



# Utveckling Hantverkare

– Slutrapport

Våren 2023

företagarna



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# INNEHÅLL

---

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>3</b>
<b>1. BAKGRUND .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PROBLEMANALYS.....</b>	<b>6</b>
2.1 Hantverksföretagens behov .....	6
2.2 Arbetslöshet.....	7
<b>3. SYFTE OCH METOD .....</b>	<b>7</b>
<b>4. FÖRSLAG PÅ GENOMFÖRANDEPROJEKT .....</b>	<b>8</b>
4.1 Modell för bättre matchning .....	9
4.2 Rekrytering av Hantverksföretagare.....	9
4.3 Rekrytering av deltagare .....	9
4.4 Introduktions- och uppföljningsteam.....	10
4.5 Praktik .....	10
4.6 Handlingsplan och uppföljning.....	11
<b>5. HORISONTELLA PRINCIPER.....</b>	<b>12</b>
5.1 Jämställdhetsintegrering .....	12
5.2 Tillgänglighet.....	12
5.3 Ickediskriminering .....	12
<b>6. OMVÄRLDSANALYS .....</b>	<b>13</b>
6.1 Resultat av omvärldsanalys .....	18
<b>7. ANALYS OCH SLUTSATSER.....</b>	<b>19</b>
7.1 Generellt .....	19
7.2 Förutsättningar .....	20
7.3 Huvudmannaskap .....	20
7.4 Organisation.....	21
7.5 Finansiering .....	21
7.6 Förväntat utfall .....	21
7.7 Implementeringstrategi.....	22
<b>8. SLUTORD .....</b>	<b>22</b>
<b>9. LITTERATURFÖRTECKNING.....</b>	<b>23</b>

# SAMMANFATTNING

---

ESF beviljade 2022-03-29 Företagarna medel för ansökan om att genomföra en förstudie "Utveckling-Hantverkare". Bakgrunden är att företagen uppger att de har stora svårigheter att hitta kompetent arbetskraft genom att ledigförklara jobb. Problemet är att det inte finns några strukturerade kontaktytor eller arenor där företagens behov av personal kan matchas med de långtidsarbetslösas behov av ett arbete.

Den här förstudien syftar till att ta fram en arbetsmodell för att matcha personer som står långt ifrån arbetsmarknaden mot hantverksföretags behov av kompetensförsörjning.

Modellen som beskrivs i denna förstudie innehåller följande moment:

1. Rekrytering av Hantverksföretagare, utförs av företagsrekryterare
2. Rekrytering av deltagare från Arbetsförmedlingen, KROM-företag (Kundval Rusta Och Matcha), kommuners arbetsmarknadsenheter, Kompetenscentra.
3. Introduktions- och uppföljningsteam, ett tvärfunktionellt team inrättas som arbetar parallellt med sina olika individinsatser för genomförandet av introduktion och uppföljning. Teamet består av funktionerna: Individsamordnare, Arbetsterapeut, Hälsoutvecklare, Studie- och yrkesvägledare och Företagsrekryterare.
4. Praktik, i slutet av introduktionsfasen får individen en praktik i ett företag under fyra veckor.
5. Handlingsplan och uppföljning, teamet följer kontinuerligt upp placeringen för att kunna ta hand om olika behov som kan uppstå, både för företaget och den sökande.

Förstudiens omvärldsanalys visar att

- Det behövs ett individuellt stöd till individerna.
- Det behövs en samverkan på lokalt plan och på ett nationellt och statligt plan som kan ta ansvaret för en fungerande matchning mellan behov och individ.
- Det behövs en bred kartläggning av vad den arbetssökande kan och vill samt arbetsgivares rekryteringsbehov för att skapa en mer kvalitativ matchning.
- Det råder brist i Norden på arbetskraft och antalet obesatta tjänster har ökat inom flera sektorer, vilket kan erbjuda möjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden, inklusive invandrare.
- Erfarenheter från utvärdering av jobbspåret visar att mer intensiva aktiviteter i kombination med företagare är aktivt involverade i utformandet och genomförandet av insatsen leder till högra grad av sysselsättning

# 1. BAKGRUND

---

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

Med målet att vidare utforska de utvecklingsidéer som framkom i studien konkretiserades i visionen om ett Västsverige som regionalt föredöme med konkurrenskraftiga hantverksföretagare, en stark hantverksutveckling, kvalitativa och eftertraktade lärlingssatsningar samt starkt samverkan mellan skola och näringsliv. Arbetet påbörjades med att skapa en plattform för det fortsatta arbetet där idén om ett regionalt Hantverkshus föddes med ambition om att utgöra en arbetsplats för västsvenska hantverksföretagare. Målet med hantverkshuset var också att vara en centrumbildning inom hantverk för att få fler ungdomar intresserade av hantverksyrken, att främja integration och påskynda vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända och andra som befinner sig eller riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden samt att stärka samverkan mellan skola och arbetsliv. Ett partnerskap bestående av Samordningsförbundet DELTA, Företagarna i Västra Götaland, Företagarna Göteborg, Stiftelsen Hantverk & Utbildning samt Arbetsmarknad- och vuxenutbildningen Göteborgs stad ansökte om projektstöd från Västra Götalandsregionen för att etablera centrumbildningen Hantverket Väst. Hantverket Väst (idag beläget i Slakthusområdet, Gamlestan) är nu på plats och sedan oktober 2022 finns 14 hantverksföretag på plats.

