

SAMVERKAN MELLAN SKOLA OCH ARBETSLIV I VÄSTMANLAND

- En kartläggning och analys utifrån ett företags- och kompetensförsörjningsperspektiv



2025 02 26



SAMVERKAN MELLAN SKOLA OCH ARBETSLIV I VÄSTMANLAND - En kartläggning och analys utifrån ett företags- och kompetensförsörjningsperspektiv

Uppdragsnamn Kartläggning skola arbetsliv
Författare Fredrik Wikström, Sebastian Gygax, Alma Arnek
Datum 2025-02-26

KUND

Region Västmanland

KONSULT

WSP

121 88 Stockholm-Globen
Besök: Arenavägen 7
Tel: +46 10-722 50 00
WSP Sverige AB
Org nr: 556057-4880
wsp.com

KONTAKTPERSONER

Fredrik Wikström, WSP Advisory

M+46 76-1142435

E-post: fredrik.wikstrom@wsp.com

Alma Arnek, WSP Advisory

E-post: alma.arnek@wsp.com

Sebastian Gygax, WSP Advisory

E-post: sebastian.gygax@wsp.com

1	INLEDNING	4
1.1	OM WSP:S UPPDRAG	4
1.2	KARTLÄGGNINGENS HUVUDFRÅGOR	4
1.3	METOD	4
1.4	BAKGRUND	6
2	RESULTAT	8
2.1	SAMVERKANFORMER INOM OLIKA SKOLFORMER	8
2.2	ÅSIKTER OM DEN BEFINTLIGA SAMVERKAN	10
2.3	MOTTAGARKAPACITET - FÖRETAGENS FÖRMÅGA ATT SAMVERKA	13
2.4	DRIVKRAFTER OCH NYTTOR MED SAMVERKAN	15
2.5	STÖDSTRUKTURER	17
2.6	FÖRETAGENS TANKAR KRING UTÖKAD OCH FÖRBÄTTRAD SAMVERKAN	18
2.7	SKILLNADER I STORLEK, GEOGRAFI OCH BRANSCH	20
3	SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	22
3.1	SLUTSATSER	22
3.2	REKOMMENDATIONER	23

1 INLEDNING

1.1 OM WSP:S UPPDRAG

WSP har av Region Västmanland fått i uppdrag att ta fram en kartläggning med syfte att ge kunskap om förutsättningarna för arbetslivets samverkan med skolan i Västmanland, utifrån ett kompetensförsörjnings- och arbetsgivarperspektiv. Inom uppdraget har WSP även undersökt arbetsgivares drivkrafter för att starta upp eller vidareutveckla samverkan med skolan.

I uppdraget ingår att WSP ska ta fram rekommendationer som tar sin utgångspunkt i kartläggningens resultat, och som även tar sikte på vilka insatser som Region Västmanland och andra aktörer kan genomföra för att bidra till ökad samverkan mellan skola och arbetsliv. I förläggningen ska WSP:s kartläggning kunna användas som underlag för att Region Västmanland tillsammans med andra aktörer i länet ska kunna prioritera vilka insatser som bör genomföras inom området.

1.2 KARTLÄGGNINGENS HUVUDFRÅGOR

För att möta syftet med kartläggningen har ett antal huvudfrågor tagits fram i samråd med Region Västmanland. Dessa har varit utgångspunkt för de intervjuer som genomförts med företagsrepresentanter. Följande frågeställningar har stått i fokus:

- Av de arbetsgivare som samverkar med skola, inom vilka utbildningsnivåer/former sker samverkan?
- På vilket sätt sker samverkan?
- För de arbetsgivare som samverkar regelbundet med utbildningsanordnare/skola, vilka är drivkrafterna?
- Vilka utmaningar upplever arbetsgivare för att få till samverkan med utbildningsanordnare/skola?
- Vilken mottagarkapacitet har arbetsgivarna? (Kan handla om rutiner, utbildade handledare med mera)
- Vilka förändringar/vilket stöd behöver arbetsgivare för att samverkan med utbildningsanordnare/skola ska förbättras eller komma till stånd?
- Vilka eventuella stödstrukturer, insatser och eller information saknas/behövs?
- De befintliga stöd som finns (till exempel via Skolverket, MYH, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege med flera), nyttjas de? Varför/varför inte?
- Hur hittar arbetsgivare information om och hur de kan engagera sig, och var?

1.3 METOD

WSP har i kartläggningen intervjuat ett antal arbetsgivare i Västmanlands län med en spridning i både länsdelar, storlek på arbetsgivare, och branscher. Nedan beskrivs kartläggningens metoder mer utförligt.

Kartläggningen har genomförts genom semistrukturerade intervjuer med arbetsgivare i Västmanland. Region Västmanland har, tillsammans med kontaktpersoner i länets kommuner och företrädare för branschorganisationer, tillhandahållit kontaktuppgifterna.

För att få djupare förståelse för denna kartläggnings resultat har WSP även utgått från befintliga rapporter och studier kring samverkan mellan skola och arbetsliv i Sverige. Bland annat har WSP använt sig av rapporterna *Rekryteringsenkäten 2023/2024* (Svenskt Näringsliv), *CTRL ALT DELETE - kompetensförsörjningen behöver en omstart* (Företagarna) samt *Företagens villkor och verklighet 2025* (Tillväxtverket).

1.3.1 Avgränsningar, begrepp och urval av respondenter

Kartläggningen har avgränsats till att gälla arbetsgivares syn på samverkan inom privat sektor, det vill säga företag i Västmanlands län. Vidare handlar kartläggningen om företagens samverkan med skola eller utbildning på olika nivåer och om det inte har betydelse för framställningen används samlingsbenämningen "skola" framledes.

Totalt har WSP intervjuat 25 arbetsgivare. Utöver detta har även en representant från Teknikcollege intervjuats. Ambitionen var att få ett brett spektrum av olika typer av arbetsgivare inom olika branscher representerade i kartläggningen. Vidare var intentionen att få en spridning av företag från olika länsdelar av Västmanland, samt både små, medelstora och stora företag. Inför urval av företag att intervjua efterfrågades kontaktuppgifter av Region Västmanland delvis inom ramen för deras regionala kompetensråd där en bredd av aktörer medverkar. Urvalet av arbetsgivare från olika länsdelar och branscher blev således delvis ett resultat av vilka kontaktuppgifter som WSP kunde ta del av.

Fördelningen av intervjuer per länsdel har sett ut enligt följande:

Intervjuade arbetsgivare fördelat på länsdel	Antal
Västerås, Sala, Hallstahammar, Surahammar	14
Köping, Arboga, Kungsör	6
Fagersta, Norberg, Skinnskatteberg	5

Fördelningen av intervjuer per branschtyp har sett ut enligt följande:

Intervjuade arbetsgivare fördelat på branschtyp	Antal
Industri	11
Fordon	3
Vård	3
Restaurang och hotell	3
Bygg och anläggning	2
El och energi	1
Trädgård	1
Livsmedel	1

Fördelningen av intervjuer per storlek har sett ut enligt följande:

Arbetsgivarnas storlek	Antal
Litet företag <50 anställda	11
Medelstort företag 50–250 anställda	6
Stort företag >250 anställda	8

1.3.2 Kvalitativ metod och intervjuer

WSP har genomfört semistrukturerade intervjuer, vilket innebär att vi utgått från ett givet frågebatteri baserat på de tidigare angivna frågeställningarna. I det givna frågebatteriet har det funnits möjlighet att hoppa mellan frågeställningar och låta respondenten berätta om aspekter utanför de styrande frågorna. Samtidigt har det funnits en tydlig ram för varje intervju.

Denna kartläggning har i samråd med Region Västmanland genomförts med kvalitativ metod. Vi kan därför inte kvantifiera respondenternas svar. Däremot har WSP i intervjumaterialet kunna utläsa tendenser eller huvudsakliga mönster vilket i redovisningen av resultaten exempelvis kan uttryckas med "de flesta", "en mindre del", "en övervägande majoritet", och så vidare.

1.4 BAKGRUND

Den här studien tar sin utgångspunkt i en rad tidigare väl dokumenterade och kända utmaningar när det gäller samverkan mellan skolan och arbetslivet.¹ Vi vet att denna samverkan är en av de viktigaste framgångsfaktorerna för att på kort och lång sikt kunna åstadkomma en bättre matchning på arbetsmarknaden.

Faktum är att samverkan mellan skolan och arbetslivet kommer vara avgörande för att den nya reformen om planering och dimensionering i gymnasieskolan ska fungera i praktiken. Skolor och arbetsgivare behöver kroka arm för att bristyrkesutbildningar ska bli attraktiva att söka sig till och för att de ska kunna hålla hög kvalitet - exempelvis genom att kunna tillhandahålla en kvalificerad praktik, det vill säga ett Arbetsplatsförlagt lärande (APL). Enligt en kommunenkät som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har genomfört uppger 72 % av kommunerna (66 kommuner) att den främsta utmaningen är att få sökande till de utbildningar som arbetsmarknaden behöver. Den andra stora utmaningen (enligt 52 %) är att hitta APL-platser.

