



Hantverkslyftet

– Slutrapport

Våren 2023

företagarna



INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	3
1. INLEDNING.....	4
2. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN.....	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Syfte och mål	6
2.3 Förändringsteori	7
2.4 Målgrupp	8
2.5 Projektorganisation och partners.....	8
2.6 Metod.....	8
3. OMVÄRLDSANALYS.....	9
3.1 Ökad strukturomvandling.....	9
3.2 Kompetensförsörjning och matchning	10
3.3 Könnssegregerad arbetsmarknad.....	10
3.4 Digitaliseringens påverkan.....	11
3.5 Lågt intresse för yrkesutbildningar och hantverksyrken	12
3.6 Omställning till ett hållbart samhälle.....	13
4. PROBLEMANALYS.....	14
5. HANTVERKSFÖRETAGS OCH ÖVRIGA AKTÖRERS PERSPEKTIV	16
6. GENOMFÖRANDEPROJEKT FÖR STÄRKT HANTVERKSFÖRETAGANDE	25
6.1 Projektägarskap och samarbetspartners.....	25
6.2 Målgrupp	27
6.3 Innehåll	28
6.4 Förutsättningar för långsiktig hantverksutveckling.....	31
6.5 Lärdomar från framgångsrika genomförandeprojekt	32
7. SLUTORD.....	34
8. LITTERATURFÖRTECKNING.....	35
BILAGOR.....	36
Bilaga 1. Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken.....	36

SAMMANFATTNING

Förstudien Hantverkslyftet har haft som utgångspunkt det stora behov som finns av en stärkt regional hantverksutveckling. Studien utgår från den kunskap och de erfarenheter som har ackumulerats under ett mångårigt arbete för att främja hantverksutvecklingen i Västsverige. Arbetet påbörjades våren 2014 då Företagarna genomförde en studie med syfte att utforska nuläge och förutsättningar för ett västsvenskt partnerskap avseende samverkan och utveckling av bland annat lärlingsprogram, arbetsplatsförlagt lärande samt kompetensförstärkning för målgruppen hantverksföretagare och medarbetare.

Förstudien Hantverkslyftet har gjorts med utgångspunkt i den vision som inledningsvis formulerades, att *Västsverige ska bli ett regionalt föredöme med konkurrenskraftiga hantverksföretagare, en stark hantverksutveckling, kvalitativa och eftertraktade lärlingssatsningar och givande regionala samarbeten.*

Hantverkslyftets projektägare har varit Företagarna i Västra Götaland med partners och arbetet har pågått under perioden 22.06.01–23.01.31. Syftet har varit att mobilisera och skapa förutsättningar för ett genomförandeprojekt för stärkt hantverksföretagande i Västsverige. Hantverksföretag, branschorganisationer, hantverksnav, affärsutvecklingsaktörer, expertis inom jämställdhet, hållbar utveckling och digitalisering och andra relevanta aktörer har engagerats i förstudien.

Förstudien har resulterat i ett förslag på utformning och innehåll för ett genomförandeprojekt samt vilka aktörer som bör involveras. Basen i ett genomförandeprojekt är kompetensstärkande insatser till hantverksföretag och deras medarbetare för att utveckla företagets konkurrenskraft och medarbetarnas affärskompetens, yrkeskunskap samt stärka deras anställningsbarhet. Till detta kommer företags- och individanpassade insatser som tillhandahålls genom processtöd inom affärsutveckling, jämställdhet och mångfald, hållbar utveckling samt digitalisering.

Förstudien Hantverkslyftet har bedrivits parallellt med förstudien Utveckling hantverkare som syftat till att ta fram en arbetsmodell för att matcha långtidsarbetslösa mot hantverksföretags behov av kompetensförsörjning. Vi ser att ett kommande genomförandeprojekt kan göras var för sig men bör också kunna göras i samverkan då de kompletterar varandra genom att stärka hantverksföretagen och inkludera fler individer i arbetslivet.

Detta förutsätter ett samlat engagemang med flera aktörer. Vi har i denna förstudie och i vårt tidigare arbete lyft fram strategiska satsningar så som vikten av en samlad strategisk plan/överenskommelse och en digital portal för att underlätta kommunikation och utvecklingsarbete. Dessa förslag anser vi fortfarande skulle ge kommande utvecklingsinsatser ökad legitimitet och underlätta implementering av nya utvecklingsinsatser. Inriktningen i ett kommande genomförandeprojekt handlar om att stärka hantverksföretagarnas kompetens och affärsmässighet, men också om att se hantverkssyrken som en möjlighet för att få fler i arbete, ökad integration och jämställt arbetsliv.

1. INLEDNING

Som en del av ett mångårigt utvecklingsarbete för stärkt regional hantverksutveckling genomförde Företagarna i Västra Götaland, tillsammans med partners, två ESF-förstudier under 2021 för att utforska behov och vad som kan göras för att stärka hantverksutvecklingen i Västsverige. Med dessa förstudiers resultat som grund ansökte Företagarna om projektfinansiering från Europeiska socialfonden (programperioden ESF+) för att genomföra två förstudier, Hantverkslyftet samt Utveckling hantverkare, med syfte att mobilisera och skapa förutsättningar för ett genomförande-projekt för stärkt hantverksutveckling. Förstudierna beviljades och har genomförts under perioden 22.06.01–23.01.31.

Denna rapport redovisar förstudien Hantverkslyftet vars syfte varit att ta fram ett förslag för genomförandeprojekt för stärkt hantverksföretagande i Västsverige.

2. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN

2.1 Bakgrund

Under 2014 påbörjades diskussioner hos Företagarna i Göteborg om hur man skulle kunna bidra till att stärka hantverksutvecklingen i Västsverige. Många hantverksföretag stod inför generationsväxlingar och hade svårt att hitta personer med rätt kompetens som kunde ta över deras verksamheter. Många hantverksföretag stod också inför utmaningen att hitta medarbetare med rätt yrkeskompetens. Det fanns också en utmaning i att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken, att få fler att välja lärlingsprogram och yrkesutbildningar. Ett arbete påbörjades utifrån denna problembild med målet att främja hantverksutvecklingen i regionen och bidra till återväxten av hållbara och konkurrenskraftiga hantverksföretag.

Gränsöverskridande dialoger i workshopformat med bland annat hantverksföretagare, studenter, skolor, branschorganisationer och aktörer som arbetar med hantverksutveckling ledde till flera utvecklingsidéer. Några av dessa var utveckling av lärlingsprogram, ett regionalt hantverkshus (arbetsplats för hantverksföretag och kompetensnav för hantverksutveckling), attitydpåverkande kampanjer för att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken samt att främja forum för samtal och samarbeten regionalt, nationellt och internationellt.

En av de prioriterade utvecklingsidéerna var idén om ett regionalt Hantverkshus som skulle stärka hantverksutvecklingen och bidra till att göra Västra Götaland till motor och föredöme. Tanken med Hantverkshuset var att fungera som arbetsplats och kompetenscentrum där hantverksföretagare skulle kunna utveckla sina företag och skapa tillväxt. Hantverkshuset skulle också vara ett forum för kunskapsutbygge och stärkt integration, få arbetslösa i sysselsättning samt stärka samverkan mellan skola och arbetsliv.

Under en mobiliseringsfas skapades förutsättningar och innehåll för implementering där ett stort antal personer och verksamheter medverkade i det idégenererande arbetet genom olika arbetsgrupper. Mobiliseringsfasen användes för att skapa förutsättningar, innehåll och för att utforska finansieringsmöjligheter för implementering av ett regionalt Hantverkshus med säte i Göteborg.

Utifrån det genomförda utvecklingsarbetet ansökte ett partnerskap bestående av Företagarna i Västra Götaland, Företagarna Göteborg, Samordningsförbundet DELTA samt Stiftelsen Hantverk & Utbildning om projektstöd från Regionala utvecklingsnämnden (RUN) med medfinansiering från Nämnden för Arbetsmarknad- och vuxenutbildning i Göteborgs stad. Projektmedel beviljades och idag finns hantverkshuset (HantVerket Väst) beläget i Slakthusområdet i Gamlestan, Göteborg där 12 företag driver sina verksamheter. Projektet startade 2019 och pågår till utgången av 2023 då avsikten är att verksamheten ska övergå från projekt till permanent verksamhet.

För att redan från start kunna möjliggöra olika satsningar och samarbeten som kan bidra till minskad arbetslöshet och stärkt integration, ökat intresse och höjd status för hantverksyrken, fler samarbeten mellan skola och näringsliv samt stärkta och hållbara hantverksföretag ansökte Företagarna i Västra Götaland (projektägare) tillsammans med partners om projektfinansiering från Europeiska socialfonden (ESF) för att genomföra två förstudier.

Under 2022 har arbetet fortsatt med två ESF-finansierade förstudier, varav Hantverkslyftet är den ena, för att ta fram ett förslag för ett genomförandeprojekt inom ramen för programperioden ESF+. Projektägare är Företagarna i Västra Götaland.

2.2 Syfte och mål

Utgångspunkt för förstudien Hantverkslyftet är visionen om Västsverige som regionalt föredöme med konkurrenskraftiga hantverksföretagare, en stark hantverksutveckling, kvalitativa och eftertraktade lärlingssatsningar och givande regionala samarbeten.

Målet med förstudien är att ta fram ett relevant och genomarbetat förslag för ett genomförandeprojekt med syfte att stärka hantverksföretagens roll på svensk arbetsmarknad. För att stärka kompetens, anställningsbarhet och kompetensförsörjning hos västsvenska hantverksföretagare och deras medarbetare behövs en samverkan mellan hantverksföretagen och affärsutvecklingsaktörer, utbildningsorganisationer, hantverksnav med flera. Som stöd för denna samverkan behövs i sin tur någon form av stödjande och hållbar struktur i regionen.

Förstudien Hantverkslyftet har som mål att konkretisera hur ett antal identifierade utvecklingsområden kan genomföras och vilka aktörer som bör engageras i ett genomförandeprojekt vid kommande utlysning ESF+. Den övergripande frågeställningen som vi önskat besvara är vad som behövs för att stärka kompetensen hos västsvenska hantverksföretag och deras medarbetare.

Effekter som förväntas uppnås i ett kommande genomförandeprojekt är:

INDIVIDNIVÅ

- Stärkt yrkeskompetens
- Stärkt kompetens i entreprenörskap och företagande
- Stärkt kompetens i jämställdhet & mångfald, hållbar utveckling samt digitalisering
- Stärkt anställningsbarhet
- Stärkt försörjningsförmåga och sysselsättningsgrad

HANTVERKSFÖRETAG

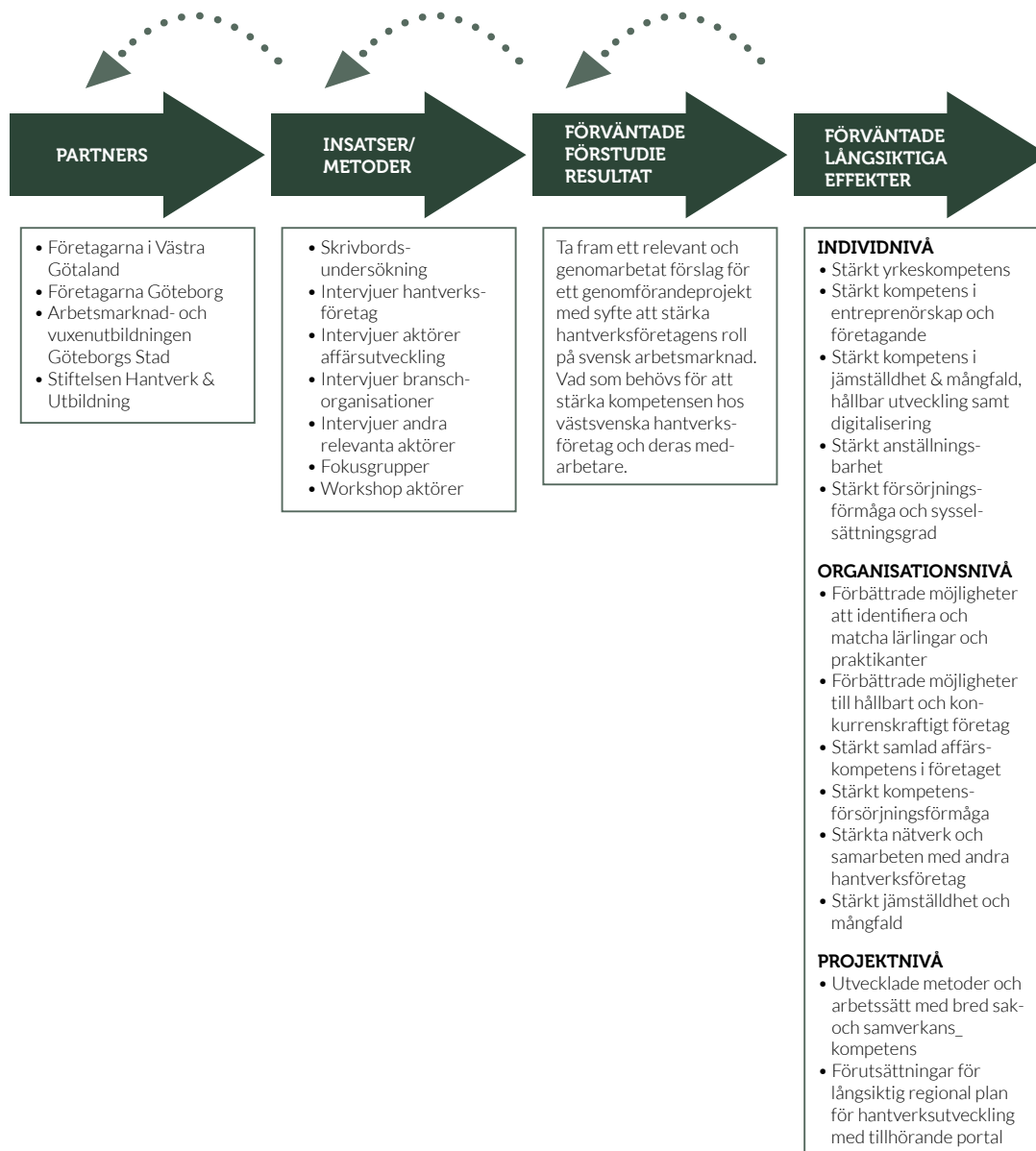
- Förbättrade möjligheter att identifiera, matcha och ta emot lärlingar och praktikanter
- Förbättrade möjligheter till hållbart och konkurrenskraftigt företag
- Stärkt samlad affärskompetens i företaget
- Stärkt kompetensförsörjningsförmåga
- Stärkt jämställdhet
- Stärkta nätverk och samarbeten med andra hantverksföretag

ORGANISATIONSNIVÅ

- Utvecklade metoder och arbetssätt med bred sak- och samverkanskompetens
- Förutsättningar för långsiktig regional plan för hantverksutveckling med tillhörande portal som möjliggörare för projektefterlevnad
- Ett utvecklat samarbete mellan offentlig och privat verksamhet.

2.3 Förändringsteori

FÖRÄNDRINGSTEORI FÖRSTUDIE HANTVERKSLYFTET



Horisontella principer

Jämställdhet och övriga horisontella principer har beaktats i förstudiens samtliga delar där vi bland annat eftersträvat en jämn representation av kvinnor och män. Normkritik och intersektionalitet har integrerats i analys och resultat. Jämställdhet har utgjort en viktig aspekt i förstudien då det råder stark könsuppdelning i flertalet hantverksyrken, en trend som måste brytas. Tillgänglighetsaspekten har beaktats under förstudien genom att exempelvis säkerställa att lokaler är tillgänglighetsanpassade och genom att följa rekommendationer och riktlinjer.

