



# Program- och yrkesråd

## Hantverksprogrammet- inriktning frisör

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 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).

Hantverksprogrammet med inriktning frisör, barberare, hår- och makeupstylist finns på Drottning Blankas gymnasieskola, i Örebro, Virginska gymnasiet i Örebro och Möckelngymnasiet i Karlskoga.

På Drottning Blankas gymnasieskola antogs hösten 2022 13 stycken behöriga elever vid slutlig antagning samt 19 elever på Programinriktat val som är ett introduktionsprogram där eleverna läser integrerat med de nationella eleverna. Dessa elever saknar vanligen ett till två betyg för behörighet till det nationella programmet. På Virginska gymnasiet antogs vid samma tidpunkt 42 behöriga elever till de erbjudna 48 platserna. Där togs 5 elever in på Programinriktat val. På Möckelngymnasiet har antalet utbildningsplatser varit 16 de senaste åren. Där har alla utbildningsplatser fyllts med behöriga sökande. 2011 påbörjade 130 elever hantverksprogrammet i länet. Tio år senare, 2021 var antalet elever i årskurs ett 67 st. Antal elever som tog examen från Hantverksprogrammet uppgick 2022 till 72 st i Örebro län (källa: Skolverket).

Det finns ca 13 500 yrkesverksamma frisörer i landet varav 85% är kvinnor och 15% män. Arbetsförmedlingens yrkesprognos för 2026 visar på stora möjligheter till arbete för frisörer. Pensionsavgångarna väntas öka liksom efterfrågan samtidigt som antalet personer som skulle kunna börja arbeta i yrket närmaste fem åren beräknas att minska (källa: Arbetsförmedlingen).

Frisörföretagarna är en bransch- och arbetsgivarorganisation för frisörer som arbetar för en seriös, trygg och lönsam bransch för sina 4500 medlemmar. De arbetar med påverkan, information, samverkan och utbildning. I Sverige finns idag inga krav eller kontroller på den som utövar frisöryrket, vem som helst

kan arbeta som frisör eller driva salong utan varken kunskap eller utbildning. Frisörer som avlagt del- och gesällprov uppfyller kraven för licens. Införandet av licens för frisörer bidrar till att säkerställa att personen är utbildad och behörig, intygar seriöst företagande samt syftar till att bevara hantverket och dess status. Inom Frisörföretagarna finns också utsedda ambassadörer som besöker utbildningarna och informerar om delprov och gesällbrev och dess krav. För att kunna avlägga gesällprovet krävs minst 2000 dokumenterade arbetstimmar efter gymnasiet samt att godkänt prov. Del- och gesällprov är teoretiska och praktiska. Gesällbrev är ett yrkesbevis på hantverksskicklighet.

## Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer och yrkeslärare för gymnasieskolan, representant för Frisörföretagarna och arbetsgivare. Sammanlagt har 14 personer intervjuats. Intervjuerna har genomförts digitalt, per telefon och vid fysiska möten.

## Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare

- Stor utmaning att få arbetsgivare att komma på ett programrådsmöte. Det har erbjudits många varianter både vad gäller mervärde och tidpunkt. Orsaken ser skolorna att det ofta är enmansföretag som redan har långa arbetsdagar och inte vill lägga sin fritid på möten med skolan. Större salonger med anställda är generellt mer intresserade av att komma. De arbetsgivare som kommer på programråd är engagerade. Möckelngymnasiet har handledarutbildning i anslutning till programrådet.
- På Drottning Blankas gymnasieskola har arbete påbörjats kring att utforma programrådet på ett nytt sätt. Inledningsvis ska man tillfråga arbetsgivarna vad som skulle få dem att komma till skolan och vilka frågor de ser som viktiga att prata om tillsammans med utbildningsanordnarna. Virginska gymnasiet har frångått den traditionella mötesformen för programråd och ställer frågor kring utvecklingsbehov av programmet när man träffar arbetsgivarna och lyssnar in deras synpunkter. Dessa synpunkter tas tillvara när man för diskussioner internt på skolan kring programmets utveckling. Virginska gymnasiet anger samtidigt att de inte återkopplar till arbetsgivarna i tillräckligt hög grad att det arbetet görs.
- Skolorna är med i frisör- och stylistlärarförbundet och på deras årliga möten deltar även branschen. Utmaningarna som skolorna har ser lika

ut över hela landet. Däremot finns det skillnader i hur mycket tid yrkeslärare har för arbetsgivarkontakterna.

