



Förstudie HantverksKraft

Våren 2022

företagarna



INNEHÅLL

1. SAMMANFATTNING	3
2. INLEDNING	4
3. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN.....	5
3.1 Bakgrund till förstudie	5
3.2 Syfte och mål	7
3.3 Förändringsteori.....	8
3.4 Målgrupp	9
3.5 Projektorganisation och partners.....	9
3.6 Projektets design, upplägg och metodik.....	9
4. HANTVERKSFÖRETAGANDE.....	10
4.1 Hantverksföretagandets utveckling	10
4.2 Hantverksföretagen i Västra Götaland.....	13
5. OMVÄRLDSFAKTORER SOM PÅVERKAR HANTVERKSFÖRETAG	15
6. HANTVERKSFÖRETAGENS PERSPEKTIV.....	20
6.1 Enkät till hantverksföretag bland Företagarnas medlemmar.....	20
6.2 Enkät till företag i Sveriges Hantverksråds mästaregister	25
6.3 Intervjuer med hantverksföretagare	30
7. BRANSCHORGANISATIONERNAS PERSPEKTIV	40
7.1 Intervjuer med branschorganisationer	40
8. REGIONALA AFFÄRS-UTVECKLINGSAKTÖRERS PERSPEKTIV	42
8.1 Intervjuer med regionala aktörer som arbetar med att stödja företags affärsutveckling	42
9. NATIONELLA OCH REGIONALA NYCKELAKTÖRERS PERSPEKTIV	45
9.1 Intervjuer med nationella och regionala aktörer – förslag på utvecklingsområden för att stärka hantverksföretag och hantverksutveckling	45
9.2 Intervjuer med utbildningsaktörer – syn på behov och utvecklingsområden för att stärka hantverksföretagande och hantverksutveckling	47
10. AVSLUTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER.....	50
11. LITTERATURFÖRTECKNING.....	57
BILAGOR.....	59
Bilaga 1 Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken.....	59
Bilaga 2 Utvalda hantverkskategorier som ingått i de båda studierna.....	71
Bilaga 3 Aktörsanalys.....	73

1. SAMMANFATTNING

Våren 2014 genomförde Företagarna en förstudie med syfte att utforska nuläge och förutsättningar för ett västsvenskt partnerskap avseende samverkan och utveckling av hantverksföretagandet i regionen. Förstudien resulterade i en regional centrumbildning, Hantverket Väst, som utgör en arbetsplats för västsvenska hantverksföretagare och nav för olika insatser för att stärka hantverksyrkena.

För att utveckla Hantverket Väst ansökte Företagarna i Västra Götaland (projektägare) tillsammans med partners om projektfinansiering från Europeiska socialfonden (ESF) för att genomföra två förstudier. Denna slutrapport avser förstudie HantverksKraft.

De övergripande frågeställningar som besvaras i denna förstudie är vilka kompetensbehov som finns hos hantverksföretagare och deras medarbetare, vilken kompetens som är relevant för olika hantverksyrken, hur rörligheten kan öka dvs hur kan återanställning till hantverksyrken stimuleras och hur digitaliseringen kan förbättra hantverkarnas utveckling både när det gäller yrkesutövning och kompetensutveckling.

Förstudiens resultat visar på vikten av att använda befintliga eller utveckla strukturer för bättre samverkan mellan det offentliga, det privata och civilsamhället i arbetet för stärkt hantverksföretagande. Här behöver vi identifiera gemensamma utmaningar, se över vilka roller vi har och hur dessa kan samspela och framför allt behöver vi använda och samordna våra olika resurser på ett effektivt sätt. Långsiktighet krävs för att nå framgång i arbetet och vi föreslår därför en sammanhållen långsiktig regional strategi för hantverksutveckling som omfattar centrala aktörer och som kan ge stöd till sektorsövergripande samarbete och samordning.

Förslagen som presenteras i rapporten på utvecklingsområden och insatser är; affärs- och kompetensutveckling; hållbar utveckling och Agenda 2030; jämställdhet och mångfald; digitalisering samt samarbeten, samlokalisering och stödjande funktioner.

Ett väsentligt inslag i utvecklingsarbetet handlar om kommunikation och då främst via digitala former. Vi föreslår därför en gemensam digital ingång till Hantverket – en gemensam bred portal – som tas fram och som blir ett kraftfullt redskap för att möta flera av de identifierade utvecklingsområdena och samtidigt skapar en sammanhållen gemensam arena för hantverksutveckling.

2. 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.

3. PROJEKTETS UTGÅNGSPUNKTER OCH DESIGN

3.1 Bakgrund till förstudie

VÄGEN TILL ETT REGIONALT HANTVERKSHUS

Under 2014 påbörjades diskussioner hos Företagarna i Göteborg om hur man skulle kunna bidra till att stärka hantverksutvecklingen i Västsverige. Många hantverksföretag stod inför generationsväxlingar och hade svårt att finna personer med rätt kompetens som kunde överta deras verksamheter. Många hantverksföretag stod också inför utmaningen att hitta medarbetare med rätt yrkeskompetens. Det fanns också en utmaning i att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken, att få fler att välja lärlingsprogram och yrkesutbildningar.

Ett arbete påbörjades utifrån ovan problematik med målet att främja hantverksutvecklingen i regionen och bidra till återväxten av hållbara och konkurrenskraftiga hantverksföretag. Gränsöverskridande dialoger i workshopformat med bland annat hantverksföretagare, studenter, skolor, branschorganisationer och aktörer som arbetar med hantverksutveckling ledde till flera utvecklingsidéer. Några av dessa var utveckling av lärlingsprogram, ett regionalt hantverkshus som coworking space (arbetsplats för hantverksföretag) och ett kompetensnav, attitydpåverkande kampanjer för att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken samt forum för samtal och samarbeten regionalt, nationellt och internationellt.

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

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

Utifrån det genomförda utvecklingsarbetet ansökte ett partnerskap bestående av Företagarna i Västra Götaland, Företagarna Göteborg, Samordningsförbundet DELTA samt Stiftelsen Hantverk & Utbildning om projektstöd från Västra Götalandsregionen med medfinansiering från Nämnden för Arbetsmarknad- och vuxenutbildning i Göteborgs stad, för att skapa ett regionalt hantverkshus. Projektmedel beviljades och idag (2021) finns hantverkshuset (HantVerket Väst) beläget i Slakthusområdet i Gamlestan, Göteborg där ett tio-tal företag har flyttat in. En verksamhetsledare har rekryterats och leder verksamheten. Projektet startade 2019 och pågår till utgången av 2023 då avsikten är att verksamheten ska övergå från projekt till permanent verksamhet.

För att redan från start kunna möjliggöra olika satsningar och samarbeten som kan bidra till minskad arbetslöshet och stärkt integration, ökat intresse och höjd status för hantverksyrken, fler samarbeten mellan skola och näringsliv samt stärkta och hållbara hantverksföretag ansökte Företagarna i Västra Götaland (projektägare) tillsammans med partners om projektfinansiering från Europeiska socialfonden (ESF) för att genomföra två förstudier. Ansökningarna beviljades och de två förstudierna har pågått mellan 1 februari 2021 – 30 september 2021.

Denna slutrapport avser förstudien HantverksKraft som har som syfte att undersöka och skapa förutsättningar för nya insatser, metoder och samarbeten för stärkt kompetens och anställningsbarhet hos västsvenska hantverksföretagare och deras medarbetare. Förstudien ska utgöra underlag för framtida utlysningar inom ESF och konkretisera behov, innehåll och förutsättningar för en eller flera ansökningar från projektägare med partners.

UTMANINGAR INOM KOMPETENSFÖRSÖRJNING, MATCHNING OCH HANTVERKSUTVECKLING

Västra Götalands prognos för arbetsmarknaden (2019) visar att Västra Götaland, liksom många andra svenska län, står inför utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Andelen företag inom privata näringslivet med rekryteringsproblem är fortsatt hög och ligger över historiska genomsnitt. Många arbetsgivare har svårt att hitta arbetskraft med den kompetens som de efterfrågar och är i behov av. Dessa problem är inte enbart konjunkturavhängiga utan också strukturella där utbildningsväsendet inte alltid hunnit med de förändrade behoven på arbetsmarknaden. Det råder alltså inte brist på arbetskraft, utan det handlar istället om att arbetsgivare saknar tillgänglig arbetskraft med den kompetens eller erfarenhet som de behöver och efterfrågar.

Svenskt Näringslivs enkät Framtidens kompetensförsörjning kräver ny skolpolitik (2018) visar att kompetensförsörjningen idag är en av företagens största utmaningar där sju av tio företag uppger att de upplever svårigheter vid rekrytering och att drygt vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Svårigheterna att rekrytera är alltså uppenbara och Västra Götaland är inget undantag. I rekryteringsenkäten såg man att 70 % av företagen i Västra Götaland försökt rekrytera de senaste sex månaderna utan att lyckas.

Många hantverksföretagare vittnar om ett stort behov av kompetens- och affärsutveckling. I Tillväxtverkets senaste omgång av enkätundersökningen "Företagens villkor och verklighet" som slutfördes i januari 2020 (observera före pandemins start) ser vi också att småföretagens (hantverksföretag utgörs ofta av småföretag, framför allt inom de smala hantverksyrkena) vilja att växa totalt sett sjönk från 76 % till 69 % under perioden 2008–2020. Framför allt är det viljan att växa genom att både öka antalet anställda och omsättningen som har minskat. Här ser vi en minskning från 46 % till 37 % under den aktuella perioden. Det är framför allt i företag utan anställda och med 1–9 anställda som vi ser en minskad tillväxtvilja. Bristande tillgång på lämplig arbetskraft, lagar och myndighetsregler samt brist på egen tid är de faktorer som störst andel småföretag anger som tillväxthinder. Därefter kommer tillgång till lån och krediter samt kapacitet i nuvarande lokaler.

Matchningsläget är idag utmanande, även för företag inom hantverksområdet. Det blir därför viktigt att fler utbildar sig inom bristyrken, exempelvis byggsektorn. Vi har under flera år sett ett lågt intresse bland ungdomar för lärlings- och yrkesutbildningar inom hantverksyrken.

Centralt blir också att få in fler utrikes födda på arbetsmarknaden, där en stor potential och möjlighet för den framtida kompetensförsörjningen finns. Många som kommit till Västra Götaland har både utbildning och erfarenhet inom yrken där arbetsgivare har svårt att finna kompetens. Västra Götalands utbildnings- och arbetsmarknadsprognos med sikte på 2025 visar att antalet som invandrat med folk- eller grundskoleutbildning beräknas överstiga antalet som utvandrar i samtliga fyra delregionerna; Göteborg, Skaraborg, Sjuhärad och Fyrbodalen. I Göteborgsregionen handlar det om ett tillskott på cirka 6 600 personer under prognosperioden 2015–2025.

Vi vet också att det är vanligt att personer som invandrat har eftergymnasial utbildning, och även bland personer med eftergymnasial utbildning beräknas antalet invandrare överstiga antalet utvandrare i samtliga fyra delregioner, framför allt i Göteborgsregionen. I Göteborgsregionen handlar det om ett tillskott på cirka 8 900 personer under prognosperioden 2015–2025.

Ungdomsarbetslösheten inom EU visar också fortsatt höga siffror, där coronapandemin bidragit till än högre siffror. I januari 2021 uppgick genomsnittet bland medlemsländerna till 16,9 %. Jämför vi med andra länder i EU ligger Sverige på en hög nivå och uppgick i januari till 24,1 %. Det föreligger hög variation vad gäller ungdomsarbetslösheten men generellt kan sägas att ungdomsarbetslösheten är högre än arbetslöshet i andra åldersgrupper (Ekonomifakta, 2021).

Denna utmaning har lett till att många europeiska länder arbetar för att finna vägar för att förbättra övergången mellan skola och arbetsliv, där en del utgörs av utveckling av nationella lärlingssystem och LIA (lärande i arbetet). Kombinationen teoretisk utbildning och arbetsplatsförlagt lärande underlättar inte bara övergången till arbetslivet för unga människor utan är också en möjlighet att säkra näringslivets behov av yrkeskompetens.

Till skillnad mot flera andra länder har Sverige få lärlingar och många länder har en historia och lång tradition av utvecklade lärlingssystem. Tyskland nämns ofta som ett sådant exempel där lärlingssystemet ses som en viktig anledning till den låga ungdomsarbetslösheten.

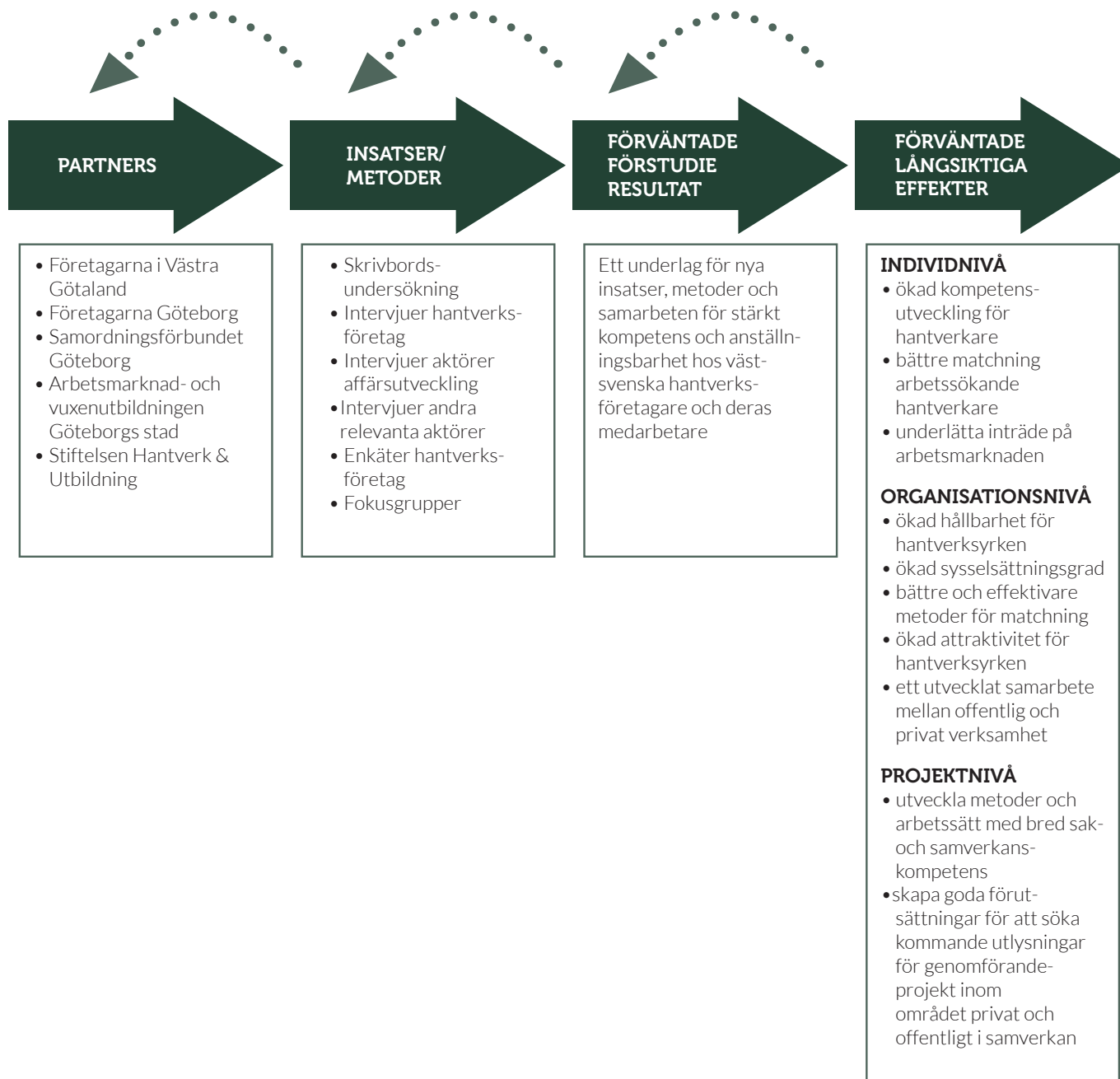
3.2 Syfte och mål

Förstudien HantverksKraft har som mål att ta fram ett relevant och genomarbetat förslag för att göra en utlysning för genomförandeprojekt som syftar till att stärka hantverkarens roll på svensk arbetsmarknad. Genom en stärkt roll på arbetsmarknaden ökar möjligheten att rekrytera personer som står utanför arbetsmarknaden vilket i sin tur förutsätter att dessa rustas på ett relevant sätt. För att stärka kompetens, anställningsbarhet och kompetensförsörjning hos västsvenska hantverksföretagare och deras medarbetare behövs en samverkan. Som stöd för denna samverkan behöver i sin tur någon form av stödjande och hållbar struktur utvecklas.

DE ÖVERGRIPANDE FRÅGESTÄLLNINGARNA FÖR FÖRSTUDIEN HAR VARIT:

- Hur skapa hållbarhet för hantverksyrken?
- Vilka kompetensbehov finns hos hantverksföretagen?
- Vilken kompetensutveckling är relevant för olika hantverksyrken?
- Hur kan rörligheten stimuleras, dvs öka återanställning till hantverksyrken?
- Hur kan digitaliseringen förbättra hantverkarnas utveckling både när det gäller yrkesutövning och kompetensutveckling?

3.3 Förändringsteori



HORISONTELLA PRINCIPER

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

3.4 Målgrupp

Övergripande målgrupp för förstudiens resultat är hantverkare verksamma i Västra Sverige. Mer precist avses att i förstudien identifiera specifika behov för olika hantverkare och föreslå anpassade insatser. I förstudien har ett antal olika aktörer omfattats av datainsamlingen. Dessa är framförallt: hantverksföretag, branschorganisationer, aktörer som arbetar med målgruppen hantverksföretag för att stödja dem i deras kompetens- och affärsutveckling, utbildningsaktörer och andra relevanta nyckelaktörer.

3.5 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 hos Företagarna i Västra Götaland samt konsulter kontrakterade av Företagarna i Västra Götaland. Projektet har under förstudiens genomförande rapporterat till styrgrupp för Hantverket Väst.

3.6 Projektets design, upplägg och metodik

Förstudien har haft en explorativ ansats. De metoder vi använt har utgjorts av skrivbordsundersökning, enkätundersökningar, kvalitativa intervjuer samt fokusgrupper. Två enkätundersökningar har genomförts, dels till målgruppen hantverksföretag bland Företagarnas medlemmar, dels till hantverksföretag i Hantverksrådets Mästarregister. Intervjuer har genomförts med hantverksföretag, aktörer som arbetar med affärs- och kompetensutveckling, utbildningsanordnare/skolor, branschorganisationer samt till andra relevanta nyckelaktörer. Två fokusgrupper har genomfört, dels med företagen i Hantverket Väst, dels med utbildningsaktörer.

4. HANTVERKSFÖRETAGANDE

4.1 Hantverksföretagandets utveckling

I Stockholms Hantverksförenings rapport *Starta och driv modern lärlingsutbildning* (2002) beskrivs hantverksföretagandets utveckling i Sverige. Hantverksföretagandet har en lång tradition i Europa. 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 så kallade skrän.

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

I varje hantverksyrke fanns mästare, gesäller och praktikanter. Mästarna drev sina egna hantverkstäder. Innan de kunde starta sin egen verkstad var de tvungna att först gå som lärling hos en mästare där de 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 gesällerna ansågs ha tillräckliga kunskaper kunde de ta ett mästarprov. Under 1700-talet fanns 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.

I Sverige avskaffades skråväsendet 1846 och Sverige har under 1900-talet gått mot att all utbildning ska bedrivas på institutioner, fack- och yrkesskolor och under senare tid gymnasieskolor. 1918 inrättades två olika slags praktiska ungdomsskolor nämligen lärlingskolor 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 önskade fortfarande 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 fortfarande möjlighet att ta gesäll- och 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-tal olika yrken. I Sverige utfärdas drygt 300 mästarbrev per år och man kan ta sitt mästarbrev i cirka 60 olika yrken (www.foretagarna.se).

”

Hantverk är handens verk, handens arbete. Under hela människans existens har hantverk varit livsviktigt för vår överlevnad som art. Det har också varit den kanske största och viktigaste skiljelinjen mellan oss och andra däggdjur. Människans utnyttjande av hantverk har därtill starkt bidragit till att utveckla vår hjärnkapacitet och intelligens.

Starta och driv modern lärlingsutbildning, 2002

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.

