

SAMMANFATTNING AV RAPPORTEN

STÄRKA DE NATIONELLA
ARBETSMARKNADSPARTERNAS
OCH YRKESUTBILDARNAS ROLL FÖR
ATT BYGGA UPP INFORMATION OM
KOMPETENSER INOM ELSEKTORN



2021



PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, Innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

with the support of the European Union



1. BAKGRUND OCH PROJEKTETS MÅLSÄTTNINGAR

Elsektorn i Europa befinner sig mitt i en djupgående omvandling: för att uppfylla EU:s klimatmål om en 55-procentig utsläppsminskning av växthusgaser till 2030 måste fokus sättas på att minska koldioxidutsläppen, utveckla nya tekniker och nya verksamhetsmodeller, samt fästa uppmärksamheten på konsumentbeteenden.

För att uppnå dessa mål är det av yttersta vikt att arbetskraften inom elsektorn förblir utrustad med en solid uppsättning färdigheter och kompetenser för att snabbt kunna anpassa sig till sådana förändringar under resans gång. I detta har arbetsmarknadsparterna och utbildningsleverantörerna en ännu viktigare roll, eftersom de med gemensamma ansträngningar effektivt kan svara upp mot de nya kompetenser och yrkesroller som växer fram, i syfte att utarbeta gemensamma strategier för övervakning och planering av kompetens.

Den aktuella rapporten belyser de viktigaste resultaten av EU-projektet **”Stärka de nationella arbetsmarknadsparternas och yrkesutbildarnas roll för att bygga upp information om kompetenser inom elsektorn”** (Project ref. VP/2018/001), som samordnats av EU:s arbetsmarknadsparter för elsektorn – Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU), industriAll European Trade Union och Eurelectric i samarbete med fackföreningar och branschorgan på nationsnivå, samt konsultbolaget Spin360 som teknisk partner. Projektet avser att föra fram tre rekommendationer om politiska åtgärder i fem representantländer (Frankrike, Italien, Spanien, Ungern och Sverige) och att stödja berörda parter på olika nivåer (EU:s arbetsmarknadsparter, industrin, nationella arbetsmarknadsparter, utbildningsleverantörer och relevanta myndigheter) med hanteringen av förändringar i deras åtgärdsplan för utbildning och kompetenser i elsektorn. Rekommendationerna är:



REKOMMENDATION 1

stärka arbetsmarknadsparternas roll i samröret med leverantörerna av yrkesutbildningar.



REKOMMENDATION 2

bibehålla och uppdatera sektorns aktuella informationsstatus om vilka färdigheter som krävs, i syfte att med jämna mellanrum revidera strategier och åtgärder.



REKOMMENDATION 3

sammanfatta de bästa praxis som identifierats under projektets gång och definiera praktiska tillvägagångssätt och projekt för kapacitetsuppbyggnad i syfte att sprida dem inom Europa.

Resultaten från det tidigare gemensamma projektet² (Projektref. VS/2017/0005) visar att två avgörande frågor påverkar elsektorn, nämligen:



"SKILL MISMATCHES"

dvs. brist på överensstämmelse mellan de tillgängliga utbildningarna och behoven inom den snabbt föränderliga sektorn.



SVAGA RELATIONER
MELLAN LEVERANTÖRER AV
YRKESUTBILDNING OCH NATIONELLA
ARBETSMARKNADSPARTNER
när det gäller information om och
förtutseende av kompetenser.

därför är det grundläggande att sektorns berörda parter är medvetena om strategier för att förutse förändring och säkerställa att elsektorn alltid är försedd med rätt arbetskraft när det gäller färdigheter och behörigheter. Men framför allt måste nya tekniska förändringar, nya verksamhetsmodeller, energieffektivitet och de färdigheter som krävs för energiövergång jämföras med, och anpassas till, de utbildningar som erbjuds av leverantörerna av yrkesutbildning.

Det är därför som projektets kärna fokuserar på att främja **uppbyggnad av kapacitet** genom **workshops på nationell nivå** i de fem representantländerna, i syfte att stimulera utbyte och gemensam kunskap hos nationella berörda parter inom sektorn. Detta har också hjälpt dem öka medvetenheten om evolutionen av utbildning och kompetenser, vilket i sin tur har stimulerat införandet av nya utbildningsvägar och nya kursplaner.

¹ Ursprungligen var även Rumänien involverat i projektets aktiviteter. På grund av begränsningar på nationell politisk nivå gick det inte att hålla våra workshops för kapacitetsuppbyggnad i landet så som vi hade avsett.

² Rapporten från det första projektet (VS/2017/0005) finns på: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>



2. METODOLOGI



Projektet utgår från ett tillvägagångssätt med blandade metoder:

- **Strukturanalys** av elsektorn på EU-nivå, identifiering av yrkesutbildningssystem som fokuserar på de fem representantländerna samt även en analys av bästa praxis på EU-nivå avseende strategier för kapacitetsuppbyggnad samt förutseende och harmonisering av kompetensinformation³

- **Platsextern enkät** om sysselsättning, drivkrafter för utveckling inom sektorn, framtida arbetstillfällen och utveckling av kompetenser. Denna enkät som syftade till att validera och slutligen bekräfta resultaten från den föregående enkäten, utfördes samtidigt som det första gemensamma projektet (Projektref. VS/2017/0005).

- **Workshop på hög nivå** i september 2019 för att validera resultaten av djupanalysen och identifiera de bästa möjliga medlen för att överföra resultaten på nationell nivå. Vid workshopen utarbetades fyra huvudprinciper som utgjorde startpunkten för påföljande nationella workshops i kapacitetsbyggande syfte i de fem länderna.

