



SVENSKT NÄRINGS LIV



Företagens engagemang gör yrkesutbildningen bättre

JUNI 2021

Författare: Carin Hedström
Omslagsfoto: Jonas Bilberg

Innehåll

Sammanfattning	2
Bakgrund	4
Kompetensbrist	4
Kvalitetssäkring	4
Företagens engagemang i siffror	6
Branschinitiativ	8
Collegekoncept och andra branschinitiativ	9
Teknikcollege	9
Motorbranschcollege	12
ETG College	15
Vård- och omsorgscollege	16
VVS-college	17
Branschrekommenderad skola	18
ME-skolan	19
Företag som driver skolor	20
Scania	20
Sandvik	21
SKF	22
Perstorp	23
Peab	25
Skanska och Volvo	26
Api – arbetsplatsförlagt lärande	28
Företagsexempel	29
Framtidens yrkesutbildning	36

Sammanfattning

Den här rapporten handlar om svenska företags och branschens engagemang i gymnasiala yrkesutbildningar, och rapporten bygger på intervjuer med företags- och branschrepresentanter som berättar om sitt engagemang.

I rapporten beskrivs företag som startar egna skolor, branscher som bygger strukturer för att få skola och näringsliv att komma närmare varandra samt företag som tar emot elever på apl – arbetsplatsförlagt lärande. De intervjuade representerar olika branscher.

Rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av samtliga svenska företags och branschens engagemang. Ambitionen är istället att genom konkreta företags- och branschexempel beskriva varför företag och branscher engagerar sig i gymnasieskolan, vad de gör, hur de ser på resultatet av sitt engagemang och hur de ser på framtiden.

Engagemanget syns över hela landet, samtidigt som olika regionala förutsättningar kan göra att företagens och branschernas initiativ ser olika ut. Men rapporten visar också att engagemanget har flera gemensamma nämnare. Nedan presenteras en sammanfattning av dessa.

Företagens och branschernas engagemang handlar framför allt om att

- **säkra sin rekrytering och kompetensförsörjning.** Många företag har mycket svårt att hitta den kompetens de behöver. Genom en närmare koppling till skolor – till exempel genom collegekoncept, egna gymnasieskolor eller genom att ta emot elever på apl – får företagen större inflytande över utbildningarna. Samarbeten mellan skola och näringsliv ökar möjligheterna att få framtida medarbetare med kompetens som matchar näringslivets behov. Att driva egen skola är också ett sätt att tidigt få nya medarbetare att bli en del av företagskulturen.
- **höja kvaliteten på yrkesprogrammen och göra utbildningarna mer attraktiva.** Att kunna påverka innehållet i yrkesprogrammen är ett sätt att höja kvaliteten och relevansen och därmed öka attraktiviteten. Resonemanget gäller både för branschinitiativ som kvalitetssäkrar utbildningar genom certifieringar, och för företagsskolor och företag som tar emot elever på apl. Företagsskolor kan även stärka sin attraktivitet genom att till exempel erbjuda praktik utomlands, bra möjligheter till sommarjobb och jobb efter examen. Många företag som tar emot elever på apl är också engagerade i skolans programråd eller i yrkesutbildningens nationella programråd för att kunna påverka utbildningarnas innehåll och kvalitet.
- **öka mångfalden.** Att engagera sig i gymnasieskolan gör det möjligt att påverka marknadsföring mot grupper som är dåligt representerade på företagen. Att jobba för ökad mångfald är också ett sätt att öka företagets rekryteringsbas.

Företagens och branschernas engagemang påverkar även utbildningssystemet genom att

- **bredda befintliga utbildningar.** Företag och branscher utvecklar utbildningar som ger dubbelexamen och rekommenderar att den grundläggande högskolebehörigheten ska inkluderas inom yrkesprogrammen. På så sätt bidrar de till att bredda utbildningarna.
- **uppdatera och kvalitetssäkra utbildningar.** Genom företagens egna skolor eller genom samarbete mellan näringsliv och skolor i form av till exempel collegekoncept och certifieringar, blir yrkesutbildningarnas innehåll uppdaterat och kvalitetssäkrat av branschen. Det ger nytta inte bara för företag och branscher utan för hela utbildningssystemet och samhället.
- **göra yrkesutbildningar mer attraktiva.** Med breddade utbildningar och mer relevant innehåll finns fler attraktiva utbildningar i systemet.
- **öka elevers anställningsbarhet.** Med relevant utbildningsinnehåll, med apl som ger arbetslivserfarenhet och möjlighet att träna nödvändiga yrkesmoment, och med utbildningar som till exempel avslutas med yrkesprov som godkänns av branschen, blir eleverna bättre förberedda för arbetslivet.
- **kompetensutveckla lärare.** Det råder brist på yrkeslärare, och brist på yrkeslärare med uppdaterad kompetens. I företagens egna utbildningsstrukturer, och i branschernas strukturer för samverkan mellan skola och näringsliv, är kompetensutveckling av yrkeslärare en viktig del.

Flera företag och branscher vill utveckla sitt engagemang genom

- **nya initiativ.** Både företagsskolor, branschinitiativ och företag som är engagerade i apl vill utveckla sina satsningar och få möjlighet att göra mer. Företag vill starta fler yrkesprogram, jobba mer aktivt för att få till exempel ökad mångfald och starta utbildningar även inom yrkeshögskola och yrkesvux. Branscher vill starta fler collegekoncept.

Men engagemanget väcker också frågor om framtiden, till exempel om

- **finansiering.** Samverkan är inget självspelande piano. Det behövs finansiering för att bibehålla och utveckla organisation och strukturer för till exempel branschkoncept. Yrkesprogram är dyra jämfört med teoretiska gymnasieprogram, och ska utbildningen ge den effekt företaget eller branschen vill, behöver utrustningen eleverna använder vara modern. Att som litet företag ta emot många elever på apl kan vara kostsamt. För det företag där apl riskerar att bli ett finansiellt avbräck är det lätt att avstå. Svenskt Näringslivs beräkningar visar att företag lägger ned 1,7 miljarder kronor årligen på sin samverkan med gymnasieskolan, utöver det företagen redan betalat via skattsedeln.
- **konkurrens.** En företagsskola som vill starta fler yrkesprogram kan få nej för att konkurrensen i relation till de kommunala utbildningarna i området blir för stor. Trots att företaget ser att utbildningen behövs.
- **volymer.** Antalet elever i gymnasieskolan ökar, men intresset för yrkesprogrammen har minskat över tid. Andelen elever som tar examen från yrkesprogram behöver öka från 30 till 40 procent för att motsvara näringslivets behov.

Bakgrund

Kompetensbrist

I många svenska företag och branscher råder stor brist på kompetens. För få utbildas samtidigt som behovet av kompetens växer. Detta gäller för en mängd olika branscher, till exempel bygg, vård, skola, omsorg, industri, fordon, skog, livsmedelsindustri och besöksnäring.

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät framgår att hela sju av tio företag, bland de företag som har försökt att rekrytera, uppger att de hade svårt att hitta rätt kompetens.¹

Det råder brist på kompetens och inte minst på den kompetens som unga från yrkesprogram kan bidra med – enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät är det en av de utbildningsbakgrunder som efterfrågas mest av arbetsgivarna.² I SCB:s arbetskraftsbarometer säger över hälften av arbetsgivarna att de upplevt brist på nyutexaminerade personer för 11 av 13 gymnasiala yrkesutbildningar. Och hela 85 procent beskriver brist på nyutexaminerade personer med industriteknisk utbildning.³

Kvalitetssäkring

Företag upplever också att själva utbildningarna inte håller måttet. Digitalisering, automatisering, en växande befolkning med behov av fler bostäder och bättre infrastruktur, liksom klimatomställningen och utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle gör att efterfrågan på personer med aktuell kompetens inom dessa områden är mycket stor. Men elevernas kunskaper motsvarar inte alltid företagets behov.

När företagen inte kan lita på att de får den kompetens de behöver via utbildningssystemet försöker de lösa problemen på annat sätt. Flera större företag startar egna gymnasieutbildningar, och branscher går ihop och startar samverkansplattformar – nya organisationsstrukturer där skola och näringsliv kan komma närmare varandra för att till exempel utveckla kvalitetskoncept för att höja kvaliteten i de befintliga utbildningarna. Många arbetsgivare är också engagerade i nationella, regionala och lokala programråd för olika yrkesprogram. Sammantaget blir dessa företeelser – som rapporten också visar – en allt viktigare del av det svenska utbildningssystemet.

Minskat intresse för yrkesprogrammen – men andelen elever på yrkesprogrammen behöver öka från 30 till 40 procent

¹ Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2018

² Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2020

³ SCB – Arbetskraftsbarometern 2018

Enligt SCB:s prognoser kommer efterfrågan på personer med gymnasial yrkesutbildning öka med närmare 200 000 till år 2035, men den ökade efterfrågan kommer inte motsvaras av en ökad tillgång – tvärtom. Tillgången beräknas istället minska med 130 000 personer under samma period.⁴

Detta syns också i Svenskt Näringslivs undersökning om yrkesutbildningars resultat: samtidigt som företagens behov av personer med gymnasial yrkeskompetens ökar, så minskar intresset för utbildningarna.⁵ Se figur 1.

Svenskt Näringslivs undersökning visar alltså att det råder stor mismatchning mellan näringslivets behov av personer med gymnasial yrkesutbildning och det antal som kommer utbildas. Inom industrin saknas till exempel 66 200 yrkesgymnasieutbildade personer till 2035, och inom vård och omsorg 142 600 personer. Se tabell 1.

Sammantaget visar Svenskt Näringslivs analys att för att antalet utexaminerade elever på yrkesutbildningar ska motsvara näringslivets efterfrågan behöver andelen elever på yrkesprogrammen på gymnasiet öka från 30 till cirka 40 procent.

⁴ SCB – Trender och prognoser 2020. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035

⁵ Resultatanalys för yrkesutbildningen, Svenskt Näringsliv, december 2020

Företagens engagemang i siffror

Företagen är de som i vardagen märker av kompetensbristen. De försöker hantera problemet på flera olika sätt. Större företag kan starta egna gymnasieskolor. Branscher utvecklar egna koncept som ger kvalitetsstämplar i form av certifieringar – så att företagen ska veta att den de anställer har en utbildning som kvalitetsgranskats av företagen själva. Företag har representanter i programråd på olika nivåer, de erbjuder apl-platser och tar emot lärlingar. De deltar i öppna hus, marknadsför sig själva och yrkesprogrammen och tar emot studiebesök.

Men i siffror mätt – hur mycket resurser lägger näringslivet ned på sitt engagemang? För att få en uppfattning tillfrågades företagen i Svenskt Näringslivs företagarpanel under november 2020. 4 000 företag kontaktades via e-post. Svarsfrekvensen blev 43 procent.

Företagen fick frågan om de på något sätt samverkade med gymnasieskolans yrkesprogram. Begreppet samverkan definierades som exempelvis organisering av apl, anställning av lärlingar, att vara med i lokala programråd, regionala styrgrupper eller branschråd eller att ordna studiebesök och introduktionsdagar.

Resultatet visade att

- 32 procent av företagen samverkade med gymnasieskolans yrkesprogram
- företagen la i genomsnitt 3,8 timmar per vecka på samverkan.

Företagens samverkan med gymnasieskolans yrkesprogram skiljer sig till viss del åt beroende på storleken på företaget och inom vilken bransch företaget verkar.

