

Sammanställning från dialogmötet om kompetensförsörjning för elektrifiering, 29 mars 2023



Bakgrund till uppdraget

Regeringen har gett Energimyndigheten i uppdrag att samordna en nationell kraftsamling kring kompetensförsörjning för elektrifieringen. Arbetet ska utgå från den inriktning för kompetensförsörjning som regeringen har presenterat i Nationell strategi för elektrifiering och främja närmare samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor och utbildningsväsendet.

Energimyndigheten ska särskilt verka för en närmare och mer koordinerad samverkan mellan myndigheter och branschaktörer i fråga om kompetensförsörjning kopplat till elektrifieringen, bland annat för att stärka möjligheten att rekrytera fler till relevanta utbildningar.

Om dialogmötet

Som ett led i samverkansprocessen genomförde Energimyndigheten ett dialogmöte den 29 mars 2023. Dialogmötet vände sig till berörda aktörer från energisektorn, utbildningssystemet, myndigheter och institut samt andra relevanta aktörer som bidrar till samhällets elektrifiering.

Syftet med dialogmötet var att skapa en gemensam förståelse för uppdragets komplexitet och utmaning, ge deltagarna en möjlighet att lämna inspel på uppdragets inriktning och genomförande samt att möjliggöra en kunskaps- och erfarenhetsutväxling mellan deltagarna.

Mötets innehåll

Dialogmötet inleddes med en timmes presentationer från Energimyndigheten med påföljande frågestund. Därefter påbörjades ett interaktivt grupparbete i ”world cafe”-format.

Förenklat beskrivet så är world cafe en metod där deltagarna placeras runt bord för att efterlikna avslappnade samtal som hålls i vanliga kaféer med syfte att generera kollektiv kunskap, nya idéer och att stimulera till samarbete och samverkan mellan deltagarna.

Under övningen delades deltagarna in i sju grupper och bord och ombads diskutera dessa frågor:

- Vad behöver vi gemensamt ha gjort 2030 för att säkerställa att kompetensbrist inte blir ett hinder för elektrifieringen? *Varför är det angeläget för oss att samverka och samarbeta kring att säkra kompetensförsörjningen för elektrifieringen?*
- Vilka är våra största utmaningar just nu? *(för uppdraget, för den aktör du representerar, för dig i din nuvarande roll?)*
- Vilka möjligheter eller åtgärder behöver vi fokusera på redan nu? *Hur skulle vi kunna bidra in i denna kraftsamling? Vilka ytterligare aktörer behöver inkluderas i samverkansprocessen?*

Efter cirka 15–20 minuter ombads deltagarna förutom två per bord att rotera och byta bord för att öka möjligheterna till nya möten och kunskapsutväxling. Roteringen medför dock att det är svårt att bedöma vilken vikt olika teman hade i de sammanlagda diskussionerna. Exempelvis är det inte möjligt att avgöra om ett tema som förkom vid flera bord gjorde det för att samma person tog upp ett tema flera gånger eller om temat uppkom av andra anledningar.

Utkomster av diskussionerna

I stället för de ursprungliga frågorna som ställdes under *world cafe* har vi i denna sammanställning valt att sortera materialet utifrån uppdragets huvudblock; breddad rekryteringsbas, utbildningssystemet och attraktiv arbetsplats.



Figur 1. Illustration av de tre huvudblocken som möjliggör kompetensförsörjning

Dessa block skapar tillsammans förutsättningar för kompetensförsörjning för samhällets elektrifiering. Förutom dessa block kategoriserades några teman som övergripande. Diskussionerna fokuserade i huvudsak på de två första blocken och i mindre grad på attraktiv arbetsplats. Detta kan eventuellt förklaras med att de aktörer tex. kommuner som sörjer för de kringliggande villkoren utöver arbetsplatsen såsom skola, boende, kulturutbud, infrastruktur inte var på plats under dialogmötet.

Under grupparbetet var det några teman som upprepades av flera bord och i flera olika formuleringar som vi har valt att sammanfatta så här:

- **Vikten av samverkan för att klara kompetensförsörjningen**
Samverkan lyftes fram som en nyckel till att lyckas med uppdragets mål och krävs i alla led och i alla block.
- **Tydlighet och starkare signal att man satsar på elektrifiering från statligt håll**
En tydligare signal om att elektrifieringen är den väg som samhället nu ska ta efterlystes. Ytterligare tydlighet från statligt håll skulle kunna möjliggöra större satsningar från näringslivet.
- **Roller och ansvarsfördelning i åtagande och finansiering av åtgärder**
Kompetensförsörjningen försvåras av att roller och ansvarsfördelning inte är tydlig. Det efterlystes större tydlighet av vilka resurser som bör allokeras och vem eller vilka som ska stå för kostnaderna.
- **Systemperspektiv för att säkra den kompetens som behövs för elektrifieringen**
Flera branscher inom energisektorn drar i samma kompetenser, det behövs ett systemperspektiv för att lyckas med synergier och peka på framtidens kompetensbehov.