- **Kapacitetsbyggande nationella workshops** i Frankrike, Ungern, Italien, Spanien och Sverige under perioden 2019-2021. Valet av länder baserades på de 10 länder som var mer aktivt engagerade i en social dialog inom branschen, samt deras uttryckliga intresse av att engagera sig i projektet. Under dessa workshops sammfördes företag, fackföreningar, utbildningsleverantörer och myndigheter på sektornivå. Huvudmålet var att utbyta idéer och föreslå praktiska lösningar på nationell nivå baserat på de föreslagna resultaten som identifierats på europeisk nivå, samt att främja ett kontinuerligt utbyte av bästa praxis för kapacitetsbyggande strategier av nya färdigheter som behövs inom sektorn. Tvådagars workshops ansikte mot ansikte hölls i respektive Frankrike, Italien och Spanien. På grund av den pågående Covid-19-pandemin anordnade Sverige och Ungern i stället virtuella rundabordsworkshops för berörda parter. För varje land hölls 3 separata nätbaserade möten.

³ Resultaten av denna analys presenteras utförligt i den fullständiga projektrapporten

3.

DE VIKTIGASTE RÖNEN



3.1

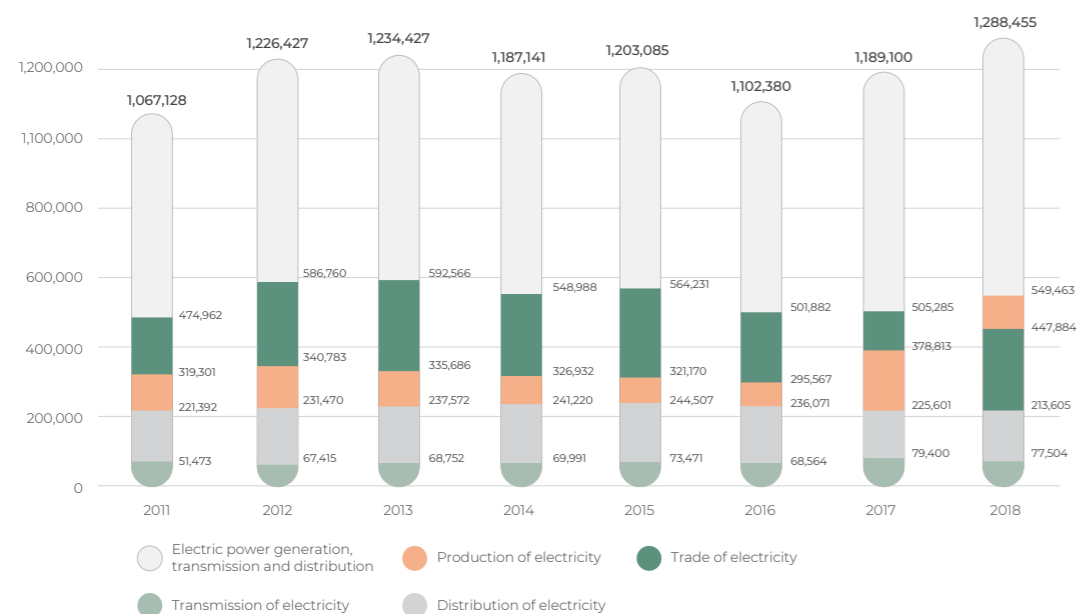
UPPDATERAD ANALYS AV EU:S
ELSEKTOR OCH PLATSEXTERN ENKÄT

Elindustrin i Eurostats databas benämns "Generering, överföring och distribution av elkraft" (NACE D351) och består av följande delsektorer:

- "Produktion av el" (NACE D351.1)
- "Överföring av el" (NACE D351.2)
- "Distribution av el" (NACE D351.3)
- "Handel med el" (NACE D351.4)

År 2018 omsatte "Produktion, överföring och distribution" över 1 289 miljarder euro inom EU28-länderna.

BILD 01: OMSÄTTNING FÖR INDUSTRIEN NACE D351 OCH SUBGRUPPER
EUROSTAT DATABASE



Enligt Bild 1, var "handel med elektricitet" den delsektor som hade mest relevant vikt i sektorns sammanlagda omsättning fram till 2017 (år 2017 stod den för nära 42 % av sektorn som helhet), medan "produktion av elektricitet" tog fart 2018, lade de andra bakom sig och blev den mest relevanta delsektorn (genom att utgöra nära 43 % av sektorn som helhet). Från 2011 till 2018 uppvisade sektorn "generering, överföring och distribution av elkraft" en trend på +17 % ökning av omsättningen. Trenden 2011 - 2018 för delsektorn "distribution av elektricitet" var nästan oföränderlig medan "överföring av elektricitet" ökade med +34 %.