Andel som bedriver samverkan, av alla svarande

	0–9 anställda	10–49 anställda	50 anställda el. fler
Bygg	37 %	55 %	78 %
Handel	15 %	40 %	52 %
Industri	20 %	39 %	58 %
Tjänster	12 %	18 %	32 %

Genomsnittligt totalt antal timmar per normalvecka nedlagt på samverkan, av alla svarande

	0–9 anställda	10–49 anställda	50 anställda el. fler
Bygg	1,9	5,6	20,4
Handel	1,3	3,2	5,5
Industri	0,8	3,7	14,7
Tjänster	0,6	2,6	4,4

Uppskattade kostnader

	Beräknat antal timmar/normalvecka	Arbetskostnad kr/timme 2019	Effektiva veckor/år	Kostnad mdkr/år
Samverkan	153 330	254	44	1,71

Antalet medlemsföretag i Svenskt Näringsliv är 58 394. De sysselsätter cirka 2 miljoner personer eller cirka 37,3 procent av alla sysselsatta år 2019. Mätt i relation till arbetskraftskostnader pekar resultaten på att Svenskt Näringslivs företag lägger ned cirka 1,7 miljarder kronor per år på att samverka med gymnasieskolornas yrkesprogram. Notera att beräkningarna är förknippade med en viss grad av osäkerhet.⁶

⁶ Källa: Svenskt Näringslivs företagarpånel, Svenskt Näringsliv, konjunkturlönestatistiken/SCB och nationalräkenskaperna/SCB. Not: Antal timmar per normalvecka beräknades utifrån enkätundersökningen av Svenskt Näringslivs företagarpånel. Arbetskostnad i kronor per timme är beräknad på basis av konjunkturlönestatistiken/SCB och nationalräkenskaperna/SCB och antas ligga på ca 254 kr/timme 2019. Effektiva veckor per år uppskattas som 52 veckor per år minus semester och röda dagar och antas vara ungefär 44 veckor per år. Företagens kostnad för samverkan uppskattas som produkten av beräknat antal timmar/normalvecka, arbetskostnad/timme och effektiva veckor/år.

Branschinitiativ

För att hantera kompetens- och kvalitetsbristen har flera branscher försökt öka sitt inflytande i, och sin möjlighet att påverka, yrkesutbildningarna. Tanken är att utbildningar som tas fram i nära samarbete med branscher inte bara får ett innehåll som bättre motsvarar företagets och branschernas behov – de blir också mer attraktiva och får därmed fler sökande.

Ett sätt att få inflytande har varit att bygga upp organisationer där företag, skola och kommun kan träffas för att tillsammans prata om och samarbeta kring utbildningarnas innehåll och utformning.

De så kallade collegekoncepten är exempel på sådana organisationer, där syftet alltså är att få en närmare koppling mellan skola och näringsliv och därmed få yrkesprogram som bättre matchar företagets behov.

Organisationsstrukturen i de olika collegekoncepten varierar. Samarbete kan ske på regional eller lokal nivå, men generellt är att representanter från företag, skola, fack och ibland även arbetsförmedling och elever träffas för att prata om utbildningarnas innehåll samt företagets och skolornas behov – till exempel av praktikplatser, material, teknik och lärare. På så sätt får skolorna och kommunerna ökad kunskap om utbudet och efterfrågan på olika utbildningar.

Merparten av collegekoncepten certifierar skolor och utbildningar, som ett sätt att visa att de lever upp till branschens krav. Kraven för att bli certifierad som utbildningsanordnare kan gälla allt från hur samverkan är organiserad, till kompetensutvecklingsplaner för lärare och allmän skolmiljö.

I vissa branscher har branschernas yrkesnämnder tagit fram kriterier för att sätta kvalitetsstämplat på utbildningar som branschen kan rekommendera. Även besöksnäringen kommer att utveckla en kvalitetssäkringsmodell för yrkesprogrammen hotell och turism och restaurang och livsmedel. Faktum är att merparten av alla yrkesprogram i den svenska gymnasieskolan idag får någon form av kvalitets- och relevanssäkring av branschorganisationer.

Enligt studier är också den gymnasiala yrkesutbildningens collegekoncept exempel på bra samverkan.⁷ Ett annat är yrkeshögskolan, vilken även den har arbetsgivares medverkan och delaktighet som ett självklart inslag i verksamheten.

För att få näringsliv och skola att komma närmare varandra har branscherna även representanter i de nationella programråd som varje yrkesprogram har, och företagen har representanter i lokala programråd för yrkesprogrammen. Många branscher har även egna yrkesnämnder med representanter för arbetsgivare och fack, som arbetar med frågor om utbildning och rekrytering.

⁷ Yrkesutbildning i förändring: från lärlingsutbildning till yrkescollege, Olofsson, Ratio och Malmö högskola, 2018.

Fakta om nationella programråd

För varje yrkesprogram i gymnasieskolan finns det ett nationellt programråd. Syftet med programråden är att få en närmare koppling mellan skola och näringsliv så att yrkesutbildningarna bättre ska motsvara arbetslivets behov.

Ledamöterna i programråden är representanter från arbetslivet som har kunskap om programmens yrkesområde, till exempel som ansvariga för utbildnings- eller kompetensförsörjningsfrågor.

Ledamöterna utses av Skolverket men har nominerats av arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer, branscher och myndigheter.

De tretton nationella programråden diskuterar och ger råd till Skolverket i olika frågor som rör yrkesutbildning. Det kan exempelvis handla om yrkesutbildningarnas innehåll, utformning av stöd till handledare eller analyser av utbildningar utifrån arbetsmarknadens behov. Skolverket använder synpunkter och förslag från de nationella programråden som underlag för regeringsredovisningar, stödmaterial och olika beslut.

Källa: skolverket.se

Fakta om lokala programråd och yrkesråd

Lokala programråd inom gymnasieskolan och yrkesråd inom regionalt yrkesvux är två former av organiserad samverkan mellan skola och arbetsliv när det gäller yrkesutbildning och APL.

Lokala programråd ska finnas för gymnasieskolans nationella program.

Yrkesråd ska finnas för sammanhållna utbildningar inom regionalt yrkesvux.

Ett lokalt programråd inom gymnasieskolan kan vara gemensamt med motsvarande yrkesråd inom regionalt yrkesvux.

Det finns bestämmelser om vilka uppgifter yrkesråden inom regional vuxenutbildning ska ha, men inte hur de ska organiseras. Hur de lokala programråden ska organiseras och vilka uppgifter de ska ha är inte reglerat.

Källa: skolverket.se

Collegekoncept och andra branschinitiativ

I det här avsnittet presenteras ett antal collegekoncept och branschinitiativ som idag finns för att kvalitetssäkra olika gymnasiala yrkesutbildningar.

Teknikcollege

Industrin står för nära 80 procent av svensk export. För att kunna fortsätta bidra till sysselsättning och välstånd behövs medarbetare med relevant kompetens. Därför tog den partssammansatta organisationen Industrirådet initiativ till det första collegekonceptet – ett samarbete mellan företag, kommuner och utbildningsanordnare – som certifierar utbildningar med industrirelevant inriktning som matchar industrins behov av kompetens. År 2007 bildades riksföreningen Teknikcollege.

– Branschen var tvungen att göra något. Det saknades en koppling mellan arbetsliv och utbildning och det fanns inget system som täckte upp för industrins behov av kompetens, säger Mats Andersson, kompetensförsörjningsexpert på Teknikföretagen.

Teknikcollege: "Teknikcollege är en kvalitetsstämpel"

Syftet med Teknikcollege är att höja statusen och kvaliteten på de industritekniska gymnasieutbildningarna samt att få fler sökande och utbildningar som ger eleverna den kompetens branschen efterfrågar.

– Teknikcollege är en kvalitetsstämpel, säger Mats Andersson.

Och för att få kvalitetsstämpeln – certifieringen – måste skolorna leva upp till åtta kvalitets-kriterier: kriterier som bland annat rör samverkan, organisation, utbildningsinnehåll, lärmiljö, elevsammansättning och hur arbetslivet finns med i utbildningen. Men alla skolor som söker certifiering får den inte, i alla fall inte första gången.

– Att ha bra kontakter med ett företag för att få praktikplatser räcker inte. Vi vill också få till den strategiska diskussionen och vill att man i en Teknikcollegeregion ska prata om allt från utbud och om det är rätt dimensionerat, till om det är rätt innehåll och rätt inriktningar, säger han.

För den arbetsgivare som vill engagera sig krävs egentligen inte mer än själva engagemanget, menar Mats Andersson.

– Men det är svårt att ställa krav på bättre arbetslivskoppling utan att ta emot praktikanter eller komma ut och prata på skolor. Det behöver inte innebära att företag tar på sig ett ansvar som det offentliga inte vill ta, det handlar lika mycket om ett ansvar som vi vill ta: att kunna påverka vad som är relevant innehåll, säger han.

I de forum för samverkan som Teknikcollege skapar kan företagen ge sin syn på vad utbildningarna behöver innehålla för att eleverna ska få relevanta kunskaper. Skolorna kan få hjälp med utrustning, maskiner och praktikplatser. Men hur samarbetet ser ut i praktiken varierar från region till region.

– Det beror på vilka utmaningar man står inför. En region kanske har problem med att få elever till industritekniska programmet, en annan kanske har bra söktryck men brottas med för få praktikplatser.

Men samverkan är inget självspelande piano; det behövs en processledare som driver arbetet.

– Vi vet att när man drar ned på den resursen stannar samverkan upp. Men satsar man resurser på processledare och känner att arbetet drivs framåt, då ökar intresset.

För att öka yrkesprogrammets attraktivitet ytterligare önskar Mats Andersson att de vore högskoleförberedande, och inte som idag: att den elev som läser ett yrkesprogram själv måste utöka antalet kurser för att få högskolebehörighet.

– Vi vet att många väljer bort yrkesprogrammen om de inte ger grundläggande högskolebehörighet. Men vi kan inte sätta oss över skollagen, vi kan bara ge en rekommendation. Så när vi granskar ansökningar tittar vi på hur skolorna möjliggör för de som vill läsa in grundläggande högskolebehörighet, säger han.

Utgångspunkten för Teknikcollege har varit att säkra kvaliteten på just gymnasieutbildningarna. Men de flesta regioner försöker även integrera yrkesvux och yrkeshögskolan i sin samverkan, enligt Mats Andersson. Det pågår också ett arbete om validering av kompetens.

Satsningen på Teknikcollege har fallit väl ut. Idag finns Teknikcollege i 24 regioner med närmare 150 certifierade utbildningssamordnare och drygt 3 000 samverkansföretag som erbjuder praktikplatser. 57 procent av de industritekniska programmen är Teknikcollege-certifierade, och för inriktningen processteknik är siffran hela 89 procent. Av teknikprogrammen är 36 procent Teknikcollege-certifierade, varav hela 96 procent för inriktningen produktionsteknik. Men utbildningarnas attraktivitet behöver ändå stärkas.

– Vi får hela tiden kämpa för att elever ska få upp ögonen för industrin. Attraktionsförmågan är en jätteutmaning, framför allt inom den industritekniska delen. Vi har det lite lättare med det tekniska programmet. Men ett aktivt engagemang från näringslivet bidrar verkligen, säger Mats Andersson.

Fakta om Teknikcollege

Teknikcollege

- ska bidra till att säkra tekniskt inriktade företags behov av kvalificerad arbetskraft och ge elever en attraktiv utbildning som kan leda till jobb eller ge en bra grund för vidare studier
- ska bidra till bättre utnyttjande av resurser genom samverkan
- innebär att utbildningar som certifierats är anpassade till företagens regionala behov.

Gymnasieutbildningar som kan certifieras som Teknikcollege är till exempel teknikprogrammets alla inriktningar, industritekniska programmets alla inriktningar, el- och energiprogrammets alla inriktningar, hantverksprogrammets inriktning för finsnickeri samt naturvetenskapsprogrammets alla inriktningar. Yrkesutgångar finns inom automation, industriteknik, tillverkning, stål och metall, skog, kemiteknik, gruvor, livsmedel och hantverk.

Vilka utbildningar som certifieras påverkas av utbudet och efterfrågan i den specifika regionen. Företagens engagemang kan se olika ut beroende på storlek och resurser, men kan till exempel handla om att ta emot studiebesök, hålla föreläsningar, förse elever med problem och övningar från verkligheten, delta i en regional eller lokal styrgrupp eller erbjuda praktikplatser och sommarjobb.

Statistik

Teknikprogrammet

Totalt är 108 av 303 skolor, dvs. 36 procent, certifierade som Teknikcollege.

Inriktningar

Teknikvetenskap	66 av 113 = 58 procent
Samhällsbyggande och miljö	24 av 57 = 42 procent
Produktionsteknik	47 av 49 = 96 procent
Informations- och medieteknik	69 av 194 = 36 procent
Design och produktutveckling	74 av 140 = 51 procent

Industritekniska programmet

Totalt är 87 av 169 skolor, dvs. 51 procent, certifierade som Teknikcollege.

Inriktningar

Svetsteknik	61 av 125 = 49 procent
Produkt- och maskinteknik	66 av 97 = 68 procent
Processteknik	8 av 9 = 89 procent
Driftssäkerhet och underhåll	23 av 28 = 82 procent

Motorbranschcollege

När motorbranschen bestämde sig för att ta ett krafttag kring frågan om kompetensförsörjning var Teknikcollege-konceptet förebilden.

