

Industriteknisk utbildning

Enkel sammanställning

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).

Teknikcollege initierades 2004 av Industrirådet och det finns idag 24 regionala Teknikcollege där en region består av minst tre kommuner. Det ingår 150 utbildningsanordnare och över 3000 företag. Det finns regional processledare och regionen styrs av en regional styrgrupp. Processledarna har ett övergripande ansvar för det operativa.

De regionala teknikcollegen är uppbyggda av flera lokala teknikcollege som består av utbildningsanordnare, företag och kommuner som är närliggande. Det arbetet styrs av en lokal styrgrupp. Företagens roll är att vara aktiva och påverka innehållet i utbildningarna och bidrar i att de studerande har modern och relevant utrustning. Målet är att öka statusen och kvaliteten på industrirelevanta utbildningar för att de ska vara attraktiva att söka sig till. Samverkan regleras i avtal mellan parterna. Styrgrupperna ger företagen möjlighet att bidra i utbildningarnas utveckling tillsammans med utbildningsanordnarna för att möta kompetensbehoven¹

Örebro blev den första regionen att certifieras 2006. I länet är för närvarande 12 utbildningsanordnare certifierade och samverkan med ca 70 företag. I länet arbetar Teknikcollege med hela utbildningskedjan från att öka intresset för teknik bland barn och unga, gymnasieskolan, Yrkesvux, Yrkeshögskolan och Örebro Universitet. Det finns en ungdomsinformatör kopplad till Teknikcollege vilket få andra regioner har.

¹ [För svensk industris framtid | Teknikcollege](#)

Genomförande

Då det finns strukturer för samverkan mellan utbildningsanordnare och företagen i de olika styrgrupperna samt processledare för Teknikcollege har denna förenklade kartläggning till syfte att endast synliggöra de synpunkter och tankar som inkommit under samtal och intervjuer med parterna. Tyngdpunkt ligger på den gymnasiala yrkesutbildningen för Industritekniska programmet. Intervjuer har genomförts digitalt, per telefon samt fysiska möten. Sammanlagt har 9 personer vidtalats.

Sammanställning intervjuer utbildningsanordnare

- Inom vuxenutbildningen i Lindesberg har man genomfört ett arbete med att låta arbetsgivarna lista de kompetenser som efterfrågas. Utbildningsanordnaren sammanställde dessa och kopplade till kursernas innehåll. Det resulterade i att skolan och företagen kom fram till en gemensam grundkompetens som är intressant för de lokala arbetsgivarna. Företagen har förståelse för att spetskompetensen behöver de själva utbilda till internt. Arbetet tog mycket tid men kopplingarna var tydliga och det ledde till att kursutbudet utformades annorlunda.
- Det måste finnas tydliga vinster för arbetsgivarna att engagera sig i utbildningarna.
- En utbildningsanordnare för gymnasiet anser att det var mer fokus på samverkan skola-arbetsliv när Teknikcollege startade. Idag känns nyttan mindre mot den kostnad det innebär för skolan. Fördelen med samverkan inom Teknikcollege är att rektorerna samarbetar bra, man tjänar på att dela idéer med varandra och det är bra att lyfta blicken från det lokala till det regionala.
- På Alléskolan har man försökt bjuda in vårdnadshavare till träffar ute på företag för att visa upp hur en modern industri ser ut, men intresset var svalt.
- I vuxenutbildningen i Karlskoga/ Degerfors har engagemanget ökat från företagen. De utvecklingsområden som anges handlar om att bli mer specifika kring kompetensbehoven, hur säkerställs att de behov som uttalas från företagen är branschrelevanta? Det finns ett behov att engagera fler så att inte samma person sitter med i alla sammanhang. Det behövs mer fokus kring apl. Idag ligger tyngdpunkten på organisationen och antal platser istället för lärandet som ska ske på arbetsplatserna och samtal kring vad apl är.

