

Slutrapport

Kartläggning program- och yrkesråd i Örebro län för gymnasiala yrkesutbildningar

Version: 1

Projektnamn: Regionala program- och yrkesråd

Projektledare: Susanna Bergman

Projektperiod: 211101-230228

Innehåll

1.	Inledning och bakgrund	3
2.	Avgränsningar	4
3.	Definitioner och begrepp	4
4.	Syfte och mål.....	6
5.	Organisation	7
6.	Metod och genomförande.....	7
7.	Resultat	8
8.	Framgångsfaktorer	11
9.	Kommunikationsinsatser	12
10.	Utmaningar i projektet	13
11.	Analys och slutsatser.....	13

1. Inledning och 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. Samarbetet mellan företagen och utbildningsanordnarna är central för den långsiktiga kompetensförsörjningen och för utvecklingen av kvaliteten i utbildningarna.

Utifrån regionens handlingsplan för kompetensförsörjning är det önskade läget år 2030 att utbildningssystemets aktörer möter och stärker näringslivets och offentliga organisationers kompetensförsörjning. Arbetsgivarna behöver arbeta strategiskt med den egna kompetensförsörjningen. Arbetsgivarna behöver definiera sina kompetensbehov och kommunicera detta med utbildningsanordnarna. De har också en viktig roll i att inkomma med synpunkter kring utbildningsinnehållet för att utbildningarna ska motsvara arbetsgivarnas behov av kompetens. Detta kan göras genom att delta i program- och yrkesråd och erbjuda apl-platser.

Aktörer inom utbildningssystemet har en viktig funktion för att skapa utbildningar som inte finns, dimensionera utbildningsplatser efter behov och attrahera ungdomar och vuxna att utbilda sig inom områden där det finns efterfrågan och eller utvecklingskraft. Utbildningsanordnarna är viktiga för en fungerande samverkan.

Utbildningssystemets aktörer har en viktig funktion för fungerande samverkan. Det är viktigt att möta arbetsgivare och branschföreträdare med syfte att förbättra förutsättningarna till matchning, skapa möjligheter för arbetsgivare att få tag i rätt kompetens och bidra till att innehållet i utbildningarna överensstämmer med behoven. Det kan ske exempelvis genom program- och branschråd men även andra former.

Gemensamma regionala strukturer för program- och yrkesråd för gymnasiala yrkesutbildningar kan gynna både utbildningsanordnare och arbetsgivare. Det finns samordningsvinster att göra bland annat kring apl (arbetsplatsförlagt lärande) och lyfta gemensamma frågor. Samverkan är reglerad i Gymnasieförordningen (2010:2039) samt i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning (2016:937).

Skolverket har genomfört en serie webinarier om program- och yrkesråd, vilka även fortsätter under våren 2023. Skolverket har påbörjat arbetet med att skapa yrkesutbildningsnätverk runt om i landet. Där erbjuds alla som arbetar med yrkesutbildning en arena för nätverkande och utveckling. Dessa nätverk kan bidra till att skapa en samsyn kring utbildningsfrågorna och i längden bidra till en likvärdig och kvalitativ utbildning. Tanken är att få möjlighet att diskutera och utbyta erfarenheter med andra som jobbar med yrkesutbildning i den egna regionen kring frågor som bland annat hur utbildningsanordnare kan samverka för att möta den regionala kompetensförsörjningsfrågan. Där kommer även information om kvalitetsdialogerna, Skolverkets regionalisering och Skolverkets vidare stöd kring yrkesutbildning att finnas. Yrkesutbildningsnätverken startar successivt och planerad start för Örebro, Värmlands och Dalarnas län är vårterminen 2024 (Källa: Skolverket).

2. Avgränsningar

Projektet har enbart omfattat de gymnasiala yrkesutbildningarna inom gymnasieskolan och Yrkesvux inom vuxenutbildningen i Örebro län. Projektet har inte kartlagt samtliga inriktningar inom programmen och utbildningarna. För vård- och omsorgsutbildningen är alla utbildningsanordnare anslutna till Vård- och omsorgscollege där strukturer för samverkan samt processledare redan finns. Där har en enklare kartläggning genomförts i syfte att ta vara på de inkomna synpunkterna som kommit upp under intervjuerna. För Industritekniska programmet har en liknande, enklare sammanställning gjorts då merparten av utbildningarna är med i Teknikcollege och även där finns processledare.