– Vi behövde få ett mer strukturerat sätt att jobba på och göra branschen mer attraktiv. Vi ville skapa en tydlighet så att företagen vet vad skolorna gör och hur de kan stötta skolan. Men vi kapade den regionala nivån som nog passar industrin bättre, säger Caj Luoma, chef för kompetensförsörjning på Transportföretagen.

Tre år efter starten 2017 går 77 procent av eleverna på fordons- och transportprogrammets inriktning lastbil och mobila maskiner en Motorbranschcollege-certifierad utbildning, eller på en utbildning som jobbar för att certifieras. För inriktningen karosseri och lackering är motsvarande siffra 66 procent. Hittills är drygt 100 företag engagerade; 22 skolor är certifierade och 32 skolor arbetar för att bli certifierade. Samtidigt är det svårt att mäta exakta effekter av satsningen på Motorbranschcollege, menar Caj Luoma.

– Vi har framför allt attraherat de stora skolorna. Så om man ser till antalet elever är vårt genomslag mycket, mycket större. Vi bryter ny mark för vår bransch. Det har gett mycket mer än vad vi hoppats på, att vi får ut så många elever med rätt kunskaper, säger han.

Motorbranschcollege: "Vi kopplar ihop skolvärlden med företagens egna resurser"

När söktrycket fortsatte att minska till fordons- och transportutbildningarna samtidigt som yrkesrollerna krävde nya kompetenser och minst 5 000–6 000 nya medarbetare – då var det dags att göra något.

– Primärt ville vi ha större söktryck, mer kvalificerade elever och att företagen skulle uppleva att eleverna var mer anställningsbara. Vår tes är att kvalitet driver attraktivitet, säger Caj Luoma.

Han exemplifierar branschens kompetensutmaning med utvecklingen av självkörande fordon.

– Alla pratar om självkörande fordon och vi tror på en omställning av dagens förarkår. Då behöver vi ett massivt berg av kompetensutveckling. Men vem tar det ansvaret?

Konkret innebär Motorbranschcollege att det bildas en lokal samverkansgrupp där skolläring, företag och politik finns med och där ordförandeskapet innehas av ett företag. För att en skola ska kunna bli certifierad som Motorbranschcollege måste den leva upp till sex kvalitetskriterier. Kriterierna berör bland annat hur skolan samverkar med branschen, hur många elever som söker i första hand och tar examen, hur nöjda eleverna är och hur apl fungerar. Ett annat mycket viktigt kriterium är att skolan har en utvecklingsplan för lärarkåren.

– I en värld där tekniken utvecklas snabbt och man inte har någon plan, blir det inte bra, säger Caj Luoma.

Sedan starten har en mängd stora företag i branschen, som Volvo, Scania, Toyota, Bilia och Lantmännen, skrivit avsiktsförklaringar med Motorbranschcollege. Företagens bidrag kan vara allt från tid, praktikplatser, teknik, fordon och marknadsföring i skolor, till att fortbilda lärarna.

– Om vi inte har kvalitativ utbildning i gymnasieskolan får vi inte kvalitativ arbetskraft. Så vi kopplar ihop skolvärlden med företagens egna kurser. Målsättningen är att tillhandahålla femton yrkeslärarkurser per år i egen regi. Utöver det har vi årligen en jättestor konferens för fortbildning av 200 till 300 yrkeslärare.

Men den största effekten med collegekonceptet, menar Caj Luoma, är att människor kommer samman och börjar prata med varandra.

– När folk träffas, det är då det händer. Man hjälper varandra och hittar lösningar på problem. Förut undrade branschen: Hur kan vi hjälpa skolorna? Nu är det enkelt: sätt dig i MBC-gruppen. Säg till skolorna att om de inte utvecklas i linje med hur vi utvecklas så kommer vi inte kunna anställa en enda elev från dem om två år. Det ger bättre kvalitet och bättre rekrytering.

Att konceptet blivit framgångsrikt beror mycket på arbetsgivarnas intresse för frågan, menar han, och att de nått ut med marknadsföring mot föräldrar, som har stor påverkan på sina barns gymnasieval. Nu pågår även en pilot för att utveckla konceptet i form av ett Transportcollege.

– Vi har gjort 'copy and paste' på Motorbranschcollege eftersom vi tycker det är så bra. Men det här vänder sig bara till förare. Vi har fem skolor med i piloten, och motivet för att få igång det är samma som för Motorbranschcollege – att värna kvaliteten och öka attraktiviteten, säger Caj Luoma.

Men hur bra samverkan än är så tar goda lösningar tid. Att få till mer ellära i den fordonstekniska utbildningen tog tre år; ledtiden för att få ut nya kunskaper till eleverna är fem–sex år. Och det finns fortfarande utmaningar, till exempel frågan om finansiering.

– Det behövs öronmärkta statliga medel som säkerställer den samverkan som alla vill ska äga rum. Samverkan är en förutsättning för en fungerande matchning och för kvalitet i utbildningssystemet. Trots det finns det inte tillräckliga resurser för att långsiktigt säkerställa samverkan, säger han, och påpekar samtidigt att förekomsten av yrkescollege egentligen är ett underkännande av det offentliga utbildningssystemet:

– De levererar inte det vi vill ha, och företag som redan betalat genom skattsedeln får betala en gång till. Och att branschen även utbildar lärare borde i slutändan ha ett pris. För om företag använder sina resurser till det samhället skulle tagit tag i, så påverkar det i förlängningen våra arbetstillfällen. Om vi ser bristen på yrkesutbildad personal som ett samhällsproblem, låt oss hantera det som ett samhällsproblem, säger Caj Luoma.

Fakta om Motorbranschcollege

Motorbranschcollege är ett kvalitetsledningssystem med sex kriterier för fordonstekniska gymnasieutbildningar. Skolor kan certifieras som Motorbranschcollege om de har fordons- och transportprogrammets gymnasieutbildningar inom inriktningarna

- karosseri
- lastbil och mobila maskiner
- personbil.

Yrkesutgångar är personbilmekaniker, lastbilmekaniker, bilskadereparatör, maskinmekaniker och reservdelsspecialist. Rekommendationen till skolorna är att yrkesprogrammen ska vara högskoleförberedande, men det är inget krav.

En certifiering räcker i tre år, därefter måste skolan omcertifiera sig.

Företag kan engagera sig i den lokala gymnasieskolans certifieringsprocess genom att delta i en så kallad MBC-grupp med politiker, skollidare och fack- och arbetsgivarrepresentanter från de lokala företagen inom motorbranschen. Företagen ska vara i majoritet. Även elever kan ingå i MBC-gruppen. Gruppen ska ledas av en ordförande från ett motorbranschföretag etablerat i regionen, och uppgiften är bland annat att inventera framtida kompetensförsörjningsbehov.

Statistik

Totalt går idag 2 022 av 3 985 elever, dvs. 51 procent, på fordons- och transportprogram som är certifierade eller som jobbar för att certifieras som Motorbranschcollege.

Inriktningar

Karosseri och lackering	229 av 346 elever = 66 procent
Lastbil och mobila maskiner	561 av 759 elever = 74 procent
Personbil	1 232 av 2 880 elever = 43 procent

ETG College

ETG College är ett koncept för yrkesutbildning i elteknik där elever i slutet av utbildningen gör ett yrkesprov som granskas av både en företagare och en lärare. Ett godkänt prov ger ett certifikat från Elbranschens centrala yrkesnämnd, så kallat ECY-certifikat, och därmed möjlighet att börja arbeta självständigt direkt. Utbildningen har också lärlingsårets 1 600 timmar inbakade.

Den första ETG-skolan startades i Nyköping 2007 och idag är 54 skolor anslutna till ETG College. Nyligen utvärderades utbildningskonceptet i en forskningsstudie som visar att både elever, företag och skolrepresentanter ger utbildningarna mycket bra betyg.

ETG College: ”Vi går längre in i klassrummen”

Även om antalet elever på el- och energiprogrammet växte, upplevde branschens elfirmor att eleverna som utexaminerades inte hade de kunskaper branschen behövde. En lösning blev ETG – ett koncept som bakar in lärlingstiden i utbildningen och som avslutas med ett yrkesprov. Det är ett upplägg som gör ETG-konceptet unikt.

– Lärlingstiden efter en utbildning är ju vanligtvis till för att skaffa sig vissa färdigheter. Men genom att baka in lärlingstiden och avsluta med ett yrkesprov ser vi till att eleven får alla färdigheter redan under utbildningen. Med yrkesprovet säger vi att det är det här en elektriker ska kunna, säger Amanda Rafter Ekenman, chef för kompetensförsörjning på Installatörsföretagen.

Skillnaden mot andra collegekoncept, menar hon, är att ETG jobbar mer med utbildningen och mindre med att bygga samverkansprocesser.

– Vi går längre in i klassrummen. Vi tar fram utbildningsmaterial och hjälper på så sätt skolorna att tolka Skolverkets material.

Även yrkesprovet är framtaget av branschen. Provet ska visa att eleven självständigt lever upp till examensmålen; att kunna planera, genomföra och dokumentera elinstallationer. Det pågår under en vecka och företagsrepresentanter kommer dit för att bedöma och godkänna resultatet.

– När det är branschen som godkänner kvaliteten blir det en annan tyngd. För läraren blir det också en check på att eleven jag har utbildat klarar sig.

Hittills har 92 procent av de som klarat slutprovet fått jobb direkt efter examen. I dagsläget går cirka 1 800 elever på skolor som är ETG-anslutna. Målet är att till år 2024 ha 1 500 elever i konceptet. ETG räknar med att söktrycket då också ökat till 1,5 per utbildningsplats.

Sedan starten har ETG-konceptet undersökts i flera studier – nu senast av en forskare på Lunds universitet som granskat hur elever, företag och skolrepresentanter ser på mervärdet av ETG-utbildningarna jämfört med traditionella el- och energiutbildningar. Slutsatsen är mycket positiv – de intervjuade ser många mervärden med ETG: utbildningens kvalitet, den yrkesskicklighet och anställningsbarhet som eleverna får och att utbildningen är mer relevant för branschen jämfört med en traditionell el- och energiutbildning. ETG-konceptet ger både större individ-, bransch- och samhällsnytta, enligt studien.

– Det är ett otroligt fint resultat. Nyckeln är att det är bra samverkan mellan skola och företag, att det finns väl fungerande programråd och att företagen själva bedömer yrkesprovet. Det blir tydligt för eleverna redan i ettan, att allt de gör ska leda till provet. Och det blir tydligt för lärarna vad de ska lära sina elever. Yrkesprovet hjälper till att skapa en bra plattform, och eftersom det är framtaget av branschen blir företagen delaktiga i att granska vanligt förekommande installationer. Klarar du provet ska du kunna vara anställningsbar, säger Amanda Rafter Ekenman.

Fakta om ETG

2011 etablerades ETG-konceptet som nu bytt namn till ETG College. Konceptet ägs av Elteknikbranschens Gymnasieskolor i Sverige AB med syfte att försörja elteknikbranschen med välutbildade elektriker, höja kvaliteten i yrkesutbildningen och göra det attraktivare att studera till elektriker.

ETG College integrerar lärlingsåret genom utvidgad APL-period inklusive yrkesbevis.

Företagen som är med ska vara med i skolans programråd, där utbildningsinnehåll och praktikplatser diskuteras. De får också möjlighet att bedöma yrkesproven.

Den som tar examen från ETG College får ett yrkescertifikat av Elbranschens centrala yrkesnämnd ECY. På så sätt kan eleven ta anställning som elektriker enligt parternas kollektivavtal – Installationsavtalet – direkt efter att studierna har avslutats.

ETG College har tre utbildningar inom el- och energiprogrammet:

- automation
- installation
- kommunikation och säkerhet.

Yrkesutgångar är elektriker, automationstekniker, processtekniker, industrielektriker, mekatroniker, industriell automationstekniker samt larm- och säkerhetstekniker.

Totalt är cirka 54 skolor anslutna, varav 40 är gymnasieskolor och 14 vuxenutbildningar. Av cirka 270 skolor och utbildningar är 54 ETG College.

Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege är ett samarbete mellan arbetsgivare, fack och utbildare inom vård- och omsorgssektorn. Även Vård- och omsorgscollege har byggt sin struktur på Teknikcollege.

