

Regionalt program- och yrkesråd

Försäljnings- och serviceprogrammet

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).

Försäljnings- och serviceprogrammet finns inom gymnasieskolan på Rudbecksgymnasiet, Thorén Business School, Drottning Blankas gymnasieskola, Degerforsgymnasiet, Möckelngymnasiet, Yrkesgymnasiet och Alléskolan. Inom vuxenutbildningen finns Vårdskap, kommunikation och marknadsföring i Örebro kommun och Butikssäljare i Kumla kommun på yrkesvux.

Utbildningsanordnarna för försäljnings- och serviceprogrammet gick samman hösten 2019 och skapade ett gemensamt regionalt program- och yrkesråd för utbildningen. Rektorerna turas om med att vara sammankallande.

Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer och yrkeslärare för gymnasieskolan och vuxenutbildningen, Handelsrådet och arbetsgivare. Sammanlagt har 17 personer intervjuats. Intervjuerna har genomförts digitalt, per telefon och vid fysiska möten.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare

Under intervjuerna har frågor ställts kring apl-samverkan med arbetsgivarna, vilka utmaningar man har kring samverkan, utbildningens attraktivitet, handledning mm.

- Det regionala program- och yrkesrådet har god uppslutning från utbildningsanordnarna och bidrar till att skolorna kan utbyta erfarenheter med varandra. Här kan man också lyfta goda exempel på den samverkan som finns med arbetsgivare vilket kan inspirera andra. Utbildningsanordnarna ser också det som positivt att arbetsgivare från olika delar av branschen kan ta del av varandras erfarenheter.
- Fördelen med att mötas digitalt är att det sparar restid för alla parter och möjliggör för arbetsgivare att delta. Det är också fördelaktigt för arbetsgivarna att det blir ett gemensamt möte då alla utbildningsanordnare är samlade vid samma tillfälle. Nackdelarna är att det blir svårt för alla att komma till tals och flera lyfter att det borde finnas en central fråga eller ett ämne att diskutera kring vid varje möte, risken är annars att punkter diskuteras ytligt och samma saker lyfts varje gång. Eftersom program- och yrkesråd endast sker 1-2 gånger per termin så ser flera av de intervjuade ett behov av att göra medskick mellan mötena för att arbetet ska komma framåt, annars blir det bara prat.
- I det gemensamma program- och yrkesrådet kan förläggning av apl-perioderna lyftas. Dock har utbildningsanordnarna organiserat sin apl väldigt olika. I program- och yrkesrådet kan samtal föras kring förväntningar på eleverna inför apl med arbetsgivarna.
- Det finns en konkurrens med elever från andra utbildningar när utbildningsanordnarna och eleverna söker apl-platser. Utbildningsanordnarna önskar att elever som går utbildningen prioriteras av branschen. Från skolans sida upplevs att arbetsgivarna ofta inte värdesätter att elever har med sig utbildningen då de rekryterar vilket gör att det blir än viktigare att ha dialog kring hur utbildningen blir mer relevant för arbetsgivarna.
- Dialog kring hur man får tillgång till de olika nätverk som finns i branschen är ett önskemål från utbildningsanordnarna för att kunna lyfta bland annat hållbarhetsfrågor och de globala målen då man utbildar framtidens handlare.
- Det behöver finnas tydliga förväntningar på varandra när vi går in i programrådet utifrån de olika rollerna.
- Eleverdeltagande ser några av skolorna som önskvärt medan andra menar att det är svårt att få en ärlig bild av vad eleverna har för åsikter i ett program- och yrkesråd.