För att kunna starta upp satsningar som möter upp regionens utmaningar vad gäller bland annat kompetensförsörjning, integration, könssegregerad arbetsmarknad och ungdomsarbetslöshet ansökte Företagarna i Västra Götaland (projektägare) 2020 tillsammans med partners om projektfinansiering från Europeiska socialfonden (ESF) för att genomföra två förstudier (HantverksKraft - PO 1 och Hantverksutveckling Väst - PO2) som beviljades i december 2020.

Förstudierna involverade ett stort antal regionala och nationella aktörer som hantverksföretag, branschorganisationer, utbildningsaktörer, affärsutvecklare och andra relevanta aktörer. Utifrån genomförd förstudieanalys, styrgruppens (partnerorganisationernas) prioriteringar och i överensstämmelse med ESF-rådets programområde 1. Kompetensförsörjning och det särskilda målet 1.1. Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt från arbetsmarknaden, enligt arbetsmarknadens och enskilda arbetsplatsers behov.

Vi vill med denna ansökan söka medel för en fördjupad förstudie som utforskar hur och med vilka aktörer dessa prioriterade områden ska genomföras inom ramen för programområdet ESF+. De prioriterade utvecklingsområden vi arbetat med i den ena förstudien rymms inom följande huvudområden; Yrkeskompetensutveckling, Hållbar utveckling, Jämställdhet och Digitalisering.

I den andra förstudien visade vi på en modell för att underlätta matchningen mellan efterfrågan på hantverkare och personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. Det är denna modell som vi utvecklat och förtydligat i denna förstudie. Modellen kan sägas vara ett svar på den hypotes som prövas dvs om det behöver utvecklas en bättre matchning mellan företagens behov och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

ESF beviljade 2022-03-29 Företagarna medel för ansökan om att genomföra en förstudie "Utveckling-Hantverkare". Projektet ska leverera en slutrapport som innehåller följande punkter:

- *Resultat av omvärldsanalys*
- En tydlig och relevant *problemanalys på förstudiens tema*
- En beskrivning av *vilka samarbetsaktörer som behöver delta i ett framtida genomförandeprojekt*
- Identifiering av *metoder och/eller tillvägagångssätt* som är nödvändiga för att lösa det identifierade problemet.
- härutöver ska anges vilka prioriterade insatser inom ESF+ Programområde A, specifikt mål h) som förstudien bidrar till.

## 2. PROBLEMANALYS

---

Genom ett antal intervjuer med olika hantverksföretag, SCB:s statistik över arbetskraftsbrist samt Arbetsförmedlingens prognoser över hantverksyrken, visar på stora behov av kompetensförsörjning inom hantverk.

Företagen uppger att de har stora svårigheter att hitta kompetent arbetskraft genom att ledigförklara jobb. Det finns inga arbetslösa utbildade hantverkare att tillgå. Därför utbildar företagen själva om de kan hitta lämpliga personer. Företagen söker ofta bland privata nätverk för att hitta lämpliga personer att utbilda inom yrket. Det sättet innebär begränsningar i utbudet och följderna blir att många arbeten förblir obesatta.

Många av de obesatta jobben skulle kunna erbjudas till personer som varit utan arbete länge eller aldrig kommit in på arbetsmarknaden, exempelvis unga med avbruten skolgång. Bland nyanlända finns ett antal som har hantverkserfarenheter från sitt hemland som skulle kunna valideras, men det görs inte utan de hamnar utanför jobb som de annars skulle kunna erbjudas.

Problemet är att det inte finns några strukturerade kontaktytor eller arenor där företagens behov av personal kan matchas med de långtidsarbetslösas behov av ett arbete. Intervjuerna med företag och de som har hand om långtidsarbetslösa visar att båda parter saknar kunskap om hur man kan närma sig varandra. Det saknas också en struktur för hur utbildningar kan genomföras för att ta hänsyn till företagens behov. Förstudien har exempelvis intervjuat ett företag inom snickeribranschen som har svårt att hitta utbildade ungdomar för att den typen av utbildningar har lagts ner på grund av att det kräver för dyra investeringar i maskiner och dylikt.

### 2.1 Hantverksföretagens behov

Arbetsförmedlingen gör så kallade yrkesprognoser. Nedanstående uppgifter är för åren 2022 – 2026. För hantverk görs fyra yrkesprognoser inom hantverk, det gäller:

- Bagare och konditorer
- Fin- inrednings- och möbelsnickare
- Finmekaniker
- Maskinoperatörer inom tillverkning

För samtliga kategorier är prognosen stora möjligheter som betyder att "Efterfrågan på arbetskraft i yrket är större än utbudet. Konkurrensen om jobben är liten." Prognosen fortsätter att ge stora möjligheter fram till 2026.

När det gäller yrkesprognoser för bygg och anläggning är prognosen mycket stora möjligheter idag och fram till 2026. Mycket stora möjligheter betyder "Efterfrågan på arbetskraft i yrket är betydligt större än utbudet. Konkurrensen om jobben är mycket liten." När det gäller bygg och anläggningsyrken som byggnadssnickare, VVS-montörer, golvläggare, plåtslagare och så vidare, gör Arbetsförmedlingen prognosen att för denna kategori är det till och med mycket stora möjligheter.