2.4 Målgrupp

Primär målgrupp är hantverkare verksamma i Västsverige. Hantverkare som har arbetsplats i centrumbildningen Hantverket Väst eller har anknytning till Hantverket Väst har varit viktiga medspelare i förstudien. Även andra västsvenska små och medelstora hantverksföretag, branschorganisationer, regionala affärsutvecklingsaktörer, regional expertis inom digitalisering, jämställdhet och hållbar utveckling samt andra relevanta aktörer har involverats i studien.

2.5 Projektorganisation och partners

Projektägare och partners i förstudien är:

- Företagarna Västra Götaland (projektägare)
- Företagarna Göteborg
- Stiftelsen Hantverk & Utbildning
- Arbetsmarknad- och vuxenutbildningen, Göteborgs stad

Projektorganisationen har bestått av projektledare anställd hos Företagarna i Västra Götaland samt upphandlad processledare. Medarbetare hos Företagarna i Västra Götaland har varit engagerade i arbetet. Projektet har under förstudiens genomförande rapporterat till styrgrupp för Hantverket Väst.

2.6 Metod

Förstudien har haft en kvalitativ ansats som byggt vidare på det tidigare arbete som genomförts för att stärka hantverksföretag och hantverksutveckling i regionen.

De metoder vi använt har utgjorts av skrivbordsundersökning där vi gått igenom ett antal rapporter som rör relevanta delar. Vi har genomlyst fem tidigare genomförda ESF-projekt som haft som inriktning affärs- och kompetensutveckling med målgruppen små och medelstora västsvenska företag, där vi dragit lärdomar av projektens resultat och processer inför ett genomförandeprojekt.

Kvalitativa intervjuer har genomförts med 11 branschorganisationer. (Golvbranschen, Plåt- och Ventföretagen, Sveriges hudterapeuter, Frisörföretagarna, Sveriges skorstensfejarmästares förbund, Trädgårdsanläggarna, Svensk Massage, Glasbranschföreningen, Sveriges Skrädderiförbund, Konsthantverkarna, Trä och möbelföretagen).

23 hantverksföretag från olika hantverksyrken har intervjuats (rörläggeri, golvläggare, snickeri, maskinentreprenad, frisör, ölbryggeri, skomakeri, tatuering, kafferosteri, möbelsnickeri, cykelreparation, grafisk design, silversmide, kakelugnsmaker, copywriter, fotograf, träkonstnär, designer, textilkonstnär).

Vi har under förstudien haft dialog med nio västsvenska affärsutvecklingsaktörer vars uppdrag är att stödja företagandet i regionen (ADA nätverket, Almi, Artifex, Business Region Göteborg, Connect Väst, Drivhuset, Nyföretagarcentrum, Business Region Göteborg, Yesbox).

Vi har också fört samtal med fyra organisationer med expertkunskap inom jämställdhet och hållbar utveckling (Netafen, EDCS, CSR Västsverige, RISE). Dialoger har också förts med Göteborgs tekniska college (GTC), projektet Digiresan 2 (IDC West Sweden) samt företaget Induction kring områdena digitalisering och flexibla läroformer.

Hantverksnav som stöds av RUN (Hantverksakademin Tibro, Dacapo Mariestad och Stenebyskolan) har ställt sig positiva till att medverka i kommande nätverk för utveckling av hantverksföretag.

Regionala affärsutvecklingsaktörer har deltagit i workshop och samtal. Projektpresentation och dialog med styrelserna för Företagarna Göteborg och Företagarna Västra Götaland har hållits. Företagen i Hantverket Väst har också intervjuats under förstudien.

3. OMVÄRLDSANALYS

Det finns idag en betydande insikt om att svenskt hantverksföretagande behöver stärkas. Som ett exempel lämnade Lotta Finstorp (M) en motion till riksdagen, 2019/20:2214, som Riksdagen ställde sig bakom. Ett förslag om att överväga att ta fram en handlingsplan för hur vi kan säkra att Sverige utbildar fler hantverkare och hur vi får fram fler hantverksutbildningar. Motiveringen ligger i att medelåldern är hög bland de yrkesverksamma hantverkarna och att pensionsavgångarna inom en snar framtid kommer att skapa stora behov av nyutbildad arbetskraft. Detta innebär inte bara att vissa yrken i framtiden helt riskerar att dö ut utan det riskerar också statusen inom hantverkarkundandet. Som exempel illustreras behovet av att det kommer att behövas 8 000 personer till trä- och möbelindustrin de närmaste åren.

Flera är de omvärldsfaktorer och förändringar som bidragit till behovet. Nedan presenteras några av de omvärldsfaktorer som påverkar hantverksföretagens konkurrenskraft, ekonomi och överlevnad.

3.1 Ökad strukturomvandling

Redan under hösten 2019 ökade antalet inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i mer än tolv månader till följd av en dämpad konjunktur och en ökad strukturomvandling på arbetsmarknaden. Pandemin förstärkte också utvecklingen och det finns en överhängande risk att antalet långtidsarbetslösa fortsätter att öka.

I mars 2021 uppgick antalet långtidsarbetslösa till drygt 182 000 personer, vilket är närmare 29 000 personer fler jämfört med ett år tidigare. Det motsvarar 41 % av det totala antalet inskrivna arbetslösa som uppgick till drygt 440 000 personer i åldersgruppen 16–64 år. (Hantverksutveckling Väst, 2021).

Efter pandemin har arbetslösheten stadigt minskat för att vara nere på lägre nivå i december 2022 än före pandemin i februari 2020. Den totala arbetslösheten har minskat med ca 40 000 under perioden. Däremot har långtidsarbetslösheten bitit sig fast under samma period och för dem som varit arbetslösa mer än två år har arbetslösheten till och med ökat med ca 10 000 personer.

Därmed finns en överhängande risk för ökade obalanser på arbetsmarknaden vilket innebär en stor utmaning under de kommande åren. Krisen har bidragit till att strukturomvandlingen på arbetsmarknaden har påskyndats. Strukturomvandlingen på arbetsmarknaden innebär att nya och högre krav på arbetskraftens kompetenser ställs. Redan före krisen fanns det många inskrivna arbetslösa som inte fått arbete trots flera år med stark efterfrågan på arbetskraft. Det förklaras av skillnaden mellan vad arbetsgivarna efterfrågar och de arbetslösas kompetenser.

Strukturomvandlingen riskerar att öka obalansen på arbetsmarknaden ytterligare då fler personer saknar efterfrågade kompetenser. Samtidigt riskerar de som redan var arbetslösa innan krisen att få det ännu svårare när kompetenskraven ökar, framför allt arbetslösa med kort utbildning. Det finns därför en risk att strukturarbetslösheten stiger i spåren av pandemin, vilket kan medföra att den totala arbetslösheten permanentas på en högre nivå.

Den snabba strukturomvandling som nu sker, med nya konsumtionsbeteenden och en snabb digital transformation inom flera områden, innebär att alla jobb som försvunnit under pandemin inte kommer tillbaka – åtminstone inte i samma omfattning som tidigare. Många av dem som har blivit arbetslösa under pandemin, men inte kommit ut i arbete, är personer med utbildning och arbetslivserfarenhet. I normala tider skulle dessa stå relativt nära arbetsmarknaden och därför förväntas hitta ett arbete relativt snabbt. Men den snabba strukturomvandling som nu sker, med nya konsumtionsbeteenden och en snabb digital transformation inom flera områden, innebär att vissa jobb som försvunnit under pandemin inte kommer tillbaka. Det innebär att vissa personer med utbildning och färsk arbetslivserfarenhet får det svårare att komma ut i arbete (Utveckling Hantverkare, 2023).

3.2 Kompetensförsörjning och matchning

Många arbetsgivare står inför utmaningen att hitta den kompetens de söker. Problemet är tudelat med hög arbetslöshet parallellt med att många arbetsgivare står inför utmaningen att hitta den kompetens de söker. Svenskt Näringslivs enkät Framtidens kompetensförsörjning kräver ny skolpolitik (2018) visade att kompetensförsörjningen är en av företagens största utmaningar där sju av tio företag uppgav att de upplever svårigheter vid rekrytering och att drygt vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas.

Kompetensförsörjningen är en stor utmaning även för hantverksföretag och inom en rad hantverksbranscher. En enkätundersökning som genomfördes i förstudien Hantverkskraft (2021) visar att 59 % av hantverksföretagen bedömer kompetensförsörjningen, dvs att hitta lämplig kompetens, som en av deras främsta utmaningar (utmaning i hög eller mycket hög grad). Bygg- och anläggningsföretagen bedömde kompetensfrågan än högre där 64 % uppgav att kompetensförsörjningen är en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning.

Endast 11 % upplever att det är lätt att hitta personal med rätt kompetens. Vi ser också utmaningar i form av kommande generationsväxlingar inom flera hantverksyrken exempelvis Bygg. Centralt blir att få in fler utrikesfödda på arbetsmarknaden, där en stor potential och möjlighet för den framtida kompetensförsörjningen inom bland annat hantverksyrken finns.

Detta sker samtidigt som många kommer hit från andra länder med unika kunskaper inom just hantverk. Med anledning av detta finns ett stort behov av validering av yrkeskunskaper från andra länder som möjliggör för fler att arbeta med ett hantverksyrke.

Matchningsläget är också utmanande för företag inom hantverksområdet. Vi har under flera år sett ett lågt intresse bland ungdomar för lärlings- och yrkesutbildningar inom hantverksyrken. Att hitta lärlingar och praktikanter upplevs av hantverksföretagen som en utmaning där 31 % svarade att de ser detta som en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning (Hantverkskraft, 2021).

Samtidigt som många hantverksföretag har svårt att hitta personer att anställa har personer som studerar till hantverksyrken många gånger svårt att hitta lärlings- och praktikplatser. Enligt SCB:s trend och prognos med sikte på år 2030 (AM85BR1201) beräknas det i Västra Götaland uppstå brist framför allt på personer med yrkesinriktade gymnasieutbildningar.

3.3 Könnssegregerad arbetsmarknad

Inom flera yrken och branscher inom hantverk ser vi en könsssegregerad arbetsmarknad. Många av de framtida bristyrkena som är i stort behov av utbildad personal är tydligt könskodade och har en kraftig underrepresentation av antingen kvinnor eller män.

Kön bestämmer i hög grad vad vi arbetar med. I de tio mest mansdominerade yrkena, alla inom byggbranschen, utgör kvinnorna endast omkring en procent. Som exempel presenteras nedan några av de hantverksyrken där kvinnor utgör en mycket låg andel (Arbetet, 2019).

Tabell 1. Hantverksyrken med låg andel kvinnor

VVS-montörer m.fl.	1,07%
Träarbetare, snickare m.fl.	1,08%
Smeder	1,61%
Skorstensfejare	4,73%
Målare	7,45%
Tunnplåtslagare	1,39%

SCB yrkesregister 2016, andelen kvinnor

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör idag könsbundna studieval där exempelvis gymnasieskolan har en stark könsuppdelning, särskilt inom yrkesförberedande program. Endast tre program i Västra Götaland, naturvetenskap, ekonomi samt handel och administration har en jämn könsfördelning, dvs. minst 40 % av vardera könet (Jämställt Västra Götaland 2019-2022).

I Västra Götalands utbildnings- och arbetsmarknadsprognos med sikte på 2025 ser vi en hög andel pojkar på exempelvis VVS- och fastighetsprogrammet, El- och energiprogrammet, Bygg- och anläggningsprogrammet, Fordons- och transportprogrammet samt det Industritekniska programmet. För dessa program var andelen pojkar i årskurs 1 läsåret 2014/15 över 85 % (Jämställt Västra Götaland, 2019)

Bland yrkesprogrammen dominerar flickorna på Hantverksprogrammet, Hotell- och turismprogrammet, Vård- och omsorgsprogrammet samt Naturbruksprogrammet, där andelen flickor av eleverna i årskurs 1 läsåret 2014/15 var 70 % eller däröver. Handels- och administrationsprogrammet och Restaurang- och livsmedelsprogrammet var de yrkesprogram som läsåret 2014/15 hade nästan könsfördelning i Västra Götaland. Inom de högskoleförberedande programmen är skillnaderna inte lika stora, undantaget Teknikprogrammet och det Humanistiska programmet som domineras av pojkar respektive flickor. Könskillnaderna i programvalen till gymnasiet ser i stort sett likadana ut i samtliga västsvenska delregioner (Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025).

I arbetslivet finns ett stort behov av insatser för att främja jämställdhet och motverka diskriminering och trakasserier. Detta gäller självklart även för branscher och yrken inom hantverksområdet. Som exempel presenterade Diskrimineringsombudsmannen (DO) år 2020 en rapport om bygg- och anläggningsbranschens efterlevnad av kraven i diskrimineringslagen på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet med rapporten var att öka kunskapen om, och förståelsen för, hur arbetsgivare med minst 100 anställda i bygg- och anläggningsbranschen hanterar lagkravet att de ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Resultatet av tillsynen visade att majoriteten, 92 % av de tillsynade arbetsgivarna inte levde upp till diskrimineringslagens krav. Av dessa hade 89 % minst en brist i sina rutiner och 71 % hade minst en brist i sina riktlinjer.

Andra slutsatser som Diskrimineringsombudsmannen drar från analysen är att det finns en utbredd kunskapsbrist om diskrimineringslagens krav på att arbeta med aktiva åtgärder, och att frågor om den fysiska arbetsmiljön är mer etablerade än frågor om att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (DO.se)

3.4 Digitaliseringens påverkan

Digitaliseringen är ett område som kommer att ha en stor påverkan på kompetensförsörjningen och framtida kompetensbehov, inte minst hos hantverksföretag.

I ESF-förstudien Hantverkskraft (2021) lyfts digitaliseringens påverkan som en möjlighet men också som en stor utmaning för hantverksföretag där många behöver ställa om, stärka sin digitala kompetens och nyttja digitaliseringen i sina verksamheter. Det kan handla om nya kundmönster och nyttjandet av sociala medier för att nå kundgrupper, det kan också handla om digitaliseringens möjligheter i produktion.

Sverige är ett av EU:s mest digitaliserade länder, och har i sin digitaliseringsstrategi målet att vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter. Digitalisering ses av många hantverksföretag som ett diffust och svårdefinierat begrepp. Vad innebär egentligen digitalisering och på vilket sätt kan digitaliseringen hjälpa just mitt företag till stärkt effektivitet och konkurrenskraft? Digitalisering för ofta tankarna till effektiviseringar inom administration- och kundservice, sälj- och marknadsföringskanaler, affärssystem och liknande men kan vara mycket mer. Digitalisering kan bidra till stärkt konkurrenskraft genom exempelvis sänkta kostnader, nya produktionsprocesser eller affärsområden. Det är också viktigt att förstå att det inte är den digitala tekniken som med automatik ger dessa förbättringar.

"Ett digitalt moget företag förändrar sin verksamhet med hjälp av teknik men det är strategi, kultur och kompetens som är drivande".

Rapporten "Digital mognad – förutsättningar, möjligheter och hinder för en digital utvecklingsresa i småföretag".

I studien "Digital mognad – förutsättningar, möjligheter och hinder för en digital utvecklingsresa i småföretag" har WSP på uppdrag av Tillväxtverket analyserat och kartlagt de små företagens (upp till 49 anställda) digitala mognad och deras behov. För målgruppen "det klassiska småföretaget" (1 - 10 anställda) där många hantverksföretag befinner sig, har många företag svårt att hinna med det strategiska och operativa arbetet när det gäller att pröva och implementera digital teknik. Det handlar dels om tidsbrist och begränsade medel, dels om att man inte vet hur man ska gå till väga. WSP beskriver i sin studie att det fortfarande finns ett glapp mellan vad marknaden erbjuder i form av teknik, digitala verktyg och tjänster och vad småföretagen behöver och kan om tekniska system, digitala verktyg eller digitala tjänster. Samtidigt som digitalisering skapar möjligheter för affärsutveckling, skapar den även säkerhetsrisker.