- Utbildningsanordnarna tycker att det är viktigt att ha med både branschen och facket i programråden- deras engagemang är centralt. Utbildningsanordnarna behöver tydligare visa för arbetsgivarna att de kan ha en reell inverkan på karaktärskurserna och på apl. Hur tolkar vi innehållet tillsammans?
- Ett område att utveckla vidare är att bjuda in externa parter t ex Svenskt Näringsliv, Handelskammaren och representanter för handlarnätverk ibland. Om branschorganisationer deltar ibland så kan det ge ett större värde för arbetsgivare att delta.
- Programmet har dragits med ett dåligt rykte nationellt under lång tid och det finns en förhoppning att det nu har blivit tydligare i och med namnbytet vad utbildningen leder till. Det beror ju på vad skolan väljer att lägga in för kurser till viss del och en utbildningsanordnare menar att namnbytet är mer kosmetiskt. Här skulle arbetsgivarna kunna inkomma med synpunkter på hur de olika kurserna bör ligga i tid under utbildningen. Det skulle ge arbetsgivarna mer insikt i vad eleverna läser och utbildningsanordnarna möjlighet att förlägga kurserna annorlunda.
- En utmaning kopplat till eleverna är att många upplever att de ”jobbar gratis” när de har sin sista apl i årskurs tre. Här vill man ha branschens hjälp att tydligare förmedla till eleverna värdet av att avsluta sin utbildning med en lång period av praktik vilket fungerar som en lång anställningsintervju för elevens del.
- Dagordningen behöver bli bättre så att den lockar arbetsgivare att delta. Utbildningsanordnarna behöver arbetsgivarnas delaktighet och det kanske ska ses över vilka som bjuds in beroende på vilket fokus mötet ska ha.
- Utbildningsanordnarna kan bjuda in till handledarutbildning. Alléskolan genomförde en sådan träff och tog i samband med det fram en skrift kring vad skolan förväntar sig av arbetsgivarna vid apl, och vad arbetsgivarna kan förvänta sig av skolan.
- Det är viktigt att arbetsgivarna förmedlar vikten av digital kompetens till eleverna och synliggör hur man arbetar ute på företagen.

Sammanställning intervjuer arbetsgivare

Under intervjuerna har frågor ställts kring elevernas apl, handledarskap, vad som motiverar arbetsgivarna att ta emot elever, vilka frågor arbetsgivarna ser som viktiga att diskutera med utbildningsanordnarna och vad de ser som utvecklingsbehov kring samverkan.

- Ahlsell ser att utifrån det egna framtida kompetensförsörjningsbehovet behöver man vara mer aktiv som arbetsgivare. Det finns behov av flera andra kompetenser utöver lagerarbetare som inköpare, kundtjänstpersonal, reklamationspersonal, fakturahanterare mm. Vill förmedla till

utbildningsanordnarna att idag är lager moderna och digitaliserade i hög grad och har en viktig roll i den gröna omställningen och man ser att lager och logistiktänket behöver vara med i utbildningen då vi har en logistiktät region. Företaget planerar att växa, vill säkerställa tillgången till rätt kompetens framöver och vill vara med i ett tidigt skede i utbildningen för att kunna påverka så kompetensen blir rätt.

- Av de fem intervjuade arbetsgivarna har två deltagit i program- och yrkesrådet varav den ena bjöds in med mycket kort varsel. De tre andra känner inte till vad program- och yrkesråd är.
- Arbetsgivarna upplever att det finns en otydlighet kring vad som förväntas av dem under elevens apl vilket ger en osäkerhet kring utformningen av praktiken för eleven. En större tydlighet från utbildningsanordnarna är önskvärt. Det finns också ett behov att få bakgrundsinformation om elever innan ifall eleven har särskilda behov så att handledaren kan anpassa och ha rimliga krav.
- Viktiga frågor som arbetsgivarna vill lyfta med utbildningsanordnarna är bland annat uppföljning av pågående apl där skillnader i kvalitet och omfattning från skolorna kring uppföljningen finns. Hur utbildningsanordnarna förlägger sina apl-perioder finns det synpunkter på då flera arbetsgivare hellre ser att längre, sammanhållna perioder än enstaka dagar i veckan vilket skapar merarbete och dålig kontinuitet för elevens lärande. Vilka kurser som är kopplade till apl är en annan sak arbetsgivarna efterfrågar. En arbetsgivare önskar att utbildningsanordnarna konkretiserar vad eleverna lär sig i skolan. Det blir för abstrakt för arbetsgivaren när utbildningsanordnarna pratar om kurser och arbetsgivaren inte vet vad de innehåller. Vilka kunskaper får eleverna med sig från utbildningen? Vad ska eleven träna på under sin apl?
- Arbetsgivarna vill att eleverna tydligare ser kopplingen mellan en bra genomförd apl och att det öppnar möjligheter till anställning. Här ser flera av arbetsgivarna vinster med att branschen bjuds in till skolan för att prata om detta och också beskriva branschen och vilka karriärvägar som finns inom olika områden. Eleverna har inte riktigt förstått det och behov finns att man behöver hjälpas åt. De större livsmedelsaktörerna internrekryterar till olika högre befattningar och anordnar mycket internutbildningar.
- En del arbetsgivare ser utbildningen som en rekryteringsbas, eleverna från yrkesvux är mer eftertraktade. Samtidigt handlar det mer om generella kompetenser, intresse och driv för att vara anställningsbar än att man gått försäljnings- och serviceprogrammet. Flera av arbetsgivarna säger att målet med att ta emot på apl är ju att eleverna ska bli anställningsbara och att det för arbetsgivarna är en möjlighet att fånga upp potentiella nya medarbetare, men samtidigt upplever de att många elever inte är intresserade av branschen.
- Det är viktigt att skapa en gemensam och tydlig bild av varför man ska träffas i program- och yrkesrådet.
- Hur kan man konkretisera: vad gör vi? Hur fångar vi upp resultatet av det vi gör? Kanske ska ha träffar ganska tätt i början för att kunna ta ut riktningen och få ”rull” på programrådet. Risk att tiden annars går och så har man inte kommit någonstans. Behöver lägga tid på detta nu och sätta strukturerna.