Enligt SCB:s statistik över "Lediga jobb i näringslivet efter branschtillhörighet, SNI2007" för tredje kvartalet 2022 43 000 lediga jobb inom Tillverknings- och utvinningsindustri, byggindustri och Handel; serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar, 20 998 är vakanser.

Lediga jobb betyder att arbetsgivare har ledigförklarat ett arbete, men ännu inte tillsatt någon. Med vakanser avses obemannade lediga jobb som kan tillträdas omedelbart. Vakanser är ett mått på otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft (arbetskraftsbrist).

Eftersom det saknas hantverkare med rätt kompetens, anmäler arbetsgivare sällan lediga jobb till Arbetsförmedlingen utan söker personer i de egna nätverken, släkt och vänner, som de sedan utbildar i hantverket. Det betyder att antalet lediga hantverksjobb sannolikt är betydligt fler än de som anges.

## 2.2 Arbetslöshet

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

Under covid-19-pandemin ökade antalet arbetslösa i Sverige kraftigt. Från ca 375 000 i februari 2020 till som mest ca 480 000 i juli 2020. Därefter har antalet arbetslösa stadigt minskat till ca 335 000 i december 2022. Det betyder att ca 40 000 färre är arbetslösa än före pandemins utbrott.

Även om den totala arbetslösheten har minskat under perioden, så har antalet arbetslösa mer än 24 månader hela tiden ökat från ca 80 000 till 91 000 under samma period. Andelen arbetslösa mer än 24 månader av det totala antalet arbetslösa har ökat från 21,9 procent i februari 2020 till 27,2 procent i december 2022.

Det betyder att ett stort antal personer borde kunna utgöra en reserv för att fylla arbetsgivares behov av arbetskraft. Forskning visar att det är viktigt med en nära samverkan mellan utbildning och arbetsliv, eftersom det ger flera positiva effekter. Samverkan ökar deltagares motivation och deras förståelse för behovet av utbildning. När individer går utbildningar som motsvarar behoven på arbetsmarknaden underlättar det dessutom deras inträde i arbetslivet och bidrar till kompetensförsörjningen.

## 3. SYFTE OCH METOD

---

Den här förstudien syftar till att ta fram en arbetsmodell för att matcha personer som står långt ifrån arbetsmarknaden mot hantverksföretags behov av kompetensförsörjning.

Metoderna som vi använt har varit semistrukturerade intervjuer med ett 15-tal respondenter, litteraturstudier, se litteraturlista kap 9, gällande forskning och egna tidigare rapporter samt personliga erfarenheter av att leda och samverka i och mellan myndigheter. Härutöver har författarnas personliga erfarenheter av att arbeta med rehabilitering och inom arbetsmarknadsområdet använts. Under studien har resultat och slutsatser stämts av vid en workshop med Göteborgsregionens kommunalförbund, GR, Arbetsförmedlingen och enskilda kommuner.

## 4. FÖRSLAG PÅ GENOMFÖRANDEPROJEKT

---

Eftersom det är svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens den vanliga vägen med hjälp av platsannonser, kan ett sätt vara att söka bland personer som står längre från arbetsmarknaden. Det bör finnas flera bland de som står långt från arbetsmarknaden som har potential att utvecklas till hantverkare.

En viktig fråga i sammanhanget är särskilt lyfta fram den könssegregering som råder inom de flesta hantverksbrancher. De företag som intervjuats i den här förstudien välkomnar en större jämställdhetsintegrering, eftersom det bland annat leder till en bättre arbetsmiljö och utvecklar arbetet positivt med ett annat sätt att lösa olika problem.

Ett genomförandeprojekt ska ta särskilt hänsyn till detta och arbeta strukturerat för att kvinnor ska uppmuntras och utvecklas till att söka sig till olika hantverksyrken. Förutom att det leder till ökad jämställdhet breddar det också arbetsmarknaden vilket underrättar rekrytering av hantverkare.

Förstudiens syfte och ambition är att utveckla en arena som kan samverka gemensamt om att ta tillvara hantverksföretagens behov av att hitta personal och med hjälp av utbildningsinsatser göra det möjligt för personer som står långt från arbetsmarknaden att få ett arbete. Genom intervjuer och andra undersökningar visar på att det är möjligt genom samordnade insatser samtidigt. Hypotesen i förstudiens ansökan om att det behöver utvecklas en bättre matchning mellan företagets behov och personer som står långt från arbetsmarknaden, har därmed genom utförd förstudie bekräftats.

I stället för att se personer som står långt ifrån arbetsmarknaden som ”hopplösa fall”, kan man vända det till att se att det är där arbetskraftsreserven finns. Särskilt som tillgången på kompetent arbetskraft är uttömd.

För att det ska bli möjligt att genomföra i praktiken, krävs ett målmedvetet arbete och en struktur som håller ihop alla delar. Erfarenheter från bland annat samordningsförbund visar hur svårt det är att få olika delar av insatser att samverka. Den här förstudien ger ett förslag över hur en hållbar modell kan utvecklas för att få till en bättre matchning mellan företag och personer som står långt från arbetsmarknaden.