Det finns idag en insikt om att hantverksföretagandet behöver stärkas och utvecklas. 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 utan 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 allt mindre. Behovet uttrycks också i ett större perspektiv kopplat till cirkulär ekonom och hur Sverige ska klara av att nå Agenda 2030 målen om det inte finns hantverkare som kan laga skor, kläder eller renovera möbler.

I Sverige utfärdas betydligt färre gesällbrev (ca 1000 per år i Sverige) än till exempel Polen där det avläggs cirka 60 000 gesällbrev årligen och Tyskland med runt 160 000 gesällbrev.

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

Nämnas kan också att mer än två tredjedelar (68 %) av de totala lediga jobb som förväntas skapas i Sverige under perioden fram till 2030 kommer att kräva höga kvalifikationer, cirka 16 procentenheter fler än genomsnittet i EU-27 (de 27 EU medlemsländerna). Ungefär en fjärdedel av de lediga jobben kommer att kräva kvalifikationer på medelhög nivå och en av tio kommer att kräva låg kvalifikationsnivå.

Generellt förväntas Sverige genomgå omfattande förändringar under åren 2018-2030. Andelen personer med höga kvalifikationer förväntas öka under perioden fram till 2030, till 53 %, och bli den största kvalifikationsgruppen.

I Sverige förväntas utbudet av högkvalificerade arbetstagare räcka för att möta efterfrågan på den kvalifikationsnivån, samtidigt som bristen på låg- och medelkvalificerade arbetstagare förväntas bli verklig (Skills Forecast Sweden, 2020).

INTERNATIONELL UTBLICK

I Sverige har vi som tradition att yrkesutbildningen är skolförlagd och bekostas av allmänna medel i motsats till länder som Tyskland och Österrike där arbetsgivarna har ett stort ansvar för lärlingsutbildningens organisering och finansiering. Det råder stora skillnader mellan sätten att organisera och finansiera yrkesutbildningen på gymnasial och eftergymnasial nivå i olika länder i Europa. Hur vi ska utforma ett svenskt lärlingssystem har under flera år diskuterats som en lösning på arbetsgivares kompetensbehov och inte minst som en möjlig reduktion av den svenska ungdomsarbetslösheten (Småföretagarna, 2013).

Vi ser också hur ungdomsarbetslösheten ökat kraftigt runt om i EU till följd av coronapandemin. Tidigare under hösten 2020 kunde början till en återhämtning ses på flera håll. Under de senaste månaderna har dock genomsnittet bland medlemsländerna stagnerat och uppgick till 16,9 % i januari 2021.

I en jämförelse med andra länder i EU ligger Sveriges ungdomsarbetslöshet på en hög nivå och uppgick i januari till 24,1 %. Bland de 27 medlemsländerna varierar ungdomsarbetslösheten kraftigt och andelen är som lägst i Tyskland och Nederländerna. Gemensamt för samtliga länder är att ungdomsarbetslösheten generellt är högre än arbetslösheten i andra åldersgrupper (Ekonomifakta, 2021).

Sverige är bland de länder som sett en kraftigare ökning av ungdomsarbetslösheten till följd av coronakrisen och placerar sig fortfarande högt upp i fördelningen av länder. Det är dock viktigt att inte göra jämförelse mellan länder. Stödåtgärder till följd av coronapandemin, exempelvis permitteringsystem, skiljer sig åt mellan länderna vilket kan bidra till skillnader i statistiken. Ser man till utvecklingen över tid kan man konstatera att Sverige haft en högre ungdomsarbetslöshet än jämförbara länder och snittet för EU under stora delar av 2000-talet. Flera jämförelser har gjorts med länder som Tyskland, Danmark och Österrike där man har betydligt lägre ungdomsarbetslöshet än i Sverige. Den lägre ungdomsarbetslösheten bedöms av många bero på att dessa länder har väl fungerande lärlingssystem.

Professor Dr. Friedrich Hubert Esser beskriver ett par av de utmärkande dragen för det tyska lärlingssystemet. Det nära samarbetet och gemensamma ansvaret för lärlingssystemet som råder mellan regering och privat sektor lyfts som framgångsfaktor, inklusive deltagandet från sociala partners och handelskammare. Tysklands omfattande nationella standards som reglerar lärlingssystemet, med ramverk för examinationer och lärlingsprocess som matchar varje yrkesprofil utgör också en viktig nyckelingrediens. Höga krav på lärare och handledare och att det finns en nationell förordning "the Ausbildereignungsverordnung" som specificerar kraven på utbildare och handledare lyfts också som en viktig del i det tyska systemet (Ekonomifakta, 2021).

Det finns flera lärande exempel på hur man i Europa tagit steg för att stärka hantverksutvecklingen. I slutrapporten för förstudien Hantverksutveckling Väst finansierad av ESF-rådet beskrivs ett par europeiska länders erfarenheter. Både Island och Finland är länder som har väl utvecklad validering med en tydlig struktur och som har gett goda erfarenheter. Då dessa länder har en snarlik förvaltningsstruktur bör det finnas möjlighet att relativt lätt överföra dessa erfarenheter till den svenska kontexten.

Ett exempel på initiativ för att stärka hantverksutvecklingen är Hantverksskammaren i Hamburg som för några år sedan, tillsammans med Bundesland tog fram en plan för konkreta insatser för att främja hantverket i Hamburg. Planen handlade om allt från utbildning till hantverksföretagares möjligheter till företagande såsom fördelaktiga banklån, marknadsförings- och informationsinsatser riktade till allmänheten för att öka kunskap om vad som är bra hantverk och riktiga hantverkare. Man öppnade också en hantverksby där drygt 100 hantverksföretag fick möjlighet att hyra lokaler (Aktuell hållbarhet, 2020). Ett arbete pågår med en uppdaterad och förlängd version av hantverksplanen för att främja hantverket i Hamburg.

EU med medlemsländer har under åren intensifierat arbetet vad avser utveckling av lärlingssystem och hantverksutveckling. År 2002 lanserade EU en strategi för ett närmare samarbete inom yrkesutbildning. Arbetet har bland annat lett till att gemensamma europeiska verktyg utvecklats för att göra utbildningarna öppnare, mer jämförbara och överförbara. Det finns också verktyg som ska förbättra flexibiliteten och utbildningskvaliteten. I maj 2009 enades också EU:s stats- och regeringschefer om en strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete - Utbildning 2020 – med målet att bland annat göra livslångt lärande och rörlighet till verklighet samt öka kreativiteten och innovationsförmågan, inklusive företagandan, på alla utbildningsnivåer.

Bryggekommunikén, antogs 2010 av utbildningsministrarna och innehåller strategiska mål för ett närmare europeiskt samarbete inom yrkesutbildning för perioden 2011-2020. Det har också bildats ett europeiskt nätverk, ReferNet, som arbetar med att samla in, analysera och sprida information om yrkesutbildning. Som stöd för främjandet av yrkesutbildning finns också Cedefop, ett europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning som har sitt säte i Thessaloniki, Grekland

4.2 Hantverksföretagen i Västra Götaland

Mångfalden är stor inom hantverksområdet med ett stort antal hantverksyrken, cirka 300 olika yrken. Gemensamt för yrkena är att de är kunskapsintensiva, hög grad av praktiskt arbete och småskalig produktion. Många av yrkena är gamla hantverksyrken men många är också nya yrken. Över hälften av yrkena är små branscher med få yrkespersoner. Stockholms Hantverksförening har tagit fram en sammanställning över hantverksyrken, "Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken," (bilaga 1). I denna förstudie använder vi oss av Stockholms Hantverksförenings yrkesförteckning när vi definierar hantverksföretagandet.

4.2.1 Hantverksföretag i siffror

Nedan beskrivs hantverksföretag i siffror. Uppgifterna är hämtade ur offentliga källor. Beskrivningen omfattar 77 yrkeskategorier som bedömts som hantverksföretag via SNI-koder (bilaga 2) och ingår i de båda studierna. 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 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 Minsta 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.

5. OMVÄRLDSFAKTORER SOM PÅVERKAR HANTVERKSFÖRETAG

De faktorer som påverkar hantverksföretagens utvecklingsmöjligheter och konkurrenskraft är flerfaldiga. Lagstiftning och regelverk, tillgång till yrkeskompetens, upphandlingsförfaranden, teknikutveckling och andra omvärldsförändringar ställer krav på hantverksföretagen att ställa om och anpassa sina verksamheter.

Nedan presenteras några omvärldsfaktorer som vi bedömer som viktiga för ett hållbart hantverksföretagande och som hantverksföretagen behöver förhålla sig till.

KÖNSSEGREGERAD ARBETSMARKNAD

Inom flera yrken och branscher inom hantverk ser vi en könssegregerad arbetsmarknad där betydande insatser behövs för att främja jämställdheten. Jämställdhet handlar i grund och botten om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv.

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

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

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

De könsstereotypa utbildningsvalen riskerar att hindra utvecklingen inom vissa branscher. Många av de framtida bristyrkena som är i stort behov av utbildad personal är tydligt könskodade och har en kraftig underrepresentation av antingen kvinnor eller män.

I Västra Götaland ser vi också att den privata arbetsmarknaden är starkt mansdominerad. Att det privata näringslivet är mansdominerat märks på flera sätt:

- Det är fler män än kvinnor som startar egna företag i Västra Götaland och kan därför påverka näringslivets utveckling i högre grad än kvinnor.
- Sinnebilderna av en företagare är att det är en man vilket får konsekvenser för företagsfrämjande satsningar som i högre grad gynnar manliga företagare.
- Ca 80 % av insatserna bland företagsinkubatorerna i Västra Götaland går till företag som drivs av män. Kvinnliga entreprenörer får inte stöd i samma utsträckning.
- Av aktiebolagen i Västra Götalands län drivs 79 % av män. För enskild firma är motsvarande andel 65 %.
- Merparten av de företag som män startar drivs som aktiebolag medan kvinnor främst driver enskild firma.

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

Tabell 4. Hantverksyrken med låg andel kvinnor

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

SCB yrkesregister 2016, andelen kvinnor

I arbetslivet finns ett stort behov av insatser för att främja jämställdhet och motverka diskriminering och trakasserier. Detta gäller självklart även för branscher och yrken inom hantverksområdet. Som exempel presenterade Diskrimineringsombudsmannen (DO) år 2020 en rapport om bygg- och anläggningsbranschens efterlevnad av kraven i diskrimineringslagen på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet med rapporten var att öka kunskapen om, och förståelsen för, hur arbetsgivare med minst 100 anställda i bygg- och anläggningsbranschen hanterar lagkravet att de ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Resultatet av tillsynen visade att majoriteten, 92 %, av de tillsynade arbetsgivarna inte levde upp till diskrimineringslagens krav. Av dessa hade 89 % minst en brist i sina rutiner och 71 % hade minst en brist i sina riktlinjer.

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

AGENDA 2030 OCH HANTVERK

Vi står idag inför en stor samhällsförändring där vi måste ställa om till ett hållbart samhälle och arbetsliv för att klara att möta hållbarhetsutmaningarna. Agenda 2030 med sina 17 globala mål är en agenda för förändring mot ett hållbart samhälle. Målet är att Sverige ska vara ledande i genomförandet av agendan. Genomförandet innebär en successiv omställning av Sverige som modern och hållbar välfärdsstat, på hemmaplan och som del av det globala systemet.

En övergång till en cirkulär ekonomi och för att vi ska nå Agenda 2030 målen behöver en rad hantverksyrken och att det finns hantverksföretagare som kan utföra dessa arbeten. Stockholms hantverksförening har gått igenom samtliga 17 huvudmål med dess 169 delmål och har identifierat att minst 40 av dessa inte kommer att kunna nås utan hantverkare (Hantverkarna Stockholm, 2020).

Ett exempel på hållbarhetsinitiativ kopplat till hantverk är projektet Do It Together som handlar om hur slöjdekunskap kan bidra till ett hållbart samhälle. Ett antal medlemsföreningar fick med stöd av doktoranden Helena Hansson, Högskolan för design och konsthantverk kunskap om frugal innovation som handlar om att (åter)använda resurser på ett sparsamt och innovativt sätt för att skapa värden som kommer många till dels, både för individen och samhället i stort där deltagarna fick möjlighet att pröva de modeller och metoder hon testat i sin forskning och koppla ihop verksamhetsidéerna med de 17 hållbarhetsmålen från Agenda 2030 (www.adasweden).

Göteborgsinitiativet Ta i hand har arbetat med informella slöjdräffar på flyktingmottagningar och i områden med stor kulturell diversitet, där möten genom hantverk står i fokus. Ett annat projekt, D-I-T i Skövde förde samman den ideella hemslöjdsföreningen med studenter från högskolan i Skövde för att hitta nya synergier. Träffarna skedde i samarbete med GSP Makerspace - en förening inom Gothia science park där idéer kan testas och där det finns diverse utrustning – samt med olika studieförbund.

Här ser man möjligheter till vidareutveckling av projektinsatserna där näringslivet kan kopplas på för att skapa en språngbräda för integration på arbetsmarknaden för att skapa nya arbetstillfällen och där man också kan bredda till fler hantverksyrken.

DIGITALISERINGENS PÅVERKAN

Digitaliseringen är ett område som kommer att ha en stor påverkan på kompetensförsörjningen och framtida kompetensbehov. Svensk forskning ger uppgifter om att ungefär hälften av alla jobb kan försvinna inom 20 år. Men det är inte hela jobb som nödvändigtvis behöver försvinna. Internationell forskning poängterar att ett jobb oftast består av flera arbetsuppgifter, som inte alla är enkla att automatisera.

Forskning som undersökt enskilda arbetsuppgifter visar att 8 % av jobben i Sverige riskerar att automatiseras inom 20 år och att ungefär en fjärdedel av jobben riskerar att förändras kraftigt. Experterna bedömer det sannolikt att på minst en fjärdedel av de jobb som finns idag kommer arbetsuppgifterna att förändras kraftigt inom tio år. Däremot ser experterna det som mindre sannolikt att hälften eller en fjärdedel av jobben kommer att automatiseras och försvinna helt inom denna period. Sannolikhet för att en fjärdedel av jobben inom en sektor riskerar att förändras kraftigt de nästkommande tio åren berör bland annat byggsektorn (Tillväxtverket, 2018).

I studien Framtidens digitala kompetensbehov (Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, 2020) bedömer experterna att det är sannolikt att arbetsuppgifter kommer att automatiseras inom ett antal områden som kundsupport, dataanalys, marknadsföring och administrativa uppgifter.

”

För vissa mål är kopplingen till hantverk uppenbar. Delmål 11.4 handlar om att skydda världens natur- och kulturarv. Självklart behövs hantverkare för att ta hand om världsarv som Drottningholm, Birka och Visby. Men det många inte tänker på är att hantverkare behövs för att säkra god utbildning för alla, delmål 4. Vilka ska annars bygga ändamålsenliga skolbyggnader? Och vilka kan rent praktiskt hjälpa till att uppnå mål 6: "Rent vatten och sanitet till alla"? Här behövs snickare, murare, rörläggare, brunnborrare och många fler hantverkare.

Hantverkarna Stockholm, 2020

Man bedömer att tre former av digital kompetens kommer att behövas för att möta den digitala strukturomvandlingen:

- Generell digital kompetens som gör att alla anställda kan använda den nya tekniken i det dagliga arbetet.
- Kompletterande icke-tekniska kompetenser, som ledarskap för digital transformation som även omfattar företag som jobbar i nätverk. Kompetensen innefattar bland annat kommunikation, samarbete mellan människa och maskin, kritiskt tänkande, kreativt tänkande och etik.
- Teknisk specialkompetens för att utveckla och implementera ny teknik.

Flera experter beskriver att eftersom digitaliseringen får genomslag i hela näringslivet, och kommer att påverka alla delar av företagets verksamhet, kommer alla anställda att behöva ha digital kompetens.

Genom att vidareutveckla de digitala kompetenserna framträder också tre typer av kompetenser som alla bedöms vara viktiga för digitalt företagande:

- Produktion av ny teknik såsom mjukvara, webbsidor, e-handel, molntjänster och stora data – kräver IT-specialister för att till exempel programmera, utveckla applikationer och leda nätverk.
- I allt fler yrken behöver anställda allmän IT-kunskap för att använda nya digitala teknologier i sitt dagliga arbete, till exempel att använda affärssystem som styr inköp, produktion och försäljning eller att använda sociala medier för att kommunicera med kunder och användare.
- Nya digitala teknologier förändrar det sätt på vilket arbetet utförs och ökar behovet av kompletterande kompetenser som till exempel att arbeta mer agilt, ledarskap, teamarbete, kommunikation och förhandling.

Regeringens digitaliseringsstrategi framhåller också att en hållbar digitalisering behöver bidra till en jämställd utveckling mellan könen. Samtidigt visar en studie från Uppsala universitet att en stor del av den digitala omvandlingen i Sverige idag utvecklas och leds av män.

CORONAKRISENS EFFEKTER

Vi har inom ramen för förstudien inte kunnat identifiera statistik över hur pandemin påverkat just hantverksföretagens situation.

Däremot genomförde Tillväxtverket under november och december 2020 en enkätundersökning till små och medelstora företag för att fråga om deras villkor och verklighet under krisen. Då vi vet att många hantverksföretag, speciellt vad gäller de smala hantverksyrkena, utgörs av små och medelstora företag (ofta egenföretagare) ser vi som troligt att undersökningen till stora delar även avspeglar hantverksföretagarnas situation.

Tillväxtverkets undersökning visade att vartannat företag under 2020 har upplevt en minskning av omsättning och lönsamhet. Pandemin har förstärkt befintliga trender som digitalisering, distansarbete och ökad internetförsäljning. Krisen har också lett till att många företag ställt om sin försäljning.

55 % av företagen i undersökningen uppger att de haft en minskad omsättning under 2020 jämfört med 2019. Däremot har byggbranschen, som hade störst andel företag, 29 %, svarat att omsättningen tvärtom ökat under pandemin.

”

”Digitalisering innebär användandet av digital teknik för att förbättra och förändra en pågående affärs- eller annan form av verksamhet.”

Intraprenörskompassen

Skillnaderna mellan branscherna är stora vilket kan bero på olikheter i förutsättningarna för distansarbete i respektive bransch. Branscher som i större utsträckning har verksamheter som kräver tex fysisk närvaro på arbetsplatsen har däremot liten andel som ökat graden av distansarbete. Det gäller exempelvis byggverksamhet och kultur.

Företag inom konsthantverk är exempel på en bransch som har drabbats hårt under pandemin. Branschorganisationen Konsthantverkscentrum genomförde april 2021 en studie bland sina medlemsföretag. 88 % av de svarande uppgav att de har påverkats ekonomiskt under pandemin. 74 % uppgav att deras omsättning minskat med en genomsnittlig minskning på 49 % där 36 % av respondenterna hade sökt och beviljats stöd under pandemin.

Det som mest efterfrågades av medlemmarna för ekonomisk hållbarhet på kort och lång sikt var:

- Fler och nya utställningsmöjligheter
- Fler stipendier/ekonomiskt stöd
- Fler och nya försäljningsplatser
- Stöd att nå en internationell marknad
- Marknadsföring i digitala kanaler

”

Negativt, stora viktiga internationella engagemang har ställts in vilket påverkat synlighet inför en stor publik och uteblivet utbyte med kollegor. På hemmaplan har det kollegiala samtalet och utbytet också avstannat i stort.

”

Det är mycket stilla och det ger tid till eftertanke och andrum, men det är inte bra för ekonomin.

6. HANTVERKSFÖRETAGENS PERSPEKTIV

6.1 Enkät till hantverksföretag bland Företagarnas medlemmar

Inom ramen för vår förstudie genomfördes under våren 2021 en enkätundersökning till målgruppen Företagarnas medlemsföretag inom hantverksyrken. Enkäten mailades ut till totalt 4551 företag i samtliga regioner varav 257 företag besvarade enkäten (6 % svarsfrekvens).

44 % av de svarande företagen uppgav att de har sitt säte i något av länen Skåne, Stockholm eller Västra Götaland.

31 % av respondenterna utgjordes av kvinnor, 68 % av män och 1 % har ej önskat uppge kön. När det gäller bygg/anläggningsföretagen utgjordes så stor andel som 86 % av män.

Av de kvinnor som besvarat enkäten återfinns de största yrkeskategorierna inom bygg/anläggning (23 %), inredning (15 %) och konsthantverk (11 %). Av de män som besvarat enkäten återfinns de största yrkeskategorierna inom bygg/anläggning (68 %), service (10 %) och inredning (6 %). När det gäller bransch/yrkeskategorisering har vi använt en kategorisering som tagits fram av Stockholms hantverksförening. Observeras bör att 21 % av respondenterna har uppgett annat alternativ och har själva specificerat vilken bransch/yrke de bedömer att de tillhör.