- Elevperspektiv och facklig medverkan på sikt är önskvärt men man behöver få klart strukturerna först och sedan fylla på.
- Bra att ha med utbildningsanordnare från andra kommuner, även vuxenutbildningen.
- Vad arbetsgivarna känner till om Skolverkets handledarutbildning varierar mycket. Det är inget som är prioriterat i verksamheterna att genomföra, samtidigt lyfter en arbetsgivare att det kan vara fördelaktigt att personer i arbetsledande befattningar får göra den först för att förstå vad man skickar sina medarbetare på för utbildning.

Handelsrådet, Helen Rönnholm kompetens- och utbildningsexpert

Handelsrådet etablerades efter att arbetsmarknadens parter inom handeln, Akademikerförbunden, Handelsanställdas förbund, Arbetsgivarförbundet KFO (Fremia 1/1 2021), Svensk Handel och Unionen undertecknade ett branschutvecklingsavtal 2015. Verksamhetsområdena för Handelsrådet ska bidra till att utveckla handelsnäringen, dess företag och anställda.

Ett område är att säkerställa utbildningarnas kvalitet så att de motsvarar branschens behov av kompetens. Handelsrådet har genomfört kartläggningar av hur kompetensbehovet ser ut och vilka kvalifikationer som behövs för olika yrkesroller. Man tar också fram underlag till utbildningsanordnare kring innehåll i utbildningen, stödmaterial till gymnasielärare, sajten [Karriär i handeln \(karriarihandeln.se\)](http://karriarihandeln.se) med stödmaterial till lärare och elever på gymnasiet. Där finns olika resurser att använda undervisningen och material att jobba med kring apl och prao (praktisk arbetslivsorientering för grundskolan). Handelsrådet anordnar även lärarkonferenser och träffar för studie- och yrkesvägledare.

Det finns en certifiering som riktar sig till handelsutbildningen på gymnasiet. Handelsrådet ordnar informationsträffar kring certifieringsprocessen. Rudbecksgymnasiet i Örebro har ansökt om certifiering. Handelsrådet tror att det är ett bra verktyg för skolorna att jobba med vad gäller det systematiska kvalitetsarbetet. Det handlar om att stärka upp skolans arbete kopplat till branschen och nyckelkompetenser för butikssäljarrollen. Skolorna behöver aktivt jobba med apl och sina lokala programråd. Detta för att utbildningen ska vara branschrelevant. Idag är det få skolor som är certifierade, endast 8-9 st. Handelsrådet ser ett behov att marknadsföra det mycket bredare. Ju fler som blir certifierade ju mer kan Handelsrådet hjälpa till att skapa samverkan mellan skolorna. Under hösten 2022 har det startats upp en referensgrupp med lärare från de skolor som är certifierade. Certifieringen kostar 19 320 kr/ år plus moms.

