## Skogsgruppen 2017-04-06

Diskussioner utifrån betänkande

Närvarande:

Mia Norshammar, Boel Forslund, Roland Wallhus, Tova Johansson, Ulf Karlsson, Kristin Persson, Kenneth Edvardsson, Mikael Gustavsson, Börje Börjesson, Mikael Palo, Mårten Sundblad, Karl Henriksson, Peter Nyman

Frågeställningar:

* Vad kan vi göra tillsammans för att öka attraktiviteten på våra skogsutbildningar?
* Högskolebehörigheten?
* Undviker återvändsgränder?
* Hållbara naturbruksskolor?
* Hur ska utb-kartan se ut?
* Utbildningar som unga vill gå?
* Unga ej angelägna att flytta?
* Vilka är de viktigaste punkterna för attraktionskraft?
* Rekrytering till landsbygden?

Minskat söktryck på våra skogsutbildningar förutom några enstaka fall, ser olika ut. I statistiken ingår även Jakt- och viltvård. Inget svar på varför det diffar på olika orter. Vissa lever i en tynande tillvaro mot förväntat. Den demografiska kurvan visar att kullarna går upp. De går främst upp i de orter som vi främst inte har målgrupperna för våra utbildningar.

Målgruppen, vilken typ av elever vill vi ha? Inte bara skicka vidare till Skogsmästareutbildningar, det ska ju även vara folk som vill vara kvar och arbeta inom skogsbruket.

En begränsad grupp, vilka ”urtyper” av ungdomar och möta dem där de står som man gör i Teknik-College. Unga vill ha kul, kan vi visa på andra saker som är kul, spännande eller intressanta. Inom teknikcollege visar man hur kul det är med teknik. Krav på TC är att utb ska samarbete mellan det tekniska/teoretiska och praktiska. Den praktiska kunskapen får samma värde i den integrationen. Vi vill ha praktiska teoretiker och teoretiska praktiker.

Komtek är ett Halländskt exempel på det. Vi kanske ska stötta typ 4H verksamheten mot skog? Tidigare har man pratat om att ”bondpojkar” vi måste förstå att det är utestängande att uttrycka sig så. Branschen måste efterfråga kompetenser så att vi också kan utbilda rätt.

Validering: Säkerställa lärandet – både det formella och informella lärandet. Yrkeslärare har tagit fram dessa verktyg. Men hur ökar vi attraktiviteten även om det säkerställer utbildningen. Det är ett sätt för branschen att påverka utbildningsinnehållet.

Arbetsgivarna behöver vara med delaktig i utbildningen.

Sälja in det hållbara värdet med våra utbildningar.

Även om unga inte väljer utb för att det leder till anställning, så kanske föräldrarna gör?

SLA och LRF projekt – ett attraktionsprojekt försök att hitta unga i de verktygen. Simulatorer och VR.

Visar vi på bredden inom Skogsbruket? Vi säger att man får jobb, men vilka jobb och alla möjligheter?

Att göra Yrkesskolorna attraktiva tidigare? Det kanske kan vara bättre för dig att fokusera på yrkespgrogrammets delar eftersom vi kan alltid komplettera teoeretiska utb i efterhand. Det går inte att komplettera yrkesbitarna efter avklarad utbildning.

Högskolebehörighet – bättre att välja till än att ta bort.

Högstadie –personal och föräldrar, finns en tro kvar att man inte får en riktig yrkesexamen. Finns rädslor att överbrygga.

Finns en del återvändsgränder – läsa på Komvux, inte prioriterad om man har en gymnasieexamen. Svårt att komplettera eller yrkesbyta.

Yrkesprogrammen har en lägre status- skoltrötta. Utredningen har en del förslag som kan mildra det. Samma behörighetskrav är jätteviktigt. Samma bas men man kan välja bort. Kan välja samma behörighet.