BILD 02: DE 10 FRÄMSTA LÄNDERNA PER ANTAL FÖRETAG, NACE D351 (2018, N°)
EUROSTAT DATABASE

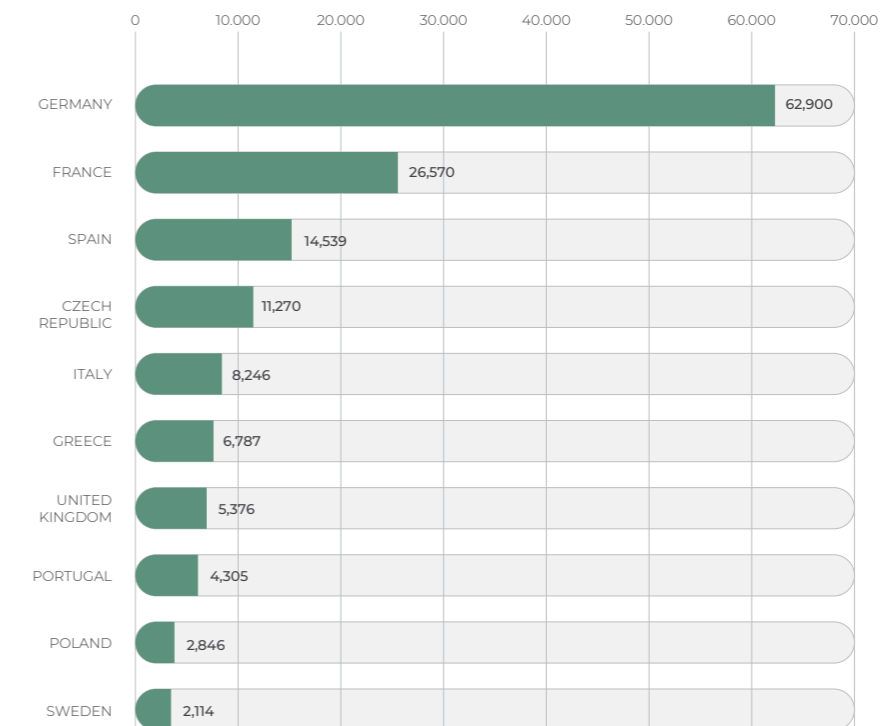


Bild 2, visar 2018 års distribution av antal företag inom sektorn att Tyskland innehar topplaceringen, med nära tre gånger så många företag som tvåan (Frankrike). Cirka 78 % av företagen inom "generering, överföring och distribution av elkraft" är koncentrerade till fem huvudländer (Tyskland, Frankrike, Spanien, Republiken Tjeckien och Italien). De 10 främsta länderna utgör 92 % av den totala mängden. Ungern, som var praktiskt involverat i projektet, ingår med sina 716 företag inte i de 10 främsta länderna.

BILD 03: ANTAL ANSTÄLLDA, NACE D351 (2011-2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



Antalet anställda inom sektorn (Bild 2) ökade med +26 % under tidsperioden 2011 – 2018. Detta berodde på den väsentligt uppgående trenden inom delsektorn "produktion av energi" (+54%) och i delsektorn "handel med elektricitet" (+25 %). Trenderna för såväl delsektorn "överföring av elektricitet" som "distribution av elektricitet" var nära nog oföränderliga.

Den platsexterna enkäten (metodologiskt steg 2) inriktade sig på sex länder (Frankrike, Ungern, Italien, Rumänien, Spanien, Sverige) och utforskade följande ämnen:

- Drivkrafter till förändring
- Kompetensbehov
- Yrken
- Sektorns attraktionskraft

Enkätens svarsfrekvens var 44 %. De flesta som svarade var 22 fackföreningar (66 %) följt av 7 företag (21 %) och 3 nationella arbetsgivarorganisationer (10 %). Utbildningsorganisationer utgjorde 3 % (1).



"Strukturella och teknologiska förändringar" bekräftades vara den viktigaste drivkraften till förändring⁴, åtföljd av "utveckling av nya verksamhetsmodeller" och "minskning av koldioxidutsläpp".

⁴Drivkrafter till förändring hade tidigare identifierats vid det första projektet (vs/2017/0005) som finns tillgängligt på: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/report%20vet%20electricity.pdf>

Vid en analys av uppfattningen om relevant inverkan för varje drivkraft till förändring på de yrken som framkom i den första enkäten⁵, förväntar sig svarspersonerna att drivkrafterna till förändring mest kommer att inverka på "blue-collar"-yrkesroller (kroppsarbetare) (**D&U** - Drift och underhåll) åtföljt av "grey-collar" (hybridyrken som **ingenjörer** och **projektledare**) och "white-collar"-yrken (**kontor och kommers**). **IKT-specialister**, **backoffice** och **"asset engineers/managers"** (**tillgångsansvariga**) förväntas påverkas minst.

Avseende vilken sorts kompetens som behövs svarar de flesta **"teknik/digital"** (56 % jämfört med 40 % i föregående enkät) när det gäller uppfattningen om behov. Området **"specialiserad teknik"** kom på 2:a plats (15 % i nuvarande enkät, 16 % i föregående enkät) åtföljt av **"marknadsföring"** med 12 % i nuvarande enkät och 13 % i föregående enkät).

Det bör nämnas att den låga svarsfrekvensen för enkäten innebär att den inte är helt och hållet representativ, men den är viktig att förstå och sätter fingret på vissa trender att reflektera över. Mer rättvisande resultat åtförns i workshops för kapacitetsuppbyggnad som utgör de "kvalitativa" aspekterna av projektet (se kapitel 4).

⁴ I likhet med detta genomfördes den första enkäten i samband med det första projektet.





3.2 BÄSTA PRAXIS INOM EUROPA

Insamlingen av bästa praxis gjordes i syfte att analysera befintlig kunskap om bästa praxis för kapacitetsuppbyggande strategier och förutseende och harmonisering av information om kompetenser inom Europa. En detaljerad sammanställning av resultaten från bästa praxis-övningen finns tillgängliga i den fullständiga projektrapporten.

Vid analys av bästa praxis har vissa gemensamma fakta och ämnen identifierats som visar att åtskilliga EU-länder i hög grad anstränger sig för att:

- **Engagera en heterogen samling berörda parter** (företag, arbetsmarknadsparter, yrkesutbildningsleverantörer, myndigheter) och på så sätt få upp flera olika perspektiv på bordet.
- **Mobilisera resurser.** En allmän brist på ekonomiska resurser och tidsbegränsningar utgör de främsta hindren för att:

- Samla in/förutse kompetensbehov
- Skapa utbildningar (uppgrädering och omskolning)/nya utbildningsplaner
- Skapa en varaktig/regelbunden utbytesprocess

- **Ha strukturerad information och data om sektorn**, såväl om vilka utbildningar som tillhandahålls som om yrken och färdigheter som industrin efterfrågar.

Vid kapacitetsuppbyggande workshops på nationsnivå presenterades insamlade bästa praxis. Syftet var att underlätta situationsanalys specifikt i de fem mälländernas respektive nationella sammanhang, och att utveckla en första färdplan som identifierar åtgärder att vidta.