Samarbetet inom Vård- och omsorgscollege sker på nationell, regional och lokal nivå. Ett regionalt Vård- och omsorgscollege består av minst tre kommuner och en region. Samarbetet leds av en styrgrupp med arbetsgivare, utbildare och fackförbund, ibland även universitet och arbetsförmedling. Arbetsgivarna är i majoritet och ordföranden representerar arbetsgivarna. I den regionala styrgruppen finns även representanter från de lokala styrgrupperna, som är uppbyggda på ungefär samma sätt.

Ett lokalt college består av en eller flera kommuner, privata vårdgivare, fackliga organisationer och utbildare inom vård och omsorg. Arbetsgivarna är i majoritet och har ordförandeposten.

De första utbildningarna certifierades som Vård- och omsorgscollege år 2008 och vid årsskiftet 2019/2020 fanns 22 regionala och 96 lokala college.

Genom Vård och omsorgscollege kan personer med utbildning från ett annat land få sin kunskap validerad. Dessutom utbildar man språkbudsutbildare och språkombud – medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Vård- och omsorgscollege är också engagerat i Yrkes-SM och Yrkes-VM.

Bakom satsningen står arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Vårdföretagarna, Sobona, Fremia samt fackförbundet Kommunal.

Fakta om Vård- och omsorgscollege

I samverkan ingår 224 kommuner, 19 regioner och landsting, 90 privata verksamheter, 156 gymnasieskolor (varav 4 med barn- och fritidsprogrammet), 213 vuxenutbildare inom vård och omsorg och 2 inom barn och fritid, samt 32 yrkeshögskoleutbildningar. Merparten utbildar sig vid vuxenutbildning.

En certifiering räcker i tre år. Därefter måste utbildningsanordnaren ansöka om ny certifiering. Certifieringar av skolor görs av certifierare som utbildats av Vård- och omsorgscolleges kansli.

VVS-college

VVS-branschen var först ut bland hantverksyrkena att kvalitetssäkra utbildningar inom VVS och fastighet på gymnasiet. Begreppet ”förstklassig skola” fanns i tio år och 2020 bytte konceptet namn till VVS-college.

Det var branschens yrkesnämnd, VVSYN, som 2010 startade kvalitetssäkringen av skolor för att se till att eleverna skulle få en utbildning som förbereder dem inför lärlingstiden.

VVS-college har ett nära samarbete med företag och bransch. Företag deltar på skolans programråd och är med och bedömer elevernas gymnasiearbete. På så sätt får skolorna företagens önskemål på utbildningen, och företagen får en bra insyn i hur skolornas utbildning går till och vad eleverna lär sig. I slutet av utbildningen genomför eleverna ett gymnasiearbete bestående av praktiska tester. Dessa bedöms av en arbetsgivare eller annan person med kompetens inom området. På så sätt säkras skolan att eleven har rätt kunskaper.

VVS-college: ”Installatörsföretagens medlemmar är skolornas kunder”

Installatörsföretagens Ylwa Glismann var en av initiativtagarna till kvalitetssäkring av utbildningarna.

– Rent krasst är det ju faktiskt så att Installatörsföretagens medlemmar är skolornas kunder. Vi tar emot det som de producerar, det vill säga eleverna, och då vill vi att de ska ha fått den bästa möjliga grunden att stå på. VVS-college är ett sätt för oss som arbetsgivare att visa utbildarna vad vi förväntar oss av dem, säger hon i en intervju med VVSYN, VVS-branschens yrkesnämnd.

Själva idén till branschrekommenderade utbildningar föddes under en lärarträff i oktober 2008. VVS-branschens yrkesnämnds dåvarande yrkeskommitté hade bjudit in skolpersonal från Stockholm, Gotland, Dalarna och Uppsala till en workshop kring VVS-programmets framtid.

Det var något helt nytt att en hantverksbransch ställde krav på skolor.

– Det vi fick klart för oss var att vi inte fick ha högre krav än Skolverket, men i gengäld lyfte vi in flera delar av läroplanen i VVS-college. Vi har till exempel höjt kraven på konkret arbetsmiljöarbete i skolorna.

Tillsammans med kollegor förankrade Ylwa Glismann konceptet i skolvärlden. Lärarkåren tog snabbt till sig upplägget, medan rektorerna var mer avvaktande. VVS- och fastighetsprogrammet är bland Sveriges dyraste gymnasieutbildningar – material, verktyg och lärare kostar. Men konceptet blev framgångsrikt och gjorde att till exempel Byggbranschens yrkesnämnd tog fram konceptet Branschrekommenderad skola.

Fakta om VVS-college

Ett branschcertifierat VVS-college ger eleverna förutsättningarna att få de kunskaper som företagen förväntar sig att de ska ha när de slutar skolan.

Skolor med VVS- och fastighetsprogrammet, som har inriktning VVS, kan bli certifierade. Yrkesutgångarna VVS-montör, sprinklermontör, isoleringsmontör och industrirörmontör har möjligheten att bli branschcertifierade.

Kriterier för certifiering rör bland annat om skolan erbjuder rätt kurser, har bra lokaler och utbildade lärare.

För gymnasieskolor är det frivilligt att bli VVS-college. För skolor som har vuxenutbildning, arbetsmarknadsutbildning eller företagslärlingsutbildning är det ett krav att skolan är godkänd som VVS-college för att eleven ska få tillgodoräkna sig hela utbildningen.

51 gymnasieskolor och 15 vuxenutbildningar är certifierade för VVS-college. Runt 2 000 elever läser VVS- och fastighetsprogrammet på en branschcertifierad utbildning.

Det är VVSYN, VVS-branschens yrkesnämnd, som godkänner skolorna.

Branschrekommenderad skola

Med inspiration från VVS-college tog BYN, byggbranschens yrkesnämnd, fram konceptet Branschrekommenderad skola. Det innebär att gymnasieskolor med bygg- och anläggningsprogrammets inriktningar anläggningsfordon, husbyggnad och mark- och anläggning kan bli rekommenderade av byggbranschen.

Syftet med konceptet Branschrekommenderad skola är att göra branschens förväntningar på skolor tydliga och på så sätt bidra till utveckling av utbildningarna. Det är BYN som har tagit fram de kriterier som gäller för att bli en branschrekommenderad skola på bygg-, anläggnings- och maskinförarutbildningar. Kriterierna rör lokaler, utrustning, apl, arbetsmiljö, lärartäthet och samverkan med branschen. Branschrekommendationen gäller för två år och programrådet ska sedan minst en gång per år säkra att alla kriterier fortsatt är uppfyllda.

Fakta om Branschrekommenderad skola

Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) erbjuder gymnasieskolor med bygg- och anläggningsprogrammets inriktningar anläggningsfordon, husbyggnad samt mark- och anläggning en kvalitetsmärkning. Skolor som uppfyller BYN:s kriterier bedöms ha förutsättningar att ge grundläggande yrkesutbildning som uppfyller byggbranschens krav, och blir branschrekommenderade.

BYN samverkar med både gymnasieskolor, vuxenutbildare och företag.

I BYN samverkar Byggföretagen, Byggnads, Maskinentreprenörerna (ME) och SEKO (Facket för Service och Kommunikation).

ME-skolan

Tillgången på kvalificerade maskinförare är branschens viktigaste framtidsfråga, enligt Maskinentreprenörerna. Den digitala utvecklingen och automatiseringen, tillsammans med klimat- och hållbarhetsutmaningen, ställer nya och högre kompetenskrav. Men de 300 elever som varje år tar examen från bygg- och anläggningsprogrammets maskinförarutbildning räcker inte för att täcka branschens behov av kompetens i nya infrastrukturprojekt, eller för att möta pensionsavgångarna.

Så för att säkra kvaliteten, öka utbildningens och yrkets attraktivitet och trygga tillgången till utbildningsplatser, driver bransch- och arbetsgivarorganisationen Maskinentreprenörerna (ME) det helägda dotterbolaget ME-Skolan AB.

ME-skolor finns på nio orter i Sverige, från norr till söder, för elever som går bygg- och anläggningsprogrammets inriktning anläggningsfordon. ME har valt att göra ME-skolan till regionala satsningar för att säkra att maskinförarutbildningar ska finnas över ett stort geografiskt område. I konceptet ingår partnerskap med maskintillverkare som gör det möjligt för enskilda skolor att hantera den investeringskostnad som en maskin normalt sett är.

Fakta om ME-skolan

ME-skolan utbildar maskinförare i samarbete med gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen. Skolan ordnar också kurser och vidareutbildningar för personer som redan är verksamma i branschen. ME-skolan ansvarar för maskinförarutbildningen, och huvudmannen ansvarar för utbildningen i kärnämnena. ME-skolan erbjuder företag handledarutbildning och utbildar handledare i samarbete med Skolverket.

ME-skolan arbetar också för ökad integration i branschen, både vad gäller etnisk tillhörighet och kön, och för att öka intresset för branschen både hos unga och hos dem som vill byta karriär senare i livet.

Eleven får yrkesexamen och grundläggande högskolebehörighet, om de ämnen som krävs valts till. ME-skolan kan även ge gymnasial lärlingsutbildning.

Företag som driver skolor

Vissa större företag väljer att starta egna friskolor för att få tag på de murare, snickare, industritekniker, processoperatörer, fordonsmekaniker och CNC-operatörer de behöver. Bland våra exempel i den här rapporten finns företag i fordonsindustrin som Scania och Volvo, industritekniska företag som SKF och Sandvik, företag inom petrokemisk industri som Perstorp, och byggföretag som Skanska och Peab.

Skälen till att företagen startar skolorna är i grunden samma: det är svårt att hitta den kompetens företagen behöver på de orter där stora verksamheter är förlagda. De yrkesutbildningar som finns räcker inte för företagets behov. Antingen för att det är för få sökande, eller att innehållet i utbildningen inte motsvarar företagets behov, eller både och.

Att som ett stort företag med flera tusen anställda driva en skola för att varje år få ett litet antal nya medarbetare med gymnasiekompetens – är det verkligen värt det? Alla företag i den här rapporten tycks svara ja. Det gör det möjligt att påverka utbildningsinnehållet och få medarbetare med uppdaterad kompetens. Många som anställs har dessutom redan gjort apl på företaget. De har sommarjobbat och kanske ätit lunch i samma matsal som övriga anställda varje dag. De är redan bekanta med miljön och arbetsuppgifterna. De har tagit del av företagskulturen, skaffat sig kontakter och är bekanta för övriga anställda på företaget. Skolan är också bra marknadsföring för företaget, branschen och dess yrken. Att ha en egen skola underlättar helt enkelt företagets kompetensförsörjning och rekryteringen av nya medarbetare.

Scania

Fordonstillverkaren Scania har 15 000 anställda, varav 9 000 tjänstemän, bara i Södertälje. Företaget har drivit yrkesgymnasium sedan 1940-talet, men när söktrycket till den industritekniska utbildningen minskade under 2000-talet beslöt företaget att tillsammans med Astra Zeneca starta Mälardalens Tekniska Gymnasium – MTG. Utbildningen som erbjuds är unik: en teknikutbildning som ger dubbel kompetens – både yrkeskompetens och högskolebehörighet i och med att eleverna läser både industritekniska programmet och teknikprogrammet.

Att utbildningen skulle ge högskolebehörighet var nödvändigt, menar Thomas Westerlund, head of attract and recruit på Scania och ledamot i styrelsen för MTG. En högskoleförberedande utbildning ger trygghet, både för elever och föräldrar.

– Det gör att fler vågar satsa på en yrkesutbildning. För vi vill ju att de som går här ska börja jobba hos oss direkt, samtidigt som de som pluggar vidare förhoppningsvis har knutit ett band till företaget så att de kommer tillbaka, säger han.

Scania: "Närheten till fabrikerna gör att vi kan få direkt återkoppling"

I en bransch vars produkter traditionellt drivits av fossila bränslen handlar det nu om att ställa om: elektrifiering och digitalisering gör att många yrken förändras i grunden. Montörer blir tekniker och för Scantias del handlar det både om ett teknikskifte och en storskalig expansion i till exempel Kina.

– Vi är i början på en väldigt stor förändring, vilket gör att vi i ännu högre utsträckning behöver mer och ny kompetens. De vi utbildar blir en helt annan kategori av industriarbetare, säger Thomas Westerlund.

