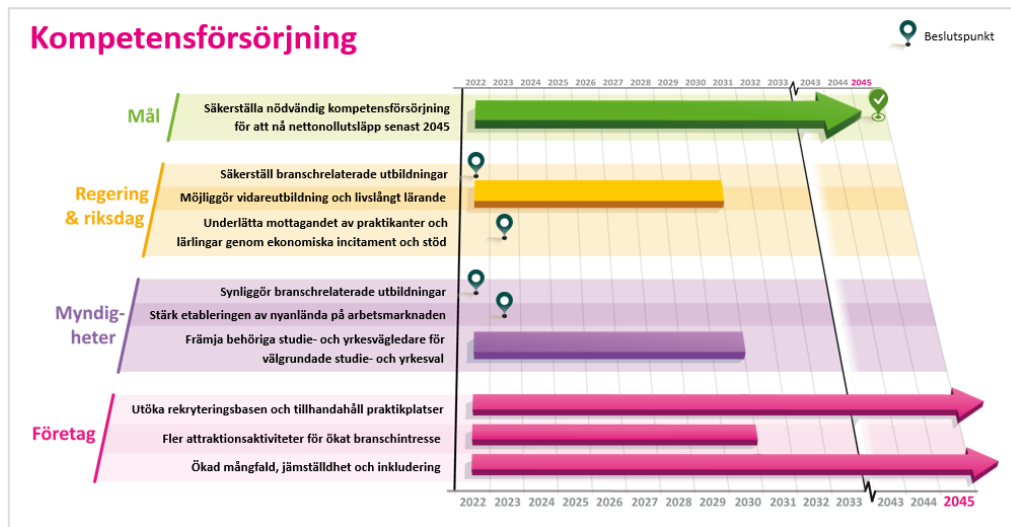


Tidslinje för kompetensförsörjning



Bakgrund

Sverige har som mål att nå nettonollsläpp år 2045. Att ersätta användningen av fossila bränslen med el, framför allt i industriprocesser och som drivmedel i transportsektorn, är en nyckel för att nå det målet. Energibranschen i Sverige är en växande bransch, och avgörande för att Sverige ska klara klimatomställningen. Detta innebär i sin tur ett stort och ökat rekryteringsbehov i energibranschen. Det kräver hög kompetens, ny kompetens och nya perspektiv. Vi behöver helt enkelt fler människor som gör jobbet, både nu och framöver. Kompetensförsörjningsfrågan är därmed en av branschens stora utmaningar.

Totalt beräknas drygt 1 700 tekniker och ingenjörer gå i pension under de kommande tre åren, enligt Energiföretagens senaste kartläggning av medlemsföretagens kompetensbehov. En klar majoritet, 76 procent, ser att de behöver ersätta de flesta eller samtliga av de medarbetare som går i pension.

Enligt kartläggningen kommer behoven av nya medarbetare öka betydligt mer än så. Totalt beräknas cirka 8 000 tekniker och ingenjörer behöva rekryteras under de kommande tre åren. Även för flera andra yrkesroller kommer efterfrågan att öka. Behovet av tekniker och ingenjörer har ökat kraftigt, 2,5 gånger, sedan Energiföretagens förra kompetensanalys från 2017. Då uppskattades rekryteringsbehovet till 3 200 tekniker och ingenjörer under treårsperioden fram till år 2020. Cirka 40 procent av de svarande bedömer att de kommer att öka det totala antalet anställda på tio års sikt.

Behovet av ingenjörer handlar främst om elkraftingenjörer, men även driftingenjörer, energiingenjörer och data-/IT-ingenjörer. När det kommer till behovet av tekniker, elektriker och montörer, handlar det främst om distributionselektriker, men även drifttekniker inom el och fjärrvärme. Utöver dessa yrkesroller visar kartläggningen även ett behov av beredare, projektledare och IT-utvecklare.