Samtidigt som dessa utmaningar är uppenbara visar tidigare studier att många av landets företag överhuvudtaget inte har ett etablerat samarbete med skolan. Ska matchningsutmaningen klaras behöver alltså fler företag upptäcka och se möjligheterna som finns i samverkan, samtidigt som skolan behöver bli bättre på att nå ut till arbetsgivare för att starta nya samarbeten. Enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2023/2024 uppger endast 17 procent av företagen i Västmanland att de har provat samarbete med utbildningsanordnare som en rekryteringsväg. I samma studie ser vi att flest företag, 34 %, samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram eller yrkesutbildningar inom Komvux (yrkesvux) och 26 % av företagen uppger att de samverkar med yrkeshögskolan.

Västmanland har en högre arbetslöshet och lägre utbildningsnivå än rikssnittet, samt generellt lågt söktryck till de utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Detta accentuerar betydelsen av att stärka kopplingen och samverkan mellan skolan och länets arbetsgivare. Samtidigt med en hög arbetslöshet visar studier på att flera arbetsgivare ändå har svårt att rekrytera personer med rätt kompetens. Med en bättre samverkan mellan skolan och arbetslivet kan fler ges möjlighet till att genomföra olika former av praktik som ger arbetsgivare möjlighet att "prova" individens kompetens

¹ Framställningen grundar på de erfarenheter och kunskaper som WSP har inom området, samlad kunskap hos Region Västmanland, samt kunskap från en rad olika källor såsom:

- SOU 2020:33 [Gemensamt ansvar - en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning](#)
- DS 2000:62: [Samverkan mellan skola och arbetsliv. Om möjligheterna med lärande i arbete](#)
- Skolinspektionen [Grundskolor i kommuner med låg utbildningsnivå](#)
- Svenskt Näringsliv [Rekryteringsenkäten 2023/2024](#)
- Företagarna [Ctrl Alt Delete - kompetensförsörjningen behöver en omstart](#)
- Tillväxtverket [Företagens villkor och verklighet](#)



inför möjliga framtida anställningar, samtidigt som individer stärker sin ställning på arbetsmarknaden genom att få en konkret erfarenhet från en arbetsplats.

Många skolor förefaller brottas med att få till bra rutiner och arbetssätt som kan säkerställa en bra samverkan och att alla elever får en bra praktikperiod. Ofta tillskrivs det att skolornas studie- och yrkesvägledning behöver utvecklas för att förbättra samverkan med arbetslivet. Här lyfts då att yrkesrollen Studie- och yrkesvägledare (SYV) har en nyckelroll för att kunna verka för att studie- och yrkesvägledning blir hela skolans ansvar och inte bara enskilda vägledares.

Samtidigt konstaterar exempelvis Skolinspektionen i en granskningsrapport från 2022 att det i grundskolan finns stora skillnader i hur mycket tid studie- och yrkesvägledaren har till sitt uppdrag. Studie- och yrkesvägledarna uppges uppleva att tiden de har för sitt uppdrag bara räcker till de mest grundläggande delarna i studie- och yrkesvägledningen, för de elever som står inför att göra sitt gymnasieval eller i anslutning till elevernas prao. Det framkommer också att samverkan sällan sker, förutom i anslutning till elevernas prao och gymnasieval. Det sker då ofta på initiativ från studie- och yrkesvägledaren, men även i förekommande fall från lärare. Ofta handlar det om punktinsatser som studie- och yrkesvägledaren genomför tillsammans med lärare i samband med elevernas prao. I vissa fall upplever lärarna och studie- och yrkesvägledaren även att det saknas tid och struktur för möten och samverkan.

Detta är bara några av de utmaningar som kan finnas i sammanhanget. Sammantaget visar det på att det finns en stor förbättringspotential för skolor att planera och organisera en bra samverkan. För skolan handlar det om att kunna klara sitt uppdrag, för eleverna att få en kvalitativ praktikperiod och för arbetsgivarna att kunna bidra utifrån sina egna förutsättningar och syn på hinder och möjligheter för samverkan. Mot denna bakgrund bidrar den här studien - som ger företagens perspektiv på förutsättningar, drivkrafter och utmaningar - med viktig kunskap för att kunna förbättra samverkan skola och arbetsliv.

2 RESULTAT

I detta kapitel presenteras kartläggningens resultat. Med utgångspunkt i kartläggningens huvudfrågor redovisas resultaten ett antal teman, vilka kommer utvecklas i de följande avsnitten.

Teman är:

- Samverkansformer inom olika skolformer
- Åsikter om den befintliga samverkan
- Mottagarkapacitet
- Drivkrafter och nyttor med samverkan
- Stödstrukturer
- Företagens tankar kring utökad och förbättrad samverkan
- Skillnader i bransch, storlek och geografi

Värt att notera i den kommande resultatframställningen är att dessa teman delvis är överlappande och hänger samman.

2.1 SAMVERKANSFORMER INOM OLIKA SKOLFORMER

2.1.1 Den vanligaste samverkansformen är mottagande av praktikanter

Samtliga företag som idag samverkar med skolan tar emot praktikanter, vilket gör att detta är den absolut vanligaste formen av samverkan mellan företag och skolan. De enstaka företag som inte tar emot praktikanter har inte heller någon annan samverkan med skolan.

Hur praktikmottagandet ser ut i varierar för företagen. Mottagandet av praktikanter sker på samtliga utbildningsnivåer – från prao-elever på högstadiet i grundskolan och APL-praktikanter på gymnasienivå, till LIA-praktikanter på yrkeshögskola samt yrkesförberedande praktik på högskole- och universitetsnivå.

Beroende på skolform finns det en stor variation kring praktikperiodernas längd. Vissa företag tar emot elever/studenter som genomför praktiken under ett antal dagar, medan för andra är praktiken en heltidssyssla under några månader. Samtidigt som det är vanligt att företag tar emot en till två praktikanter per termin, finns det även de som tar emot upp emot femton praktikanter per termin. Intervjuade företag tar vanligtvis emot praktikanter från skolor som ligger i det närliggande geografiska området.

2.1.2 Företag samverkar även med skolan genom olika forum och nätverk, samt genom projekt, mässor eller studiebesök

En annan förekommande samverkansform med skolan som intervjuade företag deltar i är olika forum och nätverk kopplat till branschen eller till specifika utbildningar. Det handlar om främst om Teknikcollege, som flera av de intervjuade industriföretag deltar i², samt programråd och styrgrupper på gymnasie- respektive yrkeshögskolenivå. Genom dessa forum ger företagen sina synpunkter på bland annat kursinnehåll och praktikperioder, och kan även utbyta erfarenheter och information kring mottagande av praktikanter. Här kan nämnas att en del företagsrepresentanter som intervjuats ibland inte visste om huruvida andra representanter på företaget deltar på programråd eller i Teknikcollege.

² Här ska nämnas att flera av de kontaktuppgifter som WSP fick för urval kom ifrån Teknikcollege vilket förstås påverkar resultatet.

Utöver mottagande av praktikanter och deltagande i olika forum och nätverk, samverkar även en del intervjuade företag med skolan genom olika projekt, mässor och/eller studiebesök. Detta gäller både kopplat till utbildning på högre nivå, såsom rekryteringsmässor och olika projekt tillsammans med universitet eller högskolor, och till utbildning på grundskolenivå. Här kan det handla om att företag tar emot studiebesök från klasser någon gång per år, eller att företaget besöker skolan på regelbunden basis.

2.1.3 De flesta företag samverkar inom gymnasienivå, följt av yrkeshögskolenivå

Den skolform som intervjuade företag i störst utsträckning samverkar med är gymnasieutbildningar. Som beskrivits ovan gäller detta främst mottagande av praktikanter, där nästintill samtliga företag tar emot praktikanter från gymnasieskolan. Vissa företag är även med på programråd och deltar i olika projekt, mässor eller studiebesök kopplat till den lokala gymnasieskolan.

Den näst vanligaste skolformen som intervjuade företag samverkar med är yrkeshögskolor. Även här är mottagande av praktikanter utbrett, och det förekommer även att företag sitter med i styrgrupper för olika utbildningar. Företag tenderar att kommentera att samarbetet med gymnasieskolor är mer utbrett och fördjupat jämfört med samverkan på yrkeshögskolor. Samverkan på yrkeshögskolenivå kan ibland upplevas aningen otydlig och rörig. Det som det då bland annat kan hänvisas till är att det idag finns en stor mängd av utbildningar som kan vara möjliga, men att det kan vara svårt att få en bra översikt.

En mindre andel företag samverkar även med andra skolformer. Sju av de 25 intervjuade företagen uppger en samverkan med grundskolan, vilken i regel består av återkommande studiebesök och ibland också att man tar emot prao-elever. Vissa företag har en återkommande dialog med grundskolan som är intresserade att få till fler studiebesök. Det finns även ett mindre antal företag som samverkar med högre utbildning, såsom universitet och högskolor. Även här är samverkansformerna mer baserade på dialog om innehåll och kompetenskrav, snarare än på konkreta aktiviteter och insatser, samt i ännu mindre grad frågan om att ta emot studenter på yrkespraktik. Slutligen finns det ett fåtal företag som samarbetar med vuxenutbildningar, främst gällande mottagande av praktikanter och samverkan kring kursinnehåll och pedagogiskt upplägg.