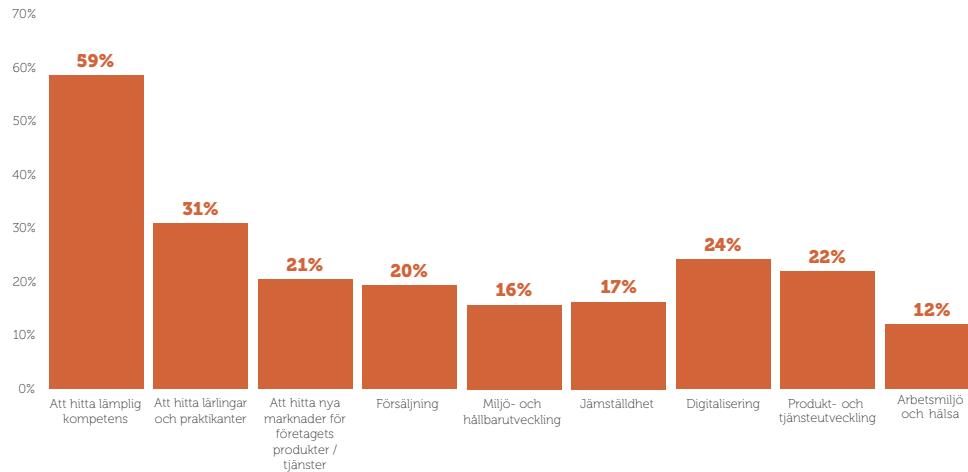
Då en betydande andel av de svarande företagen utgjorts av företag inom bygg/anläggningsbranschen (54 %) har vi brutit ut enkätsvaren och undersökt eventuella skillnader mellan företag inom bygg/anläggning och övriga företag. Inga större skillnader mellan svaren identifierades. Vi har även brutit ut enkätsvaren och undersökt eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Inte heller här har några större skillnader identifierats vad gäller svaren. I de fall större skillnader föreligger har vi redovisat detta under respektive avsnitt.

En stor andel av de svarande har utgjorts av egenföretagare (36 %), följt av företag med 1-4 anställda (27 %). Endast 2 % av de svarande uppgav att de har fler än 50 anställda. Den storleksmässiga fördelningen bland företagen motsvarar i stort Företagarnas medlemmar vad avser storlek.

6.1.1 Hantverksföretagens utmaningar

Områden där företagen upplever hög grad av utmaning är framför allt vad gäller att hitta lämplig kompetens där 59 % av respondenterna har uppgett att detta är en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning. Bygg och anläggningsföretagen bedömer kompetensfrågan än högre där 64 % uppger att detta är en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning. Andra utmaningar som upplevs som betydande är svag lönsamhet där 28 % av de svarande har uppgett att de ser detta som en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning samt svårigheten i att hitta lärlingar och praktikanter där 31 % av de svarande har uppgett att de ser detta som en utmaning i hög eller mycket hög utsträckning. De mindre företagen med 0-4 anställda bedömer också utmaningen i att hitta nya marknader som betydande där 26 % uppgett utmaning i hög eller mycket hög utsträckning. Områden som inte bedöms utgöra någon större utmaning för företagen är exempelvis jämställdhet samt arbetsmiljö och hälsa.

Diagram 1 "Hantverksföretagens utmaningar" för enbart svar "stämmer i hög utsträckning" och "stämmer i mycket hög utsträckning."



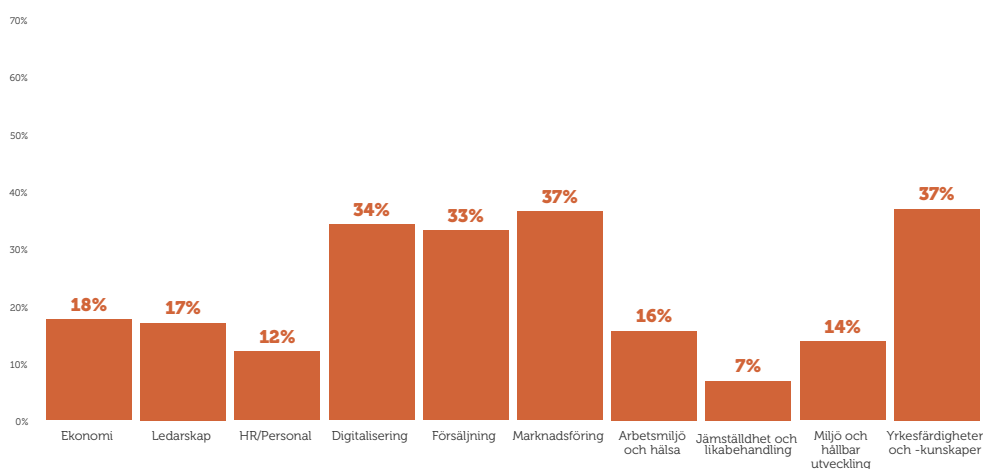
Exempel på andra utmaningar som företagen uppgett, förutom de utmaningar som utgjort svarsalternativ i enkäten, är bland annat osund konkurrens och konkurrens från låglöneländer, svårighet att hitta leverantörer för tillverkning, kommunikation inom företaget, regelbörda samt generationsskifte.

6.1.2 Behov av kompetens- och affärsutveckling

Områden där företagen upplever en hög grad av kompetensbehov är exempelvis inom yrkesfärdigheter och kunskaper där 37 % uppger att de har behov av kompetensförstärkning i hög eller mycket hög utsträckning.

Ytterligare områden är marknadsföring där 37 % uppger att de har behov av kompetensförstärkning i hög eller mycket hög utsträckning, digitalisering där 34 % uppger att de har behov av kompetensförstärkning i hög eller mycket hög utsträckning samt försäljning där 33 % uppger att de har behov i hög eller mycket hög utsträckning.

Diagram 2 "Behov av kompetens- och affärsutveckling" för enbart svar "stämmer i hög utsträckning" och "stämmer i mycket hög utsträckning."



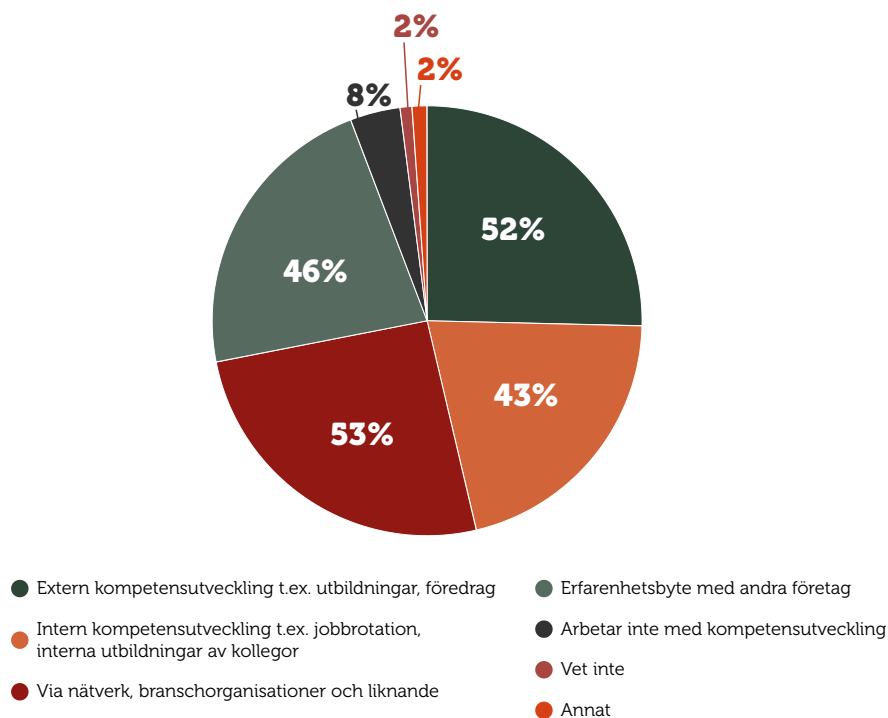
Områden där företagen bedömer att de inte har större kompetensbehov är exempelvis inom jämställdhet/likabehandlingsarbete och HR/Personal.

Exempel på andra kompetensbehov som företagen uppgett, förutom de behov som utgjort svarsalternativ i enkäten, är bland annat kompetensförstärkning avseende generationsväxling samt lagar och regelverk.

6.1.3 Företagens arbete med kompetensutveckling

Företagens arbete för att kompetensutveckla medarbetare och stärka sina företag ger en bild av varierande insatser; via extern kompetensutveckling (52 %), via intern kompetensutveckling (43 %), via nätverk och branschorganisationer (53 %), erfarenhetsutbyte med andra företag (46 %).

Diagram 3 "Företagens arbete med kompetensutveckling"



6.1.4 Intresse bland ungdomar för hantverksyrken

Flera av respondenterna upplever att intresset bland ungdomar är lågt för deras specifika yrke/bransch. 55 % av respondenterna upplever ett lågt intresse bland ungdomar och endast 17 % upplever ett högt intresse bland ungdomar.

”

Kunskapen är låg för vår bransch hos SYO och yrkesutbildningar.

”Ventilations- och kylbranschen är inte tillräckligt attraktiv för dagens ungdomar, dels lönemässigt men även arbetstidsmässigt.”

”Många ungdomar tror jag inte vet vad tapetseraryrket innebär. Har heller inte så många kunder i de yngre åldrarna, men jag kan ändå se ett ökat intresse mot för 10 år sedan.”

”Många går elutbildning för att deras kompis gör det och dessa har inget intresse för yrket.”

6.1.5 Pandemins påverkan

För de flesta företagen har pandemin haft en negativ påverkan där 52 % av företagen uppger att de har påverkats negativt eller mycket negativt och där 14 % uppger att de påverkats positivt eller mycket positivt. Det finns också företag som uppger att de inte påverkats alls av pandemin (34 %).

”Lägre omsättning och lönsamhet, svårare att arbeta med personlig försäljning.”

”Stort intresse för hemmet och heminredning. Medvetenhet kring kvalitet och närproduktion.”

6.1.6 Behov och utvecklingsområden

Respondenterna gavs också möjlighet att besvara en fråga om vilka insatser de ser som viktiga för att stärka hantverksutvecklingen (öppen fråga). En genomlysning av svaren visar att det är några områden som flera har sett som särskilt viktiga för hantverksutvecklingen, framförallt har insatser för att höja status och intresse för hantverksyrken samt strukturella förändringar betonats.

HANTVERKSUTBILDNINGAR

Här lyfts bland annat utveckling av gesäll- och mästarbrev, adekvata yrkesutbildningar, högre kvalitet i utbildningarna, stärkt samverkan mellan arbetsgivare och lärosäten, mer hantverk och praktiskt arbete redan i grundskolan samt utveckling av ett mer flexibelt lärlingssystem.

”Koppla ihop utbildningar/lärosäten med företag. Utbilda i kvalitet och hållbarhet, varför ska vi vara rädda om svensk tillverkning och varför kostar dessa produkter mer. Stöd för att ställa om och förbättra miljöarbete.”

STRUKTURELL NIVÅ

Exempel är skattelättnader, investeringsstöd, förenklad byråkrati, förbättrat skyddsnät vid sjukdom och sjuklöneansvaret, sänkta arbetsgivaravgifter, högre ROT avdrag, lättare krav i LOU.

”Lättnader kring viss lagstiftning i arbetsmiljö främst för mindre och medelstora bolag. Kampanjer kring varför man ska köpa svensktillverkat. Konsumenter och företag måste upplysas om varför man ska välja svenskt. LAS lagen måste bort eller ändras. Danmarks motsvarighet till LAS är ett bra föredöme. Stöd för mindre företag, t ex digitaliseringsstöd.”

”

Vi jobbar i event och mässbranschen. Som är till 99 procent död.

”

Mer jobb och förfrågningar vilket kan bero på att folk är hemma och inte kan lägga pengar på resor.

”

Adekvat yrkesutbildning som går jättebra att genomföra utan godkänt i alla övriga ämnen. Vi behöver verkligen inte tänka högskolekompetens hos alla individer. Många trivs bra och passar bra till mer hantverksbetonande yrke. Det är ett total feltänk att alla måste ha vissa betyg för att få utbilda sig.

”

Lättare krav i LOU. Högre rotavdrag. Att göra det ännu svårare för utländska oseriösa företag och personal som inte konkurrerar på samma premisser.

”

Mer ekonomiska insatser så att det blir lättare för hantverksföretag att utvecklas, genom arbetsplatsutbildningar för långtidsarbetslösa som har ett intresse för hantverksyrket bland annat.

AFFÄRS- OCH KOMPETENSUTVECKLING

Exempel på insatser för att stärka hantverksutvecklingen är också att det finns rådgivning och stöd inom områden som exempelvis digitalisering, IT och juridik. Insatserna bör vara anpassade för hantverksföretag.

”Mycket mer utbildning och fortbildning för alla anställda. Körkort för företagande. Regelbundna utbildningar / auktorisationer för byggare. Höja kunskapen. Ekonomiska kunskaper för att undvika prisdumpning. Juridiska kunskaper hos företagsledare.”

”Små hantverksföretag har begränsade resurser att t ex lära sig skapa webbshop för e-handel.”

”En svår fråga. Jag själv går många kurser på Almi och andra företagskurser, många är gratis. Kanske att få ut information till små hantverksföretag om att det finns många kurser att gå via nätet för att utveckla sitt företag. Man får dock vara beredd att lägga lite tid på det.”

”Råd och stöd i digitaliseringsfrågor. IT-support som inte kostar skjortan.”

FÅ FLER UNGA INTRESSERADE AV HANTVERKSYRKEN OCH HÖJD STATUS

Här nämns bland annat marknadsföring av hantverksyrken till ungdomar tidigt i skolan, utbildning av lärare och yrkesvalslärare i vad dagens hantverksyrken innebär och vilka utvecklingsmöjligheter som finns, marknadsföring till allmänhet om vad ett gediget hantverk innebär samt insatser för att värna svenskt hantverk och hantverksskunnande.

”Marknadsföring bland ungdomar tidigt i skolan.”

”Utbilda och informera vuxna så att de kan prata med sina barn om hantverk, nu fungerar det inte alls. Det finns ungdomar som vill jobba men de vuxna motverkar detta.”

”Att föra en debatt att arbete med händerna är lika viktig som arbete med datorer och att arbete med händerna tar tid. Det krävs även mycket kunskap för att utföra ett arbete med händerna som kunden kanske inte se eller förstår.”

”

Utbilda lärare och yrkesvalslärare. Större del av lärarkåren är inte uppdaterade om dagens hantverksyrken och hur yrkena fungerar idag.

6.2 Enkät till företag i Sveriges Hantverksråds mästaregister

Inom ramen för vår förstudie genomfördes under våren 2021 en enkätundersökning till målgruppen företag som finns med i Sveriges Hantverksråds mästaregister. Enkäten mailades ut till 1400 företag varav 367 besvarade enkäten (31 % svarsfrekvens).

Den stora majoriteten svarande utgjordes av företag inom frisöryrket (29 %), följt av fotografer (7 %), låssmeder (7 %) och målare (7 %). 50 % av respondenterna uppgav att det endast är de själva som är anställda i företaget medan 4 % uppgav att de har fler än 50 anställda. 55 % av respondenterna var kvinnor och 45 % män.

Då en så stor andel av de svarande fanns inom frisöryrket (29 %) har vi brutit ut enkätsvaren och undersökt eventuella skillnader mellan frisöryrket och övriga företag. Inga större skillnader mellan svaren identifierades. En betydligt större andel kvinnor finns dock bland frisörerna (95 % kvinnor) i förhållande till övriga företag (40 % kvinnor).

Vi har även brutit ut enkätsvaren för att undersöka eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Inte heller här har några större skillnader identifierats.

6.2.1 Rekryteringsbehov

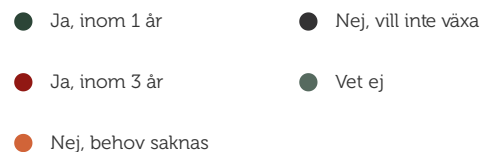
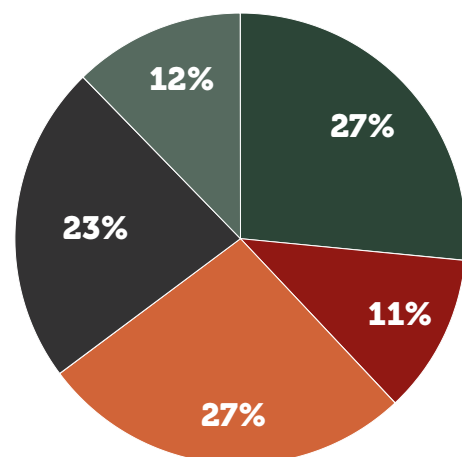
38 % av de svarande uppger att de ser ett rekryteringsbehov inom en period av tre år (27 % har behov inom ett år, 11 % har behov inom tre år). 27 % uppger att de inte ser något rekryteringsbehov medan 23 % uppger att de inte har en önskan om att växa som företag.

"Behov finns alltid men det är väldigt svårt att hitta rätt folk."

"Jag är 64 år och vill att min verksamhet ska fortsätta även om jag så småningom väljer att trappa ned eller gå i pension."

"Stort behov då vi förlorat arbetskraft under pandemin."

Diagram 4 "Rekryteringsbehov"



6.2.2 Att hitta rätt kompetens

Endast 11 % av de svarande upplever att det är lätt att hitta personal med rätt kompetens. 52 % upplever att det är svårt att hitta personal med rätt kompetens medan 14 % uppger att de inte vill växa.

"Det svåra är att få ungdomar att stanna i yrket, de tröttnar eller omskolar sig."

"Har haft elever som tyvärr inte har tillräcklig kunskap för att bli anställningsbara."

6.2.3 Har tagit emot lärlingar

60 % av respondenterna uppger att de har tagit emot lärlingar medan 37 % uppger att de inte har haft lärling. Endast 3 % uppger att lärling inte är relevant för deras specifika yrke. En större andel frisörer har tagit emot lärlingar (72 %) i relation till de övriga företagen som besvarat enkäten (55 %).

"De flesta av mina anställda har börjat hos mig redan under utbildningen."

"Ja, vilket var väldigt lärorikt och roligt! Jag har dock bara tagit in dem som jag känner är villiga att lära sig, också för att jag lägger ner min tid på att lära dem så mycket jag kan."

”

Tycker det är roligt att se elever utvecklas och vill de ska få hög kompetens.

Diagram 5 "Att hitta rätt kompetens"

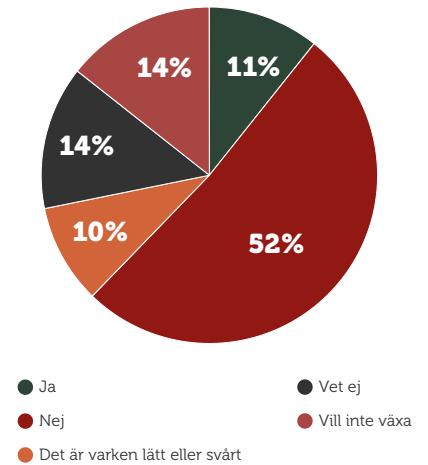
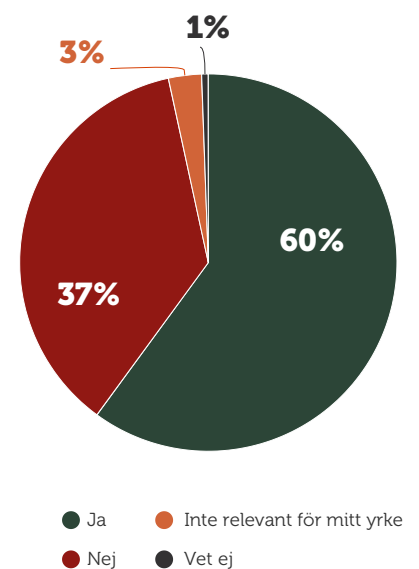


Diagram 6 "Har tagit emot lärlingar"



6.2.4 Hinder för att ta emot en lärling

50 % av respondenterna ser avsaknad av tid som största hinder för att ta emot en lärling. 29 % uppger att en anledning är svårigheten med matchning dvs att hitta rätt person som matchar företagets behov. 26 % uppger som hinder är att lärlingar inte har tillräcklig kompetens när de kommer till företaget som lärling.