För att få den kompetens företaget behöver är skolan, MTG, viktig. Skolan ligger på Scantias område i Södertälje, söktrycket är högt och de drygt 200 elever som tas in varje år kommer från hela regionen runt Södertälje och Stockholm. Fördelarna med att ha en egen skola är många.

– Närheten till fabrikerna gör att vi kan få direkt återkoppling från verksamheten. Att få skolkunskaper att vara relevanta är mycket lättare när man har direktkontakt med avnämaren. Vi sitter med i styrelsen för skolan och jag får direkt signaler om det inte funkar. Skolan och företaget har en väldigt tät dialog, säger han.

Utbildningen varvar teori och praktik på Scania och efter tre år erbjuds alla elever sex månaders visstidsanställning – ett erbjudande som för de allra flesta leder till fast jobb. Antalet elever täcker ungefär en tredjedel av Scantias behov av nya industritekniker. Men gymnasieskolan är inte enda sättet att få in kompetens för Scania; företaget har en omfattande rekryteringsverksamhet och driver även interna program för kompetensväxling och vidareutbildning. Men i dagsläget finns inga planer på att starta fler gymnasieskolor.

– Det här är nog den omfattning vi klarar. Under högkonjunktur har vi åkt runt i landet för att rekrytera. Vi var till exempel i Sandviken när Sandvik inte anställde, och rekryterade personer som gått Göranssonsska gymnasiet.

Idag är MTG en etablerad gymnasieskola i regionen, men Thomas Westerlund tycker att de är för ensamma. I kraft av sin storlek kan Scania och Astra Zeneca både finansiera en skola och efterfråga en stor andel elever. Men det är svårare för mindre företag. Den här typen av utbildning är resurskrävande, jämfört med en rent teoretisk gymnasieutbildning.

– Vi skulle behöva fler såna här utbildningsinitiativ och jag skulle gärna se en mer samlad strategi från statligt och regionalt håll som även rör industrier i Stockholmsområdet, så att även mindre företags behov kan fångas upp. Och jag skulle gärna se att kommunen hade en skola som kunde utbilda åt de mindre företagen. Men yrkesprogrammen har försvunnit från många kommunala gymnasier. Att det finns yrkesprogram är viktigt för svenskt näringsliv, säger Thomas Westerlund.

Sandvik

Den globala verkstadskoncernen Sandvik har 47 000 anställda i över 30 länder, varav cirka 9 000 i Sverige. Idag har företaget två egna gymnasieskolor, en i Sandviken och en i Gimo. De erbjuder industritekniska program som, förutom yrkesexamen, ger grundläggande högskolebehörighet och möjlighet att välja till särskild högskolebehörighet. Skolorna startades 2002 och 2007 och ägs till 91 procent av Sandvik och 9 procent av Sandvikens respektive Östhammars kommun. Anu Lindahl är vd för utbildningsbolagen som driver skolorna.

– Skolorna startades för att ha en rekryteringsbas. Sandviken har 39 000 invånare och Östhammar 22 000, varav knappt 3 000 i Gimo. Men företaget upplevde brist på relevant industriteknisk kompetens och ville säkra tillgången till den på den egna orten. Då valde man att starta egna industritekniska program, säger hon.

Sandvik: ”Eleverna ser att de har mycket större chanser att få jobb”

Tillverkningsindustrin står mitt i den fjärde industriella revolutionen och för Sandvik är de egna gymnasieskolorna i Sandviken och Gimo en viktig bas för kompetensförsörjningen.

Yrkesprogrammen på Göranssonsska skolan och Wilhelm Haglunds gymnasium utbildar elever till industritekniker. Sommarjobb på Sandvik garanteras och det finns möjlighet att göra praktik utomlands. Målet är att eleverna efter examen ska kunna jobba på Sandvik eller på andra industri- och teknikföretag i regionen.

– Vi är ju i ett lyckligt läge att vi har bra resurser och superfina verkstäder med moderna maskiner. Digitalisering, programmering och automation bli ännu starkare inslag, och eleverna lär sig använda modern teknik för hållbara lösningar och ser att de har mycket större chanser att få jobb med våra utbildningar. De behöver inte välja yrkes- eller högskoleförberedande, de får båda. De blir direkt anställningsbara, kan jobba några år och sen plugga vidare om de vill, säger Anu Lindahl.

Samarbetet mellan skolorna och Sandvik är tätt.

– Vi har programråd och en aktiv styrelse med representanter från Sandvik och kommunen. Vi tittar på hur ser det ut i kommunen utifrån demografi och befolkningens mängd och ser till Sandviks behov, ambitioner och mål. Och vi har gemensamma strategidagar, säger hon.

Båda skolorna är även certifierade som Teknikcollege, och Anu Lindahl är ordförande i Teknikcollege Gästrikland. Det regionala samarbetet är viktigt, menar hon. Samverkansplattformen kopplar ihop både kommun, arbetsförmedling, företag och skolor. För Sandvik kan inte bara se till sig själva – hela regionen behöver samarbeta för att människor, företag och samhälle ska må bra.

– För att vi ska ha livskraftiga kommuner som lockar invånare som trivs och mår bra måste vi ha företag, för vi kan inte leva med bara sjukhus och skolor som arbetsgivare. Och för att företagen ska kunna leva och växa måste de ha rätt kompetens. För Sandviks del kanske vi skulle kunna klara oss utan Teknikcollege, men regionen gör det inte. Vi är resursstarka, men vi måste tänka region, inte enskilda aktörer. Och vi måste utbilda för hur behovet ser ut i regionen, så att det finns arbeten för eleverna att gå till. Annars tycker jag det är oansvarigt.

Men hon önskar att fler företag ville engagera sig. Låta elever komma ut på studiebesök och praktik och marknadsföra branschen. Industrin behöver lyftas fram som den moderna och trygga arbetsgivare med utvecklingsmöjligheter som den faktiskt är.

– Mitt önskemål är att fler företag skulle känna ansvar för den framtida kompetens de kommer behöva. Även om mindre företag har mindre möjligheter att engagera sig kan alla bidra med något litet. Det handlar inte om skolfrågor, det handlar om kompetensförsörjningsfrågor.

Eleverna är attraktiva även för andra företag, till exempel har både Scania och Northvolt rekryterat elever från Sandvik. Skolorna har också höga ambitioner för framtiden. Hållbarhet är ett centralt område och som ett resultat av ett hållbarhetsprojekt i skolan har det installerats solceller på skolans tak. Men att driva den här typen av gymnasieutbildning är resurskrävande.

– Fordonsprogrammen brukar få högsta elevpengen, och industriteknik näst högsta. Vi styrs helt av den kommunala ersättningen. Men det sänder inte rätt signaler till industrin och företagen om man tar bort resurser, för då måste vi dra ned.

SKF

Det globala industriföretaget SKF finns i 130 länder och har 41 000 anställda, varav cirka 1 900 i Göteborg där huvudkontoret finns. Precis som för Scania är det här med yrkesutbildning inget nytt. Sedan 1937 driver de egen skola: SKF Tekniska Gymnasium. Skolan erbjuder ett industritekniskt program som ger grundläggande högskolebehörighet, möjlighet till utlandspraktik i Kina, USA eller Indien och även till timanställning på SKF. Idag är skolan även certifierad som Teknikcollege. Cecilia Lack kom till SKF som elev 1989. Idag sitter hon i skolans styrgrupp.

– Vissa år har det inte varit så många sökande. Och för några år sen var det på tal att släppa skolan. Men vi kom fram till att den var viktig att ha kvar. Det nära samarbetet är ett sätt att både bygga kompetens och marknadsföra SKF, säger hon.

SKF: ”De som går på skolan har alltid förtur till anställning”

SKF Tekniska Gymnasium utbildar varje år drygt 30 elever beroende på söktryck och konjunktur. Det industritekniska programmet ger jobb som maskinoperatör – en roll som förändras.

– Det blir mycket mer automation och övervakning. Dagens operatörer behöver ha den analytiska förmågan att se trender i information och kunna agera, säger Cecilia Lack.

Skolan ligger alldeles intill fabriken och kontaktytorna mellan skolan och företaget är täta och många. All praktisk utbildning sker på företagets utrustning och i styrgruppen – där både företags- och skolrepresentanter sitter – diskuteras hur utbildningen kan anpassas efter företagets behov. I företagets matsal samsas både elever och anställda, vilket gör att eleverna blir en del av företagets vardag. Eleverna är på fabriken när de gör praktik, och anställda är i skolan när de anlitas som till exempel föreläsare i olika ämnen.

– Jag kan till exempel vara där och prata kvalitet ur SKF:s perspektiv. På så sätt håller sig även lärarna ajour med vad som händer i industrin. Och när eleverna kommer på praktik vill vi att de ska ha vissa utbildningar med sig redan, som till exempel i säkerhet. Då kan vi se till att skolan klär på dem det. Jag tror att det här integrerade lärandet är värdefullt för alla och det är en fördel att eleverna under tre års tid får ta del av vår kultur, säger hon.

Skolan har också vuxenutbildning för att vidareutveckla personalen, vilket innebär att personal som är intresserad av att läsa in till exempel yrkeslärarutbildning kan göra det, för att sedan jobba som lärare på skolan. Och de elever som gått på skolan har förtur till anställning.

– Vi har såklart som ambition att behålla våra elever. Men det är alltid några elever som söker vidare till högskolan. Givetvis uppmuntrar vi dem som vill att söka vidare och få ingenjörsutbildning. Och många som börjar på Chalmers gör sina exjobb hos oss, och då är de redan lite kända i organisationen.

För att få ungdomar intresserade presenterar de företaget och utbildningen i skolor och på mässor.

– Vi har en fördel av att stan växer runt omkring oss, vi har bra kommunikationer och skolan är liten, det är också en charm. Jag vet inte om det skulle ge oss så mycket mer att bli större. Vi har elever även från kranskommunerna, för många söker det lilla.

Men de önskar att de hade fler kvinnliga sökande. Nyligen satsade GTG, Göteborgsregionens Tekniska Gymnasium, som drivs av Volvo, på en ny ekonomiutbildning. Det blev ett sätt att attrahera även tjejer. Kanske är en ekonomiutbildning något även för SKF.

– Vi har inga jättestora visioner framåt, men skulle väldigt gärna få in fler tjejer.

Perstorp

Det kemitekniska globala företaget Perstorp, med verksamhet både i Europa, Asien och Nordamerika, har också drivit egen skola i många år. 1996 startades Perstorp Tekniska Gymnasium. Skolan ligger inne i Perstorp, bredvid fabriken. Här erbjuds både det industritekniska programmet och el- och energiprogrammet. Utbildningarna ger både yrkes- och grundläggande högskolebehörighet, och praktik både i Sverige och utomlands. Idag är Perstorp Tekniska Gymnasium även Teknikcollege-certifierat. Motivet för att starta skolan var som för så många andra: kompetens- och kvalitetsbrist.

Perstorp: "Industrin hade dåligt rykte"

Bengt Johansson Ranmo är HR-chef på Perstorp. Han var med när skolan startade. Då hade företaget fler anställda i Perstorp, nästan 2 000 mot dagens 650. Men industrin hade dåligt rykte och få sökte till yrkesutbildningarna.

– Skolan var ett försök att skapa en källa att rekrytera från. Det fanns en processteknisk utbildning i Klippan, men för varje år blev urvalet sämre. Det räckte inte för våra behov, säger han.

Företaget sneglade bland annat på ABB:s industrigymnasium i Västerås.

– Vi såg vilken kvalitet de fick ut, samtidigt som vi hade svårt att attrahera och hade få sökande till varje tjänst. Vi ville ha mer kvalificerad arbetskraft, säger han.

Tanken blev att starta ett industritekniskt program med inriktning mot processteknik, med 30 elever varje år. Utbildningen skulle vara högskoleförberedande, ha utlandspraktik och möjligheter till sommarjobb. De knöt också till sig en rektor med gott rykte i trakten.

– En tredjedel av eleverna skulle gå rakt in till oss som processoperatörer, en tredjedel tänkte vi skulle läsa vidare inom kemi och en tredjedel skulle läsa vidare till något annat som vi också kunde ha nytta av.