3. Definitioner och begrepp

Apl arbetsplatsförlagt lärande innebär att hela eller delar av kurser i gymnasieskolan och inom komvux genomförs på en eller flera arbetsplatser. Apl ska ingå i alla yrkesprogram i gymnasieskolan.

Lärling i gymnasieskolan- eleven har minst hälften av gymnasietiden förlagd ute på arbetsplatser. Lärlingsutbildning kan påbörjas första, andra eller tredje läsåret. Eleven läser samma program med samma innehåll som eleverna som går en skolförlagd utbildning, men yrkeslärandet sker i större utsträckning ute i arbetslivet. Elever som läser en skolförlagd utbildning har 1/6 av utbildningen som apl.

GLA Gymnasial lärlingsanställning en annan form av lärlingsutbildning. Det finns idag några hundra elever nationellt som studerar inom GLA. Skillnaden mot att vara lärling i gymnasieskolan är att eleven får lön under sin utbildningstid. Eleven har minst hälften av utbildningstiden ute på arbetsplatsen. Denna form möjliggör för arbetsgivaren att vara med och forma sin framtida medarbetare in i verksamheten och lönen gör att motivationen ökar hos den studerande. Arbetsgivare kan söka statsbidrag för sin gymnasielärling och anställningen är reglerad i kollektivavtal. I Örebro driver Handelskammaren Mälardalen projektet Yrkestraineé för att kunskapen om GLA samt möjliggöra för fler elever att ta del av denna lärlingsvariant.

Lärling inom Yrkesvux- utbildningarna ska omfatta minst 400 och maximalt 1600 gymnasiepoäng och minst 70% av utbildningen ska vara förlagd ute på arbetsplatser.

Program- och yrkesråd är forum för samverkan om yrkesutbildning och apl. Enligt gymnasieförordningen ska det för gymnasieskolans yrkesprogram finnas ett eller flera lokala programråd för samverkan mellan skola och arbetsliv. För regionalt yrkesvux ska det finnas ett eller flera yrkesråd, med samma syfte som de lokala programråden. Detta regleras i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning ¹.

Nationella programråd Det finns tretton nationella programråd som ger råd till Skolverket kring gymnasiala yrkesutbildningar. Det kan handla om analys av utbildningar utifrån arbetsmarknadens behov, kvaliteten och innehållet i utbildningarna samt utformning av stöd till handledare kring apl. Synpunkterna och förslagen från de nationella programråden används av Skolverket som underlag för beslut, stödmaterial och regeringsredovisningar. Det är Skolverket som utser ledamöterna som nominerats av arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer, myndigheter och branscher. De är representanter från arbetslivet med kunskap om programmens yrkesområden, till exempel som ansvariga för utbildnings- eller kompetensförsörjningsfrågor. Arbetet i programråden syftar till att skapa ett mer flexibelt utbildningssystem som är lyhört för arbetsmarknadens behov och initiativ från huvudmännen vilket kan ge en bättre matchning av utbildningsutbudet mot de kompetenser som arbetsmarknaden efterfrågar. Det ska även underlätta elevers övergång från yrkesutbildning till arbetslivet.²

¹ I kapitlet 8 § gymnasieförordningen, 17-18 §§ förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning

² [Nationella programråd för yrkesutbildning på gymnasial nivå - Skolverket](#)

RUS Regional utvecklingsstrategi. Det är en samlad strategi för det regionala tillväxtarbetet i länet och ligger till grund för regionala strukturfondsprogram, territoriella program, regionala tillväxtprogram samt andra relevanta regionala program och insatser. RUS:en upprättas utifrån analys av de särskilda utvecklings-förutsättningarna för hållbar regional tillväxt och utveckling i länet.

GYSAM och REKO samverkansforum för gymnasiet respektive vuxenutbildningarna för länets alla 12 kommuner. Båda nätverken träffas ca 1 gång/månad för gemensamma utvecklingsfrågor. Formella samverkansavtalen är framtagna i dessa grupper och revideras även här. Samverkan gäller ekonomiska regleringar mellan kommunerna samt frisök (vuxenutbildningen) och viss planering av utbildningsutbudet. Både GYSAM och REKO har tagit fram gemensamma webbplatser för aktuella utbildningar i regionen.

4. Syfte och mål

Projektet har haft som övergripande mål att öka kunskapen om och på sikt bidra till fler fungerande regionala program- och yrkesråd i länet. Delmål 1 har omfattat att genomföra intervjuer med relevanta parter:

- Rektorer
- Yrkeslärare
- Programledare
- Apl-samordnare

Delmål 2 omfattade intervjuer med:

- Arbetsgivare
- Bransch- och arbetsgivarorganisationer
- Fackförbund

Delmål 3 och 4 bestod av att analysera underlagen och identifiera behov av processtöd. Därefter initiera och bjuda in till dialogmöten med parterna för att få till fungerande program- och yrkesråd för utbildningarna ifråga som efterfrågat processtöd.