Enkätsvaren visar vissa skillnader mellan frisörer och övriga företag. En större andel av respondenterna inom frisöryrket uppger tiden som hinder (60 % i jämförelse med 45 % hos övriga företag). En större andel av respondenterna inom frisöryrket uppger också avsaknad av kompetens hos lärling som hinder (31 % i jämförelse med 24 % hos övriga företag). Däremot är det fler av respondenterna hos övriga företag som ser ett problem med matchning (33 % i jämförelse med 19 % hos frisörerna).

”Nu har jag slutat ta emot elever...verkar som arbetsmoral inte något dom vet vad det är. Trist! Man vill hjälpa och dela med sig av den yrkeserfarenhet man har men om dom hellre sitter och tittar i telefonen så varsågod. Sen verkar dom ha svårt för att stå upp, sätter sig så fort dom kan!”

”Platsbrist, tidsbrist och ekonomi.”

”Tyvärr kostar tiden man måste lägga ner för mycket om man ska vara en närvarande handledare.”

6.2.5 Lärlingar i framtiden

36 % av respondenterna bedömer att de kommer att ta emot lärling inom tre år (46 % av männen och 27 % av kvinnorna bedömer att de kommer att ta emot lärling). 24 % uppger att de inte vet om de kommer att ta emot lärling medan 2 % uppger att lärling inte är relevant för deras yrke.

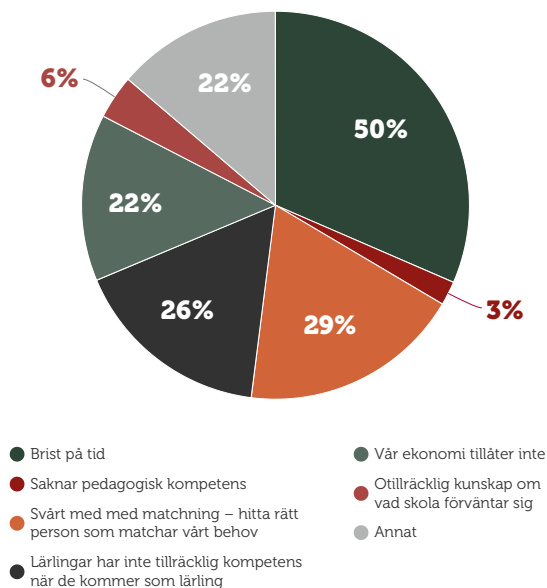
”Hoppas fortfarande att det finns de som brinner lika mycket för yrket som jag fortfarande gör efter 30 år.”

”Man lägger mycket pengar och tid på att lära upp en lärling och när de är klara och självgående väljer de ibland att göra något annat.”

”Skolorna får betalt någonstans ifrån, men Lia värdar ska vara kostnadsfritt.”

”Vi alla behöver ta ett ansvar och utbilda om yrket ska finnas kvar.”

Diagram 7 ”Hinder för att ta emot lärlingar”



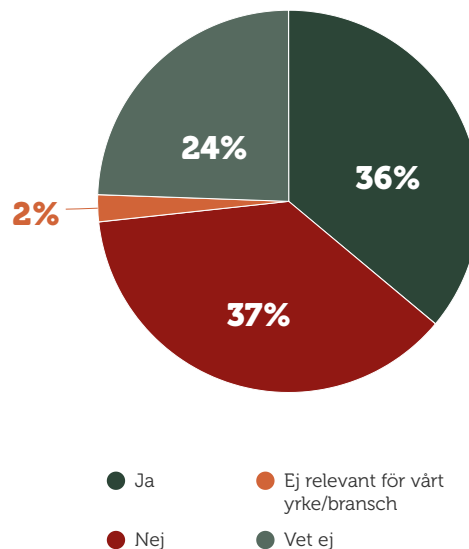
”

”Economiskt bortfall, då vissa arbeten tar dubbelt så lång tid om lärling ska instrueras, samt att i mitt yrke utgår ingen ersättning från skolorna.”

”

”Jag hoppas men då måste vägarna för att hitta lärlingar göras lättare.”

Diagram 8 ”Lärlingar i framtiden”



6.2.6 Digitaliseringens påverkan

46 % av respondenter uppger att digitaliseringen i liten utsträckning eller inte alls påverkar deras företag medan 28 % uppger att deras företag påverkas av digitaliseringen i hög utsträckning.

"Kommer att satsa mer på digitala lösningar så gör om hemsidan och kommer att även ha e-handel i framtiden."

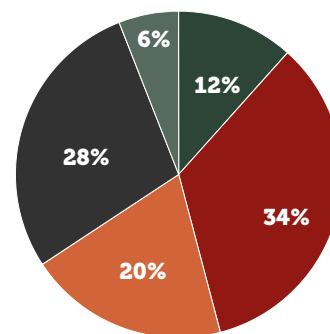
"Man behöver synas i sociala medier, mer bokningar via nätet. Och självklart Instagram konton där man exponerar företaget."

"Digitalt ordersystem, digital redovisning till myndigheter, Skatteverket och branschorganisationer."

"Kurser hålls digitalt vilket kommer att fortsätta efter pandemin."

"Svårt att inte kunna hänga med i utvecklingen."

Diagram 9 "Digitaliseringens påverkan"



6.2.7 Insatser för att stärka hantverksutveckling

Respondenterna fick i enkäten besvara fråga om vilka insatser de ser som viktiga för att stärka hantverksutvecklingen (öppen fråga). En genomlysning av svaren visar att det är några specifika områden som företagen ser som särskilt viktiga för hantverksutvecklingen.

HANTVERKSUTBILDNINGAR

Inom området utbildningar efterfrågas bland annat högre kvalitet på utbildningar, fler utbildningsplatser, förbättrade möjligheter till omskolning senare i livet, mer praktiskt arbete i utbildningarna m.m.

"Ökad närvaro av praktiska yrken redan i grundskolan."

"Ska vi höja status på yrket måste även utbildning och prov vara upp till högre standard. Inte tvärtom."

”

Vi skulle behöva ha en ren yrkesutbildning för hantverksyrken. En yrkeshögskola istället för de mediokra yrkesprogram som finns i dagens gymnasieskola. Där eleverna inte får en tillräcklig utbildning, för att kunna komma ut efter gymnasiet och ha en ordentlig utbildning i hantverksyrket."

STRUKTURELLA FÖRÄNDRINGAR

Här efterfrågas bland annat förändrade skatte- och momsregler för hantverksföretag (exempelvis ROT/RUT avdrag för fler branscher), lägre arbetsgivaravgifter, stärkta utbyggnader av bostäder för att möjliggöra för studenter att bosätta sig på studieorter, ökat investeringsstöd, kontroll över vem som får kalla sig hantverkare, förenklade anställningsvillkor m.m.

"Ekonomiskt och utbildningsstöd som även enmansföretagare kan ta del av för att upprätthålla expertisnivå."

"Bättre kontroll av svarta verksamheter."

”

"Sänkt moms och sänkta arbetsgivaravgifter på hantverk."

”

"Rot- och rutavdrag för fler branscher."

AFFÄRSUTVECKLINGSFRÄMJANDE INSATSER SAMT STÄRKT SAMVERKAN OCH NÄTVERK

Områden som lyfts är bland annat affärsutvecklande insatser inom entreprenörskap och företagande (ekonomi, försäljning, marknadsföring, miljö m.m.). Även kompletterande kortare yrkesutbildningar behövs. Det efterfrågas även större kontaktnät inom olika yrken, olika former av nätverk och forum för att utveckla samarbeten och utbyten.

"Kompetens, Ekonomin, Marknadsföring, och Miljö."

"Gärna fler kortkurser i allt som har med företagande att göra efter studenten."

"Tror att vi är på god väg redan. Ökandet av återbruk, kunskapen om kvalitet och den nu starka trenden kring hantverk är viktig. Vill också betona vikten av att samarbeta, för mig tex med slöjdsidan. Dra nytta av varandra."

FÅ FLER INTRESSERADE AV HANTVERKSYRKEN OCH HÖJA STATUS

Exempel på områden är insatser för att öka medvetenhet hos allmänhet och kunder om vad kvalitet är och hantverkets betydelse både för vardagsliv och kulturarv, synliggörande av seriösa och utbildade hantverkare (att välja kvalitet), stärka det småskaliga och lokala och koppling till miljö och hållbarhet, information om vikten av yrkesbevis m.m.

"Värdet av att kunskap finns i att vårda vårt arv och upplysa kunder och förståelse om tidsåtgång och kostnad."

"Få bort hobbystämpeln och "Skansenmentaliteten" som kommer så fort det handlar om, speciellt, kvinnliga hantverkare."

"Lyfta fram alla unga driftiga hantverkare och på så vis göra det lite "modernare". Tror många tyvärr tror att det är nån gammal tant el farbror som sitter lite för sig själv o pysslar....dvs att det är en hobby och inte skall få kosta!"

LÄRLING- OCH PRAKTIKANTVERKSAMHET

Exempel på områden är förmånliga villkor för lärlingar och höjda anslag till företag som tar emot lärlingar, arbete för fler lärlingsplatser, att utbilda handledare samt mer information om lärlingsystem till allmänhet och studenter.

"Fler företag som blir mentorer ute i grundskolan som sedan kan hitta rätt lärling."

”

Kanske mera samarbete mellan olika hantverk i form av utbildning om företagande, ledarskap mm. Så vi kan peppa varandra att våga ta betalt och kanske höja vår status.

”

Om vi tar tillbaka hantverksstoltheten och att kvalitet och kompetens kostar och att människor och företag börjar värdera hållbarhet. Först då kan hantverkaryrket få rätt ungdomar som söker till utbildningarna."

”

En medvetenhet om att vi håller på att tappa kunskaper om de gamla teknikerna på alla plan.

”

Att företag inte ska vara rädda att ta emot lärlingar. Ge unga en trygg och trivsamt arbetsplats så kommer det att sprida sig. Då som först stärks hantverksutvecklingen och många unga vill jobba inom hantverksbranschen.

”

Ekonomisk ersättning till företaget, handledaren, som tar emot lärling, (från gymnasieutbildning, och lärlingsutbildning).

FRÄMJA MÄSTARE- OCH GESÄLLBREV

Insatser efterfrågas för att få fler hantverkare att ta yrkesbrev/gesällprov, krav på att yrkesbevis ska finnas för att kunna titulera sig inom yrke samt information till kunder om betydelsen av mästare-/gesällbrev och andra yrkesbevis när man köper vara eller tjänst.

”Tydliga riktlinjer bestämmelser där endast dokumenterat duktiga hantverkare (med gesällbrev eller mästarbrev) får kalla sig silver-respektive guldsmed.”

”Att mästarbrevet åter har en mer praktisk del som tidigare.”

”

Information till allmänheten om olika hantverk och att branschorganisationer kommer fram och förklarar yrket och varför det är viktigt med gesäll och mästarbrev och vad det innebär för kunden.

6.3 Intervjuer med hantverksföretagare

Under förstudien har 28 kvalitativa intervjuer genomförts. De intervjuade har representerat olika branscher för att få en bredd. Åtta av de intervjuade är i byggbranschen. 13 av de intervjuade är kvinnor och 15 är män och samtliga åtta intervjuer från byggbranschen är män.

6.3.1 Status och nuläge

Situation och nuläge för de hantverksföretag som intervjuats är mångfacetterad. Företagen inom byggbranschen skiljer sig från de övriga hantverksföretagen och deras nuläge beskrivs nedan för sig. Bland de övriga hantverksföretagen uppger knappt hälften att de sett en tillväxt under pandemin, ungefär lika många företag uppger att de haft en svår ekonomisk situation under pandemin. Ett fåtal av företagen har varken påverkats negativt eller positivt.

Vissa branscher såsom bygg, möbelrenovering/restaurering, sadelmakeri, guldsmed m.fl. har sett tendenser till uppgång medan flera yrken har sett en betydande nedgång.

De stora skillnaderna beror bland annat på bransch, inriktning och huruvida man på ett snabbt sätt lyckats ställa om sin verksamhet till digitala lösningar som webbförsäljning, distansutbildningar, nya samarbeten osv. Förutom skillnader som beror på branschtillhörighet förefaller det också att hur etablerad man är som företagare har påverkat företagets situation under pandemin. För vissa företag som varit etablerade under längre tid har det gått bättre än för de nyetablerade som ännu inte hunnit skaffa sig en stabil kundkrets.

Några företag har kunnat skapa sig en framgångsrik nisch genom samarbeten som gjort att de kunnat erbjuda mer attraktiva produkter och tjänster. Flera företag beskriver också att pandemin har gjort att de tvingats ställa om och arbeta på ett annat sätt för att behålla sina kunder.

”Nu måste man jobba mer med sociala medier, Instagram, Facebook osv och även se till att kunderna kan göra beställningar den vägen.”

”Märker en stor skillnad under pandemin när vi har mött en ny målgrupp där folk satsar på sina hem på ett annat sätt”.

För ett antal av de intervjuade hantverksföretagen inom konstnärliga yrken har kursverksamhet tidigare utgjort en stor andel av företagets inkomst. För dessa företag har pandemin slagit hårt då de inte kunnat bedriva kurser. Exempel på branscher är glasblåsare och keramiker.

”Har inte kunnat ha kurser sedan Covid, inga drejkurser och inte heller studieverksamhet vilket påverkar mina intäkter väsentligt.”

Några företag upplever att pandemin gjort att kunderna börjat tänka annorlunda och nu lägger mer tid på att bevara saker i stället för att köpa nytt, vilket upplevs som positivt för såväl bransch som miljö. Det finns också hantverksföretag som idag arbetar mer aktivt med information till kunderna om vad ett riktigt hantverk innebär är då många kunder inte har den kunskapen.

"Har blivit en trend i samhället, miljö, återbruk finns ett stort intresse för det. Det har blivit en status i samhället med gamla saker."

"De unga har ingen aning om vad riktigt hantverk är och att det inte är dyrare. Vi måste hitta sätt att nå ut till kunderna, Guldsmedsförbundet ska skapa en ny plattform där vi kan kommunicera med konsumenterna om vad ett riktigt hantverk är."

De företag vi intervjuat som befinner sig inom byggsektorn ger en samstämmig bild över situation och nuläge där samtliga har sett en tillväxt för deras företag under pandemin. I början av pandemin fanns en viss osäkerhet om vilka konsekvenserna skulle bli men det visade sig snabbt att efterfrågan ökade för företagen och många hade redan innan pandemin en god lönsamhet. Företagen inom byggbranschen har även en positiv tilltro till framtiden och bedömer att efterfrågan på deras tjänster kommer att öka. Problemen som byggföretagen står inför uppges vara bristande tillgång till material samt prishöjningar på grund av råvarubrist och problem med leveranser.

"För oss är det en stor positiv effekt av Corona för att vi har så mycket privata konsumenter som vill renovera, byta värmepumpar, fixa sina hus osv. Fastighetspriserna ökar så renoverar folk."

"Det är väldigt svårt få tag på material och det är problem med leveranser redan idag, priserna stiger, hela råvaruförsörjningen."

6.3.2 Utbildning och hantverkskunnande

För många av de intervjuade hantverksföretagen, framför allt för egenföretagare, har vägen till hantverksyrket varit brokig. De flesta har redan i tidig ålder vetat att de vill arbeta konstnärligt, kreativt och med sina händer medan några senare i livet bytt till ett hantverksyrke.

Vissa har gått som lärling, flera av dessa personer har varit något äldre och har ofta haft ett annat yrke tidigare i livet. Det förekommer bland de intervjuade att personer gått utbildningar utomlands, på yrkesutbildningar och andra former av utbildningar. Flertalet av de intervjuade har tagit gesällbrev, några har lärt sig genom att gå som lärling och några få av de intervjuade har även tagit mästarbrev. De som tagit mästarbrev upplever att detta har tagit mycket tid i anspråk. När personen väl tagit sitt gesällbrev upplever flera att de sett sig tvungna att fokusera sin tid på att arbeta upp en lönsamhet i sitt företag. De flesta önskar en satsning och utveckling av gesäll- och mästarbrev då detta ger en certifiering och kvalitetssäkring inom yrket. Inom exempelvis tapetserarbranschen är det endast ca 25 % som idag har gesällbrev trots att många har motsvarande kunskaper. En satsning pågår där för att få fler tapetserare att ta gesällbrev

"De ändrade reglerna vid nyår så betydligt mer jobb att ta mästarbrev annars hade jag nog gjort det men nu tar det för mycket tid, jag måste arbeta så att företaget går runt".

"Vi vill ha tillbaka skråväsendet, kunna visa upp att man har den här kunskapen".

Flera av de intervjuade drivs av en passion för yrket. Flera vittnar om hur de drivs av en nyfikenhet och vill utvecklas inom sina respektive yrken där flera har gått kompletterande utbildningar.

Majoriteten av de intervjuade är nöjda eller mycket nöjda med de utbildningar de valt. Några av de intervjuade uppger att de inte har någon yrkesutbildning utan har lärt upp sig som lärling och genom praktik. De som gått som lärlingar har oftast varit mycket nöjda med sina lärlingsplatser.

Flera beskriver att det finns behov av kortare fördjupnings-/kompletteringsutbildningar för att kunna utveckla sitt yrkeskunnande även efter avslutad grundutbildning. Man efterfrågar kortare utbildningar inom specifika tekniker osv. och ser även som en möjlighet att hantverksföretag på regional och lokal nivå i högre grad skulle kunna dela erfarenheter och kompetens med varandra.

Gesäll- och mästarbrev upplevs av många vara ett bra kvalitetsbevis för flera hantverksyrken även om kunder idag inte alltid efterfrågar gesäll- och mästarbrev eller annat yrkesbevis vid köp av produkt eller tjänst. En majoritet av företagen säger att även om gesäll och mästarbrev är beviset på kunskapen så är det praktiska arbetet tillsammans med mer erfarna som ger den bästa kompetensen.

”

Gesäll, mästarbrev men framför allt är det viktigt med den gedigna lärlingsutbildningen. Att man lär sig kunskapen rent praktiskt genom att träna, öva som skapar en kompetens och erfarenhet.

Det finns också behov av utökad utbildningstid för att hinna med att ta gesällbrev i direkt anslutning till utbildningar. Många startar eget företag efter avslutad utbildning och gesällbrev blir då ett gott kvalitetsbevis. Förkunskapsutbildningar behövs också och en sådan utbildning skulle kunna vara samma för exempelvis snarlika yrken som möbelsnickeri och möbelrestaurering.

I byggbranschen finns det ett stort spektrum av valideringar för de olika områdena inom bygg och dessa varierar utifrån yrke. Det som företagen är överens om är att utbildning inom ett yrkesområde endast blir en grund, att man sedan måste lära sig yrket på arbetsplatsen och att det för många yrken kan ta flera år innan man är fullärd.

”Det finns bara ett sätt att lära sig yrket och det är i arbetet med erfarna personer som kan lära ut, det tar lång tid.”

6.3.3 Lärlingar och praktikanter

Flera av de intervjuade har tagit emot praktikanter och ser det som positivt.

”Praktikanten blir som en kollega när det fungerar bra som kan komma med input, vara bollplank och komplettera med sina kompetenser.”

Majoriteten av de intervjuade har tagit emot lärlingar och har även vilja att ta emot lärlingar i framtiden. För många upplevs det som försvårande att lärlingsåtagandet är ett så långt åtagande som tar mycket arbetstid från det egna arbetet, inte minst inledningsvis. Även om man samtidigt uttrycker att en lärling ger mervärden till företaget genom sin arbetsinsats och genom att lärlingen ofta kan tillföra ny kunskap. Att ta emot lärlingar blir också ett sätt att bidra till yrkets återväxt.

Flera nämner också ekonomi som ett hinder för att ta emot lärling då det tar mycket tid i anspråk att lära upp en lärling och att man då inte kan debitera sina timmar för annat arbete. Det upplevs som positivt när fler hantverksföretag som delar lokal även kan dela lärlingar och praktikanter. Detta upplägg upplevs som mindre sårbart om man har svårt att räcka till tidsmässigt och man ser även att det är positivt för lärlingarna och praktikanterna att få inblick i mer än ett hantverksföretags arbete och metoder. Någon tror också att det är en generationsfråga och att det är fler äldre som månar om att lärlingarna ska få tillgång till arbetsplatser för sitt lärande.

För flera yrken är lärlingsutbildning ofta en förutsättning för att man ska kunna lära sig yrket. För flertalet hantverksföretag är det också en självklarhet att ta emot lärlingar eftersom de flesta anser att det är enda sättet att lära sig hantverksyrket till fullo. Matchningen upplevs som avgörande för huruvida en lärlings- eller praktikplats ska bli lyckad för båda parter.

”I mitt yrke är det enda sättet att få en gedigen kompetens i hantverket. På skolan lär man sig teoretiskt men det räcker inte för att bli juvelfattare.”