Men det gick inte riktigt som planerat: skolan fick massor av sökande från hela landet, betygssnittet gick upp – och majoriteten av eleverna valde att läsa vidare på högskola. Efter hand har situationen förändrats. Årskullarna har minskat, fler sökande kommer idag från närområdet där även andra skolor lanserat liknande program. Idag går många elever in i Perstorps produktion efter avslutad utbildning, och flera av de som läste vidare har kommit tillbaka till andra jobb på Perstorp.

– Cirka 15 procent av våra anställda i Perstorp har gått på skolan, och ser vi på de som är födda 1985 och senare är siffran mycket högre.

Skolan är också viktig för att få in sommarjobbare.

– Vi behöver drygt 100 sommarjobbare till produktionen. Tidigare hade vi extrafolk som jobbade med rekrytering bara av sommarjobbare, och det var svårt. Nu får vi 20–30 nya elever som kan gå rakt in i vår produktion varje år.

Skolan skapade tidigt en styrgrupp med representanter från andra företag och universitet, precis som idag i Teknikcollege.

– Vi lyssnade mycket in i organisationen: Vilka är behoven? Hur ska praktiken se ut? Vi har många svar internt men vi har aldrig alla svar. Vi försöker hänga med både i pedagogik och utrustning och är öppna att ta hjälp, till exempel hoppa på Teknikcollege när vi kunde göra det. För man är alltid starkare om man går ihop. Och vi har mycket samarbete med andra processindustrier och bolag som skänkt oss utrustning som vi kan använda i undervisningen, säger han.

Merparten av utbildningen sker på skolan som har labb- och processutrustning. Praktiken görs på Perstorp eller på andra företag i närheten.

– Viss utrustning har vi inte, då har vi skickat elever till exempelvis Emmaboda eller Hässleholm, och då sker utbildningen på andra skolor.

Att starta skola är ett stort beslut. Är det värt det?

– Ja, det är vår bedömning. Det går inte alltid ihop ekonomiskt, företaget skjuter till pengar vissa år för skolpengen räcker inte, men det är ändå värt att behålla skolan. Vi driver den inte för att tjäna pengar utan för att få en källa att ösa kompetens ur. Det är också väldigt god pr för Perstorp som företag, och det är inte särskilt många år sen vi gjorde en stor ombyggnad av skolan och satsade mycket pengar på det. Det visar att företaget verkligen ser detta långsiktigt.

Ambitionen för framtiden är att även bli ett tekniskt gymnasium.

– Men det har vi inte fått godkänt än, våra närkommuner har sagt nej, de tycker att det redan finns tillräckligt med tekniska utbildningar i trakten. Vi tycker att valfrihet för ungdomar är värd mer. Samtidigt är det viktigaste att man läser teknik, snarare än var man läser teknik.

Företaget diskuterar också att starta en YH-utbildning.

– Vi har möjlighet att utbilda vuxna med i stort sett befintliga resurser. Vi har utrustning, maskiner och praktikplatser. Vi ska titta närmare på det. Vi behöver kompetens och våra behov på det området måste få styra. Annars finns ingen anledning att driva en skola, säger Bengt Johansson Ranmo.

Peab

Byggföretaget Peab startade sin första skola 2006. Idag har företaget tre egna gymnasieskolor med gymnasieprogrammet bygg och anläggning, i Solna, Malmö och Göteborg. Peab tar också in elever som går gymnasiets introduktionsprogram, och med Peabskolorna vill företaget även göra samhällsnytta i ett större perspektiv.

Peab: "Alla ska kunna bli medarbetare hos oss"

Ett sätt att få in rätt kompetens och samtidigt göra en samhällsnytta. Så beskriver Peab skälet till att företaget driver tre egna gymnasieskolor inom bygg och anläggning och även tar emot elever på gymnasiets introduktionsprogram.

Varje år tas cirka 40 elever in till de tre skolorna. Cirka 20 procent av eleverna går introduktionsprogrammet, men de gör det inom ramen för programmet för bygg och anläggning.

– Såvitt jag vet är det inga andra skolor som gör så. Men vi ser det som en del av samhällsinsatsen. Och vi tänker att alla ska kunna bli medarbetare hos oss, säger Alexandra Johansson, vd på Peabskolan.

Den första skolan startades 2006 i Ängelholm, i en tid när söktrycket till bygg- och anläggningsprogrammen var högre än idag. Så det var egentligen inte på grund av brist på personal som skolan startades – snarare att företaget ville få större möjlighet att påverka utbildningen och knyta skolan närmare det arbetsliv som eleverna skulle ut i.

– Skolorna är en fantastisk möjlighet att få in medarbetarna i vår kultur. Och vi har en egen pedagogisk modell där vi jobbar ämnesintegrerat, så det blir tydligt vad du ska använda ämneskunskaperna till. Vi har också väldigt mycket apl, i tvåan och trean mer än 50 procent, alltså mycket mer än skollagen kräver, eftersom vi tänker att det är ute i verkligheten man lär sig som bäst.

– Men den största fördelen är att skola och företag kan få del av varandras kompetens, och för skolans del är det oerhört förmånligt att ha ett företag i ryggen. För även om skolan är styrd i vad vi ska utbilda, kan vi alltid forma och lägga till kurser efter behov, säger Alexandra Johansson.

Praktik görs både på Peab och på andra företag, eftersom praktiken ska anpassas efter elevernas behov och en elev kan behöva träna moment som just då inte finns på Peabs byggen. Alla lärare ska vara legitimerade, och flera kommer direkt från arbetslivet och läser in lärarutbildningen parallellt. Att ha medarbetare som utbildar sig är alltid givande, menar Alexandra Johansson, det väcker tankar som arbetsplatsen kan ha användning av. Och samarbetet mellan skolan och företaget är tätt.

– Vi har avstämningsmöten kontinuerligt, och handledarna är viktiga för att säga till om de ser saker vi behöver ändra på. Personer från företaget kommer till skolan och elever gör studiebesök på arbetsplatserna.

Skolorna används även till att utbilda medarbetare internt, till exempel i kunskaper det finns lagkrav på eller i jämställdhet och mångfald. Behovet av kompetens är stort.

– Det är ju inte så att Peabskolorna kan förse Peab med all kompetens vi behöver, men det är en viktig komponent. Vi har behov av många yrkeskategorier. De som kommer från oss går in och blir lärlingar, så där det behövs lärlingar bidrar vi med en stor andel, säger hon.

Skanska och Volvo

Även Skanska och Volvo har egna gymnasieskolor. På Skanskagymnasiet kan de drygt 100 eleverna läsa teknikprogrammet med inriktning samhällsbyggnad och ett fjärde år för att bli gymnasieingenjör. Företaget beskriver skolan som ”liten, med modern teknisk utrustning och familjär stämning” enligt hemsidan. Skolan startades 2009 för att kunna erbjuda ett skräddarsytt gymnasieprogram med riksintag till elever intresserade av bygg. Syftet: att rekrytera kompetenta medarbetare inom områden där det i framtiden kommer att råda brist.

Skolan ligger centralt i Växjö och har även ett eget internat där ungefär hälften av eleverna bor. När skolan startades var det den första i Sverige som var anpassad för blivande arbetsledare inom byggbranschen. Utbildningarna innehåller apl på något av Skanskas projekt och ger möjlighet till provanställning hos Skanska efter studierna. Enligt företaget leder en examen till gymnasieingenjör nästan garanterat till jobb.

Praktiken ses som mycket viktig. Skanska har verksamhet på 234 orter i Sverige och driver cirka 3 000 projekt per år, så eleverna kan bo på annan ort under praktiken. Då betalar skolan rese- och boendekostnader.

”För oavsett hur mycket kunskap du kan ta till dig genom lektioner och läromaterial, så är det praktiken på Skanska som ger dig den värdefulla erfarenheten från ett pågående byggprojekt. Du knyter kontakter och du bildar dig en naturlig förståelse genom att du kan se sammanhången av dina teoretiska kunskaper. Vid din sida får du en handledare som ser till att du kommer in i det dagliga arbetet. Praktiktiden är sammanlagt fem veckor av din studietid.”

Citat från skolans webb

Den skola som Volvo Cars driver heter GTG – Göteborgsregionens Tekniska Gymnasium. Skolan startades 1998 och ägs gemensamt av Volvo Group och Volvo Cars tillsammans med Göteborgs Stad. I samma lokaler som gymnasieutbildningar finns bedrivs även yrkeshögskoleutbildningar, yrkesvuxutbildningar och uppdragsutbildningar för företag genom GTC – Göteborgs Tekniska College, som också ägs av Volvo Group och Volvo Cars tillsammans med Göteborgs Stad. GTC och GTG är certifierade som Teknikcollege.

Gymnasieskolan tar varje år emot 128 elever på teknikprogrammet och 32 elever på det industritekniska programmet. Skolan har även ett ekonomiprogram, men det är inte öppet för antagning just nu.

– Skolans utbildningar följer behovet som företaget har. Vi ger input till utbildningarna för att göra ungdomarna anställningsbara efter avslutade studier. Genom praktik och sommarjobb får eleverna lära känna verksamheten, de får praktisk erfarenhet, kan öka sin kompetens, få ett nätverk och erfarenhet som gör det möjligt för dem att senare lättare få anställning, säger Katarina Borcic, som är competence manager inom talent management på Volvo Cars.

Det industritekniska programmet har funnits sedan starten och ges med inriktningarna automation och elmekanik. Programmet riktar sig till elever som främst har målet att arbeta efter gymnasiet, och utbildningen ger grundläggande högskolebehörighet. Teknikprogrammet leder till examen som gymnasieingenjör och erbjuder fyra inriktningar: automation, design och produktutveckling, elektronik och programmering och teknisk natur.

Ekonomiprogrammet har breddning inom teknik och är högskoleförberedande. Programmen ger från 2 800 till 3 600 poäng.

Cirka 20 procent av tiden på samtliga program består av apl, och GTG erbjuder även möjlighet att göra praktik utomlands under årskurs tre. Den första praktikperioden görs vid Volvos produktion av personbilar och lastvagnar för att få en inblick i den producerande industrin. Övriga praktikperioder är anpassade till det program eleven läser och är förlagda till kring- och sidofunktioner till den direkta produktionen eller till en avdelning inom elevens programområde, exempelvis logistik, ekonomi, produktutveckling, kvalitet eller underhåll. Totalt erbjuder Volvobolagen 800 praktikplatser per år för att väcka intresse för industrin som arbetsgivare.

Eleverna har även möjlighet till sommarjobb i fyra veckor efter både år två och år tre – en chans att bättra på kontaktnätet och tjäna extra pengar.

En undersökning från 2017 visar att av de elever som tog examen mellan 2010 och 2016 är 95 procent mycket eller ganska nöjda med utbildningen på GTG. 28 procent av eleverna arbetade inom Volvo.

Företaget sitter med i flera branschråd och samarbetar med gymnasiet kring olika elevaktiviteter och event som till exempel öppna hus, karriärdagar och mässor, och besöker gymnasiet för att visa upp företaget och prata om anställningsbarhet, efterfrågade kompetenser och sommarjobb.

Apl – arbetsplatsförlagt lärande

I alla yrkesprogram ingår apl, arbetsplatsförlagt lärande, och i det här avsnittet presenteras sex företag som tar emot elever på apl. Att ta emot elever på apl är både ett sätt att hitta ny egen kompetens och ett sätt att ta ansvar – för eleverna och branschen. Många av företagen som tar emot elever på apl är också engagerade i skolans programråd, men inte alla. När de tar emot elever på praktik ser de hur elevernas kompetens står sig, och i programråden kan de återkoppla till skolorna så att utbildningarna blir mer branschanpassade. Flera av företagen berättar också att de har bra samverkan med andra företag, vilket underlättar både för att kunna erbjuda tillräckligt många praktikplatser och för att till exempel hjälpa skolan med utrustning.

För vissa företag, till exempel i skogsnäringen, kan det innebära ett stort ekonomiskt bortfall att ta emot elever på praktik. Företagen är små, precis som de ekonomiska marginalerna. I vårt första exempel berättas om en lösning där branschen nu kan ge ekonomisk ersättning till företag som tar emot praktikanter.

