



ENERGIBRANSCHENS KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Ett informationsmaterial kring behov,
målgrupper och goda exempel

REDAKTION

Utgivare: Svensk Energi

Projektledare: Ulrik Simonsson, Ungdomsbarometern

Analysansvarig: Henning Horn, Ungdomsbarometern

Redaktör: Ulrik Simonsson, Ungdomsbarometern

Form & Original: Camilla Frantzell

Tryck: Åtta 45 Tryckeri AB

KONTAKT

Anna Wärmé

Kompetensförsörjning Svensk Energi

anna.warme@svenskenergi.se

INNEHÅLL

Introduktion	3
Kompetensbehovet	4
Energiutbildningarna	8
Hur får vi fler att välja energiindustrin?	12
Goda exempel	18

INLEDNING

Energiindustrin står inför stora utmaningar framöver. För att lyckas med de stora förändringar som nu sker i industrin, som teknikutveckling, digitalisering och energiomställning - så behövs ett tillflöde av nya medarbetare. För att ersätta pensionsavgångar men också för att tillföra industrin ny kompetens från utbildning och forskning.

SCB:s långsiktiga prognoser visar att det år 2030 kommer att saknas 100 000 teknikutbildade, framförallt ingenjörer men också nära 50 000 yrkesutbildade. Energiindustrin är alltså inte ensam om att efterfråga tekniker och ingenjörer och även om det finns ett ökat intresse för teknik bland unga krävs ett aktivt arbete från industrins alla aktörer.

Allt fler medlemsföretag ser kompetensförsörjning som en strategisk fråga och Svensk Energi arbetar därför aktivt med att ta fram verktyg och sprida kunskaper kring detta. I arbetet har vi identifierat tre primära målgrupper för industrins kompetensförsörjning: unga, yrkesväxlare och välutbildade nyanlända. Genom skriften du håller i din hand vill vi informera om situationen i industrin med fokus på de unga och utbildningssystemet, och ge exempel på aktiviteter som ökar attraktionskraften för både enskilda företag och industrin som helhet. Syftet är således både att sprida kunskaper och att uppmuntra till handling.

För att lyckas krävs stora och små initiativ från alla industrins aktörer, genom möten, aktiviteter och engagemang i utbildningssystemet. Precis som energiomställningen inte kommer att lösa sig självt kommer heller inte kompetensförsörjningen att göra det, men genom denna skrift hoppas vi kunna sprida kunskap och inspirera till samverkan och aktiviteter som tar oss flera steg framåt i arbetet!

Stockholm i mars 2016

Anna Wärmé
Svensk Energi

KOMPETENS- BEHOVET

En sammanfattning av
branschens samlade
rekryteringsbehov






KOMPETENSBEHOV

PÅ OLIKA NIVÅER

Ett första steg mot framgångsrik kompetensförsörjning är att ta reda på hur behovet ser ut. Siffrorna nedan baseras på den studie inom energibranschen som genomfördes 2014 bland medlemsföretag i Svensk Energi och ett antal stora nyckelentreprenörer. Du kan läsa mer om studien på www.svenskenergi.se/branschrekrytering.

ANDEL AV DET TOTALA REKRYTERINGSBEHOVET:

	ROLLER SOM I NORMALFALLET KRÄVER HÖGSKOLEUTBILDNING	63%
	ROLLER SOM I NORMALFALLET KRÄVER BRANSCHSPECIFIK YRKESHÖGSKOLE- ELLER GYMNASIEUTBILDNING	28%
	ROLLER SOM I NORMALFALLET KRÄVER GENERELL TEKNISK YRKESHÖGSKOLE- ELLER GYMNASIEUTBILDNING	9%