Det gäller också att känna till regelverk, försäkringar och vad som gäller under lärlingstiden. När en lärling eller praktikant kommer från en skola har skolan oftast denna kunskap men när en person kommer som lärling på eget initiativ upplevs som att det är mycket att sätta sig in i på egen hand. En önskan finns också om än mer stöd från skolorna för att underlätta för hantverksföretagaren i sina lärlingsuppdrag.

Flera efterfrågar en högre ersättning för att ta emot lärling. Någon uttrycker att det inte nödvändigtvis behöver vara en ersättning under hela lärlingsperioden men skulle kunna betalas ut som en klumpsumma i början av lärlingsperioden för att underlätta ekonomiskt under den initiala perioden. Det finns de företag som ser det som omöjligt att ta emot lärlingar på grund av ekonomisk situation i företaget.

”Om jag ska våga ta in en lärling så får det inte kosta mig någonting, de kostar för det tar min tid. En ersättning skulle hjälpa mig att ta emot lärling.”

Några känner sig också osäkra i den pedagogiska rollen ”duktig i mitt yrke, men är jag bra på att lära ut?” Någon uttrycker också oron över att förlora sin frihet, att inte kunna komma och gå som man vill där ansvaret för någon annan upplevs som betungande. För vissa som arbetar med platskrävande arbete uppges även brist på utrymme vara en orsak till att man inte tar emot lärlingar och praktikanter.

Inom byggbranschen finns ett etablerat system för lärande i arbetet (LIA) och de flesta anställda börjar som lärlingar på en arbetsplats, oftast under tiden som de går sin utbildning. Samtliga av de intervjuade företagen inom byggsektorn tar emot lärlingar och har god erfarenhet av detta. De menar att lärlingsplats är det enda sättet att från grunden få lära sig yrket i praktiken. I många fall är detta också ett sätt för företaget att rekrytera nya medarbetare.

”Vi har inget problem att få lärlingar, nu har vi fyra lärlingar och fler på väg in, sen anställer vi dem.”

6.3.4 Behov av kompetens- och affärsutveckling

Flera hantverksföretagare vittnar om att drivkraften i deras yrkesval framför allt varit hantverket i sig. Det är få som har haft som mål att starta eget företag. Flera beskriver hur just deras yrke gett små förutsättningar att kunna anställas och att man efter utbildningen ofta hamnat i ett så kallat ”ofrivilligt företagande”. Med det inte sagt att man inte trivs som företagare, men utmaningarna upplevs som många.

”Svårt. På 30 år så är det många som inte lyckas. Särskilt svårt för kvinnor eftersom vi föder barn, kan inte vara borta flera år för man tappar för mycket. Många kvinnor som utbildar sig till guldsmeder men få som är kvar i yrket. Finns inga industrier kvar där man kan få anställning idag.”

Många upplever också att det i deras yrkesutbildningar varit otillräcklig utbildning i entreprenörskap och företagande. En del av de intervjuade anser att utbildningsanordnarna borde ta in entreprenörskap i högre utsträckning än vad som görs idag. Andra anser att yrkesutbildningarna bör fokusera just yrkeskunskaper och att det däremot borde finnas andra regionala aktörer som stöttar upp med entreprenörskap och företagande inom ramen för yrkesutbildningarna alternativt efter avslutade studier och till nyblivna företagare.

”

Man behöver mer stöd från skolan och utbildningen, så att man får hjälp och stöd vid handledningen av lärlingar.

”

Ungdomarna måste få komma ut och lära sig yrket. Samtidigt kommer företaget åt bra kompetens, får test och kan sen anställa.

Alla företag brottas inte med ekonomiska svårigheter men många av de hantverksföretag vi talat med beskriver svårigheten att kunna leva på sitt yrke. Detta gäller framförallt de egenföretagare vi talat med. En viss acceptans för detta framträder också dvs att man upplever att genom att man valt ett hantverksyrke får man också ta konsekvenserna av att hantverksföretagandet kräver mer än en försörjningskälla.

”

Är man hantverksföretagare måste man ha en anställning vid sidan om eller hitta en alternativ livsstil där man lever på väldigt små medel.

I samtalen med hantverksföretagare framkommer att många är i behov av kompetensutveckling för att dels stärka sina företag, dels för sin egen personliga och yrkesmässiga utveckling. Flera uttrycker att det finns få utbildningsalternativ och att affärsutvecklingsinsatser sällan är anpassade för hantverksföretag.

Kompetensbehov som uttrycks som viktiga för att stärka de intervjuade företagens konkurrenskraft och lönsamhet är framförallt inom följande områden:

- Ekonomi
- Marknadsföring
- Digitalisering (försäljningsplattformar, utbildningar och synlighet)
- Försäljning
- Sociala mediestrategier
- Affärsmodeller
- Hållbarhet

”Att lära sig mer är alltid bra. Jag skulle vilja gå en del kurser men de är väldigt dyra, har inte råd. Företagande: sociala medier, hemsida, marknadsföring.”

Behov som uttrycks för att utvecklas som person och ledare är framför allt inom följande områden:

- Ledarskap
- Försäljning
- Prissättning (”att våga och kunna sätta rätt pris”)
- Organisering
- Omvärldsbevakning
- Kunskap om erbjudanden och utbud affärsutveckling
- Kunskap om stipendier inom hantverksyrken

För övrigt uttrycks ett behov av samverkan, att hitta företag att samverka eller samlokalisera med. Nätverk och andra plattformar efterfrågas för att lära av varandra och för gemensam kompetensutveckling. Många önskar nätverk och mötesplatser som är anpassade för hantverksföretag vad gäller innehåll och utformning.

”

Behov av mötesplatser som inte är så ”fancy” för hantverksföretag, anpassade för hantverksföretagens verklighet.

”Viktigt med nätverkande, att träffa andra guldmeder och diskutera hur man jobbar. Vi skulle komma långt på det”.

Några av företagen säger att deras kompetensutveckling framför allt tillgodoses genom kurser eller utbildningar som arrangeras av branschorganisationerna. Många branschorganisationer anstränger sig för att identifiera ny teknik och utveckling inom branschen och arrangerar löpande utbildningar som de erbjuder sina medlemmar. Samtidigt säger flera företag att de skulle behöva mer utbildning inom sina yrken men att utbildningarna är för dyra och att de inte har ekonomi för att bekosta nödvändig vidareutbildning.

”Mycket ny kompetens kommer från branschorganisationer, internutbildningar från föreningen. Sedan viktigt med kunskapsöverföring från kollegor, superviktigt.”

”Det var länge sedan jag gick någon kurs. Gått glasyrkurs, ugnsbbyggarkurser genom Arbetsförmedlingen kultur eftersom jag kunde få detta gratis. De kurser som finns nu, de kostar ganska mycket och jag har inte råd.”

”

Eleverna får bra grunder i gymnasiet, att räkna och yrkesmässig teori. Men det är ju när de är på företaget som de lär sig ute hos oss.

Några av företagen påtalar också att de har behov av specialistkompetens inom ny teknik såsom materialutveckling m.m. Här ser man att samarbeten med andra företag skulle kunna vara ett sätt att få tillgång till ny kompetens samt även via lärlingar och skolor. Ett annat sätt kan vara samarbeten med andra hantverksföretag där man delar maskinpark, utrustning och kompetens.

”Vi behöver ha specialistkompetens inom några områden, t.ex. mönstringsanläggning, mönsterkonstruktion, skulle vilja jobba ihop med någon som kan det eller ta emot en lärling med nya kunskaper.”

En majoritet av byggföretagen uppger att de har svårt att hitta kompetent arbetskraft och flertalet är i behov av nyrekryteringar inom det närmaste året. De flesta hittar ny personal genom att samarbeta med yrkesskolor och flera av företagen anställer lärlingar som ofta blir anställda i företaget efter avslutad lärlingsperiod. Några av företagen anser också att det är problem med gymnasieprogrammen, att eleverna lär sig för mycket teori men behöver betydligt mer praktisk träning på arbetsplatserna.

”Det är svårt att rekrytera det finns inga erfarna personer som lärt sig från början. Brukar prata med skolor och plockar i princip alla mina anställda från skolor. Lär dem sedan själv så att de lär sig ordentligt.”

”Pussa 10 grador för att få en bra person. Jobbar hårt med gymnasieskolorna. Det tar längre tid att kompetensförsörja på det sättet men långsiktigt blir det bra.”

Få företag uppger att de i någon större utsträckning arbetar för att stärka företagets kompetens. Vissa företag inom framförallt byggsektorn uppger branschorganisationer och eventuella kedjor man tillhör som leverantörer av utbildningar de behöver. Men få av företagen inom de smala yrkena eller enmansföretagen arbetar med kompetensutveckling på något planlagt sätt. Kännedom om möjliga affärsutvecklingsinsatser och annat regionalt stöd är också lågt bland företagen. Inget företag uppger att de har strategisk plan för företaget eller eventuella medarbetare när det gäller kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

6.3.5 Framtidsutsikter

Flera upplever att många hantverksyrken fortfarande har problem vad gäller jämställdhet. Detta exemplifieras med skillnader i löner mellan män och kvinnor samt högre status för hantverksmän än för hantverkskvinnor. För vissa yrken, där det inte finns ett stort utbud av utbildningar, upplevs att det kan vara svårt för studenter att flytta till annan studieort än där man bor. Inte minst gäller detta för de personer som vill studera hantverk i senare del av livet där det kan vara svårt att flytta om man exempelvis har familj. Därför upplevs av många att gå som lärling kan vara en möjlig och ibland enda väg för att utbilda sig inom ett önskat hantverksyrke.

”Det finns för få utbildningar skulle jag gissa men vet inte, bara grundutbildningar som finns. Steneby och Bohuslän, Nääs har lagt ner. Det är synd. Efterfrågan finns, många som vill jobba med det men svårt att överleva på att bygga möbler.”

För några yrken såsom keramiker och glasblåsare upplever respondenterna att det finns ett stort intresse för hantverket i sig men oftast på hobbynivå. När personerna inser vilken utbildning som krävs tappar många intresset och fortsätter på hobbynivå. Många tror inte heller att de ska kunna försörja sig på yrket. Flera av de intervjuade upplever också att intresset inte är så stort bland ungdomar utan att intresset för hantverk många gånger kommer i senare ålder.

"Haft ungdomar som gått drejkurs som vill köpa drejskiva men många ser det som fritidsintresse. När de förstår att man ska utbilda sig flera år så tappar många intresset. Så intresset för att dreja är stort men inte lika stort att utbilda sig till keramiker och leva på det."

"Intresset är inte så stort bland ungdomar, de allra flesta är äldre, ofta över 30 år."

Några företag inom byggsektorn upplever att det idag finns ett ökat intresse för byggbranschen hos ungdomar men att intresset hade kunnat vara ännu högre om ungdomarna haft fördjupad kunskap om de olika möjligheter som finns inom branschen. Däremot ser man könssegregerade arbetsmarknaden som en utmaning med en stor övervikt av män som söker sig till yrken inom byggbranschen.

"Gäller att ta hand om personalen och ha en mix av unga och gamla, behöver blandas, vi behöver fler kvinnor i branschen."

6.3.6 Hantverksföretagens förslag på utvecklingsområden

Ett antal utvecklingsområden uttrycks i intervjuerna som möjliga vägar för att utveckla hantverksföretagens möjligheter att bli bärkraftiga företag. Företagen ser behov av att:

UTVECKLA LÄRLINGSVERKSAMHETEN

Många hantverksföretagare är mindre verksamheter, många gånger ensamföretagare eller med få anställda. Flera av de hantverksföretag vi intervjuat uppger att de är positiva till att ta emot lärlingar och känner ett ansvar för att yrket ska leva vidare och att fler personer ska hitta till yrket. Men svårigheter som uppges är att hantverksföretagen upplever att de inte har tillräckligt med tid för att handleda lärlingen. Man uppger också att man ofta ser sin yrkeskompetens som tillräcklig för att handleda lärlingen men att man upplever att den pedagogiska kompetensen saknas. Flera ser också att tiden är en utmaning där lärlingsåtagandet ofta är ett längre åtagande. Matchningen mellan arbetsgivare och lärling ses också som avgörande och här efterfrågas stöd.

"Arbetsförmedlingen ringer och vill att vi ska ta emot praktikanter men det blir inte bra. Vi är intresserade av lärlingar och praktikanter men då måste det vara en person som vill driva eget och har eget driv."

”

Intresset är superlågt, ingen vill bli hantverkare för det är inte fint, inte någon status. Folk skäms för att berätta att man är hantverkare på krogen men alla passar inte för akademiska utbildningar och vi behöver hantverk.

”

Matchningen måste fungera. Det är så personbundet. Och så behövs stöd i de fall det inte fungerar. Någon mellanhand mellan skola och företag som kan stötta upp när behövs.

”

Hade man kunnat vara flera hantverksföretag som delar på lärlingstiden hade varit optimalt. Men det behövs kreativa vägar för att matcha lärlingar och arbetsgivare på ett optimalt sätt. Tror också bra för lärlingen att komma till flera arbetsgivare för att optimera sitt lärande.

Några uppger även företagets ekonomi som hinder. Under framförallt den initiala upplärningstiden tar handledningen mycket tid från produktionen.

”Även om viljan finns jobbar man med ett yrke som inte har så stora marginaler, rent ekonomiskt. Det borde finnas bättre ersättningar för att ta emot lärling.”

Det efterfrågas också ett tydligare utbildningssystem så att det blir lika för alla som går en lärlingsutbildning och företagen efterfrågar ett mer utvecklat stöd från utbildningsanordnare under den faktiska lärlingsperioden.

UTÖKA OCH STÄRKA GESÄLL- OCH MÄSTARBREV

Mycket har hänt när det gäller hantverksutbildningar och inom flera utbildningar saknas möjlighet att ta gesällprov inom eller i anslutning till utbildning. Flera uppger att det fortfarande finns ett stort behov av gesäll- och mästarbrev som yrkesbevis och för att säkerställa kvalitet. Behov uttrycks om möjlighet att kunna ta gesäll genom exempelvis förlängd studietid. En utmaning som uttrycks är hur man ska utveckla gesäll- och mästarbrev för att underlätta och skapa förutsättningar för fler att validera sin kompetens. Av vikt blir också att få fler kunder att efterfråga gesäll-mästarbrev för att säkra kvalitet i köp av tjänster och produkter.

”

Det skulle behövas en arena där nystartade hantverksföretag kan ha sin arbetsplats under en kortare period (som start-up) med visst stöd för att kunna utveckla sitt företag. Här skulle den nystartade hantverksföretagaren kunna börja bygga sin verksamhet i en verksamhet med andra hantverksföretag och samtidigt ta sitt gesällprov.

Då såväl branscher som hantverksföretag beskriver gesäll- och mästarbrev som en viktig del i kvalitetssäkringen av vissa hantverksyrken finns ett behov av affärsmodell där nystartade hantverksföretag kan få en arbetsplats tillsammans med andra hantverksföretag för att komma i gång med sitt företagande (förinkubator) och där företagen ges möjlighet att ta gesällbrev. Många väljer ett hantverksyrke som en andra utbildning i livet och har många gånger inte ekonomiska resurser eller praktiska möjligheter att ta gesällprov.

En arbetsplats där man kan hyra in sig under en begränsad tid och där man under tiden tar sin gesäll samtidigt som man arbetar med sitt företag skulle kunna vara ett sätt för att öka antalet gesällbrev. För de som vill ta gesällbrev kan ekonomiska lättnader ges tex i form av gemensam verkstad där man delar verktyg och annan utrustning. Förutom möjligheten att ta gesäll blir det också en möjlighet för personen att komma i gång med sitt företagande och utveckla samarbeten med andra hantverksföretagare.

HÖJA STATUS FÖR HANTVERKSYRKEN

Gemensamt för alla de hantverksföretag vi intervjuat är att de ser vikten av att höja statusen för hantverksyrken. Idag upplevs att allmänheten inte är medveten om vad ett riktigt hantverk är och vilka produkter och tjänster som hantverksföretagen kan erbjuda. Många har inte heller kunskap om vad det innebär att bli och vara hantverkare, vilken utbildning som krävs, vilken praktisk erfarenhet som erfordras eller vilka former det finns för att försörja sig. All denna kunskap behöver förmedlas både till allmänhet, kunder och till unga människor och andra som har ett intresse av att arbeta med hantverk.

Som utvecklingsområde uttrycks kampanjer och konsumentinformation för att nå ut med information om vad som är ett riktigt hantverk, såväl för kunder som för de som vill in i hantverksyrken. Att förklara varför det är viktigt att anlita profession och att hitta kanaler för att nå ut med budskapet.

Kampanjer kan ske genom satsningar inom olika branscher eller inom geografiska områden. Det kan också handla om lokala samarbeten, tex kvarterssamarbeten. Ytterligare utvecklingsområde är att arbeta för att få märkningar för Fair Trade i material samt att utveckla hållbart hantverk som koncept.

"Värma mer om vår tradition om hantverk. Höja statusen på hantverksyrket och hantverksprodukter."

"Det är så dålig information om den här typen av arbete. Både om själva hantverket och hur man kan försörja sig på det."

UTVECKLA REGIONAL PLATTFORM FÖR HANTVERKSFÖRETAG

Något som hantverksföretagen efterfrågar är en affärs- och kompetensplattform för hantverksföretag. I förstudien har vi identifierat att det finns många erbjudanden från regionala aktörer vad gäller stöd i kompetens- och affärsutveckling. Men vi har samtidigt sett att få av hantverksföretagen känner till dessa erbjudanden och/eller upplever att erbjudandena är riktade specifikt till deras yrken/branscher. Företag ser därför ett behov av en arena för hantverksföretag i regionen där man kan hitta utbildningar och annat regionalt stöd.

”

Ett regionalt system där vi som företagare ser när dags för olika skolor med praktikant eller lärlingsplatser och med stödfunktion för att få hjälp i matchningsprocessen.

I denna plattform skulle kunna byggas upp kompletterande erbjudanden till hantverksföretagen ex. serviceföretag som arbetar riktat mot hantverksföretag vad gäller ekonomi, marknadsföring och andra tjänster. Det efterfrågas också stöd för hantverksföretag i att marknadsföra sina tjänster och produkter, nationellt och internationellt (försäljningsplattform).

I plattformen kan också finnas matchningsstöd vad gäller lärlings- och praktikplatser. Flera företag vittnar om att det behövs stöd för att möjliggöra rätt matchning mellan hantverksföretag och lärlingar/praktikanter.

Många hantverksföretag efterfrågar även stöd i att finna stipendier och andra bidragsformer som skulle kunna införlivas i en plattform.

ERBJUDA KOMPETENS- OCH AFFÄRSUTVECKLINGSINSATSER ANPASSADE FÖR HANTVERKSFÖRETAG

Ett utvecklingsområde är att stärka hantverksföretagens kompetens- och affärsutveckling där flera idéer uttrycks. Det kan handla om allt från vidareutveckling inom yrken till korta miniutbildningar där man delar varandras kunskap ("Hantverk till Hantverk"). Entreprenörskap och företagande är också områden företagen önskar utveckla, det kan handla om allt från stödmaterial i att driva hantverksföretag till metoder och stöd för hur bli ett hållbart hantverksföretag.

Många av de utbildningar och annat stöd ex rådgivning från Skatteverket upplevs till stor del vara anpassat för större företag. Förslag är att utveckla affärsutvecklingsinsatser som är direkt anpassade till målgruppen mindre hantverksföretag. Det förekommer oftast entreprenörskap inom ramen för utbildningar på yrkesskolor men här upplevs att insatserna än mer behöver anpassas till hantverksföretagen och i många fall innebär utbildningen i entreprenörskap korta, många gånger lösryckta delar som är svåra att ta till sig. Ett utvecklingsområde är att tillsammans med affärsutvecklingsaktörer utforska vilka flaskhalsar det finns hos studenterna när det gäller att starta eget och hitta vägar för att få till hållbara hantverksföretag. Ett förslag är också att utforma ett mentorskapsprogram likt Arbetsförmedlingens mentorskapsarbete som sker inom ramen för starta-eget-bidrag verksamheten.

Styrelsen eller liknande funktion är en viktig resurs för att kunna utveckla sitt företag. En styrelse kan tillföra nya kompetenser, omvärldsanalys, mångfald och kontakter som är särskilt viktiga för nya affärsstrategier – inte minst vid internationalisering, finansiering och digitalisering. Ett identifierat utvecklingsområde är att utveckla och testa enklare lösningar och former av styrelser som komplement till en traditionell styrelse – exempelvis advisory board och liknande, som är särskilt anpassade till behoven i mindre företag. Här kan insatser inkluderas för att öka kunskapen om styrelsearbete och styrelsens roll samt matchning vad gäller rätt styrelseledamot till rätt hantverksföretag.