Det finns även ett kommunikationsmål i projektet med syfte att öka kunskapen om program- och yrkesråden. Kommunikationsinsatsen har bestått av att ta fram filmer riktade till arbetsgivare för att öka antalet arbetsgivare som deltar i program- och yrkesråden. Målet har varit en film för varje yrkesprogram utom för vård- och omsorgsprogrammet där alla utbildningsanordnare i länet ingår i Vård- och omsorgscollege. Det har tagits fram en film för svetsinriktningen på

Industritekniska programmet utifrån att alla utbildningsanordnare inte är anslutna till Teknikcollege.

5. Organisation

Projektgruppen har bestått av Susanna Bergman projektledare, Eva Sund och Maria Svensson-Hallberg utvecklingsledare på Regional utveckling, avdelningen för Utbildning och arbetsmarknad samt Ewa Lindberg områdeschef Utbildning och arbetsmarknad på Regional utveckling i Region Örebro län. Projektgruppen har fungerat som styrgrupp. Utöver projektgruppen har resurser funnits från ekonomi samt kommunikation.

6. Metod och genomförande

Underlagen har samlats in genom intervjuer med arbetsgivare, apl-samordnare, rektorer för gymnasieskolans yrkesprogram och yrkesinriktad vuxenutbildning, branschorganisationer, fackförbund och yrkeslärare. De olika parterna har intervjuats i syfte att få så många perspektiv som möjligt kring hur program och yrkesråden fungerar och synliggöra utvecklingsbehoven.

Kartläggningarna har genomförts i intervjuform med ett i förväg framtaget frågeunderlag som grund. Det har vuxit fram problematiseringskartor under arbetets gång för utbildningsanordnarna och arbetsgivarna som grundar sig i de utmaningar man identifierat, se bilaga 1 och 2.

Intervjuerna har sammanställts med de olika parternas synpunkter var för sig och sammanfattats i en rapport för respektive utbildning. De färdiga kartläggningarna har därefter skickats ut till de som deltagit i intervjuerna och till andra parter som kan ha intresse av att ta del av resultatet som Svenskt Näringsliv, Handelskammaren Mälardalen m.fl. Rapporterna används även av Region Örebro län och i de arbetsgrupper som finns för genomförandet av regionala styrdokument exempelvis RUS och den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning.

För vård- och omsorgsprogrammet och Industritekniska programmet har kartläggningarna en annan utformning då programmen tillhör Vård- och omsorgscollege respektive Teknikcollege där samverkansstrukturer och regionala processledare finns. Projektet redogör endast för de synpunkter som inkommit under intervjuerna och har inte prioriterat att intervjua arbetsgivare för collegeformerna. Dessa mindre kartläggningar syftar endast till att ge processledarna kännedom om de synpunkter som inkommit.

Projektledaren har deltagit i befintliga program- och yrkesråd under hela projektiden, fört samtal med externa parter från andra län kring frågan för att ta del av hur andra gjort och för att hitta framgångsfaktorer. Skolverkets material och webinarier om program- och yrkesråd har projektet tagit del av och deltagit i. Projektet har tagit del av många rapporter och material från branschorganisationer och arbetsmarknadsparter.

7. Resultat

I projektet har det genomförts ca 190 intervjuer. Antalet kartläggningar uppgår till 14 stycken. För enkelhetens skull används nedan gymnasieskolans programnamn.

- Barn- och fritidsprogrammet (Inriktning pedagogiskt- och socialt arbete samt yrkesutgång väktare)
- Bygg- och anläggningsprogrammet (Inriktning husbyggnad)
- El- och energiprogrammet (Inriktning elinstallation samt eldistribution)
- Fordons- och transportprogrammet (inriktning personbil samt transport)
- Försäljning- och serviceprogrammet
- Hotell- och turismprogrammet
- Industritekniska programmet (förenklad kartläggning)
- Hantverksprogrammet (inriktning frisör, barberare, hår- och makeupstylist. Yrkesutgång frisör)
- Naturbruksprogrammet (inriktning lantbruk, hästhållning samt skogsbruk)
- Restaurang- och livsmedelsprogrammet (inriktning kök- och servering samt bageri- och konditori)
- Vård- och omsorgsprogrammet (förenklad kartläggning)
- VVS- och fastighetsprogrammet (inriktning VVS)

I kommunikationsinsatsen har 12 filmer spelats in som publicerats på regional utvecklings webbplats.³ Projektet har bidragit till att öka kunskapen om program- och yrkesråd hos både arbetsgivare och utbildningsanordnare. I intervjuerna har många personer lyft att de börjat reflektera över hur man gör i den egna organisationen och projektet har synliggjort framgångsfaktorer och vinster för båda parter. Det kommer förhoppningsvis leda till att fler förstått vikten av att lägga ner tid och utveckla i detta samverkansforum.

