligt att man behöver samverka med utbildningsanordnarna utifrån det egna

kompetensförsörjningsbehovet och man ser deltagandet i programråden som en viktig del i det då det är från de gymnasiala utbildningarna man främst rekryterar ny personal.

Arbetsgivarna upplever att de har tillräckligt god insyn i utbildningens innehåll.

På distributionssidan har många arbetsgivare nyligen rekryterat mycket ny personal vilket gör det svårare att ta emot elever på apl, då det saknas erfarna i yrket som kan handleda. Man behöver introducera de nyanställda först. Det har skapat ett moment 22 då det är svårt att få ut elever på apl för skolorna för närvarande.

## **Installatörsföretagen**

Deltar i programråd i mån av tid. Upplever att det finns god representation i programråden från arbetsgivarsidan och att programråden håller en bra kvalitet. IN lyfter i den lokala styrelsen vikten att delta i programråden. Om man får problem att få ut elever på apl behöver man se över hur man kan samordna detta för att undvika krockar. Det är viktigt att syftet är tydligt och att visa arbetsgivarna nyttan av att engagera sig även i detta forum. Man behöver också visa för arbetsgivarna när deras inspel gör faktisk skillnad. Utbildarna har sina egna programråd och Installatörsföretagen ser inga vinster med att skapa ett gemensamt programråd i regionen. Ser att det finns en efterfrågan på elektriker mot industrin.

I sin arbetsmarknadsprognos för hösten 2022 ser man att företagen främst har svårt att rekrytera montörer. 69 procent av företagen anger att det är mycket svårt att rekrytera. Vid förra mätningen i mars 2022 angav 54 procent att det var mycket svårt. Företagen upplever att det är lättare att rekrytera både tjänstemän och personer i ledningsfunktion. Jämfört med förra mätningen har det blivit lättare att rekrytera i båda dessa grupper.

## **Sammanfattning kartläggningen**

Tullängsgymnasiet, Möckelngymnasiet, Lindeskolan och Alléskolan har träffats under september 2022 för dialog skolorna emellan på initiativ av Installatörsföretagen. Nästkommande möte bjuds även Praktiska gymnasiet in. Syftet är att tillsammans se över apl-periodernas förläggning, hur man kan hjälpas åt med eleverna då de geografiskt har en viss spridning, erfarenhetsutbyte, dimensionering av antal utbildningsplatser och hur man kan hjälpas åt i syfte att också underlätta för arbetsgivarna. De påbörjade samtalen utbildningsanordnarna emellan kan leda till en utveckling kring apl och ge en övergripande bild för arbetsgivarna om antal elever under utbildning i hela länet och ge samordningsvinster kring apl-periodernas förläggning.

Sammantaget är det en utmaning kring antalet utbildade handledare. Det är inte unikt för el- och energiprogrammet utan är ett generellt problem. Främst handlar det om tid och knappa resurser från arbetsgivarsidan.

En annan utmaning är för skolornas del att hitta tillräckligt med apl-platser, därför är det viktigt att det avsätts tid för yrkeslärarna att bygga goda relationer med arbetslivet. Arbetsgivarsidan ställer sig positiva till att komma ut på skolorna i större utsträckning för att möta elever tidigt i utbildningen. Där behöver båda parter ta ett mer aktivt ansvar att bjuda in.

Syftet med programrådet är inte tydligt för alla och man behöver komma överens om vad syftet med att mötas är.

Sammantaget verkar programråden för de kartlagda utbildningarna fungera tillfredsställande och att det som behöver utvecklas kan ske genom en fortsatt god dialog mellan arbetsgivarna och de som utbildar.

Kartläggningen ger en nulägesbild och kan bidra med att för parterna synliggöra de synpunkter som respektive part har inkommit med vilket kan bidra till vidare diskussion och samtal i programråden. Man bör beakta att synpunkterna inkommit från tre olika sektorer från branschen sida, var och en med sina specifika behov.

## **De som intervjuats i kartläggningen**

Hans Hjortsberg (Alléskolan), Maud Frimodig (Alléskolan), Anne Kataja (Åsbro kursgård), Andreas Blom (Lindeskolan), Carolina Gustander (Tullängsgymnasiet), Johan Preinert (Tullängsgymnasiet), Lars Simonsson (Tullängsgymnasiet), Alexander Wilhelmsson (f.d rektor Praktiska gymnasiet), Patrik Andersson (Fjugesta Elektriska), Fredrik Falklöf (Falklöfs El), Fredrik Jonsson (ONE Nordic), Jan-Erik Rosander (EL- & PC-installationer), Kristian Nylander (Granitor), Lars Karlsson (Eitech), Leif Linde (Orkla Foods), Lotta Svantesson (MSI EL), Camilla Lundberg (Stigebacks El), Magnus Johansson (Degerfors Energi), Mats Fredriksson (Installatörsföretagen).