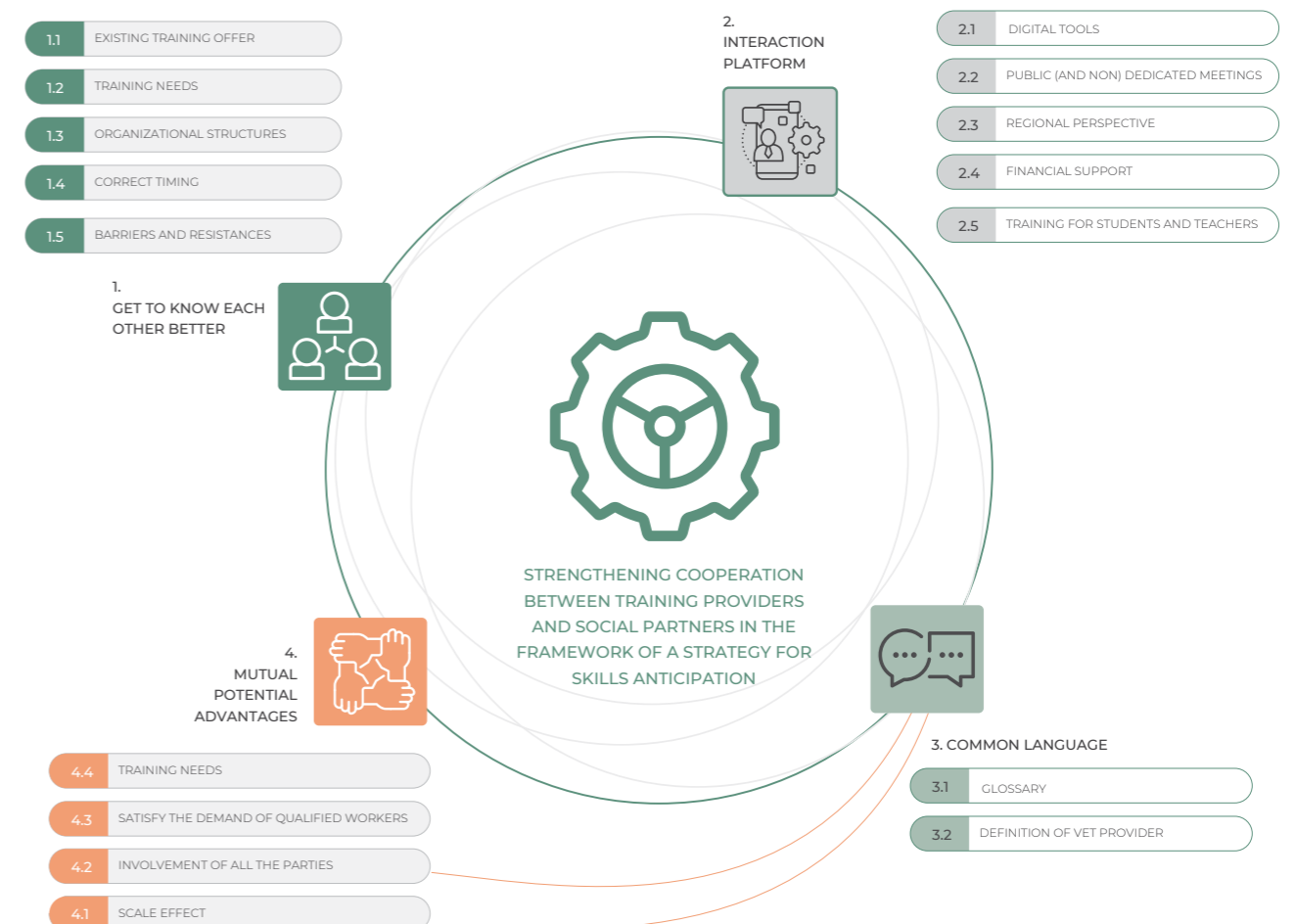
3.3 HUVUDPRINCIPER

Resultaten från föregående aktiviteter ledde till definition och prioritering av fyra huvudprinciper på temat att stärka samarbetet mellan utbildningsleverantörer och arbetsmarknadsparter inom ramen för en strategi för förutseende av kompetenser, nämligen:

- 1. Att lära känna varandra bättre:** lära känna varandra bättre för att förstå varandras behov, bekymmer och intressen
- 2. Plattform för interaktion:** verktyg (digitala eller icke-digitala) som underlättar dialog, gemensam kunskap och överföring av kompetens
- 3. Gemensamt språk:** upprätta en gemensam uppsättning begrepp och kategorier för att förstå varandra
- 4. Gemensamma potentiella fördelar:** förstå behov och krav för att hitta bra lösningar för alla (så kallade "win-win"-lösningar)

De fyra huvudprinciperna har vidare beskrivits i detalj i form av 16 nyckelfrågor som visas i Bild 04.

BILD 04: DE FYRA HUVUDPRINCIPERNA OCH 16 NYCKELFRÅGORNA



4.

KAPACITETSBYGGANDE WORKSHOPS: NYCKELTEMAN INOM ELSEKTORN I FRANKRIKE, UNGERN, ITALIEN, SPANIEN OCH SVERIGE

Resultaten som identifierades på europeisk nivå presenterades under nationella kapacitetsbyggande workshops som utgjorde grundval för nationell diskussion och analys. Varje land bjöds in att reflektera över de fyra "huvudprinciperna" och 16 "nyckelfrågor" som identifierats tidigare, genom att informera om a) hur relevanta de var för varje nationellt sammanhang och b) möjliga praxis som skulle kunna införas. För varje "nyckelfråga" nämndes även ett exempel på en förknippad bästa praxis som redan identifierats inom Europa för att hjälpa deltagarna närma sig diskussionens kärna.