I studien "Säker digitalisering i små och medelstora företag - kartläggning av behov och initiativ på marknaden" (Tillväxtverket. 2021) beskrivs hur företag kan utgöra mål för allvarliga cyberattacker, känsliga data kan läcka, elektroniska filer krypteras och lösensummor krävas. Informationssäkerhet innebär att skydda värdefull information så att den klarar krav på tillgänglighet, riktighet och konfidentialitet. Cybersäkerhet är ett samlingsbegrepp för de verktyg, metoder, teknik och teorier som individer och organisationer använder för att skydda system, nätverk, program, enheter och data från cyberattacker.

På uppdrag av Tillväxtverket genomförde IT-Säkerhetsbolaget och Sweco studien "Digitala affärsrisker - kunskapsöversikt av riskmedvetenhet och informations- och cybersäkerhetsarbete i små och medelstora företag (2019)". Den genomförda studien visar att medvetenheten om hot och risker är låg hos mindre företag, men också att det ställs få eller inga generella krav från myndigheter, kunder och företagsfrämjare avseende arbete med informationssäkerhet. Kartläggningen visar också att kompetensen inom informationssäkerhet i ledning och styrelser är låg eller obefintlig.

Många av de intervjuade företagen i studien upplevde inte någon hotbild, de tyckte inte att de har eftertraktad information och litar på exempelvis molntjänster. En utmaning är därmed att företagen inte ser en konkurrensfördel i att arbeta med sin informationssäkerhet och hur arbetet kan kopplas till företagets affärsvärde.

3.5 Lågt intresse för yrkesutbildningar och hantverksyrken

Statusen för yrkesprogram är fortsatt låg, vilket stärks av såväl ungdomsbarometer som SIFO-undersökningar. I Pluggparadoxon uppger 72 % att det minskande antalet som läser till yrkesprogrammen beror på programmens rykte och status. 62 % uppger att högskolebehörigheten är viktig i allmänhet och 56 % av eleverna får helt enkelt inte gå yrkesutbildningar för sina föräldrar (Swecos delrapport Yrkesutbildning ett smart val, 2018).

Även andra studier visar att föreställningen om yrkesutbildningar är negativ, vilket den i många fall även är hos föräldrar (ex. Yrkesutbildning för morgondagens arbetsliv, Panican Alexandru). Genom att visa på alternativa framtidsvägar kan exempelvis föräldrar lättare acceptera en yrkesutbildning.

År 2021 genomförde Ungdomsbarometern en mätning i samverkan med Worldskills avseende attityder till yrkesprogram. I denna uppgav cirka sex av tio elever (61 %) att de är spontant positivt inställda till yrkesprogram, vilket ligger i nivå med tidigare år. Drygt sex av tio (57 %) av eleverna i åk 9 kan tänka sig att läsa ett yrkesprogram, vilket är en svag nedgång kontra förra året. Den absolut vanligaste anledningen till att man inte vill läsa ett yrkesprogram är att man vill studera vidare efter gymnasiet. Positivt var också frågan om yrkesprogram har ett intressant utbildningsinnehåll som visade sig ha ökat sedan förra året – 76 % uppgav det i år, kontra 68% förra året. Att yrkesprogram ger många valmöjligheter efter gymnasiet har emellertid fortsatt att minska. Studie- och yrkesvägled-

arnas roll har visat sig ha betydelse. De ungdomar som uppgav att de har fått bra information från sin studie- och yrkesvägledare om yrkesprogram (73 %) var något mer positivt inställda till yrkesprogram i allmänhet, medan de som uppgav att de inte har blivit informerade (14 %) var betydligt mycket mer negativt inställda.

Företag och andra aktörer vittnar om att allmänheten inte är medveten om vad ett riktigt hantverk är och vilka produkter och tjänster som hantverksföretagen kan erbjuda. Många har inte heller kunskap om vad det innebär att bli och vara hantverkare, vilken utbildning som krävs, vilken praktisk erfarenhet som erfordras eller vilka former det finns för att försörja sig. All denna kunskap behöver förmedlas både till allmänhet, kunder och till unga människor och andra som har ett intresse av att arbeta med hantverk.

3.6 Omställning till ett hållbart samhälle

Agenda 2030 med sina 17 globala mål är en agenda för förändring mot ett hållbart samhälle. En övergång till en cirkulär ekonomi och för att vi ska nå Agenda 2030 målen förutsätter att det finns hantverksföretagare som kan utföra dessa arbeten. Målet är att Sverige ska vara ledande i genomförandet av agendan. Genomförandet innebär en successiv omställning av Sverige som modern och hållbar välfärdsstat, på hemmaplan och som del av det globala systemet. En övergång till en cirkulär ekonomi och för att vi ska nå Agenda 2030 målen behöver en rad hantverksyrken och att det finns hantverksföretagare som kan utföra dessa arbeten. Stockholms hantverksförening har gått igenom samtliga 17 huvudmål med dess 169 delmål och har identifierat att minst 40 av dessa inte kommer att kunna nås utan hantverkare (Hantverkarna Stockholm, 2020).

4. PROBLEMANALYS

Vår problemanalys bygger på vårt tidigare arbete för stärkt hantverksföretagande, omvärldsanalyser och samtal med hantverksföretag, branschorganisationer, affärsutvecklingsaktörer, hantverksnav och andra relevanta aktörer (se avsnitt 5). Här framträder en problem- och behovsbild som ligger till grund för vårt förslag på genomförandeprojekt (se avsnitt 6).

Ett generellt problem i arbetet för stärkt hantverksföretagande är *definitionen av begreppet hantverksföretag*. Inom hantverksområdet ryms en mängd olika yrken, uppemot 300 yrken. Några av dem är mycket gamla, andra alldeles nya. Några har många utövare men över hälften består av små branscher med få yrkespersoner. Hela hantverksområdet är sällan synligt på en och samma gång i den offentliga statistiken. Detta gör att det är svårt att få en komplett bild över hantverksföretagandet och hantverksutvecklingen. Det stora antalet hantverksyrken gör också att upplevda behov och problem varierar stort även om vissa behov förefaller vara samstämmiga oavsett bransch och storlek.

Problemen som hindrar utvecklingen av hantverksföretagandet och hantverksutvecklingen är dels strukturella dels företagsrelaterade. De strukturella och övergripande problemen handlar till stor del om *kompetensförsörjnings- och matchningsproblematiken*. Det behövs fler personer in i hantverksyrken, inte minst inom bristyrken. Ett problem och utmaning är att få fler unga personer och andra som gör sina yrkesval att välja yrkesutbildningar inom hantverk.

Det finns behov av att höja kunskapen om de olika möjligheter som finns i att arbeta med olika hantverksyrken och att *höja yrkenas status*. Spridning av kunskap om hantverksyrken behövs och om vilka utbildningar och karriärmöjligheter som finns exempelvis genom kampanjer och satsningar till olika målgrupper som arbetsförmedlare, lärare, yrkesvägledare, föräldrar och unga, för att på så sätt bidra till att fler utbildar sig inom hantverk.

Det behövs också *bättre matchning* dvs. effektiva modeller och arbetsprocesser för att identifiera personer som står långt från arbetsmarknaden och som har intresse och lämplighet för hantverksyrken. Inte minst gäller detta personer som är nyanlända där ett stort antal personer som flyttat till Sverige från andra länder skulle kunna utgöra en reserv för att fylla hantverksföretagens behov av arbetskraft, exempelvis genom nya valideringsmodeller och snabbspår.

Det finns också ett behov av att utveckla processer och metoder för att bättre matcha potentiella medarbetare, *lärlingar och praktikanter* med hantverksföretag. Många hantverksföretagare upplever också att de brister i handledningsuppdraget dvs har behov av stöd och verktyg. Hantverksföretag är experter inom sina hantverk men flera upplever sig inte alltid ha tillräcklig pedagogisk kompetens för att kunna ta emot lärlingar och praktikanter. Insatser för att få fler företag att ta emot lärlingar och praktikanter behövs för att säkra kompetensförsörjningen.

Det behövs *bättre kontaktytor* mellan skolor och hantverksföretag. Skolor behöver bättre kunskap om hantverksföretagens behov och förutsättningar så att utbildningsinnehåll och former möter företagens faktiska behov och så att övergång från utbildning till företagen underlättas.

Den könssegregerade arbetsmarknaden behöver också brytas och här föreligger bland annat utmaningen i att få en *jämnare könsfördelning* när det gäller hur elever väljer utbildningar och yrkesinriktning. Förutom att bryta de könsbundna studievalen som råder behöver också företagen få mer kompetens, kunskap och stöd i hur de som arbetsgivare kan bidra till att skapa jämlika och inkluderande arbetsplatser och rekryteringsprocesser som inte cementerar en könssegregerad arbetsmarknad. Insatser behövs för att höja kompetensen i jämställdhet och anti-diskriminering samt stöd i att omvandla kunskap till praktiskt arbete hos hantverksföretagen.

Ett problem är att mycket av det arbete som görs för att möta ovan utmaningar görs av skilda aktörer och i parallella spår. *Samverkan behövs*. I förstudien Utveckling Hantverkare (2023) har utarbetats ett förslag på arbetsmodell för att matcha personer som står långt ifrån arbetsmarknaden mot hantverksföretags behov av kompetensförsörjning (underlag för genomförandeprojekt).

Mångfacetterade problem förekommer även hos de enskilda hantverksföretagen som får återverkningar på det samlade regionala hantverksföretagandet. Flera hantverksföretag är i stort behov av *kompetensutveckling* för att säkra överlevnad och konkurrenskraft och många hantverksföretagare vittnar om att drivkraften i deras yrkesval framför allt varit hantverket i sig. Det är få som har haft som mål att starta eget företag. Flera beskriver hur just deras yrke gett små förutsättningar att kunna anställas och att man efter utbildningen ofta hamnat i ett så kallat "ofrivilligt företagande". Alla företag brottas inte med ekonomiska svårigheter men många hantverksföretag beskriver svårigheten att kunna leva på sitt yrke. Detta gäller framför allt egenföretagarna.

EXEMPEL PÅ PROBLEM SOM PÅVERKAR MÅNGA ENSKILDA HANTVERKSFÖRETAG, FRAMFÖR ALLT DE MINDRE HANTVERKSFÖRETAGEN:

- *Bristfällig kompetens i företagande och entreprenörskap* (kan handla om bristfällig utbildning gällande företagande i yrkesutbildningar, svårt att hitta relevanta och anpassade insatser som möter hantverksföretagens behov, brist på resurser och tid m.m.) Detta gör att många hantverksföretag inte når sin fulla potential, drabbas av ekonomiska svårigheter, har låg konkurrenskraft och där hantverksföretagen måste arbeta med sidosyssla för att överleva m.m.
- *Bristfällig påfyllnad av yrkeskompetens* efter avslutad yrkesutbildning vilket medför att hantverksföretag inte heller här alltid når sin fulla potential. I förstudien Hantverkskraft framkom att 37 % av hantverksföretagen upplever att de har behov av stärkta yrkesfärdigheter och kunskaper i hög eller mycket hög utsträckning. Problem här är svårigheten att hitta lämpliga utbildningar, brist på resurser m.m.
- *Bristfällig kompetens och insikt om digitaliseringens nytta*. Stora behov av att stärka hantverksföretagens kompetens inom området och att utforska digitaliseringens möjligheter för olika hantverksyrken.
- *Få eller inga samarbeten eller samlokaliseringar* med andra hantverksföretag vilket kan hindra möjligheten till större uppdrag samt fler och breddat tjänste- och produktutbud. Det finns idag information och erbjudanden på marknaden men få erbjudanden verkar vara anpassade till små och medelstora företag, eller specifikt inriktat mot hantverksföretag.
- Hos många ett *lågt intresse för att ta emot lärlingar och praktikanter*. Okunskap om vad uppdraget innebär och vilka vinster det kan ge företaget, svårt att hitta rätt kompetens, bristande resurser, framför allt i tid och lokalutrymme är exempel på hinder.
- *Låg kunskap om vad olika regionala aktörer kan erbjuda i form av stöd* till hantverksföretagen.
- *Bristande dialoger* mellan hantverksföretag och myndigheter, utbildare, kommuner, branschföreträdare m.fl.

Problemanalys avseende regional hantverksutveckling kan även tas del av i slutrapporterna Utveckling Hantverkare (2023), Hantverkskraft (2021) och Hantverksutveckling Väst (2021).

5. HANTVERKSFÖRETAGS OCH ÖVRIGA AKTÖRERS PERSPEKTIV

Under förstudien har intervjuer och samtal ägt rum med flera hantverksföretag, branschorganisationer, regionala affärsutvecklingsaktörer och andra relevanta aktörer inom skilda områden som kompletterar omvärldsanalys och problemanalys. Sammantaget kan vi konstatera att det finns en stor samsyn hos de som medverkat i förstudien vad gäller behov, utmaningar och lösningar för att skapa hållbara hantverksföretag.

Nedan presenteras de kompetensområden som ses som prioriterade i ett kommande genomförandeprojekt och vad som efterfrågas.

MARKNADSFÖRING, FÖRSÄLJNING OCH SOCIALA MEDIER

Kompetenshöjning inom försäljning och marknadsföring är ett område där en majoritet av företagen uttrycker behov av stöd och kompetens. Framför allt för de mindre hantverksföretagen är det en utmaning att nå ut då de ofta saknar resurser och kompetens för marknadsföringsarbetet. Många företag inser behovet av att bli bättre på att marknadsföra sina produkter och tjänster, särskilt i lågkonjunktur. För många är det svårt att få tiden att räcka till och prioritera vilken form av marknadsföring som företaget skulle gynnas bäst av.

Mycket finns att göra även med begränsade resurser t.ex. konto på Google My Business (GMB) som gör att företag kan synas när det görs sökningar på företagets varumärke, publicera filmer på Youtube, annonsering via Google Ads, skriva gäst och debattartiklar där man delar sin expertis, skapa närvaro på sociala medier osv. Man brukar ibland tala om gerillamarknadsföring eller gerillareklam som är uppseendeväckande och kreativa sätt att marknadsföra produkter, tjänster och varumärken på. Den här formen kan passa framför allt småföretagare eftersom gerillamarknadsföring handlar mer om kreativitet än pengar. Flera hantverksföretag pratar också om betydelsen av rekommendationer från tidigare kunder som en av deras viktigaste marknadsföringskanaler.

"Skulle vilja ha mer kunskap, gå olika utbildningar för att lära mig mer om marknadsföring, delta i ett nätverk och lära av varandra, grafisk produktion."

"Är inte bra på att marknadsföra mitt arbete, kommer oftast från rekommendationer, har en hemsida och verktyg i sociala medier som inte är uppdaterade, orkar eller hinner inte, här skulle jag behöva hjälp med hur jag skall göra, kanske stöd av en coach eller utbildning för enklare sätt att uppdatera mina kundkanaler."

"Är ofta ute på marknader och event, skulle vilja få hjälp med hur man vet var och när marknaderna hålls så där man kan visa upp sina produkter. Skulle också vilja få hjälp med att fotografera min konst så att det blir snygga bilder alternativt gå en fotoutbildning."

Flera av branschorganisationerna vi intervjuat uppger att de ser ett behov hos sina medlemsföretag av att arbeta mer aktivt med sin marknadsföring för att bättre positionera sina produkter och tjänster, inte minst genom sociala medier. Det finns branschorganisationer som erbjuder kompetensutveckling inom marknadsföring och sociala medier till sina medlemmar. Det finns också branschorganisationer som upplever att de själva behöver utveckla sin interna kompetens för att kunna ge relevant stöd till sina medlemmar.

"Vi märker när det gäller marknadsföring och sociala medier så måste företagen bli mycket bättre. Behöver mycket kompetens inom områdena, framför allt nu när vi går in i en lågkonjunktur så behöver man synas för kunden på ett helt annat sätt."

"Inom marknadsföring så ser vi ett stort behov av kompetensutveckling både hos enskilda företag och hos förbundet. Här arbetar vi med alla sociala medier men mer kunskap är tacksamt."