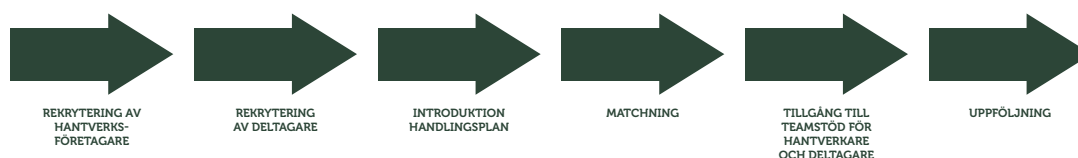
## 4.1 Modell för bättre matchning

De flesta arbetsmarknadsinsatser som sker utgår från arbetslösa individers behov av att finna ett arbete. Många insatser inriktar sig dessutom till särskilda målgrupper som invandrare, ungdomar, funktionsnedsatta. Men personer som står långt från arbetsmarknaden är ingen homogen grupp som kan klassificeras i olika grupper utan att ta hänsyn till enskilda individers förmågor och försättningar.

Den här förstudien handlar om hantverksföretags behov av kompetensförsörjning och hur man kan matcha de behoven med individers behov av ett arbete. Det saknas emellertid strukturer som utgår från företags kompetensförsörjningsbehov och att matcha det mot personer som varit utan arbete länge.

Det behöver därför skapas en struktur som kan samordna de olika behoven och som gör det möjligt att kompetensutveckla individer för att kunna möta arbetsmarknadens behov. Den struktur som behöver utvecklas ska utgöra en slags mötesplats där de olika behoven kan samordnas och matchas mot varandra och utgöra en kontaktlänk mellan hantverksföretags behov av lärlingar, utbildningsanordnare och personer som befunnit sig utanför arbetsmarknaden länge.

Bilden nedan beskriver den arbetsprocess som modellen omfattar.



## 4.2 Rekrytering av Hantverksföretagare

Ett första steg i modellen är att rekrytera företag som har behov av att rekrytera medarbetare inom hantverksyrken. Detta utförs av företagsrekryterare. Företagsrekryterare är en funktion som inventerar och hämtar in olika företags behov av kompetensförsörjning.

## 4.3 Rekrytering av deltagare

För att utveckla en modell där de olika behoven som beskrivits ovan kan mötas, är det ett antal förutsättningar som det behöver tas hänsyn till och utvecklas för att det ska bli möjligt.

Arbetsförmedlingen, KROM-företag (Kundval Rusta Och Matcha), kommuners arbetsmarknadsenheter, Kompetenscentra med flera som har hand om personer som står långt från arbetsmarknaden, kan ta fram personer som har erfarenhet och/eller intresse av hantverksarbete. Dessa personer erbjuds att delta i en introduktionsperiod för att förberedas för ett hantverksyrke.

Personer som varit borta från arbetslivet långa perioder på grund av långtidsarbetslöshet, sjukdom, aldrig haft ett arbete eller saknar erfarenhet av svenskt arbetsliv för att man kommer från ett annat land, behöver en period av introduktion i arbetslivet. Den långa perioden av frånvaro av arbete leder ofta till att det egna självförtroendet är i botten, att det uppstått sociala problem eller att ha utvecklat ett livssätt som förhindrar att omgående ta ett jobb fullt ut. Det kan handla om att personen har utvecklat en dygnsrytm som stämmer dåligt med arbetstider, har en dålig ekonomisk situation, har hälsoproblem och så vidare.

Individen måste få tid på sig att ställa om till arbetslivets kultur, innan man kan börja jobba fullt ut. Den tiden är olika i längd för olika individer beroende på hur långt utanförskapet har pågått, men egna erfarenheter visar att ett strukturerat arbetssätt kan uppnå ett positivt resultat redan under en period av en till tre månader. Därefter är uppföljning viktig för att säkerställa att resultatet blir hållbart i ett längre perspektiv.

För att kunna ställa om behöver individen få professionell hjälp och stöttning med att bryta negativa och destruktiva mönster och lösa olika sociala svårigheter som har uppstått. Det kan gälla allt ifrån att ställa om dygnsrytm till skuldsanering eller andra sociala betingelser som behöver lösas ut först.

Genomförandet i introduktionen avser att kombinera sociala, arbetslivsinriktade och hälsofrämjande insatser med ett individnära stöd. Det behöver skapas ett särskilt team som följer individen under introduktionsfasen. Teamets uppgift är att bistå och förbereda individen inför sitt inträde i arbetslivet. Individen får hjälp med att upprätta en handlingsplan över vad som behöver göras och få stöd i genomförandet av den individuella handlingsplanen.

#### **4.4 Introduktions- och uppföljningsteam**

Ett tvärfunktionellt team inrättas som arbetar parallellt med sina olika individinsatser för genomförandet av introduktion och uppföljning. Teamet består av funktionerna:

- Individsamordnare
- Arbetsterapeut
- Hälsoutvecklare
- Studie- och yrkesvägledare
- Företagsrekryterare

Samordnaren möter individen först och gör en kartläggning av individens hela situation och upprättar tillsammans med individen en handlingsplan om vad som krävs för förberedelse till arbetslivet.

Arbetsterapeuten ger information om vad arbetet innebär och ser till om det finns särskilda hinder för att kunna ta vissa arbeten eller hinder för att göra vissa arbetsmoment. Det är bra ifall arbetsterapeuten har utbildning i ReDo som är ett verktyg för vardagsrevidering och därmed skapa en struktur i vardagen för att individer ska kunna kombinera arbete med privatliv.

Hälsoutvecklaren ser till att utveckla individens hälsa som ofta är försummad under lång tid i passivitet. I hälsoutvecklarens fall är det bra om den har utbildning i ACT som är en metod för stresshantering. Hälsoutvecklaren tar också hand om frågor som rör motion och diet.