³ [För dig som företagare • Regional utveckling \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se)

Tidigt i projektet framkom önskemål från både utbildningsanordnare och arbetsgivare att få processtöd för att få program- och yrkesråden att fungera för restaurang- och livsmedelsutbildningarna mot kök och servering. Pandemin har påverkat restaurangbranschen negativt i mycket stor utsträckning och mycket personal har sökt sig bort till andra branscher. Storköken har tidigare varit förskonade från att tappa personal men har nu sett att den privata sidan av näringen har lockat folk. Branschen har förstått att ett närmare samarbete med utbildningsanordnarna är nödvändig för att kunna rekrytera framöver. Branschen och utbildningsanordnarna behöver också gemensamt arbeta för att öka attraktiviteten för utbildningen. Utbildningsanordnarna i länet ställde sig mycket positiva till att skapa ett gemensamt program- och yrkesråd och samarbeta. Därefter har det genomförts flera dialogmöten med utbildningsanordnarna för att skapa samsyn kring det fortsatta arbetet. Det har bildats en arbetsgrupp som sett över bland annat apl-dokument och apl-periodernas förläggning. Till denna arbetsgrupp finns två av rektorerna som stödfunktion samt bryggan över till regionen och den samordnare som tillsatts med del av tjänst för att stötta arbetet vidare. Samordnarrollen är viktig då det är många utbildningsanordnare i länet. Arbetet med en regional samverkan kommer att fortsätta efter projektet avslutats med stöd från Regional utveckling.

Det fanns även behov av att ge processtöd för VVS- och fastighetsprogrammet. Det genomfördes dialogmöten med utbildningsanordnarna innan branschen bjöds in till ett regionalt program- och yrkesråd. Projektet har stöttat upp och hållit i de två första program- och yrkesrådsmötena och lämnat rekommendationer för det fortsatta arbetet.

Program- och yrkesråd är så kallade "sällan-möten" som vanligen förekommer 1 gång per termin. Det är lågt prioriterat av både arbetsgivare och utbildningsanordnare. Den dagliga verksamheten prioriteras.

Yrkeslärarna lyfter inte program- och yrkesrådsfrågan vid apl-besöken. Här anger man att det saknas tid och att handledarna ofta är stressade. Det har också visat sig under intervjuerna att yrkeslärarna inte reflekterat över att de kan prata om vikten av att arbetsgivare kommer på program- och yrkesråden och att de har en möjlighet att påverka innehållet i utbildningen. Det synliggörs sällan för arbetsgivarna vad de har att vinna på att delta i program- och yrkesråden. Under apl-besöken pratar läraren vanligen endast med handledaren, inte den som är chef i verksamheten.

De flesta utbildningsanordnare uppger en uppgivenhet kring program- och yrkesråden då man provat att erbjuda någon form av mervärde (bjuda på frukost, lunch, middag) och förläggning av möten på olika tider utifrån när arbetsgivarna har möjlighet. Det går ut väldigt många inbjudningar men få kommer på mötena. Det finns flera saker kring detta att belysa. Vanligen skickar rektor ut en inbjudan via kalender eller mail till företagen. Detta följs mycket sällan upp med en personlig kontakt genom besök eller telefon. Dagordningen upplevs i många fall från arbetsgivarna som oattraktiv och syftet är inte alltid tydligt för arbetsgivarna vad mötet ska leda till. Mötena tenderar till att ha övervägande fokus på skolans frågor. Det har framkommit under intervjuerna med arbetsgivare att det saknas kunskap om att program- och yrkesråd finns. Många arbetsgivare känner heller inte till möjligheten att de kan inkomma med synpunkter kring utbildningens innehåll och att de har en möjlighet att vara med och påverka.