Eftersom merparten av de intervjuade företagen är verksamma inom industrin är det vanligast att samverkan sker mot industritekniska utbildningar.

2.1.4 Intresset för att samverka mer på grundskolan är genomgående och tydligt

Ett genomgående tema är att intervjuade företag önskar samverka mer med grundskolan. Viljan att utöka samverkan gäller både för de som redan har en befintlig samverkan, och för de som ännu inte har det. Grundskolan nämns ofta som en viktig del för att öka intresset för respektive yrke och bransch. Exempelvis önskar företag uppdatera barn och ungas syn på deras yrken för att på sikt kunna påverka elevers studieval. Det kan handla om att erbjuda studiebesök på företagen eller att företagsrepresentanter själv kommer ut till skolan och berättar om branschen och sitt företag. Kommentarer återkommer kring att detta är ett arbete som behöver starta mycket tidigare än vad det gör idag. Två av de intervjuade företagen resonerar på följande sätt:

”Vi har ingen samverkan idag på grundskolenivå, men vi pratar mycket om det och det är en väldigt aktuell diskussion. Målet är att komma in mer i grundskolan för att kunna påverka tidigare i åldrarna.”

”Vi skulle verkligen behöva komma ut till grundskolan och visa... Exempelvis ha ett snyggt filmmaterial som visar 'Killar och tjejer – om ni är noga med matten nu kan ni få arbeta med de här häftiga programmen!'. Eller kanske ordna öppet hus istället för praktik? Vi behöver på olika sätt komma ut!”

2.2 ÅSIKTER OM DEN BEFINTLIGA SAMVERKAN

2.2.1 Rekryteringsbehovet styr intresse för samverkan, och de som har bra samverkan har utvecklade rutiner

De företag som anger att de inte har någon samverkan, eller som samverkar i lägre utsträckning, menar ofta att de inte har något utbrett rekryteringsbehov och därför inget behov av samverkan. Ibland finns inte heller någon uppfattning eller kunskap om vilka specifika utbildningar som företaget kan samverka med, eller så är företagen nöjda med den samverkan som sker idag trots att den sker i liten omfattning.

De företag som anger att de samverkar i en högre grad är ofta involverade i olika samarbetsformer på olika utbildningsnivåer, bland annat genom medverkade i gymnasieskolors programråd och i styrgrupper på yrkeshögskoleutbildningar. Bland denna grupp är det även vanligt att samverkan har genomförts över en längre period (5–15 år) och att utarbetade rutiner och strukturer finns på plats.

2.2.2 De flesta företagen är relativt nöjda med hur samverkan fungerar men ser förbättringsmöjligheter

Oavsett i vilken utsträckning som de intervjuade företagen samverkar, är det huvudsakliga intrycket att de flesta företagen är relativt nöjda med hur samverkan fungerar. Det förekommer dock åsikter om hur företagen ser på vad praktikanterna kan och vad de har med sig för kunskap från skolan, där några anser att vissa praktikanter har en lägre kunskapsnivå än vad de hade förväntat sig. Det finns också åsikter om hur skolan har planerat upplägget på praktikgenomförandet och uppfattningar om utbildningsinriktningars kursinnehåll som företag ibland anser vara irrelevant för yrket. Det som också framkommer är att företagen kan anse att skolorna behöver förstå begränsningarna i vilken samverkan man kan ha i relation till tid och resurser. Även huvudintrycket alltså är att samverkan fungerar ganska bra lämnar företagen således en stor mängd förbättringsförslag.

Under intervjuerna fick företagen besvara frågan ”Hur upplever ni att samverkan fungerar?”. Vissa intervjupersoner är märkbart nöjda och nämner engagerade lärare, utarbetade kontaktytor och välfungerande rutiner, medan andra har konkreta önskemål kring både engagemang och rutiner. Om de mest positiva upplevelserna tar ut de mest negativa upplevelserna, visar följande citat kanske det vanligaste typen av svar i dessa frågor:

”Generellt har vi ett bra samarbete med skolan. Vi försöker svara snabbt och hjälpa till när vi kan, och de visar förståelse när de inte alltid går. Ibland vill de att vi tar in fler praktikanter, och ibland är det svårt att hitta platser.”

Citatet visar att det finns ömsesidig förståelse kring olika utmaningar, och att båda parterna gör så gott de kan för att lösa dem. Eftersom många intervjupersoner inleder svaret på ovan fråga med ”Vi tycker att det fungerar. Men...” tolkar WSP det som att i grund och botten finns en utbredd känsla av att man är nöjd med den befintliga samverkan, men att man samtidigt ser begränsningar i sin egen kapacitet eller i skolans upplägg för samverkan.

De företag som uppger att de samverkar i högre utsträckning resonerar generellt sett mer positivt kring betydelsen av samverkan jämfört med företag som samverkar i mindre utsträckning. För de företag som samverkar i mindre utsträckning kan det uppges handla om utmaningar om att utöka antalet praktikplatser, att tillägna samverkan med utbildningsanordnare mer tid och att komma till skott med olika verksamhetsprojekt kopplat till frågan. I intervjuer med dessa företag diskuteras även svårigheter och utmaningar i samverkansfrågan med mer ödmjukhet, och företagen är ofta tydliga med att poängtera att de uppskattar den samverkan som faktiskt finns idag.

2.2.3 En framgångsfaktor (och sårbarhet) inom framgångsrik samverkan framstår vara goda relationer och kontaktytor med utbildningsanordnare

Många av de företag som uppger att deras samverkan fungerar väl har en upparbetad och personlig kontakt med olika utbildningsanordnare. Det framkommer flera olika anledningar till den goda kontakten, såsom att företaget ser sig som en central del av lokalsamhället och att skolorna i närområdet har en lång historia av att på olika sätt samverka.

Den goda kontakten uppges möjliggöra att de kan ha direkta samtal mellan företaget och skolan. Korta beslutsvägar och effektiv kommunikation anges som en framgångsfaktor. En upparbetad kontaktyta skapar en god grund för ett arbetssätt kring exempelvis praktikgenomförandet. Ett företag förklarar detta på följande vis:

”Vi har alltid varit ledande i dialogen kring praktikanter, och nu har vi en långvarig relation vilket skapar trygghet. Lärarna vet att vi är ett bra ställe att placera praktikanter på.”

Företagen kan således betona betydelsen av en upparbetad och tydlig struktur kring vem som är företagets respektive skolans kontaktperson. Ibland är det samma person på företaget som är handledare, ibland är det andra. På skolan kan det vara lärare, programansvariga eller en studie- och yrkesvägledare. Då skolornas kontaktpersoner uppges vara engagerade och initiativrika, så beskrivs det som en viktig pusselbit bakom en framgångsrik samverkan. För företagen handlar alltså framgångsfaktorn om att både ha en ”intern” kontaktperson på företaget och en ”extern” hos skolan.

Samtidigt som goda relationer och upparbetade kontaktytor framstår vara en framgångsfaktor bakom en lyckosam samverkan, är det även en sårbarhet. Sårbarheten handlar dels om ett personberoende, där upparbetade strukturer och relationer riskerar att försvinna när vissa personer inom verksamheten lämnar. Det handlar även om att en framgångsrik samverkan ofta kräver ett personligt engagemang, vilket inte alla nödvändigtvis har. Två olika företag resonerar kring denna sårbarhet på följande vis:

”Det varierar jättemycket – det är upp till enskilda lärare. Vissa skolor är duktiga på att arbeta med återkommande praktik, de kan säga: ’Nu kommer det två per år, sen kommer det två till’. Det gör det lättare för oss att hantera.”

”Det är väldigt personberoende. Det har fungerat jättebra i omgångar. Om det är en engagerad rektor som anställer personal som tittar på företagsrelationer och praktikplatser – då blir utbildningen full. Med en introvert rektor som inte tar initiativ, då händer det inget.”

Samtidigt som den generella upplevelsen av den befintliga samverkan mellan företag och utbildningsanordnare är att den fungerar ganska väl, uppger nästintill samtliga intervjupersoner att det finns flera utmaningar kopplat till samverkan. Nedan presenteras fyra utmaningar som återkommer i företagens resonemang.

2.2.4 Brister på struktur och framförhållning i samverkan är en utmaning

En majoritet av de intervjuade företagen upplever en utmaning i att utbildningsanordnarens arbete med framförallt praktikanter saknar framförhållning och långsiktighet. Exempelvis är det inte ovanligt att utbildningsanordnare kontaktar företag några dagar eller någon vecka innan praktikperioderna börjar för att fråga om de kan ta emot ett antal praktikanter. Efter att parterna väl har kommit överens om ett antal praktikanter, kan det även vara så att en extra elev dyker upp utan att företaget har blivit informerade. Vissa företag menar även det ibland är svårt att få grundläggande information om praktikanterna, vilket i sin tur försvårar för företagets planering men också skolornas administrativa arbete, såsom schemaläggning. Vid frågan vad som saknas i den befintliga samverkan, svarar ett intervjuat företag:

”Det finns utrymme för förbättringar - det kan vara lite rörigt. Plötsligt står det tre elever utanför oss utan info. Det handlar om framförhållning. Det finns ju samordnare men det är många elever att få ut, därför kan det kanske bli lite fel ibland. Man har råkat skickat två eller tre elever. Det behöver bli bättre.”