Studie- och yrkesvägledare är en viktig funktion för att värdera individers utbildningar och vad som behöver kompletteras inför olika utbildningar. Studie- och yrkesvägledaren utgör också en länk till olika utbildningsanordnare och ser till att validering genomförs.

Företagsrekryteraren, se ovan, arbetar i nära samarbete med teamet för att koppla ihop företagets behov med lämpliga personer. Denna funktion bör bemannas av personer som har god företagskunskap.

#### **4.5 Praktik**

I slutet av introduktionsfasen får individen en praktik i ett företag under fyra veckor. Praktiktiden har syftet att dels avgöra om den sökandes uppfattning om arbetet, dels arbetsgivarens bedömning om den sökandes förutsättningar att utvecklas till hantverkare och att det är rätt person.

## 4.6 Handlingsplan och uppföljning

I de fall företaget vill gå vidare med en person, upprättas en handlingsplan tillsammans med företaget, teamet och den sökande.

Teamets uppgift blir att organisera de delar i handlingsplanen som inte företaget kan erbjuda. Det kan vara utbildnings- och valideringsinsatser, men också bistå den sökande om problem uppstår som är utanför arbetet.

Teamet följer kontinuerligt upp placeringen för att kunna ta hand om olika behov som kan uppstå, både för företaget och den sökande.

Uppföljning är en mycket viktig insats, visar förstudiens intervjuer med företag och genomförd forskning.

Flera företagare tar gärna emot personer som står långt från arbetsmarknaden av olika skäl, men upplever sig övergivna av "samhället" i de fall de har gjort det. När en person blivit anvisad till ett företag och det uppstår svårigheter som företaget inte kan hantera så har företagaren ingen person hos myndigheterna att vända sig till.

Kommunforskning i Västsverige, KFi, beskriver detta förhållande i sin rapport "Bristande samordning och liten förståelse – en studie av arbetsgivares behov av stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap" (KFi-rapport nr 143, 2017).

Därför blir uppföljning en central uppgift för teamet under genomförandet så länge som de inblandade behöver det.

# 5. HORISONTELLA PRINCIPER

---

Samtliga företag som intervjuats under förstudien, lyfter fram att man gärna vill se en större mångfald avseende kön, etnicitet, ålder och funktionsvariationer.

## 5.1 Jämställdhetsintegrering

Sverige har till stora delar en könssegregerad arbetsmarknad. Det gäller inom alla områden, men inte minst inom hantverksyrken.

Den beskrivna modellen måste ta hänsyn till detta och utveckla former för att uppmuntra kvinnor att söka sig till hantverksyrken och tillsammans med företagen forma arbetsuppgifter som kan genomföras av både män och kvinnor.

## 5.2 Tillgänglighet

Hela modellen bygger i grunden på tillgänglighet. Personer som lämnats utanför arbetsmarknaden får i den här modellen tillgång till att söka sig till en breddad arbetsmarknad. Tillgängligheten ökar genom en ökad möjlighet att söka studier och arbete inom verksamheter som annars är stängda.

## 5.3 Ickediskriminering

Förstudiens kontakter med olika företag, lyfter fram att man vill se en ökad mångfald vad det gäller kön, etnicitet funktionsvariationer eller ålder. Det är dessutom inte ovanligt att många av de långtidsarbetslösa och nyanlända har erfarenheter av hantverksyrken som inte utnyttjas.

Den beskrivna modellen kommer till stora delar att validera sökandes tidigare erfarenheter oavsett annan bakgrund, vilket motverkar all slags diskriminering.

## 6. OMVÄRLDSANALYS

---

Det har gjorts ett antal studier som beskriver den problematik som vi lyfter i denna förstudie och vi vill lyfta fram fyra av dessa.

Den första är **KFi-rapport nr 143, 2017 ”Bristande samordning och liten förståelse - en studie av arbetsgivares behov av stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap”** – Tom Karlsson och Viveka Nilsson – som bland annat lyfter fram vilket stöd som arbetsgivarna behöver.

Stödet kan beskrivas utifrån ett lokalt plan å ena sidan och ett mer strukturellt övergripande. Det lokala planet innebär ett utvecklat stöd så kallat handledarform. Detta stöd riktas i första hand till de individer som kategoriserats som tillhörande en utsatt grupp. Stödet kan handla om en rad olika insatser, som exempelvis att hjälpa till med myndighetskontakter eller att förstå det sociala spelet som finns på arbetsplatsen. Det lokalt handledarstöd skulle möjliggöra för arbetsgivarna att fördjupa den relation som är av mer arbetsrelaterad karaktär.

Det övergripande strukturella stödet är dels direkt ekonomisk karaktär dvs såväl ekonomiska incitament som direkta ersättningar till att öppna upp arbetsplatsen. Att anställa individer i utsatta grupper är förknippat med en del kostnader som upplevs som hindret samtidigt som det finns en risk att ersättningsmodellerna öppnar upp för att oseriösa aktörer som därmed kan ta oseriösa marknadsandelar.

Andra stöd som arbetsgivare behöver berör den offentliga sektorns organisatoriska oförmåga till samverkan. Myndigheter agerar direkt eller indirekt på ett sätt som – även om det ligger i linje med deras uppdrag – skapar hinder för arbetsgivare som har för avsikt att öppna upp sin arbetsplats. Det behövs initieras en samverkan som inte gäller enbart på lokalt plan – som exempelvis det som idag sker inom ramen för samordningsförbundens verksamheter – utan också på ett nationellt och statligt plan. Inom ramen för det strukturella stödet som diskuteras i rapporten lyfts behovet fram av att skapa en instans som kan ta ansvaret för en fungerande matchning mellan behov och individ.