"Hjälp med sociala medier för verksamheterna, skulle vara väldigt bra och om möjligt att man gjorde enskilda besök med kompetenta coacher som verkligen kan förklara hur viktiga områdena är för ett framgångsrikt företag."

Inte bara branschorganisationerna, utan även de hantverksföretag vi fört samtal med under förstudien uttrycker behov av stärkt kompetens inom sociala medier. Några av företagen använder redan idag sociala medier, men på varierande sätt och i olika hög grad. Det är emellertid få företag som tagit fram en tydlig strategi för hur företaget genom användandet av sociala medier ska kunna utveckla sin verksamhet och sin lönsamhet.

"Få kunskap i hur man visar upp sig på olika sociala medier, hur man genom smarta sökord kan hamna högt upp i sökandet. Skulle vilja få utbildning i hur man gör och visa upp filmer och foton."

"Skulle också vilja gå på olika utbildningar, både via webben och fysiska utbildningar."

"Här skulle vi behöva mycket hjälp och kunskap, vilka medier som finns, vilka man ska använda, vad det kostar och hur man gör det."

Såväl branschorganisationer som hantverksföretag bedömer att det finns behov av stöd i prissättning av hantverksföretagens tjänster och produkter. Nätverk, erfarenhetsutbyte kring olika prissättningsmodeller och lokala samarbeten är några av de områden som hantverksföretagen efterfrågar.

"Vill lära mig mer om att sätta priser, tror att jag är billig, prata och nätverk med likasinnade, vill träffa företag i samma bransch, besök fysiskt eller digitalt."

"Prissättning är svårt, skulle vilja skapa nätverk och lära mer av experter. Vad är kunden villig att betala?"

"Försäljning/prissättning är en viktig fråga för branschen, här finns stora behov att lära mer hos företagen, det har funnits många olika typer av nätverk inom de olika organisationerna för att stödja och hjälpa varandra men tror att det har avtagit och vet inte varför."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

Förutom att ge kunskapshöjande insatser och workshops i marknadsföring, försäljning och sociala medier ser vi att vi i ett genomförandeprojekt behöver utveckla former där företagen tillsammans kan stötta varandra i att hitta kreativa och innovativa sätt för att marknadsföra sina företag. Vidare behöver många företag skraddarsydd hjälp både med att identifiera vilken form av marknadsföring de har störst behov av samt att få anpassat stöd från en affärscoach. Genom att lära av andra och få inspiration av hur andra har gjort kan många idéer födas. Ett förslag inom ramen för projektet är att skapa en bank av goda exempel för hur olika hantverksföretag marknadsfört sig på ett framgångsrikt sätt.

DIGITALISERING

Det visar sig i våra samtal med företag, branschorganisationer och aktörer som arbetar med digitalisering att det finns ett stort behov av kunskapsinhämtning kring vilka möjligheter digitaliseringen kan ge hantverksföretagen. Hantverksföretagen vi samtalat med ser olika möjligheter genom digitalisering. Det kan handla om produkt- och tjänsteutveckling, samarbeten och samverkan för dyr utrustning, effektiviseringar och kostnadsbesparingar, system för försäljning och marknadsföring, ergonomi m.m.

"Arbetar idag med många digitala verktyg, grafiska bilder, rörliga bilder. Skulle behöva stöd runt utskrifter, om man kan gå ihop i nätverk och köpa eller hyra en stor laserskrivare för avancerade utskrifter."

"Vilka verktyg finns som skulle hjälpa mig och min verksamhet, smart tillverkning."

"Utveckla webbshopen samt skapa ett nytt system för bokning av utbildningar."

"Ny teknik som kan hjälpa, att med en robot/maskin sätter på etiketter på flaskor samt hur man kan flytta fyllda flaskor till ölbacken."

Även branschorganisationerna anser att hantverksföretagen är i behov av lättillgänglig information och kunskap om vilka möjligheter som finns med digitaliseringen. Det finns också hos vissa branschorganisationer behov av egen kompetenshöjning kring vilka olika möjligheter som finns med digitalisering i deras specifika bransch och där intresse finns av att ta del av aktuell forskning.

"När det gäller digitalisering så måste vi hjälpa de som är 45+ att ta till sig lätta och smarta metoder som finns på marknaden runt bokningar, beställning, ekonomi."

"Inom digitalisering vet vi att det finns mycket att lära och förstå, vet att det finns olika appar som exempelvis innebär att kunden kan ta bilder på sig själv så kan skräddaren skapa plaggen, även ändring av plaggen, få mer kunskap hur man digitaliserar framtagning av olika mönster. Det svåra är att nå ut med informationen till företagen."

"Digitalisering ett svårt område, här finns saker som vi skulle vilja ha stöd inom; foto stöd, digital synlighet, webbshop, IT-verktyg, Photoshop, Indesign m.m."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

I ett genomförandeprojekt ser vi att det blir det viktigt att möta varje företag där det befinner sig på sin digitaliseringsresa samt att stötta upp med praktiska och enkla metoder. Vidare så planerar vi att bygga upp en bank av goda exempel på hantverksföretag som är pionjärer eller innovatörer inom digitalisering. Genom att sprida goda exempel kan fler hantverksföretag inspireras att arbeta på ett mer innovativt och hållbart sätt.

HÅLLBAR UTVECKLING

Allt fler företag inser värdet av att öka sin kunskap om hållbar utveckling och hur det egna företaget kan bidra till att uppnå målen för Agenda 2030 och samtidigt stärka sitt företag och dess konkurrenskraft. Företagen måste här visa att de inser sin roll i samhället och känner ansvar för miljön, hanterar sin påverkan på samhället och månar om sina medarbetare. Kunderna ställer större krav på företagen än tidigare och den ökande konkurrensen driver företag att skapa nya värden.

Den klimatomställning vi står inför kräver också att fler varor och produkter repareras och renoveras i stället för att slängas och bytas ut mot nyinköpt. För att detta ska bli verklighet krävs i många fall en hantverkarens yrkeskompetens och mycket handlar om att sprida kunskap och ökad kännedom hos allmänheten för att påverka beteendemönster. Ett beteendemönster som idag säger "släng och köp nytt" snarare än "lappa och laga".

Hållbar utveckling är ett viktigt kompetensområde i arbetet för att stärka hantverksföretagens kompetens och konkurrenskraft. Det handlar om hur företaget agerar och producerar, affärsmodeller, transporter och material, kommunikation och inte minst anpassning till nya villkor och förhållanden.

I förstudien har vi fört samtal med såväl hantverksföretag som branschföreträdare. För det enskilda företaget upplevs begreppet hållbar utveckling ofta som en stor och komplex fråga som är svår att omsätta i praktiken.

När hantverksföretagen och branschorganisationerna samtalar om hållbarhet uttrycks det ofta i termer av minskade transporter, val av material, hälsa/att må bra, källsortering, avfallshantering, miljöcertifieringar m.m.

"Här tar vi gärna emot mer kunskap och utbildning i ämnet, viktigt mot kunderna och vår miljö (de flesta företag tänker på miljön)."

"Vi skulle vilja lära oss mer om hur och var vårt återvunna material kommer ifrån, får ofta frågor och vi kan inte svara."

"Hållbar utveckling har många bra koll på var materialet kommer ifrån, viktigt att vi tar i hur människan mår, här skulle vara bra med kurser om att må bra."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

I ett kommande genomförandeprojekt har vi som ambition att arbeta med hållbarhet utifrån de tre dimensionerna; social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Dimensioner som alla måste samverka för att företagandet ska bli hållbart. Värt att notera är att inte alla hantverksföretag vi varit i kontakt med under förstudien ser behovet eller värdet av att stärka sin kunskap om hållbar utveckling och hur denna kunskap kan omvandlas till praktiskt arbete i det egna företaget för att skapa ett hållbart företag.

Vår ambition är att genom att erbjuda kunskap och verktyg anpassade specifikt för det enskilda hantverksföretaget kan vi skapa inspiration och engagemang för att arbeta med hållbar utveckling. Inom ramen för genomförandeprojektet har vi ambitionen att skapa en bank av goda exempel på hur hantverksföretag från olika branscher arbetar med hållbarhet och hur det gett konkret affärsnytta. Här ser vi goda exempel som kan hämtas både nationellt och internationellt i syfte att skapa inspiration och nya idéer.

Vi ser att det finns ett stort behov av att öka kunskapen om innebörden av begreppet hållbar utveckling i ett vidare perspektiv och skapa förståelse för hur företaget kan föra in ett hållbarhetstänk i verksamhetens olika delar och processer.

JÄMSTÄLLDHET & MÅNGFALD

Hur kan jämställdhet förstås i vår tid och hur kan regionens hantverksföretag arbeta med att säkerställa att ingen blir diskriminerad, att ta tillvara befintlig kompetens i företaget och att skapa lika villkor för kvinnor och män? Hantverksområdet är som många andra arbetsområden könssegregat; kvinnor och män befinner sig i olika branscher. Dock finns det undantag och undantagen kan inspirera och verka som goda exempel på hur en rådande situation är möjlig att förändra.

Företagen är i behov av kunskap och sätt för att bli mer inkluderande arbetsplatser och även konkret kunskap i aktuell diskrimineringslagstiftning efterfrågas.

"Här är vi ganska bra, fyra kvinnor som arbetar som montörer även i butik, egna omklädningsrum, egna firmabilar så man byter om hemma, goare stämning i arbetslagen."

"Har inga kvinnor som gör jobbet på fältet, däremot så arbetar många kvinnor i företaget, skulle vilja få in kvinnor på installationen, blir ett annat språk."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

På samma sätt som för kompetensområdet hållbar utveckling ser inte alla hantverksföretag vi fört dialoger med behovet eller värdet av att stärka sin kunskap inom jämställdhet och mångfald samt hur denna kunskap kan omvandlas till praktiskt arbete i det egna företaget för att skapa en inkluderande arbetsplats. Begreppen jämställdhet och mångfald är för vissa företag svåra att förhålla sig till. Vi bedömer att genom att erbjuda kunskap och verktyg anpassade för hantverksföretagen kan vi i ett genomförandeprojekt skapa inspiration och engagemang för jämställdhetsarbete hos företagen och visa på hur det kan skapa affärsnytta. Vi ser också att det finns vägar för att skapa engagemang för frågan, exempelvis kan jämställdhet och mångfald integreras i hantverksföretagens värdegrundsarbete.

EKONOMI

När det gäller den ekonomiska situationen hos hantverksföretagen är det flera branscher som uppger att de har återhämtat sig efter pandemin. Samtidigt är det många av hantverksföretagen som är oroliga inför framtiden. Inflation, prishöjningar, lågkonjunktur och höga elpriser är exempel på orosmoment.

Branschorganisationerna ser ökad kompetens i ekonomiska frågor som viktigt för deras medlemsföretag. Flera branschorganisationer upplever att företagen inte alltid vet vad som finns på marknaden eller var de kan hämta stöd. Vissa branschorganisationer erbjuder redan idag sina medlemmar utbildningar inom ekonomi men det finns också branschorganisationer som inte har resurser för detta.

"Vi har arbetat med att hjälpa företagen med en hel del webbutbildningar runt deklaration, moms, fakturering, lön m.m. Det är alltid bra att få mer kött på benen inom ekonomiska frågor för det ligger inte främst på "att göra listan". Ekonomi, fakturering, inköp, moms, lön m.m."

"Många av våra små företag behöver mycket stöd inom ekonomi. Många lämnar bort ekonomin och har inte riktigt koll på sin ekonomi."

"De viktigaste ekonomiska begreppen behöver många företag få kunskap om. Idag så lämnar många företag bort sin ekonomi till en revisor, mamma, vän för man inte kan eller orkar samt att man inte vet vilka digitala verktyg och plattformar som finns."

Branschorganisationerna uppger att genom att ge företagen stärkt kompetens inom det ekonomiska och finansiella området kan företagen också få en bättre förståelse för kopplingen mellan strategiska beslut och ekonomiska konsekvenser. På så sätt kan beslut och idéer underbyggas med finansiella argument. Viktiga ekonomiska delar där de intervjuade ser att företagen behöver stärkt kompetens är bland annat kunskap om olika företagsformer, organisation, löpande redovisning, bokslut och årsredovisning, balans- och resultaträkning, ekonomiska nyckeltal, budget, beskattning, moms, finansiering och prissättning.

"Framtiden ser nu väldigt mörk ut på grund av höjda priser på material, energi (ugnar), lokaler samt att kunderna inte vill betala för högre kostnader."

"Klart vi är oroliga för en rejäl kris med kunder som håller i plånboken. Material och drivmedel som ökar rejält i pris. Hoppas vi inte hamnar i en 90-tals kris."

Även hantverksföretagen som deltagit i förstudien ser ökad kunskap i ekonomi som ett av de viktigaste affärsutvecklingsområdena i ett genomförandeprojekt. Majoriteten av hantverksföretagen (framför allt de mindre företagen) upplever att de inte har tillräcklig inblick och kunskap i de ekonomiska frågorna. Många gånger lägger företagen ut sin ekonomi till extern revisor som sköter den ekonomiska delen av företaget. Flera menar att det hade varit ett mervärde att få tid och resurser till att stärka sin egen ekonomiska och finansiella kompetens för att själva kunna följa och förutse förändringar i företagets ekonomiska situation.

Hantverksföretagen efterfrågar dels grundläggande utbildning i ekonomi, dels också tips på verktyg som är anpassade för hantverksföretagens behov och förutsättningar. Man önskar även nätverk där företagen kan stödja och lära av varandra. Några efterfrågar en längre utbildning i ekonomi med olika moduler och teman där man deltar någon dag i månaden. Det efterfrågas också någon form av stödfunktion som man kan kontakta för frågor inom ekonomi och behov finns även av affärscoacher som kan stötta upp med kunskap och verktyg hos det enskilda företaget.

Finansieringsfrågor och tillgång till kapital är en annan utmaning för de mindre hantverksföretagen. Det är svårt att veta vad banker och andra finansiärer behöver för underlag för att gå in med finansiering. Dels handlar det om att få tillgång till rätt kapital för sina satsningar och investeringar men många gånger också för att säkra den ordinarie verksamheten.

"Idag gör vår revisor all ekonomi till en månadskostnad, här skulle vi på sikt behöva lära oss mer om enklare IT lösningar, Excel mm."

"Har ett väldigt gammalt program runt betalning och fakturering, glömmet att göra arbetet emellanåt, då får revisorn hjälpa till att styra upp, skulle behöva en bättre styrning och enklare system."

"Har ordning på ekonomin men skulle behöva växla upp till en controller. Kanske skulle behöva en som är anställd på halvtid, var hittar man en sådan?"

"Har idag en revisor som kommer att gå i pension så jag skulle behöva utöka min kompetens inom bokföring och deklaration. Har tankar på att ta in praktikanter, lärlingar eller eventuellt anställa någon som kan avlasta."

"Inom ekonomi så gör revisorn mycket arbete. Om jag kunde höja min omsättning med 20 % så skulle jag kunna anställa en person som skulle avlasta mig. Har stor nytta av mina lärlingar som ofta kan lite av sådant som jag inte har fattat."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

Den höga förändringstakten i arbetslivet gör det viktigt att snabbt kunna analysera och förstå verksamhetens ekonomiska förutsättningar och agera på de behov man ser. Vi vet att många hantverkare från början inte haft som önskan att starta eget företag men det har visat sig vara enda möjligheten för att kunna arbeta med sitt hantverk. Därför är förståelsen om ekonomiska styrmedel och betydelsen av att vara medveten om hur ekonomin på kort och lång sikt påverkar ett företags överlevnad extra viktig för hantverksföretagen. Vår ambition är att i ett genomförandeprojekt förbättra hantverksföretagarnas egna förmågor i att använda och förstå ekonomiska begrepp, metoder och samband som hjälper dem att fatta beslut som leder till bättre ekonomistyrning och uppföljning i företaget för att säkra lönsamhet och konkurrenskraft.