Majoriteten av de intervjuade yrkeslärarna beskriver avsaknad av tid för att ha kontakt med arbetsgivarna. Under apl-besöken avhandlas vanligen endast elevens pågående praktik. Utbildningsanordnarna får lägga väldigt mycket tid för anskaffning av apl-platser. Över tid anger de flesta yrkeslärare att tiden blir allt mindre för samverkan med arbetsgivarna och att organisatoriska faktorer inskränker deras möjligheter till en närmare och tätare dialog med arbetsgivarna. En del elever har apl på andra orter vilket gör att det tillkommer restid för besöken. De utbildningsanordnare som har lärlingsförlagd utbildning har generellt fler och tätare kontakter med arbetsgivarna vilket är nödvändigt då minst hälften av elevens utbildning sker ute på arbetsplatser. Då är en närmare samverkan mellan skolan och handledaren ute på arbetsplatsen nödvändig. De intervjuade arbetsgivarna som tar emot lärlingar upplever att det är väldigt positivt med täta uppföljningar med yrkeslärarna vilket även bidrar till en stärkt relation parterna emellan.

En del utbildningar t ex försäljning- och service samt hotell- och turismprogrammet har lågt värde när arbetsgivare ska rekrytera. De ser personliga egenskaper och social kompetens som viktigare än formell utbildning.

I de programråd som är regionala där flera utbildningsanordnare deltar ser man vinster för arbetsgivarna att endast behöva delta i ett möte där alla utbildningsanordnare är samlade. Risken är att det blir fler representanter från skolan än från arbetslivet.

Utbildningsanordnarna har under intervjuerna genomgående lyft bristen på utbildade handledare. Detta gäller alla branscher. Utmaningarna som finns kring handledarutbildningen är flera. Idag utgår endast ersättning för

genomförd handledarutbildning till de arbetsplatser som tar emot lärlingar. Skolverkets handledarutbildning upplevs av många arbetsgivare för lång och då man inte får någon kompensation för nedlagd tid är motivationen låg att genomföra den. Det som har fungerat väl är när skolorna bjuder in till handledarutbildning som genomförs i grupp. Det ger också utrymme för diskussioner och erfarenhetsutbyte. Av de intervjuade arbetsgivare som genomfört handledarutbildningen är samtliga positiva och tycker att den ger en förståelse för handledaruppdraget. Vissa branscher har tagit fram egna handledarutbildningar och stödmaterial t. ex Sveriges Bagare- och konditorer, VVSYN (VVS-branschens yrkesnämnd), Gröna arbetsgivare och BYN (Byggbranschens yrkesnämnd) för att nämna några.

Arbetsgivarna anger generellt att agendan inte är särskilt attraktiv, ofta är det tyngdpunkt på skolans frågor. Agendan behöver ha sådant innehåll som lockar arbetsgivare att delta i mötet. Syftet behöver tydliggöras inför varje möte. De program- och yrkesråd som fungerar bäst är i de branscher där arbetslivet i mycket hög grad är beroende av den arbetskraft som kommer från gymnasiet och Yrkesvux t ex fordon- och transport.

Det har över tid skett en ökning i olika typer av certifieringar som bransch- och arbetsgivarorganisationer står bakom i syfte att kvalitetssäkra utbildningarna. För att bli certifierade måste det finnas arbetsgivare med i styrgrupperna. Detta innebär kostnader för utbildningsanordnarna. Det finns även Vård- och omsorgscollege, Teknikcollege och Motorbranschcollege.

8. Framgångsfaktorer

Enligt Skolverket behöver det finnas representanter från både stora och små arbetsplatser. De som deltar behöver ha beslutsmandat.

Deltagarna behöver känna delaktighet i frågorna som är på dagordningen. I mötet bör det vara en överblick av deltagare från arbetslivet. Uppföljningen av föregående möte och eventuella beslut är en viktig del.

Skolverket belyser att mötet behöver ha ett tydligt syfte och mål och innehålla minst en punkt där deltagarna kan påverka. Detta behöver tydligt framgå i inbjudan. För att undvika att folk inte dyker upp kan man utse suppleanter. Det är bra att variera mellan att vara på skolan och på arbetsplatser.

Elevrepresentation behöver finnas med och de behöver förberedas inför mötet⁴.

⁴ Skolverkets webinarium: Fungerande och framåtsyftande program- eller yrkesråd. Hur gör vi?