- Det finns elever som inte vill göra apl på salong då de inte har för avsikt att bli frisörer eller som inte är redo för det steget. Det är en utmaning för skolorna och man har i vissa fall låtit elever göra apl t ex inom handel eller som Virginska gymnasiet som har etablerat ett samarbete med Rostahemmet som ett led i att förbereda eleverna för kommande apl. Skolorna vill undvika att arbetsgivare till slut inte vill ta emot elever.
- En av utbildningsanordnarna efterfrågar utveckling av en apl-applikation eller samarbetsplattform från Skolverket vilket skulle göra det enklare för arbetsgivarna och underlätta informationsflöden mellan parterna. Idag använder alla skolor olika typer av underlag kring apl.
- Det är svårt med anskaffning av apl-platser vilket till viss del beror på att det finns en rörlighet i branschen med nya salonger som startar, andra lägger ner och ägare byts ut. Det tar mycket tid i anspråk och arbetsgivarna efterfrågar intresserade elever. De tappar inkomst på att handleda elever vilket hämmar motivationen att ta emot.
- Den tid som finns för arbetsgivarkontakter ser olika ut, men den är inte tillräcklig. Det tar tid att etablera och upprätthålla relationerna.
- Skolan vill ha en dialog med arbetsgivarna kring utbildningen, kring förväntningar och skapa större tillit mellan skolan och arbetslivet.
- Skolorna skulle gärna se att det fanns någon form av ersättning till arbetsgivare som tar emot elever på apl. Detta lyfts återkommande på frisör- och stylistlärardagarna.
- Yrkeslärarna stämmer av med apl-handledarna kontinuerligt och frågar då också om de har något de vill framföra till skolan. Skolan vill kunna stötta handledarna kring dialogen med eleverna och tydliggöra hur man bedömer elevernas kunskaper.
- Skolorna ser att de skulle kunna vara tydligare mot arbetsgivarna och förmedla att deras synpunkter bidrar till utvecklingen av programmet och att deras synpunkter tas tillvara och får effekt i utbildningen.
- Frisörföretagarna har yrkesverksamma ambassadörer som kommer till alla skolorna för att informera om delprov och gesällbrev.
- En del elever väljer utbildningen för att det verkar roligt medan andra är väldigt drivna mot yrket. Vissa elever blir motiverade under utbildningen. Frisöryrket är under ständig förändring med nya tekniker som kommer. Skolorna önskar mer förståelse från näringslivet att man har alla typer av elever och att skolans uppdrag omfattar mycket mer än matchningen mot arbetslivet.

- Utbildningsanordnarna gör en del studiebesök med eleverna för att de ska få se olika delar av branschen och besöker mässor mm. I viss mån kommer även arbetsgivarsidan in till skolorna.
- Sett till hur många elever som kommer ut i jobb efter utbildningen är den hög, men alla går inte till den bransch man är utbildad inom.

## Sammanställning intervjuer arbetsgivare

- Drivkraften att ta emot elever är bland annat att arbetsgivarna ser att praktiken är enormt viktig för eleverna. Det handlar om att ge dem så mycket yrkeskunskaper som möjligt och ge en positiv bild av branschen och även visa på allt arbete runtomkring. Kompetensförsörjningen är central. Tar inte branschen emot elever kommer det aldrig att fungera med kompetensförsörjningen. Bristen på frisörer är kännbar nationellt.
- Arbetsgivarna ser vinster med bjudas in till skolan och träffa elever för att berätta om branschen, vikten av gesällbrev och kunna svara på frågor. De kan bidra med motivation och också lyfta förväntningar inför apl. Utmaningen är att hitta tiden för detta.
- De frågor som är viktiga för branschen att lyfta med skolan är bland annat ergonomi, vikten av service- och bemötande, prata om utbildningen och innehållet, dialog kring vad som förväntas av skolan och arbetsgivarna vid apl och vilka förväntningar arbetsgivarna och eleverna har på varandra?
- Arbetsgivarna önskar mer information innan eleven kommer t ex om elevernas individuella nivå och om det finns särskilda behov så rätt stöd kan ges och rimliga förväntningar kan ställas.
- Uppföljning under apl och kontakterna med skolorna varierar från tät kontakt till ingen upplevd uppföljning. Samtliga arbetsgivare önskar mer kontakt med skolan i form av personliga besök och mer uppföljning vilket skulle ge ett djupare och närmare samarbete mellan branschen och skolan.
- Det är kostsamt för arbetsgivarna att ta emot elever och man får ingen ersättning. Flera av de intervjuade salongerna uppger att de själva bekostar att skicka elever på kurser och tillhandahåller t ex dockor för elever att öva på. I Norge betalar kommunen ut ersättning till arbetsgivarna enligt en av de intervjuade personerna vilket har bidragit till att fler arbetsgivare också är villiga att investera tiden i att ta emot och handleda elever.