Vad gäller programråd tycker många skolor att det är svårt. De som lyckas, där är det sanktionerat från skolledningen att det är viktigt. Då har skolledningen resurssatt att lärarna har utrymme att jobba med det. Det är viktigt att det inte blir en eldsjäl som brinner för frågan, för om den personen försvinner så faller allting. Det behöver genomsyra hela lärarlaget att det här är något som är viktigt. Det är inte något som är självgående och man måste hela tiden jobba med sina relationer. Det är nära sammankopplat till apl, för har man väl fungerande apl med nära relationer med företagen är det lättare att fånga upp dem till programråden.

Det blir många gånger för mycket skolfokus, skolorna behöver lyssna in vad som får företagen att vilja komma. Vad vill de diskutera? Vad skolan vill diskutera måste komma i andra hand. Företagen kommer alltid att prioritera sin egen verksamhet i första hand. Mötesformen behöver ses över: digitalt, ute på företag, på skolan? Vad passar bäst för de företag vi har i vårt lokala näringsliv?

Det blir mer framgångsrikt om fokus ligger på frågor kring hur skolan kan hjälpa företagen med kompetensförsörjningen, lyssna in vad företagen behöver för kompetenser från skolan, vilket stöd behöver arbetsgivarna när det gäller att ta emot elever på apl? De andra behoven som skolan har kommer att komma per automatik när man fått till att lägga fokus på arbetsgivarnas behov.

Handelsrådet tror inte företagen förstår att de har ganska stor möjlighet att påverka utbildningen.

Vad gäller regionala programråd ställer sig Handelsrådet inte särskilt positiva till. Det är ett sätt att samverka för att inte de egna lokala programråden fungerar och utbildningsanordnarna kanske tror att det kommer gå lättare med ett regionalt. Erfarenheten är att det inte blir lättare utan risken är att komma ännu längre ifrån företagen.

Det behöver finnas tid att utveckla en nära relation med sina apl-företag. Däremot kan lärare regionalt ha behov av att träffas och nätverka med varandra. Om ett regionalt råd handlar om att nätverka lärare emellan så kan man diskutera hur respektive skola jobbar med sina lokala programråd. Den typen av utbyte är bra, men då ska man inte ha förhoppningen att få med företag. Ska det finnas ett regionalt nätverk ska det vara i formen av ett kompetensråd. I ett sådant forum kan kompetens på alla nivåer lyftas och kompetensförsörjningen i den egna regionen och inte bara kopplat till gymnasieskolan.

Handelsrådet har lobbats för att få till det nya försäljnings- och serviceprogrammet då man såg att det tidigare Handels- och administrationsprogrammet var relativt urvattnat och sitter med som representant i Skolverket nationella programråd för utbildningen. Var det den yrkesutbildning som branschen behövde? Är eleverna yrkesskickliga efter programmet? I många fall inte. Programmet behövde göras

snävare, med större tydlighet vilket yrke och kompetenser det leder till. Nu gäller det att utbildarna inte bara byter ”skylten” på programmet utan verkligen jobbar med att det blir ett uppdaterat program så att eleverna får mer spets och en snävare, mer branschriktad utbildning. Att gå tillbaka till företagen och lyssna in vad de säger är något skolorna behöver göra kontinuerligt. Handelsprogrammet var mer ett uppsamlingsprogram, om man inte visste vad man vill så gick man handel. Det vill ju inte branschen att programmet ska stå för.

Svensk Handel kompetensrapport 2022 (utdrag)

Svensk Handel är en bransch- och arbetsgivarorganisation som driver handelns frågor kring detalj-, parti- och e-handeln. Nedan följer utdrag ur årets kompetensrapport. Rapporten i sin helhet återfinns på [kompetensrapport-2022.pdf \(svenskhandel.se\)](https://www.svenskhandel.se/kompetensrapport-2022.pdf).

Räknat i antal sysselsatta är handeln en av de allra största branscherna. Var tionde sysselsatt i Sverige arbetar inom handeln. Av de som arbetar i handeln är 20 procent mellan 16 och 24 år, vilket innebär att handeln är den bransch som har absolut flest ungdomar anställda. För många utgör handeln den första kontakten med arbetslivet. Av de svenska arbetstagarna har 23 procent haft sitt första jobb inom handeln. Det kan röra sig om ett sommarjobb eller ett extrajobb vid sidan av skolan. Många ungdomar arbetar i handeln, men alla har inte för avsikt att stanna.