AFFÄRSMODELLER

En affärsmodell beskriver hur ett företags affärsidé och befintliga verksamhet skapar, levererar och fångar ett värde för företagets kundgrupp. Affärsmodellen beskriver hur företaget genererar pengar och är ett underlag för hur företaget sätter sina priser och positionerar sig på marknaden. Vi ser att många hantverksföretag saknar en genomtänkt affärsmodell och har bristande kompetenser i styrning och ledning. Flera av de hantverksföretag vi samtalat med kring affärsutveckling uttrycker behovet av kompetens för att utveckla sin affärsmodell. Här framkommer också att många, särskilt de mindre hantverksföretagen inte har funderat över sin affärsmodell eller över hur de tjänar pengar.

"Skulle behöva lära mig mer om hur man får det att gå ihop, det gäller både intäkter, kostnader och hur man kan öka omsättningen. Man hinner inte fundera på det."

Även branschorganisationerna ser ett tydligt behov av ökad kunskap om olika affärsmodeller.

"Affärsmodeller är ett viktigt område där många företag är intresserade att det finns ett framtaget material men vi saknar pengar att rulla ut det, hade varit toppen om ett projekt kunde hjälpa till."

"Ett område som vi har stora brister i, här skulle man behöva klä på våra företag."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

Flera av de företagsstödjande verksamheterna i regionen vi ser oss kunna ha ett samarbete med i ett genomförandeprojekt arbetar redan idag med att stödja företag i att utveckla sina affärsmodeller. Ett exempel på verktyg som används är Business Model Canvas som är ett strategiskt verktyg för företag att beskriva, utmana, innovera och skruva på en affärsmodell på ett lättöverskådligt sätt. Då vi i ett genomförandeprojekt kommer att verka för att hantverksföretagen ska arbeta på ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbart sätt har vi som ambition att föra in ett hållbarhetstänk i framtagande eller utveckling av hantverksföretagets affärsmodell. Detta kan exempelvis göras genom den utvecklade modellen Cirkulär Business Model Canvas som är en variant av Business Model Canvas. Verktyget stödjer användaren i riktning mot att utveckla en affärsmodell som ansluter till cirkulär ekonomi. Stöd finns också för att analysera affärsmodellens positiva eller negativa påverkan på planet och samhälle, samt dess konsekvenser för varumärke och kundrelationer.

Erbjudanden inom ramen för ett genomförandeprojekt kan dels handla om att använda sig av de regionala företagsstödjande verksamheternas erbjudanden och vi kommer också att ta fram behovsanpassade insatser som är specifika för projektet och målgruppen.

LEDNING, STYRNING OCH ORGANISATION

Den strategiska styrningen av företag utgörs i de flesta fall av en styrelse som är tillsatt för att tillföra ledningen den kompetens som företaget inte har internt. Syftet med en styrelse är att se på företagets utveckling strategiskt och ta hänsyn till hur omvärlden förändras samt att identifiera vilka hot och möjligheter som företaget står inför. I många småföretag är grundaren ordinarie ledamot och en släkting eller vän är suppleant, dvs en styrelse många gånger enbart ”på papperet”. Men även det mindre företaget behöver stöd i att hålla riktningen. Därför behövs en styrelse som tar ansvar för företagets ekonomi, utveckling och strategier. I våra samtal med de mindre hantverksföretag och branschföreträdare ser vi att det finns behov av ökad kompetens vad gäller styrning och ledning av företaget.

”Tycker det är ett svårt område, vet inte riktigt hur vi skall tänka, skulle behöva mer kunskap, få möjlighet att lära mer genom utbildningar, coacher och nätverk.”

”Har en revisor, här skulle vi vilja lära oss mer hur man styr och planerar sin verksamhet att vi själva kan ha möten och stämma av läget, inte att revisorn ringer och säger att det är problem.”

Även branschorganisationer ser att många hantverksföretag behöver förstå betydelsen av företagets strategiska arbete och få en ökad kompetens i hur de kan uppnå det.

”Ett område där vi har stora brister, här skulle man behöva klä på våra företag.”

”Styrning/styrelse är ett viktigt område där många av våra företag inte har kompetens eller saknar arbetssätt. Det här är ett område som skulle vara bra med utbildning, coacher och olika nätverk för att lära av varandra.”

Den strategiska styrningen av företaget styr också hur företaget organiserar sin verksamhet för att skapa ett hållbart företag. Många av de mindre hantverksföretagen känner en osäkerhet kring hur man bygger upp en bra organisation och har behov av hjälp och stöd.

”Skulle behöva en grundkurs i att bygga ett framgångsrikt företag, hjälp att skapa grundstrukturen, fungerar både med digitala och fysiska utbildningar.”

”Funderar på att göra om mitt bolag till ett aktiebolag, skulle behöva kunskap om vad det innebär och vad som måste göras.”

”Känner att jag har många bollar i luften, kanske få hjälp med några verktyg som kan ta hand om mina bollar, vet inte idag vilka verktyg som finns.”

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

I ett genomförandeprojekt önskar vi stödja de företag som känner sig redo för ett professionellt styrelsearbete. Här kan projektet erbjuda ökad kompetens i styrelsearbete samt stödja företagen i att identifiera lämpliga kandidater för sin styrelse. För de hantverksföretag som inte känner sig redo för en traditionell styrelse kan alternativa former till styrelsearbete erbjudas som exempelvis Advisory Boards eller plattformar och nätverk där deltagande företag i en fastställd arbetsprocess kan stödja varandra i sina strategiska frågeställningar. Alternativa former för styrelsearbete bedömer vi är särskilt viktigt att utveckla för de mindre hantverksföretagen då många i denna målgrupp har ett behov av ett strategiskt arbete men inte alltid resurser för en extern styrelse. Genomförandeprojektet kommer även att innehålla kompetensutveckling och stöd i hur man bygger en organisation av sin verksamhet i olika steg beroende av var man befinner sig i sin tillväxtfas. Här ser vi ett behov av stöd till varje enskilt företag men också utveckling av ett systematiskt erfarenhetsutbyte mellan deltagande hantverksföretag.

LEDARSKAP

Hantverksföretagen vi samtalat med lyfter olika områden där ledarskapet blir viktigt. Exempel är; kundbemötande, ledning av medarbetare, målformulering och planering, mötesstruktur och leverantörssamarbeten. Flera av hantverksföretagarna känner sig ensamma i sitt ledarskap och det efterfrågas nätverk med andra ledare.

Även branschorganisationerna ser ledarskapsutveckling som ett viktigt område i ett kommande genomförandeprojekt. Ledarskapet är och kommer fortsatt att vara ett nyckelområde för företagen. Exempel på områden där man ser att företagen behöver ett stärkt ledarskap är bland annat inom kundservice, etik och moral samt kundpsykologi. Utifrån samtal med branschorganisationerna förefaller det som om det är få branschorganisationer som i dagsläget har möjlighet att erbjuda ledarskapsutbildning till sina medlemmar.

"Olika typer av strukturer med att leda sitt företag och se och kunna prata med sina kunder, för verksamheten så skulle det vara väldigt bra om möjligt att man gjorde enskilda besök med kompetenta coacher som verkligen kan förklara hur viktiga områdena är för ett framgångsrikt företag."

"Ledarskapsutbildningar i olika ämnen saknas, vi skulle vilja få mer kunskap i att hantera kriser, möta kunden. Är ett stort arbete för vår kommande styrelse."

"Ledarskap stor efterfrågan, en viktig fråga för branschen och företagen."

"Här tycker jag att man skall sätta ihop en ledningsutbildning där man bygger in olika moduler ex digitalisering, ledning, sociala medier, hållbar utveckling mm."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

Ledarskapsutveckling ser vi som ett centralt område i ett kommande genomförandeprojekt. Här behövs kompetensförstärkning både i ledning och styrning av företaget men också insatser för ledarna i att stärka sitt personliga ledarskap. Fokus blir att stärka hantverksföretagaren i sin roll som ledare och även i sitt självledarskap dvs förmågan att leda sig själv. För de hantverksföretagare som har behov av att stärka det egna ledarskapet kommer vi inom ramen för ett genomförandeprojekt att erbjuda ledarskapsutveckling med praktiska övningar, verktyg, samtal och coaching med målet att stärka ledarna i att bättre hantera företagets utvecklingsprocesser och relationsbyggande. Ett mål är också att starta ett ledarnätverk som kan leva vidare efter projektets avslut.

OMVÄRLDSBEVAKNING

Vi lever i en värld i ständig förändring där digitalisering, globalisering, teknikutveckling, hållbarhet och andra områden sätter press på företag att kunna anpassa sig till förändrade förutsättningar. Både stora och små företag behöver hämta in och analysera information från sin omvärld för att kunna fatta strategiska beslut. Det handlar om att försöka "se in i framtiden" för att skapa en bild av vilka faktorer både internt och externt, som kan påverka verksamheten.

Även hantverksföretag, oavsett storlek, behöver ha kunskap om och möta upp gentemot de omvärldsförändringar som på kort och lång sikt kan påverka deras verksamhet. I våra samtal med hantverksföretag uppger flera att de har behov av att stärka sin omvärldsbevakning. Många upplever att framför allt tiden är ett hinder. Exempel på områden där företagen ser behov av att omvärldsbevaka är kring konkurrenter, material, maskinpark och utvecklingsmedel. Företagen efterfrågar även hemsida/portal där man kan hitta svar på sina frågor samt nätverk där företagen kan stödja varandra i omvärldsbevakningen.

"Vi har många frisörer inom vårt område, här måste vi bli bättre och veta vad de gör. Vilka priser? Vad kunderna tycker."

"Skulle vilja få input, komma ut och se vad som finns på materialsidan och maskinparken."

"Skulle vilja träffa mer företag (branschfolk) som är i samma situation, vi kör på med vårt arbetssätt och produkter. Vi skulle vilja lära av andra både i Sverige och utomlands."

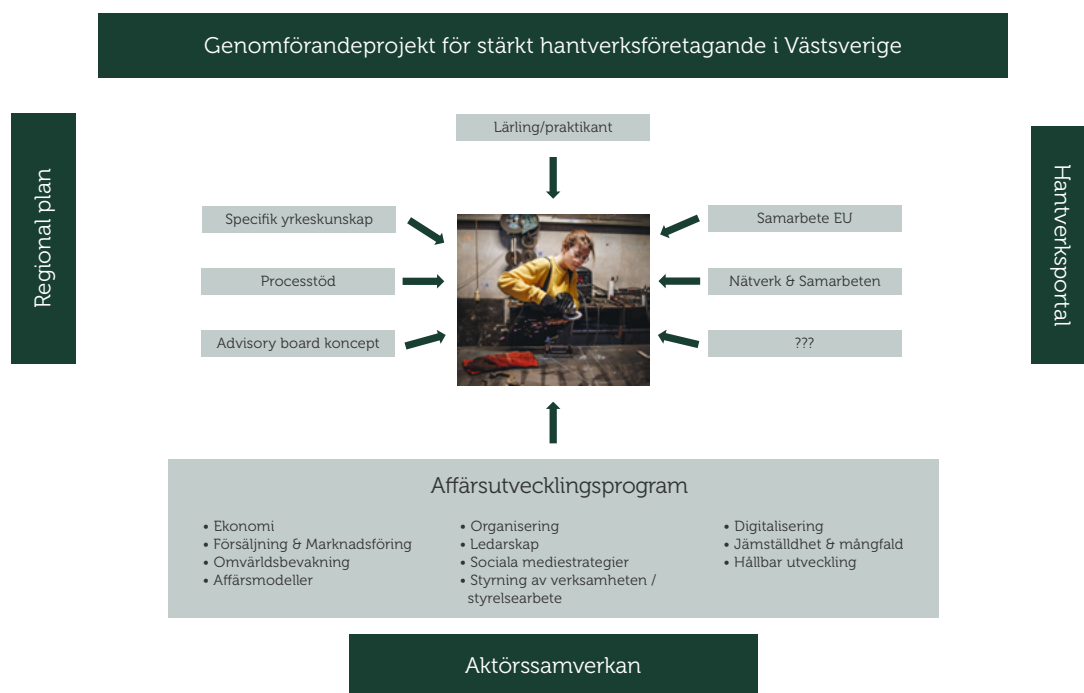
"Bra med en portal där man kanske hittar svar, nätverk prata priser, inköp, energi mm."

Slutsatser, inför ett genomförandeprojekt

I ett genomförandeprojekt blir det viktigt att utforma metoder för omvärldsbevakning som är anpassade för hantverksföretagen, inte minst för de mindre företagen. Vi bedömer också att mycket av omvärldsbevakningen kan ske i nätverk där företagen delar information.

6. GENOMFÖRANDEPROJEKT FÖR STÄRKT HANTVERKSFÖRETAGANDE

Utifrån samtal med hantverksföretag, branschorganisationer, affärsutvecklingsaktörer och andra relevanta intressenter har framkommit en första bild av innehållet i ett genomförandeprojekt och hur det ska utformas.



6.1 Projektägarskap och samarbetspartners

Samtal har förts med ett antal västsvenska organisationer som vi ser som möjliga och lämpliga projektägare och samarbetspartners för ett genomförandeprojekt. Vi fortsätter dialogen under våren 2023. Vi har under förstudien identifierat och fört samtal med ett antal möjliga samarbetspartners och kompetensleverantörer som vi bedömer har rätt kompetens och erfarenhet för att möta de behov och utmaningar hantverksföretagen står inför och som kan engageras i ett genomförandeprojekt. Nedan presenteras dessa.

ADA (www.adasweden.se) är en del av Business Region Göteborg (BRG) och en mötesplats för kreativa och kulturella näringar i Västsverige som arbetar för en god utveckling och ökad lönsamhet inom de kreativa näringarna. ADA arbetar genom innovationslabb och metoder som genomförs i kluster, hjälper företag med affärsidé, affärsmodeller och kompetensutveckling. För målgruppen KKN-företag (kreativa och kulturella näringar) kan ADA bli en viktig samarbetspartner som kan tillhandahålla nätverk, riktad affärsutveckling och mötesplatser i ett genomförandeprojekt.

Almi (www.almi.se) har en lång erfarenhet av att arbeta med tillväxtföretag och erbjuder lån och affärsutveckling till företag med tillväxtpotential. Almi arbetar både med helt nya företag och företag som är mer etablerade och har olika metoder och verktyg tex. för företag i startfasen eller för befintliga företag som vill växa. Almi erbjuder även mentorskap och hjälp i samband med generations-/ägarskifte. Vi ser Almis kompetens och erbjudanden inom finansiering, mentorskap och nätverk som viktiga kunskapskällor i ett genomförandeprojekt även om Almi informerat att de i dagsläget inte har möjlighet att utgöra en formell samarbetspartner.

Artifex (www.artifex.se) jobbar med att stärka hantverksbranschen, skapa kreativa tillväxtmiljöer och utveckla kultursystem på lokal och global nivå. Artifex är ett nav för entreprenörskap och erbjuder coachning, seminarier, nätverk, tillgång till lokaler och inkubatorsprogram riktat till KKN-företag. Liksom för ADA är Artifex en viktig samarbetspartner som kan tillhandahålla nätverk, riktad affärsutveckling och mötesplatser för KKN-företag.

Business Region Göteborg (BRG) (www.businessregiongoteborg.se) ansvarar för näringslivsutveckling i Göteborgs Stad och representerar 13 kommuner i regionen. BRG arbetar inom fyra verksamhetsområden; företagsutveckling som innefattar affärsrådgivning, seminarier, finansiering, stöd och genom att tillhandahålla beprövade metoder och verktyg som hjälp till företagen; Etablering och investering; hjälper företag i etableringsprocessen; Kluster och innovation. BRG är en viktig samarbetspartner då de arbetar brett och har affärsutveckling som riktar sig till alla typer av företag och kan också bistå företag med etablering och finansiering. BRG har etablerade affärsutvecklingsprogram som vår målgrupp direkt kan få stor nytta av.