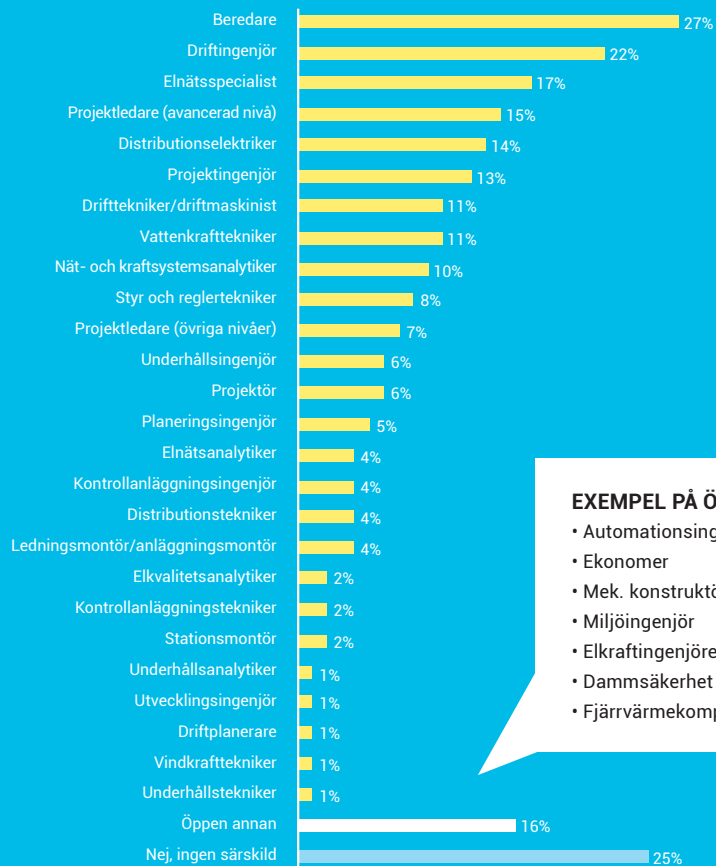
SLUTSATSER FRÅN STUDIEN:

- Branschen behöver kompetens på alla nivåer, men främst efterfrågas yrkeshögskoleutbildade eller högskoleutbildade personer.
- Ersättningsrekryteringar och pensionsavgångar är de huvudsakliga anledningarna till rekryteringsbehovet, där sju av tio som går i pension kommer att behöva ersättas. Två tredjedelar av företagen förutspår ett oförändrat antal anställda på tre års sikt.
- Drygt hälften av företagen bedömer att det kommer att bli svårt att möta rekryteringsbehovet.
- Utbildningssystemet matchar inte branschens kompetensförsörjningsbehov.
- Att säkerställa kompetensförsörjningen och att prioritera strategiskt rekryteringsarbete blir allt mer avgörande.

YRKEN SOM UPPLEVS

SVÅRA ATT REKRYTERA

Exempelvis anger nästan tre av tio företag att beredare är särskilt svåra att få tag i. (Flera alternativ fick anges.)



EXEMPEL PÅ ÖPPNA SVAR:

- Automationsingenjörer
- Ekonomer
- Mek. konstruktör
- Miljöingenjör
- Elkraftingenjörer
- Dammsäkerhet
- Fjärrvärmekompetens

53%

ANDEL SOM TROR ATT DET
KOMMER ATT BLI SVÅRT ATT
MÖTA REKRYTERINGSBEHOVET

REGIONALA SKILLNADER

REGION NORD

I regionen upplevs styr- och reglertekniker, planeringsingenjörer och projektingenjörer som extra svåra att rekrytera. **Regionen har ett större behov av kompetens inom vattenkraft.**