När resultaten från de fem länderna hade samlats in utfördes en jämförande analys med en s.k. bottom-up-metod: inlägg, förslag och frågor analyserades och grupperades slutligen kring gemensamma teman för att ge bättre inblick i situationen varje land befann sig i när det gäller information om kompetenser i elsektorn.

TEMA 1

Hantering av
ett fragmenterat
utbildningsutbud

TEMA 2

Ha en samordnad
förståelse av företagens
kompetensbehov

TEMA 3

Åtgärda den ekonomiska
bördan

TEMA 4

Attrahera ungdomar
och lära sig från andra
sektorer

TEMA 1

HANTERING AV ETT FRAGMENTERAT UTBILDNINGSBUD



Samtliga länder rapporterade att utbildningsutbudet ofta varierar och är komplicerat. Den mångskiftande situationen gör det mycket svårt att få grepp om och kartlägga utbudet av utbildningar, för många berörda parter, t.ex. ungdomar, arbetssökande och företag på olika nivåer.

Tydligare uttryckt är uppfattningen hos samtliga länder att utbudet bör anpassas bättre till industrins aktuella och framtida behov.

HUVUDFRÅGOR



- **Italien** och **Frankrike** understryker fragmenteringen inom sektorns utbildningsutbud, som ofta tenderar att återspegla den regionala nivån och inte är i samklang med det bredare nationella systemet. I Frankrike i synnerhet råder uppfattningen att utbildningsutbudet är mer inriktat på behoven hos ett enda företag, och inte är inriktat på att vara till nytta för yrken i allmänhet.
- **Ungern** är utbildningsleverantörerna konsoliderade, men saknar anknytning till varandra.
- **Sverige** finns ett brådskande behov av ökad geografisk spridning av utbildningsleverantörer, och av långsiktigare planering och samordning: utbildningar arrangeras för kortsiktiga behov.



MÖJLIGA LÖSNINGAR

Samtliga fem länder anger att en **förenad plattform/gränssnitt/databas** med en lista och kartläggning över samtliga kurser inom sektorn vore till stor nytta. Exempel i denna riktning finns i:

- **Ungern:** nationell databas från Centrala statistikbyrån, KSH⁶ (även om det saknas ett enskilt gränssnitt för elindustrin där alla utbildningskurser visas separat).



MÖJLIGA LÖSNINGAR

- **Frankrike:** den nätbaserade plattformen "DATA DOCK"⁷ där utbildningsleverantörer finns kartlagda.
- **Italien:** "Yrkesatlas" som har utvecklats av INAPP (Nationella institutet för analys av regeringspolitik)⁸. I detta avseende kan den nationella myndigheten "ANPAL"⁹ spela en viktig roll för att aktivera den och samordna informationen.
- **Spanien:** utbildningserbjudandet går lättare att hitta tack vara en centraliserad plattform, särskilt för kurser på högre utbildningsnivå. Genomförbarhetsrapporten om kvalifikationer som framställts av INCUAL (Nationella kvalifikationsinstitutet)¹⁰ är ett gott exempel i den riktningen.

Vad gäller att få en konsekvent översikt av sektorn så samlar dessa plattformar inte bara in utbildningsleverantörerna och det tillgängliga utbildningsutbudet, utan integrerar även kompletterande uppgifter, i synnerhet industrins specifika efterfrågan, dvs. vad företagen behöver i fråga om färdigheter, kompetenser och yrken.

⁶ <https://www.ksh.hu/?lang=en>

⁷ <https://www.data-dock.fr/>

⁸ https://atlantelavoro.inapp.org/atlane_professionii.php

⁹ <https://www.anpal.gov.it/>

¹⁰ <https://incual.educacion.gob.es/>

TEMA 2 HA EN SAMORDNAD FÖRSTÅELSE AV FÖRETAGENS



Ingen förenad, klar och detaljerad kartläggning av sektorns utbildningsutbud kan vara 100% verkningsfull och effektiv utan ordentlig samordning och matchning med vad industrin efterfrågar i fråga om färdigheter och kompetenser. Det fragmenterade utbudet av utbildningar leder ofta till en ond cirkel, eftersom utbildningar i många fall saknar insikt i vilka färdigheter och kompetenser som behövs, vilket gör att det är svårt för dem att skapa skräddarsydda kurser. Det kan faktiskt vara så att deras motstånd till stor del beror på i vilken mån de har en tydlig bild av vad de bör göra och om det finns tillräckligt med tid för att implementera det: instruktörer och lärare måste göras medvetna om vilka mål och utmaningar de arbetar för.



HUVUDFRÅGOR

- **I Sverige** betonade både fackföreningar och arbetsgivare glappet mellan utbildningsmodellerna och den praxis som faktiskt tillämpas i sektorn. Det är ofta så att utbildningserbjudandet i Sverige i högre grad avgörs av studentens intressen snarare än av företagets behov.
- **I Ungern** sker förutseendet av färdigheter främst på företagsnivå, men utbyte mellan berörda parter är inte alltid tillåtet (intranätytorna är stängda).
- **I Italien** och Spanien har företagen en tendens att inte avslöja sitt arbete eller bästa praxis, vilket gör det svårt att stärka processen med att förutse färdigheter för sektorn som helhet.
- Företag **i Spanien** har inte särskilt stort självförtroende när det gäller att formulera sina strategier.



MÖJLIGA LÖSNINGAR

Ansträngningar krävs från bägge sidor, med nyckelstöd från arbetsmarknadsparterna, nationella myndigheter och arbetsförmedlingar. Detta medför oundvikligen att det är nödvändigt att upprätta eller stärka befintliga samordningsmyndigheter på strategisk/sektornivå. Flera exempel har tagits upp av de fem länderna:

- **Italien**, ANPAL:s roll som samordnande organ.
- **Frankrike**, den samordnande rollen som innehas av s.k. "Observatoires", observerande organ.
- **Spanien**, rollen som innehas av FUNDAE¹¹ som samordnande organ.
- **Ungern**, upprättandet av sektorfärdighetsråd med statligt stöd.