Ett gemensamt register skulle underlätta för arbetsgivare och arbetstagare att mötas för att matchas samman. Då det visat sig att arbetsgivare drar sig för att initiera kontakt med Arbetsförmedlingen bör det utvecklas nya former för dylikt register.

Rapporten lyfter också vikten av att ha en förståelse för nytto- och kostnadsaspekter som centrala för rekryteringsprocessen. Med detta menar man att såväl från den offentliga sektorn som från andra involverade aktörer behöver förstå att en rekrytering grundar sig i en idé om att matcha en kompetens mot ett behov. En ökad förståelse för att rekryteringen av individer i utsatta grupper behöver matchas mot den affärsidé som verksamheten grundas i skulle kunna underlätta för arbetsgivare att faktiskt satsa på relativt okända kort.

Avslutningsvis framförs att även om de intervjuade arbetsgivarna är positiva till att involvera personer från utsatta grupper i sin verksamhet i fråga om praktik, arbetsträning och språkträning – eller faktiska anställningar – så upplever de i många fall ett visst merarbete att ha hand om utsatta grupper. Man måste inte bara följa och stötta personen i själva arbetet utan också i sociala sammanhang så att denne blir en del i arbetsgemenskapen. Personerna behöver hjälp och stöttning kontinuerligt och på många olika sätt. Den här ökade belastningen som medförs av att öppna upp arbetsplatsen skulle kunna minskas om det utsedda handledarstödet fortsatte även efter att individen övergått i anställning. En liknande funktion har även diskuterats av forskarna Lena Strindlund och Christian Ståhl (2016) som föreslår att införandet av en mer koordinerande funktion skulle kunna underlätta för såväl individer som arbetsgivare. Det handlar inte alltid bara om arbetsrelaterade behov utan också om att hjälpa till med privata frågor såsom att ta kontakt med myndigheter och fylla i blanketter. Att utöka handledarstödet till att vara mer utav en koordinerande funktion skulle kunna minska det merarbete man har med detta.

En annan studie är från **Arbetsförmedlingen analys 2022:10 "Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering"**. Studien kommer från projektet Jämställd etablering som medfinansierades av Europeiska socialfonden och genomfördes på 16 platser i landet mellan 2019 och 2021. Målgruppen var flyktinginvandrare och andra skyddsbehövande, samt deras anhöriga, som haft uppehållstillstånd i max fyra år. I projektet utvärderades Matchning från dag 1, en metod som särskilt utformats för att kunna matcha arbetssökande som står långt bort från arbetsmarknaden.

Effektutvärderingen visar att det utvärderade arbetssättet ökar sannolikheten att vara i arbete och studier med ungefär åtta procentenheter jämfört med Arbetsförmedlingens ordinarie stöd.

Rapportens slutsats är att det med rätt utformade insatser går att matcha arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och att detta kan göras utan större kostnadsökningar relativt befintliga arbetsmarknadspolitiska insatser. Det utvärderade arbetssättet kan därmed användas som ett effektivt verktyg mot långtidsarbetslöshet och utanförskap hos nyanlända.

Metoden som används innehåller följande moment:

- Fast struktur för att kartlägga vad de arbetssökande kan och vill
- Kartläggning av arbetsgivare
- Matchning

Matchningsinsatsen startar med en kartläggning av deltagarens kompetenser, egenskaper, önskemål och förutsättningar. Inventeringen följer en fast struktur och täcker formella och informella kompetenser, fritidsintressen, egenskaper, önskade arbeten, framtida mål, nätverk samt önskad omfattning/tid på arbetet. Strukturen på mötet gör att alla arbetssökande får samma frågor, men för de deltagare som har mycket kort utbildning och arbetslivserfarenhet ägnas mer tid åt informell kompetens.

Rekrytering av arbetsgivare baseras på det kartlagda arbetsutbudet, med målsättningen att tillgängliga arbetsgivare ska spegla sökandestockens fördelning av önskade arbeten och/eller önskad bransch. Identifierade potentiella arbetsgivare kartläggs: Hur ser arbetsgivarens reella efterfrågan ut? Kartläggningen syftar dels till att ta fram aktuella vakansers kravprofil. Dessutom försöker man få arbetsgivaren att justera kravprofilen om den innehåller kompetenser som framför allt har signalvärde, exempelvis gymnasieexamen.

De kartlagda företagen utgör en vakansbank. Målsättningen är att vakansbanken ska vara bred och därmed mindre konjunkturkänslig. Att inventeringarna sker i heterogena grupper gör att sökandestocken är heterogen vilket i sin tur kräver att arbetsförmedlarna kartlägger olika typer av företag som matchar arbetsutbudet.

När arbetsförmedlaren har genomfört ett antal inventeringar och har en sökandebank, samt har kartlagt ett antal företag och har en vakansbank så matchar arbetsförmedlarteamet arbetssökande mot lediga vakanser. Enligt metoden matchas nya arbetssökande med gamla vakanser i vakansbanken endast om de uppfyller kvalifikationerna. Om inga relevanta vakanser finns i vakansbanken så kräver det att arbetsförmedlaren aktivt börjar kartlägga och kontakta företag enligt den sökandes önskade arbeten.