För många är ett jobb i handeln det första i karriären. Antalet unga anställda i handeln har ökat under det senaste decenniet. Under 2020 var drygt 97 000 personer i åldrarna 16 till 24 år anställda i handeln, vilket motsvarar nästan en femtedel. Det är framför allt i detaljhandeln som antalet unga har ökat. Där har antalet unga anställda ökat i samma takt som det totala antalet anställda. Motsvarande trend finns inte i partihandeln. Antalet anställda har ökat totalt, men antalet unga anställda har minskat under det senaste decenniet. Anledningarna till att det ser olika ut för detalj- och partihandeln kan vara många. Anställda i partihandeln stannar längre inom branschen samtidigt som ingångströsklarna är något högre. Att upplärningen inom detaljhandeln till stor del görs på arbetsplatsen och att många arbeten inte kräver yrkeslivserfarenhet eller specifik utbildning hos medarbetarna, bidrar till den höga andelen unga anställda.

De två centrala yrkeskategorier inom handeln som har störst rekryteringsbehov år 2030 är butikssäljare där rekryteringsbehovet kommer att uppgå till 48 000 personer och lagerarbetare där man ser ett estimerat behov att anställa 11 572 personer. Man har gjort ett antagande att ungefär en tredjedel av det totala rekryteringsbehovet måste tillgodoses genom utbildningssystemet och att resterande två tredjedelar rekryteras från andra branscher. Man har då kommit fram till att antalet butikssäljare som behöver komma ut från utbildningssystemet med relevant utbildning år 2030 uppgår

till 16 000 personer och för lagerarbetare är antalet 3 857 personer för att tillgodose handelns kompetensbehov.

Kan en bättre gymnasieskola bidra till fler med rätt mindset? I såväl enkäterna som i intervjuerna framträder en bild där det som beskrivs som mindset (eller inställning) är något som värderas högre än formell kunskap när rekryteringar ska göras. Handel- och administrationsprogrammet (heter nu försäljnings- och serviceprogrammet sedan 1 juli 2022) har under många år varit ett gymnasieprogram som präglats av otydlighet för såväl elever som potentiella arbetsgivare. Det har också varit ett alternativ för dem som inte visste vad de ville bli. Det försvårar naturligtvis möjligheterna att skapa rätt inställning om eleverna inte vet vad de ska tillämpa sina studier på.

Med det nya sälj- och serviceprogrammet finns goda förutsättningar att skapa ett program som tydligt inriktas mot handeln och skapar förståelse för handelns villkor, krav och utveckling. Med det öka också möjligheten att skapa rätt förväntningar hos eleverna och därmed förbättras chanserna till rätt mindset. Det kräver dock att gymnasieprogrammet marknadsförs på ett korrekt sätt för att locka rätt elever, att utbildningen blir så branschnära som möjligt och att företagen inom handeln bidrar genom praktikplatser och deltagande i programråd.

Person och inställning viktigare än formell utbildning. I enkätundersökningen som gjordes gav uttryck för att utmaningen för handelsföretagen är att hitta rätt kompetens. I de intervjuer som sedan gjordes för att följa upp enkätsvaren framträder en bild att det idag är viktigare med de personliga egenskaperna hos dem som anställs än formell kompetens. Personer med servicekänsla, säljförståelse och ledarförmåga som klarar av att hantera en föränderlig miljö är attraktiva. Det anses enklare att "klä på" sakkunskaper och företagsvärderingar än att lära upp servicekänsla och kundfokus. Svensk Handel har en förhoppning att det nya gymnasieprogrammet Försäljning- och service ska kunna stärka elevernas förmågor så pass mycket att de blir en naturlig rekryteringsbas för handelns företag.