¹¹ <https://www.fundae.es/>

TEMA 3 ÅTGÄRDA DEN EKONOMISKA BÖRDAN



Så som redan nämnts på Europeanivå utgör ekonomiska begränsningar vanligen en flaskhals för samtliga parter på olika införendenivåer.

HUVUDFRÅGOR

- I **Frankrike** och **Spanien** råder en generell avsaknad av information och översikt av befintliga ekonomiska resurser, samt kunskap om åtkomst till stipendier på nationell och EU-nivå. Å andra sidan är det inte klart hur man ska fördela eller maximera de tillgängliga resurserna och hur processen ska stödjas.
- I **Sverige** har studenter tillgång till statliga studielån, även om utbildning är dyrt.
- I **Ungern** har man just upprättat dubbel utbildning men det är inte möjligt på sektornivå utan bara på företagsnivå. Dessutom råder brist på ekonomiska resurser till forskning och utveckling, även om det för närvarande finns en sorts samarbetsbetonad doktorsutbildning (PhD): ett nytt element där staten erbjuder stipendier för uppnådda akademiska meriter och bidrar till såväl universiteten som doktoranderna.

MÖJLIGA LÖSNINGAR



Alla länder rapporterade att **statens roll** är avgörande för att upprätta en plan för kompetensutveckling och finansiering för sektorn. Fördelningen av kostnaderna mellan arbetsgivare och staten för utbildning inom sektorn kan förbättras. För att säkerställa framtida kompetensförsörjning bör utbildningskostnaderna fördelas på ett rättvist sätt och staten måste tillfrågas om att bidra till finansieringen.

TEMA 4 ATTRAHERA UNGDOMAR OCH LÄRA SIG FRÅN ANDRA SEKTORER



Att locka till sig ny ung arbetskraft och lära sig av andra branschers erfarenheter var teman som de fem länderna återkom till.

HUVUDFRÅGOR

- När det gäller kontakterna med andra branscher understryker samtliga länder behovet av att lära sig av och koordinera med andra branscher för att dela erfarenheter men framför allt i syfte att planera fördelarna med satsningar på utbildning. Det förekommer otvivelaktigt för lite mellansektoriell samordning och samarbete (t.ex. med bygg, turism/fritid/kultur, mekanik, bilindustri, juridik osv.)
- Av **Ungern** betonades vikten av att återge karriärmöjligheter innan studenter specialiserar sig. Dessutom kommer man att beakta möjligheter för att dra maximal nytta av tillgängliga stipendier.
- I **Italien** är familjernas inblandning av avgörande vikt: mer information kommer att spridas till dem för att öka kunskapen om elsektorn. Dessutom bör involveringen av berörda yrkesvägledare öka, och rollen som mentor/handledare måste förstärkas.
- **Frankrike** behöver införa både kvalitativ och kvantitativ mätning av effektiviteten hos initiativen som siktar på att locka till sig ungdomar. Samtidigt uppfattas användningen av fler interaktiva verktyg (som virtuell verklighet) som nyttiga för att göra ungdomar intresserade av sektorn.





MÖJLIGA LÖSNINGAR

I **Sverige** försöker arbetsgivarna aktivt locka högstadiel elever till att välja elprogram på gymnasiet. Kampanjer utförs av Energiföretagen¹² genom att arrangera så kallade EBR-dagar (EBR=elbyggnadsrationalisering).

I **Ungern** organiseras många yrkesdagar och mässor av Elektrotekniska förbundet¹³ och man håller flera tävlingar och naturvetenskapliga utställningar för studenter.

Karriärvalsdagar anordnas även i **Italien, Frankrike** och **Spanien** (i det senare fallet i regi av "AULA Madrid"¹⁴).

¹² <https://www.energiforetagen.se/>

¹³ <https://www.mee.hu/>

¹⁴ <https://www.ifema.es/en/aula>



EGENHETER: REGIONAL/NATIONELL DIMENSION

Åtgärdssfären för implementering av ovannämnda teman måste ta hänsyn till varje lands egen geografi, regionsuppdelning och hur mycket självstyre varje region har.

- I **Sverige** är regionsperspektivet viktigt när det gäller att uppskatta utbildningsbehov och få inblick i vilka utbildningar som erbjuds där, men på samma gång är samordningen mellan regionerna avgörande för att förstå landets position inom den sektoriella dimensionen.
- I **Ungern** medger inte landets mindre storlek att kompetensbehov definieras inom en regionsdimension, så därför uppmuntras en nationsomfattande strategi i högre grad.
- I **Italien** finns ett återkommande problem med att sammanföra den regionala och nationella dimensionen, eftersom det vanligtvis är regionerna som definierar utbildningsprioriteringarna.
- I **Frankrike** saknar företagen i vissa fall medvetenhet om alla de utbildningskurser som finns på regionnivå, och i vilken utsträckning det förekommer varierar från region till region. Det händer även ofta att det regionala och nationella utbildningserbudandet överlappar varandra: på grund av landets utsträckning är den regionala dimensionen förvisso relevant, men utvecklingen måste ske parallellt på båda nivåerna.
- I **Spanien** är det autonoma regioner som levererar yrkesutbildning. I ljuset av detta råder det ofta osäkerhet om hur mycket makt som överförs till autonoma regioner på grund av att lagstiftningen hela tiden förändras. Det finns också ett behov av att upprätta ett rikstäckande regelverk.

5. SLUTSATSER OCH NÄSTA STEG



Denna rapporter sammfattar de olika projektaktiviteterna. Genom ett angreppssätt med blandade metoder var huvudmålet att stödja berörda parter på olika nivåer (EU:s arbetsmarknadsparter, industrin, nationella arbetsmarknadsparter, utbildningsleverantörer och relevanta statliga myndigheter) med att införa strategier för att förutse förändringar, med målsättningen att korrigera diskrepansen mellan utbudet och behoven av färdigheter, och bygga upp gemensamma strategier för att göra kontinuerliga prognoser om kompetensbehov, samt att anpassa utbudet.