Breddad rekryteringsbas

I diskussionerna framställdes behovet att bredda rekryteringsbasen som ett gemensamt ansvar för alla aktörer inom energisektorn. Grupper som har potential att bredda den framtida rekryteringsbasen och vilka strategier som man kan använda sig av för att nå dessa diskuteras också. I huvudsak kan grupperna delas in i: kvinnor, ungdomar (med och utan gymnasiekompetens), arbetskraft i andra branscher, internationell kompetens, arbetskraft med utländsk bakgrund och grundläggande svenskkunskaper och långtidsarbetslösa.

För de som saknar gymnasiekompetens föreslogs att man i samband med vissa utbildningar erbjuder ett tekniskt basår eller bastermin beroende på behovet.

Att öka attraktiviteten och intresset för energibranschen lyftes fram som mycket viktigt i synnerhet för ungdomar. Det beskrevs som ett långsiktigt men helt nödvändigt arbete för hela sektorn. Den aktuella Tv-serien Högspänning lyftes fram som ett positivt exempel för att visa upp vad branschen kan erbjuda för yrken.

För att **attrahera ungdomar till energisektorn** och att välja gymnasieutbildningar som i sig kan vara en väg in i elektrifieringsyrken eller vara studieförberedande för universitetet och högskola, föreslogs följande åtgärder:

- Lyft och tydliggör sektorns koppling till hållbarhet och en grön framtid, paketera el som en ingång till att rädda världen.
- Prata mer med ungdomar och engagera ungdomar i hur man når ut till andra ungdomar, hur man kommunicerar och var man bör vara exempelvis vilka sociala medier man når ungdomar på.
- Visualisera och konkretisera vad yrken inom sektorn kan vara, låt ungdomar i ett tidigt utbildningsskede få prova på att exempelvis vara ingenjörer eller elektriker som prao.
- Företagen måste ut och träffa ungdomar i verkligheten och marknadsföra sig själva, branschorganisationer kan stötta men företagen måste själva göra jobbet.

Hållbarhetsbarometern¹ kan även vara nyttig att titta på eftersom den tittar på varför killar och tjejer väljer olika branscher.

Omskolning och branschförflyttning av arbetskraft och kompetens lyftes som ett möjligt snabbare led i att bredda rekryteringsbasen än att öka attraktivitet till energisektorn. Omskolning och omställning av den nuvarande arbetskraften hänger ihop med vidareutbildning och livslångt lärande och hur man kan nå ut till olika grupper inom eller utanför arbetsmarknaden.

Här diskuterades vikten av CSN:s roll och funktionen av det nuvarande omställningsstödet. Frågor gällande hur omställningsstödet kan utformas och möjliggöra uppbyggnad och förflyttning av kompetens beskrevs som viktiga för uppdraget och för kompetensförsörjningsfrågan i stort.

Hur långtidsarbetslösa kan komma in i energisektorn lyftes och här påpekades att det redan finns arbetsmarknadsutbildningar för exempelvis solcellsmontörer men att en för låg procent som genomför dessa sen kommer ut i jobb.

Arbetsförmedlingen kan behöva hjälp med att nå ut till och stötta denna grupp och i diskussionerna lyftes behovet av stöd och samverkan med kommunerna för att införa något mellansteg som exempelvis kunde ta formen av en teknisk samhall.

Hur man bäst kunde attrahera och möjliggöra **internationell kompetens genom arbetskraftsinvandring** och hur man kan använda sig av den kompetens som de med **utländsk bakgrund och begränsade svenska kunskaper** besitter.

I diskussionerna om internationell kompetens och arbetskraftsinvandring lyftes problemet med att få utländska studenter att stanna i Sverige efter sin utbildning och att detta är en fråga som bör tas upp i uppdraget. Vidare togs möjligheten till internationell talangattraktion upp och att det borde vara möjligt att skapa ett snabbspår för migration för utländska experter. Migrationsverket framhölls som en central aktör för den här frågan. Likaså diskuterades vilka möjligheter det fanns att exempelvis ändra säkerhetslagar och krav på medborgarskap inom vissa yrken för att kunna ta vara på internationell kompetens. Det påpekades också att språkkrav och språkbruk hos myndigheter och företag kunde anpassas och förbättras. Som exempel angavs att potentiella arbetskraftsinvandrare i samband med uppehållstillstandsprocessen tillfrågas om de varit egenföretagare på vilket de flesta svarar nej eftersom denna typ av arbete kan benämnas som fritt arbete i deras hemländer.