Connect Väst (connectsvrige.se) är ett privat initiativ utan vinstintresse som hjälper företag att växa och utvecklas genom att matcha företag med kompetens, kontakter och kapital från näringslivet. Connect Väst har ett stort nätverk av företagare som väljs ut till enskilda företag för rådgivning som kan användas både för nystartade och för mogna företag. Vi ser Connect Västs erfarenhet av styrelsearbete och alternativa styrelseformer, nätverk och finansiering som viktiga delar i ett kommande genomförandeprojekt även om Connect Väst har meddelat att de inte har möjlighet att vara samarbetspartner i ett kommande projekt.

CSR Västsverige (www.csrvastsvrige.se) är en icke vinstdrivande, politisk och religiöst obunden förening som bildades år 2008. De 300 medlemmarna kommer från näringslivet, offentliga verksamheter, ideella föreningar och akademien. Medlemmarna får av föreningen stöd och rådgivning i strategiskt hållbarhetsarbete, ämnesfördjupning och kompetensförsörjning. CSR Västsverige är en regional plattform för hållbar utveckling med expertis inom flera hållbarhetsområden och processer. Vi ser CSR Västsverige som en viktig samarbetspartner och kompetensleverantör inom hållbar utveckling (CSR).

Drivhuset (goteborg.drivhuset.se) tillhandahåller träning, utbildning och coachning för företag med konkreta metoder och verktyg. Drivhuset tillhandahåller även uppdragsutbildningar. Att träna människors entreprenöriella förmågor är Drivhusets huvuduppgift. Vi ser Drivhuset som en viktig samarbetspartner som kan tillföra målgruppen affärsutveckling, entreprenörskap och skräddarsydda utbildningar.

Göteborgsregionen (GR) (goteborgsregionen.se) är en arena för kompetensutveckling. GR har en lång erfarenhet av att driva stora projekt och är en mötesplats för forskning och praktik. GR arbetar också mycket med samverkan och påverkan i 13 kommuner. Genom ett stort antal sakområden, inte minst kompetensförsörjning och arbetsmarknad, ser vi GR som en möjlig projektägare och partner.

Nyföretagarcentrum (nyforetagarcentrum.se) erbjuder företagare affärsrådgivning med utgångspunkt i företagets affärsplan och skräddarsydda utbildningar. Nyföretagarcentrum är en viktig samarbetspartner som kan stödja de nystartade företagen i att få bra hjälp med affärsplaner m.m.

Netafen och EDCS är två företag i Västsverige som arbetar med att stödja arbetsgivare i att utvecklas inom jämställdhet och mångfald. De har lång erfarenhet av att arbeta som jämställdhetsexperter i tidigare ESF-projekt där de arbetat med såväl stöd till deltagande företag, utveckling av verktyg och metoder, samt med att jämställdhetsintegrera projekten. Vi ser Netafen och EDCS, med deras erfarenhet och kompetens, som möjliga partners och kompetensleverantörer inom området jämställdhet & mångfald.

Ett antal branschorganisationer (hantverksyrken) bör engageras i ett genomförandeprojekt genom sin expertis inom specifika yrken och branscher. Vilka branschorganisationer som deltar blir avhängigt beslut om vilka yrken och branscher som blir målgrupp i genomförandeprojektet. De branschorganisationer vi varit i kontakt med har visat intresse för samverkan.

Hantverket Väst (www.foretagarna.se/kampanjer/hantverkshuset) är en arbetsplats för hantverksföretagare (co-working space) som vill utveckla sina verksamheter och skapa tillväxt. Hantverket Väst är också en plattform för utveckling av hantverksyrken. Hantverket Väst blir en naturlig arena och samverkanspart i ett genomförandeprojekt.

Övriga organisationer som vi ser som viktiga samarbetspartners är Företagarna i Västra Götaland; Företagarna Göteborg; Stiftelsen Hantverk & Utbildning; Arbetsmarknad- och vuxenutbildningen, Göteborgs stad samt Västra Götalandsregionen. Dessa organisationer har under ett antal år arbetat för stärkt regional hantverksutveckling, bland annat genom bildandet av Hantverket Väst och utgör styrgrupp för Hantverket Väst.

6.2 Målgrupp

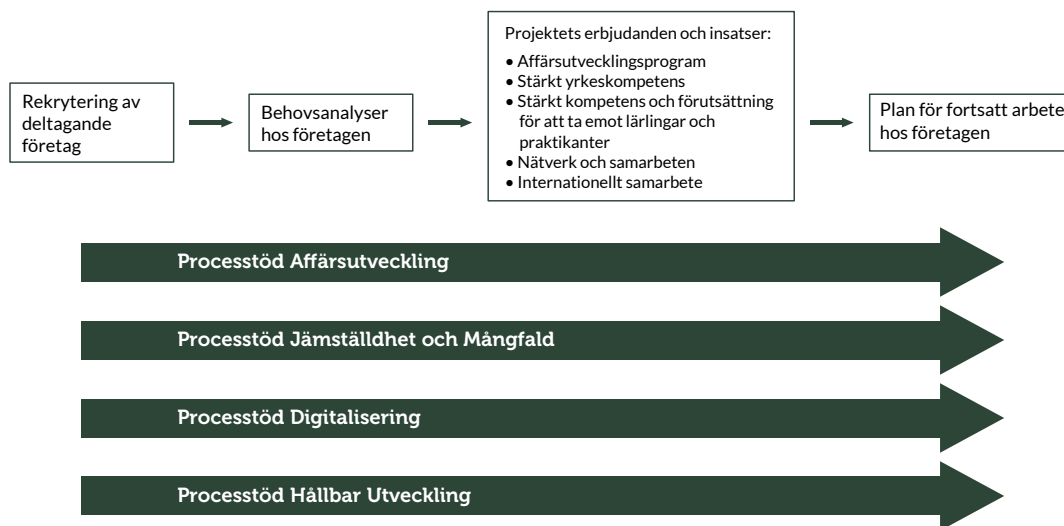
Målgrupp för ett genomförandeprojekt för stärkt hantverksföretagande är hantverksföretagare i Västsverige. Mångfalden är stor inom hantverksområdet med ett stort antal hantverksyrken, cirka 300 olika yrken. Många av yrkena är gamla hantverksyrken men många är också nya. Över hälften av yrkena är små branscher med få yrkespersoner. Stockholms Hantverksförening har tagit fram en sammanställning över hantverksyrken, "Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken," (bilaga 1). I denna förstudie använder vi oss av Stockholms Hantverksförenings yrkesförteckning när vi definierar hantverksföretagandet.

Flera av de kompetens- och affärsutvecklingsbehov som hantverksföretagen uttrycker är gemensamma för de olika yrkena, men det finns också behov som skiljer sig avhängigt vilket hantverksyrke det handlar om, storlek på företaget och affärsmognad. Inför ett genomförandeprojekt blir det av vikt att definiera målgruppen för deltagande i projektet. Det finns olika möjligheter vad gäller val av definition och vi ser det som viktigt att projektägare och partners gemensamt ges möjlighet att besluta om exakt målgruppsdefinition.

Olika förslag på hur målgruppen ska definieras i ett genomförandeprojekt har framkommit under förstudien. Ett förslag är att fokusera de så kallade smala hantverksyrkena. Ett smalt yrkesområde kan betecknas som ett område som sysselsätter ett fåtal personer, präglas av fåmansföretag, omfattas av kunskaper, färdigheter och kompetens som riskerar att försvinna eller som är så ny att den enbart behärskas av ett fåtal. Flera av dessa hantverksföretagare har stora behov av kompetensförstärkning och annat stöd för förbättrad lönsamhet och konkurrenskraft. Ett annat förslag är att fokusera på bygg- och anläggningsbranschen där kompetensbristen är akut. Genom att stärka företagen affärsmässigt och ge stöd i att ta emot lärlingar och praktikanter skulle man kunna mota problemet. Målgrupp för ett genomförandeprojekt skulle också kunna vara öppet för alla hantverksyrken men där man grupperar deltagande hantverksföretag utifrån storlek, bransch, "mognadsgrad" och liknande. Vår bedömning är att det är de små och medelstora hantverksföretagen som har störst behov av kompetens- och affärsutveckling inom ramen för ett genomförandeprojekt och att det är där vi ska prioritera våra insatser.

6.3 Innehåll

Nedan presenteras förslag på innehåll och utformning av ett genomförandeprojekt baserat på förstudiens resultat. Ett detaljerat upplägg och innehåll kommer att fastställas av projektägare och partners inför en ansökan. Flera verksamheter har uttryckt intresse av att medverka som partners och/eller kompetensleverantörer. Följande delar ser vi som viktiga delar i ett genomförandeprojekt.



REKRYTERING AV HANTVERKSFÖRETAGARE OCH AVSIKTSFÖRKLARINGAR

Projektägare och partners arbetar fram en slutlig definition av en eller flera målgrupper för projektet. Därefter tas kontakter med hantverksföretag i målgruppen/målgrupperna som rekryteras utifrån fastställda kriterier och där avsiktsförklaringar upprättas.

BEHOVSANALYSER

Projektets affärs- och kompetensutvecklingsprogram kommer att startas upp med att upphandlade/anställda affärscoacher i projektet utforskar nuläge och behov tillsammans med varje enskilt företag samt planerar insatser för att nå företagets mål med sin medverkan.

AFFÄRSUTVECKLINGSPROGRAM/WORKSHOPS

Ett affärsutvecklingsprogram kommer att erbjudas deltagande företag utifrån de kompetens- och affärsområden som hantverksföretag och andra relevanta aktörer sett som prioriterade. Programmet kommer att vara flexibelt uppbyggt och varje enskilt företag deltar i insatser utifrån sina specifika behov och förutsättningar. På varje enskild workshop deltar flera hantverksföretag. Grupperingar kommer att ske utifrån kriterier som fastställs inför en genomförandeansökan och inför rekryteringar av deltagande företag. Företagens geografiska läge, bransch, storlek samt mognadsgrad är exempel på vad som kan påverka gruppindelning. Varje workshop kommer att innehålla kunskapsinjektion, praktiska verktyg samt erfarenhetsutbyte. Projektets affärsutvecklingsprogram kommer att innehålla följande kompetensdelar som finns beskrivna i avsnitt "5 Hantverksföretagens och övriga aktörers perspektiv":

- Marknadsföring, försäljning och sociala medier
- Digitalisering
- Hållbar utveckling
- Jämställdhet & Mångfald
- Ekonomi
- Affärsmodeller
- Ledning, styrning och organisation
- Ledarskap
- Omvärldsbevakning

PROCESSTÖD AFFÄRSUTVECKLING

Mellan workshops och utifrån det enskilda företagets behov kommer företaget att tilldelas en affärscoach. Affärscoachen träffar företaget löpande under projektet för att ge stöd i att gå från ord till handling (tillhandahålla verktyg samt stöd i implementering). Affärscoacherna kommer också att arbeta med varje enskilt företag för att ta fram utvecklingsplan för företagets fortsatta arbete efter projektets avslut.

PROCESSTÖD JÄMSTÄLLDHET, HÅLLBAR UTVECKLING OCH DIGITALISERING

Mellan workshops och utifrån det enskilda företagets behov kommer företagen att erbjudas processtöd inom områdena jämställdhet, hållbar utveckling och digitalisering. Processtöden träffar företagen löpande under projektet för att ge kunskapsinjektioner, tillhandahålla verktyg samt stöd i implementering. Processtöden kommer också att ha en viktig roll i att säkra att perspektiven förs in i projektets alla delar.

Vår ambition är att ta höjd vad gäller projektets jämställdhetsintegrering. Jämställdhet och mångfald blir ett bärande element i ett genomförandeprojekt och genomsyrar projektets alla delar, processer och innehåll. Processtödet utgår från en intersektionell ansats, d.v.s. uppmärksammande av att kön och genus samverkar med en rad andra diskrimineringsgrunder i kombinationer exempelvis med ålder, etnicitet, klass, sexualitet, könsidentitet, trosuppfattning och funktionsvariationer.

Processtödet rekryteras till projektet redan vid uppstart av projektet och har som uppdrag att tillsammans med projektorganisationen arbeta för att höja kunskap och medvetenhet hos medarbetarna i projektet och för att jämställdhetsintegrera alla projektets delar, processer och verktyg som ska användas. Processtödet är löpande med i processer och samtal för att utveckla lärandet och säkra jämställdhetsperspektivet som även inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder.

Processtödet uppgift blir att stödja projektorganisationen i dess strävan att stärka företagens jämställdhetsarbete vilket kan handla om kompetensutveckling av projektmedarbete, stöd i utformning och innehåll av kompetensprogram och andra insatser, säkra jämställdhetsintegrerad upphandling m.m. riktat till deltagande företag. Processtödet kan också ge företagsanpassade insatser hos deltagande företag utifrån specifika behov. Exempel på stöd kan vara utarbetande av genuskartläggningar, jämställdhetsplaner, diskrimineringsfria rekryteringsprocesser, arbetsplatskultur och värdegrundsarbete, att synliggöra kompetens ur ett genusperspektiv, kunskap om diskrimineringslagen och lagens krav på aktiva åtgärder. Tillgänglighetsintegrering av projektets olika delar blir viktigt, exempelvis i kommunikation och tillgänglighetsanpassningar.

STÄRKT YRKESKOMPETENS

Här kommer vi tillsammans med regionala hantverksnav, deltagande företag, branschorganisationer och utbildningsverksamheter som Arbetsmarknad- och vuxenutbildningen, Göteborgs stad att utforma innehåll för stärkt yrkeskompetens som utgår från varje enskilt företags nuläge och behov. Detta skulle kunna ges genom satsningar som "hantverkare till hantverkare" där olika hantverkare som har specialistkompetenser utbyter kompetens med andra hantverksföretag, nya utbildningsformer där utbildningsaktörer, företag och branschorganisationer utvecklar utbildningar för stärkt yrkeskunnande samt att utveckla och dra nytta av hantverksplattformar som Hantverket Väst och andra arenor för yrkesutveckling.

STÄRKT KOMPETENS OCH FÖRUTSÄTTNING FÖR ATT TA EMOT LÄRLINGAR OCH PRAKTIKANTER

Många hantverksföretag efterfrågar resursstöd för att kunna ta emot lärlingar och praktikanter samt för att stärka sin kompetens i handledning. Det kan handla om matchning mellan företag och lärlingar/praktikanter, ökad kunskap om olika yrkesutbildningar och vad som kan erbjudas i form av lärlingar/praktikanter, stärkt pedagogisk kompetens i handledning, forum och nätverk för hantverksföretag som tar emot lärlingar och praktikanter, resursstöd (exempelvis resurs som agerar mellanhand mellan skola och företag). Inom ramen för projektet är ambitionen att utveckla digitala forum där hantverksföretagen kan synliggöra sina behov av lärlingar och praktikanter, samtidigt som lärlingar och praktikanter kan hitta de arbetsplatser som har behov av kompetens.

Vidare är exempel att utöka uppsökande verksamhet hos hantverksföretag för att identifiera behov och intresse av att ta emot lärlingar, erbjuda och utveckla handledningsstöd, ta fram modell för att arbetsgivare ska kunna "dela" på lärling (för de företag som inte har möjlighet att ta emot lärling på heltid), starta nätverk för hantverksföretag som tar emot lärlingar och praktikanter för erfarenhetsutbyte och stöd. Vad gäller projektets insatser för stärkt lärlings-/praktikant verksamhet kommer ett nära samarbete med Hantverkslärling Leksand att säkra kvalitet och behovsstyrning.

NÄTVERK OCH SAMARBETEN

Majoriteten av de hantverksföretag vi samtalat med har ett tydligt behov av nätverk för erfarenhetsutbyte inom varierande områden. Vid uppstart av projektet kommer vi tillsammans med deltagande företag att utforska vilka former av nätverk vi ska utveckla och pröva inom ramen för projektet och vilka regionala aktörer som kan bli bärare av nätverken (ex. Företagarna, regionala affärsutvecklingsaktörer, branschorganisationer).

INTERNATIONELLT SAMARBETE

I ett genomförandeprojekt har vi som ambition att dra lärdomar från andra europeiska initiativ för stärkt hantverksutveckling. Vi har under förstudien varit i kontakt med två satsningar, dels i Hamburg (Tyskland) dels i Algarve (Portugal) där vi ser att viktiga lärdomar kan dras för vårt fortsatta arbete med regional hantverksutveckling. Båda dessa initiativ har visat intresse för samarbete och erfarenhetsutbyte.

Ett exempel på initiativ för att stärka långsiktig regional hantverksutveckling är Handelskammaren i Hamburg, som för några år sedan, tillsammans med Bundesland arbetade fram en plan för att främja hantverket i Hamburg (Masterplan Handwerk 2020). Planen handlade om allt från utbildning till hantverksföretagares möjligheter till företagande såsom fördelaktiga banklån, marknadsförings- och informationsinsatser riktade till allmänheten för att öka kunskap om vad som är bra hantverk och riktiga hantverkare. Man har också sedan 2010 vänt sig specifikt till ungdomar för att få dem intresserade av olika hantverksutbildningar. Man startade också en hantverksby där drygt hundra hantverksföretag fick möjlighet att hyra lokaler (Aktuell hållbarhet, 2020). Man har även drivit projekt, exempelvis «MIAH - Mer integration genom utbildning i hantverket.»

Masterplan Handwerk 2020 har nu uppdaterats till Masterplan Handwerk 2030 med insatser inom skilda områden. Flera av dessa insatser och områden dockar in i de satsningar vi ser som prioriterade för stärkt hantverksutveckling i Västsverige och vår ambition om en regional långsiktig strategi och plan.

Ett annat initiativ är TASA i Portugal vars uppdrag sedan 2010 har varit att skapa innovation inom hantverksyrken, samtidigt som hantverksyrken marknadsförs som yrken med framtid. Satsningen fokuserar på design som ett sätt att öka det traditionella hantverket i regionen Algarve, samtidigt som man behåller dess användbarhet och kulturella karaktär. Man vill genom denna satsning rädda traditionell hantverksteknik som idag riskerar att försvinna till följd av massproduktion. Projektet arbetar utifrån hantverkets och designens roll i den regionala utvecklingen och en återföring av hantverksproduktion till marknaden. Samverkan mellan designers och hantverkare har lett till framtagning av ett stort antal nya produkter.

Om beviljande av ett genomförandeprojekt kommer vi att inventera fler europeiska initiativ för stärkt hantverksutveckling.

6.4 Förutsättningar för långsiktig hantverksutveckling

Ett genomförandeprojekt för att stärka hantverksföretagandet kan ge en robust utvecklingsinjektion till Västsverige i arbetet för stärkt hantverksutveckling. Vi bedömer att för att skapa hållbarhet och långsiktighet krävs också kompletterande och strategiska insatser i regionen. En sammanhållen långsiktig regional strategi för hantverksutveckling som omfattar centrala aktörer skulle ge förutsättningar för en långsiktighet i arbetet. Strategin skulle ge stöd till sektorsövergripande samarbete och samordning.

Vi ser genom det arbete vi bedrivit nödvändigheten av att använda befintliga (eller utveckla) strukturer för bättre samverkan mellan det offentliga, det privata och civilsamhället. Här behöver vi identifiera gemensamma utmaningar, se över vilka roller vi har och hur dessa kan samspela och framför allt behöver vi använda och samordna våra olika resurser på ett effektivt sätt. Vi har sett hur regioner har samlats kring gemensamma utvecklingsstrategier och vi har sett hur viktigt det är med långsiktighet för att nå framgång i utvecklingsarbete.

Ett väsentligt behovsområde som efterfrågas av hantverksföretag, branschorganisationer, affärsutvecklingsaktörer, utbildningsanordnare, hantverksnav och andra regionala aktörer är att utveckla en gemensam ingång till hantverksområdet och den regionala handlingsplanen för stärkt hantverksutveckling – en gemensam bred portal. Portalen skulle bidra till att skapa en sammanhållen gemensam arena för hantverksutveckling och bli en samlingspunkt för kompetensutveckling, kompetensförsörjning, utveckling av yrkeskunnande och också ett forum för marknadsföring och försäljning av produkter och tjänster. Vidare kommer portalen att kunna vara en kanal direkt till konsumenter där information om tjänster och produkter kan spridas för att öka kunskapen om ett riktigt hantverk och påverka konsumentmönster. Vi tror att en gemensam satsning där hantverkföretagen kan samlas och kommunicera med varandra, utbildningsorganisationer, konsumenter osv kommer att leda till att hantverket kommer att lyftas och på sikt få en ökad status. I vår förstudie har vi samtalat med olika aktörer om möjligheten att utveckla en digital hantverksportal.

Exempel på digital plattform som redan finns och som man skulle kunna samverka kring är Göteborgsregionens kompetensnav (kompetensrad.se/goteborgsregionens-kompetensnav) vars digitala plattform samlar utbildningar och insatser för kompetensutveckling i Göteborgsregionen och där en viktig utgångspunkt för arbetet är de behov och synpunkter som kommer fram i samverkan mellan företag, utbildningsanordnare och andra insatser i regionens kompetensråd.

På Kompetensnavets plattform finns, Kompetensmatchning, där personer kan hitta utbildningar som matchar de egna behoven. 2000 personer har tagit del av kompetensutveckling via plattformen, 250 företag har använt sig av plattformen och 150 olika utbildningar har genomförts med ett stort antal utbildningsföretag. Kompetensnavet i projektform har nyligen avslutats och portalen förvaltas idag av RISE.

Samtal har förts med Göteborgsregionens Kompetensråd och RISE där vi i ett genomförandeprojekt ser en möjlighet i att vidare utforska ett samarbete där vi skulle kunna samla utbildningar och andra insatser riktade specifikt till hantverksområdet. Ett antal branscher finns representerade på plattformen och här skulle löpande olika hantverksbranscher kunna adderas till.

6.5 Lärdomar från framgångsrika genomförandeprojekt

De projekt inom Europeiska Socialfonden (ESF) som under åren har haft som mål att stärka medarbetare och verksamhet i små och medelstora företag i Västsverige har alla bidragit med viktiga lärdomar. För att identifiera framgångsfaktorer har vi genomlyst ett antal västsvenska ESF-finansierade affärs- och kompetensutvecklingsprojekt. Resultaten har vi tagit med oss in i samtalen med intressenterna som deltagit i förstudien. Nedan presenteras några av de lärdomar vi ser som viktiga att föra in och beakta i ett kommande genomförandeprojekt för stärkt hantverksföretagande

REKRYTERING OCH SAMARBETE MED DELTAGANDE FÖRETAG

En viktig lärdom från genomförda projekt är betydelsen av tydlighet gentemot deltagande företag, inte minst i början av projektet, vad gäller projektets erbjudanden, förutsättningar, mål och innehåll. Avsiktsförklaringar är ett sätt för att tydliggöra vad som förväntas av deltagande företag. Projekt kan ha svårt att få deltagande verksamheter involverade och engagerade i delar av projektet som inte rör de direkta kompetenserbjudandena. Exempel på detta kan vara utvecklingsområden som jämställdhetsintegrering, där en gemensam överenskommelse mellan projektorganisation och varje unikt företag om vilka delar man som verksamhet förväntas ingå i blir centralt.

De deltagande företagen bör utse kontaktperson gentemot projektet med tydliga roller, ansvar och mandat. Det är viktigt att ha löpande avstämningar med kontaktpersonerna under projektperioden för att säkra nöjdhet och att processerna går mot projektets mål. För projektmedarbetare som deltar i rekryteringen av företag blir det också viktigt att alla har en gemensam och tydlig bild över vilken typ av verksamheter man önskar ha med i projektet (kriterier för medverkan).

PROJEKTORGANISATION

En gemensam struktur och gemensamma arbetsprocesser som är tydligt kommunicerade och förankrade underlättar ett effektivt arbete, liksom att tydliggöra roller, interna processer och arbetsfördelning. En fördel, om möjligt, är att projektet organiseras inom befintlig organisation då man kan dra nytta av redan befintliga stödprocesser såsom ekonomi, personal, administration m.m.

Att rekrytera projektmedarbetare med erfarenhet av att leda eller arbeta i projekt kan underlätta utvecklingsarbetet. En utmaning som uppges är när flera projektmedarbetare arbetar deltid i projektet. Finns möjlighet att medarbetare kan arbeta heltid i ett projekt kan det minska splittring mellan olika arbetsuppgifter och arbetsgivare.

En framgångsfaktor är också att ha en mångfald i projektteamet dvs. en blandning av kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund. Att noga välja styrgruppsmedlemmar och tydliggöra styrgruppens övergripande uppdrag samt enskilda ledamöters roller är en viktig del.

JÄMSTÄLLDHET

En viktig lärdom från projekten är betydelsen av att jämställdhetsintegrering är med från projektets början och i alla dess delar och processer. Processtöd för jämställdhet bör därför rekryteras (om projektägare inte har egen kompetens) som följer och deltar i projektets insatser och utvecklingsarbete.

Projektets upphandlingsprocess är en viktig del i projektet där jämställdhetsexpert kan bidra med kompetens för att utveckla och säkra en jämställdhetsintegrerad upphandling. Att ha med en jämställdhetsexpert under hela projektet ger förutsättningar för att de kompetenshöjande insatserna kommer både kvinnor och män till del och att kompetensbehoven analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Deltagande företag ges stöd i hur de kan arbeta strategiskt med sitt jämställdhetsarbete och projekten måste anstränga sig för att jämställdhetsfrågorna och övriga horisontella perspektiv drivs på ledningsnivå. Värdegrundsarbete har upplevts vara en bra ingång för flera av företagen för att komma i gång med det normkritiska arbetet.

KOMPETENSLEVERANTÖRER

När det gäller upphandling och val av kompetensleverantörer ses som viktigt att alla leverantörer kvalitetssäkras innan de anlitas. En lärdom är att skriva bindande avtal med leverantörer för att tydliggöra vad som förväntas av dem som aktörer i ett ESF projekt, exempelvis att bidra till utveckling inom tillgänglighet och jämställdhet, att säkerställa avbokningsregler och leverantörernas skyldighet att sprida information till kursdeltagare om att det är en ESF-finansierad kompetensinsats. Framgångsfaktor är att leverantörerna arbetar nära projektorganisationen med täta uppföljningar och gemensamt utvecklingsarbete.

UTFORMNING AV KOMPETENSERBJUDANDEN

Många av de deltagande företag som har bildat någon form av partsammansatt arbetsgrupp för sitt interna utvecklingsarbete och som har deltagit med flera medarbetare på projektets olika kompetenstillfällen uppger detta som framgångsfaktor. De projekt som har kombinerat kompetensutvecklingsinsatser med coachstöd för varje företags enskilda utvecklingsresa har sett detta som ett mervärde. Nätverkande mellan deltagande företag är också något som lyfts som positivt av såväl projektorganisationer som medverkande företag.

Effektiva lärformer i kompetensinsatser har varit framgångsrikt. Med hjälp av exempelvis distansutbildningar och IT-verktyg har kompetensutveckling erbjudits som är effektiv men inte begränsats i tid och fysisk plats.

En framgångsfaktor har också varit där projektets aktiviteter styrts av de medverkande företagens specifika utvecklings- och kompetensbehov. När det gäller arbete och stöd hos de enskilda företagen uppger flera som framgångsväg ett processinriktat arbetssätt där projektet möter verksamheterna där de befinner sig och möter upp med anpassade insatser.

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

Att ta fram en förändringsteori för projektet som förankras och kommuniceras till alla projektmedarbetare och andra projektaktörer är av största vikt för att alla ska ha en förståelse för hur projektets alla delar hänger samman. Förändringsteorin blir ett stöd för projektet i arbetet för måluppfyllnad och bör vara ett "levande" dokument under projektresan. Viktigt är att en löpande dialog förs kring måluppföljning och vad som behöver fokuseras för att nå målen. Det har också visat sig att tydliga avgränsningar och definitioner av begrepp och innehåll underlättar kvalitetssäkring och uppföljning. Att föra in ett kontinuerligt lärande och forum för uppföljning bör vara en lika naturlig del som övrigt projektarbete.

7. SLUTORD

Denna förstudie har gjorts med utgångspunkt i den vision som formulerades i ansökan till Regionala utvecklingsnämnden 2019 och där ambitionen bland annat var att: *Västsverige ska bli ett regionalt föredöme med konkurrenskraftiga hantverksföretagare, en stark hantverksutveckling, kvalitativa och eftertraktade lärlingssatsningar och givande regionala samarbeten.*

Visionen förutsätter ett samlat engagemang med flera aktörer. Vi har i denna och våra tidigare förstudier för ESF lyft fram strategiska satsningar så som vikten av en samlad strategisk plan/överenskommelse och en digital portal för att underlätta kommunikation och utvecklingsarbete. Dessa förslag anser vi fortfarande skulle ge kommande utvecklingsinsatser ökad legitimitet och underlätta implementering av nya utvecklingsinsatser.

Denna förstudie tillsammans med förstudien Utveckling hantverkare syftar till att bidra till att förverkliga denna vision genom att föreslå konkreta insatser. Vi ser att kommande genomförandeprojekt kan göras var för sig men bör också kunna göras i samverkan då de kompletterar varandra genom att stärka hantverksföretagen och inkludera fler individer i arbetslivet.

I vår förstudie har vi arbetat utifrån hypotesen att det finns behov av breda och samordnade insatser för att stärka hantverksföretagande och hantverksutveckling i Västsverige. Resultatet av vår förstudie har förstärkt denna bild.

De samhällsutmaningar vi har utgått från i vårt arbete har bland annat varit rådande kompetensförsörjningsproblematik, med hög arbetslöshet parallellt med att många arbetsgivare står inför utmaningen att hitta den kompetens de söker. En utmaning som flera hantverksföretag står inför. Samtidigt som många hantverksföretag har svårt att hitta personer att anställa har personer som studerar till hantverksyrken många gånger svårt att hitta lärlings- och praktikplatser.

Vi ser också en utmaning i form av kommande generationsväxlingar inom flera hantverksyrken exempelvis inom byggsektorn med ett lågt intresse bland ungdomar för flera av dessa utbildningar. Vi har också problemet med en starkt könsuppdelad arbetsmarknad inom flera hantverksyrken. Många hantverksföretagare är också i stort behov av stärkt kompetens inom entreprenörskap, företagande och yrkeskunskaper för att kunna säkra sin överlevnad och konkurrenskraft.

För att skapa fler bärkraftiga hantverksföretag ser vi att ett genomförandeprojekt med en bredd av kompetensstärkande insatser kan bidra till att möta flera av de utmaningar hantverksföretagen står inför. Vårt arbete visar att det finns en stor samsyn hos hantverksföretag, affärsutvecklingsaktörer, branschorganisationer och hantverksnav kring vilka insatser som behövs för att bidra till stärkt hantverksföretagande.

Flera av de verksamheter vi fört samtal med under förstudien är också positiva till att samverka i ett genomförandeprojekt, exempelvis som partners och/eller kompetensleverantörer. Inriktningen i ett kommande genomförandeprojekt handlar dels om att stärka hantverksföretagarnas kompetens och affärsmässighet, men också om att se hantverksyrken som en möjlighet för att få fler i arbete, ökad integration och bättre jämställdhet.