Projektets kärna utgjordes av nationella kapacitetsuppbyggande workshops: de stimulerade utbyte och gemensam kunskap hos berörda parter i sammanhanget yrkesutbildningar inom elsektorn, , **och möjliggjorde identifiering av relevanta nyckelteman som berörda parter på nationell nivå kan följa som huvudrekommendationer:**

- 1 Uppmuntra till en kontinuerlig och heltäckande dialog mellan olika berörda parter för att stärka information om kompetenser, förutse trender på arbetsmarknaden och färdighetsbehov, samt underlätta planeringen av motsvarande utbud av yrkesutbildningar.
- 2 Åtgärda det varierade och fragmenterade utbudet av utbildningar genom att upprätta en förenad plattform/gränssnitt/databas med en lista och kartläggning över samtliga kurser inom sektorn. Denna plattform bör även integrera kompletterande information som härrör från själva industrin (färdigheter, kompetenser, yrken osv.).
- 3 Uppnå en samordnad förståelse hos företagen om vilka typer av färdigheter och kompetenser de eftersöker. Här har en samordnande myndighet på strategisk/sektorsnivå en nyckelroll.
- 4 Hantera den ekonomiska bördan: viktigt är ett arkiv över tillgängliga regionala, nationella och europeiska medel. Här är statens roll är viktig för att upprätta en plan för kompetensutveckling och finansiering för sektorn.
- 5 Attrahera ny kvalificerad arbetskraft och lära sig av bästa praxis från andra sektorer: det finns ett behov av att dra lärdom och samordna med andra branscher samt av att reflektera över strategier för att öka sektorns attraktionskraft genom att förbättra verktyg, HR-strategier och synergier mellan företag och utbildningsleverantörer.
- 6 Överväga den regionala och/eller nationella täckningen av åtgärder, då vissa länder har en mer nationsövergripande strategi, medan andra medger en högre grad av autonomi på regionsnivå.

Vi vill uppmana till att använda denna sammanfattning såväl som den fullständiga **rapporten som** en färdplan med praktisk information och kapacitetsuppbyggande riktlinjer som kan användas inte bara i de fem målländerna, utan över hela Europa. Detta kommer att bidra till att främja och förbättra rollen som innehas av utbildningsleverantörerna och arbetsmarknadsparterna i att bygga upp verkningsfull och effektiv information om kompetenser till nytta för elsektorn.





BILAGA: NATIONELL FÄRDPLAN

1. LÄRA KÄNNA VARANDRA BÄTTRE

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
1.1	BEFINTLIGT UTBILDNINGSBUD	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Det krävs en myndighet som ansvarar för koordinationen. · Det finns flera olika utbildningsleverantörer · EBR ["Elbyggnadsrationalisering" – rationell uppbyggnad av distributionsnät] och samråd sker mellan arbetsgivare och fackföreningar. Det finns ingen utbildningsmatris i EBR · Det finns arbets- och teknikutbildning inom värme och kraft som riktar sig till ungdomar och personer utanför arbetsmarknaden. · Utbildningsplatserna måste marknadsföras och utbildningen måste värderas högre · Gymnasieskolan är grunden i Sverige. Det är grundutbildningen för elektriker och montörer i Sverige 	<ul style="list-style-type: none"> · Det krävs mer koordination och tillsyn · I vissa områden finns det löneskillnader mellan olika elektrikeryrken vilket gör det svårare att rekrytera för vissa yrken · Det finns höga tröskelvärden inom utbildning för att komma in på vidareutbildningar · Det finns behov av större geografisk spridning av utbildningsleverantörer · Det finns en klyfta mellan modellerna som finns för utbildning och det som används inom sektorn
1.2	UTBILDNINGSBEHOV	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Utbildningsbehoven är landsomfattande. Det finns ett behov av att höja statusen för de olika yrkena inom sektorn · Det finns ett behov av att förutse kompetensbehoven inom sektorn 	<ul style="list-style-type: none"> · Det finns en klyfta eftersom många utbildades när staten och kommunerna hade ansvaret, men efter avregleringen är det färre som utbildas!

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
1.3	ORGANISATIONSSTRUKTURER	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Det finns möjligheter till samarbete på regional nivå mellan företag och regioner (kommuner). Det krävs planering och struktur inom utbildningssektorn · Staten är ansvarig, men även sektorn och företagen · Det finns också ett behov att lära sig bästa metoder från andra länder 	<ul style="list-style-type: none"> · På en avreglerad marknad där arbetsgivaren inte vet hur länge han har ett underhållsavtal/korta underhållsavtal finns ett motstånd mot att investera i utbildning
1.4	KORREKT TIMING	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Det krävs en utbildningsplanering eftersom det tar lång tid att slutföra utbildningar och fortbildningar · Det finns ett omfattande behov och rekryteringen släpar efter · Det behövs en samlad kunskap i branschen om vilken typ av kompetens som behövs. 	<ul style="list-style-type: none"> · De som går i pension ersätts inte i tid
1.5	HINDER OCH MOTSTÅND	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Utbildningar arrangeras ofta efter ett kortsiktigt behov och det krävs en mer långsiktig planering · Det krävs mer information om yrkena inom denna sektor · Svårt att få sökande till utbildningarna inom Energi 	<ul style="list-style-type: none"> · Det är elevernas önskemål som avgör utbildarnas erbjudande och inte företagets behov inom sektorn