Om parterna är intresserade av att matchas så är nästa steg att den arbetssökande går på arbetsintervju hos arbetsgivaren med stöd från arbetsförmedlaren.

Några av slutsatserna som presenteras i Arbetsförmedlingens analys är:

- Till skillnad från flera andra studier som genomförts de sista åren kan vi dra slutsatsen att den undersökta insatsen fungerar minst lika bra för de arbetssökande som står längst bort från arbetsmarknaden, och det utvärderade arbetssättet erbjuder ett effektivt verktyg mot långtidsarbetslöshet och utanförskap hos nyanlända.
- Slutsatsen är att projektverksamheten ökar andelen som är i arbete för en målgrupp som står långt från arbetsmarknaden till en kostnad som ligger i linje med eller snarare något under jämfört med liknande insatser på Arbetsförmedlingen.
- Valet att erbjuda en insats som är utformad utifrån nyanlända kvinnors förutsättningar och behov kan ses som den första delen i projektets jämställdhetsintegrerade styrning. En annan viktig komponent, från projektansökan och målgruppsdefinition till utformning av uppföljningsunderlag, har varit att säkerställa att nyanlända kvinnor kommer med i urvalet och alltså får möjlighet att ta del av den arbetslivsinriktade insatsen.
- Följande tre aspekter lyfts särskilt fram i denna rapport
  - För det första sker en bred kartläggning av vad den arbetssökande kan och vill
  - För det andra görs en motsvarande kartläggning av arbetsgivares rekryteringsbehov vilket skapar förutsättningar för en mer kvalitativ matchning där vakanser kan tillsättas med arbetssökande som besitter de egenskaper som arbetsuppgifterna kräver.
  - För det tredje genomförs matchningsinsatsen med aktiv styrning mot att deltagare som står långt från arbetsmarknaden (läs kvinnor) både ges möjlighet att ta del av insatsen och, väl inne i insatsen, får ta del av det stöd de är berättigade till. På så vis utgår projektverksamheten från att alla som vill arbeta är matchningsbara, men att olika arbetssökande behöver olika mycket hjälp för att matchningen ska bli verklighet och att det är arbetsförmedlarteamets uppdrag att fördela insatser efter behov.

Den tredje studien som vi vill lyfta fram i det här sammanhanget är **Nordiska ministerrådet, Nordisk Ministerråds sekretariat rapport ”Nordregio och Nordiska välfärds Combatting long-term unemployment among immigrants beyond the COVID-19 pandemic: Experiences from the Nordic countries”**

Covid-19-pandemin hade en stark inverkan på de nordiska arbetsmarknaderna. Arbetslösheten ökade snabbt och antalet personer som upplevde långtidsarbetslöshet ökade i alla nordiska länder. I denna rapport jämförs långsiktiga arbetslöshetstrender bland invandrare, och undersöker vilka policyer och initiativ som beslutsfattare på nationell, regional och lokal förvaltningsnivå genomfört för att stödja dem.

Bland annat besvara följande forskningsfrågor:

- Har invandrare i de nordiska länderna varit mer benägna att drabbas av långtidsarbetslöshet under pandemin än deras inrikes födda jämnåriga? Hur har antalet långtidsarbetslösa invandrare utvecklats under pandemin, och är det en pågående utmaning?
- Vilka institutioner och aktörer på nationell nivå har varit involverade i att stödja långtidsarbetslösa invandrare och vilka policyer och åtgärder har genomförts?
- Vilka initiativ har genomförts på regional och lokal nivå i de nordiska länderna för att hjälpa långtidsarbetslösa invandrare att hitta nytt arbete? Vad kan vi lära oss av dessa initiativ?

Sammantaget sticker Sverige ut som att ha upplevt de största utmaningarna. Redan före pandemin var över 140 000 personer registrerade som långtidsarbetslösa, varav invandrare utgjorde majoriteten i denna grupp. Under 2020 och början av 2021 ökade långtidsarbetslösheten ytterligare. Medan situationen har förbättrats sedan mitten av 2021,

I alla nordiska länder har utomeuropeiska invandrare och flyktingar med låg utbildningsnivå varit i en särskilt utsatt situation. Deras kompetens och arbetsmarknadserfarenheter har svårt att de nordiska arbetsmarknaderna. På grund av traditionella könsroller har invandrarkvinnor från länder utanför Europa ofta fått mindre arbetslivserfarenhet och utbildningsnivåer än sina manliga motsvarigheter; Följaktligen kan dessa kvinnor möta betydande utmaningar när det gäller att hitta arbete. Alla dessa hinder fanns redan före pandemin men förvärrades när de nordiska ekonomierna gick ner i början av 2020.

Alla nordiska länder erbjöd stödåtgärder och program för långtidsarbetslösa invandrare under pandemin. Den här rapporten understryker dock att de flesta av de nordiska länderna inte utarbetade nya strategier för att möta ökningen av långtidsarbetslösheten 2020. Istället förlitade de sig till stor del på befintliga strukturer, institutioner och policyer för att stödja långtidsarbetslösa arbetssökande under tiden pandemisk. Island är ett undantag. Där var långtidsarbetslöshet bland invandrare ovanlig före pandemin eftersom de flesta invandrare hade ett jobb vid ankomsten, så det fanns ingen stödram för denna grupp. Nya nätverk och åtgärder infördes därför snabbt efter att pandemin började. Detta inkluderade inrättandet av en arbetsgrupp som kontaktade alla långtidsarbetslösa invandrare individuellt för att erbjuda riktat stöd.