Det är inte bara energibranschen som behöver kompetens och resurser. Även industrin, transportsektorn, myndigheter och många andra aktörer behöver bemannas med rätt kompetens, vilket gör att samhällets totala behov av kompetensförsörjning med el- och energikunskaper är betydligt större än det som efterfrågas av energibranschen. Rekryteringsbasen behöver alltså öka stort. I denna tidslinje fokuserar vi dock på kompetensförsörjningen till just energibranschen.

Mål

Säkerställa nödvändig kompetensförsörjning för att nå ett samhälle med nettonollutsläpp senast 2045.

Riksdag och Regering

Säkerställ utbudet av branschrelaterade utbildningar

När samhället elektrifieras behöver utbildningsutbudet i gymnasieskolan och högskolan möta det enorma kompetensförsörjningsbehov som uppstår i energibranschen. För att skapa rätt förutsättningar behöver branschens behov i högre grad styra kursutbudet, framför allt när det kommer till utbildningar på högskola och universitet.

- Staten bör tillsätta de medel som krävs för att skapa och bibehålla relevanta utbildningsplatser på gymnasial- och eftergymnasial nivå, exempelvis inom elkraft (ingenjörer och tekniker), drift inom el och fjärrvärme (ingenjörer och tekniker) och distribution (elektriker). Det krävs dessutom resurser för att marknadsföra dessa så att de avsatta platserna verkligen blir fyllda.
- Samtliga nationella gymnasieprogram bör även ge grundläggande högskolebehörighet, med möjlighet att välja bort behörighetsrelaterade ämnen för dem som behöver. Det kan bidra till ökad attraktivitet för yrkesprogrammen, ge fler möjlighet att studera vidare på eftergymnasial nivå och öppnar dessutom för fler yrkesutgångar. Den proposition som regeringen har presenterat med förslag om detta, Prop. 2021/22:94, bör beslutas och genomföras skyndsamt eftersom mycket pekar på att elever idag väljer bort – och ibland ges rådet att välja bort – yrkesprogrammen på grund av att de inte ger grundläggande behörighet för att studera vidare.

Möjliggör vidareutbildning och livslångt lärande

I takt med att energisystemet utvecklas, genom exempelvis ny teknik och digitalisering, förändras också kompetensbehoven. Bland de yrkesverksamma i energibranschen finns därför ett stort behov av vidareutbildning och ett livslångt lärande. Yrkehögskolan möter en del av behovet. Under 2021 beviljades en rad nya, korta utbildningar med totalt över 9 000 nya utbildningsplatser som framför allt riktar sig till yrkesverksamma. Dessa

utbildningar har fokus på bland annat digitalisering, automation, energieffektivisering och klimatomställning. För att öka rekryteringsbasen fyller även Yrkesvux en viktig roll.

- I takt med branschens förändring väntas ett ännu större behov av liknande insatser inom vidareutbildning och det behöver säkerställas att dessa utbildningar både nu och på sikt möter branschens behov gällande omfattning och innehåll. Omställningsstudiestödet som föreslås införs från 1 januari 2023, kan ge möjligheter men det krävs mer.
- Högskola och universitet bör även öka utbudet av utbildningar och kurser för vidareutbildning av yrkesverksamma.

Underlätta mottagandet av praktikanter och lärlingar genom ekonomiska incitament och stöd

Det behöver skapas ett större inflöde av lärlingar i branschen, både genom fler gymnasieutbildade och andra vägar. Här kan staten underlätta genom bland annat ekonomiska incitament.

Efter en yrkesutbildning på gymnasienivå är en medarbetare inte färdig för att arbeta med eget ansvar på arbetsplatsen, utan det krävs en lärlingstid med handledning. Energiföretagen tar också emot företagslärlingar som de själva lär upp vilket även innebär utbildningskostnader för att de ska klara alla moment och ha ett högst säkerhetstänkande.