I projektet har en rektor intervjuats på Dackeskolan i Mjölby som har väl fungerande programråd. Deras främsta framgångsfaktorer har varit att kontakterna med arbetsgivarna är det mest centrala av allt. Skolledning och rektorer har prioriterat det och möjliggjort för yrkeslärarna att ha tid med det. Inför programråden lyssnar lärarna in arbetsgivarnas synpunkter men man bjuder endast in 6-8 arbetsgivarrepresentanter. Fördelen är att man inte blir för många i mötet, men har fått in synpunkter och medskick från övriga. I programrådet ligger fokus på programmets utveckling utifrån arbetsgivarnas behov och hur skolan och arbetsgivarna tillsammans ger eleverna en bra start för det kommande yrkeslivet. Det tar mycket tid och kräver kontinuerligt arbete hela tiden.

I de program- och yrkesråd som fungerar är engagerade branschorganisationer en framgångsfaktor t ex TYA (Transportfackens Yrkes- och arbetsmiljönämnd) och VVSYN (VVS-branschens yrkesnämnd). De bidrar med ett helhetsperspektiv då de arbetar länsövergripande och lyfter aktuella frågor.

9. Kommunikationsinsatser

För att nå projektmålet med ökad kunskap om program- och yrkesråd har de färdiga kartläggningarna delgivits till Handelskammaren Mälardalen, Svenskt Näringsliv Örebro, samtliga intervjuade personer och branschorganisationer. Vidare har projektet presenterats internt på förvaltningen Regionalutveckling, för det specifika samverkansrådet för skola, utbildning och kompetensförsörjning i regionen samt för Regional tillväxtnämnd. Projektet har presenterats för GYSAM, REKO, Regional kunskapsdag inom besöksnäringen, möte med förvaltningsdirektör övergripande förvaltning Nima Poushin för Örebro kommun samt vid en näringslivsfrukost i Kumla kommun.

För att fler arbetsgivare ska få kunskap om program- och yrkesråd har en av regionens kommunikatörer tagit fram korta filmer där arbetsgivare berättar om varför man som arbetsgivare behöver engagera sig i de gymnasiala yrkesutbildningarna och vilka vinster man som arbetsgivare kan göra främst kring sin egen kompetensförsörjning. Filmer har tagits fram för alla yrkesprogram för gymnasieskolan förutom vård- och omsorg. När filmdeltagare har valts ut så har projektet arbetat för att deltagare ska komma från olika delar av länet och filmning har genomförts ute i respektive verksamhet.

De färdiga filmerna kommer att spridas med hjälp av Handelskammaren Mälardalen, Svenskt Näringsliv i Örebro och länkar på regionens plattformar

för Vuxwebben och Gywebben till Regional utvecklings webb⁵. På de två webbplattformarna kommer det att finnas särskilda ingångar för arbetsgivare med information samt kontaktvägar så att det ska vara enkelt för parterna att nå varandra för dialog kring hur man kan samverka.

10. Utmaningar i projektet

Projekttiden har varit relativt kort och det har tagit tid att sätta sig in i och förstå det regionala utvecklingsarbetet. Inledningsvis påbörjades intervjuer med rektorer vilket var en missberäkning. Rektorerne bjuder in till program- och yrkesråden men saknar det nära samarbetet med arbetsgivarna som yrkeslärarna har. Därför borde yrkeslärarna blivit intervjuade i det första skedet.

Det har visat sig svårt att få en heltäckande bild av program- och yrkesråden i länet då det finns stora variationer. Inom vissa utbildningar samverkar hela länets utbildningsanordnare både för gymnasiet och Yrkesvux, i andra har man lokala program- eller yrkesråd på de egna skolenheterna vilket vissa branscher förordar. De flesta programmen inom gymnasieskolan har flera inriktningar och där har en del skolor ett gemensamt programråd för alla inriktningarna medan andra har delat upp inriktningarna och har ett råd för varje. Det gör att det har varit svårt att fånga in helheten. Det har även tagit lång tid att få till intervjuer och mycket tid har lagts på att komma i kontakt med rätt personer. I de program- och yrkesråd där projektet varit med och gett processtöd har det tagit längre tid än beräknat att hitta rätt och komma framåt. Det har varit utmaningar bland annat i att hitta fungerande mötestider. Det har även uppdagats att somliga utbildningsanordnare saknar program- och yrkesråd, men där har inte utbildningsanordnarna varit beredda att lägga ner någon tid och arbetsinsats för att få till stånd ett fungerande råd.

11. Analys och slutsatser

Samverkan i program- och yrkesråd är generellt en lågt prioriterad fråga hos såväl utbildningsanordnare som arbetsgivare.