- Några utbildningsanordnare upplever att det ibland verkar viktigare att rapportera underlag från de lokala styrgrupperna till de regionala upp till den nationella nivån än omvänt som stöd för det lokala arbetet.
- Två av de fristående gymnasieskolorna har programmet med svetsinriktning. Ingen av dessa har idag ett fungerande programråd. Praktiska gymnasiet i Örebro har skickat in en intresseanmälan till Teknikcollege och Proffsgymnasiet har internt lyft frågan kring att gå med i Teknikcollege,. De identifierade utmaningar som dessa utbildningsanordnare har är att många av eleverna är obehöriga till det nationella programmet och det finns utmaningar kring matchningen av elever mot arbetsplatser då relativt många har olika diagnoser, särskilda behov och även bristfälliga kunskaper i språket. Det är mycket svårt att hitta tiden för att föra samtal med arbetsgivarna för yrkeslärarna. Skolorna önskar att få en bättre dialog med branschen för att kunna utforma utbildningsinnehållet utifrån vad företagen efterfrågar. Utbildningsanordnarna ser att det behöver bli bättre organisatoriska förutsättningar internt för bättre samverkan och dialog med arbetsgivarna. Den ena utbildningsanordnaren upplever att det är svårt med apl-anskaffning och att arbetsgivare säger sig inte ha tid samtidigt som de har behov av personal.
- Det finns också en utmaning att endast utbilda mot inriktningen svets, då det är väldigt få företag som är så nischade. Här efterfrågar de mindre skolorna dialog med branschen för att kunna utforma utbildningarna.

Sammanställning arbetsgivare

Nedan redogörs för de synpunkter som inkommit från en arbetsgivare kring samverkan med utbildningsanordnarna.

Arbetsgivaren tar regelbundet emot apl-elever från flera utbildningsanordnare från olika årskurser. Arbetsgivaren är engagerad i Teknikcollege i Lindesberg. Samverkan fungerar bra med skolorna och företaget har ett eget handledarprogram för eleverna och en struktur för introduktionen. De som handleder elever på arbetsplatsen har genomfört handledarutbildningen genom Teknikcollege. Handledarutbildningen ses som viktig och då företaget är lite större går det att planera in och avsätta tid för personalen att genomföra den.

De frågor som är intressanta för arbetsgivaren är vad skolan kommer att satsa på i framtiden, det görs stora investeringar i maskinparkerna på företaget och

behoven omfattar mer än svetskunskaper såsom cnc-kompetens, svarvning, fräsning och kantpressning. Om elever endast har med sig svetsningskunskaper så är de inte anställningsbara på företaget idag. Nyanställd personal går in i 3-6 månaders upplärning internt då företaget arbetar med högsäkerhetsprodukter. Alla nyrekryteringar innebär stora kostnader för företaget.

Arbetsgivaren ser utmaningar i att maskiner kostar flera miljoner vilket skolorna inte kan tillhandahålla. Det saknas maskinoperatörer och det finns ett behov av högre utbildning inom cnc med mer spetskompetens.

Arbetsgivaren har fört dialog med Teknikcollege och även besökt Alléskolan i Hallsberg för att berätta om behoven i företaget vad gäller kompetens. Har en förståelse för att det innebär stora kostnader för skolorna och ser att branschen kan hjälpa till. T ex kan arbetsplatsen vara behjälpliga genom praktiken att eleverna får komma ut och vara hos oss några veckor. Det är viktigt att företaget synliggör för eleverna vart det är svårt att hitta rätt kompetens för företagen.

Arbetsgivaren känner till GLA (gymnasial lärlingsanställning) och ser att det inte egentligen blir någon kostnad då företaget ändå behöver investera i att lära upp och ställer sig positiv till lärlingsanställning.

Motivationen att engagera sig i utbildningen och ta emot elever är för att visa upp företaget och de möjligheter som finns för de som studerar. Vill visa att man är en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt vill företaget säkra återväxten. Upplever att många inte känner till företaget trots att de är landets största tillverkare av stålpartier.

Arbetsgivaren önskar längre framförhållning inför apl från utbildningsanordnarna med tidig kontakt och besök av eleven innan.

Sammanställning av samtal med processledare

Inom projektet har samtal genomförts med tidigare och nuvarande processledare för Teknikcollege i Örebro län. Nedan redogörs för inkomna synpunkter kring utvecklingsbehov.