REGION MITT

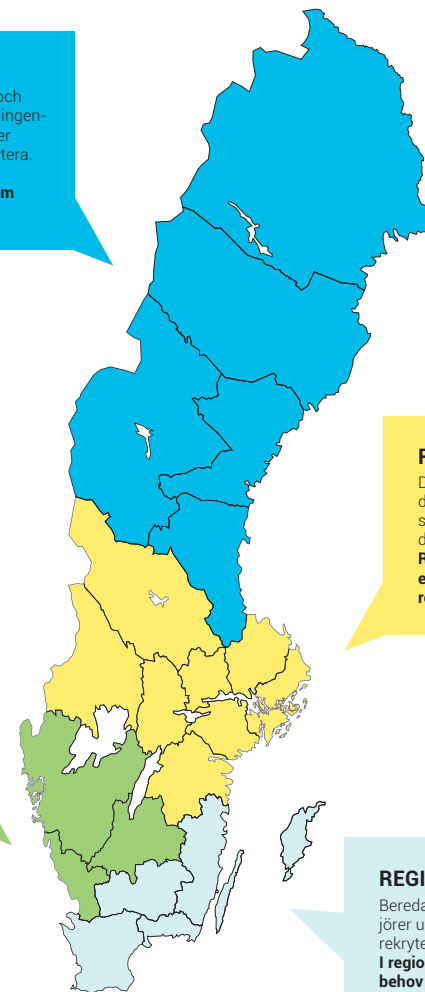
Driftingenjörer och projektledare på avancerad nivå upplevs som mer svårrekryterade i denna region. **Regionen står för drygt en tredjedel av det totala rekryteringsbehovet.**

REGION VÄST

Beredare, elnätsspecialister och nät- och kraftsystemsanalytiker upplevs som mer svårrekryterade i denna region. **Regionen har något högre efterfrågan på högskoleutbildade personer.**

REGION SYD

Beredare och projektingenjörer upplevs som mer svårrekryterade i denna region. **I regionen finns ett större behov av kompetens inom eldistribution och kraft/fjärrvärme**



ENERGI- UTBILDNINGARNA

Utbildningar som leder till jobb i branschen



UTMANINGAR I OLIKA DELAR AV UTBILDNINGSSYSTEMET

GRUNDSKOLAN

Grundskolan har betydelse för branschen som kunskapsförmedlare och intresseväckare för naturvetenskap, teknik och miljö, vilket har stor inverkan i gymnasievalet. Vi vet också att intresset för framförallt teknikämnet sjunker under grundskoleåren, där man som företag kan bidra till att vända trenden genom samverkan med skolan i form av exempelvis studiebesök, gästföreläsningar och prao.

GYMNASIESKOLAN

Gymnasieskolan är viktig för branschens kompetensförsörjning, både eftersom den utbildar för jobb i branschen och ger behörighet till relevanta högre utbildningar.

- Naturvetenskaps- och Teknikprogrammen ger behörighet till ingenjörsutbildningar inom exempelvis el-, energi- och elektroteknik.
- El- och Energiprogrammets inriktningar Elteknik och Energiteknik leder till yrken inom eldistribution, vattenkraft- och vindkraftteknik. Alla inriktningar ger också behörighet till branschrelevanta utbildningar på Yrkeshögskolan.
- På ett antal skolor kan man läsa programfördjupningar som är särskilt relevanta för jobb i branschen eller vidare studier. Ett högt söktryck till dessa riksrekryterande utbildningar är extra viktigt för branschens kompetensförsörjning, eftersom de annars riskerar att läggas ned.

YRKESHÖGSKOLAN

Inom yrkeshögskolan finns ett antal utbildningsanordnare som i högre eller lägre utsträckning utbildar mot energibranschens behov. Kursutbudet förnyas ständigt utifrån vad som efterfrågas på arbetsmarknaden och utbildningarna bygger på ett nära samarbete med arbetslivet.

- Inom Yrkeshögskolan utbildas bl.a. anläggningsmontörer, distributionselektriker samt vattenkrafts- och drifttekniker.
- Yrkeshögskoleutbildningarna är av strategisk betydelse för energiföretagens kompetensförsörjning och branschens utveckling.
- Arbetslivet bidrar med utbildningsplatser i de obligatoriska inslagen av Lärande i arbete, LIA.