För utbildningsanordnarna handlar det vanligen om att tid saknas för att ha täta, kontinuerliga kontakter med arbetsgivarna både kring program- och yrkesråd men även runt apl och dess uppföljning. Många utbildningsanordnare upplever att de har försökt att få till program- och yrkesråden under lång tid men att det är få från arbetsgivarsidan som deltar trots att skolan erbjuder

⁵ [För dig som företagare • Regional utveckling \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se)

någon form av mervärde och försöker tillmötesgå vad gäller mötestid. Det har lett till en uppgivenhet. En viktig punkt i detta är att agendan generellt inte är attraktiv för arbetsgivarna och att inbjudan ytterst sällan följs upp med personliga kontakter inför kommande möten.

Utbildningsanordnarna ser stora utmaningar i att få av de arbetsplatser som tar emot elever på apl genomför Skolverkets handledarutbildning.

Utbildningsanordnarna har under intervjuerna påtalat att andelen unga med diagnoser och psykisk ohälsa har ökat över tid. Den bilden bekräftas av arbetsgivarna.

För arbetsgivarna handlar det främst om att den egna produktionen kommer i första hand. De upplever inte heller agendan som relevant och attraktiv och många arbetsgivare anser att syftet och målet med mötet är otydligt. Det saknas också kunskap hos många arbetsgivare att de kan ha en påverkan på utbildningens innehåll. Få- och enmansföretagen ser det som mycket svårt att ta sig tiden att delta i program- och yrkesråd. Vissa menar att det åligger de större aktörerna i branschen att ta det ansvaret då de har bättre organisatoriska förutsättningar att delta i möten.

Vad gäller handledarutbildningen anges de två främsta faktorerna att inte genomföra den som brist på tid och att det inte utgår någon ersättning. De arbetsgivare som har lärling kan ansöka om ersättning för handledarutbildningen.

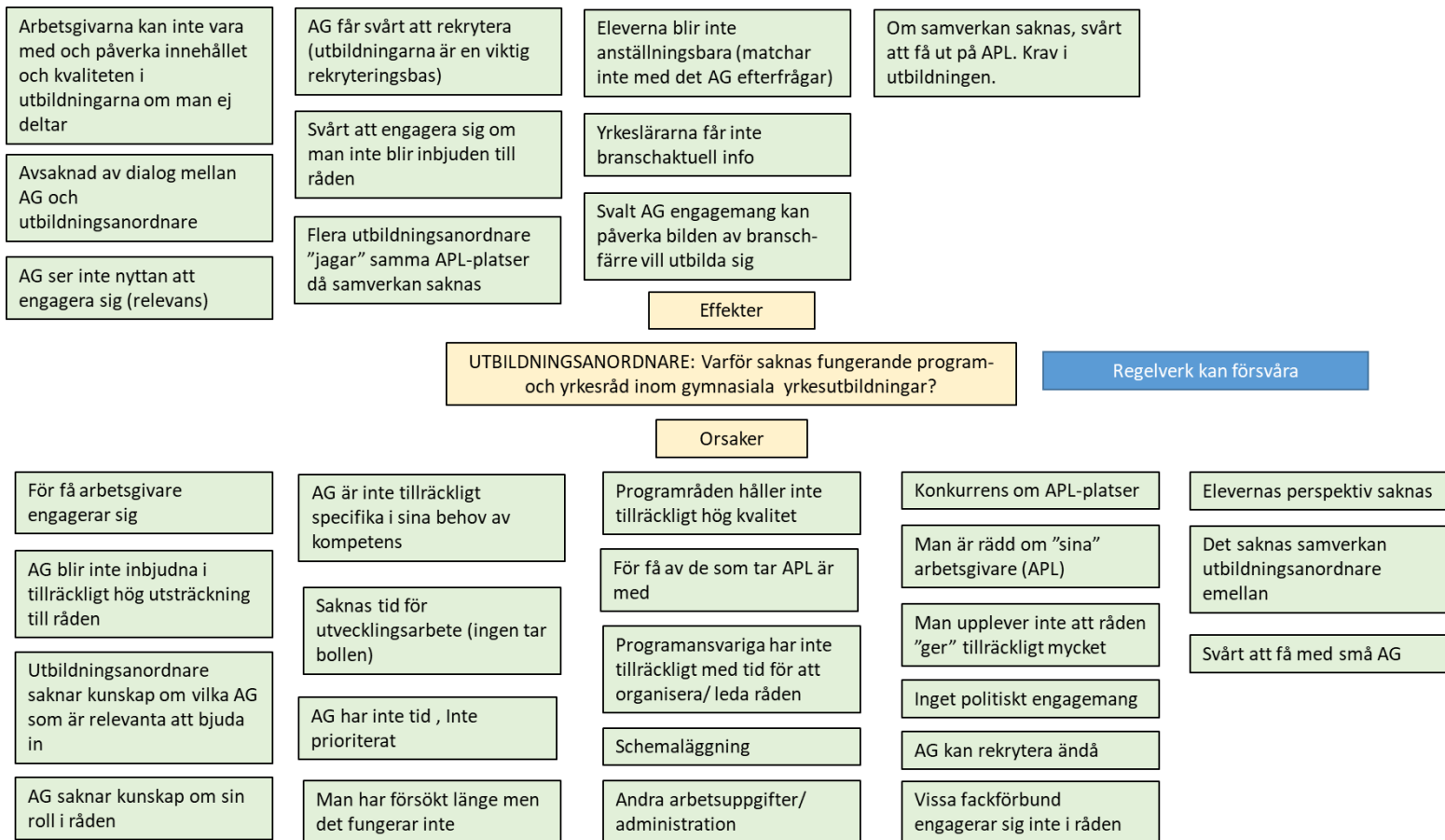
Det finns en tydlig framgångsfaktor för fungerande program- och yrkesråd och det är i de branscher där arbetsgivarna i stor utsträckning rekryterar arbetskraft från de gymnasiala yrkesutbildningarna t ex inom fordon- och transport. I dessa råd är engagemanget stort från arbetsgivarsidan och bransch- och arbetsgivarorganisationerna deltar och bidrar in i mötena. Däremot för t ex handeln så har inte den gymnasiala yrkesutbildningen något större värde idag då man lika gärna rekryterar från andra utbildningar. Här saknas också arbetsgivarna och branschorganisationerna i mötena i stor utsträckning. I de branscher där arbetsgivare idag inte ser något större värde i att ha slutfört ett yrkesprogram vid rekrytering behöver man tillsammans med branschen göra flera saker. Dels synliggöra för branschen vad utbildningen innehåller och vilka kunskaper eleverna får med sig, dels ha en dialog kring *hur* utbildningen får större relevans för arbetsgivarna. Utbildningsanordnarna kan tillsammans med branschen forma innehållet.