Branschen behöver också ta emot praktikanter i större utsträckning, som en del i att öka kunskapen om branschens alla möjligheter till säkra framtidsjobb. Praktik är en viktig del av utbildningen, inte minst inom Yrkeshögskolans utbildningar, som leder till Kvalificerad yrkeshögskoleexamen, där Lärande i arbete (LIA) utgör minst 25 procent av utbildningen.

I en bransch där det krävs kunskap om säkerhet och ett högt säkerhetstänkande kan inte vare sig lärlingar eller praktikanter lämnas på egen hand förrän det har gått åtminstone ett år. Det krävs alltså fullt fokus från handledarna, vilket är svårt i en bransch där bemanningen redan är tajt. Bland annat för att det är svårt att hitta nya medarbetare.

Att ta emot och handleda praktikanter och lärlingar är en tidskrävande aktivitet och kräver en tydlig handledarroll. Det kräver både personella och ekonomiska insatser från företagen. Utbildningsanordnare behöver också matcha företagets verksamhet så långt det är möjligt, för att praktiken ska blir så lyckad som möjligt för båda parter, vilket också kräver tid och engagemang från båda parter.

Företag inom verksamheter som innefattar särskilda skyddsobjekt, som stamnät och regionnät, får idag ofta vänta onödigt länge på svar angående säkerhetsklassning av nya medarbetare. De kan också ha svårt att ta emot praktikanter bland personer som nyligen kommit till Sverige eftersom det krävs svenskt medborgarskap. Det här försvårar kompetensflödet av nya till branschen. Här behövs nytänkande från både företaget, utbildningsanordnare, kommuner och Arbetsförmedlingen.

Riksdag och regering behöver underlätta yrkesintroduktion i branschen genom stöd till handledning:

- Uppmuntra fler företag att satsa på lärlingar genom exempelvis en lägre arbetsgivaravgift för dessa under lärlingstiden
- Inför ekonomiska incitament till företag som tar emot praktikanter, för att möjliggöra handledning.
- Möjliggör för berörda myndigheter att bistå med stöd, genom direktiv i regleringsbrev och avsatt budget för ökad samverkan med energibranschen och övriga näringslivet.

Myndigheter

Synliggör branschrelaterade utbildningar

Yrkehögskolan är en viktig rekryteringsbas för branschen och flera av utbildningsplatserna där står tomma vid start. Under senare år har söktrycket nästan motsvarat antalet platser på flera av utbildningarna, medan andra har 25 – 50 procent tomma platser vid start.

- Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) behöver synliggöra energiområdet tydligare. Till exempel finns idag inte "energi" eller "energi och klimat" samlat som ett eget utbildningsområde, under yrkeshogskolan.se.

Det krävs även fler personer i allmänhet och tjejer i synnerhet, som söker sig till gymnasieskolans yrkesprogram, inte minst om vi ser till EI- och energiprogrammet, där cirka 95 procent av dem som går programmet är killar. Branschrelaterade utbildningar behöver bli mer attraktiva, både på gymnasial och eftergymnasial nivå.

- Utbildningsanordnare inom nämnda utbildningsnivåer behöver marknadsföra utbildningarna inom energiområdet i större utsträckning.
- Utbildningsanordnare behöver se över utbildningens genomförande så att den är inkluderande för alla, för ökad mångfald. Här kan en satsning på kompetensutveckling för yrkeslärare vara ett sätt, där också hållbarhetsaspekter behöver finnas med.

Stärk etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden

Bland nyanlända finns en potential att fylla en del av kompetensbehovet. Flera har ingenjörsutbildning eller yrkesutbildning med sig i bagaget. För att hjälpa dem snabbt ut på arbetsmarknaden krävs validering av deras betyg och yrkeskunskaper, samt en översyn av hur den reella kompetensen tas tillvara. Många gånger krävs en hög nivå, liksom betyg, på svenska och engelska för att tillgodogöra sig en utbildning på yrkehögskola.