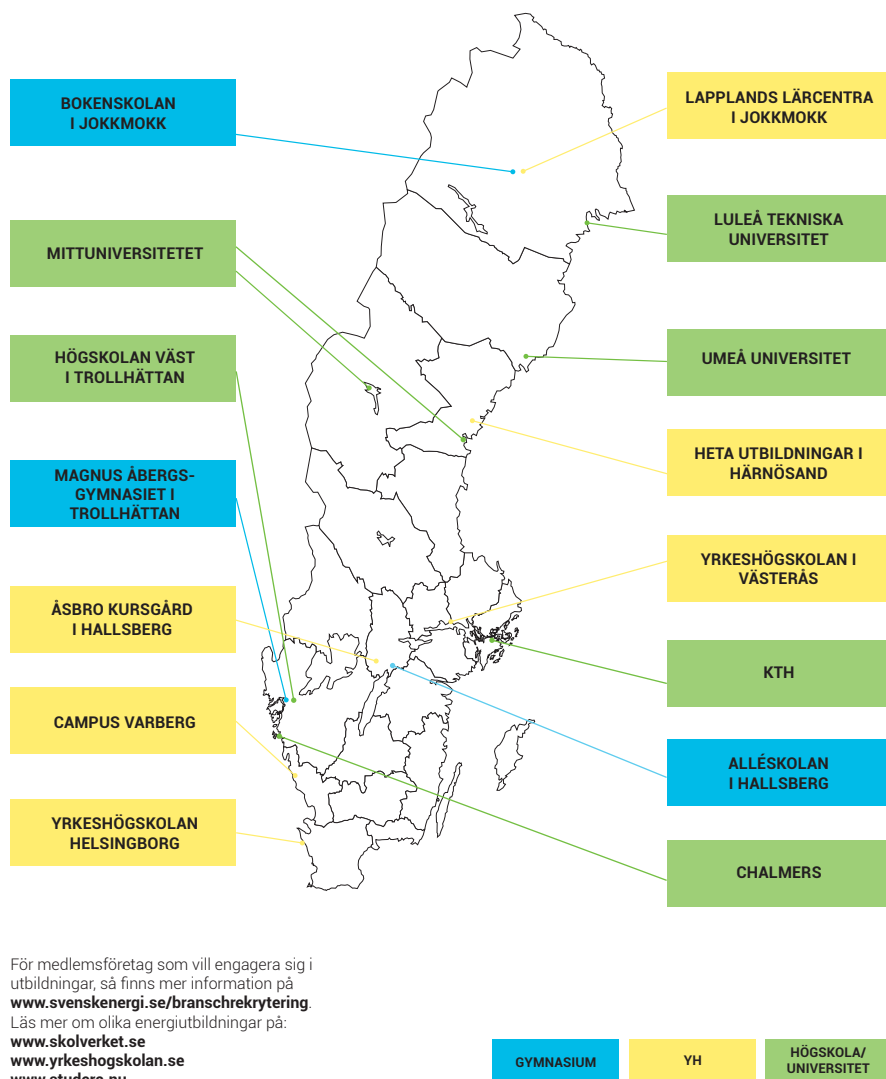
AKADEMISK UTBILDNING

Inom det akademiska systemet finns möjlighet att läsa till treårig högskoleingenjör och femårig civilingenjör. Det finns relevanta inriktningar för branschen vid många olika lärosäten, men i synnerhet ifråga om elkraftteknisk kompetens är det viktigt att säkerställa tillgång och söktryck.

- Det finns inga formella regler som säger att arbetslivet ska ha inflytande i högskolan på programnivå men många lärosäten och programansvariga ser ändå till att arrangera branschråd för en regelbunden dialog med arbetslivet.
- Branschen står bakom en treårig distansutbildning för att bli högskoleingenjör med inriktning på elkraftteknik. Utbildningen är unik i sitt slag och är ett samarbete mellan Umeå universitet, Luleå tekniska universitet, Mittuniversitetet och 15 branschföretag.

EXEMPEL PÅ UTBILDNINGAR

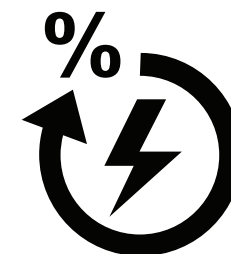
MED BRANSCHSAMVERKAN



RÄCKER STUDENTERNA TILL?