Intervjuerna stödjer resultat som studier tidigare visat – att företag som tar emot praktikanter gör det dels av egenintresse, dels som samhällsengagemang. Att ta emot elever på praktik underlättar rekrytering och minskar risken för felrekryteringar. Det kan också vara bra marknadsföring för företaget. Att ta emot elever på praktik kan även bidra till kompetensutveckling för handledare och övrig personal. Mångårig erfarenhet av att ta emot praktikanter blir närmast en kvalitetsgaranti för personalens kompetens. Praktik är alltså bra – både för eleven och för företaget.⁸

⁸ Ratio, Kompetenspusslet, 2017

Fakta om APL

APL är lärande på en eller flera arbetsplatser utanför skolan. Syftet är att eleverna ska utveckla yrkeskunskaper och en yrkesidentitet samt förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats. APL innebär att kurser eller delar av kurser förläggs till en eller flera arbetsplatser. Huvudmannen och rektorn ska säkerställa att varje elev får APL av god kvalitet. Det kräver arbete med organisering och ett systematiskt kvalitetsarbete av det arbetsplatsförlagda lärandet.

Arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma på alla yrkesprogram i gymnasieskolan i minst 15 veckor. En elev som går gymnasial lärlingsutbildning ska istället genomföra mer än hälften av denna utbildning som arbetsplatsförlagt lärande. Omfattningen ska då räknas från och med det läsår som eleven påbörjar den gymnasiala lärlingsutbildningen. Inom vidareutbildning i form av ett fjärde tekniskt år ska APL förekomma i minst 10 veckor¹⁾

Inom vuxenutbildningen är omfattningen av APL endast reglerad inom förordningen (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning.

Arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma i alla sammanhållna yrkesutbildningar inom regionalt yrkesvux. Omfattningen ska för varje elev vara minst 15 procent av den sammanhållna yrkesutbildningen eller av den del av utbildningen som inte har validerats.

En lärlingsutbildning inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå ska

1. omfatta minst 400 och högst 1 600 gymnasiepoäng i yrkesämnena
2. genomföras till minst 70 procent på en arbetsplats.

¹⁾ Källa: 4 kapitlet, paragraf 8 i gymnasieförordningen.

Företagsexempel

Kompetensfrågan är de gröna näringarnas viktigaste framtidsfråga. Behovet av ny kompetens är stort. Samtidigt är intresset för naturbruksutbildningar, som till exempel utbildning till skogsmaskinförare, lågt. Småländska företaget Skogsentreprenad AB Bröderna Nilsson drivs av kusinerna Håkan och Fredrik Nilsson med 10 skogsmaskiner och 10 anställda. De gallrar och slutavverkar skog på uppdrag av skogsbolag och markägare och tar varje år emot elever från naturbruksgymnasier på apl.

Bröderna Nilsson: "Har drivit frågan om ersättningar"

Det råder stor brist på skogsmaskinförare och det är viktigt att företag tar emot elever på praktik, menar Håkan Nilsson. Men att ta emot praktikanter kan påverka ett litet företags ekonomi direkt. Därför har han varit med och drivit fram ersättning för företag som tar emot praktikanter.

Håkan Nilsson är engagerad i kompetensfrågor på många sätt: han sitter med i SYN, branschens yrkesnämnd, i Grönas skogssektion, i styrelsen för Skogsentreprenörerna och i programråd för ett yrkesprogram. Det händer att han också föreläser på utbildningen, till exempel om att starta eget eller starta företag tillsammans. Varje år tar hans företag emot cirka fem praktikanter.

– Vi har alltid tagit emot på praktik. Felrekryteringar är dyrt och det är mycket jobb med att anställa. Och ännu dyrare om man sen får säga upp för att man inte är nöjd. Kan jag få in någon på praktik känner man om personen kan bli duktig. Och det är bra reklam för företaget att ta emot praktikanter, säger han.

Och även om kompetensförsörjningen är branschens viktigaste fråga har många företag inte velat ta emot elever på apl eftersom eleverna måste få träna på att köra maskin – vilket gör att maskinen inte kan användas i produktionen.

– Har jag jättemycket att göra i företaget har jag inte tid att låta mina anställda sätta sig på en stubbe och titta för att en elev ska få öva. Och när vi har lite att göra blir de anställda sura om jag tar det lilla vi har och ger det till praktikanter.

För Håkan Nilsson har det löst sig genom att han har en äldre skotare som praktikanter kan använda. Men alla har inte de resurserna. Så för att få fler att ta emot praktikanter kan ett företag nu få 5 000 kronor i veckan för att ta emot en praktikant. Finansieringen kommer via en höjning av medlemsavgiften till branschorganisationen.

– Diskussionerna hade nog börjat innan jag kom in, men jag har varit med och infört det. Det är såna frågor jag brinner för.

Håkan Nilsson har också varit med i arbetet för att få fram ett yrkesprov för skogsmaskinförare. Provet har testats av företag och skolor, men kostar 6 500 kronor att genomföra, en summa som måste ses som en investering, menar han. Han har själv tänkt att använda provet vid rekrytering och lönesättning.

En annan fråga som diskuteras i skolans programråd är hur eleverna ska få mark att jobba på under skoltiden.

– Jag har en idé och tänker föreslå att det görs ett schema, ett halvår var där markägare är ansvariga för att sätta av en viss andel kubikmeter till skolan, så att eleverna ska ha något att jobba på. Men det är inte alla markägare som vill att det ska komma utbildade och ta ned skog, säger han.

Även om företaget tar emot många praktikanter, så är det svårt att hitta bra och motiverade nya medarbetare, menar han.

– Vi är beroende av att det finns elever i skolan, att vi får tag i lärare, maskiner och praktikplatser och att bolagen hjälper till. Men det är synd att det är de med lägre betyg som kommer in på den dyraste linjen du kan gå i hela Sverige, skogsmaskinförarutbildningen.

För trots att maskinerna kostar miljoner och medarbetarna hanterar virke för många hundratusentals kronor per dag, ses jobbet fortfarande som ett låglöneyrke, menar han.

– Det är många fördelar i jobbet. Det är lätt att styra arbetstiderna, man får vara ute och det är ett viktigt jobb för framtiden och miljön. Och man önskar att skolorna kunde satsa mer på marknadsföring, men de är också pressade ekonomiskt. Jag önskar att skolorna hade bättre ekonomi och mer maskiner. Om alla elever hade haft en egen maskin vore det drömmen.

Det kan tyckas vara en stor skillnad mellan att jobba i skogen jämfört med i restaurangkök eller på hotell. Men en sak har branscherna gemensamt: de som jobbar där behöver fler arbetskamrater med rätt kompetens. I de följande intervjuerna berättar två företagsrepresentanter i besöksnäringen om varför de tar emot elever på praktik och hur praktiken kan bli en väg in i branschen.

Mat & Destillat: "Vi tar emot så många vi kan"

Även om konkurrensen om praktikplatserna minskar blir det inte mindre viktigt att ta emot elever på praktik. Så resonerar Marcus Nyberg, restaurangägare och huvuddomare i gymnasie-SM i servering.

– Det är mycket gnäll från branschen att personalen är dålig, men knappt någon som tar emot på praktik. Det är klart vi måste göra det, säger han.

Tillsammans med en kollega äger och driver Marcus Nyberg två krogar och en bar i Lund: Mat & Destillat, På Skissernas och Färgstarkt. De tar alltid emot praktikanter, cirka 10 per ställe och år.

– Förr var jag handledare för praktikanter, men nu har jag andra som gör det. Vi tar emot så många vi kan, men de senaste åren har det varit dåligt tryck och många av de som kommer håller inte måttet. Så vi har sänkt ribban. Nu är det viktigast att de kommer hit, och i tid, säger han.

Även om han och många i branschen har synpunkter på kvaliteten så är det viktigt att fler företag hjälper till att ta emot. Det handlar om branschens bästa. Eleverna som gör praktik hos Marcus Nyberg kommer från olika skolor i södra Sverige, både från gymnasieskolor och vuxenutbildningar. Marcus Nyberg är också coach för Sveriges lag i servering i internationella yrkestävlingen Worldskills.

– Att vara servitör är ett riktigt hantverksyrke och det är supermycket att lära sig, som att tranchera och flambera.

Men att det ständigt är svårt att hitta personal beror på att statusen på yrkena i branschen har minskat, menar han. Ett skäl är att yrkesprogrammen inte automatiskt ger högskolekompetens.

– Det kanske inte alltid är barnen som väljer och föräldrarna tycker inte att det är tillräckligt fint att vara i restaurangbranschen.

Branschen har inte heller lyckats få ut budskapet att jobben är en bra språngbräda för resten av yrkeslivet.

– Startar du här kan du göra vad som helst sen. Och allt har blivit sjystare, jargongen är inte lika hård, det är bättre arbetstider och vi har många småbarnsföräldrar som jobbar här.

Kompetensförsörjningen är avgörande för framtiden. Men ungdomarna behöver fångas upp tidigare, menar han, redan i högstadiet.

– Vi måste visa att det finns möjligheter att läsa vidare och att jobbet ger livserfarenheter. Vi måste göra branschen attraktiv igen.

Scandinavian Resorts: "Vi har alltid strävat efter att ha ett nära samarbete med skolan"

Thommy Backner är vd och ägare för Scandinavian Resorts som har hotell och restauranger från norr till söder. Hans företag tar alltid emot elever på apl.

– Det är två anledningar. Jag är engagerad i branschen och tycker det är viktigt att vi får bra utbildningar. Och vi rekryterar från skolorna. De som haft praktik här kan också få jobb här, säger han.

Att ta emot elever på praktik är att tänka långsiktigt, menar han.

– Att inte göra det är oerhört kortsiktigt. Jag kan förstå att det kan vara problem för en liten restaurang, de har inte tiden att introducera och ta hand om elever. Men inte annars. Stockholms alla hotell borde kunna ta emot hur många som helst.

Idag samarbetar Scandinavian Resorts med till exempel hotell- och restaurangskolan i Halmstad. I snitt tar företaget emot 10 till 20 praktikanter per säsong. De som gör praktik på Högfjällshotellet i Sälen stannar ofta hela apl-tiden, det vill säga 15 veckor i sträck. Då är det viktigt att ha ett nära samarbete med skolan.

– Ska man åka hit som 18–19-åring krävs det en hel del. De ska bo i kollektiv och måste kunna ta ansvar. Så vi har samtal med skolan och säger till dem vad det är vi söker, och vad vi inte söker.

I praktiken ingår jobb i köket, i hotellet, i frukostserveringen och i matsalen på kvällarna. Introduktionen är viktig och företaget har utsett ansvariga för olika avdelningar. Målet är att eleverna ska vara mycket mer kunniga när de åker därifrån än när de kom.

– Det de får av oss är helt nödvändigt och avgörande. Och för den som är driven är det inte ovanligt att man är med i matsalsarbetet på kvällen, ett ganska avancerat arbete. Sen kan man gå in som betald elev på sommaren, säger han.

Thommy Backner har alltid varit engagerad i utbildningsfrågor. Han är med i branschorganisationen Visitas utbildningsråd och sitter i styrelsen för Högskolan Dalarna. Dessutom är han med i Skolverkets nationella programråd för hotell- och restaurangutbildningen. Där diskuteras framtidens programutbud.

– Det är intressant eftersom resenäringen ställer om totalt. Digitalisering, automatisering och robotisering kommer förändra arbetsuppgifter även i besöksnäringen, och utvecklingen är redan här. Men skolsystemet är ju inte lika lättroligt som branschen, och det är väl naturligt, vi kan ju ändra saker på en kvart.

Samtidigt är söktrycket till utbildningarna lågt, hantverksyrken har låg status, och föräldrar vill att deras barn ska gå utbildningar som gör det möjligt att läsa vidare – vilket kräver driv och tillval av kurser. Och även om lärarna på skolorna ofta har jobbat i branschen, är deras kunskaper för gamla, menar han.

Även om alla lösningar ännu inte finns kommer Thommy Backner fortsätta engagera sig i branschens kompetensförsörjning.

– Vi kommer fortsätta tillsammans med branschen och Skolverket. Vi försöker påverka det vi kan. Jag tycker det är kul.

I fordons- och transportbranschen är behovet av nya medarbetare också stort. Företaget IB Transport i Västerås har ett stort engagemang för branschens kompetensförsörjning. Att ta emot elever på apl bidrar både till branschens bästa och till företagets egen kompetensförsörjning. Företaget är också en del av piloten för det nya Transportcollege, där IB Transports ägare Madelené Hjelm är ordförande.