En modell för ett strukturerat samarbete mellan utbildningsväsendet – till exempel SFI och Komvux – Arbetsförmedlingen, Yrkehögskolan och energibranschen, som kan appliceras lokalt och regionalt, är också en väg framåt. Det behöver bli mer likvärdigt över landet.

Energibranschen innehåller en del riskfyllda arbetsmoment, till exempel vid arbete med högspänning eller i ett värmeverk. Språkförbistring kan i dessa moment rentav innebära livsfara. Därför kan nyanlända behöva extra insatser på arbetsplatsen för att klara jobbet,

bland annat genom språkstöd, vilket är krävande i en redan pressad personalsituation. För ett bra mottagande behövs även handledarutbildning. Det behövs bättre samverkan mellan språksvaga, företag/bransch och SFI/kunniga språklärare. Att exempelvis ha en språksvag praktikant som har tillgång till en lärare en gång i veckan för att ställa frågor och jobba med språket, skulle sannolikt ge mycket mer utrymme åt yrkeshandledning på företaget.

- Utbildningsanordnare bör erbjuda kurser i exempelvis yrkessvenska, vilket ger fler möjligheter för nyanlända personer att tillgodogöra sig denna typ av utbildningar.
- Inför praktiken på en anläggning ska praktikanterna klara ett språkstest på nivå B1 innan de börjar, vilket bör ligga på anordnaren av språkutbildningen att säkerställa.

Främja behöriga studie- och yrkesvägledare för välgrundade studie- och yrkesval

I takt med branschens förändring, teknikutvecklingen och att det tillkommer nya branschrelaterade utbildningar behöver studie- och yrkesvägledare relevant och uppdaterad kunskap om energibranschen för att kunna vägleda eleverna inom branschrelaterade utbildningar och yrken. Allt eftersom energisystemet utvecklas, genom till exempel ny teknik och digitalisering, förändras inte bara utbildningar, utan även yrkesroller och kompetensbehov. En studie- och yrkesvägledarexamen säkerställer kompetens inom yrkesrollen och genom samverkan med branschen, i form av exempelvis kunskapsöverföring, skapas bättre förutsättningar för elever och studenter att göra välgrundade och medvetna studie- och yrkesval.

- Kommuner och andra skolhuvudmän bör se till att studie- och yrkesvägledare i skolorna är behöriga, i så hög utsträckning som möjligt.
- Skolhuvudmännen bör också ge studie- och yrkesvägledare ökad möjlighet att kompetensutvecklas under arbetstid så att de kan utöka sin samverkan med energibranschen och därmed ge en uppdaterad beskrivning av karriärmöjligheterna.

Företag /Energibranschen

Utöka rekryteringsbasen och tillhandahåll praktikplatser

Energiföretag rekryterar idag i stor utsträckning från varandra. Flera rekryterar även från närliggande branscher. Det är kanske inte unikt för energibranschen men i en bransch som behöver växa stort behövs ett större inflöde utifrån. Rekryteringsbasen behöver därför utökas för att kunna möta klimatomställningen och kompetensbehoven som följer med den.

Företagen behöver i större utsträckning använda högskola och universitet som rekryteringsbas. Energiföretagens senaste kartläggning av medlemsföretagens kompetensbehov visar att endast 30 procent av rekryteringarna gällande ingenjörer och tekniker sker från högskola eller universitet. Det är inte bara energibranschen som

behöver dessa kompetenser, även industrin och transportsektorn är i behov av samma eller liknande kompetenser.

- Det kräver en än starkare samverkan mellan bransch och akademi, att branschen på ett aktivt sätt tydliggör framtidsmöjligheterna för den här målgruppen, samt att utbildningar och kursutbud i större utsträckning matchar branschens och arbetsmarknadens behov.
- Branschen måste även uppmuntra till yrkesväxling och tillhandahålla praktikplatser och lärlingsplatser som ett led i att öka rekryteringsbasen samt för att möta utbildningarnas och studenternas behov av praktikplatser.

Fler attraktionsaktiviteter för ökat branschintresse

Attraktionsaktiviteter och employer branding är av stor betydelse för att öka inflödet till branschrelaterade utbildningar, och i förlängningen kompetensflödet till branschen. Branschen behöver vara synlig i större utsträckning och involvera ungdomar så tidigt som möjligt för att väcka intresse.

- Energiföretag behöver aktivt söka samarbete med utbildningar på orten, från grundskolan, via gymnasiets relevanta program, till yrkeshögskoleutbildningar, högskola och universitet. Det handlar om att erbjuda föreläsningar, studiebesök, praktik, medverkan i utbildningarnas programråd eller liknande. Här är exempelvis studie- och yrkesvägledare en viktig kontaktväg in till utbildningsväsendet.
- Många unga har dessutom svårt med matematik, vilket bland annat beror på att de inte vet vad kunskapen kan användas till. Genom riktade och operativa satsningar för ungdomar kan branschen bidra till att konkretisera matematik när elever kommer i kontakt med branschmiljöer och yrkespersoner. Det är viktigt att öka intresset för matematik i tidig ålder eftersom ämnet är centralt inom teknik- och energiutbildningar, både på gymnasial- och eftergymnasial nivå. Även frivilliga insatser i form av läxläsning och mattestöd genom företagets medarbetare kan vara en framgångsrik väg.
- Ett ytterligare sätt att bredda rekryteringsbasen kan vara validering av yrkeskompetens. Myndigheten för yrkeshögskolan har på regeringens uppdrag tagit fram en standard för branschvalidering av yrkeskompetens i samarbete med branscher som har erfarenhet av att konstruera valideringsmodeller. Syftet är bland annat ökad samverkan och förstärkt koppling mellan utbildning, arbetsliv och arbetsförlagt lärande. Arbetsmarknadens parter står bakom ansökan för statsbidrag och ansvarar för utveckling av modeller. Valideringen kan svara på frågan om individen är anställningsbar, med eller utan kompetensutveckling, och om individen uppfyller kompetenskriterierna för att erhålla relevant kvalifikation. Vissa företag använder validering internt för sin strategiska kompetensförsörjning. För företaget blir det dessutom ett bättre flöde från nyanställd till fullt kompetent medarbetare och det blir lättare att planera för framtida kompetensbehov för att behålla företagets konkurrenskraft.

Ökad mångfald, jämställdhet och inkludering

Energibranschen är förhållandevis homogen och speglar inte samhället i stort. Det är en också en bransch som inte har förändrats särskilt mycket över tid. Detta trots ett aktivt jämställdhetsarbete hos många branschaktörer. Energibranschen behöver delvis ändra sitt sätt att arbeta med att attrahera, rekrytera och behålla kompetens. Redan på gymnasial nivå är detta ett uppenbart problem; El- och energiprogrammet har idag cirka 95 procent killar.

Ett exempel på branschinitiativ inom mångfald och inkludering är Qraftsamling, Energiföretagens förändringsprogram för en mer attraktiv energibransch. Det huvudsakliga syftet med programmet är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett ålder, kön och bakgrund i övrigt. Qraftsamling har formats till ett uppskattat verktyg för att stödja företag i energibranschen som arbetar systematiskt för ökad mångfald och inkludering på flera nivåer: energibranschen, företaget och deltagande medarbetare och chefer.

Mångfalds- och inkluderingsarbetet kräver ett långsiktigt, målstyrt, systematiskt och uthålligt förändringsarbete på flera nivåer; bransch, företag och individ. En viktig del är att arbeta internt med en inkluderande kultur och att bredda synen på vilka som är anställningsbara.

- På många håll i branschen provas nu innovativa sätt att öka rekryteringsbasen, både med och utan samhällets stöd. Detta arbete ska fortsätta och utvecklas.
- Företagen ska också när det är möjligt, samverka kring utbildningssatsningar, samarbete med högskolor och myndigheter samt inspirera och inspireras av varandra för en gemensam utveckling mot en ökad mångfald.