Hur man bäst arbetar med rekrytering och integrering av de med grundläggande svensk kunskaper i sektorn var en diskussionspunkt. Här återkom ansvars- och kostnadsfördelningen mellan olika aktörer, exempelvis i lärlings- och utbildningskostnader. Det påpekades också att kapaciteten att bekosta lärlingsplatser skiljer sig åt mellan små och stora företag och att speciellt de små behöver extra stöd. Företagens roll i att möjliggöra integration och få in kompetens genom att anställa de med begränsade svensk kunskaper var också diskuterat.

Att bredda rekryteringsbasen genom att **locka fler kvinnor och öka jämställdheten i branschen** lyftes som en viktig fråga. Här påpekades att stora företag ofta har förmåga att skapa kvinnor som förebilder och därmed attrahera andra kvinnor. Hur man kommunicerar utåt för att attrahera kvinnor genom att betona och marknadsföra vissa aspekter av yrkena diskuterades även.

Utbildningssystemet

I diskussionerna om utbildningssystemet framstår **samverkan mellan olika aktörer** som central del och som en nyckel för att lyckas med uppdraget.

Samverkan mellan företag och utbildningssamordnare behövs för att hitta kortare vägar in i branschen och för att säkra att utbildningar är relevanta för deras kompetensbehov. Västra Götalandsregionen lyftes fram som ett bra exempel där samverkan mellan akademi, myndigheter och arbetsliv givit goda resultat. Företag måste jobba mot utbildningsaktörerna för att säkerställa att deras behov blir tillgodosedda och att rätt utbildning beviljas och kan därmed ta en större roll i att forma utbildningar speciellt för YH.

Utbildningssamordnarna uppmanades till att till en större grad hjälpa företagen genom att bjuda in dem och informera om dess möjligheter. Det påpekades också att myndigheter kunde informera om att YH vill träffa företag för att diskutera deras behov och att företag har en reell möjlighet att påverka utbildningsutbudet på YH. För att göra den typen av samverkan lyckosam framhölls också att företagen måste ha kunskap om sina behov och inventera vilka kompetenser de sannolikt behöver om 5 till 10 år. Köping togs också upp som ett positivt exempel där man lyckats fylla gymnasieutbildningsplatser i industriteknik tack vare nära samverkan mellan industri och utbildningsanordnare.

Samverkan mellan svenska universitet togs också upp som ett klart förbättringsområde, speciellt mekanismer för hur studenter kan läsa och tillgodoräkna sig poäng från kurser tagna på andra universitet och därmed utöka sin kompetens. Det påpekades att denna åtgärd skulle kunna genomföras relativt snabbt men kunde kräva regeländringar.

Det efterlystes också samverkan mellan olika utbildningsinsatser och utbildningssteg. Exempelvis att studenter skulle kunna kombinera YH utbildning med utbildning på högskolan och att teori och praktik inom utbildningar i högre grad skulle låta sig kombineras.

Generellt så önskade deltagarna att det fanns **mer resurser till utbildning och att utbildningsplatserna ökades**. Det påpekades att exempelvis ingenjörer är ett bristyrke över lag och att man borde satsa stort på att få fler till dessa utbildningar. I ljuset av kompetensbristen var flera kritiska till planerna att lägga ned Åsbro kursgård och därmed gå miste om de distributionselektriker som varje år utbildas där. Att stoppa nedläggningen av Åsbro framfördes också som en snabb åtgärd.

Hur man **uppmuntrar företag att ta emot lärlingar** var också ett tema, ett förslag som lyftes var att man kunde slopa arbetsgivaravgiften för lärlingsplatser.

För **gymnasieutbildningarna** förslags att antalet elprogram som riktar sig mot energisektorn skulle breddas. Det framhölls att det var viktigt att ha nära kontakt med kommunerna som ansvarar för gymnasiet.

Utbildningsanläggningar där eleverna får öva på de praktiska momenten framstod som en utmaning med tanke på vem som ska ansvara för att tillhandahålla och underhålla dessa.

Det livslånga lärandet som utförs på universiteten har svårt att gå runt ekonomiskt eftersom det är specialinriktade kurser som sällan resulterar i många studenter och det lyftes att det krävs 50 elever per kurs för att det ska gå runt ekonomiskt. Därför önskades mer resurser till denna utbildningsverksamhet.

För **YH** lyftes frågan om hur man utbildar personer som kan ta ett helhetsperspektiv kring energisystem och elektrifiering. Man utbildar oftare personer kring en speciell teknik än kring ett system. Hur man jobbar proaktivt med utbildningserbjudande under omställningen när allt går fort var ytterligare en diskussionspunkt.

För **företag som utbildningsanordnare** diskuterades att trots att de större företagen kan erbjuda utbildningar behöver de extra finansiering för att kunna utföra dessa i en större skala.

Utöver dessa punkter nämndes även **validering-** som ett medel för att synliggöra kompetenser personer innehar och som behövs, **standardisering** av kurspaket och liknande för att möjliggöra och öka mobiliseringen inom EU och **mikromeriter** som spåddes komma mer i framtiden.