UTVECKLA NYA SAMARBETEN OCH NÄTVERK

Flera uttrycker behov av nya samarbetsformer mellan hantverksföretag där man till exempel kan dela på investeringstunga maskiner och verktyg samt byta tjänster. Att man går samman i nätverk för att bli starkare och för att kunna ta större gemensamma uppdrag, där man också kan samarbeta över yrkesgränserna för att erbjuda nya tjänster och produkter. Nätverk behövs för erfarenhetsutbyte, gemensamt lärande och utvecklingsarbete och är för många hantverksföretag en av de viktigaste källorna till kompetensutveckling.

UTVECKLA BREDDAD REKRYTERING

När det gäller ansökningar till flera hantverks- och yrkesutbildningar ser företagen att det finns få sökande med utländsk bakgrund. Här uttrycker man behov av insatser för att bredda rekryteringen. Ett utvecklingsområde och förslag är att arrangera "Våga-dagar" som riktar sig till ungdomar/unga vuxna i socioekonomiskt utsatta områden. "Våga-dagarna" ska äga rum i dessa områden och möta ungdomarna där de befinner sig. Här kan man i workshop-format få testa på hantverk (ett eller flera material), träffa lärare, få stöd i ansökan, ställa frågor.

Andra insatser för att öka mångfalden bland sökande efterfrågas. I intervjuer har också efterfrågats en större mångfald bland lärare på hantverksutbildningarna än vad som finns idag. Ett förslag är också att starta en mentorbank (mångfald bland mentorer).

”

När jag (kvinna) startade fick jag kontakt med en pensionerad möbellapetserare. Hansa, ska du bli tapetserare. Det är ju tungt arbete.

7. BRANSCH- ORGANISATIONERNAS PERSPEKTIV

7.1 Intervjuer med branschorganisationer

Under vår förstudie har 18 branschorganisationer intervjuats vilka representerar varierande hantverksyrken. De branschorganisationer som intervjuats är Frisörföretagarna, Glasbranschföreningen, Golvbranschen, Konsthantverkarna, Plåt- och Ventilationsföretagen, Sadelmakarna, Svensk Massage, Sveriges hovslagarförening, Sveriges hudterapeuter, Sveriges registrerade tatueringare, Sveriges skorstensfejarmästares förbund, Sveriges Skrädderiförbund, Sveriges Tapetserare, Trädgårdsanläggarna, Trä och möbelföretagen och Sveriges Byggindustrier.

Vissa frågor som branschorganisationerna besvarat har gällt vår parallella förstudie Hantverksutveckling Väst. Svaren på dessa frågeställningar redovisas i slutrapport för förstudie Hantverksutvecklings Väst.

Överlag ger branschorganisationerna en bild som är samstämmig med hantverksföretagens behov och utvecklingsområden. Nedan ges en sammanfattning.

- Nuläge, framtid och pandemi: När det gäller nuläge, framtid och pandemins påverkan på branscherna ser vi en mångfacetterad bild som varierar mellan de olika branscherna. För vissa branscher har pandemin slagit hårt, där branschorganisationerna ser ovisst på framtiden. Det finns också branscher där branschorganisationerna ser positivt på framtiden och företagets förutsättningar. Flera av de branscher som ser positivt på framtiden finner vi inom byggsektorn och närliggande områden.
- Kompetensbehov hos branscherna: Gemensamt för de olika branscherna är framförallt behov av kompetensstärkning inom företagande, entreprenörskap och affärsmässighet exempelvis inom områden som ekonomi, bokföring, marknadsföring, digitalisering och försäljning. När det gäller kompetensbehov för att utveckla sitt företagande ser vi inga större skillnader mellan olika branscher utan det är vissa generella kompetensområden som majoriteten företag behöver för att skapa konkurrenskraft oavsett branschtillhörighet. Därutöver har enskilda branscher mer yrkesspecifika behov. För flera av branscherna finns behov av vidareutbildning inom yrket. Vissa branschorganisationer uppger att de erbjuder egna utbildningar för att säkra kompetensbrister inom yrket.
- Ungdomarnas intresse för olika yrken och branscher: På frågan hur intresset för branschen bedöms vara bland ungdomar uppger majoriteten av branschorganisationerna ett lågt intresse och att det är svårt att få ungdomar att välja praktiska yrken och hantverk. En könssegregerad arbetsmarknad är ytterligare en utmaning, exempelvis inom frisörföretagen där 90 % utgörs av kvinnor. Vissa branschorganisationer ser en uppgång i söktryck till utbildningarna under pandemin. En samstämmighet finns bland branscherna om att det behövs mer information om dagens hantverksyrken och också mer information om utbildningsvägarna dit.
- Lärlingssystem: Inom flera yrken finns olika former av lärlingssystem. Gesäll- och mästarbrev är väletablerat och inarbetat inom många yrken exempelvis hos frisörerna och inom golvbranschen. Inom andra utbildningar har man en stor andel praktik i utbildningarna (LIA) men inte ett specifikt lärlingssystem. Detta gäller för exempelvis massageterapeuter där man också kan söka gesäll- och mästarbrev. Ett samlande intryck är att för de branscher och yrken där det finns möjlighet att gå som lärling upplever branschorganisationerna att systemet fungerar bra och att det borde finnas potential i att få fler att utbilda sig via lärlingssystemet.

- Yrkesbevis och annan kvalitetssäkring: En bild som många branschorganisationer delar är att det behövs ett arbete för att nå ut till konsumenterna om vikten av att man som kund efterfrågar certifieringar, yrkesbevis och annan kvalitetssäkring hos hantverksföretaget. Precis som med lärlingssystem finns flera olika system och processer för att kvalitetssäkra olika hantverksyrken.
- Jämställdhet: För flera yrken råder en stark könsuppdelning och det efterfrågas insatser för att motverka en könssegregerad arbetsmarknad. Inom vissa yrken upplevs att kvinnor som är egenföretagare är speciellt utsatta. Många som blir ekonomiskt utsatta vid graviditet och föräldradledighet och som får svårt att komma tillbaka till yrket efter föräldradledighet (tappad kundkrets).
- Kompetensförsörjning: Kompetensförsörjningen är ett stort problem för flera branscher där det finns stora behov av insatser för att stärka kompetensförsörjningsmöjligheterna inom olika yrken.
- Höja status för hantverksyrken: Att höja statusen för olika hantverksyrken med insatser för att synliggöra yrken och branscher är något flera branschorganisationer efterfrågar.
- Olika förutsättningar för branschorganisationerna: Branschorganisationerna har olika förutsättningar vad avser ekonomi, personella resurser osv. Flera branschorganisationer ser behov av insatser för att få fler personer att engagera sig i branschorganisationerna och medverka i arbetet för att säkra efterlevnad av yrken, inte minst gäller det att få fler unga att engagera sig. Några branschorganisationer ser behov av fler myndighetskontakter och i att finna vägar för projektfinansierat utvecklingsarbete.
- Fler utbildningar inom vissa yrken: Inom vissa yrken behövs fler utbildningar exempelvis inom sömnad där det idag finns få gymnasieutbildningar med textil inriktning.
- Stöd till hantverksföretag för att kunna ta emot lärlingar och utveckla sina företag: Det efterfrågas stöd till hantverksföretag för att möjliggöra för fler att ta emot lärlingar samt annat stöd för att säkra företagens utveckling och konkurrenskraft (utbildningar, servicefunktioner, nätverk och arenor för att möjliggöra erfarenhetsutbyten och samverkan m.m.)

8. REGIONALA AFFÄRS- UTVECKLINGSAKTÖRERS PERSPEKTIV

8.1 Intervjuer med regionala aktörer som arbetar med att stödja företags affärsutveckling

I regionen finns ett flertal aktörer som har som uppdrag att stödja företag i deras affärsutveckling genom olika erbjudanden. Många riktar sig specifikt till nystartade och/eller till små- och medelstora företag. Vi har intervjuat sex av dessa aktörer för att samla in deras perspektiv på hur man kan stärka regionens hantverksföretagande. Dessa aktörer är ADA, Almi, Artifex, Business Region Göteborg (BRG), Drivhuset samt Nyföretagarcentrum.

Nedan ges ett sammandrag över deras perspektiv vad gäller behov och utvecklingsmöjligheter för att stärka hantverksföretag och hantverksutveckling i regionen.

- **Digitalisering:** Digitaliseringens påverkan lyfts som en möjlighet men också som en utmaning för hantverksföretagen. Hantverksföretagen behöver ställa om, stärka sin digitala kompetens och nyttja digitaliseringen i sina verksamheter. Det kan handla om nya kundmönster och nyttjandet av sociala medier för att nå kundgrupper, det kan också handla om digitaliseringens möjligheter i produktion och mycket mer. Flera tar upp idén om en särskild satsning på digitaliseringen som är riktad till hantverksföretag.
- **Överblick över erbjudanden om affärs- och kompetensutveckling:** Det finns ett antal aktörer i regionen som erbjuder affärs- och kompetensutveckling till företag inbegripet hantverksföretag. Vissa är nischade mot hantverksföretag/kreativa och kulturella näringar som Artifex, ADA nätverket mfl medan andra riktar sig brett till målgruppen småföretag. Här erbjuds rådgivning, utbildningar, nätverk och omvärldsbevakning, ofta kostnadsfritt eller subventionerat. Aktörerna själva uppger att de behöver bli bättre på att marknadsföra sig och nå ut till olika målgrupper av företag. En regional plattform efterfrågas där företag kan hitta rådgivning och annat stöd men också möjliga partners, leverantörer och samverkansprojekt och hur man hittar/matchar lärlingar med hantverksföretag.
- **Kompetensutveckling i entreprenörskap och företagande:** För att skapa hållbara och konkurrenskraftiga hantverksföretag behövs kompetens i entreprenörskap och företagande. Många hantverksföretag väljer sitt yrke utifrån en passion för yrket, man lever sin dröm. Många blir ofrivilliga företagare för att kunna arbeta inom sitt yrke. Många hantverksutbildningar rymmer inte den kompetensutveckling som erfordras för att kunna starta och driva sitt företag lönsamt.

”Marknadsföring och sälj behövs i alla former. Kan vara sociala medier men mycket annat. Detta behöver alla hjälp med och mycket operativ hjälp.”

”

Måste digitalisera sina processer. Många har levt i gamla vanor. Den yngre målgruppen vill lägga beställningar på ett helt annat sätt än tidigare, via digitala medier. Företagen kommer inte att överleva om de inte ställer om för att möta den nya målgruppen.

”

De är duktiga hantverkare men de behöver hjälp att komma ut. De behöver mer hjälp att tänka företagande, ta betalt, driva företag. Många hantverkare inser inte att de måste bli egna företagare. De har svårt att sälja in sig, behöver mycket praktiskt stöd.

- **Nätverk, mötesplatser och förinkubator för hantverksföretagare:** Det finns flera företagsnätverk inom skilda branscher och sektorer i regionen men många upplever att det saknas specifika arenor för hantverksföretagare att mötas på, inte minst för företag inom de smala hantverksyrkena. Det behövs en vokabulär som attraherar hantverksföretagare och mötesplatser där hantverksföretagare känner sig bekväma och där man ser ett mervärde i att medverka. Många företag rör sig i sammanhang som Rotary, BNI mfl för att marknadsföra sig själva och sina företag och produkter/tjänster. Men det förefaller som om det inom dessa nätverk saknas hantverksföretagare. Två av affärsutvecklingsaktörerna pekar på ett behov av att lyfta tidiga företag och stödja dem i att formas till hållbara hantverksföretag. En förinkubator där nya företag kan samlas och få kompetens, erfarenhetsutbyte och lära sig att bli företagare ses också som ett utvecklingsområde.
- **Ökad omvärldsbevakning:** Flera av aktörerna nämner att hantverksföretagen behöver en ökad omvärldsmedvetenhet och lära sig att ställa om sitt företagande utifrån förändrade kundbeteenden, ökad konkurrens, digitalisering och nya sätt att marknadsföra sina produkter och tjänster.

”

Företagen måste vidga sina vyer, måste bli mer medvetna om att omvärlden förändras och måste snabbt kunna ställa om.

JÄMSTÄLLDHET OCH HÅLLBAR UTVECKLING

I vår förstudie har vi även intervjuat två aktörer som arbetar med kompetensstärkande insatser riktat till arbetsgivare för att främja jämställdhet och hållbar utveckling. Dessa aktörer är EDCS Resurscentrum och Netafen. Aktörerna har erfarenhet av att arbeta med dels större arbetsgivare dels med de små och medelstora företagen i regionen. Aktörerna har också arbetat som processtöd i jämställdhets- och likabehandlingsarbete i olika ESF-finansierade projekt som haft jämställdhet och hållbar utveckling som bärande element och där små och medelstora företag varit målgrupp.

Erfarenheterna visar att det finns ett stort behov av kompetensstärkande insatser för att höja kunskap, insikter och för att få igång ett långsiktigt arbete med att förändra arbetskultur och processer hos de mindre företagen. Erfarenheterna visar att många mindre företag saknar kunskap om såväl diskrimineringslagstiftningens krav som nyttan av att arbeta med jämställdhet samt hur man kan ta sig an arbetet med att skapa en inkluderande och icke-diskriminerande verksamhet.

I ESF-projekten var förkunskaperna låga hos de flesta av de deltagande företagen och i ett av projekten var det enbart några få företag som vid projektets inledande fas bedömdes ha en fullgod jämställdhetsplan och policy på området. Många företag hade också en tydlig könssegrering inom organisationen när det gäller yrken och arbetsuppgifter, flera företag hade högre sjukhälsotal för kvinnor än för män, lönekartläggningar och handlingsplaner för sexuella trakasserier och könskränkningar saknades ofta.

Erfarenheterna visar också att det är vanligt förekommande att mindre företag svarar nej på frågan om de upplever att de har behov av kunskapshöjning inom området jämställdhet och likabehandling. Företagen inser många gånger att behovet finns i samhället och arbetslivet i stort men upplever inte att behovet gäller för deras specifika företag. Detta visar på att det behövs ett robust arbete hos företagen för att skapa just denna förståelse om varför det är viktigt att arbeta med jämställdhet, hur företagen kan ta sig an arbetet och vilka mervärden arbetet kan ge företagen.

Aktörerna ger exempel på förhållningssätt de använt för att få igång arbetet hos de mindre företagen. Exempel är att ”möta företagen där de befinner sig”, att anpassa arbetet till företagets verksamhet och unika behov, att ha ett flexibelt förhållningssätt och att bedriva arbetet långsiktigt (ingen ”quick-fix”). Många företag har efter projektens avslut också vittnat om nyttan av nätverk och erfarenhetsutbyte mellan deltagande företag där några på egen hand skapat egna nätverk för att gemensamt lära av och med varandra.

Arbetet i projekten med målgruppen små- och medelstora företag visar att det med ett processinriktat, flexibelt och målinriktat arbete går att nå resultat. I ett av projektet upplevde exempelvis 67 % av företagen att de hade gjort positiva förflyttningar i sitt jämställdhetsarbete utifrån utgångsläget.

EXEMPEL PÅ UTVECKLINGSRESULTAT I DET ESF-FINANSIERADE PROJEKTET FÖRETAGSLYFTET

- I vilken grad upplever respondenten att kunskap om strategiskt jämställdhets- och ickediskrimineringsarbete finns i företaget (Före projektet 28 % i hög eller mycket hög grad. Efter projektet 52 % i hög eller mycket hög grad).
- Företag som har en långsiktig plan för företagets jämställdhets- och ickediskrimineringsarbete (Före projektet 43 %. Efter projektet 86 %).
- Företag som arbetar med strategiskt jämställdhetsarbete (Före projektet 22 % i hög eller mycket hög grad. Efter projektet 45 % i hög eller mycket hög grad).

Kommentarer från deltagande företag i projekten:

”Det har varit väldigt roligt att jobba med jämställdhet. Alla har fått annan syn. Hur vi behandlar varandra. Många spin-offer. Lett till att vi hittat förbättringsområden och gjort handlingsplan.”

”När det gäller jämställdhet är vi väldigt praktiska. När vi byggt ut vår fabrik bland annat lagt till omklädningsrum för kvinnor. Vi har haft svårt behålla de kvinnliga montörerna, vi behöver fler kvinnor.”

”Vi jobbar med det psykosociala och jämställdhet. Vi drar igång medarbetarenkäter och ser nu till vad för kompletterande frågor vi kan ha för att fånga upp jämställdhet och t ex trakasserier.”

Aktörerna ger exempel på framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete i små- och medelstora företag: Flexibelt och behovsanpassat arbetssätt; väva in jämställdhet i redan pågående arbete exempelvis varumärke, attraktiv arbetsgivare, värdegrund, arbetsmiljö, kompetensförsörjning osv; ta sig an arbetet utifrån ett långsiktigt perspektiv som kräver såväl arbete för att höja insikter, kunskap och förståelse som konkreta verktyg, metoder och stöd för implementering.

9. NATIONELLA OCH REGIONALA NYCKELAKTÖRERS PERSPEKTIV

9.1 Intervjuer med nationella och regionala aktörer – förslag på utvecklingsområden för att stärka hantverksföretag och hantverksutveckling

Inom ramen för förstudien har intervjuer genomförts med 14 nationella och regionala aktörer som vi sett som viktiga för hantverksföretagandet och hantverksutvecklingen i regionen. De aktörer vi intervjuat och fört samtal med är Business Region Göteborg (BRG), Future Skills, Företagarna, Göteborgsregionens kommunalförbund (GR), Göteborg & Co, Göteborgs tekniska college (GTC), Hantverkarnas riksorganisation, Högskolan för konst och design (HDK), Kinnekulle kultursystem/PS Studios, Myndigheten för yrkesutbildning (MYH), Proteko/Textilhögskolan, Skolverket, Västsvenska handelskammaren, World Skills, Göteborgs stad Arbetsmarknad och vuxenutbildning och Region Gävleborg.

Vissa av frågorna som ställts i till aktörerna har gällt frågeställningar som relaterar till vår parallella förstudie Hantverksutveckling Väst. Dessa svar redovisas i slutrapporten för Hantverksutveckling Väst.

Nedan presenteras sammandrag gällande aktörernas syn på behov och utvecklingsområden för att stärka hantverksföretagande och utveckling.

- **Mångas ansvar kräver samverkan:** För att stärka hantverksföretagandet ser flera av aktörerna att det behövs en fördjupad samverkan mellan olika sektorer som branschorganisationer, hantverksföretag, myndigheter och utbildningsväsendet. Långsiktig samverkan krävs för ett hållbart utvecklingsarbete och för en förståelse av varandras verksamheter och förutsättningar. Skolverket och utbildningsanordnare har goda kunskaper och nätverk inom utbildningsväsendet medan branschorganisationer och hantverksföretag besitter erfarenheter och kunskap om företagens villkor och behov. Här behövs identifiera gemensamma utvecklingsbehov och en förståelse för varandras verksamheter med sektorsövergripande och långsiktiga nätverk, mötesplatser och forum för dialog. Det behövs också ett tydliggörande av definitioner, vad vi menar när vi talar om exempelvis hantverksföretagande och lärlingsverksamhet. Inte minst behövs detta för att kunna ta fram statistik som speglar hantverksföretagandets nuläge och utveckling. Ett utvecklingsområde är att skapa mötesplats där utbildningsanordnare och hantverksföretag kan mötas för att diskutera olika utvecklingsområden och skapa högre grad av förståelse för varandras verksamheter och utmaningar.
- **Digital plattform och nätverk:** Ett behov och utvecklingsområde är att skapa en digital portal/plattform som samlar allt som pågår i regionen vad gäller hantverksutveckling. Det kan handla om pågående praktikutlysningar och stipendier, möjligheter att söka projekt inom hantverksområdet, hitta lärlingar som söker arbetsplatser, matcha hantverksföretag som söker samverkanspartners osv. En plattform där konstnärer marknadsför sig är Etsy.com som skulle kunna agera förebild för marknadsföringsportal. En överblick över de regionala affärs- och kompetensutvecklingsinsatser som finns tillgängliga efterfrågas. Det uttrycks också behov av nätverk som är specifikt anpassade för målgruppen hantverksföretag, inte minst inom de smala hantverksyrkena. En önskan finns också om att stärka samarbete mellan de hantverksyrken som finns lokalt och regionalt för att möjliggöra högre grad av erfarenhetsutbyte och utvecklade samarbeten.
- **Få fler unga intresserade av hantverksyrken:** Det finns ett stort behov av att höja status och intresse för hantverksyrken. I detta ligger även behovet av att bryta könssegregerade yrkesval.