Om endast handledare deltar i program- och yrkesråden kan få beslut fattas, därför behöver fler personer med ledande befattningar eller personer med mandat att ta beslut för arbetsplatsen delta. Det finns annars en risk att frågor behöver bollas fram och tillbaka under längre tid och eftersom program- och

yrkesråd normalt sker 1-2 gånger per termin så blir det långa ledtider. Det föreligger även en risk att fastna i samma frågor vid varje möte. Utbildningsanordnarna behöver i större utsträckning tillfråga arbetsgivarna vilka frågor de ser som viktiga att ha en dialog med skolan kring. För yrkesutbildningarna behöver kontakten med arbetsgivarna vara central. Huvudmän och rektorer behöver prioritera och möjliggöra för yrkeslärarna att ha en nära dialog med arbetsgivarna. Yrkesinriktade utbildningar syftar till att eleverna ska bli anställningsbara efter avslutad utbildning vilket gör det extra viktigt att lyssna in branschens behov och utforma utbildningens innehåll därefter i de delar det är möjligt.

Program- och yrkesråd kommer aldrig att vara ett självspelande piano. Tid för samverkan behöver avsättas då kontakterna är relationsbundna och det behöver komma tydligare signaler från ledningen att det ska prioriteras. Syfte, mål och agenda behöver vara tydliga och attraktiva för att arbetsgivare ska vilja delta. Det behövs en tydligare kommunikation till arbetsgivarna om deras möjlighet att kunna vara med och forma utbildningarnas innehåll samt synliggöra nyttan för arbetsgivare i större utsträckning. Kompetensförsörjningsfrågan i många branscher är oroande och därför behöver både utbildningsanordnare och arbetsgivarna bli ännu bättre på att kroka arm med varandra och avsätta tid för att utbildningarna ska hålla en hög kvalitet och utvecklas, så att de i så hög grad som möjligt motsvarar arbetslivets behov. Då det endast är reglerat att program- och yrkesråd ska finnas kan friutrymmet kring *hur* användas till att utforma ett relevant och framåtsyftande mötesforum tillsammans mellan utbildningsanordnarna och arbetslivet.

Bilaga 1. Problemanalys utbildningsanordnare



Bilaga 2. Problemanalys arbetsgivare