Baserat på uppföljningar av ett antal utbildningar som kan leda till jobb i branschen, är en uppskattning att ungefär **20% av de som skaffar sig formell kompetens för att kunna arbeta i branschen, faktiskt börjar att arbeta hos oss sedan**. Detta beror naturligtvis på en mängd faktorer, men branschens och företagets attraktivitet spelar stor roll.

För att lösa rekryteringsbehovet långsiktigt krävs därför att fler söker sig till utbildningarna från början, men också att de som går dem vill arbeta i branschen.



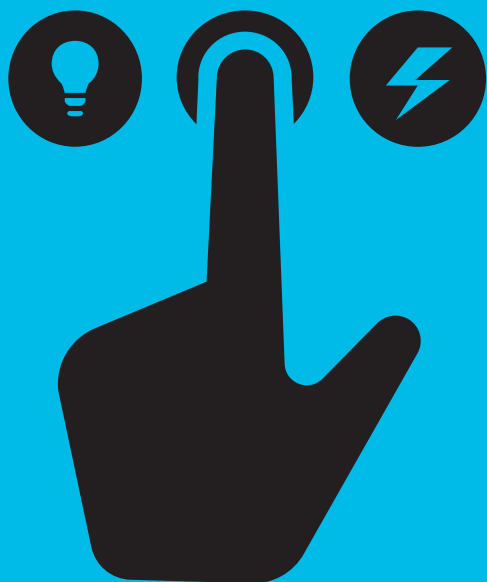
20%*

EN UPPSKATTNING AV ANDELEN SOM
BÖRJAR ARBETA I BRANSCHEN BLAND
DE SOM GÅR RELEVANTA UTBILD-
NINGAR PÅ EFTERGYMNASIAL NIVÅ

* Andelen från yrkeshögskoleutbildningar är betydligt högre (ca 50 %) än andelen från akademiska utbildningar (ca. 10 %). Det finns dock stora skillnader olika utbildningar emellan.

HUR FÅR VI FLER ATT VÄLJA ENERGIBRANSCHEN?

Målgruppsförståelse för ökad attraktion



GRUNDSTRATEGIERNA I

FRAMTIDSVALET

INTRESSESTYRNING

Få unga kan tänka sig att studera eller jobba med någonting de inte tycker är intressant alls. Således löper intresse som en röd tråd genom alla framtidsval, oavsett om det handlar om gymnasieval eller inriktning på högskolan.

ALLA DÖRRAR ÖPPNA

När de givna normerna för vad som är "rätt" att välja aldrig varit så svaga samtidigt som antalet valmöjligheter aldrig varit så många tycker de flesta att det är svårt att bestämma sig. Av denna anledning försöker många unga skjuta upp valen så länge som möjligt, helst genom att välja breda alternativ. Detta tillstånd av valfrihet är något de flesta hoppas kunna ta med sig genom hela livet, och många ser framför sig ett arbetsliv av både karriär- och arbetsgivarbyten.

STUDIENORMEN

Valfrihetsidealet i kombination med viljan att öppna dörrar och arbetsgivarnas ökade krav på specialisering och utbildning har gjort att vägen till ett bra liv för allt fler unga har blivit synonymt med eftergymnasial utbildning. Det är idag en majoritet som studerar vidare efter gymnasiet och lite pekar på att utvecklingen ska vända.

EN MENINGSFULL SYSSELSÄTTNING

Även om många raljerar över ungas brist på arbetsmarknadsanpassning i sina utbildningsval, till förmån för det som nämns ovan, är det ingalunda så jobb inte är efterfrågat. För de flesta är ett jobb som ligger i linje med både intresse och identitet fortfarande målet med hela utbildningsresan.

... OCH BETYDELSEN FÖR

ENERGIBRANSCHEN

Den naturliga slutsatsen av ovan för en bransch eller arbetsgivare är att det inte räcker med att erbjuda jobb för att vara attraktiv. Det som efterfrågas är snarare breda karriärmöjligheter inom ett område som intresserar. På kommande sidor ska vi därför titta närmare på unga som på olika sätt uttryckt intresse för att arbeta inom branschen. Genom att förstå deras bevekelsegrunder finns nyckeln till att både få fler att söka branschrelevanta utbildningar, men också att få dem som redan går utbildningarna att vilja jobba i branschen.