IB Transport: ”Vi ser det som en bra investering i framtiden”

Från två budbilar till 70 anställda på tjugo år. Åkeriet IB Transport har vuxit och en del i företagets kompetensförsörjning är att alltid ta emot praktikanter på apl.

Idag samarbetar IB Transport med gymnasieskolor och vuxenutbildningar i närområdet. Madelené Hjelm sitter med i programråden för flera yrkesprogram. I råden finns även elevrepresentanter.

– Det gör att eleverna kan få information från branschen direkt, om vår inställning och vårt engagemang, att de behöver ha intresse och känsla för fordon, service och underhåll. Att lastbilen, som är deras verktyg, kostar cirka 1,5 miljon, säger hon.

IB Transport anställer ungefär en före detta praktikant per år. Att ta emot elever på praktik är viktigt även för att höja statusen på yrket liksom för att ge nya medarbetare uppdaterad kompetens. En chaufför är inte längre någon som ”bara” kör något från punkt a till punkt b. Idag kan fordonet analysera allt från körbeteende och utsläpp till hur väl chauffören håller tiden.

– Vi är många åkerier som är med i samarbetet med skolorna och synliggör vår bransch. Vi pratar väl om yrket och skapar ett positivt rykte för utbildningen. Och branschen är så bred, det är inte bara att köra lastbil, det finns lager, kontorsjobb och ett antal olika tjänster i branschen, säger hon.

Eftersom företaget alltid tar emot praktikanter har de utvecklat ett eget program för handledare.

– Att ta emot praktikanter ska inte vara en belastning, men våra handledare har sett det som en otrolig nytta. Handledarna blir duktiga och stolta och växer, och det smittar av sig. Tanken är att de fem handledare vi har idag ska bli tio inom två år och att vi ska kunna utöka antalet apl-platser både i Västerås och Eskilstuna.

Men att ta emot praktikanter är inte bara enkelt. De färdskrivare som regelverket ställer krav på är ett bekymmer. Att missa eller skriva in felaktiga uppgifter kan ge höga sanktioner. En praktikant som övningskör utan att ha koll på hur färdskrivaren ska hanteras kan alltså bli mycket kostsam för företaget.

– Det finns mycket i de praktiska delarna och regelverket som inte är anpassat efter verkligheten. Eleverna behöver mängdträningen, men det är ju vi som får betala om det är något som hänt, säger hon.

Det stora engagemanget har lett till att företaget nu tar nästa steg: att bli en del av piloten för att ta fram ett Transportcollege. Ordförande blir Madelené Hjelm. Satsningen är ytterligare ett sätt att stärka arbetet med kompetensförsörjning i branschen och öka statusen på yrket.

– Vi hoppas också kunna klargöra regelverket. Och vi behöver fler som tar emot praktikanter, det är en av orsakerna till att vi ska försöka sprida det här, för att det ska fungera. Det är en otroligt viktig uppgift som vi har. Och att kunna bidra till samhället är häftigt, säger hon.

Även elektriker är en bristvara, och småländska företaget Hallabro El ser det som sitt ansvar att ta emot praktikanter för att hjälpa till med kompetensförsörjningen i hela branschen. Företaget har 90 anställda, finns på sju orter och har huvudkontor i Tingsryd.

Hallabro El: "Det är vårt ansvar"

Familjeföretaget Hallabro El tar emot praktikanter på apl året om. Det är en chans för företaget att fånga upp nya medarbetare. Men också ett naturligt ansvar att ta, för hela branschen.

– Vi ser det som en självklarhet för att vi ska få fram elektriker, säger vd Emma Elheim Karlsson.

Familjeföretaget har funnits sedan 1940-talet, startades av farfar Jacob och nu har Emma tagit över som vd. Med en bakgrund som lärare är hon också intresserad av kompetensfrågor.

– Vi jobbar mycket med trivsel och utveckling. Den som trivs är engagerad och våra medarbetare är vårt guld, säger hon.

Att ta emot elever från både gymnasieskolor och vuxenutbildningar på praktik är en icke-fråga för företaget, menar hon. Självklart måste de som företag hjälpa till.

– Det har vi alltid gjort. Det är ju också värsta chansen för oss, och ett sätt att bygga relationer med framtida medarbetare. De kommer in i vår kultur och vi kan se vad de går för. Det är vi som ska emot lärlingarna, det är vi som är den framtida arbetsplatsen, den insikten måste också finnas i vår bransch.

Hallabro El har låg personalomsättning och rekryterar cirka en medarbetare per år till varje ort. Lärlingar finns det gott om, men svårare är det med erfarna elektriker, enligt Emma Elheim Karlsson. Och med kvinnor. Själv är hon enda kvinnan i företaget. En enda av alla praktikanter har varit tjej.

– Vi missar halva befolkningen, och vi har tjatat om det, men det är inget vi bara kan göra på gymnasiet, det måste börja redan på förskolan och högstadiet. Och jag tycker både branschen och skolorna har varit dåliga på att marknadsföra hur yrket har utvecklats. För yrket har verkligen förändrats. Det behöver inte vara tungt och smutsigt. Det handlar mycket mer om att vara social, driven och säljande. Och uppdragen kan lika väl handla om belysning och design.

Och det råder inget tvivel om att personer med kompetens inom el är och kommer att vara efterfrågade, med tanke på den klimatomställning samhället står inför, med ökad elektrifiering och automation liksom satsningar på till exempel vind- och solkraft.

– Ska vi få den kompetens som behövs och klara av klimatomställningen krävs det att vi hjälps åt, vi måste köra ihop våra banor, näringsliv och utbildningsväsen.

Emma Elheim Karlsson sitter med i två gymnasieskolors programråd. Där berättar hon för skolorna om yrkesrollen, hur den förändras och vilken kompetens en nyutbildad elektriker behöver ha.

– Det vi trycker mycket på, och som saknas på gymnasieutbildningen idag, är bland annat de mjuka värdena. Saker som självledarskap och sälj, som vi måste ha med när vi träffar kunder. Det jobbar vi mycket med.

Företaget hjälper också till med viss lärarkompetens, till exempel genom att en medarbetare med pedagogisk förmåga ibland hyrs in när en av skolorna saknar egen kompetens. Hon är mycket positiv till ETG-konceptet som branschen driver, där lärlingsperioden är inbakad i utbildningen.

– Den är i särklass. Det är högt tempo och de läser mer, men på lika lång tid som de andra utbildningarna. De har ett slutprov som är svårt, men som de måste klara för att få en certifiering. Det krävs helt enkelt mer av eleverna.

Samtidigt tycker hon att de kommunala gymnasieprogrammen borde vara mer intresserade av att få med företagen i yrkesprogrammen.

– Det är ju de som ger jobb när eleverna går ut, säger hon.

Enligt Byggföretagen behöver byggbranschen årligen rekrytera cirka 20 000 personer för att täcka behovet av kompetens. Kompetensbristen beror bland annat på stora pensionsavgångar och på snabb befolkningstillväxt som kräver fler bostäder och bättre infrastruktur – men också på att färre söker byggprogrammen på gymnasiet. Det östgötska byggföretaget Åhlin och Ekeroth tar varje år emot elever på apl, varav flera sedan får anställning som lärlingar.

Åhlin och Ekeroth: ”Många blir anställda hos oss som lärlingar”

Att ta emot på apl är en viktig del i företagets kompetensförsörjning. Det menar Heléne Allard, HR-chef på byggföretaget Åhlin och Ekeroth.

Företaget har 360 medarbetare inom trä, betong och mureri. Enligt Heléne Allard har företaget egentligen inte svårt att få tag på medarbetare. Personalomsättningen är låg och de anlitar inte personal från bemanningsföretag, vilket kan vara en förklaring.

– Vi har ett starkt arbetsgivarvarumärke och det lockar att vi jobbar med egen personal, att vi finns lokalt i Östergötland. Man uppfattar oss som ett stabilt och tryggt företag, säger hon.

Åhlin och Ekeroth är engagerat i flera gymnasieskolor med byggprogram. De sitter med i programråd, tar emot elever på apl och studiebesök och är själva ute på skolor och marknadsför branschen. Företaget har alltid tagit emot elever på praktik, cirka 20 personer per år, även om det ofta är fler som vill komma.

– Att ta emot på praktik är en strategi. Vi får forma framtida medarbetare. Många blir anställda hos oss som lärlingar, ett normalt år kanske vi har 20 lärlingar. Så det är en jättebra ingång. Och det är jättemånga av oss idag som har gått den vägen, säger hon.

Företaget har en upparbetad struktur för att ta emot praktikanterna. Eleverna blir introducerade och får sedan vara med ute på projekt tillsammans med yrkesarbetare, platschef och arbetsledare.

– Generellt är man väldigt positiv till praktikanter, men visst kan det också upplevas som jobbigt med någon som ska hänga med.

Genom att vara med i skolornas programråd kan företaget påverka utbildningen. Ett exempel är att företaget tagit upp att eleverna borde bli bättre på att läsa ritningar – en brist som de upplever att många elever har. På samma sätt kan skolan återkoppla vad företaget kan behöva förbättra när de tar emot elever på apl. I programråden sitter även elevrepresentanter med.

– Det är ett utbyte och ett forum som är bra. Sen har ju skolorna sina regler och riktlinjer och vi har vårt sätt att jobba, men det finns ändå en möjlighet att diskutera frågorna. Vi har till exempel pratat om att vi tycker kunskaperna blivit lite sämre, men vad det beror på vet vi inte. Men vi upplever att det är mer strul och mindre motivation. Och vi behöver få in fler kvinnor i branschen, säger hon.

Företaget är också engagerat i yrkeshögskoleutbildningar och har ett nära samarbete med Teknikhögskolan i Linköping och East Sweden Business School i Norrköping – även den egna personalen vidareutvecklar sig via yrkeshögskolorna i regionen. Företaget sitter med i programråd och tar även emot elever på praktik från yrkeshögskolorna, liksom från yrkesvux och arbetsmarknadsutbildningar.

– Nu har vi till exempel en person som gått vuxenutbildning till betongarbetare som lärling hos oss. Vi är öppna för att ta emot personer från olika utbildningar och fokuserar på individens kompetens och erfarenheter.

Heléne Allard är helt säker på att engagemanget ger mer än vad det kostar.

– Men det är klart det är en kostnad. Samtidigt är det lättare för oss som är ett stort byggföretag än ett litet, säger hon.

Framtidens yrkesutbildning

Som rapporten visar är både enskilda företag och branschorganisationer starkt engagerade i gymnasieskolan. Ambitionen är att knyta skola och näringsliv närmare varandra så att elever får aktuell kunskap och företagen får den kompetens som behövs för att vara konkurrenskraftiga. Ambitionen är också att göra yrkesutbildningarna mer attraktiva för att få fler sökande.

Både företag och branscher beskriver också tankar om att utöka och utveckla sitt engagemang. De har planer, eller önskemål, om att starta nya eller fler yrkesprogram, jobba med yrkesvux eller yrkeshögskoleutbildningar. Fler collegekoncept ligger i startgroparna.

Men även om insatserna gör stor nytta och bidrar till kompetensförsörjning för både företag och branscher finns det utmaningar. Som nämns i rapporten: engagemanget är inget självspelande piano. Ju mer samverkan, desto bättre. Som Svenskt Näringslivs egna beräkningar visar lägger företag stora summor på sitt engagemang – vår uppskattning pekar på hela 1,7 miljarder kronor årligen för den direkta samverkan med gymnasieskolan, utöver det företagen redan betalat via skattsedeln. Trots engagemanget från företag och branscher är det många elever som går en utbildning där närheten till arbetsmarknaden saknas.

Yrkesprogram är dyra jämfört med högskoleförberedande program, och ska utbildningen ge den effekt företaget eller branschen vill behöver utrustningen eleverna använder vara modern. Det kan också vara kostsamt att som litet företag ta emot elever på apl.

Enligt Svenskt Näringslivs beräkningar behöver också andelen elever som tar examen från ett yrkesprogram öka från 30 till 40 procent för att motsvara arbetsmarknadens och näringslivets behov. Det här är sannolikt inget som vare sig företagen själva eller branschernas initiativ kan åstadkomma på egen hand. Ska eleverna i yrkesutbildningarna bli fler behöver också apl- och praktikplatser bli fler. Företag och branschers engagemang och involvering är en förutsättning för attraktiva yrkesutbildningar med hög kvalitet, men om engagemanget ska öka så måste också förutsättningarna att göra det förbättras.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2021