2. PLATTFORM FÖR INTERAKTION

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
2.1	DIGITALA VERKTYG	JA	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsgivarnas organisationer genomför egna undersökningar av kompetensbehov med frågeformulär bland företag inom sektorn 	<ul style="list-style-type: none"> Sektorn känner nu till databasen som nämns i OECD-databasen, men den är rätt bred Pandemin har lett till en digital omvandling av utbildning. Digital utbildning har en bra acceptans Det görs mycket planering som inte alltid leder till implementering och utbildning
2.2	OFFENTLIGA (OCH ICKE-OFFENTLIGA) SÄRSKILDA MÖTEN	JA	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsgivarnas organisationer och arbetsgivare försöker aktivt locka högstadiel elever till att välja elprogram på gymnasiet Det finns en stor potential för ytterligare utveckling inom sektorn och den kan marknadsföras på ett bättre sätt. 	<ul style="list-style-type: none"> Utbildning är dyrt EBR-dagar är organiserade. Den höga kostnaden för att delta i EBR-dagarna ger emellertid ett begränsat deltagande från vissa företag inom sektorn
2.3	REGIONSPERSPEKTIV	JA	<ul style="list-style-type: none"> Det är viktigt att komma in på gymnasiet Det finns ett ökat intresse från flera utbildningsleverantörer, särskilt av vindkraft Det är viktigt att regionerna där behoven av arbetskraft bedöms även identifierar behoven och erbjuder utbildning där, samt att regionerna samordnar sig vilket behov det finns ur ett bredare perspekti 	<ul style="list-style-type: none"> Det regionala perspektivet är viktigt för att bedöma utbildningsbehoven

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
2.4	EKONOMISKT STÖD	JA	<ul style="list-style-type: none"> Om rätt behov identifierades skulle kostnaderna delas mellan sektorns olika aktörer Att dela utbildning mellan arbetsgivare och myndigheter inom sektorn kan förbättras Rätt till tjänsteledighet för utbildning Det finns också en investering i sjuksköterskor – investeringarna eftersträvas Det behövs en plan för kompetensutveckling och finansiering inom sektorn från regeringen Staten och regionerna måste vara mer lyhörda för de behov som sektorn har rapporterat 	<ul style="list-style-type: none"> Idag kan utbildningsplatsen begränsa de som söker in på kurser när det är dyrare att utbilda sig någon annanstans Idag finansieras vidareutbildning inom företag för de som anställs utan att ha rätt kompetens Det finns finansiering tillgänglig för vidareutbildning via statliga lån
2.5	UTBILDNING FÖR STUDENTER OCH LÄRARE	JA	<ul style="list-style-type: none"> Det krävs rekrytering av erfarna utbildare Praktik är ofta viktigt i utbildning. Både för elev och lärare Digital och teknisk utveckling kräver många olika kompetenser inom sektorn Det är viktigt för rekryteringen inom sektorn med företag som besöker gymnasieprogrammen 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenser köps in från externa leverantörer för att se till att rätt kunskap förmedlas Det är en stor utmaning att uppdatera lärarnas kompetenser Vidareutbildning har ofta kompetenta lärare



3. GEMENSAMT SPRÅK

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
3.1	ORDLISTA	NEJ	<ul style="list-style-type: none"> · Swedenergy (Energiföretagen i Sverige) har gjort en ordlista som omfattar aktuella uttryck och ord inom branschen (som ska användas för snabb utbildning av nyanställda) · ESA (Elektriska säkerhetsinstruktioner) anger även de regler och uttryck som ska användas och som är mycket viktiga för säkerheten inom sektorn · Den svenska modellen innebär att människor är vana att samarbeta och vana vid innehållet i arbetet och de kompetenser som krävs inom sektorn 	<ul style="list-style-type: none"> · Det kan finnas dialektala skillnader när det gäller verktyg men när det gäller elsäkerhet är det ett gemensamt språk
3.2	DEFINITION AV LEVERANTÖR AV YRKESUTBILDNING	NEJ	Kompetensutveckling och utbildning inom företag Branschen tillhandahåller viss utbildning. (ESA utbildning)	<ul style="list-style-type: none"> · Definitioner: Gymnasieskolor, yrkeshögskolor, folkhögskolor, universitet och högskolor



4. ÖMSESIDIGA POTENTIELLA FÖRDELAR

N°	NYCKELFRÅGA	ÄR DET RELEVANT (JA/NEJ)	NATIONELL PRAXIS ATT ANTA	NATIONELL RELEVANS/HINDER
4.1	SKALEFFEKT	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Det är viktigt att det finns samarbete mellan regionerna · Det är även viktigt att olika sektorer samarbetar för att planera fördelarna med att investera i utbildning 	<ul style="list-style-type: none"> · Avreglering och upphandling påverkar förmågan att utnyttja fördelarna med storskalig drift · Det krävs stora investeringar inom sektorn men utbyggnad och förnyelse av nätverk försenas och det krävs en implementeringsplan av regeringen
4.2	MEDVERKAN FRÅN ALLA PARTER	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Man bör utse en organisation för att samordna sektorns behov · För att säkerställa framtida kompetensförsörjning måste utbildningskostnaderna fördelas på ett rättvist sätt och staten måste delta i finansieringen 	<ul style="list-style-type: none"> · Det krävs samarbete och planering för att slutföra den planerade omvandlingen av sektorn. · Även utbildningsrepresentanterna bör vara delaktiga i dessa workshops
4.3	TILLGODOSE KVALIFICERADE ARBETSTAGARES BEHOV	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Fungerar relativt bra med kompetensutveckling för kvalificerade arbetstagare 	
4.4	FRÄMJA OCH DRIVA PÅ INNOVATION	JA	<ul style="list-style-type: none"> · Bred bransch vilket gör det lite svårare · Lära sig av andra branscher och kanske även ibland samarbeta. Tex process och pappersindustrin, där vi ibland konkurrerar om samma kompetens/ personal 	<ul style="list-style-type: none"> · Det regionala perspektivet är viktigt för att bedöma utbildningsbehoven



EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



EURELECTRIC

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



INDUSTRIALL

EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu