



Förstudie Hantverksutveckling Väst

Våren 2022

företagarna



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	4
1. INLEDNING.....	5
2. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN.....	6
2.1 Bakgrund	6
2.2 Syfte och mål	6
2.3 Frågeställningar	7
2.4 Förändringsteori	8
2.5 Horisontella principer	8
2.6 Målgrupper.....	8
2.7 Projektorganisation och partners	9
2.8 Projektets upplägg och metodik.....	9
3. SVENSK HANTVERKSUTVECKLING	10
3.1 Hantverksföretag behöver stärkas	11
3.2 Framtidsutsikter för hantverksföretag	11
3.3. Hantverksföretag i siffror.....	11
3.4 Antal nystartade företag.....	13
3.5 Antal konkurser	15
4. UTVECKLINGSTENDENSER MED FOKUS PÅ ARBETSMARKNAD	16
4.1 Några utvecklingstendenser i Västra Götaland 2021 jämfört med 2020	16
4.2 Arbetsmarknadsläget generellt och på sikt	16
4.3 Arbetsmarknad med fokus på långtidsarbetslösa	17
4.4 Personer som är långtidsarbetslösa	18
4.5 Sammanfattande utmaningar på arbetsmarknaden	20
5. ETABLERING AV NYANLÄNDA	21
5.1 Bakgrund	21
5.2 Aktiviteter inom etableringen och deras resultat.....	22
5.3 Utvärdering av etableringen	23
5.4 Utvecklingsprojekt inom Arbetsförmedlingen	23
5.5 Framgångsfaktorer vid etablering	25
5.6 Sammanfattande utmaningar vid etableringen	26
6. VALIDERING.....	27
6.1 Valideringsarbetet i Europa.....	27
6.2. Valideringsarbetet i Sverige	28
6.3 Validering inom arbetslivet	29
6.4 Analys och utvecklingsbehov inom validering	32
7. LÄRLINGSVERKSAMHET OCH ARBETSPLATSFÖRLAGT LÄRANDE.....	33
7.1 Erfarenheter av lärlingsverksamhet	34
7.2 Analys och utvecklingsbehov inom lärlingsverksamhet.....	35

8. MATCHNING ARBETSLÖSA MED ARBETSGIVARE.....	36
8.1 Matchningsproblematik, rekryteringsosäkerhet och sökfriktioner	36
8.2 Matchning från dag 1	37
8.2 Arbetsförmedlingens nya matchningstjänst – KROM	37
8.3 Snabbspår för bristyrken	38
8.4 Utvecklingsbehov.....	38
9. KÖNSSEGREGERADE ARBETSMARKNADEN INOM HANTVERKSYRKEN.....	39
9.1 Utvecklingsbehov	40
10. SAMVERKAN OCH DESS FÖRUTSÄTTNINGAR	41
11. FÖRSLAG PÅ INSATSER	44
11.1 Ett åtagande i samverkan.....	44
11.2 Förslag inom Arbetsmarknadsområdet	45
11.3 Förslag inom Etableringen	46
11.4 Förslag inom Validering	47
11.5 Förslag inom Lärlingsverksamhet	48
11.6 Förslag inom Matchningsverksamhet	49
11.7 Förslag inom Könssegregerad arbetsmarknad	50
SLUTORD	51
12. LITTERATURFÖRTECKNING.....	52
BILAGOR.....	54
Bilaga 1. Utvalda hantverkskategorier som ingått i de båda studierna	54
Bilaga 2. Aktörsanalys.....	56

SAMMANFATTNING

I denna förstudie har vi utforskat hinder och möjligheter för inträde på hantverkarnas arbetsmarknad. Vad ligger på individnivå, på berörda organisationer och på samhällsnivå?

Dessa analyser är utgångspunkt för de förslag till kommande utlysningar som vi presenterar i slutat av rapporten.

Förstudien har haft en bred ansats vad gäller datainsamling och berör därför flera strategiska områden. En central utgångspunkt har dock varit att identifiera behovet av samverkan. Samverkan mellan aktörer för att stödja individer men kanske viktigast samverkan mellan det privata och det offentliga.

Förstudien har inneburit flera upptäckter och iakttagelser. Oklara definitioner, avsaknad av samlad statistik, avsaknad av helhetsperspektiv på individ och åtgärder, obalans på arbetsmarknad mellan utbud och efterfrågan och samtidigt utvecklade verktyg för att hantera detta samt en starkt könssegregerad arbetsmarknad.

Under hösten 2021 går vi in i en återhämtning efter pandemin förenat med en stark konjunkturuppgång. Detta skapar möjligheter för individer och för hantverksföretagare men då behöver arbetsmarknaden fungera bättre än tidigare. De förslag till åtgärder och till kommande utlysningar som presenteras kommer att kunna underlätta utvecklingen av en effektivare arbetsmarknad. Vi föreslår insatser inom följande områden:

- En gemensam överenskommelse som stöd för ett samlat åtagande
- Förslag inom Arbetsmarknadsområdet
- Förslag inom Etableringen
- Förslag inom Validering
- Förslag inom Lärlingsverksamhet
- Förslag inom Matchningsverksamhet
- Förslag inom Könssegregerad arbetsmarknad

För att få hållbarhet i kommande projekt föreslår vi också att fokus på insatser inte bara ska vara mot de som står utanför utan också det som gör det svårt att komma in. Vi behöver identifiera vad det är som befäster rådande ordning för att kunna göra hållbara strukturförändringar och inte bara ändra individers enskilda förhållningssätt.

1. INLEDNING

Denna studie genomfördes mellan februari och september 2021. Inför studien var vår ambition att ha ett interaktivt förhållningssätt där vi skulle lära oss av de erfarenheter som intressenterna presenterade och vi skulle anpassa vårt arbetssätt därefter. Genom att träffa, se med egna ögon och dessutom fysiskt uppleva hur hantverkare och andra aktörer har det skulle vi få en god inblick i de förutsättningar som präglar hantverksyrkena. På så sätt skulle vår förståelse inte bara bli teoretisk via den litteratur som vi tar del av utan vi skulle också kunna ta del av praktiken. Så blev det inte.

Den pandemi som pågått innan, under och vad vi kan överblicka, framöver har präglat denna studies genomförande men också gett oss nya insikter. En av dessa är att pandemin har drabbat företagen mycket olika. Dessa olikheter har bidragit till att vi har blivit varse att hantverksyrkena och hantverksföretagandet i många delar har olika förutsättningar. Så samtidigt som pandemin har begränsat oss i vårt arbetssätt har den också bidragit till att tydliggöra skillnader mellan företagarna som vi sannolikt inte hade uppmärksammat utan pandemin. Dessa erfarenheter hoppas vi har bidragit till att göra våra slutsatser och förslag mer träffsäkra.

Vi (Git Hansson, Åsa Helg och Ola Andersson) som tagit fram denna rapport har erfarenhet från privat och offentlig verksamhet. Vi har många års erfarenhet av affärsutveckling, förändrings- och jämställdhetsarbete inom små och medelstora företag. Vidare har vi arbetat med utvärdering och ledarskap samt utveckling av välfärden genom samverkan mellan myndigheter. Dessa erfarenheter ger olika perspektiv på hantverksföretagandet vilket varit berikande vid framtagandet av denna rapport.

2. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN

2.1 Bakgrund

Företagarna har tidigare genomfört studier för att utforska förutsättningar för ett västsvenskt partnerskap i syfte att utveckla bland annat lärlingsprogram, arbetsplatsförlagt lärande, validering samt kompetensutveckling inom hantverksyrken. Studien visade stort intresse hos västsvenska aktörer med de utmaningar Västsverige stod inför med höga arbetslöshetstal, generationsskiften för många hantverksföretagare, kompetensbrist och matchningsproblematik.

Ett antal utvecklingsområden identifierades såsom utveckling av behovsanpassade och kompetenshöjande insatser för personer som arbetar i hantverksyrken, utveckling av lärlingsprogram och arbetsplatsförlagt lärande, process för att bättre matcha lärlingar och praktikanter med arbetsgivare, validering av fler hantverksyrken samt insatser för att höja status och intresse för hantverksutbildningar och yrken hos ungdomar.

Arbetet påbörjades med att skapa en plattform för det fortsatta arbetet. Idén om ett regionalt Hantverkshus föddes med ambition om att samla hantverksföretagare på en gemensam arbetsplats. Målet med hantverkshuset var också att utgöra arena för att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken, att främja integration och påskynda vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända och andra som befinner sig eller riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden samt att stärka samverkan mellan skola och arbetsliv.

Ett partnerskap bestående av Samordningsförbundet DELTA, Företagarna i Västra Götaland, Företagarna Göteborg, Stiftelsen Hantverk & Utbildning samt Arbetsmarknad- och vuxenutbildningen Göteborg stad ansökte om projektstöd från Västra Götalandsregionen för att etablera centrumbildningen Hantverkshuset. Projektet beviljades och startade år 2019.

För att möjliggöra och konkretisera de utvecklingsidéer som arbetades fram av regionala aktörer och personer ansöktes om en förstudie som underlag för framtida utlysningar inom ESF. Förstudien har som det övergripande målet att stärka hantverksutveckling, integration och ett hållbart arbetsliv.

2.2 Syfte och mål

Syftet med förstudien är att identifiera strategiska hinder och möjligheter för inträde på hantverkarnas arbetsmarknad. I vad mån behöver individer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden personligen rustas, motiveras, få redskap för att ta sig in på denna arbetsmarknad? Dessa hinder och möjligheter ska grupperas utifrån individ, organisation och samhällsnivå. Syftet med grupperingar är att kunna adressera strategierna till rätt nivå. På samhällsnivå bör aktörers samverkansbehov belysas.

Det andra syftet är att med utgångspunkt från ovan föreslå problembeskrivning som kan ligga till grund för kommande utlysning. Dessa utlysningar kan då antingen rikas till olika grupper eller ha en bred ansats.

Dessa hinder och möjligheter kommer att skapa förutsättningar för nya insatser, metoder och samarbeten inom hantverk med det övergripande målet att bidra till ett inkluderande och hållbart arbetsliv. Förstudien ska utgöra underlag för framtida utlysningar inom ESF och konkretisera behov, innehåll och förutsättningar för en/eller flera ansökningar från projektägare med partners.

Målet med vår förstudie är att med utgångspunkt i centrumbildningen HantVerket Väst och hantverksyrken utforska hur vi kan bidra i arbetet med att minska arbetslöshet, utanförskap, ohälsa och diskriminering.

2.3 Frågeställningar

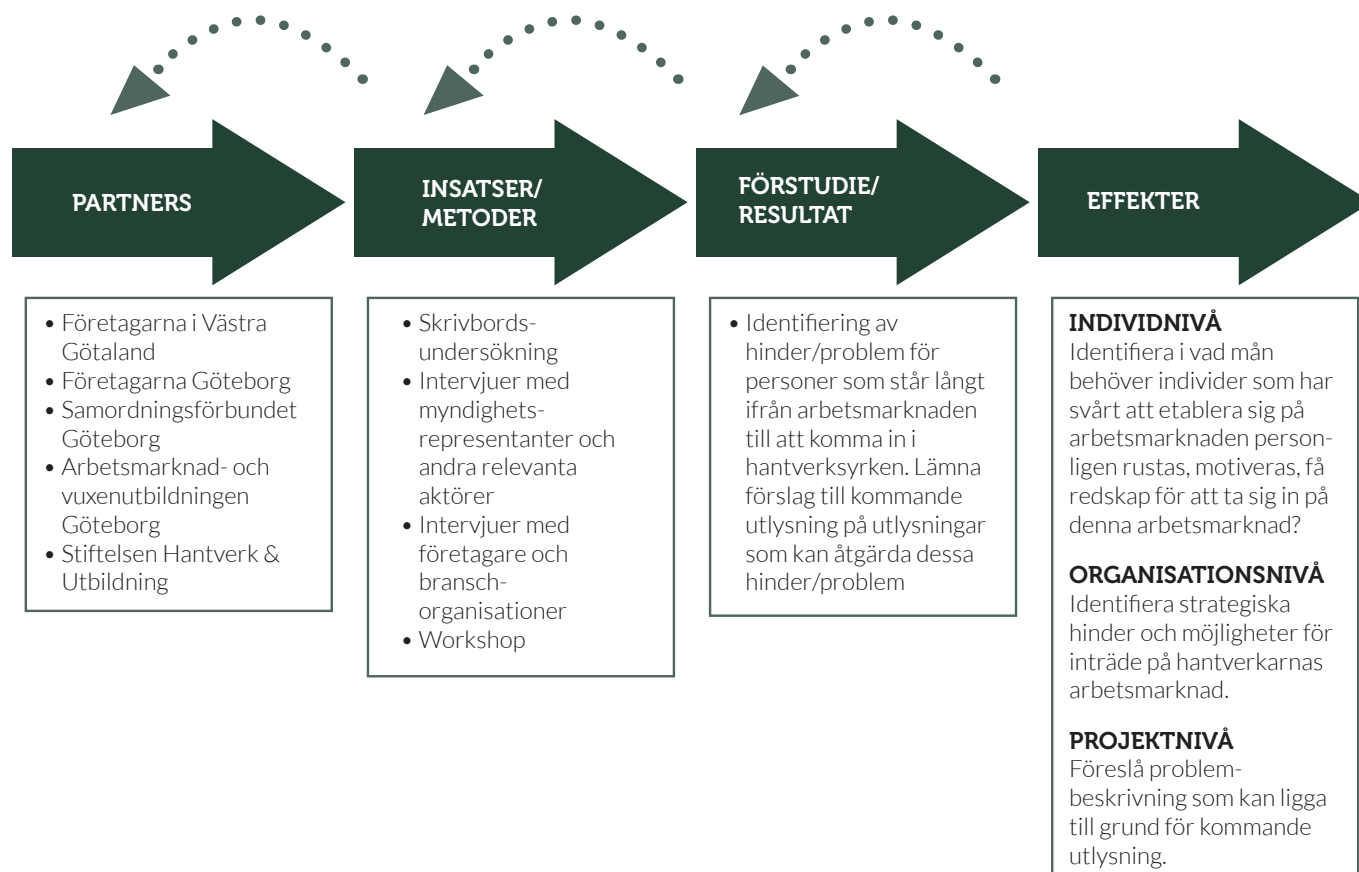
Förstudien avser att belysa ett antal områdets utvecklingsbehov som är strategiska för att stärka och utveckla övergången från arbetslöshet till att bli hantverkare.

- Hur kan validering utvecklas för att stödja arbetslösa?
- Hur kan lärlingsverksamhet och arbetsplatsförlagt lärande utvecklas och förbättras?
- Vilka metoder fungerar väl idag för att matcha arbetsgivare med arbetslösa? Hur kan metoder utvecklas för att bättre möta detta behov?
- Vad krävs för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden inom hantverksyrken?
- Vilka mer specifika integrationsinsatser behövs för att få fler långtidsarbetslösa att komma in i hantverksyrken?

Hur kan vi tillsammans med ett antal regionala aktörer inom exempelvis arbetsmarknad-, utbildning- och migration gemensamt utarbeta och konkretisera ett genomförandeprojekt för att pröva nya metoder och angreppssätt?

2.4 Förändringsteori

Figur 1



2.5 Horisontella principer

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

2.6 Målgrupper

Förstudien är en kunskapsinventering. Målgrupp för förstudie är deltagare från verksamheter som stöds av samordningsförbundet Göteborg och som varit arbetslösa under en längre tid. Härutöver är målgruppen aktörer som har möjlighet att vidta åtgärder som stärker individens förutsättningar på arbetsmarknaden samt hantverksföretag.

Målgruppen har involverats bland annat genom intervjuer och fokusgrupper. De enskilda samverkansparterna har också involverats på olika sätt med sin specifika expertis. Övriga samverkansaktörer/intressenter planerades att bjudas in till kreativa forum för att som medaktörer ges möjlighet att bidra med reflektioner, nuläge, utvecklingsidéer och samverkansförslag. Dessa har dock inte kunnat genomföras på grund av pandemin.

2.7 Projektorganisation och partners

Samverkanspartners i förstudien har varit:

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

Projektorganisationen har bestått av projektledare anställd hos Samordningsförbundet Göteborg, medarbetare Företagarna i Västra Götaland samt konsulter kontrakterade av Företagarna i Västra Götaland.

Projektet har under förstudiens genomförande rapporterat till styrgrupp för Hantverket Väst.

2.8 Projektets upplägg och metodik

Förstudien har haft en explorativ ansats. De metoder vi använt har framförallt varit litteraturstudier, statistik, till viss del enkätundersökningar, intervjuer samt workshops.

3. SVENSK HANTVERKS- UTVECKLING

I de medeltida europeiska städerna utvecklades hantverksyrken genom att olika kunskapsspecifikationer utvecklades. En av anledningarna var den ökade handeln med omvärlden. Ett system uppstod för organisering av hantverket, vad som gick under benämningen skråväsendet. Detta innebar att hantverkare med samma yrken gick samman i olika föreningar sk skrän.

Vid 1600-talet förbjöds lanthantverk och då tvingades hantverkarna att flytta till städerna vilket ökade koncentrationen på hantverkare till just städerna. Det äldsta kända skrået i Sverige som vi känner till är från så tidigt som 1356, nämligen Stockholmsskräddarna.

I varje hantverksyrke fanns mästare, gesäller och praktikanter. Mästarna drev sina egna hantverkstäder. Innan man kunde starta sin egen verkstad var man tvungen att först gå som lärling hos en mästare där man fick husrum och mat som lön. Lärlingsperioden avslutades med ett gesällprov och om godkänd utdelades ett gesällbrev och lärlingen kunde sen arbeta vidare som gesäll.

När gesällen ansågs ha tillräckliga kunskaper kunde man också ta ett mästarprov. Under 1700-talet fanns mycket kritik mot skråväsendet eftersom det upplevdes att monopolet hindrade den ekonomiska utvecklingen både i städerna men även på landsbygden där hantverkarna endast fick arbeta med hemslöjd om arbetet var binäring.

1846 avskaffades skråväsendet i Sverige. Under 1900-talet har det i Sverige gått mot att all utbildning ska bedrivas på institutioner, fack- och yrkesskolor och senare gymnasieskolor. 1918 inrättades två olika slags praktiska ungdomsskolor nämligen lärlingsskolor och yrkesskolor. Lärlingsskolor var för de personer som hade anställning inom industri eller hantverk där den teoretiska utbildningen erbjöds. De som gått lärlingsskola kunde sen läsa vidare i yrkesskola.

Från och med 1940-talet minskade antalet lärlingar i Sverige kraftigt. Trots att utveckling och ambition gick mot att institutionalisera yrkesutbildningarna ville hantverksbranscherna hålla fast vid det arbetsplatsförlagda lärandet. Detta ledde till vad som idag går under benämningen traditionell lärlingsutbildning eller kollektivavtalsutbildning. Senare kom en del av avtalsutbildningen att ingå i gymnasieskolan med ett eller två års påbyggnad på företag efter gymnasiet. Eftersom varje bransch förhandlade fram sina egna avtal ser de olika avtalen för lärlingsutbildning olika ut för olika branscher. 1971 kom den nya gymnasieskolan och då övertogs lärlingsutbildning och praktiska yrkestekniska utbildningarna av gymnasiet.

Idag finns fortsatta möjligheter att ta gesäll-/mästarbrev för ett antal yrken vilket kan sägas vara hantverksbranschernas yrkesbevis. Ett gesällbrev stärker även rörligheten i Europa eftersom gesällbrev är det enda kompetensbevis i Europa där det inte behövs kompletteringar. I Sverige utfärdas drygt 1000 gesällbrev per år och man kan ta sitt gesällbrev i 70 olika yrken. I Sverige utfärdas drygt 300 mästarbrev per år. I dag kan man ta sitt mästarbrev i omkring 60 olika yrken (www.foretagarna.se).

Föreningen Företagarna har sitt ursprung i Sveriges hantverksorganisation som mestadels bestod av hantverkare. Inledningsvis var utfärdandet av gesäll- och mästarbrev en stor del av föreningens verksamhet. Idag är det Sveriges Hantverksråd som har myndighetsuppdraget att utfärda och återkalla mästarbrev. Tillsammans med branschorganisationer, utbildningsorgan och företag, fastställer man opartiska och enhetliga provbestämmelser som ska gälla för gesäll- och mästarbrev. Stiftelsen Hantverk & Utbildning är det verkställande organet för Sveriges Hantverksråd med kansli för verksamheten när det gäller Gesäll- och Mästarbrev i Sverige. Huvudmännen i Sveriges Hantverksråd är Företagarna, Hantverkarnas Riksorganisation och Svenskt Näringsliv.

Inom hantverksområdet finns en mångfald av yrken, drygt 300. Flera av dessa har funnits sedan länge medan andra är nya yrken. Över hälften av hantverksyrkena består av små branscher med få yrkesmän/kvinnor. Hantverksyrken är kunskapsintensiva yrken som ofta kräver lång utbildning. Gemensamt är den höga graden av manuellt, praktiskt arbete och den småskaliga produktionen.

3.1 Hantverksföretag behöver stärkas

Insikt om att hantverksföretagandet behöver stärkas och utvecklas finns idag. I en motion till riksdagen av Lotta Finstorp (M), 2019/20:2214, ställde sig Riksdagen bakom motionens förslag att överväga att ta fram en handlingsplan för hur vi kan säkra att Sverige utbildar fler hantverkare och för 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 medföra stora behov av nyutbildad arbetskraft. Detta innebär inte bara att vissa yrken i framtiden helt riskerar att dö ut, det riskerar också statusen inom hantverkskunnandet.

Som exempel illustreras behovet av att det kommer att behövas 8 000 personer till trä- och möbelindustrin de närmaste åren. Samtidigt som utbudet av utbildade är begränsat och blir mindre.

Behovet uttrycks också i ett större perspektiv kopplat till cirkulär ekonomi och hur Sverige ska klara av att nå Agenda 2030 målen om det inte finns hantverkare som kan laga skor, kläder eller renovera möbler.

Behovet uttrycks även i att Sverige har en avsaknad av tradition när det gäller exempelvis utfärdande av gesällbrev. I Polen avläggs cirka 60 000 gesällbrev årligen och i Tyskland runt 160 000. Samtidigt som det pågår att generationsskifte kommer många 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 (Riksdagens hemsida).

3.2 Framtidsutsikter för hantverksföretag

Det finns inte en generell bild av framtidsutsikter för hantverkare eftersom det finns stora olikheter mellan företagen. Dock finns några branscher som för närvarande går mycket bra och där förväntas finnas en stor efterfrågan på arbetskraft även i framtiden. Exempelvis lyfter Arbetsförmedlingen fram i sin senaste prognos bland annat följande yrken där det är lätt att få jobb inom de närmsta fem åren: Byggnads- och ventilationsplåtslagare, elektriker, kockar och kallskänkor, målare, svetsare och glasskärare samt träarbetare och snickare.

I Företagarnas företagsbarometer visas att vi är på väg in i en mycket positiv period för småföretag. I en intervju i TV4 (Småföretagen förutser stark återhämtning av konjunkturen (tv4play.se) konstaterar Företagarnas VD Günter Mårder att samtidigt ligger det en stor utmaning i att få tag på rätt kompetens.

3.3. Hantverksföretag i siffror

Nedan beskrivs hantverksföretag i siffror. Uppgifterna är hämtade ur offentliga källor. Beskrivningen omfattar 77 yrkeskategorier som bedömts som hantverksföretag och klassificerats via SNI-koder (se bilaga) och ingår även i förstudien HantverksKraft. SNI är en standard för svensk näringsgrensindelning för att hänföra bl a företagsverksamhet till näringsgrenar.

Det fanns 168 005 företag i Sverige år 2020 med någon av dessa koder vilket motsvarar 14,5 % av landets 1 158 803 företag. De utvalda företagen hade 247 108 anställda vilket är 8,4 % av landets totala anställda i företag vilket var 2 942 017.

Flesta företag av de som ingick i urvalet var inom följande yrken:

Tabell 1 Flest antal företag

AKTIVITETSART	ANTAL FÖRETAG	ANTAL ANSTÄLLDA
Litterärt och konstnärligt skapande	23 165	2 044
Byggnadssnickeriarbeten	20 009	25 134
Hårvård	17 357	9 828
Kroppsvård	12 912	3 426
Elinstallationer	10 721	43 477

Källa SCB

Minst antal företag fanns inom följande yrken:

Tabell 2 Minst antal företag

AKTIVITETSART	ANTAL FÖRETAG	ANTAL ANSTÄLLDA
Gjutning av järn	25	442
Gjutning av andra metaller	23	75
Gjutning av stål	21	535
Tryckning av dagstidningar	15	526
Tapettillverkning	11	217

Källa SCB

Som det framgår av tabellerna varierar antalet företag stort liksom antalet anställda. I Västra Götaland fanns totalt 27 249 företag år 2020 vilket motsvarar 16,2 % av landets företag med dessa SNI-koder. Vid en jämförelse mellan vilka företag som andelsmässigt är större i Västra Götaland än i landet framträder följande bild:

Tabell 3 Flest andel företag i Västra Götaland i förhållande till landet

AKTIVITETSART	ANTAL FÖRETAG	ANDEL FÖRETAG I VÄSTRA GÖTALAND I FÖRHÅLLANDE TILL LANDET
Tapettillverkning	6	54,5%
Tillverkning av trikåväv	11	42,3%
Tryckning av dagstidningar	5	33,3%
Blekning, färgning och annan textilberedning	43	28,7%
Byggande av fritidsbåtar	139	28,1%
Reparation av elektronisk och optisk utrustning	26	26,8%
Huggning, formning och slutlig bearbetning av sten för byggnadsändamål	46	26,7%
Mjöltillverkning	15	25,4%
Urtillverkning	12	25,0%
Garvning och annan läderberedning; pälsberedning	9	25,0%

Källa SCB

Som det framgår av tabellen ovan förstärks bilden av att dessa företag är heterogena och att vissa yrkesinriktningar dominerar i vissa geografiska områden som t ex Västra Götaland.

3.4 Antal nystartade företag

Mellan åren 2015 till 2020 har antalet nystartade företag inom de 77 SNI-koderna som vi har studerat haft en negativ trend men som har vänt från 2019.

Tabell 4 Antal nystartade företag 2015–2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal nystartade	12 111	12 366	11 930	11 473	12 064	13 077
Förändring i förhållande till 2015		102,11%	98,51%	94,73%	99,61%	107,98%

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

De företag som har flest nystartade är inom bygg, litteratur /konstnärliga yrken, kropps- och hårvård.

Tabell 5 Nystartade hantverksföretag mellan åren 2015–2020

HANTVERKSFÖRETAG	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Byggnadssnickeriarbeten	1 769	1 685	1 582	1 576	1 504	1 835
Litterärt och konstnärligt skapande	1 371	1 335	1 330	1 205	1 296	1 327
Kroppsvård	1 248	1 201	1 172	1 082	1 131	1 087
Hårvård	1 158	1 175	1 083	1 115	1 160	1 275
Skönhetsvård	1 139	1 270	1 243	1 348	1 721	1 701
Allmän service och reparation av motorfordon	745	792	814	762	769	912
Elinstallationer	540	540	582	511	534	504
Måleriarbeten	432	443	407	347	371	501

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

Antal nystartade företag av kvinnor 2015–2018 totalt i landet inom koderna.

Tabell 6 Flest nystartade hantverksföretag mellan 2015–2018 av kvinnor

HANTVERKSFÖRETAG	ANTAL NYSTARTADE ARBETS- PLATSER 2015–2018
Skönhetsvård	4 602
Kroppsvård	3 727
Hårvård	3 300
Litterärt och konstnärligt skapande	3 134
Inredningsarkitektverksamhet	880
Grafisk designverksamhet	855
Industri- och produktdesignverksamhet	804
Porträttfotoverksamhet	476

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

Nystartade företag av män mellan 2015–2018 totalt i landet inom koderna.

Tabell 7 Flest nystartade hantverksföretag 2015–2018 av män

HANTVERKSFÖRETAG	ANTAL NYSTARTADE ARBETS- PLATSER 2015–2018
Byggnadssnickeriarbeten	6 059
Allmän service och reparation av motorfordon	2 852
Litterärt och konstnärligt skapande	2 097
Elinstallationer	2 070
Måleriarbeten	1 428
Hårvård	1 185
Värme- och sanitetsarbeten	1 173
Kroppsvård	955

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

Flest nystartade företag av personer med svensk härkomst 2015–2018 var:

Tabell 8 Flest nystartade hantverksföretag av personer med svensk härkomst 2015–2018

HANTVERKSFÖRETAG	ANTAL NYSTARTADE FÖRETAG
Litterärt och konstnärligt skapande	4 365
Byggnadssnickeriarbeten	4 299
Kroppsvård	3 218
Skönhetsvård	2 828
Hårvård	2 369
Elinstallationer	1 721
Allmän service och reparation av motorfordon	1 521
Grafisk designverksamhet	1 319

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

Flest nystartade företag av personer med utländsk härkomst 2015–2018 var:

Tabell 9 Flest nystartade företag av personer med utländsk härkomst 2015–2018

HANTVERKSFÖRETAG	ANTAL NYSTARTADE FÖRETAG
Skönhetsvård	2 140
Hårvård	2 100
Byggnadssnickeriarbeten	2 097
Allmän service och reparation av motorfordon	1 557
Kroppsvård	1 458
Litterärt och konstnärligt skapande	856
Måleriarbeten	531
Elinstallationer	433
Golv- och väggbeläggningsarbeten	401

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

3.5 Antal konkurser

Under samma period som för nystartade företag har antalet konkurser ökat sedan 2015 men avmattades under 2020.

Tabell 10 Antal hantverksföretag i landet som gått i konkurs 2015–2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal företag som gått i konkurs	800	802	920	1018	1070	993
Förändring i förhållande till 2015 i procent		100%	115%	127%	134%	124%

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

De som gick i konkurs 2015 och 2020 är i stort samma grupper.

Tabell 11 Flest antal hantverksföretag som gått i konkurs.

HANTVERKSFÖRETAG	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Byggnadssnickeriarbeten	205	204	260	280	282	253
Allmän service och reparation av motorfordon utom motorcyklar	93	73	93	104	131	118
Måleriarbeten	59	62	73	73	55	66
Elinstallationer	51	49	45	63	76	78
Golv- och väggbeläggningsarbeten	42	37	49	52	59	43
Värme- och sanitetsarbeten	37	53	66	60	59	57
Kroppsvård	36	19	24	32	36	29
Hårvård	34	38	39	56	60	54
Industri- och produktdesignverksamhet	25	20	13	22	18	17

Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys

4. UTVECKLINGSTENDENSER MED FOKUS PÅ ARBETSMARKNAD

4.1 Några utvecklingstendenser i Västra Götaland 2021 jämfört med 2020

Befolkningsökningen ökar i betydligt lägre grad på grund av minskad invandring. Under perioden har också antalet dödsfall minskat något. Antalet arbetslösa ligger på ungefär samma nivå vilket i sin tur är betydligt högre än 2019 och tidigare. Arbetslösheten ligger på 7,7 % och för unga mellan 18–24 år är motsvarande siffra 9,8%. Samtidigt minskar sysselsättningsgraden även om den är högre än övriga Sverige dock inte jämfört med Stockholm.

Tillväxten har från januari varit positiv även om läget under året kommer att vara osäkert så förväntas konjunkturen gå upp på sikt. Ökad orderingång och ökad efterfrågan av svenska varor internationellt ligger bakom dessa förväntningar. De flesta branscher förutom hotell och restaurang förväntas få en kraftig uppgång. Antalet nystartade företag ökade och antalet konkurser var färre.

Denna generellt sett positiva utveckling skapar goda förutsättningar för att minska arbetslösheten om man samtidigt lyckas skapa bra förutsättningar för att matcha arbetslösa mot de arbetstillfällen som skapas (Utveckling Västra Götaland kvartalsrapport maj 2021).

4.2 Arbetsmarknadsläget generellt och på sikt

Fram till år 2035 bedöms efterfrågan öka allra starkast på personer med examen från en eftergymnasial utbildning. Det beror på flera faktorer. En allt större befolkning medför ett ökat behov av arbetskraft inom välfärdstjänsterna skola, vård och omsorg samt inom stora delar av näringslivet, som exempelvis den privata tjänstesektorn. En annan faktor som bedöms öka efterfrågan på eftergymnasialt utbildade är utbildningsväxlingen som innebär att kompetenskraven ökar inom många yrken där det tidigare har varit tillräckligt med en kortare utbildning.

Även tillgången på eftergymnasialt utbildade beräknas öka kraftigt, dock inte alltid på de utbildningar där behovet bedöms bli som störst. Det betyder att med nuvarande utbildningsdimensionering beräknas dagens brist på flertalet lärarkategorier bestå fram till år 2035. Även inom sjukvården finns det risk för fortsatt brist på flera utbildningsgrupper, exempelvis sjuksköterskor. För humanister, konstnärer och flera utbildningsgrupper inom det samhällsvetenskapliga området riskerar däremot tillgången att på sikt bli större än efterfrågan.

Även efterfrågan på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning beräknas öka starkt under prognosperioden. Orsaken till den starka efterfrågetillväxten är både en större befolkning och utbildningsväxlingen, då arbetsgivarna i allt högre grad antas vilja anställa personer med yrkesutbildning. Samtidigt beräknas tillgången minska inom flera inriktningar. Det innebär att det bedöms bli ett växande underskott på personer med gymnasial yrkesutbildning. Det gäller ett flertal utbildningar, både inom teknik och vårdområdet.

Efterfrågan på arbetskraft med högskoleförberedande gymnasial utbildning väntas däremot ligga kvar på ungefär samma nivå som i dag. Tillgången på dessa beräknas dock öka, vilket på sikt kan komma att innebära risk för överskott på arbetskraft med denna typ av utbildning. Samtidigt innebär den stora bristen på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning att arbetskraft med högskoleförberedande gymnasial utbildning i högre grad kan komma att efterfrågas.

Efterfrågan på arbetskraft med endast grundskoleutbildning bedöms minska kraftigt under prognosperioden eftersom många arbetsgivare i dag kräver minst gymnasial utbildning och att grundskoleutbildade som går i pension i stor utsträckning väntas ersättas av personer med utbildning på minst gymnasial nivå.

En stor utmaning ligger i att få en jämnare könsfördelning när det gäller hur elever väljer program. Det är även tydliga skillnader mellan olika yrkesprogram. Inom el- och energiprogrammet samt VVS- och fastighetsprogrammet är det betydligt fler pojkar. I dessa program var andelen pojkar i årskurs 1 hela 96 % läsåret 2019/20. Även inom bygg och anläggning, det industritekniska programmet samt fordons- och transportprogrammet var pojkarna i tydlig majoritet. Inom ett antal andra program är i stället flickorna i tydlig majoritet. Detta gäller hantverksprogrammet med närmare 93 % flickor och vård- och omsorgsprogrammet med 79 % flickor läsåret 2019/20 (SCB, Trender och Prognoser 2020).

4.3 Arbetsmarknad med fokus på långtidsarbetslösa

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 har förstärkt utvecklingen och det finns en överhängande risk att antalet långtidsarbetslösa, som redan är på rekordhöga nivåer, 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. Samtidigt hade närmare 102 000 personer, i slutet av mars, varit utan arbete i sex till tolv månader. Arbetsförmedlingen bedömer att antalet långtidsarbetslösa kommer fortsätta att öka och riskerar att överstiga 200 000 personer under 2021. 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 digitaliseringen och automatiseringen ställer nya och högre krav på arbetskraftens kompetenser. 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.

För att minska de potentiellt negativa effekterna är det viktigt att motivera arbetslösa att hålla kontakten med arbetsmarknaden och söka de jobb som finns. 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. Det innebär ett ökat behov av omställning där personer som arbetat exempelvis inom handel och administration kan behöva byta yrke eller bransch.

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.

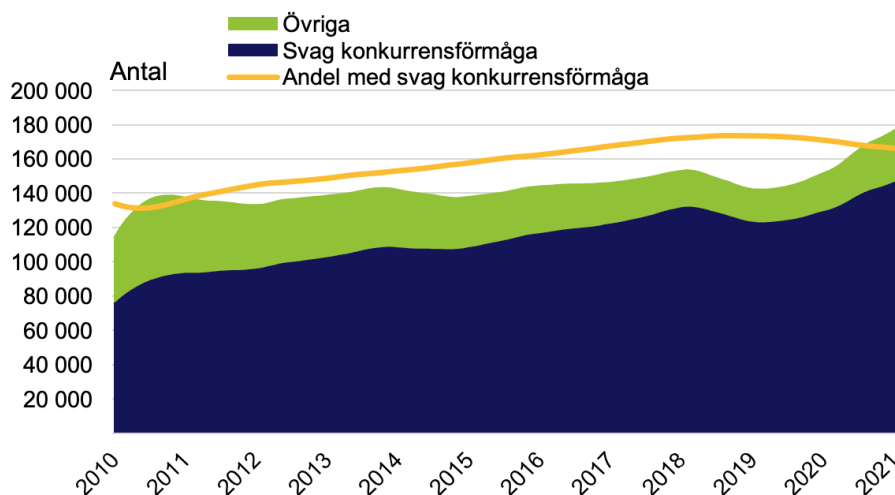
Bland dem som står långt ifrån arbetsmarknaden behövs andra insatser för att bryta arbetslösheten, ofta en kedja av insatser där praktik och andra arbetsplatsförlagda insatser är viktiga delar. I de sammanhangen är subventionerade anställningar, såsom extratjänster och nystartsjobb, helt centrala. Forskning har visat att subventionerade anställningar är en viktig komponent för att fler

personer som står långt ifrån ska närma sig arbetsmarknaden. Det skapar möjlighet till exempelvis arbetslivserfarenhet, språkträning och nätverk.

4.4 Personer som är långtidsarbetslösa

Antalet inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i mer än 12 månader med svag konkurrensförmåga har ökat i spåren av pandemin. Antalet långtidsarbetslösa med svag konkurrensförmåga har ökat med 20 000 personer under det senaste året och uppgick till 151 000 personer i slutet av mars. Att andelen minskar beror på att antalet långtidsarbetslösa har ökat förhållandevis mer bland personer som inte tillhör någon av grupperna med svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.

Diagram 1 Långtidsarbetslösheten har ökat för samtliga grupper i spåren av pandemin



Källa Arbetsförmedlingen

4.4.1 Vikten av Gymnasieutbildning

En fullföljd gymnasieutbildning är den enskilt viktigaste faktorn för att varaktigt etablera sig på arbetsmarknaden. Det visar sig bland annat genom att andelen arbetslösa med kort utbildning ökar med tid utan arbete.

I mars 2020 fanns det 71 000 inskrivna arbetslösa med högst förgymnasial utbildning som varit utan arbete i 12 månader eller mer, vilket är en ökning med närmare 8 000 personer eller 13 % jämfört med föregående år.

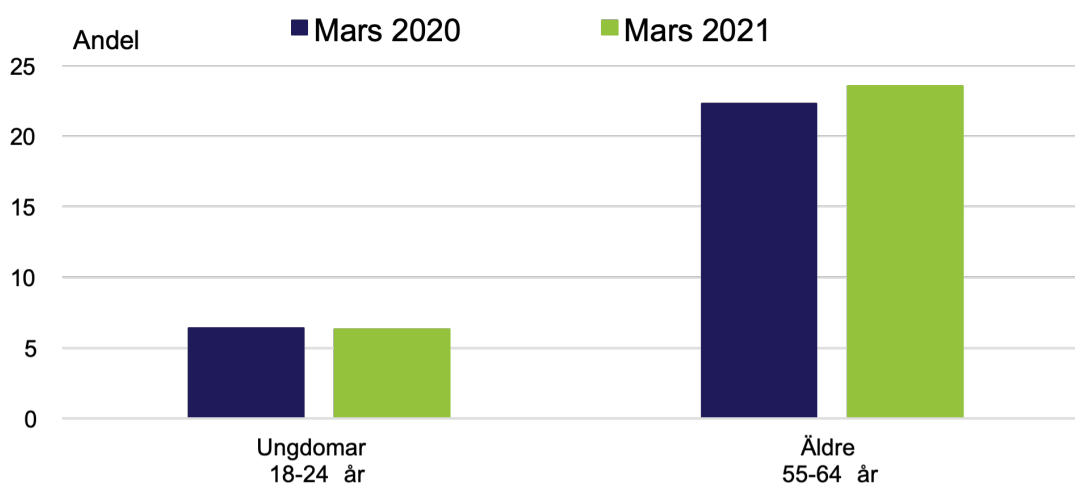
Bland de långtidsarbetslösa uppgick andelen med en gymnasial utbildning till 61 % i slutet av mars, jämfört med 59 % föregående år. Under samma tidsperiod har andelen långtidsarbetslösa som saknar gymnasial utbildning minskat från 41 till 39 %.

Att långtidsarbetslösheten ökar för personer med gymnasial utbildning innebär att situationen riskerar att bli svårare för de som var arbetslösa innan krisen. Särskilt svår bedöms konkurrensen om jobben bli för personer som saknar gymnasial utbildning. Situationen för personer med kort utbildning bedöms dessutom bli svårare framöver som en följd av den påskyndade strukturomvandlingen som ställer högre krav på arbetskraftens kompetenser.

4.4.2 Ålderns betydelse

Arbetslösa äldre i åldern 55–64 år har en svagare konkurrensförmåga och har i hög omfattning drabbats av pandemin. Även om äldre ofta har en fastare förankring på arbetsmarknaden än yngre riskerar äldre personer som blir arbetslösa i högre grad att fastna i längre tider utan arbete. Det gäller framför allt för äldre personer som saknar gymnasial utbildning. I mars 2020 fanns det 43 000 inskrivna arbetslösa i åldern 55–64 år som varit utan arbete i 12 månader eller mer, vilket är en ökning med närmare 9 000 personer eller 26 % jämfört med föregående år. Att äldre personer som blir arbetslösa ofta har en svårare arbetsmarknadssituation blir tydligt av att andelen inskrivna arbetslösa i åldern 55–64 år ökar med tid utan arbete.

Diagram 2 Andel långtidsarbetslösa efter åldersgrupp



Källa Arbetsförmedlingen

För ungdomar i åldern 18–24 år är förhållandet det motsatta. Andelen ungdomar minskar med tid utan arbete bland de inskrivna arbetslösa. Det beror på att det är vanligt att ungdomar varvar kortare tider av arbetslöshet med tillfälliga anställningar och utbildning. Ungdomar har dock drabbats hårt av pandemin. Det beror på att ungdomar i allmänhet har en lösare förankring på arbetsmarknaden än äldre till följd av kortare arbetslivserfarenhet och förhållandevis mer osäkra anställningsformer. Pandemin har dessutom drabbat branscher som hotell-och restaurangverksamhet samt handel i hög omfattning. Det är branscher där många ungdomar arbetar och där det är vanligt med ingångsjobb på arbetsmarknaden.

4.4.3 Utrikes födda

En stor andel av de utrikes födda arbetar i den privata tjänstesektorn som drabbats hårt av krisen. Utrikes födda är dessutom överrepresenterade bland personer med tillfälliga anställningar, som är de som först blir arbetslösa när efterfrågan på arbetskraft minskar. Det innebär att situationen på arbetsmarknaden har blivit svårare för utrikes födda, och framför allt för dem som är nya på svensk arbetsmarknad.

Det är dock viktigt att lyfta att utrikes födda är en heterogen grupp, där skillnader i utbildningsnivå, utbildningsinriktning och tid i Sverige spelar roll för individens konkurrenskraft på svensk arbetsmarknad. Arbetslösheten är också generellt högre bland utrikes födda än bland inrikes födda, vilket bland annat beror på att det tar tid för nyanlända att lära sig ett nytt språk och att bygga upp ett kontaktnät. Det blir också tydligt att andelen inskrivna arbetslösa som är utrikes födda ökar med tid utan arbete. Ett förhållande som är motsatt för inrikes födda. Bland utrikes födda har antalet långtidsarbetslösa ökat tydligt i spåren av pandemin, dessutom från en redan hög nivå.

4.5 Sammanfattande utmaningar på arbetsmarknaden

- Antalet långtidsarbetslösa ökar. De som blir långtidsarbetslösa under senare tid har tidigare varit på arbetsmarknaden och har relativt bra förutsättningar för omställningsinsatser. Det innebär samtidigt att de som tidigare var långtidsarbetslösa ställs längre ifrån arbetsmarknaden. Dessa individer behöver mer omfattande stöd för att komma i egen försörjning.
- Ökad efterfrågan på arbetskraft när konjunkturen går upp efter pandemin. Samtidigt finns en omfattande arbetslöshet vilket innebär matchningsproblem.
- Den pågående strukturomvandlingen på arbetsmarknaden har flera orsaker men där digitaliseringen och behov av högre kompetens är centrala.
- Efterfrågan på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning beräknas öka starkt under prognosperioden då arbetsgivarna i allt högre grad antas vilja anställa personer med yrkesutbildning. Samtidigt beräknas tillgången minska inom flera inriktningar. Det innebär att det bedöms bli ett växande underskott på personer med gymnasial yrkesutbildning.
- Skillnader mellan kön är mycket stor vid val av många utbildningsprogram.
- Samtidigt som slutförd gymnasieutbildning är den enskilt starkaste faktorn för att erhålla arbete ökar antalet individer som inte slutför gymnasieutbildningen.
- Ålder spelar stor roll för återinträde på arbetsmarknaden. Äldre personer som dessutom inte har gymnasieutbildning har betydligt svårare än andra personer.
- Utrikes födda är överrepresenterade bland personer med tillfälliga anställningar, som är de som först blir arbetslösa när efterfrågan på arbetskraft minskar. Det innebär att situationen på arbetsmarknaden har blivit svårare för utrikes födda, och framför allt för dem som är nya på svensk arbetsmarknad.
- Utrikes födda är en heterogen grupp, där skillnader i utbildningsnivå, utbildningsinriktning och tid i Sverige spelar roll för individens konkurrenskraft på svensk arbetsmarknad.

5. ETABLERING AV NYANLÄNDA

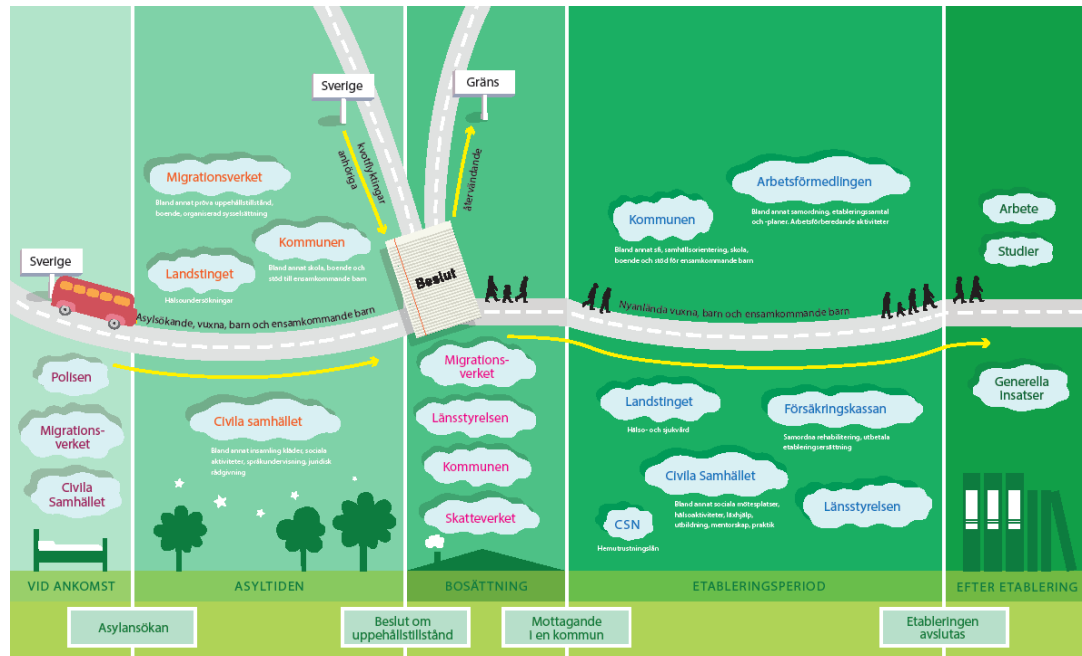
5.1 Bakgrund

Sverige har under lång tid fört en politik där deltagande i introduktionsinsatser är en viktig del av integrationsprocessen. Sedan december 2010 är det Arbetsförmedlingen som har det samordnande ansvaret för insatserna under tiden nyanlända deltar i etableringsprogrammet. Svenska för invandrare (sfi) och samhällsorientering organiseras fortfarande av kommunerna. Det finns omkring 45 olika aktiviteter som nyanlända kan delta i inom ramen för etableringsprogrammet, dock är deltagandet mycket lågt i vissa av dem. Arbetsförmedlaren planerar tillsammans med den nyanlända vilka insatser som passar bäst för att hen ska lära sig språk och etablera sig på arbetsmarknaden. Några av de mer vanligt förekommande aktiviteterna är praktik, arbetsmarknadsutbildning, subventionerade anställningar och olika typer av förberedande insatser, men också deltagande i sfi och samhällsorientering. Nära 60 % av alla i etableringsprogrammet under det första året deltar i förberedande eller orienterande utbildning (FUB), där yrkessvenska är den vanligaste aktiviteten, följt av yrkesorientering och kunskapsvalidering.

Generellt tycks deltagandet i mer jobbnära insatser (arbetsmarknadsutbildning, praktik och subventionerade anställningar) vara vanligare i grupper med en starkare koppling till arbetsmarknaden: män deltar i dessa åtgärder i större utsträckning än kvinnor, högutbildade i större utsträckning än lågutbildade och unga i större utsträckning än äldre. Nyanlända i storstadsområdena deltar också i dessa typer av insatser i större utsträckning än de som är bosatta i andra delar av Sverige. Det finns även andra skillnader mellan könen, exempelvis att kvinnor i högre grad senarelägger sitt deltagande i olika aktiviteter. Detta visar sig till exempel genom att fler kvinnor är förhindrade att delta i insatser på grund av föräldraledighet och att de deltar i olika former av förberedande insatser också mot slutet av tiden i etableringsprogrammet.

Syftet med deltagande i olika aktiviteter i etableringsprogrammet är att underlätta inträdet på arbetsmarknaden eller i reguljär utbildning och – i förlängningen – att individen ska bli ekonomiskt självförsörjande. Forskningen visar att mer arbetsmarknadsnära aktiviteter som subventionerad anställning, arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning uppvisar ett positivt samband med sannolikheten att få ett jobb (SNS Forskningsrapport 2020).

Bilden nedan som är från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor visar på hur olika aktörer samverkar under mottagande- och etableringsprocessen.



AKTÖRER SOM MEDVERKAR VID MOTTAGANDE OCH ETABLERING AV NYANLÄNDA

5.2 Aktiviteter inom etableringen och deras resultat

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har gjort en studie där syftet är att göra en analys av vilka aktiviteter flykting- och anhöriginvandrare i etableringsprogrammet deltar i. Avsikten är att beskriva skillnader i innehåll efter framför allt kön och utbildningsnivå. Vidare är syftet att analysera skillnader i utfall, här mätt i termer av sannolikheten att hitta ett jobb och deltagande i reguljär utbildning, efter typ av aktivitet och grupp.

Utredningen visar att de aktiviteter som flest deltar i under det första året är förberedande – och orienterande utbildning (FUB), samhällsorientering och olika nivåer av sfi. Detta är aktiviteter av förberedande karaktär och deltagandet minskar över tiden. Deltagandet i mer arbetsmarknadsnära aktiviteter ökar framförallt mellan det första och andra året men en långt mindre andel har deltagit i denna typ av aktiviteter jämfört med de förberedande insatserna; i dessa har nästan alla deltagit någon gång.

När man studerar skillnader mellan kvinnor och män och för personer med olika utbildningsnivå framkommer det bland annat att kvinnor gör uppehåll i programmet, framförallt på grund av föräldraledighet, i mycket högre utsträckning än män. Det framgår också att det är vanligare bland kvinnor att de deltar i olika typer av förberedande insatser även under det tredje året i programmet medan män i högre utsträckning deltar i arbetsmarknadsrelaterade åtgärder då.

När det gäller skillnader mellan personer med olika utbildningsnivå framkommer förhållandevis små skillnader avseende vilka aktiviteter nyanlända deltar i. Under det tredje året tycks det däremot finnas skillnader mellan grupperna. En högre andel lågutbildade deltar fortfarande i FUB och SFI A medan det är något vanligare bland dem med gymnasial utbildning att ha haft ett instegsjobb. Det är betydligt vanligare bland dem med högskoleutbildning att de deltagit i vuxenutbildning under det tredje året.

Subventionerade anställningar och deltagande i vuxenutbildning är positivt korrelerade med sannolikheten att vara sysselsatt under det fjärde året efter kommunplacering. Även deltagande i arbetspraktik och AMU är positivt korrelerade med sysselsättning. Deltagande i hälsofrämjande och sociala aktiviteter är negativt korrelerade med sysselsättning.

För kvinnor framkommer det dels att många gör uppehåll på grund av föräldraledighet, dels att det tycks vara vanligt att man skjuter fram sitt deltagande i olika aktiviteter. Exempelvis är det fortfarande förhållandevis vanligt att kvinnor deltar i olika förberedande aktiviteter, som till exempel hälsofrämjande aktiviteter eller sociala aktiviteter inför arbete, även under det tredje året i programmet. Bland män sker deltagande i denna typ av aktiviteter framförallt under det första året. Att kvinnor inte deltar i insatser i samma omfattning som män och att de i genomsnitt tycks spendera längre tid inom etableringsprogrammet, framförallt på grund av föräldraledighet, är troligen en faktor som ligger bakom den långsammare etableringstakten bland kvinnor (IFAU Rapport 2020:4).

5.3 Utvärdering av etableringen

Det är väl belagt att nyanländas etablering på arbetsmarknaden många gånger tar lång tid, att det finns stora skillnader beroende på födelseland och att män har en snabbare väg in på arbetsmarknaden än kvinnor (se t.ex. Forslund m.fl. 2017). Etableringstakten varierar t.ex. med konjunkturläget, men de mer långsiktiga mönstren är påfallande stabila över tid, trots stora variationer i invandringens omfattning och sammansättning.

De kommunala skillnaderna är betydande. Det är t.ex. inte ovanligt att sysselsättningsgraden skiljer sig 20 procentenheter mellan olika kommuner, eller att andelen som påbörjar studier varierar ungefär lika mycket. I regel är det inte enkelt att förklara skillnader mellan utfall i olika kommuner. De övergripande geografiska och kommungruppsrelaterade mönstren är inte lättolkade. Flera individuella och kontextuella variabler är starkt kopplade till utfallen (t.ex. deltagarnas födelseregion och långtidsarbetslöshet i kommunen), men kan ändå bara i begränsad utsträckning förklara kommunala skillnader. Sammanfattningsvis varierar etableringen stort men det saknas kunskap om orsaken (IFAU RAPPORT 2019:28).

5.4 Utvecklingsprojekt inom Arbetsförmedlingen

Projektet Jämställd Etablering bedrevs på Arbetsförmedlingen under åren 2018 till 2021 och medfinansierades av Europeiska socialfonden. Det huvudsakliga syftet var att implementera och effektutvärdera matchningsinsatsen "Matchning från dag 1" (MD1) som riktar sig till personer som träder in som nya på svensk arbetsmarknad eller har svårt att träda in på egen hand.

Arbetsförmedlingen har i sin handlingsplan för att öka andelen utrikes födda kvinnor som arbetar eller studerar (Arbetsförmedlingen 2017) uppmärksammat att riktade stöd är avgörande för att hjälpa nyanlända att etablera sig i arbetslivet.

Insatsens kärna är att genom kartläggning av både arbetssökande och arbetsgivare skapa förutsättningar för effektiv matchning. Den första effektutvärderingen av projektet visade på positiva resultat.

Arbetsförmedlarna präglas dock av hög arbetsbelastning, snäva ekonomiska resurser och färre möjligheter att arbeta långsiktigt. Detta leder till att arbetsförmedlarna anpassar vilket i sin tur medför att mer stöd och resurser ges till män än till kvinnor och mer stöd till arbetssökande som bedöms stå närmare arbetsmarknaden än till de som bedöms stå längre ifrån den. Konsekvensen blir bristfälliga kompetenskartläggningar eller stigmatiserande bedömningar som tenderar att drabba kvinnor med kort utbildning och liten arbetslivserfarenhet.

Metoden MD1 har visat att när de arbetsvillkor som styr matchningsuppdraget förändras och förbättras, utformar arbetsförmedlarna nya arbetsstrategier som kan bidra till mer effektiva och jämställda matchningsresultat. Genom att utöka myndighetens organisatoriska resurser, ändra styrande mål och riktlinjer, omforma intern styrning och kontroll och tillvarata klienters behov och önskemål kan bättre resultat uppnås. Andelen nyanlända som går ut i sysselsättning kan öka just för målgruppen som står allra längst ifrån arbetsmarknaden, bland vilka majoriteten är kvinnor.

Erfarenheter från projektet har redan börjat implementeras i ordinarie verksamhet bland annat inom intensivvården. Det finns dock organisatoriska utmaningar för denna metodik då Arbetsförmedlingen genomgår stora förändringar och dessutom kommer att ha ett antal fristående utförare. Det finns ett antal iakttagelser som är viktiga för att metoden ska fungera effektivt.

- Ersättningsmodell ska utformas så att den stödjer önskat resultat.
- Arbetsvillkor med relativt stort handlingsutrymme.
- Arbets sätt som motverkar creaming (välja personer som underlättar resultatuppfyllelse) och parking (de som gör det svårt att nå förväntat resultat).
- Utökad tid för handläggning, lugnare arbetstempo och högre personaltäthet är arbetsvillkor som ger arbetsförmedlare bättre förutsättningar för att bemöta och tillgodose arbetssökandes behov.
- Arbetssökandes kartläggning ska genomföras i heterogena grupper, det vill säga i grupper som består av individer som skiljer sig vad gäller språk, kön, utbildningsbakgrund och ålder.
- MD1 ersätter kvantitativa och mätbara mål med ett kvalitativt mål, nämligen de arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden ska få ta del av matchningsinsatserna först.
- Tillvägagångssätt (att matcha arbetssökande utifrån ett önskat arbete) bidrar till att skifta fokus från kvantitet till hållbarhet. Genom att låta individen delta i sitt yrkesval ökar man sannolikheten att individen fullföljer sitt val och vågar testa ett arbete.
- En stor del av det arbete som sker inom MD1 följs upp månadsvis genom konsuppladad statistik vars syfte är att synliggöra hur många kvinnor respektive män som går vidare till jobb.
- MD1 ska utgå från formella och informella kompetenser och att dessa har lika mycket betydelse i matchningen. På så sätt använder arbetsförmedlarna i MD1 inte enbart yrkeskoderna för att matcha arbetssökande utan de utgår från de kompetenser som deltagaren kan skaffa sig genom till exempel sina intressen eller fritidsaktiviteter.

(Arbetsförmedlingen analys 2021:16)

5.5 Framgångsfaktorer vid etablering

Länsstyrelsens har ett övergripande ansvar för beredskap och kapacitet i mottagandet av nyanlända. Utifrån det uppdraget anordnades 2019 i Västra Götaland ett möte med kommuner om erfarenheter av etableringsarbetet.

Följande områden identifierades som framgångsfaktorer:

- En organisatorisk och politisk vilja
För att få det utrymme och de resurser som erfordras behöver frågan prioriteras och ses som en del av kommunens ordinarie verksamhet. För en sådan inställning behövs tydliga visioner och mål, men framför allt behövs politisk vilja och stöd från kommunledning.
- En kommunövergripande struktur
För att nå framgång i arbetet med nyanländas etablering behövs en tydlig struktur som definierar roller och ansvar samt ger tydlighet i arbetssätt. En kommunövergripande struktur underlättas av att det finns en samordnande funktion för integrationsarbetet på strategisk nivå.
- Att frågor hanteras på rätt nivå av rätt aktör
Reda ut var hemvisten bör vara för olika frågor så att det blir klart för "Rätt insats av rätt aktör i rätt tid" och ett tydligt fokus på jobb och utbildning.
- Fokus på samverkan internt och externt
För den interna samverkan gäller att ta fram gemensamma mål och arbetssätt samt gemensamma bilder av utmaningar och möjligheter. Och för den externa samverkan bidrar bred och formaliserad samverkan med civilsamhället, näringslivet, statliga myndigheter, kommunalförbund och andra kommuner.
- Ett långsiktigt och strukturerat arbetssätt
När det gäller strukturella, mer politiska frågor, kan tjänstepersoners roll vara att göra analyser, synliggöra målkonflikter och ge beslutsunderlag till politiken. På individnivå är viktigt att tidigt identifiera vilka behov som finns och hur de kan mötas. Viktigt är också att det finns insatser som passar alla, exempelvis "alternativa lösningar för personer med kort utbildning" och möjlighet att "kombinera sfi med praktik eller arbete".
- En kunskapsbaserad bas
Ett arbetssätt som omfattar omvärldsbevakning, kommunikation och bevarande av kompetens vilket behövs både inom kommunens organisation och ute i samhället. Särskilt viktigt är det att behålla kompetens och bevara det institutionella minnet i tider av omorganisation och vid hög personalomsättning.
- Ett inkluderande förhållningssätt
Inkluderande innebär dialog mellan nyanlända, kommuninvånare och politiker samt mötesplatser och att kommunens ledning ser nyanlända som en resurs (Länsstyrelsen i Västra Götaland Rapport 2019:38).

5.6 Sammanfattande utmaningar vid etableringen

- Samtidigt som många nyanlända är arbetslösa och flera av dem står långt från arbetsmarknaden finns en efterfrågan på arbetskraft.
- Det är svårt att avsevärt korta tiden till arbete för flykting- och anhöriginvandrare.
- Grundläggande förutsättningar som bostad och tillgång till förskola för de yngre barnen behöver finnas på plats och är avgörande för en snabb etablering.
- Tidig kontakt med Arbetsförmedlingen är av betydelse för att komma i egen försörjning.
- Fysiskt möte mellan individ och en handläggare är ofta betydelsefullt.
- Arbetsmetoder och förhållningssätt hos handläggare kan i stor utsträckning påverka nyanländas etableringstid.
- Gruppen som ingår i etableringen är heterogen och därför bör insatser utformas utifrån olika behov.
- För att korta tiden för kvinnor kan det vara betydelsefullt att de under sin tid i etableringsprogrammet i högre utsträckning än idag deltar i mer arbetsmarknadsnära insatser som praktik, arbetsmarknadsutbildning och subventionerad anställning.
- En långsiktigt stabil etablering på arbetsmarknaden är av större betydelse än ett snabbt inträde.
- En lång period av arbetslöshet minskar möjligheten att få ett jobb i framtiden.
- Det är viktigt att det finns ett etablerat och väl utvecklat samarbete mellan berörda aktörer.
- Samverkan ska bidra med att tydliggöra parternas roller och resurser samt förväntningar
- Etableringen berör flera politikerområden och behöver därför samordning och hög legitimitet.

6. VALIDERING

Validering innebär att en persons kunskaper och kompetenser kartläggs och bedöms på ett strukturerat sätt, för studier eller arbete, oavsett hur, var eller när de förvärvats. Alla människor bär med sig kunskaper och kompetenser som ibland har tillkommit genom formell utbildning men som också kan ha förvärvats genom arbete, föreningsverksamhet eller annan icke-formell utbildning. Den samlade, faktiska kompetens som en individ har går under benämningen reell kompetens. Validering har en stor betydelse för kompetensförsörjningen då rätt kompetens är avgörande för såväl tillväxt som sysselsättning.

6.1 Valideringsarbetet i Europa

Personer med låg eller ingen examen är nästan tre gånger mer benägna att vara arbetslösa än personer med utbildning. I EU har omkring 75 miljoner människor, nästan en tredjedel av den arbetande befolkningen, låga nivåer av eller ingen kvalifikation.

Internationellt har såväl Unesco och OECD som EU redan sedan början av 1970-talet lyft fram validering som en viktig hörnsten i det livslånga lärandet. Att främja validering på europeisk nivå lyftes första gången 1995 i den så kallade vitboken om utbildning och lärande (EU-kommissionen 1995). I Lissabonstrategin 2001 fastslogs att EU skulle vara världens mest avancerade kunskapsekonomi senast 2010. Inom ramen för strategin betraktades det livslånga lärandet som ett viktigt verktyg för att främja anställningsbarhet, anpassningsförmåga och mobilitet hos EU:s medborgare.

År 2004 antog Europeiska unionens råd fyra principer som medlemsstaterna bör utgå ifrån vid validering av icke-formellt och informellt lärande.

- Validering av icke-formellt och informellt lärande bör vara frivillig och lika tillgänglig och rättvis för alla sökande.
- Respektive aktör bör inom sitt område fastställa lämpliga system och metoder för validering som också bör omfatta kvalitetssäkring. Även vägledning och information om hur individen kan nyttja och använda validering inom respektive område bör tillhandahållas.
- Valideringsprocessen ska vara kvalitetssäkrad, rättvis och transparent.
- För trovärdighet och legitimitet ska system och metoder för validering respektera de berörda aktörernas rättmätiga intressen och säkerställa deras balanserade deltagande.

I juni 2010 ersattes Lissabonstrategin med en ny strategi, Europa 2020. I dagsläget pågår ett omfattande europeiskt arbete för att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden och att tillvarata de kvalifikationer som en person har förvärvat på olika sätt.

Fragmenterade system för validering är dock fortfarande en utmaning vad gäller valideringsarbetet i många länder. Cedefop med säte i Grekland och en av EU:s decentraliserade byråer med syfte att stödja den europeiska yrkesutbildningspolitiken har som uppdrag att följa upp hur länderna som ställt sig bakom rekommendationen om validering arbetar med implementeringen. År 2016 visade undersökningen att cirka 60 % av länderna hade infört, eller strävar efter att införa, ett sammanhållet system för validering.

Både Island och Finland har utvecklat valideringsarbetet och har goda erfarenheter sedan lång tid tillbaka.

ISLAND

Island har heltäckande statistik över validering inom vuxenutbildning på gymnasial nivå. Enligt uppgifter från Arbetslivets utbildningscenter (ETSC) kan utbildningstiden i genomsnitt förkortas med 1,5 år efter en validering. Utbildningarna är normalt 3–4 år, inklusive arbetsplatsförlagt lärande, vilket innebär att validering förkortar studietiden med i genomsnitt 40–50 %. Den efterföljande kompletterande utbildningen kan dessutom oftast genomföras på kortare tid än motsvarande utbildning för heltidsstuderande.

FINLAND

Validering av tidigare förvärvat kunskaper går i Finland långt tillbaka i tiden och är relativt väl etablerat inom utbildningssystemet. Det finns ingen specifik lag om validering utan verksamheten regleras inom respektive utbildningsform. Validering är en rättighet för individen och en persons tidigare förvärvade kunskaper, oavsett när och var den har förvärvats, ska kunna valideras. Finland har också ett väl utvecklat system för vägledning och individualiserad studieplanering för studerande genom hela utbildningssystemet. De individuella studieplanerna framhålls som ett bra verktyg för att synliggöra kunskaper och färdigheter som individen redan tillägnat sig genom tidigare studier eller erfarenhetsbaserat lärande.

I Finland är validering i stort sett avgiftsfri för individen och valideringsutförare får i de flesta fall ersättning från staten. Eftersom validering är en integrerad del i det formella utbildningssystemet finns inga öronmärkta pengar för validering. Ersättningsystemet för yrkesutbildning baseras på uppnådda hela eller delar av kvalifikationer (completed units), på övergång till arbete eller vidare studier efter utbildningen samt på återkoppling från de studerande och arbetsgivare (SOU 2020:69).

6.2. Valideringsarbetet i Sverige

Matchningen på den svenska arbetsmarknaden har försämrats betydligt de senaste åren. Statistik från OECD visar att år 2019 var 37 % av samtliga anställda i Sverige i åldern 15–64 år felmatchade, vilket är en något högre andel än genomsnittet i OECD. Dessutom är felmatchningen större bland utrikes födda än bland inrikes födda där skillnaden också är betydligt större i Sverige än i de flesta EU-länder.

Samtidigt förändras kompetenskraven genom bland annat digitalisering och automatisering. OECD (2019) uppskattar att cirka 14 % av de befintliga jobben riskerar att försvinna de kommande femton till tjugo åren till följd av automatisering, medan 32 % av jobben kommer att förändras radikalt vilket förväntas ha störst negativ effekt på sysselsättningen för arbetskraft med lägre kvalifikationer. Ovan utmaningar ställer höga krav på möjligheter till livslångt lärande där tillgång till validering utgör en viktig del.

Det har inte funnits en sammanhållen reglering om validering i Sverige utan validering har setts på olika sätt inom olika områden. I slutbetänkandet av Valideringsdelegationen år 2019 trycker man på behovet av en samlad strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande där validering blir en viktig beståndsdel.

Valideringsdelegationen beskriver hur Sveriges valideringsarbete har präglats av projekt och tillfälliga satsningar där vissa perioder med hög aktivitet har avlösts av perioder där valideringsarbetet inte prioriterats. Detta har resulterat i att Sverige, till skillnad mot många andra länder, till viss del saknar grundläggande institutionella förutsättningar för ett nationellt sammanhållet system för validering.

Staten tog ett ansvar för att främja och utveckla arbetet med validering genom att inrätta Valideringsdelegationen. Ett viktigt fokus var att främja utvecklingen av validering mot arbetslivets krav på kompetens för anställningsbarhet. I samverkan med olika branscher utvecklade delegationen bland annat modeller och metoder för validering av yrkeskompetens. Sammantaget utvecklades valideringsmodeller inom 24 branscher som omfattade över 100 yrkesroller.

En annan viktig förutsättning för ett långsiktigt nationellt valideringsarbete är också beslutet år 2015 om att införa den nationella referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF). SeQF är, i likhet med EQF, indelad i åtta nivåer och för varje nivå finns deskriptorer som beskriver läranderesultat i form av kunskaper, färdigheter och kompetenser

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) är sedan 2009 den nationella samordningspunkten för EQF/SeQF. MYH ansvarar också för att pröva ansökningar om nivåplacering av kvalifikationer från arbetslivets organisationer, utbildningsanordnare och andra myndigheter som utfärdar kvalifikationer utanför det formella utbildningssystemet. Dessutom har myndigheten ansvaret för att kvalitetsgranska nivåplacerade kvalifikationer.

Validering är i Sverige decentraliserat och genomförs av en mängd olika utförare inom respektive utbildningsform och i arbetslivet tex utbildningsanordnare inom kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskola, universitet och högskolor samt valideringsutförare som godkänts av bransch, yrkesnämnd eller annan partsgemensam organisation.

6.3 Validering inom arbetslivet

I Sverige finns ett antal branschmodeller för olika yrkesroller som kan användas av arbetsgivare för att validera anställdas kompetens. Branscherna äger sina valideringsmodeller och ansvarar för att utse och godkänna utförare av branschvalidering.

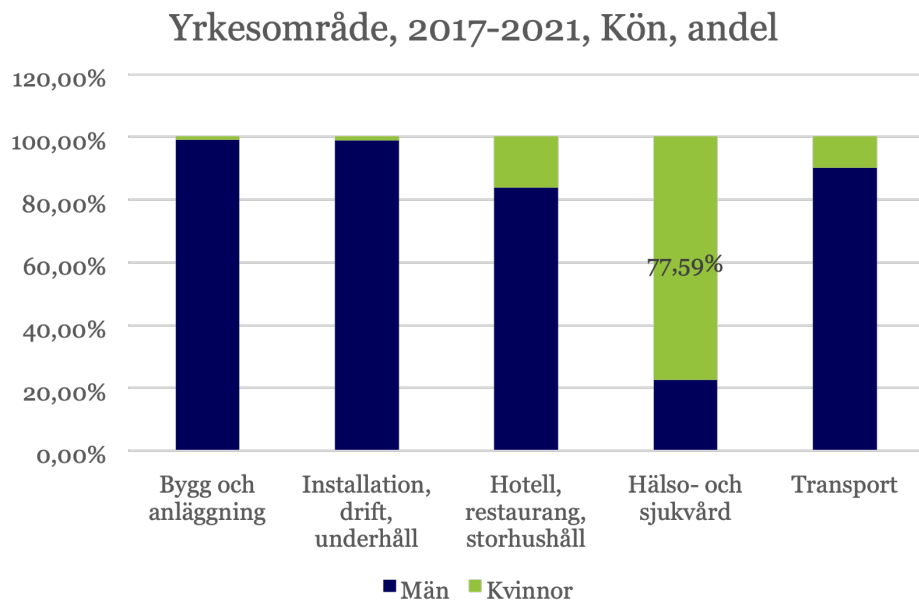
Som en förstärkning i arbetet med branschvalideringar har regeringen beslutat om en förordning om statsbidrag för utvecklingsarbete. I och med den nya förordningen och de 10 miljoner kronor som sedan 2020 årligen ges kommer stödet för utveckling, anpassning och revidering av kvalifikationer och branschmodeller för validering också att bli mer långsiktigt. Förordningen administreras av Myndigheten för yrkeshögskolan.

Valideringsdelegationen bedömer att branschvalideringens koppling till det formella utbildningssystemet i dagsläget är ganska svag. De flesta branschmodeller avser kompetenskrav motsvarande anställningsbarhet i yrket, vilket innebär att det framför allt är yrkeskurser inom den kommunala vuxenutbildningen (komvux) som är relevanta för motsvarande kompetens.

Det har pågått en nationell kraftsamling med mer omfattande valideringsprojekt som kan bidra till strukturerande effekter. Exempel på ett sådant projekt är Branschvalidering – operativ och strategisk samverkan (BOSS). BOSS-projektet bedrevs under åren 2018–2019 av MYH tillsammans med ett 20-tal branscher och syftade till att öka nyttan och användningen av validering för arbetsgivare och individer.

Vi ser också att majoriteten av branschmodellerna finns inom traditionellt mansdominerade områden vilket är en anledning till könsfördelningen bland de personer som anvisas till validering är skev.

Diagram 3 Anvisade valideringar med fördelningen mellan män och kvinnor i några yrkesområden.



Källa Arbetsförmedlingen.

I nedan tabell redovisas antalet genomförda valideringar under åren 2015–2018 för 15 av modellerna. Sammantaget validerades drygt 18 200 personer under perioden. Fyra modeller står för 84 procent av dessa valideringar: CNC-teknik, Industri-teknik Bas, Städ- och servicemodellen samt Trädgårdsanläggning. Den totala omfattningen är dock större eftersom uppgifter för samtliga modeller inte har kunnat lämnas, exempelvis för vård och omsorg som under tidigare år har svarat för ett betydande antal valideringar. Några modeller är också nya och inga valideringar har genomförts ännu.

Tabell 12 Antalet genomförda valideringar per branschmodell 2015 2018

BRANSCHMODELL	2015	2016	2017	2018	TOTALT
Bygg	i.u.	183	171	121	475
CNC-teknik	923	729	1 119	790	3 561
Elteknisk validering1	70	100	400	400	970
Fastighet/FAVAL	5	10	53	102	170
Frisör	24	22	19	34	99
Gjuteri	30	30	25	0*	85
Grafisk validering1	-	-	-	30	30
Hotell & Restaurang	-	103	70	63	236
Industriteknik Bas	326	904	1 098	1 010	3 338
Måleri	149	138	111	118	516
Naturbruk	94	42	32	36	204
SRY Städ & Service	1 668	1 393	989	1 158	5 208
Trädgårdsanläggning	294	501	531	1 802	3 128
Träteknisk validering	-s	50	30	30	110
VVS	12	21	21	20	74
SUMMA	3 595	4 226	4 669	5 714	18 204

SOU 2019:69

Endast två av branscherna har kunnat redovisa antalet valideringar uppdelat på kvinnor och män: frisör och VVS. I nuläget dominerar traditionellt mansdominerade yrkesroller.

I tabellen redovisas antalet unika personer som anvisats till validering av Arbetsförmedlingen 2014–2018. Totalt validerades 5 275 arbetssökande under denna period. Under 2018 skedde flest valideringar inom yrkesområdet bygg och anläggning (337, varav 142 träarbetare/ snickare), följt av måleri (156), elteknik (133) och restaurang (120, samtliga kockar).

Tabell 13 Antal unika personer som anvisats till validering av Arbetsförmedlingen 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018	TOTALT
Kvinnor	319	501	435	30	23	1 308
Män	714	864	1 016	589	784	3 967
Totalt	1 033	1 365	1 451	619	807	5 275

Källa: Arbetsförmedlingen.

Anm. Uppgifterna avser valideringsinsatser som är upphandlade både enligt lagen om valfrihet (LOV) och enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). Uppgifterna i Arbetsförmedlingens årsredovisning för 2018 avser endast validering som är upphandlad enligt LOV.

Det pågår i dagsläget arbete för att stärka och operationalisera valideringsarbetet i Sverige. I ESF-projektet Valideringslyft som pågår till och med 2022 samverkar nationella och regionala aktörer för att skapa en regional infrastruktur för validering i arbetsliv och utbildning. Projektet har som mål att öka förutsättningarna för regionerna att arbeta med validering som del i det regionala kompetensförsörjnings- och sysselsättningsarbetet. Metodstöd och kartläggningsverktyg arbetas fram i syfte att ta fram regionala utvecklingsplaner. Arbete pågår också för att utveckla regionala lärcentra som ska bistå i valideringsarbetet.

YH-flex är ett annat pågående initiativ som innebär snabbspår till examen. YH-flex är till för personer som redan har yrkeskunskaper som motsvarar en betydande del av en yrkeshögskoleutbildning. Syftet med initiativet är att utveckla modeller för omfattande tillgodoräknande och med tillgodoräknande som utgångspunkt genomföra individualiserad komplettering mot examen. Försöksverksamheten ska återrapporteras till regeringen 2023.

Ett annat intressant initiativ är Kompetensslussen som hjälpt nysvenskar att validera sina kunskaper inom textil sömnad och genomföra yrkesutbildning för vuxna inom sömnadsyrket. Projektet har genomförts i samverkan mellan Boråsregionen, Borås kommun, Stiftelsen Proteko m.fl. aktörer. Arbetet fortsätter även efter avslutat projekt och man ser möjligheter att använda den framtagna valideringsmodellen även inom andra yrken. När det kommer till Arbetsförmedlingens upphandling av validering- och arbetsmarknadsutbildning så sker upphandling av dessa separat vilket gör att det blir svårt att samordna och nyttiggöra resultatet av en validering.

Några branscher vittnar om att upphandling enligt LOV visserligen ökar det möjliga utbudet av valideringsleverantörer, men då Arbetsförmedlingen inte kan garantera några volymer blir det för många som ska dela på en alltför liten kaka. Det blir också en prispress som kan leda till kvalitetsbrister i utförandet. År 2019 var det sju yrkesområden som kom upp i valideringsvolymerna över 100 deltagare och år 2020 hade yrkesområdena med dessa volymer krympt till fem (MUH uppföljning validering).

6.4 Analys och utvecklingsbehov inom validering

- Validering är ett verktyg som kan bidra till att lösa de akuta kompetensförsörjningsproblemen, underlätta rörligheten på arbetsmarknaden, bidra i omställning och förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Den strukturomvandling som sker på arbetsmarknaden till följd av bland annat den pågående tekniska utvecklingen och den demografiska utvecklingen ökar behoven av att synliggöra och ta tillvara hela arbetskraftens kompetens. Det gäller såväl yrkesverksamma som personer som är arbetslösa eller riskerar arbetslöshet.
- Tillgången till kompletterande utbildning efter en validering mot branschernas kompetenskrav behöver öka. Behov av utveckling för mer flexibel kompletterings-utbildning kopplad till valideringsinsatser. Utmaningen är att passa ihop validerings- och utbildningsinsatser för individen.
- Nationell statistik över omfattningen av validering inom kommunal vuxenutbildning, högskolan och branschvalidering är bristfällig eller saknas helt. När det gäller branschvalidering ansvarar respektive bransch för att ta fram statistik över omfattningen av validering mot arbetslivets kvalifikationer (branschvalidering).
- Tillgången till branschmodeller behöver breddas till att omfatta fler yrken. Branschvalideringens koppling till det formella utbildningssystemet, främst kurser inom den kommunala vuxenutbildningen (komvux), bedöms också vara relativt svag.
- Enligt en analys från Arbetsförmedlingen täcker de upphandlade branschmodellerna tillsammans med snabbspåren ungefär 75 % av behoven av validering bland arbetssökande inom de bristyrken som myndigheten identifierat. Efterfrågan på validering är också hög bland nyanlända invandrare.
- Utvecklingen av validering bör utgå utifrån lokala behov och vara förankrade i branscherna.
- Initiativen kan också vara centrala såväl nationella som på EU-nivå.
- Branschorganisationernas valideringssystem bedömer faktisk kompetens (summativ validering) samt skattar det som krävs för att nå erforderlig kompetens (formativ validering). Det är också viktigt att fånga den informella kompetensen (tyst kunskap och mjuka kompetenser) eftersom den gör individen anställningsbar.
- Ökad validering kan förkorta inträde på arbetsmarknaden och därmed bli en samhällsekonomisk vinst. Det är också av stort direkt värde för arbetsgivare vid kompetensutveckling av anställda.
- Att förkorta utbildningen kan värderas olika mellan individer. För vissa personer kan deltagandet i en utbildning vara värdefullt för möjligheten att bekräfta, uppdatera och få perspektiv på sitt tidigare förvärvade kunnande.
- Samordningsbehov – validering genomförs av en mängd olika aktörer inom olika områden: utbildningsanordnare inom kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskola, universitet och högskolor, samt valideringsutförare som godkänts av bransch, yrkesnämnd eller annan partsgemensam organisation. Berörda myndigheter har uppdrag att främja och stödja utvecklingen och användningen av validering inom utbildning och arbetsliv. I detta ansvar ligger att verka för kvalitet och likvärdighet i valideringsarbetet.
- Det pågående arbetet med att utveckla ett nationellt och europeiskt valideringsramverk behöver inkludera fler yrken och branscher inom hantverk som medverkar i uppbyggnaden och operationaliseringen av branschvalideringen.
- Behov finns även av regionala lärcentra specialiserade inom valideringsområdet, där ett arbete är påbörjat för att skapa dessa regionala arenor och fylla med rätt kompetens.
- Behov finns också av att utforska hur mästar-/gesällbrev som är vanligt förekommande inom hantverk kan integreras i det pågående arbetet för att utveckla och implementera Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF).
- Validering ger också en kvalitetssäkring där kunderna kan bedöma kompetens hos utförare.

7. LÄRLINGSVERKSAMHET OCH ARBETSPLATSFÖRLAGT LÄRANDE

Lärlingsutbildning syftar till att ge eleverna en grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och möjlighet att få kunskaper inom yrkesområdet under en handledares ledning på en arbetsplats.

Lärlingsutbildning har samma behörighetsregler, kunskapskrav och examensmål (gymnasieskolan) eller program mål (gymnasiesärskolan) som utbildningen som bedrivs på en skola eller inom komvux.

Det finns idag ett antal olika former av lärlingsutbildningar.

Gymnasial lärlingsutbildning är ett av två sätt att gå ett yrkesprogram. En elev som går lärlingsutbildning i gymnasieskolan eller gymnasiesärskolan gör minst hälften av utbildningen på en eller flera arbetsplatser. Lärlingsutbildning är möjlig i alla yrkesprogram i gymnasieskolan och alla nationella programmen i gymnasiesärskolan.

Lärlingsutbildningen använder sig av samma ämnesplaner som skolförlagd yrkesutbildning. Utbildningen leder till samma yrkesexamen som skolförlagd utbildning. I gymnasieskolan kan lärlingsutbildningen börja första, andra eller tredje läsåret.

Lärlingsliknande utbildning på introduktionsprogram är utbildning som i huvudsak inte är skolförlagd. Det innebär att mer än hälften av utbildningen, räknat från och med det läsår som eleven påbörjar den lärlingsliknande utbildningen, genomförs som arbetsplatsförlagt lärande, APL.

APL är lärande på en eller flera arbetsplatser utanför skolan. Syftet är att eleverna ska utveckla yrkeskunskaper och en yrkesidentitet samt förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats. APL innebär att kurser eller delar av kurser förläggs till en eller flera arbetsplatser.

Vid gymnasial lärlingsutbildning är det obligatoriskt att upprätta ett skriftligt utbildningskontrakt för varje elev och arbetsplats där eleven gör APL. Det är skolhuvudmannen som ansvarar för att utbildningskontrakt upprättas.

Elever som går en lärlingsutbildning inom något av gymnasieskolans yrkesprogram kan bli anställda i en ny anställningsform: tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning. Gymnasial lärlingsanställning innebär att eleven ingår avtal om en tidsbegränsad anställning med den arbetsplats där eleven gör sitt arbetsplatsförlagda lärande. En elev kan fortsätta sin gymnasiala lärlingsutbildning även om anställningen upphör. Däremot kan inte en lärlingsanställning fortsätta om utbildningskontraktet upphör.

Lärlingsutbildning kan anordnas inom kommunal vuxenutbildning och komvux som särskild utbildning. Kunskapskraven för lärlingsutbildning är de samma som motsvarande utbildning som bedrivs i skolmiljö eller inom gymnasieskolan. Det innebär att eleven kan gå kurser, eller delar av kurser, på en eller flera arbetsplatser. På arbetsplatsen har eleven en handledare. Bara den som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt anses vara lämplig får anlitas som handledare.

Syftet med lärlingsutbildning för vuxna är att ge en grundläggande yrkesutbildning, ökad yrkeslivs-erfarenhet och en möjlighet att under en handledares ledning få kunskaper inom ett yrkesområde. Kommuner kan ansöka om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna.

Inom yrkeshögskolan finns så kallade "Utbildningar inom smala yrkesområden" där man mår om att behålla yrkesverksamma inom specifika hantverksyrken som bedöms spela en viktig roll. Exempel på lärlingsutbildningar som finns är Hantverkslärling som är en utbildning för vuxna inom vissa hantverksyrken (ett 70-tal yrken beslutade av Utbildningsdepartementet) och som drivs av stiftelsen Hantverk & Utbildning.

För Stockholmsregionen bedriver Hantverksakademien yrkeshögskoleutbildning inom vissa smala hantverksyrken. Utbildningarna äger rum hos en hantverkare på valfri ort. För att söka till utbildningen ska man ha gymnasieutbildning inom sökt yrke eller gymnasieutbildning samt ett års praktisk erfarenhet inom sökt yrke. Utbildningarna består av 2,5 års heltidsstudier hos Stiftelsen för Hantverk & Utbildning och 2 års heltidsstudier vid Hantverksakademien.

7.1 Erfarenheter av lärlingsverksamhet

Det finns ett flertal skäl till att bedriva och utveckla lärlingsverksamhet. Tillgången till rätt kompetens blir en alltmer akut fråga för näringslivet och kan hindra företagen från att växa. Särskilt drabbade är industriföretagen och arbetsplatser med behov av praktisk kompetens, däribland bygg- och installationsbranschen. Gemensamt för många av de yrken som efterfrågas är att de kräver en yrkesförberedande gymnasieutbildning. Även inom transport-, bygg- och installationsbranschen är behovet stort. Exempelvis skulle man redan idag behöva anställa 10 000 installatörer, för att möta efterfrågan inom branschen.

Som ett led i att öka statusen och höja söktrycket till yrkesprogrammen driver Västsvenska Handelskammaren initiativet Svensk Gymnasielärling. Initiativets syfte är att sprida kännedom om gymnasiala lärlingsanställningar (GLA) samt stötta elever, skolor och arbetsgivare som är engagerade i utbildningsformen.

Det finns tre sätt att läsa gymnasiets yrkesprogram:

- Den kan dels vara skolförlagd, vilket innebär att eleven läser majoriteten av sin utbildning i skolan och tillbringar minst 15 veckor på en arbetsplats.
- Den kan läsas som en lärlingsutbildning (GLU). Då är minst 55 veckor, alltså mer än halva gymnasietiden, förlagd på en arbetsplats.
- Sedan 2016 finns även möjligheten att läsa gymnasial lärlingsanställning (GLA).

Under 2018 har Västsvenska Handelskammaren arbetat intensivt för att sprida och vidareutveckla Svensk Gymnasielärling. Bland annat skapades en helt ny roll, GLA-koordinatör, för att kvalitets-säkra elevens arbetsplatsförlagda lärande. Under året gjordes även en undersökning av företagens syn på skolsamarbeten. I den framkom att företagets största bekymmer när de tar emot elever i verksamheten är bristen på förkunskaper hos eleverna. För att underlätta för både företag och elever togs därför fram medarbetar- och arbetsgivarhandböcker.

Utöver pilotskolorna är det endast enstaka skolor som tagit steget att erbjuda lärlingsanställningar och många företag väntar fortfarande på engagerade ungdomar att anställa. Därför har Västsvenska Handelskammaren under året sett till att engagera ytterligare fem handelskamrar, samt två regionala utvecklingsbolag, i arbetet med Svensk Gymnasielärling.

Redan efter två år får GLA som utbildningsform ett högre betyg av arbetsgivarna än GLU, den etablerade formen av lärlingsutbildning. Eleven får genom anställningen ett bevis på att hen är viktig för arbetsgivaren och värd att satsa på, vilket skapar ett engagemang hos både elev och arbetsgivare som höjer kvaliteten på lärandet.

Resultatet av undersökningen visar att lärlingarna är omtyckta på sina arbetsplatser, 77 % av GLA-arbetsgivarna och 71 % av GLU-arbetsgivarna svarar att lärlingarna är mycket uppskattade. Även handledarrollen tycks öka motivationen hos berörda medarbetare, 60 respektive 47 % instämmer i hög grad till detta påstående.

Den största utmaningen för GLA-arbetsgivaren med att ha en lärling på arbetsplatsen är att planera så att man kan ge lärlingen en utbildning som motsvarar skolans förväntningar och att styra utbildningen efter lärlingens behov snarare än företagets. För GLU-arbetsgivaren är den största utmaningen att finna tid till handledning av eleven.

Framtiden för lärlingseleverna ser ljus ut. 8 av 10 arbetsgivare till GLA-elever kan tänka sig att anställa lärlingen efter avslutad yrkesexamen, motsvarande siffra för GLU-arbetsgivare är 6 av 10 (Västsvenska handelskammaren 2019).

7.2 Analys och utvecklingsbehov inom lärlingsverksamhet

- Yrkesutbildning och lärlingsverksamhet har låg attraktionskraft och det saknas också kunskap hos Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och SYV om möjligheterna med denna utbildningsmöjlighet. Samtidigt har antalet elever som väljer lärlingsutbildning ökat.
- Viktigt är lärlingsutbildnings koppling till arbetslivet t ex via branschorganisationer. Eleverna blir mer motiverade om de vet att studierna leder till arbete.
- Gymnasial lärlingsanställning är en modern men outnyttjad form av gymnasieutbildning. Precis som vid en gymnasial lärlingsutbildning tillbringar eleven hälften av sin utbildningstid i skolan och den andra hälften på en arbetsplats. Den lärlingsanställda eleven blir anställd och får lön under sin studietid. För att säkerställa att elevens yrkeskompetens matchar arbetsmarknadens behov är arbetsgivaren delaktig i utformningen av utbildningen.

8. MATCHNING ARBETSLÖSA MED ARBETSGIVARE

Arbetsmarknaden har över tid präglats av matchningsproblem både på grund av strukturomvandling med de trögheter som detta medför och på grund av bristande matchningsmetoder och arbetssätt. För närvarande lyfter flera organisationer fram det nuvarande och kommande problemet med obalans på arbetsmarknaden.

8.1 Matchningsproblematik, rekryteringsosäkerhet och sökfriktioner

Rekryteringsproblem och arbetslöshet kan samexistera i en ekonomi. En förklaring till detta är att arbetssökande och vakanser ofta återfinns på delvis åtskilda arbetsmarknader. Strävan att få utbuds- och efterfrågesidan att mötas på ett så effektivt sätt som möjligt brukar sammanfattas som en strävan efter förbättrad "matchning". Brist på matchning kan uppstå av olika skäl, vakanser och arbetslösa kan finnas på olika geografiska platser, olika kompetensnivåer eller kompetensriktning. Ett annat problem kan vara att det är svårt för arbetsgivare att veta om de arbetssökande har rätt kompetens för de vakanser som uppstår. Situationen kan även förvärras av att arbetsgivare väljer att inte påbörja rekryteringsprocesser om de tror att sannolikheten att hitta rätt person är låg, vilket gör det svårt för arbetstagare att veta var de ska leta efter ett lämpligt arbete. Den typ av matchningsproblem, som egentligen har att göra med informationsbrister mellan arbetssökande och potentiella arbetsgivare, brukar sammanfattas med begreppet *sökfriktioner*.

Mycket talar för att de grupper som framför allt har problem med att hitta rätt på arbetsmarknaden är unga lågutbildade och invandrade. Det är sannolikt att osäkerheten är värst för dem som saknar utbildning, eftersom högutbildade ungdomar har ett mer flerdimensionellt underlag som arbetsgivare kan bedöma. Mycket tyder också på att informationsproblemen är större för de som söker arbete från arbetslöshet. Informationsproblemen är av naturliga skäl i allmänhet större för invandrade personer som ofta har såväl arbetslivserfarenhet som utbildning från ett helt annat sammanhang. Det gör det svårt för arbetsgivare att bedöma huruvida en utlandsfödd sökande passar för ett visst jobb. Arbetsgivare tvingas i viss utsträckning gissa om personens kvalifikationer, och om arbetsgivare ogillar osäkerhet i anställningsprocessen kommer dessa personer att missgynnas. Flertalet undersökningar visar att majoriteten av alla jobb tillsätts via informella kontakter. Detta relativt anmärkningsvärda faktum återspeglar att såväl arbetstagare som arbetsgivare använder sig av sådana kontakter i sitt jobbsökande. Det faktum att informella rekryteringskanaler spelar en så viktig roll har stor betydelse för den som är intresserad av att effektivisera arbetsmarknadens funktionssätt. Det innebär nämligen att ett kontaktnät i sig är en viktig form av kapital för den som letar efter arbete. Insikten om informationsproblemens stora betydelse och arbetsgivares tendens att hantera dessa genom att anställa via informella kontakter lär oss mycket om hur olika insatser bör konstrueras. Ett konkret exempel på hur denna insikt kan användas inom arbetsmarknadspolitiken är att hjälpa till att matcha de arbetssökande mot arbetsgivare genom aktiva kontakter med de senare. Erfarenheterna från denna typ av arbetsgivarinriktad förmedling är tämligen goda även i fall då den riktats mot svaga grupper.

Denna typ av förmedlingsarbete skiljer sig dock markant från ett arbete som bara riktar sig direkt till de arbetslösa. Arbets sättet är både arbetsintensivt och dyrt, men samtidigt är kostnaderna marginella i jämförelse med exempelvis arbetsmarknadsutbildning. På samma sätt visar erfarenheter från en mängd olika områden, inklusive arbetsmarknadsutbildningar av olika slag, gymnasieskolans utformning och integrationsinsatser, att utbildningsinsatser har större möjligheter att lyckas om kontakter med arbetsgivare integreras som en viktig del i insatserna. Det är också viktigt att notera att kontakternas effekter i stor utsträckning kan fungera som ersättning för formell utbildning när det gäller att signalera existerande kompetens. Kontakternas betydelse är således särskilt stor för dem som misslyckas med att tillgodogöra sig en väl erkänd utbildning (IFAU 2017).

8.2 Matchning från dag 1

I projektet Matchning från dag 1 som beskrivs under 7.4 tillämpas erfarenheterna som beskrivs ovan dvs ett mer personalintensivt arbete och i nära kontakt med arbetsgivare. Den slutsats Arbetsförmedlingen drog av detta projekt 2020 dvs ett år innan avslut var att

”med rätt utformade insatser går att matcha arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden, och att matchningsinsatser därmed är en möjlig strategi för att öka utrikesfödda kvinnors sysselsättningsgrad. Kostnadseffektivitetsberäkningarna visar dessutom att matchningsinsatser riktade till arbetssökande med stort avstånd till arbetsmarknaden ser ut att kunna genomföras utan större kostnadsökningar relativt befintliga arbetsmarknadspolitiska insatser, och att det finns potential till samhällsekonomiska vinster på något års sikt.” (Arbetsförmedlingen analys 2020)

I samma analys görs en kostnad/effektivitetsberäkning genom att identifiera insatskostnader och samhällsintäkter vilket visar att modellen är lönsam efter två år för de individer som fått en anställning. Ett annat sätt att räkna är att jämföra Arbetsförmedlingens upphandlade KROM-tjänster vilket vid en jämförelse med MD1 visar att denna metod är effektiv. Dvs den når samma resultat för en svårare grupp till en mindre kostnad.

8.2 Arbetsförmedlingens nya matchningstjänst – KROM

Under våren 2020 introducerade Arbetsförmedlingen en ny matchningstjänst; Kundval Rusta och Matcha (KROM). I KROM upphandlas fristående aktörer som ansvarar för att de arbetssökande går till arbete eller studier. Det är de arbetssökande som själva får välja vilken leverantör de vill ha hjälp av. I KROM används ett statistiskt profileringsverktyg för att bedöma huruvida en person är lämplig för tjänsten eller inte, samt i vilken nivå (A, B eller C) den arbetssökande bör hamna i om denne bedömts lämplig. De som bedöms ha lägst chanser och därmed störst behov av hjälp ska antingen få fördjupat stöd utanför tjänsten eller delta i nivå C i tjänsten; de som bedöms ha bättre chanser och därmed mindre behov av hjälp ska istället ta del av självservice utanför tjänsten eller delta i nivå A i tjänsten. Leverantörerna har frihet att själva utforma innehållet i de insatser som de väljer att erbjuda deltagarna dvs de kan själva ta fram metoder och arbetssätt som leder till förbättrade resultat. Ersättningsmodellen i KROM innebär att grundersättningen är låg och den resultatbaserade ersättningen högre. Syftet med den mer resultatbaserade ersättningsmodellen är att skapa tydliga incitament för aktörerna att nå önskade resultat, så att deltagarna så snabbt som möjligt hittar jobb eller påbörjar utbildning.

Under 2021 har Arbetsförmedlingen identifierat ett antal utvecklingsområden för KROM:

- Högre träffsäkerhet och minska antalet med för höga eller för låga jobbchanser att delta i KROM.
- Det är för få som får tillgång till tjänsten.
- Det behövs en större enhetlighet i bedömningar och beslutsfattande.
- Oklart varför det finns diskrepans mellan arbetsförmedlare och det statistiska verktyget
- Lång väntetid på beslut.
- Uppföljningen bör utvecklas.
- Utveckla strategier för att ta hand om de deltagare som är kvar i arbetslöshet när anvisningstiden är slut (Arbetsförmedlingen 2021).

8.3 Snabbspår för bristyrken

Snabbspåren riktar sig till nyanlända som har en etableringsplan eller är på väg att upprätta en etableringsplan, nyanlända som de senaste tolv månaderna har avslutat sin etableringsplan samt övriga nyanlända som de senaste tre åren har beviljats uppehållstillstånd. Deltagarna ska ha tidigare erfarenhet eller utbildning inom ett bristyrke. För varje snabbspår finns en central överenskommelse, där Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter var och en åtar sig ansvar inom olika områden relevanta för snabbspåret. Snabbspåren har olika utformning, men följer i princip tre steg:

- i. En kartläggning av den nyanländes förutsättningar, vilket kan ske genom en självskattning eller en bedömning av utländska examensbevis.
- ii. En bedömning av om den nyanländes utbildning och yrkeserfarenhet kan matchas mot efterfrågad kompetens på arbetsmarknaden, vilket kan ske genom en yrkeskompetensbedömning hos en arbetsgivare under tre veckors praktik eller genom branschvalidering.
- iii. En komplettering av den nyanländes kunskaper utifrån de behov som har identifierats under yrkeskompetensbedömningen eller valideringen, vilket kan ske genom utbildning eller praktik.

Parallellt med hela processen studerar den nyanlände svenska genom av Arbetsförmedlingen upphandlad yrkessvenska och/eller genom sfi eller svenska som andraspråk. Deltagaren får etableringsersättning eller aktivitetsstöd. Arbetsgivarna kan få ersättning, till exempel för yrkeskompetensbedömningen. (IFAU RAPPORT 2021:7)

Det är troligt att arbetsgivare kommer att uppleva en ökad brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser under prognosperioden trots att arbetslösheten fortfarande är hög. Det grundar sig dels på att det redan innan pandemin fanns en begränsad tillgång till arbetskraft med efterfrågade kompetenser, dels på att kompetenskraven ökat eller förändrats i spåren av den påskyndade strukturomvandlingen. En mer avancerad arbetsmarknad ställer högre krav på arbetskraftens kompetenser då innehållet i vissa yrken förändras och andra yrken försvinner, vilket riskerar att öka obalanserna. Även om alla jobb som försvunnit inte kommer tillbaka så kommer nya jobb skapas där andra kompetenser efterfrågas. Arbetskraften har därför ett behov av omställning och utbildning. För att minska obalanserna på arbetsmarknaden framöver behöver tillgången på efterfrågade kompetenser öka för att motsvara de kompetenskrav som finns på arbetsmarknaden. Det blir därför helt centralt att underlätta samt att motivera och vägleda fler till utbildning som leder till arbete. Mer flexibla möjligheter för utbildning, omställning och kompetensutveckling är därför nödvändiga. Samtidigt behöver utbildningssystemet bli mer lättöverskådligt för att underlätta möjligheten för arbetslösa i behov av utbildning att påbörja studier (Arbetsförmedlingen Arbetsmarknadsutsikter 2021).

8.4 Utvecklingsbehov

- Det behövs en bättre vägledning och matchning mellan ungas gymnasieval och efterfrågan på arbetsmarknaden.
- Matchningsproblematiken omfattar flera problemområden och därför också flera programområden. De finns behov av att samtidigt stödja och rusta individer som att öka samordningen med mål att förbättra matchning och kompetensomställning genom satsningar på rådgivning, entreprenörskap, innovation och kompetensförsörjning parallellt.
- Det behövs relevanta modeller för kostnad och intäktsberäkningar som kan ge underlag till att bedöma metoders effektivitet.
- Matchningsproblemet för hantverksyrken kan inte lösas med teknokratiska modeller som tillämpas när det finns standard. Matchning till hantverksyrken kräver förståelse och inlevelse för yrket samt personkännedom om de sökande. Därför är modellen MD1 väl i linje med den matchningsproblematik som gäller för hantverkare och bör kunna omfatta dessa yrken.
- Mångfalden av utmaningar bör mötas med mångfald av insatser och inte en standard.

9. KÖNSSEGREGERADE ARBETSMARKNADEN INOM HANTVERKSYRKEN

Arbetsmarknaden i Sverige är fortfarande starkt könssegregerad och detta gäller även inom hantverksyrkena (se ovan bl a 5.1). Trots att vi i Sverige har starka individualistiska och frihetliga värderingar och vill forma vårt liv efter eget huvud, oberoende av traditionella och religiösa föreställningar bestämmer ändå kön i hög grad vad vi arbetar med. I de tio mest mansdominerade yrkena, utgör kvinnorna omkring en procent. Omvänt är bara några procent av sjuksköterskorna och förskollärarna män.

Förutom att arbetsmarknaden är könssegregerad är även ingången till arbetsmarknaden den samma dvs via utbildningen. Dels handlar det om traditionella könskodade val av boende i Sverige. Detta förstärks av många av de nyanlända som kommit under de senaste åren. I en studie som gjorts av IFAU (Rapport 2021:14 Kulturell bakgrund och könsskillnader i studieresultat. En studie av andra generationens invandrare i Sverige) visar att flickor presterar relativt sett sämre än pojkar när de omges av en kultur som premierar ambition, prestation och konkurrens. Familjer som invandrat från länder som premierar ambition och prestation har i genomsnitt starkare socioekonomisk ställning i Sverige, vilket i sig skulle kunna ha implikationer för könsgapet i skolresultat. Tidigare forskning inom beteendekonometri har visat att flickor presterar sämre än pojkar i konkurrenssituationer, och oftare väljer bort tävlingsmoment (Gneezy m.fl. 2003; Niederle och Vesterlund 2007). Mot bakgrund av denna forskning är en möjlig tolkning att flickor som omges av en kultur som premierar konkurrens och prestation presterar sämre än flickor som inte omges av sådana värderingar. Studier har visat att underliggande kulturella normer och värderingar har ett samband med könsskillnader i utfall hos andra generationens invandrare.

Flera initiativ har tagits för att utjämna skillnader och en studie från Nordiska ministerrådet från 2021 (Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) visar att insatser inom STEM-området handlar framförallt om att ha fokus på förebilder, mentorskap, nätverk och praktiska erfarenheter. Dessa insatser bedömer vi är i stort generella och omfattar även andra yrkesområden som hantverksyrkena. Denna studie lyfter också problemet med att inte analysera vilka mekanismer som finns i de maktstrukturer som bibehåller denna rådande ordning.

En generell iakttagelse är att många av insatserna som syftar till att utjämna skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden riktar sig till just kvinnor. Exempelvis lyfter Rapporten Oxford Research Rapport juli 2020, som är en analys av ESF-projekt att det är just kvinnor som ska komma in i mansdominerade yrken. Ingen av de granskade projekten har varit inriktade mot att attrahera män till kvinnodominerade yrken. I rapporten framgår också att detta inte speglar behovsbilden på arbetsmarknaden, där även den kvinnodominerade tjänstesektorn är i stort behov av kompetens och breddning genom att fler elever gör icke-könsstereotypa yrkesval.

Vad finns det då för skäl att verka för en för kvinnor och män mer jämn arbetsmarknad? Redan i SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden, visar utredaren vilken ekonomisk potential det finns i en jämnare arbetsmarknad. Utredaren skriver *"En könssegregerad arbetsmarknad tenderar nämligen att försvåra matchningen på arbetsmarknaden och därmed att försämra den samhällsekonomiska effektiviteten och drivkrafterna för ekonomisk tillväxt. Ett enkelt exempel kan belysa detta. Antag att kvinnor endast fick ägna sig åt vård och undervisning samt att män skulle vara förbjudna att inneha dessa yrken. Det skulle då finnas åtskilliga kvinnor vars håg och begåvning*

för t.ex. ingenjörsarbete inte kunde utnyttjas, samtidigt som det skulle finnas män vars håg och fallenhet för undervisnings- och omsorgsarbete inte heller kunde användas. Det är uppenbart att en sådan situation skulle medföra förluster, inte bara i samhällsekonomisk mening (rätt person hamnar ofta på fel plats) utan också i det avseendet att människor skulle hindras från att ta det yrke de "egentligen" vill ha."

Vidare skriver utredaren att det även får konsekvenser för arbetsgivarna då de inte alltid får den mest lämpade arbetskraften i objektiv mening, utan möjligen vad de tror är den bästa. För samhället som helhet optimeras inte de samhälleliga resurserna. Privatekonomiskt innebär det att kvinnor enbart är hänvisade till jobb med lägre lön och sämre utvecklingsmöjligheter därför att de, på grund av sitt kön, är utestängda från t.ex. bättre betalda jobb. Om segregering innebär att arbetsgivare endast rekryterar anställda ur den grupp som hon eller han alltid rekryterat ur på grund av slentrian, riskversion och/eller okunskap utgör det hinder för en breddning av rekryteringsunderlaget vilket kan äventyra såväl företagets tillgång till arbetskraft i allmänhet som att alltid ha tillgång till den bästa arbetskraften. Och ur ett samhällsekonomiskt perspektiv påtalar utredaren att för att investeringar i form av utbildning dvs i humankapital skall betala sig, både för individ och samhälle, framstår därför en sortering utifrån kön som förkastligt. Härutöver kan regioners "överlevnad" vara avhängig den (allmänna) inställning som finns till både icke-könstypiska yrkesval och icke könstypiska arbetskraftsrekryteringar. Beskrivningen ovan är visserligen generell men har tydlig bäring på hantverksyrkena.

9.1 Utvecklingsbehov

- Det behövs en ökad rörlighet på arbetsmarknaden särskilt under mer omfattande strukturomvändningar som näringslivet genomgår för närvarande.
- Könstereotypa utbildningsval minskar också rörligheten på arbetsmarknaden.
- Förutom stärkande insatser till kvinnor behövs också mer omfattande insatser som riktas till män.
- Insatser till kvinnor och män i syfte att öka rörligheten och byte av både utbildning och yrkesval kan beskrivas som "utifrånperspektiv". Härutöver behövs ett perspektiv på rådande strukturer och maktordning dvs ett "inifrånperspektiv". Att identifiera vad det är som befäster rådande ordning är avgörande för att identifiera hållbara strukturförändringar och inte bara ändra individers enskilda förhållningssätt.
- Det behövs bättre statistik för vilka som valideras. Dock finns indikatorer på (från Arbetsförmedlingen) att män oftare får validering än kvinnor. Detta innebär att den informella kunskap som kvinnor har görs osynlig i större utsträckning än för män.
- Det behövs stimulans för yrkesväxling bland vuxna då det kan medföra en viss utjämning.
- Genom att öka kunskapen om könssegregerade arbetsmarknaden både hos arbetssökande, personal på arbetsplatser samt arbetsgivare i kombination utveckla arbetsorganisation skapas bättre förutsättningar för bestående utveckling.
- Både näringslivet och offentliga sektorn har stora behov av arbetskraft och svårigheter att hitta adekvat kompetens vid rekrytering. Denna konkurrens om arbetskraften ställer större krav både på att mobilisera de som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden och öka rörligheten mellan yrken.

10. SAMVERKAN OCH DESS FÖRUTSÄTTNINGAR

Nedan följer en mer teoretisk beskrivning om samverkan som en grund för insatser som syftar till att utveckla en mer hållbar struktur för samverkan.

Samverkan är ett medel för att lösa de problem som uppstår vid uppdelningen av uppgifter i samhället. Genom att skilja offentligt och privat, dela upp ansvaret mellan parter som arbetstagare och arbetsgivare, dela upp arbetsuppgifter på olika aktörer och genom en ökad grad av specialisering saknas ibland en helhetssyn på vad som är den bästa lösningen. För att få till en helhetslösning på komplexa problem behöver de sammanlagda insatserna organiseras. I dag har vi ett problem i samhället där vissa grupper, ofta yngre personer, skjuter på varandra och inte sällan med en dödlig utgång. Ett tragiskt samhällsproblem som också innehåller en hög grad av komplexitet. För att komma till rätta med problemet räcker det inte med fler poliser eftersom nyrekryteringen fortsätter. Här behövs det samordning av insatser och samverkan mellan en rad offentliga aktörer som polis, skola, socialtjänst, psykiatri men också försäkringskassa och arbetsförmedling. Härutöver berörs fastighetsägare och bostadsområde, arbetsgivare, lokalt näringsliv m.fl. för att få dessa aktörer att samordna sina insatser kräver kunskap om förutsättningar för hur samverkan ska gå till.

För att möta hantverksföretagens behov av rätt kompetens, stödjande strukturer inom områden där de själva har tillkortakommanden och öka deras attraktivitet behövs samverkan både mellan företag och med det omgivande samhället. För att stödja och rusta individer som står långt ifrån arbetsmarknaden till en anställning i ett hantverksyrke krävs samverkan. Att stödja en nyanländ genom etableringsprocessen, med språkinsatser och analys av arbetsförmåga och stärka upp det som brister samtidigt som det pågår en socialiseringsprocess för individen och dennes eventuella familj och som så småningom ska landa i ett arbetsliv som ska fungera krävs en hel del samordning.

Den kunskap som finns om samverkan och om vad som krävs för att samverkan ska fungera behöver nå ut till de som har ansvar för samverkan. Forskning om samverkan har framförallt inriktats mot processer och organisation och här vet vi vad som behövs medan det finns betydligt färre studier om resultat och effekter av samverkan.

VARFÖR SAMVERKAN?

En viktig utgångspunkt för samverkan är varför. Vad är det man vill uppnå med samverkan? Innan samverkan initieras bör man göra en analys av problemet och vad som är samverkansbehovet. Härigenom identifieras även syftet med samverkan. Behövs samverkan för att ta del av varandras kompetens, tydliggöra roller, samordna insatser över tid eller uppnå ökat resursutnyttjande?

ORGANISERING AV SAMVERKAN

Samverkan innebär att ”verka tillsammans” dvs att organisera aktiviteter så att de sker gemensamt. Samverkan kan ske inom sektorer dvs mellan olika avdelningar inom ett företag. T.ex. om Volvo ska bedriva ett utvecklingsarbete med någon från marknadsavdelningen, någon från produktionsavdelningen och någon från ekonomiavdelningen sker detta i s k matrisorganisationer. En organisationsform som är en av de mest svårstyrda då de ingående medlemmarna har dubbla lojaliteter dvs både mot det gemensamma uppdraget och mot sin avdelning. Denna typ av samverkan kallas interprofessionell samverkan.

En än mer avancerad form av samverkan är den intersektoriella där samverkan sker mellan olika organisationer. Exempel kan det vara en branschorganisation som samverkar med skolmyndigheten för att planera och utföra utbildningsinsatser till kommande hantverkare.

Former för både interprofessionell och intersektoriell samverkan är ofta i projektform då uppgifterna som ska koordineras och lösas är av tillfällig art. Samtidigt har det under senare tid framkommit kritik på just projektform som organisering av insatser då det ofta förekommer förväntningar att vunna erfarenheter från projektet ska fortleva och gärna implementeras i ordinarie organisation. En process som visat sig vara mycket svårstyrd inom offentlig verksamhet.

Samverkan kan också beskrivas i form av olika "grad" av gemensam organisering:

För att uppnå en effektiv samverkan är det viktigt att formen av samverkan anpassas efter det behov som finns och att samverkan inte "överorganiseras".

HINDER FÖR SAMVERKAN

Att samverka är förenat med stora utmaningar ur flera perspektiv. Det finns strukturella hinder, kulturella och processuella hinder. Här kommer vi att översiktligt nämna några som är strategiska:

STRUKTURELLA

- Regler och förfaranden
- Ekonomiska restriktioner
- Politiska direktiv
- Ekonomistisk styrning med budget och ansvarsområden
- Olika digitala system för kommunikation

KULTURELLA

- Organisatoriska kulturer
- Begrepp och språk
- Synsätt på individer
- Utbildningsbakgrund
- Attityder
- Värderingar
- Lydnadssystem

PROCESSUELLA

- Revirbevakning
- Ledarskap
- Bristande respekt och förtroende
- Bristande kunskap om "den andre"
- Vilja att samverka

Framgångsfaktorer för samverkan

Något förenklat kan man vända på hindren ovan och konstatera att om dessa övervinns så är det också framgångsfaktorer för samverkan. Det finns dock några väsentliga faktorer som är mer avgörande och några som kan behöva förtydligas.

LEDARSKAP

Ledarskap ger legitimitet för samverkan och ytterst handlar det om den högsta ledningens inställning. Genom att betona vikten av att organisationen ska samverka ges också det handlingsutrymme som behövs för att samverka. Forskningen visar att det som kännetecknar ledare som är bra på samverkan är att de är altruistiska och hittar lösningar ibland utanför "boxen".

GEMENSAMT MÅL

Syftet med samverkan behöver formuleras i ett gemensamt mål. Om samverkan ska bli interaktiv behöver samtliga parter medverka i att ta fram målsättningen. Om det är en av parterna som definierar målet och de andra ska stödja denna part riskerar engagemanget från parterna att vara lågt.

PROCESSINRIKTAT ARBETSSÄTT

För att hantera olikheter, motstridiga mål, kulturella skillnader och intressekonflikter behöver man arbeta med de olika professionerna och deras organisationers attityder, värderingar och beteende. Här kan man använda modeller för grupputveckling. Att utveckla grupper är inte linjära processer utan kräver ett ständigt närvarande ledarskap som stöttar och håller utvecklingsarbetet i gång. Genom att samverkan i hög grad handlar om det personliga förhållningssättet är det också viktigt med kontinuitet bland de professionella. Förutsättningar för att kunna ha kontinuitet är både organisationens förutsättningar och den professionelles vilja.

ARBETA LÅNGSIKTIGT OCH UTVECKLA STÖDJANDE STRUKTURER

Inom rehabiliteringsområdet har man inrättat samordningsförbund. I ett samordningsförbund ingår Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommuner och regioner och leds av en självständig styrelse. I samordningsförbund finns gemensamma resurser, man sätter gemensamma mål som håller över tid, man skapar samverkansarenor för att lära sig om varandra och skapa tillit och man ska utforma sina insatser utifrån individens behov och samhällets nytta dvs inte utifrån de enskilda parternas intressen. Denna struktur för samverkan kan användas för samverkan även med andra aktörer och bör kunna utnyttjas i större utsträckning vid kommande ESF-projekt där samverkan och samordning är väsentliga inslag.

”

Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle utan en ständigt levande process som varje dag måste erövrats, etableras och ständigt underhållas

(Samverkansutredningens betänkande SOU 2000:114)

11. FÖRSLAG PÅ INSATSER

I arbetet med denna rapport, och även med rapporten "HantverksKraft" har vi haft en tydlig inriktning mot att stärka hantverksföretag. Vi anser att hantverksföretagen har en viktig och strategisk roll i den omdaning av samhället som vi befinner oss i. En omdaning som innebär stora strukturförändringar på arbetsmarknaden men också i vårt civila liv. Våra konsumtionsmönster, resor, sociala möten påverkas men också vårt förhållande till etik och värderingar. Vi anser att genom att utveckla och se den potential som finns i hantverksyrkena kan vi möta dessa förändringar på ett för samhället och för de som berörs konstruktivt sätt.

Ett sådant strategiskt område är 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 framförallt behöver vi använda och samordna våra olika resurser på ett effektivt sätt.

11.1 Ett åtagande i samverkan

Vi har sett hur lokala initiativ har varit framgångsrika. 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. Att få hållbarhet i utvecklingsarbete kräver legitimitet och det kräver resurser. En sammanhållen långsiktig regional strategi för hantverksutveckling som omfattar centrala aktörer skulle ge förutsättningar för detta utvecklingsarbete. Strategin skulle ge stöd till sektorsövergripande samarbete och samordning. Ett samarbete med ESF-rådet genom ett ansökningsförfarande för att stödja de utvecklingsprojekt som beskrivs nedan ger resurser för ett operativt genomförande.

Inriktningen på utvecklingsarbetet handlar både om att stärka hantverksföretagarnas och deras medarbetares kompetens men lika mycket att se hantverksyrket som en möjlighet för att få fler i arbete, ökad integration och bättre jämställdhet. Därmed ser vi att den indelning som nuvarande programperiod inom ESF har bör utvecklas till att ha ett bredare perspektiv och låta möjliggöra för olika programområden att inkluderas i samma projekt.

Vår ambition har varit att dessa båda rapporter ska ligga till grund för kommande utlysningar inom ESF. Vi har därför medvetet vänt oss till många parter och aktörer i syfte att förutom att få ta del av deras erfarenheter också förbereda och mobilisera dem inför framtida utvecklingsprojekt och möjliga samarbeten. Vi hoppas att detta har ökat intresse och skapat förutsättningar för att aktivt kunna på ett operativt sätt medverka i kommande utvecklingsinsatser.

11.2 Förslag inom Arbetsmarknadsområdet

Den tudelade arbetsmarknaden med personer som är långtidsarbetslösa och andra som har en stark efterfrågan kräver insatser från flera parter och anpassade åtgärder.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER:

- **Utveckla samverkan i syfte att öka kunskapen om hantverksyrken.**

Kunskapen behöver öka bland företrädare för hantverkare tillsammans med arbetsförmedlingen, kommun, region för att på en operativ nivå rusta individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Utnyttja samordningsförbunds samverkansstruktur för att bygga denna samverkan.

- **Utveckla modeller för att underlätta omställning på arbetsmarknaden**

Pandemin har påskyndat strukturomvandlingen i arbetslivet som innebär att många jobb kommer att försvinna eller förändras. Exempel på branscher är handel och administration där många inte kommer att kunna gå tillbaka till sina gamla arbetsplatser. Genom riktade insatser för omställning tillsammans med branschorganisationer inom hantverksyrken kan övergången effektiviseras.

- **Tillvarata och sprid effektiva metoder på arbetsmarknaden.**

För de som står långt ifrån arbetsmarknaden och är långtidsarbetslösa behövs flera olika insatser som också behöver samordnas. Här kan utvecklade metoder som "BIP" användas. BIP är en metod som utvecklats i Vaeksthuset i Köpenhamn och som har visat sig vara mycket framgångsrik. Metoden betonar vikten av helhetstänk, att skapa en kontinuitet på organisatorisk nivå med samma handläggare, kontinuerliga insatser och tilltro till individen. Metoden sprids för närvarande inom flera samordningsförbund och bör kunna skalas upp och stärkas i övergången till hantverksyrken.

- **Stöd metoder som forskningen visar är effektiva**

För långtidsarbetslösa är det viktigt att utveckla eller bibehålla kontakten med arbetsplatser och därför bör användning av olika subventionerade anställningar användas i stor utsträckning. För att detta ska bli effektivt behövs metodutveckling och samverkan med andra aktörer.

- **Utveckla stödjande insatser för att fler elever kan fullfölja hantverksutbildningar**

De elever som har lämnat hantverksprogrammet har i huvudsak gått till ett annat yrkesprogram men en ökande andel lämnar gymnasieskolan. Genom att tillskapa coacher med erfarenhet från hantverksyrkena kan det utvecklas metoder och modeller som stödjer elever så att de kan fullfölja sin utbildning.

- **Skapa arenor för att gemensamt analysera framtida utbildningsbehov.**

Genom utökad dialog mellan utbildningsanordnare inom hantverksyrken och hantverkarnas branschorganisationer och intresseorganisationer kan framtida utbildningar bli mer träffsäkra och efterfrågade.

11.3 Förslag inom Etableringen

Etableringsprogrammet är ett stöd i form av aktiviteter och utbildning för vissa nyanlända invandrare. Målet är att individen så snabbt som möjligt ska lära sig svenska, hitta ett jobb och klara sin egen försörjning. Nyanlända är överrepresenterade bland de som har en tillfällig anställning och den generella arbetslösheten är högre. Samtidigt är gruppen utrikes födda en heterogen grupp och insatser bör anpassas därefter.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER:

- **Utveckla och främja insatser som har en mer arbetsmarknadsnära inriktning**
I samarbete med hantverksföretag utforska möjlighet till att öka insatser inom praktik, arbetsmarknadsutbildning och subventionerad anställning.
- **Utforma insatser till kvinnor som har svårt att fullfölja program bland annat på grund av föräldraledighet**
Öka kunskapen bland kvinnor om vikten av att fullfölja program samt vilka konsekvenser detta kan medföra. Öka motivationen genom att involvera hantverkare som förebilder. Utforska också vilka stödjande strukturer som kan vara relevanta stöd för att fullfölja programmen.
- **Identifiera kommuner som har låg grad av sysselsättning bland nyanlända**
Identifiera orsaker och anpassa insatser. De kommunala skillnaderna kan vara upp till 20 procentenheter i skillnad mellan olika kommuner och det saknas kunskap om orsaken. En kommande utlysning bör ha en nationell ansats eller omfatta ett större geografiskt område så att jämförelser kan göras. Förslagsvis organiseras kommunerna i kluster.
- **Tillvarata erfarenheterna från metoden ”Matchning från Dag 1”**
Metoden har visat att när de arbetsvillkor som styr matchningsuppdraget förändras och förbättras, utformar arbetsförmedlarna nya arbetsstrategier som kan bidra till mer effektiva och jämställda matchningsresultat. Erfarenheterna från ”Matchning från Dag 1” kan tillvaratas och implementeras i både arbetsförmedling och i kommuner och anpassas för hantverksyrken.
- **Skapa stabila samverkansstrukturer**
Inkludera relevanta aktörer i strukturen och ta utgångspunkt i tidigare erfarenheter och befintliga strukturer. Länsstyrelse har en samordnade statlig roll och kan vara ett övergripande stöd. Samordningsförbund kan vara en operativ struktur för olika insatser.
- **Utforska vägar för att få fler personer med utländsk bakgrund att intressera sig för hantverksyrken.**
Identifiera tidigt personer som kommer till Sverige som har yrkeserfarenheter inom hantverk, men också personer med intresse och fallenhet för olika hantverksyrken.

11.4 Förslag inom Validering

Validering är en strategisk form av kunskapsbeskrivning som inte används tillräckligt effektivt. Genom att förbättra valideringsinsatser förbättras matchning, underlättas rörlighet och arbetslöshet minskar.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER

- **Utveckla valideringsarbetet för att säkra kvalitet och effektivitet**

Utveckling av valideringsarbetet bör stödja det redan pågående utvecklingsarbetet och ha en nationell ansats. Därför rekommenderas mer omfattande och geografiskt spridda utlysningar. I utvecklingsarbetet bör det ingå att utveckla för hantverksyrkena relevant statistik, metoder samt utvärdera modeller och effekter. Det bör också ingå ett transnationellt utbyte med länder som har erfarenheter av och goda effekter av valideringsinsatser. Härutöver kan processkartor identifiera flaskhalsar och systemhinder i nuvarande valideringsverksamhet.

- **Stimulera fler branscher och yrken att vara med i det nationella och europeiska valideringsarbetet**

Insatser för att få fler branscher inom hantverksyrken att delta i det nationella valideringsarbetet för utveckling av branschmodeller. Även utveckla och sprida förenklade modeller som t ex Kompetensslussen som hjälpt nysvenskar att validera sina kunskaper inom textil sömnad och genomföra yrkesutbildning för vuxna inom sömnadsyrket. Här finns möjligheter att använda den framtagna valideringsmodellen även inom andra yrken.

- **Utveckla tillgången till kompletterande utbildning efter en validering**

Det finns behov av att utveckla mer flexibel kompletteringsutbildning kopplad till valideringsinsatser och matcha ihop validerings- och utbildningsinsatser för individen.

- **Vidareutveckla erfarenheterna från YH-Flex**

Börjar med validering mot hantverksyrken och bekräfta yrkeskunskap och därefter bygg på med YH utbildning. YH-flex innebär att den studerandes reella kompetens bedöms via validering för att kunna tillgodoräkna betydande del av utbildningen. Därefter utformas en individuellt anpassad kompletterande utbildning för att nå examen.

11.5 Förslag inom Lärlingsverksamhet

Lärlingsverksamhet har en stor potential att ge nyanlända men även långtidsarbetslösa förbättrade förutsättningar att komma ut i sysselsättning. Lärlingsverksamheten behöver då synliggöras och användas i större utsträckning.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER.

- **Utveckla stöd vad gäller att finna praktik-/lärlingplatser**

Utveckla en matchningsportal där nätverk, mentorskap osv finns för att underlätta för personer som inte har etablerade nätverk att hitta en utvecklingsväg och på sikt bli självförsörjande.

- **Vidareutveckla och sprid initiativet Gymnasial lärlingsanställning (GLA)**

GLA är en gymnasieutbildning där arbetsgivarna är med och formar innehållet tillsammans med skolan. Eleven delar sin tid mellan skola och arbetsplats och får lön för sitt arbete. Insatser för att sprida GLA till fler skolor och hantverksutbildningar och utveckla formerna för lärlingsverksamhet med lön. Även här kan matchningsportalen ha en viktig funktion för att få bättre kontakt mellan blivande lärlingar och hantverkare. Vidare behövs effektiv uppföljning och stöd för att den arbetsförlagda utbildningen ska följa skolans läroplan.

- **Göra lärlingsverksamheten mer känd**

Initiera i samverkan med handelskammare, hantverksföretagare, kommun/skolor och arbetsförmedling digitala och andra former för att sprida information om lärlingsverksamhet

- **Mobilisera företag att ta emot lärlingar**

Utforska vilka organisatoriska lösningar som kan underlätta mottagande av lärlingar t.ex. dela på ansvaret och tid, handledare, finansieringsmöjligheter osv. Höja kunskapen om lärlingsverksamhet och utveckla metoder för mottagande av lärlingar.

11.6 Förslag inom Matchningsverksamhet

En effektiv arbetsmarknad präglas av en smidig matchning mellan arbetsgivares behov och arbetstagares förutsättningar och kompetens. Vi har för närvarande växande problem med ökat antal långtidsarbetslösa och där en av de strategiska insatserna är just bättre matchning.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER

- **Utveckla matchningsmetoder med arbetsgivares behov som utgångspunkt**

Arbetsgivares behov behöver kartläggas i aktiva och gärna fysiska kontakter dvs ett mer personalintensivt riktat arbete. Det gäller både arbetsmarknadsutbildningar, gymnasieskolan och integrationsinsatser.

- **Utveckla metoder för bättre vägledning och matchning för ungas vägval i gymnasiet**

Det behövs en bättre vägledning och matchning mellan ungas gymnasieval och efterfrågan på arbetsmarknaden. Detta kan uppnås via ökad kunskap hos yrkesvägledare och andra relevanta aktörer.