Hur får vi unga att söka? Åk 8-9 hur många vet hur det är att jobba i svenskt skogsbruk? Teknik, biologi, hållbarhet. Kalmar län gjordes en stor inbjudan till alla. Branschen var delaktiga, studiebesök. Första gången 20 st varav 14 började, andra året anmälde sig 4 personer…

13-20 åringar- trenden är att de inte vill till samma arbetsmarknad som sina föräldrar. Större problem till gängse branscher. Hur gör vi för att de ska tycka att skogsbruket är roligt? Gymnasietiden är inte bara en transportsträcka där belöningarna kommer sedan, istället ska vi göra deras tid här och nu, rolig! Simulatorer är roligt! Köra maskin är roligt.

Identitet – man vill tillhöra det vinnande laget! Det är modernt och högteknologiskt hur når vi ut med det?

Kompisarna är värdefulla, få unga att våga. Självkänsla och självbild, hur kan vi motivera dem.

Vi behöver marknadsföra oss lite tuffare, vi tar emot allt och det är lätt hänt att vi sänker statusen. Istället trycka på att du får grundläggande högskolebehörighet. Sedan har vi en stor resa med andragenerationens nyanlända. Deras föräldrar vill verkligen att barnen ska skaffa sig diplomyrken.

Ambassadörerna viktiga att sprida budskapet med nästan-jämnåriga.

Jobba Grönt – fina filmer att sprida

Unga söker med lust – locka dem mot branschen för det som de upplever lustfyllt. Tror inte på stuprör inom Naturbruksskolan. Välja inriktning senare.

Svårt att rekrytera unga tjejer till skogsutbildningen, de kom från hundutbildningen. De bytte spår för att de kunde se jobbmöjligheterna.

Hinder att tvinga eleverna välja inriktning direkt.

90 % av eleverna på naturbruk är maskinintresserade – de väljer vidare mot anläggningsmaskiner och liknande entreprenadarbete. Fler och fler går ifrån skiftjobben och dessa behöver kompetens. Lönerna ligger generellt högra i de gula maskinerna än i skogen. I början är det jättekul att arbeta i skogen, där maskinerna står kanske 8-9 mil ute i skogen och där du måste arbeta många timmar, fungerar inte när man vill bilda familj. Något branschen behöver ta ett omtag kring.

Ska vi göra en reality-serie för skog? ☺

Yrkesbytare – Yrkesvux? Dyr utbildning och krångligt. Praktiskt stöd för 2 v manuellt och 10 v maskinellt. Elever går 15 veckor. Ersättningen ska vara lika per dag för. Modellen som är nu att är att de större företagen lägger in mer pengar än vad de mindre entreprenörerna gör.

Företagsgymnasium? Vill man dit måste man också arbeta i den riktningen. Skogsnäringen är väldigt bortskämd historiskt. Lätt att rekrytera och framförallt en lojal arbetskraft.

Samhällsprogrammet – väldigt många väljer det och de kan leda till enormt många basår eller andra eftergymnasiala utbildning för att rätta till och låta dessa välja yrke. Även dessa behöver vi i branschen, hur får vi in dem?

Yrkeselever stannar kvar i regionen och betalar skatt. På kort sikt, NB-utbildningen är lite dyr men då ser inte kommunerna att det är kommande intäkter. Man blir ofta kvar i närheten av där man har läst.

SYV:arna är gate-keepers. Där vi lyckas möta dem och informera, där kommer fler beviljade utbildningar. Arbetsgivarmärket- varumärket. Skogsföretagen har ett lära av jordbruket, där gårdarna som tar emot elever på att bra sätt, får en boost som andra granngårdar också vill ta en del av. En viktig del i marknadsföringen.

Företagen önskar ett annat flöde av praktikanter så att anordnarna inte blir så hårt belastade under praktikperioden. Arbetsgivarna vill vara med och styra tiderna för detta.

Rubriker:

Tre till fem punkter

1. BRA PRODUKT Skola- Näringsliv
2. HÖGSKOLEBEHÖRIGHETEN
3. TYDLIG KARRIÄRVÄG (Validering)

Bredd för att locka nya grupper.

1. YRKESBYTARNA
2. ÖKA STATUSEN – NÄRINGEN, POLITISKT, BLIVANDE ELEVER, FÖRÄLDRAR
3. SYV:are GATE-KEEPERS