Aktörer uppger att det behövs insatser för att stödja enskilda skolor i arbetet för att få fler studenter på hantverksprogram/utbildningar där arbetet måste nå olika målgrupper som lärare, elever, studievägledare, föräldrar och företag. Någon uttrycker att satsningarna för att få fler unga intresserade av hantverksyrken påbörjas för sent. Detta arbete måste tidigareläggas och även utformas med rätt budskap, språk och i rätt kanaler för att väcka intresse. Samlade kampanjer och insatser behövs där de enskilda skolorna inte på egen hand bär ansvaret för att få fler ungdomar att söka sig till hantverksyrken och få till en breddad rekrytering.

- Integration och hantverksyrken: För att stärka hantverksutvecklingen krävs också att det skapas effektivare sätt för att korta vägarna för personer som kommit till Sverige från andra länder och som ofta har med sig kompetenser som inte alltid är validerade. En lyckad satsning är projektet Kompetensslussen som gav nysvenskar i Borås möjlighet att validera sina kunskaper inom textil sömnad och delta i yrkesutbildning för vuxna inom sömnadsyrket för att snabbare komma ut på den svenska arbetsmarknaden, en modell som är överförbar och möjlig att skala upp till andra branscher. Fler liknande satsningar efterfrågas för att stärka företagens kompetensförsörjning samtidigt som fler personer kan komma i arbete snabbare.
- Hantverksyrken in i introduktionsprogrammen: Skolverket är i inledande fas för att starta upp lärlingsliknande utbildningar inom introduktionsprogrammet. Elever som går på yrkesintroduktion kan läsa lärlingsliknande utbildning där halva tiden är förlagd på arbetsplats. Målet med dessa utbildningar är att eleverna ska kunna läsa upp sina betyg från grundskolan för behörighet i gymnasieskola alternativt gå mot en anställning. Här skulle olika hantverksyrken kunna inrymmas.
- Informationskampanj riktad till konsumenter "Varför köpa hantverk?": Informationssatsningar riktade till allmänheten behövs för att stärka förståelsen för hantverk.
- Hållbar stadsutveckling och hantverk: För att synliggöra och få till en bärkraftig hantverksutveckling i regionen uttrycks att behov av att få fler lokala hantverksföretag att etablera sig i stadskärnan. Att hantverksutveckling blir en del av och en förutsättning för en hållbar stadsutveckling. Stärkta samarbeten med lokala bostadsbolag behövs som kan möjliggöra för hantverksföretagare att etablera sig centralt. Ett utvecklingsförslag är att återskapa lokala reparations-tjänster inom olika hantverksyrken. Här skulle exempelvis den valideringsmodell som utvecklats och prövats inom ramen för projektet Kompetensslussen i Boråsregionen kunna användas och utvecklas. Målet med projektet var att nysvenskar skulle få möjlighet att validera sina kunskaper för att snabbare komma ut på den svenska arbetsmarknaden inom sömnadsyrket. Valideringsmodellen skulle kunna användas för att skapa arbetstillfällen inom textilreparation med samverkan kommun, besöksnäring och bostadsbolag.
- Affärsstärkande insatser riktade till hantverksföretagen i regionen: Flera aktörer betonar behovet av att stödja regionens hantverksföretag i att bli mer affärsmässiga. Affärscoachning ses som en möjlig väg för att stärka de enskilda företagen. Som stöd i affärsutvecklingsarbetet kan även en regional portal tas fram där hantverksföretagen ges möjlighet att visa upp och sälja sina produkter och tjänster.
En utvecklingsidé för att stödja hantverksföretagens utveckling är att utöka och möjliggöra det internationella utbytet mellan hantverksföretag. Det kan handla om erfarenhetsutbyte, initiativ som gemensamma utställningar, samverkan i produktion, låna varandras ateljéer osv.
- Förinkubator för nystartade hantverksföretag: Det finns ett flertal nystartade hantverksföretag som skulle gynnas av att få möjligheten att utveckla sitt företag i en förinkubator där företagen både lär sig företagande och kan skapa kontakter och nätverk. En idé är att utveckla existerande hantverksnav som Hantverket Väst eller liknande till att också bli förinkubator för nystartade företag som behöver utvecklingsstöd.
- Samarbete mellan hantverksföretag inom kreativa och kulturella näring och industriföretag: Det har tidigare genomförts projekt för att överföra kulturföretagens kreativa arbetssätt till näringslivet så att arbetet inom industrin kan utvecklas på ett mer innovativt sätt, bland annat genom verksamheten TILLT. Här bidrar kulturföretagarna med kreativitet och kraft. Det finns intresse från industrin att ta del av detta men man har ingen modell för hur det ska gå till. En idé är att utveckla ett samarbete mellan kulturföretag och industrin.

9.2 Intervjuer med utbildningsaktörer – syn på behov och utvecklingsområden för att stärka hantverksföretagande och hantverksutveckling

Sju utbildningsaktörer inom hantverksyrken har intervjuats. Dessa är Hantverksakademien, Mariestad DaCapo, Stenebyskolan, Tibro Hantverksakademi, Tillskärarakademien, Yrkesgymnasiet samt Östabo Y Uddevalla.

Nedan presenteras ett sammandrag av utbildningsaktörernas förslag på utvecklingsområden för att stärka hantverksföretagandet och hantverksutvecklingen i regionen.

Praktik- och lärlingsplatser: Ett utvecklingsområde är att arbeta för att få fler hantverksföretag att ta emot lärlingar och praktikanter. Här gäller att förenkla för företag när det gäller matchning och mottagande. Man skulle kunna skapa bättre förutsättningar för företagen vad gäller att ta emot lärlingar genom exempelvis att fler hantverksföretag delar lärling. Ett arbete behöver också göras för att identifiera fler företag som kan vara villiga att ta emot lärlingar och utforska på vilket sätt man kan underlätta för företagen. Samarbeten med företagargrupper som Företagarna, Västsvenska Handelskammaren och liknande uttrycks som en möjlig väg för att identifiera arbetsplatser, inte minst små- och medelstora företag, som har behov av lärlingar och praktikanter.

Skolor upplever att det kan vara svårt att hitta lärlingsplatser hos hantverksföretag. Speciellt gäller detta för de smala hantverksyrkena där många arbetsplatser är egenföretagare som saknar resurser i form av exempelvis tid för att kunna ta emot lärlingar. Här uttrycks att det finns många delar att utveckla. Arbetsgivarnas förståelse för vad det innebär att ta emot lärlingar och praktikanter behöver exempelvis stärkas.

”Arbetsgivaren kanske inte tar kontakt med skolan. Tycker inte att en situation med lärling/praktikant tillräckligt problematisk för att rapportera till skolan. Ökar man besöken hos arbetsgivarna, lättare att fånga upp eventuella problem.”

Ibland uppkommer missförstånd där arbetsgivaren fått en uppfattning om att det är arbetsgivaren som också ska examinera eleverna men där deras egentliga uppgift är att ansvara och se till att eleven lär sig yrket. Här finns behov av att förtydliga roller och ansvarsfördelning mellan skola och arbetsplats. En del arbetsgivare kan också behöva mer stöd i handledning än vad skolan kan erbjuda.

- Fler som tar gesällbrev: Det upplevs som ett problem att så få personer tar gesällbrev och det finns skolor som önskar få till ett tredje utbildningsår för att möjliggöra gesäll i samband med utbildning.
- Stärkt samverkan: Det uttrycks ett behov av samtal mellan de regionala hantverksnaven kring de smala hantverksyrkena och deras framtid och förutsättningar. Behövs också föras samtal om hantverksföretagens behov av affärs- och kompetensutveckling och hur man gemensamt och enskilt kan möta upp dessa behov. De regionala hantverksnaven blir viktiga aktörer för samtal och samverkan. Ett exempel är Tibro Hantverksakademi som har planer på att starta en inkubator i Tibro med blandade hantverksföretag och tillgång till gemensamma verkstäder. Initiativet påminner om satsningen Hantverket Väst och här finns en utvecklingsidé att utarbeta en gemensam affärsmodell och ett partnerskap mellan de olika hantverksnaven.

Förslag är också att anordna arenor för samtal där skolor och hantverksföretag kan träffas för att

”

De personer som kommer ut till ett företag som lärling/praktikant förtjänar att personer på företaget har tid och att de får något meningsfullt att göra. Det är en stor utmaning för mindre företag att kunna ta emot, att få tid över för handledarskapet. Ekonomisk ersättning kan vara en morot men också stöd i att vara handledare behövs. Vi har ju också många pensionerade tidigare anställda eller företagare som skulle kunna involveras.

”

Tror på kortare gesällutbildningar. Försöka få till ett tredje utbildningsår (Från 2 år till 3 år) så att gesällen ryms inom ramen för utbildningen. Ett sätt att få fler att ta gesällbrev.

diskutera viktiga utvecklingsområden inom hantverk som exempelvis hur man tillsammans kan förbättra lärlings- och praktikantverksamhet i regionen.

- Delad utrustning och maskinpark: Nyutexaminerade elever som startar företag har många gånger behov av maskinpark och utrustning som ofta innebär en stor investering. Här efterfrågas ökad regional samverkan där nystartade hantverksföretag kan dela maskiner, verktyg och annan utrustning.
- Nätverk för studenter: Det efterfrågas nätverk för studenter inom hantverksyrken för erfarenhetsutbyte, framtida samverkan m.m.
- Synliggörande av hantverksföretagen: Hantverksföretagen är inte alltid synliga i stadsbilden. Höga hyror i centrala delar omöjliggör för många hantverksföretag att etablera sig i stadskärnan. Här finns behov av samarbete med bostadsbolagen för hur man kan skapa en levande stad där lokala hantverkare finns representerade och tillgängliga för konsumenter och allmänhet.
- Hantverksyrken för ökad integration och jämställdhet: Flera av aktörerna beskriver att skolorna generellt ser en positiv utveckling vad gäller ansökningar med ett ökat intresse för hantverksyrken. För många utbildningar saknas en mångfald bland de sökande. Vissa yrkesutbildningar har en jämn fördelning av kvinnor och män exempelvis inom yrket möbelrestauratör medan män lyser med sin frånvaro när det gäller exempelvis yrket förgyllare. En utmaning som flera lyfter är att få fler personer med utländsk bakgrund att söka sig till hantverksyrken och hantverksutbildningar. Här finns ett problem och utmaning i att många personer som flyttar till Sverige och som har hantverkskunnande inte ges möjlighet att använda sin kompetens. Brister i validering och avsaknad av individanpassade kompletteringsutbildningar ges som exempel.

"Vi vet ju att många män från Mellanöstern arbetat som skräddare och frisörer i sina hemländer. Behöver hitta bra vägar för att få fler att söka sig till våra utbildningar eller hitta sätt att få försörjning inom sina ursprungliga yrken."

"Personer som nyligen kommit till Sverige svårt att utbilda sig via Hantverkslärling. Vi kräver svensk gymnasieutbildning, många har inte detta. Även om vi har en 20 procentsregel där man kan göra undantag handlar det om cirka fem av 180 personer."

- Förutsättningar för att hantera arbetslivet efter avslutade utbildningar: En utmaning är att stärka arbetet med att hitta vägar för att de personer som utbildas inte bara ska bli duktiga hantverkare utan också hitta en försörjningsväg när de är klara med utbildningen.
- Föra in traditionellt hantverkskunnande och teknik in i det moderna hantverket: Det uttrycks ett behov av att utveckla olika samverkansinitiativ där traditionell teknik och hantverkskunnande kan ges förutsättningar att införlivas i det moderna hantverket. Ett exempel är att färgtekniker från olika länder skulle kunna föras in i svenskt hantverk vilket kan resultera i spännande möten mellan nytt och gammalt, traditionell svensk teknik och teknik från andra länder.
- Ett utvecklingsområde är också att identifiera hantverksområden där det finns potential att tvärsektorielt utveckla yrket och docka in i industrins kompetens och behov samt koppla ett modernt hantverksyrke till traditionell kunskap inom hantverket för att utveckla innovativa lösningar och samverkansinitiativ. Som inspiration finns ESF-projektet Tillverka i trä som är en kraftsamling från träbyggnadsbranschen och den träbaserade inredningsindustrin. Här eftersträvar man vägar för att ta vara på den kompetens som finns inom produktion, automation och digitala system så att företag som jobbar med trähusbyggnation, inredning och design ska kunna utvecklas, med nya lösningar och smartare processer.

"Kulturmålare och fönsterhantverkare. Här finns arbetsmarknad. Branschen har ganska låg förståelse för specifika tekniker. Vi behöver arbeta för en omställning där de här kompetenserna blir ännu viktigare."

- Intresse för hantverksutbildningar och ökad kunskap hos konsumenter: För många yrkes- och hantverksutbildningar finns ett lågt intresse även om några aktörer vittnar om ett ökat intresse för deras utbildningar. Utökad information till olika målgrupper som ungdomar, lärare, föräldrar och allmänhet efterfrågas för att få fler att söka sig till hantverksyrken men också för att få allmänheten att bättre förstå betydelsen av hantverksskunnande och vad hantverk innebär. Även om allt fler börjar bli hållbart medvetna är det fortfarande en lång väg till ett hållbart samhälle. Samtalen och arbetet kring återbruk och cirkulär ekonom bidrar till att fler ser nyttan av att renovera och laga, att använda hållbara material och tekniker vilket främjar förståelsen av behovet av hantverksskunnande.

Ett utvecklingsområde är regional kampanj och satsning för att höja status och intresse för hantverksyrken och yrkesutbildningar. En kampanj med rätt attityd och språk som attraherar ungdomar och där ungdomarna själva engageras i arbetet. Få fler unga att intressera sig för hantverk, det taktila i motsats till det digitala. Det behövs också ett arbete på nationell nivå för att inte utesluta slöjd och estetiska ämnen från grundskolan.

”Vi måste berätta att det finns olika slags yrken och vi kan inte ersätta allt med robotar. Vi måste kunna arbeta med händerna. Vissa vill inte heller bara läsa teoretiska ämnen.”

”Bör göras fler permanenta satsningar för att öka statusen hantverksyrken och tidigt informera i skolan om vilka möjligheter dessa yrken har.”

- Digitaliseringssatsning: Det finns behov av insatser för att få hantverksföretag att stärka sin kompetens inom digitalisering och att använda digitaliseringens möjligheter för att stärka sina företag.

”Pandemin har gett oss digitala kunskaper. Abrupt men bra. Hantverksteknik som exempel. Här kan eleverna lägga upp digitalt och se om och om igen i de fall det behövs till skillnad mot om en lärare hade visat momentet vid ett tillfälle. Här händer någonting mycket bra.”

”

Kunskapsluckor i samhället. De stora byggföretagen, hur bygger de i förhållande till bygghantverk? Byggföretagen behöver komplettera med det här hantverksskunnandet.

”

Behöver lyckade exempel och inte presentera som något för skoltrötta elever. Vi talar inte rätt språk. Vi måste våga släppa taget, tala så ungdomarna förstår och vill. Attityd behövs.

10. AVSLUTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER

REGIONAL PLAN, STÖDJANDE STRUKTURER
OCH AKTÖRSAMVERKAN FÖR STÄRKT
HANTVERKSUTVECKLING I VÄSTRA GÖTALAND



KOMPETENSFÖRSÖRJNING

- Utveckla matchning mellan hantverksföretagen och lärlingar/praktikanter
- Utveckla bättre kontakter mellan skolor och hantverksföretag
- Få fler företag att ta emot lärlingar
- Effektivisera validering
- Höja hantverksyrkets attraktivitet genom att utveckla varumärket "Hantverk"

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

- Stärka kompetens i att bli attraktiva, jämställda och inkluderande hantverksföretag
- Bredda rekrytering till hantverksutbildningar

AFFÄRS- OCH KOMPETENS-UTVECKLING

- Stärka entreprenörskap, företagande och mentorskap i anslutning till studier
- Höja affärskompetensen och utveckla former för stärkt yrkeskunnande
- Stärka kompetens i strategiskt utvecklingsarbete och styrning av verksamheten
- Öka kunskapen om de kompetenserbjudanden som finns i regionen

DIGITALISERING

- Utforska digitaliseringsmöjligheter för olika hantverksyrken
- Stärka kompetens i digitalisering
- Utveckla samarbeten med högskolor och lärosäten

HÅLLBART HANTVERK OCH AGENDA 2030

- Höja kunskap om hållbar utveckling och hur hållbarhet kan omsättas hos hantverksföretagen
- Höja kunskap om hantverk hos allmänhet och konsumenter
- Hantverksföretagande som en del i hållbar stadsutveckling

SAMARBETEN, SAMLOKALISERING OCH STÖDJANDE FUNKTIONER

- Utveckla agentur och försäljningsplattform för hantverksföretag
- Utveckla regional förinkubator för hantverksföretag
- Utveckla former för att dela maskinpark, utrustning och verktyg
- Utveckla hållbara forum för hantverksföretag för stärkt erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling samt utveckling av gemensamma affärer.

Behov och utvecklingsområden

I arbetet med denna rapport, och även med rapporten "Hantverksutveckling Väst" 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.

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.

Utvecklingsområden

Nedan beskriver vi de utvecklingsområden som vi fått till oss via intervjuer med en mängd aktörer, enkäter till olika avnämare, samtal och reflektioner med intressenter och genom flera rapporter och utvärderingar. Samtidigt som arbetet varit intressant har det också varit förenat med utmaningar. Störst har pandemin varit som har försenat och distanserat oss. Begrepp som "hantverk" har en mångfasetterad betydelse och hantverksföretag är en heterogen grupp vad gäller innehåll, antal, storlek, framgång, utmaningar och geografisk spridning. Statistiken är kanske lättillgänglig för statistikerna på SCB men inte ens de har kunnat ge klara svar på våra frågor och detta visar på svårigheten att få en tydlig bild av hantverksföretagandet i regionen och i landet. Detta är i sig en av de utmaningar som bör återfinnas som en del i flera av de utmaningar i de förslag som vi presenterar nedan. Finns det inte bra och lättillgänglig statistik försvåras också förutsättningarna för att mäta och följa utvecklingen.

De olika målgrupperna dvs hantverksföretag, branschorganisationer, utbildare, affärsutvecklingsaktörer och andra aktörer har till stora delar uppvisat en samsyn över vad som behövs för att möjliggöra ett stärkt hantverksföretagande i regionen. Det finns därför också en stor samsyn kring de utvecklingsområden som föreslås nedan. En beskrivning av utvecklingsområden finns beskrivet i tidigare avsnitt av rapporten. Nedan ges en kort beskrivning av dessa.

Kompetensförsörjning

Många hantverksföretag står inför stora utmaningar när det gäller deras kompetensförsörjning.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA KOMPETENSFÖRSÖRJNING

- **Utveckla matchning mellan hantverksföretagen och lärlingar/praktikanter.**

Utveckla digitala forum där hantverksföretagen kan synliggöra sina behov av lärlingar och praktikanter, samtidigt som lärlingar och praktikanter kan hitta de arbetsplatser som har behov av kompetens.

- **Utveckla bättre kontaktytor mellan skolor och hantverksföretag.**

Skolor behöver bättre kunskap om hantverksföretagens behov och förutsättningar så att utbildningsinnehåll och former möter företagets faktiska behov och så att övergång från utbildning till företagen underlättas.

- **Få fler företag att ta emot lärlingar.**

Det finns flera delar som kan utvecklas för att få fler hantverksföretag att ta emot lärlingar. Exempel är att utöka uppsökande verksamhet hos hantverksföretag för att identifiera behov och intresse av att ta emot lärlingar, erbjuda och utveckla handledningsstöd, ta fram modell för att arbetsgivare ska kunna "dela" på lärling (för de företag som inte har möjlighet att ta emot lärling på heltid), starta nätverk för hantverksföretag som tar emot lärlingar och praktikanter för erfarenhetsutbyte och stöd. Vidare kan det vara intressant att utforska möjlighet till samarbete med Västsvenska Handelskammaren som driver Svensk Gymnasielärling där eleven delar sin studietid mellan att gå i skolan och att vara anställd i en verksamhet där eleven lär sig yrket. Hantverkslärling i Leksand har ett nära samarbete och uppsökande verksamhet med de företag som tar emot deras lärlingar och här kan erfarenheter av deras arbetsprocesser tas tillvara och utvecklas.

- **Effektivisera validering.**

En väg för att effektivisera valideringen är att bättre inventera individers kunskaper och efterfrågan på yrken inom framför allt smala hantverksyrken, inte minst för att möjliggöra för fler personer med utländsk bakgrund att validera sin kompetens.