Citatet ovan visar att det även finns viss förståelse för olika bakomliggande orsaker till situationen, såsom att det är ett stort antal elever som ska ha praktikplatser. Ett annat företag resonerar i liknande stil och menar att ”det trots allt handlar om tonåringar” som kanske ångrar sig i sista sekund.

2.2.5 Utmaning i de löpande kontakterna under praktikperioden

När WSP har frågat vad de intervjuade företagen anser om den befintliga samverkan kring praktikanter pekar vissa på utmaningen i bristen på samverkan kring praktikperioden. Vissa kan mena att det inte ens kan benämnas som en regelrättig samverkan. Det som då åsyftas är att det då enbart sker genom att de har tagit emot en praktikant. Här efterfrågas en samverkan innan, under och efter praktikperioden exempelvis genom uppföljningar från skolans sida. Detta gäller särskilt för de verksamheter där elever söker praktik på egen hand, utan skolans hjälp. Vidare finns tydliga kopplingar mellan det här temat och det ovanstående kring att utbildningsanordnare upplevs ha bristande framförhållning.

2.2.6 Företag upplever det som en utmaning att skolan ibland är för ”fyrkantiga”

Den tredje utmaningen som lyfts återkommande är att utbildningsanordnare, främst gymnasieskolor, upplevs som fyrkantiga och trögrörliga när det kommer till praktikgenomförande. Fler företag lyfter exempelvis att fastlagda praktikperioder ibland inte passar företagets verklighet. När detta har kommunicerats till skolor kan skolorna ibland lämna svaret ”Det har alltid sett ut såhär”, eller att det är så våra kurser är utlagda i terminsschemat.

Den upplevda fyrkantigheten rör även annat än bara utläggningen av praktikperioderna. Ett av de intervjuade företagen ger uttryck för att de tycker att skolan saknar flexibilitet och borde anpassa sig mer till företagets verklighet och behov:

”Vi är beredda att hjälpa till! Vi kan uppleva att skolan är ganska rigid. Jag jobbar på ett stort företag och det går inte fort. Men skolan är ännu mer svårstyrd med ännu mindre flexibilitet (...) Vi är ganska många företag som gemensamt säger att vi kan hjälpa till och bistå med till exempel fysiklektioner. Men jag upplever att det är svårt – de har sin läroplan... Sedan blir det ingenting”

Ett relativt återkommande tema i intervjuerna handlar just om skolans förmåga till flexibilitet, smidighet och förståelse för företagets verklighet. Det kan komma till uttryck genom en frustration över mycket administration och att exempelvis blanketter inte kan hanteras digitalt utan måste signeras och skickas in genom vanlig post. Företagen tycker också att det är utmanande att skolan alltid tycker att man ska ha fysiska möten på plats och ibland uttrycks det en frustration över att möten inte läggs på tider som kan fungera för företagets kontaktperson.

2.2.7 Företagen tycker att det är en utmaning att vissa skolor saknar kunskap och intresse för näringslivets förutsättningar

En fjärde utmaning, som hänger ihop med de tidigare nämnda, är att vissa intervjuade företag kan anse att skolan upplevs sakna kunskap om hur det är att driva företag. Detta handlar om att skolor ibland tar för givet att företag kan ställa upp på olika åtaganden, som deltagande på programråd och mottagande av praktikanter, utan förståelse för näringslivets begränsningar i tid och resurser. Ett företag menar att de har sagt nej till inbjudningar till olika programråd och framtidsmöten, vilka visserligen kan vara ”trevliga” men samtidigt mest fokuserade på att lämna information om ett kursinnehåll, att söktrycket är stort etc. Detta ges som exempel på möten som företag inte har tid med

och som de menar står för att skolorna inte har kunskap om företagets verklighet. En intervjuperson kommenterar den upplevda bristen på kunskap på följande vis:

"Vi som driver företag och representerar näringslivet har ibland uppfattning om att samhället inte riktigt förstår villkoren för företagande: att vi inte kan driva företag om vi inte har lönsamhet. (...) Skolor vet inte att vi måste vara lönsamma!"

En del företag upplever även att skolorna ibland kan ha ett bristande intresse för deras verksamheter. Detta kommer delvis till uttryck genom det tidigare nämnda fyrkantiga förhållningssättet till praktikgenomförandet. Man kan önska att skolorna ställer sig frågor som: "Vad fungerar för näringslivet? Vad behöver företagen av oss som skola?". Ett intervjuat företag är märkbart besviken på närliggande kommun och dess skolor:

"Det är väldigt dåligt intresse från kommunens skolor... Jag tror aldrig att det funnits en skolchef som varit intresserad av samverkan mellan företag och skola. Man skyller på tidsbrist. (...) Vi har konkreta förslag, men det verkar vara ganska svårt intresse."

2.3 MOTTAGARKAPACITET - FÖRETAGENS FÖRMÅGA ATT SAMVERKA

2.3.1 Upplevelsen av samverkan hänger ihop med företagets förmåga och kapacitet

I kartläggningen har företagen fått frågor kring deras förmåga och kapacitet att samverka med skolor och utbildningsanordnare. En majoritet av företagen har angett att de har kapacitet och förmåga att ta emot praktikanter och samverka med skolor. Det som de uppger kan begränsa mottagandet av praktikanter, eller en samverkan på annat sätt, är att det tar tid och resurser i anspråk som inte alltid finns.

WSP:s uppfattning är de som upplever att de har en bra kapacitet att samverka med skolan också har egna interna rutiner för detta, intresserade och kunniga handledare och upparbetad kontakt med skolan. Bland de fåtal företag i kartläggningen som upplevt liten eller obefintlig samverkan med skolor, har det även framkommit att de inte haft några särskilda strukturer eller rutiner kring samverkan.

2.3.2 Flera företag ser praktikantmottagandet som en viktig (affärs)möjlighet

Flera företag har i intervjuerna beskrivit att de har skapat en kapacitet eftersom de ser ett stort värde i att ta emot praktikanter i verksamheterna. Värdet kan överväga bristen på tid och resurser. En intervjuperson belyser detta på följande vis:

"Vi brukar skapa tid – det är ganska värdefullt. Har jag tur kan jag få en bra medarbetare, och då har jag redan lärt upp dem precis så jag vill ha dem i 1.5 år. Det är väl den stora uppsidan. Det lägger jag gärna tid på, och då skapar man tid!"

Vissa företag ser alltså till att skapa sig tiden som praktikantmottagandet kräver – just eftersom det är en så viktig möjlighet för en framtida rekrytering. Som nämns i citaten blir praktikperioden en möjlighet att, som någon uttryckte det "klämma och känna" på en potentiell framtida rekrytering. Dessutom blir individen upplärd i verksamheten och är därmed bra rustad med kompetens för att sedan börja arbeta. Någon uttrycket det så här:

"Jag tycker att det är guld att kunna ta emot studenter. Ute hos verksamheterna har vi ett jättebehov. En extra resurs blir de ju, är ju inte praoelever utan är mer självgående. Det blir en provanställning nästan. Jag ser det som en möjlighet".

Ett vårdföretag lyfter även att det är nödvändigt för branschen att ha en mottagarkapacitet och kan mena att vården inte skulle klara sig utan mottagandet av praktikanter:

”Ja, vi har tid för att ta emot elever. Vår verksamhet fungerar inte utan elever från skolan. Vi måste ta oss tid”.

2.3.3 Brister i tid och resurser största hindret för samverkan

Som tidigare nämnts är bristen på tid och resurser en avgörande faktor för samverkan med skolor och för kapaciteten att ta emot praktikanter. Ungefär hälften av företagen som har intervjuats uppger att de skulle samverka i större utsträckning om de hade mer tid för det. Det handlar primärt om att ha en kapacitet i den meningen att det finns handledare som kan och vill avsätta tid, samtidigt som att man kan ”avvara” viss tid från det ordinarie arbetet för att lära upp elever. Ett företag beskriver det på följande vis:

”När man tar in praktik så försvinner en gubbe – det blir alltså sämre för oss. Vi har inte tid med att lära upp, eller resurser.”

Att ta emot praktikanter kräver alltså delvis att man har utrymme för det i organisationen, både tidsmässigt men också kunskapsmässigt samt att man ser den långsiktiga nyttan för företaget. Vad gäller annan typ av samverkan, så som att delta i nätverk och medverka på träffar, kokar även det ned till tid och resurser. Företagen prioriterar verksamheten, och deltar enbart i mån av utrymme. Den upplevelse som WSP får från intervjuerna är att den typen av samverkan hamnar lite i andra hand.

Däremot har flera företag nämnt att de prioriterar kontakterna kring praktiken. Vid dessa tillfällen tar sig företagen tid att träffa representanter från skolorna, praktikansvariga lärare och hålla kontakten levande. Denna typ av kontakt kopplat till praktik upplevs som mer konkret, något som tydligare går att koppla till företagets behov och långsiktiga kapacitet att rekrytera.

2.3.4 Olika förutsättningar för samverkan beroende på företagets storlek

I intervjuerna framträder en bild av att små företag har sämre kapacitet och förutsättningar att samverka och ta emot praktikanter än medelstora och stora företag. Detta hänger ihop med frågan om tid och resurser, och kanske även kunskapen kring *hur* samverkan kan ske. Större företag kan ha interna strukturer och rutiner för praktikmottagande och i vissa fall HR-avdelningar som kan bistå i arbetet. Två intervjupersoner resonerar kring hur olika förutsättningar hos företagen påverkar deras förmåga att samverka på följande vis:

”Större företag har de strukturerna, både på HR- och ledarsidan och internutbildning. Utmaningarna är de mindre företagen med 30-40 anställda. De är lika viktiga men de har ofta inte dessa resurser.”

”De som har behov av detta – de mår inte med detta! Så som andra avdelningar hos oss. De som skulle behöva anställa någon, har inte handledare och hinner inte.”

2.3.5 Kontakten med skolor är blandad

En central fråga för att kunna utveckla sin mottagarkapacitet beskrivs handla om att det finns upparbetade kontaktytor med skolan. Tidigare i resultatredovisningen har detta också lyfts som en framgångsfaktor. Det förefaller finnas en ganska stor variation huruvida företagen har en tydlig kontaktyta med skolan. Här menar någon som har intervjuats att det handlar om att såväl skolan som företagen ska veta vem eller vilka personer man ska vända sig till i samverkan kring praktik etc. Ett företag beskrev följande angående att de upplevde goda kontaktvägar:

”Ja det tycker jag (att jag vet vem jag ska vända mig till...). Väldigt tydligt vilka som är processledare på respektive skola, vi dricker kaffe och träffas fysiskt. Vi har samma goda insyn för både gymnasieskolan, grundskolan och yrkesakademien.”

De arbetsgivare som däremot inte har någon upparbetad samverkan, har naturligen dålig uppfattning om vilka personer de kan kontakta på skolorna. Flera företag tycks ändå vara intresserade av att förstärka samverkan med tydligare kontaktyta med skolan, men menar att skolan måste visa intresse och ta initiativ. Så här kunde det uttryckas:

"Vi har aldrig fått en fråga om någon ska komma på praktik - varken inom administrationen, kontoret eller lagerarbete. Det är ändå ganska brett. Det skulle gynna både oss och kommunen om det fanns ett bättre samarbete."

2.4 DRIVKRAFTER OCH NYTTOR MED SAMVERKAN

2.4.1 Drivkrafterna till samverkan handlar om rekrytering och kompetensförsörjning

Tidigare i resultatredovisningen har vi beskrivit att viljan att samverka och ta emot praktikanter är kopplat till om företagen har ett rekryteringsbehov. Det måste förstås alltså ses som en viktig drivkraft kopplat till samverkan i synnerhet då företagen har omedelbara rekryteringsbehov. Så här kan det uttryckas:

"Det kan vara en bra inkörsport för rekrytering – till exempel en produktionstekniker som är här under utbildningen. Vi kan få en bild av den och vice versa. "Hör av dig när utbildningen är klar". Det är nyttan."

"Det att man får anställningsbara personer. Som har den kompetens som man efterfrågar. Det största nyttan i det. Går man industritekniska så vet vi deras utbildning, då kan man lättare anställa sen. Där vi har påverkat utbildningen och känner till den."

"Har man sådan tur att man får ha lite praktikanter, så har du haft en testperiod, om de är duktiga. Då har de ett jobb efter gymnasiet!"

2.4.2 Den mer djupgående bilden handlar om samhällsutveckling, attraktionskraft och platsers/branschens långsiktiga kompetensförsörjning

Även om omedelbara rekryteringsbehov är en viktig drivkraft så kan vi också utifrån intervjuerna se att det finns ganska många företag som också har ett mer långsiktigt perspektiv på samverkan, även om de inte för stunden eller i det kortare perspektivet är i behov av att rekrytera. En uttryckte det exempelvis så här:

"Den största nyttan är vårt kompetensbehov. Sen i flera steg, mot de yngre, handlar det om att få dem intresserade av teknik, för att söka sig vidare till utbildningar mot energibranschen. Där måste vi finnas med och påverka. Att locka dem till branschen och sen till oss."

Det kan handla om att skapa intresse för branschen eller vända attityder till exempelvis industrin som utgör skäl till samverkan med skolan. Vissa företag lyfter argumentet om den långsiktiga samverkan med skolan till att det är kopplat till den egna affären och tillväxten i företaget, i branschen. Andra företag sätter denna fråga i ett större perspektiv kring kompetensförsörjningsbehovet för orten, i länet och att det handlar om attraktionskraft i en bredare bemärkelse, för att vara bättre rustade inför framtiden. Vi tolkar det alltså som att arbetsgivarna har en drivkraft att samverka med skolan för att i mer övergripande termer kunna bidra till både sin egen, ortens, branschens och samhällets utveckling. Några företag uttryckte saken på följande sätt:

"Att få upp ett större intresse i närområdet att vilja arbeta i en industriteknik. Det är där jobben finns."

"Det primära är att kunna rekrytera och kompetensförsörja. Sen tänker jag att ... vi är beroende av att samhället fungerar. Vi engagerar oss mycket, hållbarhet, idrottsföreningar, lokala aktiviteter... Det är svårt att behålla och attrahera nya människor. Det är en hållbarhetsfråga kring detta! Att det blir bra för oss som finns här."

"Vi får tillgång till eventuella medarbetare, det är den största delen. Sen en samhällsaspekt – vi bidrar i skolan och vi får personer i arbete. Lite win win!"

Inspirerade av hur intervjupersonerna beskriver drivkrafterna ser WSP att det är möjligt att se drivkrafterna som en behovstrappa i olika steg. Vissa steg är mindre och ligger närmare arbetsgivarnas egen kontext, medan andra steg är större och omfattar attraktivitet och kompetensförsörjning kopplat till en plats eller ett större geografiskt område, på samhällsnivå:



Figur 1: Behovstrappa över drivkrafter till samverkan – hur perspektiven hänger ihop från företagets behov till samhällsnivån

En specifik utmaning, som också blir en drivkraft för att kunna samverka mer, är att få upp intresset hos elever för vissa ämnen i skolan – framförallt matte och teknik. Det är ämnen som flera lyfter som centralt för kompetensförsörjningen på sikt, i synnerhet inom industrin. Företag kan uttrycka det som mycket problematiskt att unga idag har svaga kunskaper i dessa ämnen och kan koppla det till en uppfattning om att skolan idag har minskade resurser och prioriterar fel. Exempelvis har företag hört att "det går inte att få tag på mattelärare", eller att "man inte har råd att anställa mattelärare". Två företag beskriver detta på följande sätt:

"Utmaning med skolans resurser, en stor framtidsfråga! Matten, tekniken är för dålig, man har inte råd att anställa en till mattelärare. Det får stora konsekvenser på eleverna och på kompetensförsörjningen på sikt."

Här är det några företag som är tydliga med hur viktigt det är att väcka intresset för vissa ämnen tidigt i grundskolan. Flera företag ser att de själva har ett ansvar i detta, och uttrycker att de gärna besöker skolor för att exempelvis gästföreläsa och visa hur "häftiga" och bra yrken de kan erbjuda. Några företag har dock uttryckt att de inte har fått gehör från skolorna när de erbjudit sig att skicka dit föreläsare och inspiratörer från branschen.

De arbetsgivare som rekryterar från högre utbildning ser att det finns stora utmaningar i att kunna behålla kompetensen på orten eller i lokalsamhället efter att elever avslutat sina studier. Här adresserar en del företag att det måste göras flera olika insatser för att tillsammans med företag och samhället i övrigt göra det tillräckligt attraktivt för studenterna att stanna på orten:

"Ser att andra företag mer riktade mot akademien har ännu svårare att behålla kompetens, det måste vara attraktivt att stanna kvar även för högskoleutbildade. Där spelar kommunens erbjudande en viktig roll, att skapa attraktion kring lokalsamhället."

2.5 STÖDSTRUKTURER

2.5.1 Företag är överlag måttligt intresserade av olika stödstrukturer

I intervjuerna har vi ställt frågor om huruvida arbetsgivarna känner till de stödstrukturer som finns för att utveckla deras samverkan med skola/utbildningsanordnare, om de vill veta mer om dessa, hur de vill ta emot information samt hur de hittar relevant information. Den övergripande uppfattningen från intervjuerna är att företagen antingen känner till stöd som finns, och använder dem, då framförallt genom olika branschråd och yrkesråd eller genom Teknikcollege. Eller så känner företagen inte till stöden och ser inget större behov av dem heller. Överlag verkar det finnas ett ganska måttat intresse för olika stödstrukturer. Det är inget som arbetsgivarna verkar sakna i någon stor utsträckning. Detta hänger ihop med arbetsgivarnas begränsade tid och resurser, och företag uppger att det inte finns inte tid och utrymme att ta del av för mycket information eller delta i för många sammanhang.

2.5.2 Företagen upplever att de har tillräcklig kunskap om stödstrukturer och kontaktvägar

När vi frågar företagen om de känner till vilka stöd och strukturer som finns gällande samverkan svarar de flesta att de har relativt bra koll på utbudet och tar del av det som de bedömer är relevant. Många arbetsgivare har i intervjuer lyft att de tagit del av handledarutbildningar från olika håll, dels genom Teknikcollege, dels genom Skolverket. Handledarutbildningen lyfts flertalet gånger som ett stöd och verkar vara uppskattad. Följande tre citat visar på tämligen vanligt förekommande svar:

"Hyfsat bra koll tycker jag att jag har. Det kan man säga. Yrkesråd för vuxenutbildningen sitter vi med i."

"Vissa stöd har vi använt. De vi har använt har varit bra. Men de är ofta byråkratiska. Har vi behovet ser vi till att behovet fullföljs. En del program funkar jättebra, men andra blir för byråkratiska."

"Handledarutbildningarna tillhandahåller ju skolorna. Det är ju det vi behöver. Utbildningen tycker handledarna är bra."

2.5.3 Företagen är involverade i de samverkansforum de har behov av – tid och resurser är en stoppkloss

Samtidigt svarar flera företag att de inte direkt känner till några stöd kring samverkan. De uttrycker heller ingen större saknad kring denna typ av stöd. Den gemensamma faktorn är att arbetsgivarna inte har tid för att ta del av de stöd eller den information som finns. Samtidigt kan de i många fall tänka sig att få information skickad till sig, så kan de avgöra själva om de har tid och förutsättningar att delta, på exempelvis webinarier. Ett antal företag resonerar på följande vis:

"Känner till men har inte tid. Kanske lite längre fram. Kan vara utvecklande för vår personal."

"Jag har hört talas om det men inget som poppar upp."

"Jag tar jättegärna emot mail (med information om stöd), då kan jag kika på det, om det dyker upp något så kan jag titta på det."

"Gärna en inbjudan till ett webbseminarium eller så"

2.6 FÖRETAGENS TANKAR KRING UTÖKAD OCH FÖRBÄTTRAD SAMVERKAN

2.6.1 Företag är engagerade och vill bidra till en förbättrad samverkan

Som tidigare nämnts i resultatsammanställningen är den sammantagna bilden att företagen upplever att samverkan fungerar ganska bra, främst kopplat till praktik. Samtidigt lyfter företagen olika förslag på vad som kan förbättras. WSP upplever att det finns ett utbrett engagemang och en vilja till att faktiskt förbättra den befintliga samverkan hos intervjuade företag. Samtidigt som denna inställning kan tänkas relatera till själva urvalet av företag (detta eftersom WSP erhöll kontaktuppgifter till företag som på ett eller annat sätt redan har någon form av kontakt med antingen offentliga aktörer eller branschorganisationer), är det ingen självklarhet att i princip samtliga företag i en intervjustudie kommer med olika förbättringsförslag kring samverkan. Det förekommer kommentarer kring att den befintliga samverkan ger mycket positiva resultat, men att den på olika sätt behöver förbättras. Under många intervjuer resonerar dessutom företagen med tydlig entusiasm och med en genuin vilja av att tillsammans med andra berörda aktörer förstärka det långsiktiga arbetet med kompetensförsörjningen i Västmanland.

2.6.2 Utbildningsanordnare behöver bli mer "framåtlutade" och intresserade av företagets verklighet

För att den befintliga samverkan ska förstärkas ger en majoritet av företagen uttryck för att skolan behöver bli nyfikna på företagets verklighet och ta initiativ till samverkan, och som någon uttryckte det "de måste bli lite mer framåtlutade och engagerade i vår bransch". Det kan handla om att inleda ett samtal kring exempelvis praktikgenomförandet, komma med återkoppling om handledarskap eller helt enkelt inleda en dialog som baseras på ett intresse av att förstå företagets förutsättningar. Ett ord som ofta upprepas i dessa sammanhang är "dialog". Det finns en vilja till att bli förstådd och sedd som företagare, och företag kan ge uttryck för att de upplever att avståndet idag är för stort mellan skolan och företagare. En intervjuperson menar att det behövs "fler utsträckta händer", och ett annat företag resonerar på följande vis:

"Det behövs mer kontinuerlig dialog. Dialogen behöver inte bara ske när det gäller praktik, utan mer återkommande. Att man från skolans sida tar in åsikter och ställer frågor kring "Vad är det branschen faktiskt behöver?"

2.6.3 Det behövs större långsiktighet och transparens i planeringen av samverkan

Som tidigare nämnts påpekas det genomgående att förfrågningar kring praktik ofta kommer med kort varsel, ibland en till två dagar innan praktikperioden börjar. Eftersom företagen gärna tar emot praktikanter ställer detta ibland till det i deras planering. Det resulterar även i en irritation, och många intervjupersoner frågar rakt ut: "Hur svårt kan det vara?".

För att samverkan mellan skola och arbetsliv ska förstärkas menar företagen att skolan behöver mer framförhållning, struktur och transparens kring planeringen av olika samverkansformer. Vissa föreslår ett årshjul över skolornas praktikperioder, programråd och olika mässor/projekt, som skickas ut till berörda företag redan i januari. Detta skulle möjliggöra för långsiktig planering, både för skolor och för företag. Andra menar att en enkel och effektiv struktur för den övergripande samverkan skulle förenkla för företag som har begränsat med tid och resurser. Genom en tydlig struktur kan ett företag "hoppa in" i olika aktiviteter, samtidigt som det ger överblick över vilka aktiviteter och insatser som har skett, sker samt ska ske. Som ett företag uttrycker sig:

"Är det [samverkansformerna] lite otydligt blir företag ointresserade."

2.6.4 Minska byråkratin och öka flexibiliteten. Nyttan i samverkan bör inte enbart formuleras utifrån kursplaner och skolans uppdrag, utan även utifrån företag

Som tidigare nämnt anser företagen att skolornas "fyrkantighet" är en utmaning. Här uttrycker en del företag samtidigt en vilja att kunna mötas genom att kunna hitta den gemensamma nyttan med

samverkan ett så kallat "win-win perspektiv". Här kan företagen uppleva att samverkan mest sker på skolans villkor och att det är viktigt att samverkansformerna även ska komma företagen till gagn. Så här uttryckte en representant för ett företag det:

"Det behöver finnas ett fokus på branschen och inte bara skolan. Vad kan de ha nytta av från oss och vi av dem? Hur kan detta bli en styrka för dem? Inte bara, vi måste lösa praktiken för våra elever".

Det kan uppges handla om att få en bättre ordning och struktur kring praktikgenomförandet och att det finns rutiner för hur dialogen ska se ut inför, under och efter praktiken utan att det för den skull blir för byråkratiskt eller administrativt tungt. Det kan även handla om att man kommer överens tidigt om hur praktikperioder ska ligga eller delas upp i olika omgångar, vilket kan ge bättre planeringsförutsättningar både för företagen och skolan. Utöver detta önskas en flexibilitet om något händer på företaget som gör att man behöver flytta praktikperioden till andra datum som passar företaget bättre. Ett företag menade att det är bra att avsiktsförklaringar görs kring samverkan, men att dessa ska vara lika mycket på företagets villkor som på skolans.

2.6.5 Det krävs ett helhetsgrepp kring kompetensförsörjningsfrågor

Intervjuade företag upplever att dagens kompetensförsörjningsarbete är aningen spretigt och otydligt. Trots att arbetet hos aktörer som Teknikcollege nämns som välfungerande och effektivt, finns flera olika aktörer som är inblandade i frågan, både inom olika geografier samt aktörer på kommunal, regional och statlig nivå. Vidare finns även andra aktörer, såsom näringslivet och branschorganisationer, vars arbetssätt ibland överlappar. En annan utmaning som några lyfter är att det tas fram många prognoser och analyser av kompetensbehov av flera aktörer, vilket kan innebära att det är svårt att veta mot vilken analys som man faktiskt ska luta sig mot när man vill engagera sig i kompetensförsörjningsfrågorna.

När företag resonerar kring dessa ämnen, menar många att det behövs ett tydligare helhetsgrepp på kompetensförsörjningsfrågan. Här nämns att det vore bra med övergripande statistik kring hur många ingenjörer som behövs i länet, eller hur kompetensbehoven ser ut på kort och lång sikt.

Många företag är osäkra på Region Västmanlands roll i kompetensförsörjningsfrågan. Ett förslag är att regionen skulle kunna skapa en slags resursförstärkningsfond som företag kan söka medel från för att möjliggöra att företagen och skolorna ska kunna utveckla sin samverkan, rutiner och arbetssätt. Ett annat förslag är att regionen skulle kunna hjälpa till att marknadsföra yrkesområden där det idag råder brist på kompetens, men också stötta andra nya innovativa sätt att utveckla samverkan skola och arbetsliv. Vidare menar en intervjuperson att Region Västmanland borde adressera kompetensförsörjningsutmaningarna och behoven av att förbättra samverkan på ett tydligt sätt till länets kommuner och skolor, men även till politiken:

"Regionen bör väldigt tydlig, både politiskt och på tjänstemannasidan, och tydliggöra utmaningen i kompetensbristen, vikten av att vi måste öka utveckla samverkan mellan näringslivet och skolvärlden. Man måste uttrycka sig på ett konkret sätt. Om kommunledningarna och politiken förstår betydelsen så kan de också skapa uttryck och insatser. Det hjälper sedan förvaltningscheferna, skolcheferna och skolpersonalen att faktiskt få något att hända."

Det som här kommer till uttryck är alltså som WSP tolkar det betydelsen av att det regionala kompetensförsörjningsarbetet bedrivs på flera olika nivåer och inte bara involvera den operativa nivån utan också kunna adressera den strategiska nivån för att ge förutsättningar för förbättringar.

2.6.6 Det behövs fler gemensamma åtaganden, strategier och målsättningar som leder till konkreta aktiviteter

Det som framträder i intervjuer är att företag ändå vill utveckla och förstärka partnerskapet mellan skolan och företagen, grundat även på sina villkor – inte enbart skolans. I citatet nedan belyses denna vilja på ett tydligt sätt och betoning görs av att man kommer samman och *gemensamt* tar sig an utmaningar kopplat till kompetensförsörjningsfrågan.

”Kommunerna måste göra det tillsammans med näringslivet och komma samman i sätt att uttrycka sig på. ”Här avser XXX att målmedvetet och strategiskt samverka för att utveckla våra relationer --- för att skapa bättre förutsättningar för elever”. Det måste bestå av en handshake, sedan pratar man samman och efter det kommuniceras det! Det är det som kommer att bära frukt - att vi tillsammans skapar bättre förutsättningar för våra skolor.”

Några företag går längre och pekar på att man behöver göra gemensamma åtaganden, ta fram strategier och målsättningar för att kunna bygga partnerskapet med näringslivet.

Samtidigt som företag kan trycka att det ska ske gemensamt, ser WSP också att företagen gärna önskar att skolorna eller de offentliga aktörerna måste vara drivande eftersom företagen inte har resurser för detta. De förslag och insatser som tas fram måste kunna diskuteras - men det behöver vara konkret, avgränsat och mätbart, som ett företag uttryckte det. Flera intervjuade företag menar att de är vana vid en målstyrd verksamhet med mätbara aktiviteter, vilket förslagsvis även gäller för samarbetet mellan skola och företaget. Denna vilja kan uttryckas på lite olika sätt:

”När något konkret ska göras blir det komplicerat. Ju tydligare förväntan är, desto tydligare kan jag svara upp. Saknas alltså tydlighet. Lyft gärna upp förslag, önskemål och förväntningar. Vi är öppna för att diskutera men också ganska målstyrda, och det skulle skolor också kunna bli.”

”Det gäller att ha en gemensam målbild om vart vi ska idag. Vi behöver titta på ”var vill vi vara någonstans och hur vet vi att vi är där?” Att bryta ner dit konkret.”

”Jag skulle gärna se tydliga mål. Att det finns uttalat ”Det här behöver vi hjälp med och hit behöver vi. Vi behöver X många praktikanter och X många tillfällen.” Kan man konkretisera det blir det bättre för oss att planera.”

2.7 SKILLNADER I STORLEK, GEOGRAFI OCH BRANSCH

I detta avsnitt lyfts en reflektion för eventuella skillnader i bransch, storlek på företag och geografi gällande kartläggningens insamlade material. Avseende förutsättningar för företagens samverkan med skolan och de upplevda utmaningarna och drivkrafter samt förslag till förbättringar, är det svårt att uttala sig om några markanta skillnader i dessa avseenden beroende på bransch eller geografi. Urvalet av företag och de begränsningar som finns i den kvalitativa metoden för kartläggningen sätter gränser för vad som kan iakttas vad gäller skillnader. Däremot förefaller många av de iakttagelser som lyfts i kartläggningen vara ganska generiska till sin karaktär, det vill säga vara ganska giltiga oavsett var i länet företag befinner sig, storlek och typ av bransch.

Med detta sagt, och med de begränsningar som den kvalitativa studien innebär, tycker WSP ändå att det är möjligt att se några få mindre skillnader kopplade till arbetsgivarnas bransch, storlek och geografi.

2.7.1 Geografi och storlek

Ett mönster bland de företag vi intervjuat i mindre orter är att de tenderar att resonera kring att de värnar om den lokala utvecklingen i orten/samhället. Resonemangen handlar om att arbetsgivarna är

en viktig grundbult för kompetensförsörjningen lokalt, och att de upplever att skolorna inte alltid förstår detta. Om exempelvis en inriktning på ett gymnasieprogram tas bort kan det få stora konsekvenser för en ort eller ett samhälle:

”Upplever att de inte förstår vikten av det. Det gynnar ju hela bygden – att kompetensen finns här och stannar här! Om vi inte kan rekrytera här – så kommer vi kunna flytta härifrån. Att man kanske inte... alla gånger förstår företagets vikt i detta.”

Mindre företag kan även ge uttryck för att de upplever sig vara lite ”bortglömda” i samverkansfrågan. De upplever ett svagt intresse från skolorna och att ingen tagit sig tiden att kontakta eller intressera sig för deras företag. Detta kan de då mena hänga samman med den geografiska placeringen, att vara ett litet företag som ligger utanför en stadskärna:

”Skolan har ett samhällsansvar. Vi anmäler oss, så fort skolan bjuder in. Då säger de bara: Tyvärr, ni låg utanför (tätorten). I det här fallet var det när man ville slussa runt skolelever för att se arbetsmöjligheter inför gymnasievalet. Det blir väl lite begränsat att i en stor kommun som vår, bara visa upp vissa företag?”

2.7.2 Bransch

Samtidigt som att det förstås skulle vara relevant att närmare studera skillnader i hur företag ser på samverkan med skolan i olika branscher så ger den här kvalitativa studien med det urval som valdes begränsade möjligheter till sådana jämförelser. Möjligen skulle en kompletterande kvantitativ enkätstudie kunna belysa sådana skillnader ifall ett representativt urval av branscher kunde nås. Som tidigare nämnts är det emellertid WSP:s uppfattning att flera av de grundläggande förutsättningarna för samverkan, utmaningar, drivkrafter, med mera, som kommer till uttryck i kartläggningen är relativt giltiga för flera branscher. Det som har framkommit bekräftas också i andra studier som belyser dessa frågor och är även i linje med de erfarenheter som WSP har av andra liknande uppdrag om utmaningarna kopplade till samverkan skola och arbetsliv.

Utifrån att urvalet av företag som ingår i kartläggningen domineras av företag från industrin vågar WSP ändå uttala sig om att den sammanvägda bilden är att dessa företag överlag är engagerade i frågor som berör samverkan och har god kunskap om stödstrukturer i och med att flera ingår i Teknikcollege.

De företag som WSP har samtalat med inom vård och omsorg ser samverkan med utbildningsanordnare som en självklarhet. Tonen kring huruvida företagen samverkar med skolor tenderar att vara mer direkt, och svar kring nytta och drivkrafter till samverkan ges snabbt kopplat till denna bransch. Vi upplever även en mindre variation kring hur dessa företag inom vård och omsorg ser på den befintliga samverkan – samtliga menar att den fungerar bra utan några överhängande och konkreta utmaningar.

Intervjuade företag inom hotell- och restaurangbranschen tenderar vara de som uttrycker mest kritik mot den befintliga samverkan med skolan. Även om det har varit få (3 st) företag som ingått i kartläggningen är detta intryck ändå påfallande tydligt och värt i det här sammanhanget att lyfta. WSP vågar förstås inte uttala sig om detta är en verklig skillnad jämfört med andra branscher, återigen sätter urval och den kvalitativa metoden gränser för en sådan analys.

3 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

I detta kapitel presenteras WSP slutsatser och rekommendationer.

3.1 SLUTSATSER

Här återvänder vi till kartläggningens huvudfrågor som presenterades inledningsvis och drar ett antal slutsatser. Inledningsvis ska sägas att slutsatserna bör läsas med utgångspunkter i de begränsningar som finns i den kvalitativa metoden och utifrån det urval av företag som ingår. Flera iakttagelser bedömer dock WSP har stor giltighet vad gäller förutsättningarna för arbetslivets samverkan med skolan utifrån ett kompetensförsörjnings- och arbetsgivarperspektiv. Det som har framkommit bekräftas också i andra studier som belyser dessa frågor och är även i linje med de erfarenheter som WSP har av andra liknande uppdrag om utmaningarna kopplade till samverkan skola och arbetsliv³.

Studiens slutsatser presenteras genom följande punkter:

- Bland de företag som ingått i kartläggningen är det vanligast att samverkan sker med gymnasieskolan, därefter yrkeshögskolan och minst samverkan sker med högre utbildning och grundskolan. Även om flera företag uttrycker intresse att i högre grad ha kontakter och samverkan med grundskolan
- Den absoluta vanligast samverkan sker kring praktik i olika former, därefter handlar det om samverkan i program- och yrkesråd, teknikcollege eller liknande samverkansformer, men samverkan förekommer också kring mässor och studiebesök.
- Den viktigaste drivkraften för företagens samverkan är att de har rekryteringsbehov och därför ser ett påtagligt strategiskt intresse att ta emot praktikanter som sedan kan rekryteras. WSP ser dock att det finns ett visst intresse bland företagen att även engagera sig i en mer långsiktig strategisk samverkan exempelvis kring marknadsföring av utbildningar, att utveckla innehåll och mål tillsammans med skolan.
- Den främsta utmaningen som företagen lyfter för samverkan är att det kan saknas tid och resurser på företaget att ta emot praktikanter eller på annat sätt engagera sig i samverkan. Samtidigt anser många företag att samverkan sker lite för mycket på skolans villkor och att det inte finns ett "vinna- vinna" perspektiv. En annan utmaning tycks vara att kontakterna med skolan kring tex praktik kan vara alltför personberoende vilket kan leda till att samarbetet tvärt avslutas eller stannar upp om personal slutar eller får andra uppgifter.
- De företag som har lång erfarenhet av samverkan med skolan, främst kring praktik, och är nöjdast med samverkan har utvecklat rutiner och har handledare som vill och kan lära upp praktikanter. En viktig framgångsfaktor för att stärka arbetsgivarnas kapacitet för samverkan förefaller vara att det finns tydliga kontaktytor, kontaktpersoner på såväl företaget som på skolan. Små företag tycks ha sämre kapacitet för samverkan, men kan samtidigt efterfråga att skolan hör av sig och vill involvera dem i samverkan.

³ Se exempelvis:

- Departementsskrivelse Ds 2000:62: [Samverkan mellan skola och arbetsliv. Om möjligheterna med lärande i arbete](#)
- Svenskt Näringsliv [Rekryteringsenkäten 2023/2024](#)
- Företagarna [Ctrl Alt Delete - kompetensförsörjningen behöver en omstart](#)
- Tillväxtverket [Företagens villkor och verklighet](#)

- Arbetsgivare efterfrågar en större transparens och förutsägbarhet i hur samverkan utformas, främst gällande praktikperioder. Samtidigt önskar de också att skolan ska kunna vara mer flexibel och kunna anpassa praktikperioder och annan samverkan till företagens verklighet. Man önskar också en bättre möjlighet att snabbt kunna få en överblick av vilka slags utbildningar och skolor som finns och som kan de potentiellt kan samverka med eller rekrytera ifrån.
- Det finns ett stort engagemang och vilja bland företagen att utveckla samverkan och de har många förslag på hur samverkan kan förbättras, samtidigt menar man att det är skolan som måste vara initiativtagare och efterlyser ibland ett större engagemang och intresse från skolan att utveckla samverkansformerna.
- Det finns exempel på företag som har tagit del av stödinsatser som webbutbildningar om APL och handledarutbildningar som exempelvis Skolverket tillhandahåller och de flesta känner till och har information om vilka stödstrukturer och annat stöd som erbjuds. Men de flesta menar att utmaningen är att kunna avsätta tid och resurser för att ta del av befintligt stöd.

3.2 REKOMMENDATIONER

Med utgångspunkt i studiens resultat lämnar WSP här ett antal rekommendationer. Rekommendationerna riktar sig till Region Västmanland i sin roll som regionalt utvecklingsansvarig aktör för kompetensförsörjningsfrågorna, men också till vissa andra nyckelaktörer i länet. Rekommendationerna lämnas nedan i punktform utan inbördes ordning.

- **Stärk SYV för att organisera skolans kontakter med arbetsgivare**
Skolhuvudmän och Region Västmanland behöver ta initiativ till att stärka studie- och yrkesvägledares (SYV) roll för att de i högre grad ska ges förutsättningar att organisera och hålla ihop arbetet med skolans kontakter med arbetslivet, utveckla rutiner och arbetssätt för exempelvis praktik. Studie- och yrkesvägledning måste ses som hela skolans ansvar, men studie- och vägledningsfunktionen kan ha den sammanhållande rollen. Detta för att svara mot företagets behov av en tydlig och proaktiv kontakt och samarbetspartner som inte är personberoende.
- **Företagen måste bli mer aktiva för att öka attraktionen till bristyrkesutbildningar**
Flera företag uppger att de har intresse av att tillsammans med skolan göra branschen och sitt företag mer kända för elever så att de får upp ett intresse för deras yrkesområden och till utbildningar som innebär att de kan bli anställningsbara. Samtidigt hänvisas det ofta till att brist på tid och resurser innebär att samverkansarbetet utöver att ta emot elever på praktik inte kan prioriteras. Skolan eller någon annan aktör kan dock inte själva skapa den attraktion till bristyrkesutbildningar som är nödvändig för att täcka framtida rekryteringsbehov, här måste företagen själva bli mer aktiva om den utmaningen ska kunna mötas. Företagsledningarna måste anta ett mer proaktivt arbete i samarbete med skolan för att framtidssäkra tillgången till kvalificerad arbetskraft utifrån en insikt av att det skapar konkurrensfördelar och ger förutsättningar för en hållbar utveckling av företagets tillväxt.
- **Företag och skolor behöver informera om hur kontakt kring samverkan kan tas**
I denna studie kan vi konstatera att det finns ett stort intresse från företag att inleda samverkan med grundskolan. Samtidigt upplever företag att det inte finns en tydlig och enkel "väg in". Kommuner, andra skolhuvudmän, men också företag, bör på sina hemsidor tydligt

informera om till vem och hur en första kontakt tas om det finns önskemål att vidareutveckla eller starta samverkan mellan skolan och företagen.

- **Nya studier om hur skolan ser på förutsättningar och utmaningar för samverkan**
Region Västmanland bör ta initiativ till att genomföra studier för att beskriva hur skolor upplever förutsättningar och utmaningar i samverkan med företagen. En särskild inriktning bör vara hur länets grundskolor idag samverkar med arbetsgivare genom PRAO men också andra samverkansformer och då också identifiera hindrande och möjliggörande faktorer för samverkan. Sådana studier blir då ett viktigt komplement till denna studies bild av företagens uppfattningar. WSP ser att sådana studier kan initieras av Region Västmanland för att kunna få en bredare regional och branschöverskridande perspektiv på utmaningarna. Men givetvis kan det också vara förtjänstfullt att annan aktör kopplat till en specifik bransch tar ett initiativ till en sådan studie för att därigenom med ett mer avgränsat fokus beskriva "sina skolors" specifika förutsättningar för samverkan.
- **Dialog för att skolor och företag tillsammans utvecklar hållbara samverkanslösningar**
Region Västmanland eller kommuner och skolhuvudmän i samarbete bör bjuda in företag och företagsfrämjande organisationer, collegeorganisationer, branscher, med mera till dialog eller workshops om hur de utmaningar som denna studie har adresserats kan mötas genom olika lösningar. Dessa dialoger eller workshops föreslås läggas upp genom att en specifik utmaning först definieras (exempelvis skapa rutiner för praktik). Därefter kan diskussionen utgå från följande frågor: VAD är problemet, HUR eller vilka lösningar finns som behöver utvecklas eller skapas, VEM/VILKA har ansvar för att jobba vidare med lösningen.

Dessa dialoger föreslås förläggas i de olika geografiska "hörn" som finns i länet för att möjliga lösningar ska kunna grundas i de särskilda lokala förutsättningarna. Vidare behöver dessa initiativ avgränsas att gälla specifika skolformer såsom antingen grundskola, gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning för att åstadkomma konkreta lösningar. Exempel på utmaningar som bör stå i fokus och som lyfts i denna studie är:

- Hur kan arbetet med praktiken utvecklas avseende rutiner, förutsägbarhet, förberedelser inför praktik, uppföljning etc. Kan exempelvis "årshjul" skapas som synliggör processer och aktiviteter?
- Hur kan samverkan mellan grundskolor och företagen utvecklas för att skapa intresse för bristyrkesområden och för att barn och unga ska kunna fatta välgrundade studie- och yrkesval baserat på hur arbetsmarknadens behov ser ut?
- Hur kan skolhuvudmän, företagsfrämjande organisationer, collegeorganisationer, branscher etc. underlätta för små- och medelstora företag som ofta har begränsade resurser att kunna ta emot praktikanter och mer aktivt samverka med skolan.
- Hur kan skolans men också företagens organisation kring samverkan utvecklas avseende exempelvis program- och yrkesråd, studiebesök, gästföreläsare.
- Hur kan praktikhandledarrollen göras mer attraktiv och vilka kunskapshöjande insatser för att stärka den rollen är möjliga?

VI ÄR WSP

WSP är ett av världens ledande konsultbolag och rådgivare inom samhällsutveckling. Vi utvecklar allt ifrån städer och transportsystem till vattenförsörjning och höga hus. Med 67 000 medarbetare i över 40 länder samlar vi experter inom analys och teknik, för att framtidssäkra världen. I Sverige har vi omkring 4 000 medarbetare.

Tillsammans med våra kunder tar vi fram innovativa lösningar för en mänsklig, trygg och välfungerande morgondag. Vi planerar, projekterar, designar och projektleder olika uppdrag inom transport och infrastruktur, fastigheter och byggnader, hållbarhet och miljö, energi och industri samt urban utveckling. Så tar vi ansvar för framtiden.

wsp.com

WSP
WSP Sverige AB
Org. nr: 556057-4880
wsp.com