Sammanfattning kartläggningen

I uppstarten av det gemensamma program- och yrkesrådet var deltagandet gott från arbetsgivarna men till de två efterföljande mötena var deltagandet lågt från arbetsgiversidan. Det har varit svårt att få kontakt med arbetsgivare att intervjua och därför har endast fem personer från arbetsgiversidan intervjuats vilket gör det svårt att dra generella slutsatser. Bilden som framträder bekräftar dock samma saker som framkommit i intervjuer med arbetsgivare från en del andra branscher.

Det som är positivt är att utbildningsanordnarna vill hjälpas åt och samverka i ett gemensamt program- och yrkesråd vilket ger färre möten för arbetsgivarna. Det

regionala behöver inte utesluta det lokala och t ex Möckelngymnasiet har parallellt ett lokalt programråd. Utmaningen är att få arbetsgivare att delta och här finns det flera saker som utbildningsanordnarna kan utveckla. Dels behöver agendan ses över och bli mer attraktiv för arbetsgivarna. I de senaste program- och yrkesråden har det varit övervägande skolfokus. Utbildningsanordnarna kan fundera över vilka arbetsgivare som är relevanta att bjuda in och som skulle ha möjlighet att komma. Det kanske behöver vara de större aktörerna som bjuds in och sedan samverkar man med de mindre arbetsgivarna med få anställda på andra sätt som t ex apl. I god tid inför mötena behöver inbjudan följas upp med ett personligt besök eller telefonsamtal då ett mail ofta försvinner bland andra. Program- och yrkesrådsfrågan behöver vara aktuell varje gång när kontakter med arbetsgivarna tas under t ex apl-besök och synliggöra vinsterna för arbetsgivarna att engagera sig i utbildningen. I dessa samtal behöver frågor ställas om vad arbetsgivarna vill lyfta med skolan eller veta mer om och utforma agendan utifrån det. Yrkeslärarna och apl-samordnare behöver få tid i sina tjänster för detta viktiga förarbete. När det är många personer i samma digitala möte behöver omfattningen av dagordningen ses över. Det kanske är mer gynnsamt att ha fokusområden som mötet ska handla om där frågeställningen skickas ut i god tid innan.

En annan utmaning är utbildningens relevans när arbetsgivarna ska rekrytera. Kan utbildningsanordnarna och branschen arbeta tillsammans kring detta? Det kan handla om att arbetsgivare behöver mer kunskap om innehållet i utbildningen för att se värdet i det eleverna får med sig. Utbildningsanordnare kan också bjuda in representanter från arbetslivet i större omfattning som kan bidra till att eleverna får en tydligare bild av branschen och vilka möjligheter apl kan ge vilket kan öka motivationen. Branschen kan också adressera eleverna direkt och berätta vilka förväntningar de har på eleverna när de ska ut på sin apl. Samtidigt ställer det krav på arbetsgivarna att faktiskt avsätta tiden för att samarbeta med utbildningarna och komma till skolan. Det är också viktigt att utbildningsanordnarna synliggör för arbetsgivarna i större omfattning att de kan inkomma med synpunkter på innehållet i utbildningen för att det bättre ska matcha det lokala arbetslivets behov. För att få till ett fungerande program- och yrkesråd behöver man avsätta tid för både för- och efterarbete för att det ska bli ett forum för utveckling och samverkan och att samtliga parter gör den investeringen.

De som medverkat i intervjuerna

Jenny Gustafsson (rektor Drottning Blankas gymnasieskola), Anna Berndt (rektor Möckelngymnasiet), Johanna Ballhausen Jonsson (rektor Rudbecksgymnasiet), Fredrik Berg (rektor Thorén Business School), Camilla Jörnegren (biträdande rektor Thorén Business School), Ida Lundstedt (f.d programansvarig Thorén Business

School), Reme Martinez Nunez (Vuxenutbildningen Örebro), Anita Norell och Lena Silverdahl (Rudbecksgymnasiet), Mikaela Karlsson (Yrkesgymnasiet), Sebastian Carlzon Shoukatian (Drottning Blankas gymnasieskola), Anton Holm (driftchef Ahlsell Hallsberg), Helen Rönholm (Handelsrådet), Anna Gunnarsson (Lagerhaus), Pia Braghe (ICA Maxi Boglundsängen), Rasmus Nordwall (ICA-handlare Karlskoga/Degerfors), Isabella Mujcic (Carlings),