Projektet Kompetensslussen i Borås har utvecklat en valideringsmodell för att stödja nysvenskar att validera sina kunskaper inom textil sömnad och genomföra yrkesutbildning för vuxna inom sömnadsyrket. Modellen är överförbar till andra branscher och ett utvecklingsområde är att utforska möjligheten till att vidareutveckla och anpassa modellen för fler hantverksyrken.

- **Höja hantverksyrkets attraktivitet genom att utveckla varumärket "Hantverk".**

Detta kan göras genom att öka kunskapen om de olika möjligheter som finns i att arbeta med olika hantverksyrken, att höja kunskapen om den kompetens och erfarenhet som ligger bakom ett gediget hantverk samt vilka produkter och tjänster som kan erbjudas. Genom att sprida kunskap om hantverksyrken samt vilka utbildningar och karriärmöjligheter som finns exempelvis genom en regional kampanj till olika målgrupper som Arbetsförmedling, lärare, yrkesvägledare, föräldrar och unga, kan vi genom ett långsiktigt arbete få fler att utbilda sig inom hantverk.

Affärs- och kompetensutveckling

Utmaningar för företagen är att hitta kompetensinsatser som är anpassade för hantverksföretagens specifika behov samtidigt som kostnaden för kompetensinsatser många gånger upplevs som för höga. För de mindre företagen är tiden ofta ett problem både vad avser att hitta rätt kompetensutveckling och för att kunna avsätta den tid som krävs genom att avstå från debiterbar tid. Dessutom upplever många att de inte har tillräckliga kunskaper i entreprenörskap och företagande. Många hantverksföretag särskilt inom smala hantverk har svårt att försörja sig på sitt hantverk och insatser behövs för att stödja företagen i deras affärsutveckling. Digitalisering och effektiva lärförmer blir viktiga inslag i kompetenserbjudanden för att möjliggöra och förenkla deltagande i insatser. Erfarenheter från tidigare insatser för att utveckla effektiva lärförmer som exempelvis ESF projekten Digiresan, Avanto, Kompetensnavet och Företagslyftet kan användas och utvecklas i kommande satsningar.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA AFFÄRS- OCH KOMPETENSUTVECKLING

- **Stärka entreprenörskap, företagande och mentorskap i anslutning till studier.**

Förstudierna har visat att entreprenörskap och företagande bör vara en integrerad del av grundutbildningarna eftersom det inom flera hantverksyrken krävs att man startar företag, eftersom det finns få anställningsmöjligheter inom hantverket. Andra exempel är mentorskap för elever på hantverksutbildningar och att införa konceptet Ung Företagsamhet på utbildningar inom hantverk.

- **Höja affärskompetensen och utveckla former för stärkt yrkeskunnande.**

Förstudierna visar på behov av kompetens- och affärsutvecklande insatser. Flera kompetensområden efterfrågas av majoriteten företag exempelvis inom områden som ekonomi, marknadsföring, digitalisering, försäljning och företagsledning. Därutöver har företag behov av företagsspecifika och anpassade insatser. Stärkt yrkeskunnande behövs och detta skulle kunna göras genom satsningar som "hantverkare till hantverkare" där olika hantverkare som har specialistkompetenser utbyter kompetens med andra hantverksföretag, nya utbildningsformer där utbildningsaktörer, företag och branschorganisationer utvecklar utbildningar för stärkt yrkeskunnande samt att utveckla och dra nytta av hantverksplattformar som Hantverket Väst och andra arenor för yrkesutveckling.

- **Stärka kompetens i strategiskt utvecklingsarbete och styrning av verksamheten.**

Flertalet mindre hantverksföretag har ett stort behov av en mer effektiv strategisk styrning av företagen för att skapa hållbara företag. Här kan effektiva styrmodeller utvecklas som anpassas för mindre hantverksföretagen där ett exempel kan vara "advisory board" som är som en förenklad styrelse som tillsätts utifrån företagets utvecklings- och tillväxtbehov.

- **Öka kunskapen om de kompetenserbjudanden som finns i regionen.**

Information och kunskap om de tjänster som regionala aktörer kan erbjuda hantverksföretagen vad avser kompetens- och affärsutveckling behöver stärkas. Även insatser för att nå ut med pågående kompetensprojekt och andra erbjudanden som kan stödja företagen i deras affärsutveckling behöver utvecklas.

Hållbart hantverk och Agenda 2030

För att vi ska nå Agenda 2030 målen behövs hantverksyrken och att det finns hantverksföretagare som kan utföra dessa arbeten. Medvetenheten hos allmänheten om hantverkets betydelse ur ett hållbarhetsperspektiv behöver höjas liksom hantverksföretagens kompetens för ett hållbart företagande.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA HÅLLBART HANTVERK OCH AGENDA 2030

- **Höja kunskap om hållbar utveckling och hur hållbarhet kan omsättas hos hantverksföretagen.**

Kunskap om hållbarhet i företagens processer och arbete behöver spridas. Högskolan för design och konsthantverk (HDK) har arbetat med frugal innovation ((åter/ använda resurser på ett sparsamt och innovativt sätt för att skapa värden som kommer många till dels) där man utvecklat metod för att koppla ihop företagande med de 17 hållbarhetsmålen från Agenda 2030. Arbetsprocess och modell kan användas och utvecklas för flera hantverksyrken.

- **Höja kunskap om hantverk hos allmänhet och konsumenter.**

De som köper hantverkstjänster måste ges en bättre chans att förstå vad man köper. Det behövs också ökad kunskap och kännedom hos allmänheten om hållbar konsumtion och hantverkets betydelse för att nå uppsatta hållbarhetsmål. Insatser behövs för att påverka beteendemonster som främjar återbruk och en hållbar konsumtion. Organisationen Hantverkarna har utvecklat konceptet "Hållbart hantverk", som handlar om att stärka hantverkarnas röst, lyfta hantverket och förbättra förutsättningar för hantverksyrken där frågan om hållbar konsumtion och återbruk kan spridas. En väg är samarbete med Hantverkarna för spridning och utveckling av hållbart hantverk.

- **Hantverksföretagande som en del i hållbar stadsutveckling.**

För att möjliggöra för fler hantverksföretag att etablera sig i centrala delar av städer och orter behövs insatser. Ett förslag är att verka för att få in hantverksföretagande som en del i regionens strategi för hållbar stadsutveckling där lokala hantverksföretag blir en del av stadens attraktivitet. Detta kan ske genom ett samarbete med bland annat lokala bostadsföretag. En utvecklingsidé är också att utveckla reparationstjänster med lokala textiloperatörer i stadskärnan där Kompetensslussens valideringsmodell är en modell som kan användas.

Jämställdhet och mångfald

De könsstereotypa utbildningsvalen riskerar att hindra utvecklingen inom vissa branscher. Många av de framtida bristyrkena som är i stort behov av utbildad personal är tydligt könskodade och har en kraftig underrepresentation av antingen kvinnor eller män.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

- **Stärka kompetens i att bli attraktiva, jämställda och inkluderande hantverksföretag.**

Insatser behövs för att höja kompetensen i jämställdhet och antidiskriminering samt stöd i att omvandla kunskap till praktiskt arbete hos hantverksföretagen. Tidigare erfarenheter av jämställdhetsarbete i ESF-finansierade projekt och andra satsningar, riktade till regionens företag, kan användas.

- **Bredda rekrytering till hantverksutbildningar.**

Genom att sprida kunskap och information om möjligheterna att arbeta inom hantverk kan vi få grupper som idag står utanför arbetsmarknaden eller arbetar med annat att söka sig till hantverksyrken. Detta kan exempelvis göras genom "prova-på dagar" i socioekonomiskt utsatta områden där ungdomarna, förutom att få mer information om hantverksyrken, kan få hjälp med att söka till utbildningar och ta fram arbetsprover inför ansökningar. Utbildningsaktörer inom hantverk kan också behöva utveckla nya kommunikationsvägar och sätt för att få en större mångfald bland de sökande.

Digitalisering

Digitaliseringen är ett område som kommer att ha en stor påverkan på kompetensförsörjningen och framtida kompetensbehov hos hantverksföretagen. Insatser behövs för att höja kunskap om digitaliseringens påverkan och att ge stöd för hur hantverksföretagen kan möta digitaliseringsutvecklingen och ställa om och utveckla sina företag.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA DIGITALISERING

- **Utforska digitaliseringens möjligheter för olika hantverksyrken.**

Genom att kartlägga vilka möjligheter som digitaliseringen kan ge för olika yrken parallellt med att identifiera och sprida förebilder som arbetar på nya sätt kan fler anamma nya kreativa arbetssätt.

- **Stärka kompetens i digitalisering.**

Erbjuda korta och effektiva utbildningar och workshops som är skräddarsydda för olika yrken samt stödande insatser för hur hantverksföretagen kan nyttja och använda digitaliseringen i sitt företagande och i sina affärsprocesser.

- **Utveckla samarbeten med högskolor och lärosäten.**

Utforska möjligheten att samarbeta med högskolor och lärosäten för att ta del av aktuell forskning och möjligheter till kompetensförstärkning.

Samarbeten, samlokalisering och stödande funktioner

Behovet är stort vad gäller samarbeten mellan hantverksföretag i regionen. Det finns behov av nätverk och forum för att möta andra hantverksföretag inom samma yrke/bransch både vad gäller samarbeten och för att lära av varandra men även mellan olika yrken/branscher genom att utveckla samarbeten för gemensamma upphandlingar och affärer. Exempel kan vara samlokalisering (coworking) med möjlighet till delad maskinpark och utrustning samt att dela stödande funktioner inom exempelvis områden som försäljning, ekonomi, digitalisering, sociala medier och IT.

INSATSER FÖR ATT UTVECKLA SAMARBETEN, SAMLOKALISERING OCH STÖDJANDE FUNKTIONER

- **Utveckla agentur och försäljningsplattform för hantverksföretag.**

Flertalet mindre hantverksföretag har ett uttalat behov av hjälp med försäljning och marknadsföring. Genom att utveckla en gemensam plattform för detta kan stora synergier vinnas. I Kinnekulle finns ett påbörjat arbete med försäljningsplattform inom konsthantverk som skulle kunna breddas till fler hantverksområden.

- **Utveckla regional förinkubator för hantverksföretag.**

Förinkubatorn hjälper entreprenören att testa om affärsidén är hållbar och skaffa den kompetens som behövs för att företaget ska kunna stå på egna ben. I Tibro finns planer på att starta inkubator för hantverksyrken och det finns redan uppstartade hantverksnav i regionen som Hantverket Väst. Dessa nav kan utgöra plattformar för framtida förinkubatorer.

- **Utveckla former för att dela maskinpark, utrustning och verktyg.**

Utforma en modell/koncept och former för möjligheter till delad utrustning för hantverksföretag eller möjlighet att ta del av utrustning hos olika verksamheter i regionen. Första steget kan vara att utforska vilka hantverksnav, skolor och andra aktörer i regionen som har olika former av maskinparker, verkstäder och utrustning som skulle kunna nyttjas av flera hantverksföretag för att sedan bygga upp en modell.

- **Utveckla hållbara forum för hantverksföretag för stärkt erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling samt utveckling av gemensamma affärer.**

Utveckla hållbara mötesformer för frukostmöten, lunchmöten, erfarenhetsdagar och liknande där hantverksföretag kan möta varandra för att utveckla gemensamma affärer och utbyta erfarenheter.

Aktörsamverkan

Aktörsanalysen (bilaga 3), beskriver vilka aktörer som är relevanta för respektive utvecklingsområde. Aktörernas förutsättningar, roller och engagemang behöver analyseras ytterligare inför kommande utlysningar. I denna studie var det planerat att göra en fördjupad aktörsanalys tillsammans med berörda aktörer via en fysisk eller digital workshop. Denna workshop har fått ställas in på grund av pandemin.

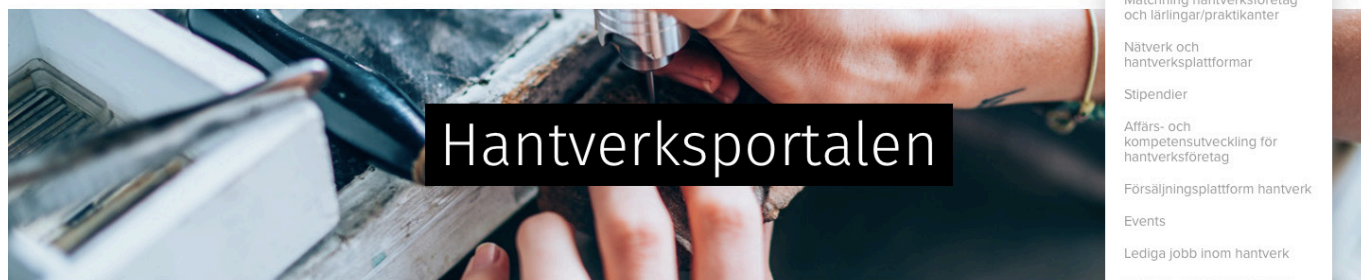
Stödjande digital struktur

Som vi beskrev i den inledande texten är lärdomarna och erfarenheterna från de två förstudierna HantverksKraft och Hantverksutveckling Väst att det behövs en långsiktig strategi som kan bidra till hållbara och konkurrenskraftiga hantverksföretag i Västra Götaland och stärka hantverksutvecklingen i Sverige. Ansvaret för att ta fram strategin kan med fördel ligga inom Västra Götalandsregionen tillsammans med aktörer som arbetar med och för hantverk. Strategi bör möta och stödja de utvecklingsområden som förstudierna har visat. Inom ramen för detta arbete kan aktörer gå samman i ett partnerskap med syftet att tillsammans stärka hantverksutvecklingen.

Ett väsentligt inslag i utvecklingsarbetet handlar om kommunikation och då främst via digitala former. Genom att utveckla en gemensam ingång till Hantverket – en gemensam bred portal skulle vi få ett kraftfullt redskap. Ett redskap som kan möta flera av de utvecklingsområden som beskrivs ovan. Portalen skulle också bidra till att skapa en sammanhållen gemensam arena för hantverksutveckling. Denna portal bör byggas upp successivt genom att man börjar med ett par utvecklingsområden och därefter adderar fler. Portalen skulle då bli en samlingspunkt för kompetensutveckling, kompetensförsörjning, utveckling av yrkeskunnande och också ett forum för marknadsföring och försäljning av produkter och tjänster. Vidare kommer portalen att kunna vara en kanal direkt till konsumenter där information om tjänster och produkter kan spridas för att öka kunskapen om ett riktigt hantverk och påverka konsumentmönster. Vi tror att en gemensam satsning där hantverkföretagen kan samlas och kommunicera med varandra, utbildningsorganisationer, konsumenter osv kommer att leda till att hantverket kommer att lyftas och på sikt få en ökad status. Portalen skulle kunna byggas upp inom ramen för ett ESF-projekt och därefter permanentas i Västra Götalandsregionen.

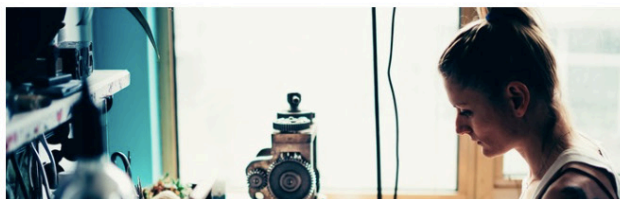
Hantverksportalen

HEM | OM HANTVERKSHUSET | MATCHNING AFFÄRSSAMARBETEN | MER ▾



- Matchning hantverksföretag och lärlingar/praktikanter
- Nätverk och hantverksplattformar
- Stipendier
- Affärs- och kompetensutveckling för hantverksföretag
- Försäljningsplattform hantverk
- Events
- Lediga jobb inom hantverk
- Mästare- och gesällregister
- Hantverksutbildningar
- Internationell utblick
- Rapporter
- Kontakt
- Aktuellt

Om Hantverksportalen



11. 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*
- 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*.
- 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*
- 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*
- Panica A. (2016). *Valideringens Janusansikte – Branschorganisationernas förhållningssätt till validering, SeQF och generiska kompetenser*. Ratio.
- Småföretagarnas riksförbund. (2013). *Lärlingssystem - Nyckeln till ett fungerande samarbete mellan skola och näringsliv*. Rapport 2013:01.

SNS Forskningsrapport 2020 *Flykting- och anhöriginvandrares väg till arbete*, Pernilla Andersson Joona

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 Kompetenslussen*.
www.kompetenslussen.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. Vad är hantverk – förteckning över 305 yrken



Bilaga 2. Utvalda hantverkskategorier som ingått i de båda studierna

SNI-KOD		ANTAL FÖRETAG
10111	Kreatursslakt	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 3. Aktörsanalys

	ENSKILDA HANTVERKS- FÖRETAG	FÖRETAGAR- ORGANISA- TIONER	BRANSCHOR- GANISATIO- NER	UTBILDARE	AKTÖRER AFFÄRSUT- VECKLING	VÄSTRA GÖTALANDS- REGIONEN	GÖTEBORGS STAD/BUSI- NESS REGION GÖTEBORG	VALIDERING VÄST	HÖGSKOLA/ UNIVERSITET	ARBETSFÖR- MEDLINGEN
KOMPETENSFÖRSÖRJNING										
1. Utveckla matchning mellan hantverksföretagen och lärlingar/praktikanter	X	X	X	X						X
2. Utveckla bättre kontakter mellan skolor och hantverksföretag	X	X	X	X						
3. Få fler företag att ta emot lärlingar	X	X	X	X						
4. Effektivisera validering	X	X	X	X			X	X		X
5. Höja hantverksyrkets attraktivitet genom att utveckla varumärket "Hantverk"	X	X	X	X						

	ENSKILDA HANTVERKS- FÖRETAG	FÖRETAGAR- ORGANISA- TIONER	BRANSCHOR- GANISATIO- NER	UTBILDARE	AKTÖRER AFFÄRSUT- VECKLING	VÄSTRA GÖTALANDS- REGIONEN	GÖTEBORGS STAD/BUSI- NESS REGION GÖTEBORG	VALIDERING VÄST	HÖGSKOLA/ UNIVERSITET	ARBETSFÖR- MEDLINGEN
AFFÄRS- OCH KOMPETENSUTVECKLING										
1. Stärka entreprenörskap, företagande och mentor- skap i anslutning till studier	X			X	X		X		X	
2. Höja affärskompetensen och utveckla former för stärkt yrkeskunnande	X	X	X	X	X					
3. Stärka kompetens i strategiskt utvecklings- arbete och styrning av verksamheten	X	X			X					
4. Öka kunskapen om de kompetenserbjudanden som finns i regionen					X	X	X			
HÅLLBART HANTVERK OCH AGENDA 2030										
1. Höja kunskap om hållbar utveckling och hur håll- barhet kan omsättas hos hantverksföretagen	X	X		X	X	X	X			
2. Höja kunskap om hant- verk hos allmänhet och konsumenter	X	X	X	X						
3. Hantverksföretagande som en del i hållbar stadsutveckling		X	X				X			

	ENSKILDA HANTVERKS- FÖRETAG	FÖRETAGAR- ORGANISA- TIONER	BRANSCHOR- GANISATIO- NER	UTBILDARE	AKTÖRER AFFÄRSUT- VECKLING	VÄSTRA GÖTALANDS- REGIONEN	GÖTEBORGS STAD/BUSI- NESS REGION GÖTEBORG	VALIDERING VÄST	HÖGSKOLA/ UNIVERSITET	ARBETSFÖR- MEDLINGEN
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD										
1. Stärka kompetens i att bli attraktiva, jämställda och inkluderande hantverksföretag	X	X			X					
2. Bredda rekrytering till hantverksutbildningar	X	X	X	X						X
DIGITALISERING										
1. Utforska vilka möjligheter som digitaliseringen innebär för olika hantverksyrken	X	X			X				X	
2. Stärka kompetens i digitalisering	X	X			X				X	
3. Utveckla samarbeten med högskolor och lärosäten.	X	X	X						X	
SAMARBETEN, SAMLOKALISERING OCH STÖDJANDE FUNKTIONER										
1. Utveckla agentur och försäljningsplattform för hantverksföretag	X	X			X					
2. Utveckla regionala förinkubatorer för hantverksföretag	X	X	X		X		X			
3. Utveckla former för att dela maskinpark, utrustning och verktyg	X	X	X	X			X			
4. Utveckla hållbara forum för hantverksföretag för stärkt erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling samt utveckling av gemensamma affärer	X	X	X			X	X			
5. Utveckla en gemensam övergripande struktur för hållbar utvecklingsverksamhet		X	X			X	X		X	X

företagarna



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