- **Utveckla modeller för att stärka nätverk för långtidsarbetslösa**

Tillvarata och utveckla nätverk för att öka långtidsarbetslösas sociala nätverk och skapa socialt sammanhang. De flesta som erhåller anställningar gör detta via nätverk och kontakter. Många som är långtidsarbetslösa saknar nätverk och kontakter. Civilsamhället har en stor potential att skapa bättre sociala kontakter. Stimulera och utveckla kvinnliga nätverk utifrån digitala möjligheter. Nätverket Future Female i Finland drivs av kvinnor inom teknik, online-media samt informations- och kommunikationsteknik, för att samla likasinnade kvinnor som inspireras av nya idéer och digitala möjligheter. <https://www.futurefemale.com/>

- **Samordna insatser som berör matchning**

Matchningsproblematiken omfattar flera problemområden och därför också flera programområden. Det finns behov av att stödja och rusta individer och att öka samordningen av kompetensomställning genom rådgivning, entreprenörskap, innovation och kompetensförsörjning parallellt. Kommande utlysningar bör kunna omfatta flera av ESF:s programområden för att kunna bli effektiva.

- **Tillämpa ekonomiska analyser av insatser på hantverksprojekt utöver ordinarie utvärderingar**

Det behövs relevanta modeller för kostnad- och intäktsanalys som kan ge underlag till att bedöma metodens effektivitet. Effektivitet bör ha både individ, organisation och samhällsperspektiv.

- **Utveckla och stödja spridningen av matchningsmodeller som är anpassade efter olika hantverksyrkenas särart**

Matchning till hantverksyrken kräver förståelse och inlevelse för yrket samt personkännedom om de sökande. Därför är modellen "Matchning från Dag 1" väl i linje med den matchningsproblematik som gäller för hantverkare och bör kunna omfatta dessa yrken.

11.7 Förslag inom Könnssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknaden inom hantverksyrkena är starkt segregerad. Det medför begränsningar för rörlighet, kompetensförsörjning men också utveckling som sker i mötet med olika perspektiv. Dessa frågor har diskuterats länge och många initiativ har tagits dock utan större framgång. Här behövs insatser både mot individer men framförallt mot de strukturer som bevarar denna skillnad.

VI FÖRESLÅR FÖLJANDE INSATSER:

- **Öka kunskapen hos elever och organisationer för att bryta könsstereotypa utbildningsval**

Låt företrädare för gränsöverskridare inom hantverksyrkena ge information till elever och visa på vilka möjligheter detta innebär. Öka studie- och yrkesvägledares kompetens när det gäller kunskap om vilka hantverksyrken som finns och hur elever kan välja utbildningar till dessa. Olika insatser behöver anpassas efter olika målgrupper.

- **Visa på möjligheter att bryta könsstereotypa yrkesval**

Utveckla och informera om vilka incitamentsstrukturer som kan motivera individer att göra icke-traditionella val. Incitament som är utöver lön och karriär dvs arbetsvillkor. Tillvarata strukturomvandlingens möjligheter. Upplys elever och utbildningsanordnare om pågående strukturomvandling för hantverksyrkena och använd gränsbrytande utbildning och yrkesval som en möjlighet att bredda arbetsmarknaden och bidra till mer utvecklande arbetsorganisation.

- **Utveckla statistik inom validering**

Det finns indikatorer på (från Arbetsförmedlingen) att män oftare får validering än kvinnor. Detta innebär att den informella kunskap som kvinnor har görs osynlig i större utsträckning än för män. Det behövs mer utvecklad statistik för vilka som valideras så att kvinnor görs synligare.

- **Öka kunskapen om könssegregerade arbetsmarknaden.**

Visa på vilka konsekvenserna det blir för arbetslivet när vi begränsar arbetsmarknaden och utforska detta specifikt för hantverksyrkena. Även påvisa vinsterna av ett jämställt och inkluderande arbetsliv. Ökad kunskap behövs både hos arbetssökande, personal på arbetsplatser samt arbetsgivare. Genom ökad kunskap i kombination med att utveckla arbetsorganisation skapas bättre förutsättningar för bestående utveckling.

SLUTORD

Våra förslag till insatser har emanerat ur den ganska omfattande utforskning som vi har gjort. Vi bedömer att dessa var och en för sig men förhoppningsvis flera tillsammans kommer att underlätta för många som står långt ifrån arbetslivet att komma i egen försörjning. Samtidigt är vi medvetna om att dessa insatser som ofta är i projektform tyvärr tenderar att ha begränsad långsiktig effekt. För att uppnå en bättre hållbarhet i insatta åtgärder har vi därför ett mer genomgripande förslag.

Vårt förslag är inte konkret utan mer ett perspektiv och förhållningssätt. Många av förslagen ovan riktas mot individer som står utanför arbetsmarknaden. Och står man utanför och vill in så behöver man bli insläppt av de som befinner sig innanför. Och när man väl är inne och det ska bli en ömsesidighet behöver man mötas och se över förutsättningarna tillsammans.

Därför anser vi att ett tydligt fokus på det som gör att vi har haft och har en stark könssegregering på arbetsmarknaden, svårigheter för de som har funktionsvariation eller kommer från andra länder att komma in på den svenska arbetsmarknaden också behöver analyseras och förändras när det gäller rådande strukturer och maktordning dvs ett "inifrånperspektiv". Vi behöver identifiera vad det är som befäster rådande ordning för att kunna göra hållbara strukturförändringar och inte bara ändra individens enskilda förhållningssätt.

12. LITTERATURFÖRTECKNING

- Arbetsförmedlingen. (2019). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Västra Götalands län - Prognos för arbetsmarknaden 2019 - 2020*.
- Arbetsförmedlingen analys 2020:3 *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd - Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*
- Arbetsförmedlingen. (2021). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2021 Västra Götalands län - Prognos för arbetsmarknaden 2021 - 2022*
- Arbetsförmedlingen analys 2021:16 *Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1"*
- Arbetsförmedlingen *Rapport: Långtidsarbetslöshetens utveckling i spåren av pandemin 2021*
- Business Region Göteborg. (2021). *Näringslivets situation Göteborgsregionen. 16 februari 2021.*
- Business Region Göteborg. (X). *Klusteranalys Kulturella och kreativa näringar.*
www.businessregiongoteborg.se.
- Business Region Göteborg. (2020). *Företagande 2020 - Fakta och analys om företag i Göteborgsregionen.*
- Business Region Göteborg. (2020). *100 % Fakta & statistik - Om Göteborgsregionens näringsliv 2020/21.*
- Bättra. (2018). *Branschvalideringens användning och nytta – Exempel och analys som genomförts med stöd av Valideringsdelegationens arbetsgrupp för branschvalidering.*
- Cedefop. (2020). *Skills Forecast Sweden.*
- Cedefop (2019). *Flash tematisk landsgranskning av lärlingsutbildning Sverige*
- Diskrimineringsombudsmannen (DO). (2020). *Bygg, förebygg och prioritera – en analys av bygg- och anläggningsbranschens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.* SBN 978-91-88175-16-B.
- Fortfarande stor könsuppdelning på svensk arbetsmarknad, *Arbetet 7 mars 2019.*
- Hantverkarna Stockholm. (2020). *Hållbart Hantverk 2020 - en rapport om konsumtion av och kunskap om hantverkstjänster.*
- H Hägg, Östlund E, Johansson O. (2019). *Den modulära utvecklingsstrategin.*
- IFAU Rapport 2017:5 *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*
- IFAU Rapport 2020:4 *Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etablerings-programmet*
- IFAU Rapport 2021:7 *Krom – erfarenheter från en ny matchningstjänst med fristående leverantörer inom arbetsmarknadspolitiken*
- IFAU 2021:11 *På spåret? Om snabbspår för nyanlända med bristyrken*
- IFAU Rapport 2021:12 *Unga som varken arbetar eller studerar En beskrivning av gruppen och effekter av insatser för att möta problemet*
- IFAU Rapport 2021:14 *Kulturell bakgrund och könsskillnader i studieresultat En studie av andra generationens invandrare i Sverige*
- Jernström E. (2000). *Lärande under samma hatt - En lärandeteori genererad ur multimetodiska studier av mästare, gesäller och lärlingar.* Rapport 2000:20. Institutionen för Lärarutbildning, Centrum för forskning i lärande.
- Länsstyrelsen Västra Götaland. (2019). *Jämställt Västra Götaland - Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2019 - 2022.* Rapportnr: 2019:04.
- Länsstyrelsen Västra Götaland län *Rätt insats av rätt aktör i rätt tid. Framgångsfaktorer för nyanländas etablering i Västra Götalands län* Rapport 2019:38.
- Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. (2020). *Framtidens digitala kompetensbehov – en delphiinspirerad studie.* PM 2020:08.

Myndigheten för Yrkehögskolan Rapport 2021, *Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt*

Oxford Research Rapport juli 2020, *Klusterutvärdering av yrkesutbildningsinsatser*

Panica A. (2016). *Valideringens Janusansikte – Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser*. Ratio.

Ratio 2016, *Valideringens Janusansikte, Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser*

SCB, *Trender och Prognoser 2020 Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035*

Småföretagarnas riksförbund. (2013). *Lärlingssystem - Nyckeln till ett fungerande samarbete mellan skola och näringsliv*. Rapport 2013:01.

SNS Forskningsrapport 2020 *Flyktning- och anhöriginvandrades väg till arbete*, Pernilla Andersson Joona

SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden

SOU 2019:69 *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande*

Stockholms Hantverksförening/Handkraft. (2002). *Starta och driv modern lärlingsutbildning*.

Strategirådet (2018) *Utvärdering av sysselsättningsinitiativet*. December 2018.

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. (2020). *Yrkesutbildning, ett smart val! Slututvärdering*. Maj 2020.

Sweco. (2018). *Yrkesutbildning, ett smart val! Delrapport*. December 2018.

Sweco. (2019). *Yrkesutbildning, ett smart val! Worldskills Sweden Delrapport 2*.

Sveriges Riksbank 2021. NR 1 *Ekonomiska kommentarer Coronakrisen och arbetsmarknaden – effekter på kort och lång sikt*

Teko. (2020). *Snabbspåret till den svenska textilbranschen Kompetensslussen*. www.kompetensslussen.se/dagens-artikel/. September 7 2020.

Tillväxtverket. (2020). *Företagens villkor och verklighet – coronakrisens effekter*.

Tillväxtverket. (2020). *Företagens villkor och verklighet 2020*.

Tillväxtverket. (2018). *Digitalisering i svenska företag Temarapport*. Rapport 0253. Nummer 7 i serien om Företagens villkor och verklighet.

Ungdomsarbetslöshet – internationellt (2021). *Ekonomifakta 21.03.04*.

Västra Götalandsregionen. *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025*.

Västsvenska Handelskammaren. (2019). *Framtidens lärling – en kvalitativ utvärdering av gymnasiala lärlingsutbildningar och anställningar*.

World Skills Sweden. (2017). *Yrkesutbildning ett smart val! Med stöd av Europeiska socialfonden Förstudie*.

BILAGOR

Bilaga 1. Utvalda hantverkskategorier som ingått i de båda studierna

SNI-KOD		ANTAL FÖRETAG
10111	Kreaturslakt	58
10112	Styckning av kött	46
10611	Mjöttillverkning	30
13100	Garntillverkning	11
13200	Vävnadstillverkning	10
13300	Blekning, färgning och annan textilberedning	62
13910	Tillverkning av trikåväv	10
13921	Sömnad av gardiner, sängkläder och linnevaror	60
13922	Tillverkning av presenningar, tält, segel o.d.	194
14110	Tillverkning av läder- och skinnkläder	12
14200	Tillverkning av pälsvaror	7
15110	Garvning och annan läderberedning; pälsberedning	14
15120	Tillverkning av reseffekter, handväskor, sadel- och seldon m. m.	67
16239	Tillverkning av övriga byggnads- och inredningssnickerier	461
17240	Tapettillverkning	8
18110	Tryckning av dagstidningar	11
18121	Tryckning av tidskrifter	24
18122	Tryckning av böcker och övriga trycksaker	883
18140	Bokbindning och andra tjänster i samband med tryckning	52
23410	Tillverkning av keramiska hushålls- och prydnadsartiklar	50
24510	Gjutning av järn	19
24520	Gjutning av stål	14
24530	Gjutning av lättmetall	24
24540	Gjutning av andra metaller	13
25120	Tillverkning av dörrar och fönster av metall	200
25720	Tillverkning av lås och gångjärn	63
26520	Urtillverkning	
30120	Byggande av fritidsbåtar	209
31011	Tillverkning av kontors- och butiksmöbler	61
31021	Tillverkning av köksmöbler	60
31022	Tillverkning av köksinredningar	150
32120	Tillverkning av smycken, guld- och silversmedsvaror	155
32130	Tillverkning av bijouterier o.d.	
32200	Tillverkning av musikinstrument	50
32910	Tillverkning av borstbinderiarbeten	16
33130	Reparation av elektronisk och optisk utrustning	39
33140	Reparation av elapparatur	80
42220	Anläggningsarbeten för el och telekommunikation	360

43210	Elinstallationer	5 574
43221	Värme- och sanitetsarbeten	3 683
43229	Övriga VVS-arbeten	49
43310	Puts-, fasad- och stuckatörsarbeten	235
43320	Byggnadssnickeriarbeten	6 193
43341	Måleriarbeten	2 619
43342	Glasmästeriarbeten	498
43911	Takarbeten av plåt	1 312
43912	Takarbeten av andra material än plåt	303
45201	Allmän service och reparation av motorfordon utom motorcyklar	3 849
45202	Plåt-, lack- och glasreparationer på motorfordon utom motorcyklar	615
45203	Installationer och reparationer av elsystem till motorfordon utom motorcyklar	86
45400	Handel med och service av motorcyklar inklusive reservdelar och tillbehör	448
74101	Industri- och produktdesignverksamhet	1 222
74102	Grafisk designverksamhet	1 160
74103	Inredningsarkitektverksamhet	891
74201	Porträttfotoverksamhet	292
74202	Reklamfotoverksamhet	537
74203	Press- och övrig fotografverksamhet	539
81222	Skorstensfejarverksamhet	198
90030	Litterärt och konstnärligt skapande	2 152
91030	Vård av historiska minnesmärken och byggnader och liknande sevärdheter	45
95110	Reparation av datorer och kringutrustning	81
95120	Reparation av kommunikationsutrustning	106
95210	Reparation av hemelektronik	83
95220	Reparation av hushållsapparater samt av utrustning för hem och trädgård	194
95230	Lagning av skodon och lädervaror	58
95240	Reparation av möbler och heminredning	103
95250	Reparation av ur och guldsmedsvaror	23
95290	Reparation av andra hushållsartiklar och personliga artiklar	108
96021	Hårvård	2 867
96022	Skönhetsvård	1 265
96030	Begravningsverksamhet	320
16231	Tillverkning av monteringsfärdiga trähus	268
18130	Grafiska tjänster före tryckning (prepress/premedia)	188
23701	Huggning, formning och slutlig bearbetning av sten för byggnadsändamål	111
23709	Huggning, formning och slutlig bearbetning av sten för prydnadsändamål	61
43330	Golv- och väggbeläggningsarbeten	1 801
96040	Kroppsvård	1 452
	Summa	45 172

Bilaga 2. Aktörsanalys

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRMED- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
ARBETSMARKNADSOMRÅDET														
Utveckla samverkan i syfte att öka kunskapen om hantverksyrken	X	X			X				X	X	X			
Utveckla modeller för att underlätta omställning på arbetsmarknaden		X	X	X		X			X					
Tillvarata och sprid effektiva metoder på arbetsmarknaden	X	X							X	X	X			
Stöd metoder som forskningen visar är effektiva								X		X	X			
Utveckla stödjande insatser för att fler elever kan fullfölja hantverksutbildningar				X		X								
Skapa arenor för att gemensamt analysera framtida utbildningsbehov			X	X	X	X		X						

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRME- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
ETABLERING														
Utveckla och främja insatser som har en mer arbetsmarknadsnära inriktning	X		X			X			X	X				
Utforma insatser till kvinnor som har svårt att fullfölja program bland annat på grund av föräldradighet				X		X				X				
Identifiera kommuner som har låg grad av sysselsättning bland nyanlända									X	X				
Tillvarata erfarenheterna från metoden "Matchning från Dag 1"			X			X			X	X	X			
Skapa stabila samverkansstrukturer		X			X				X	X	X	X		
Utforska vägar för att få fler personer med utländsk bakgrund att intressera sig för hantverksyrken.	X		X						X	X				

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRMED- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
VALIDERING														
Utveckla valide- ringsarbetet för att säkra kvalitet och effektivitet				X	X		X	X	X	X				
Stimulera fler branscher och yrken att vara med i det nationella och europeiska vali- deringsarbetet							X		X	X				
Utveckla tillgången till kompletterande utbildning efter en validering				X		X				X				
Vidareutveckla erfarenheterna från YH-Flex								X	X				X	

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRMED- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
LÄRLINGSVERKSAMHET														
Utveckla stöd vad gäller att finna praktik-/ lärlingplatser	X	X	X	X		X							X	
Vidareutveckla och sprid initia- tivet Gymnasial lärlingsanställ- ning (GLA)		X	X	X						X			X	
Göra lärlings- verksamheten mer känd	X		X	X					X				X	
Mobilisera före- tag att ta emot lärlingar	X	X	X	X					X				X	

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRMED- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
MATCHNING														
Utveckla matchningsmetoder med arbetsgivares behov som utgångspunkt	X		X	X	X		X		X	X				
Utveckla metoder för bättre vägledning och matchning för ungas vägval i gymnasiet				X		X				X				
Utveckla modeller för att stärka nätverk för långtidsarbetslösa					X	X				X	X			X
Samordna insatser som berör matchning				X		X			X	X	X			
Tillämpa ekonomiska analyser av insatser på hantverksprojekt utöver ordinarie utvärderingar														
Utveckla och stödja spridningen av matchningsmodeller som är anpassade efter olika hantverksyrkenas särart		X	X						X	X				

	ENSKILDA HANT- VERKSFÖ- RETAG	FÖRETA- GAROR- GANISA- TIONER	BRANSCH- ORGANI- SATIONER	UTBIL- DARE	VÄSTRA GÖTA- LANDSRE- GIONEN	GÖTE- BORGS STAD/ BUSINESS REGION GÖTEBORG	VALIDE- RING VÄST	HÖG- SKOLA/ UNIVERSI- TET	ARBETS- FÖRMED- LINGEN	KOM- MUNER	SAMORD- NING- FÖRBUND	LÄNSSTY- RELSE	HANDELS- KAMMARE	CIVILSAM- HÄLLET
KÖNSSEGREGERAD ARBETSMARKNAD														
Öka kunskapen hos elever och organisationer för att bryta könsstereotyper utbildningsval		X	X	X	X			X	X					
Visa på möjligheter att bryta könsstereotyper yrkesval			X	X					X	X			X	
Utveckla statistik inom validering							X		X	X				
Öka kunskapen om könssegrerade arbetsmarknaden.		X	X	X					X					

företagarna



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