- Skolorna skulle kunna kommunicera mer med varandra kring förläggningen av apl-perioder så att det inte uppstår krockar.
- Flera av de intervjuade arbetsgivarna upplever att utbildningen har brister och att för mycket tid läggs på moment som inte är aktuella idag i någon större omfattning t ex permanent. Det finns ett behov att lägga mer tid på klippteknik och de grundläggande kunskaperna anser arbetsgivarna.
- Arbetsgivarna anger att det läggs väldigt mycket ansvar på dem för de praktiska delarna i utbildningen.
- Arbetsgivarna lyfter att elever som söker utbildningen ofta har en felaktig bild av yrket. En anger bristfällig studie- och yrkesvägledning som orsak.
- En arbetsgivare menar att en attraktiv dagordning synliggör att man kan påverka, att det leder till förändring och att det förs dialog kring problemen.
- Det finns många oseriösa i branschen vilket är ett bekymmer.
- Arbetsgivarna är noga med att poängtera att lärarna är kunniga och engagerade, men ser också att deras tid inte räcker till.
- Omotiverade och ointresserade elever gör att företagen blir tveksamma till att ta emot då de lägger mycket tid och resurser på eleverna.
- Två av de intervjuade salongerna anser att det finns tid att delta i programråd om inbjudan kommer i god tid och följs upp med en påminnelse. Det har även lyfts att det finns ett intresse hos arbetsgivare att delta om skolan bjuder in, då det är tydligt att parterna behöver samtala kring vissa delar.

## **Sammanfattning och analys**

De största utmaningarna i att få en fungerande samverkan är att yrkeslärarna inte har tillräckligt med tid för arbetsgivarkontakter i sina tjänster. Det är tydligt från arbetsgivarsidan arbetsgivarna att de ser ointresserade elever som tungt att hantera då mycket tid läggs på handledning. Ersättningsfrågan till apl-platserna är viktig att fortsatt lyfta på bland annat frisör- och stylistlärardagarna.

Skolorna behöver mycket tydligare kommunicera till arbetsgivarna att deras synpunkter får effekter i utbildningen. I den här branschen finns det stora utmaningar att få till möten mellan skolan och arbetslivet, därför behöver man mer tid att lyssna in arbetsgivarnas synpunkter i samband med t ex apl-besök. Det är viktigt att yrkeslärarna ges tiden att samverka med branschen. Det finns

enormt engagerade arbetsgivare som gärna ser ett närmare samarbete med utbildningarna och mer uppföljning av eleverna.

Flera av arbetsgivarna har lyft att utbildningen behöver lägga mer tid på klipptechnik och grunder. Här behöver kanske utbildningsanordnarna synliggöra hur utbildningen är uppbyggd för arbetsgivarna och dialog föras med arbetsgivarna. Utbildningsanordnarna kan använda friutrymmet som finns i *hur* man anordnar sina programråd och även fråga arbetsgivarna direkt vilken form att mötas som fungerar för dem. Det finns även möjlighet att bjuda in de arbetsgivare som redan är engagerade och lyssna in de som sällan eller aldrig har tid att komma på andra sätt. Då blir man färre vid bordet men fleras röster kommer till tals. Får man det att fungera och frågorna är relevanta kommer troligen fler vilja vara med, särskilt om det synliggörs att arbetsgivarnas input leder till utveckling av utbildningen.

## **De som medverkat i intervjuerna**

Jaana Gustafsson Drottning Blankas Gymnasieskola, Lena Nyströmer, Pia Andreasson och Anna Berndt Möckelgymnasiet, Linda Herou Meriloo, Anna Bengtsson, Camilla Karlsson och Jenny Stannisson Virginska gymnasiet, Caroline Lindqvist Salong Agaton i Kristinehamn, Hero Parza salong Hairlig by Hero Örebro, Kattiz Nylander Frisörföretagarna och salong Hair & Beauty Örebro, Mariette Kruse salong Mustaschen & papiljotten Karlskoga, Mikael Haglund salong Skapa Örebro, Susanne Persson salong Självfallet Karlskoga