8. LITTERATURFÖRTECKNING

- Arbetsförmedlingen analys 2021:16 Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering. Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1".
- Arbetsförmedlingen analys 2022:10 "Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering".
- Arbetsförmedlingens yrkesregister: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid/hitta-yrkesprognoser/yrkesomraden>
- Arbetsförmedlingens månadsstatistik, https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik_sid1/Manadsstatistik_sid1.html.
- Artifex. (2021). Innovativa digitala affärsmöjligheter för kreatörer i Västra Götaland.
- Artifex. (2021). Projektet Skapande kärnan i kulturella och kreativa näringar.
- Artifex. (2021). Inspiration Information Initiativ.
- Branschvalideringens användning och nytta – Exempel och analys som genomförts med stöd av Valideringsdelegationens arbetsgrupp för branschvalidering.
- Business Region Göteborg. (2013). Rapport Avanto.
- Drivhuset. (2021). Entreprenörskap i kreativa och kulturella utbildningar i Västra Götaland.
- Fortfarande stor könsuppdelning på svensk arbetsmarknad, Arbetet 7 mars 2019.
- Företagarna, FÖRSTUDIE- Hantverksutveckling Väst nov 2021, ESF-förstudie.
- Företagarna, FÖRSTUDIE HantverksKraft oktober 2021, ESF-förstudie.
- Göteborgs Tekniska College. (2020). Rapport Digiresan – Kompetensutveckling.
- Göteborgs Tekniska College. (2014). Rapport MedVind.
- Göteborgs Tekniska College. (2018). Rapport Företagslyftet i Väst.
- Hantverkarna Stockholm. (2020). Hållbart Hantverk 2020 - en rapport om konsumtion av och kunskap om hantverkstjänster.
- IDC West Sweden. (2018). Rapport Kompetensnavet.
- KFi-rapport nr 143, 2017 "Bristande samordning och liten förståelse - en studie av arbetsgivares behov av stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap" - Tom Karlsson och Viveka Nilsson.
- Nordiska ministerrådet, Nordisk Ministerråds sekretariat rapport "Nordregio och Nordiska välfärds Combatting long-term unemployment among immigrants beyond the COVID-19 pandemic: Experiences from the Nordic countries".
- Panican Alexandru. (2014). Yrkesutbildning för morgondagens arbetsliv.
- SCB:s statistik över "Lediga jobb i näringslivet efter branschtillhörighet, SNI2007".
- S-P-O-K Västra Götaland. (2021). Pilot, lärdomar & analys och framtid. Dacapo Mariestad/Artifex, Svensk Form Väst, Förvaltningen för kulturutveckling.
- Svenskt Näringsliv. (2018). Framtidens kompetensförsörjning kräver ny skolpolitik. 19 oktober 2018.
- Svenskt Näringsliv. (2021). Attityder till yrkesprogram och varför de väljs bort. April 2021.
- Sweco. (2018). Delrapport Yrkesutbildning ett smart val.
- Tillväxtverket. (2020). Digital mognad - Förutsättningar, möjligheter och hinder för en digital utvecklingsresa i småföretag.
- Tillväxtverket. (2020). Digitala affärsrisker - Kunskapsöversikt av riskmedvetenhet och informations- och cybersäkerhetsarbete i små och medelstora företag. Rapport 0340.
- Tillväxtverket. (2021). Säker digitalisering i små och medelstora företag Kartläggning av behov och initiativ på marknaden. Rapport 0387.
- Västsvenska Handelskammaren. (2019). Framtidens lärling – en kvalitativ utvärdering av gymnasiala lärlingsutbildningar och anställningar.

BILAGOR

Bilaga 1. Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken



I NOM HANTVERKSOMRÅDET ryms en mängd olika yrken, faktiskt ända uppemot 300 stycken. Några av dem är mycket gamla, andra alldeles nya. Några har många utövare, men över hälften består av små branscher med få yrkesmän/yrkeskvinnor. Hantverk är kunskapsintensiva yrken som kräver lång utbildning. Gemensamt för dem är den höga graden av manuellt, praktiskt arbete och den småskaliga produktionen.

Hela hantverksområdet är sällan synligt på en och samma gång i den offentliga statistiken, utan finns uppdelat i olika kategorier såsom bygg, fordon, livsmedel, service och så vidare. Stockholms Hantverksförening gör med denna lilla broschyr ett försök att samla alla hantverksyrken för att göra dem synliga tillsammans. De hantverksyrken som idag endast finns i form av hobbyverksamhet är inte med i förteckningen.

Det finns flera sätt att kategorisera hantverksyrken, till exempel efter ett yrkesområde, efter det material man arbetar med, efter antal utövare eller efter yrkets ålder. Här nedan följer en förteckning som bygger på kategorier. Alla yrken i varje kategori är inte uppräknade, utan kategorierna får representeras av ett urval typiska yrken.

Broschyren avslutas sedan med en uppräkning i alfabetisk ordning av 305 idag existerande hantverksyrken.

INDELNING EFTER KATEGORI:

Beklädnad/mode

Handskmakare

Körsnär

Modist

Optiker

Skomakare

Skräddare

Sömmerska

Väskmakare

Fordon

Billackerare

Bilmekaniker

Bilsadelmakare

Bilskadereparatör

Cykelreparatör

Flygplansglasmästare

Vagnsmakare

Bygg/anläggning

Brunnsborrhare
Byggnadssnickare
Elektriker
Formbyggare
Glasmästare
Golvläggare
Målare
Murare
Plåtslagare
Rörläggare
Smed
Stenhuggare
Svetsare
VVS-montör

Bild/grafik

Fotograf
Grafisk formgivare
Illustratör
Litograf
Originalare
Retuschör
Screentryckare
Serigraf
Tryckare

Livsmedel

Bagare
Frukt och grönt
Kallskänka
Kock

Konditor
Köttmästare
Mjölnare
Ostmästare
Slaktare

Inredning

Dekorationsmålare
Dekoratör
Gardindekoratör
Inredningssnickare
Listmakare
Möbelsnickare
Stuckatör
Tapetmakare
Tapetserare

Konsthantverk

Brodös
Keramiker
Knypplare
Konstsmed
Konstvävare
Silversmed
Ädelstensslipare
Textilkonstnär

Hud- och kroppsvård

Fotvårdsspecialist
Frisör
Hudterapeut
Kosmetolog

Perukmakare

Tatuerare

Marina yrken

Båtbyggare

Kapellmakare

Nåttillverkare

Repslagare

Riggare

Segelmakare

Skeppstimmerman

Varvsplåtslagare

Kulturhantverk/kulturvård

Bildhuggare,
trä eller sten

Bokbindare

Ebenist

Förgyllare

Gelbgjutare

Gördelmakare / Kristallkronor

Kakelugnsmakare

Klockgjutare

Konservator

Kopparslagare

Möbelrenoverare

Timmerman

Tunnbindare

Service

Begravnings-
entreprenör

Guldsmed

Hemelektronik-
reparatör

Hovslagare

Låssmed

Maskinelektriker

Nätverkstekniker

Sadelmakare

Skorstensfejare / Sotare

Tvätteriarbetare

Urmakare

Teater/film

Attributmakare

Dekormålare

Dockmakare

Maskör

Sminkör

Trädgård/växter

Biodlare

Florist

Plattsättare

Trädgårdsanläggare

Trädgårdsmästare

FÖRTECKNING ÖVER EXISTERANDE HANTVERKSYRKEN

G respektive M i förteckningen betyder att gesäll och/eller mästarbrev finns i yrket. Listan bygger på flera olika förteckningar med en bas i en förteckning upprättad av Stockholms Hantverksförening år 1979, kompletterad med uppgifter bland annat från Stiftelsen Hantverk och Utbildning i Leksand.

Afabetisk ordning

Attributmakare

Bagare

Balsamerare

Begravningsentreprenör

Bilbyggare

Bildhuggare, Sten-

Bildhuggare, Trä-, G, M

Billackerare, M

Bilmekaniker, G, M (övergår i yrket biltekniker)

Bilskadereparatör, M

Biodlare M

Bleckslagare, M

Bokbindare,

Privat-, G, M

Boktryckare M

Bonare

Borstbindare, M

Brodös, Konst-, G, M

Brodös, Ortstypisk-, G, M

Brunnsborrhare

Byggmästare, M

Båtbyggare, G, M

Båtbyggare, Plast-

Charkulerist G, M

Ciselör, M

Cykelreparatör, M

Datorreparatör

Dekopör, (intarsiamöbel-snickeri) G, M

Dekoratör

Diamantslipare

Dockmakare

Dragspelsbyggare -

Dragspelsstämmare

Drejare

Ebenist, Schatullmakare

Elektriker
Elektriker, Bil-, M
Elektriker, Maskin-, M
Elektriker, Varvs-
Elektronisk
kommunikation, M
Emaljerare
Emaljör
Etuimakare / Väskmakare, G, M
Fanerare
Florist G, M
Formare (keramik)
Formbyggare
Fotograf, G, M
Fotograf, Mode-
Fotograf, Porträtt-, M
Fotograf, Reklam-, M
Fotograf, Reportage-
Fotokopist
Fotosättare
Fotvärdare, G, M
Fotvärdsspecialist - Terapeut ,
Frisör, Dam-, G, M
Frisör, G, M
Frisör, Herr-, G, M
Frukt och grönt-yrket, G, M
Förgyllare, G, M
Förtennare

Gardindekoratör G, M
Garvare, M
Gelbgjutare
Gitarrbyggare, El-
Gitarrbyggare, G, M
Gjutare, Av-
Gjutare, G, M
Gjutare, Keramik-
Gjutare, Klock-, M
Gjutare, Konst-
Gjutare, Konststens-
Gjutare, Metall-
Gjutare, Precisions-
Gjutare, Press-
Gjutare, Tenn-, G,
Glasblåsare
Glasetzare
Glasmästare, Bil-
Glasmästare, Blank-
Glasmästare, Bly-
Glasmästare, Flygplans-
Glasmästare, G, M
Glasmästare, Konst-
Glasslipare, M
Golvläggare, M
Golvslipare
Grafisk formgivare
Grävör

Gravör, Blanksticks-
(silvergravör), G, M
Gravör, Glas-
Gravör, Maskin-
Gravör, Sten-, M
Gravör, Stämpel-, G, M
Gravör, tryckmedier
Gravör, Vapen-
Gravör, ädelmetall
Gråstensmurare
Gulddragare
Guldsmed, G, M
Gummireparatör, M
Gördelmakare, Kristallkronor
Halmtakläggare
Handpressförgyllare
Handskmakare, M
Hattmakare, M,
Hovslagare, G, M
Hudterapeut, M
Illustratör
Instrumentmakare, Blås-
Instrumentmakare, Musik-
Instrumentmakare, Träblås-
Instrumentmekaniker, M
Juvelfattare, G, M
Kakelugnsmakare, G, M
Kallskänka G, M

Kapellmakare
Kemtvätt, M
Keramiker
Knyppling,
Konst-, G, M
Knyppling, Ortstypisk-, G, M
Knyppling, Special- G, M
Kock G, M
Konditor / Sockerbagare, G, M
Konservator, Djur-, Preparatör
Konservator, Glas-
Konservator, Metall-
Konservator, Målnings-
Konservator, Pappers-
Konservator, Porslins-
Konservator, Sten-
Konservator, Tavel-
Konservator, Textil-
Konststoppare
Kopparslagare, G, M
Korgmakare, M,
Kosmetolog
Krukmakare, M
Körsnär, G
Köttmästare, styckare
Köttyrket i detaljhandeln, G, M
Listmakare
Litograf, M

Låssmed, G, M
Manikurist - Nagelskulptör
Maskinmekaniker G
Maskör
Mattläggare
Mattrestauratör
Mekaniker, M
Mekaniker, Svets-
Mekaniker, Vapen-
Mekaniker,
Verkstads-, G
Mekaniker,
Verktygs-, G
Mekatronik
Metalltryckare, G, M
Mjöltnare, M
Modellbyggare
Modellsnickare, M
Modist, G, M
Mosaikläggare
Murare, G, M
Målare, Byggnads-
Målare, Dekor-
Målare, Dekorations-
Målare, G, M
Målare, Glas-
Målare, Porslins-
Mätinstrumentmakare

Möbelrenoverare, G, M
Möbelsnickare, G, M
Nättillverkare
Nätverkstekniker
Oljeeldnings-
installatör, M
Optiker G, M
Orgelbyggare, G, M
Orgelstämmare,
intonator
Orginalare
Ostmästare
Pappersmakare
Paraplymakare
Parkettläggare
Patinör
Perukmakare, G, M
Pianotekniker, M,
Piercare
Pipmakare
Planslipare (glas)
Plattsättare
Plåtslagare, Bil-
Plåtslagare, Byggnads- G, M
Plåtslagare, Fartygs-
Plåtslagare, Flygplans-
Plåtslagare, Grov-
Plåtslagare, Varvs-

Plåtslagare, Ventilations-
Portföljmakare, M
Pälsmodellör
Pälsskinnsberedare
Pälssömmare, Pälssömmerska, G, M
Radio och TV-servicetekniker, M
Rammakare
Reparatör, Elektronik-,
hemelektronik
Reparatör, Kamera-
Reparatör, kontorsmaskiner
Reparatör, Symaskins-
Reparatör, TV-
Reprograf
Repslagare, M
Reseffektmakare
Retuschör, Fotoretuschör
Riggare, M
Rörinstallatör, G, M
Rörläggare
Sadelmakare, Bil-, G, M
Sadelmakare, Hästsport-, G, M
Sadelmakare, Inredning-, G, M
Screntryckare
Segelmakare, M
Seriegraf, M
Silversmed, G, M
Skeppstimmerman

Skomakare, Beställnings-, G, M
Skomakare, Ortoped-, G, M
Skomakare, Reparation-, G, M
Skorstensfejare- Sotare, G, M
Skorstensmurare
Skräddare
Skräddare, Byx-
Skräddare, Dam-, G, M
Skräddare, Herr-, G, M
Skräddare,
Klännings-, G, M
Skräddare, Ändrings-
Skyltmakare
Skyltmakare, Stans-, G, M
Skyltmålare, M
Slaktare G
Smed, Borr-
Smed, brukssmed, M
Smed, Byggnads-
Smed, Hammar-
Smed, klensmed, verktygssmed-
Smed, Kniv-
Smed, Konst-, G, M
Smed, Ornamet-
Smed, Yx-
Sminkör
Snickare
Snickare / Byggnadssnickare, M

Snickare / Inredningssnickare
Snickare, Bänk-
Snickare, Karosseri-
Snickare, Konst-
Snickare, Reparations-
Snickare, Teater-
Snickare, Varvs-
Snörmakare, M
Spinnare
Sprutlackerare
Stenbrytare
Stenhuggare, Byggnads-
Stenhuggare, M
Stenslipare
Stensättare
Stickare, Hand-, G, M
Stickare, Maskin-, G, M
Stickare, Trikä-
Stuckatör
Stylist
Svetsare, M
Svetsare, El-
Svetsare, Gas-
Sömmerska, Ateljé-
Sömmerska, Gardin-
Sömmerska, Modell-
Takläggare
Takspånläggare

Tandtekniker
Tapetmakare, Tapettryckare
Tapetserare, G, M
Tatuerare
Textilfärgare
Textilkonstnär
Timmerman
Toffelmakare, Träskomakare
Tryckare
Tryckare, Tyg-
Träarbetare, Byggnads-
Trädgårdsanläggare, M
Trädgårdsmästare
Träsnidare
Träsvarvare, M
Tunnbindare, G, M
Urmakare, G, M
Vagnmakare, M
Verktygssmakare
Violinbyggare, G, M
Vittvättare, M
VVS-installatör
Väskmakare, G, M
Vävare
Vävare, Hand-, G, M
Vävare, Konst-, G, M
Vävare, Special-
Ädelstensslipare

Vad har en plåtslagare gemensamt med en kock, en stukatör och en tapetserare? Jo de är alla hantverkare. Inom hantverksområdet återfinns uppemot 300 olika yrken, ta del av mångfalden!



VÄXTKRAFT
MÅL 3
Svenska
ESF-Rådet



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
socialfonden

företagarna



foretagarna.se | vgl@foretagarna.se | 031 – 745 40 00