FRÅN (ENERGI)INTRESSERAD

TILL (EL)ENGAGERAD

EN MÅLGRUPPSANALYS OM INTRESSET FÖR ENERGIRELATERADE UTBILDNINGAR

Som ett led i arbetet med att få fler att söka branschrelevanta utbildningar och i förlängningen vilja arbeta i branschen lät Svensk Energi genomföra en undersökning och målgruppsanalys i början av 2016 med två fokusområden:

- Varför utbildningarna väljs
- Bilden av branschen som arbetsgivare

Undersökningen besvarades av totalt ca 800 energistudenter på högskolan, yrkeshögskolan och av gymnasieelever.

NYCKELINSIKTER FRÅN MÅLGRUPPSANALYSEN:

Intresse för teknik har hög korrelation med viljan att jobba i branschen

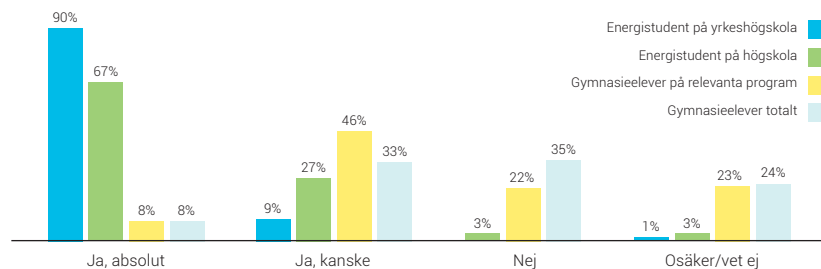
Unga ser att branschen spelar en avgörande roll för att möta klimatutmaningen

Branschen uppfattas ibland som trög, tråkig och gubbig

De flesta uppfattar branschen som en framtidsbransch, men det i sig räcker inte

För att attrahera fler behöver branschen upplevas som mer spännande och intressant och karriärmöjligheterna som goda

Andelen som kan tänka sig att arbeta inom energibranschen varierar från cirka 40% av gymnasieungdomar generellt, till nästan alla som går relevanta YH-utbildningar.



MÅLGRUPPERNAS

INTRESSEPROFIL

Intresse är centralt för de flesta unga i framtidsvalet. Därför är det viktigt att kommunicera en bild som ligger i linje med målgruppernas intressen, såväl som att arbeta för att stärka de intressen som har hög korrelation med att vilja jobba i branschen. Nedan följer ett urval av intressen som särskiljer målgrupperna jämfört med andra unga.

POTENTIELLA GYMNASIEELEVER*

Går relevanta program och vill jobba i branschen



LÖSA TEKNISKA UPPGIFTER OCH PROBLEM



SPELA DATA- OCH TV-SPEL



NATURVETENSKAP OCH TEKNIK



FRILUFTSLIV

ENERGISTUDENTER PÅ YRKESHÖGSKOLA

Studerar t. ex:
Energitekniker, Elkrafttekniker, Drifttekniker, Anläggningsmontör



LÖSA TEKNISKA UPPGIFTER OCH PROBLEM



SNICKRA, MÅLA MM



BILAR OCH MOTORCYKLAR



FRILUFTSLIV

ENERGISTUDENTER PÅ HÖGSKOLA

Studerar t. ex:
Elkraft, Energiteknik, Elektroteknik, Energisystemteknik



LÖSA TEKNISKA UPPGIFTER OCH PROBLEM



NATURVETENSKAP OCH TEKNIK



MILJÖFRÅGOR/ EKOLOGI



POLITIK OCH SAMHÄLLSUTVECKLING

TVÅ SAKER SOM EFTERFRÅGAS AV ALLA GRUPPER I FRAMTIDSVALEN:



- GOD ARBETSMARKNAD
- INTRESSE

* Elever som går NV, TE eller EE och kan tänka sig att jobba inom energibranschen

GODA EXEMPEL

SUNDSVALL ELNÄT är ett av 15 medlemsföretag som engagerar sig i branschens unika högskoleingenjörsutbildning i elkraftteknik. Utbildningen ges på distans, i samarbete mellan Mittuniversitetet, Umeå universitet och Luleå tekniska universitet. Tillsammans med företagen arrangeras ett gemensamt utbildningsråd och marknadsföringsråd. Studenterna erbjuds praktik, examensarbeten och träffar företagen kontinuerligt under utbildningens tre år.

Bosse Andréasson, nätchef Sundsvall Elnät: "Det är viktigt att prioritera kontakter med energistuderande på olika sätt, för att vi ska kunna attrahera och behålla kompetens".

VÄXJÖ ENERGI arbetar med lokal samverkan med skola och utbildning från grundskola och uppåt. Bland annat tar man emot praktikanter och ex-jobbstudenter och anordnar sommarjobb. Dessutom genomför Växjö Energi under 2016 en lokal pilotverksamhet med Energi- och teknikföreläsningar, ett koncept som Svensk Energi är nationell partner till. Målgruppen är gymnasie- och högstadieelever och syftet är att öka intresset för energi och teknik bland unga i allmänhet och tjejer i synnerhet.

Lena Björkqvist, personalchef på Växjö Energi: "Jag ser en potential i det branschgemensamma kompetensarbetet, och möjligheterna att kommunicera en attraktiv framtidsbransch".

VATTENFALL SERVICES NORDIC bedriver ett strukturerat arbete med att ta emot praktikanter, från grundskolans prao till ingenjörstudenter. Inom Vattenfall finns en central hantering av dessa frågor via Employer Branding och Vattenfall Universitet för att underlätta både för linjeverksamheten och intresserade unga och studenter. Ärligen tar man emot hundratalet sommarjobbare och studenter från utbildningssystemets olika delar. Det stora antalet kräver stöd från ansvariga chefer och verktyg till potentiella handledare, varefter man t. ex tagit fram en handledarpärm och utbildning.

Maria Drott Johansson, HR-specialist på Vattenfall Services Nordic: "Energiföretag konkurrerar med andra branscher om samma kompetens, vi måste arbeta strukturerat för att möjliggöra långsiktig planering av verksamheten - och för att undvika ökade kostnader".

SÅ KOMMER DU IGÅNG

EXEMPEL PÅ HUR FÖRETAG KAN ENGAGERASIG I UTBILDNINGSSYSTEMET:

Ta emot APL/LIA/Praktik	Projekt- och examensarbeten	Kompetensutveckling av lärare
Gästföreläsningar	Engagemang i pro- gramråd på gymnasium och högskolor	Engagemang i ledningsgrupper på yrkeshögskolor
Sommarjobb	Tillgång till laboratorier/ övningsfält	Arbetsmarknadsdagar

DET BRANSGEMENSAMMA ARBETET

Svensk Energi och våra medlemsföretag utvecklar branschutbildningar genom att vara engagerade i program- och branschråd, referensgrupper, styrelser, ledningsgrupper och utbildningsnämnder från grundskole- till universitetsnivå.

Svensk Energi tillhandahåller informationsmaterial om energibranschen, yrken och utbildningsvägar. Och arbetar med olika projekt – för att kommunicera bilden av energiföretag som attraktiva arbetsgivare.

VILL DU VETA MER?

På www.svenskenergi.se/branschrekrytering har vi samlat kunskap kring kompetensförsörjning. Där kan du bland annat ta del av:

- Företagsstöd och informationsmaterial
- Faktablad kring utbildningssystemets olika delar
- Idébank och goda exempel
- Kartläggningar, analyser och rapporter
- Personporträtt och drömjobb i energibranschen

Vill du engagera dig i utbildningssystemet eller i det branschgemensamma arbetet? Kontakta gärna **Anna Wärmé**, ansvarig branschrekryteringsfrågor på Svensk Energi, anna.warme@svenskenergi.se

**DEN VERKLIGA UTMANINGEN
BÖRJAR HÄR!**