Det har nyligen tillsatts en lokal processledare i Karlskoga. Lokalt arbetar man efter funktionen ”en väg in” med samordning av aktiviteter och praktik vilket bidrar till ökad kvalitet för utbildningsanordnare och företagen. Arbetsgivarna ser det som värdefullt med att kontakterna samordnas. Det finns även en ledningsgrupp för Yrkeshögskolan lokalt med representanter från företagsidan som också är engagerade i Teknikcollege.

- Epiroc startar upp en egen utbildning för servicetekniker då det i dagsläget inte finns någon extern utbildning som matchar det som efterfrågas.
- Det behövs en bättre förankring politiskt och mot årskurs 9-elever samt i vissa kommuner mot arbetsgivarna.
- I Örebro kommun tenderar det att bli mycket fokus på skolan, och näringslivets behov hinns inte med i tillräckligt stor utsträckning. Det blir mycket prat kring antal apl-platser, antal elever och studiebesök. Skolan behöver möta upp arbetsgivarna bättre.
- Arbetsgivarna behöver få en tydligare förståelse för vad de får ut av samverkan och inte enbart ses som en leverantör till skolan.
- På mindre orter är engagemanget från företagen stort, de ser att de behöver vara med för att få fler att vilja utbilda sig då kompetensbehoven är stora. Arbetsgivare behöver lyfta det de ser behöver utvecklas i utbildningen så att kommunikationen till utbildningsanordnarna blir tydlig.
- Covid-19 pandemin har haft stor påverkan och vissa företag har prioriterat bort programråd när det varit internt oroligt på företagen.
- De flesta arbetsgivarna ser sin medverkan i styrgrupperna som ett led i sin kompetensförsörjning och en möjlighet att påverka utbildningarnas innehåll.
- Fördelar med att samverka på en regional nivå är att goda idéer får spridning, det möjliggör samarbete rektorer emellan kring andra frågor och steget att ta en kontakt blir kortare.
- I andra Teknikcollegeregioner lyfts strategiska frågor i de lokala styrgrupperna och det operativa arbetet i programråden.
- På den regionala nivån behöver det göras en översyn kring vilka funktioner som behöver vara på plats. Här finns tankar på behov av politiker, högre tjänstemän med beslutsmandat kring vilka utbildningar som ska ges. Behoven som uttrycks från företagen behöver tas om hand. Den frågan har ny ordförande för regionala styrgruppen påbörjat att se över.
- Risker med att det finns många olika forum att samverka i är att det kan vara svårt att identifiera vilket som är mest relevant att delta i. Här behöver de olika delarna knytas samman tydligare. Det är många intressenter som konkurrerar om arbetsgivarnas tid.
- I Örebro är ingen utbildningsanordnare från Industritekniska programmet ansluten. Det finns en skola som lämnat in intresseanmälan till Teknikcollege.

- Arbetsgivare kan uppleva frustration över att beskriva sina kompetensbehov och grundläggande krav på anställningsbarhet vilket Teknikprogrammet inte alltid kan leverera. Yrkesprogrammen har en annan flexibilitet att tillmötesgå arbetslivets behov utifrån programstrukturen.
- Det finns ett behov av lokala processledare och en övergripande för regionen.
- Finns ett behov att Industritekniska programmet framöver erbjuds i Örebro kommun. Det finns stora vinster att göra genom att ha ett nära samarbete tillsammans med stora företag i utbildningen vilket har varit framgångsrikt på andra orter då kommunen inte behöver ta hela utbildningskostnaden själv. Detta behövs fortsatta diskussioner kring.
- Det är viktigt att fortsätta arbeta med att attrahera unga, och fler tjejer till dessa utbildningar och synliggöra utbudet av alla de olika yrken som finns. Idag finns Girls tech day på Epiroc, Teknikprao (som är branschprao hos flera olika företag under en vecka för en grupp elever), ungdomsinformatör mm.

De som deltagit i kartläggningen

Elin Rydberg f.d processledare Teknikcollege, Erika Alfredsson processledare Teknikcollege, Christian Ohlsson Praktiska gymnasiet, Johan Lundberg Proffsgymnasiet, Jonas Hirvelä Maxidoor, Anette Larslin och Mattias Simonsson Vuxnas lärande Karlskoga, Catrine Pernros-Eriksson Masugnen Lindsberg, Katrin Pedersén Alléskolan.