Politiker och program på nationell nivå för att stödja långtidsarbetslösa arbetssökande riktade sig inte alltid uteslutande till invandrare under pandemin, utan riktade sig ofta till både invandrare och inrikesfödda. Men på lokal nivå riktade sig många initiativ till invandrare, ofta inriktade på dem med låg utbildningsnivå. Detta inkluderar Etableringslyftet i Stockholm eller Delprogram Sysselsättning i Oslo. I Finland har Virtual Reality-teknik och Nao-robotar framgångsrikt använts i Helsinki Skills Centre för att hjälpa invandrare att lära sig det finska språket. Flera initiativ som beskrivs i denna rapport fokuserar på att stödja invandrarkvinnor att bryta sig ur social isolering och hitta arbete. Som exempel kan nämnas KHRS Academy i Köpenhamn och initiativet "Neighbourhood Mothers" (Bydelsmødrene) som är aktivt i många kommuner i Danmark och nyligen har utökats till Sverige och Norge. Många av de beskrivna initiativen startades redan före pandemin. Behovet av stöd och tjänster de erbjuder ökade dock under 2020 och 2021.

En viktig slutsats av denna rapport är att det finns jobb tillgängliga i de nordiska länderna, men dessa kräver ofta högre kompetensnivåer och utbildningsresultat som långtidsarbetslösa invandrare inte alltid har. För att möta denna utmaning lyfter rapporten fram elva konkreta lärdomar som kan användas som en "checklista" av beslutsfattare, arbetsgivare och utbildningsanordnare för att stödja långtidsarbetslösa invandrare framöver. Alla lärdomar baseras på expertintervjuer och de policyer och initiativ som beskrivs i denna rapport.

#### **Elva lärdomar från testade tillvägagångssätt över hela Norden**

1. Tänk alltid på könsaspekter: lämna inga hemmafruar bakom dig och undvik könskodade val
2. Ta itu med sökandes hela livssituation: använd ett helhetsgrepp och individuellt förhållningssätt
3. Bekämpa diskriminering och fördomar bland utbildningsanordnare och arbetsgivare
4. Säkerställa ett effektivt samarbete på nationell – lokal nivå, inklusive statlig finansiering av lokala initiativ
5. Uppmuntra offentlig-privata partnerskap (OPS) och användning av lönesubventioner
6. Sträva efter ett långsiktigt, systematiskt arbetssätt och undvik kortsiktiga projekt
7. Fokus på matchning: arbetsgivarnas behov bör definiera utbildningsinnehåll
8. Sätt tydliga mål för utbildningsprogram och anställningsgaranti för dem som tar examen
9. Kartlägga och bygga vidare på arbetssökandes kompetens och engagemang – och ge studielån
10. Ge högkvalitativ språkutbildning integrerad med yrkesutbildning på jobbet
11. Använd digitala verktyg för språkträning: språkappar, robotar och Virtual Realities



Utifrån förstudiens uppdrag vill vi särskilt lyfta fram lärdom nr 7. Av rapporten framgår att

*Alla de nationella kapitlen i denna rapport signalerar att den största utmaningen på arbetsmarknaden i de nordiska länderna bortom covid-19-pandemin är den dåliga matchningen mellan tillgängliga jobb och kompetensnivån hos vissa grupper av arbetssökande. Det bästa sättet att minska långtidsarbetslösheten är därför att motivera individer att höja sin kompetens för att bättre matcha efterfrågan på arbetsmarknaden, med fokus på de branscher och sektorer som har den värsta bristen på arbetskraft. Detta uppnås naturligtvis bäst i nära samarbete med lokala branschorganisationer och arbetsgivare, privata eller offentliga. Exempel som nämns i denna rapport visar att när arbetsgivare samdesigner utbildningsmodulerna och erbjuder praktik på jobbet eller praktik mellan de teoretiska modulerna, är de mer nöjda med deltagarnas förvärvade kompetensnivåer och mer benägna att anställa dem på lång sikt. Vissa initiativ som presenteras i den här rapporten erbjuder också språkstödpersonal för att minska trycket på arbetsgivare som lagt till ny personal med begränsade språkkunskaper till sina team. Detta har uppskattats mycket av arbetsgivarna (se t.ex. Etableringslyftet, Gløppenmodellen och KHRS).*

Rapporten avslutas med

*”Dessutom rapporterar olika branscher i Norden för närvarande om brist på arbetskraft och antalet obesatta tjänster har ökat inom flera sektorer, vilket kan erbjuda möjligheter för långtidsarbetslösa, inklusive invandrare. En viktig förutsättning är att deras kompetens matchar efterfrågan på arbetskraft och krav inom dessa sektorer.”*

Detta visar att vår situation i Sverige inte är unik och att det finns stora möjligheter att utveckla kunskapsutbytet mellan de nordiska länderna för att arbeta mer effektivt med långtidsarbetslösheten.

Den fjärde studien i omvärldsanalysen är IFAU, **Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar Resultat från en experimentell studie, RAPPORT 2020:21** som utvärderar insatser vars mål är att höja sysselsättningen för nyanlända lågutbildade flyktingar. Studien bygger på ett randomiserat experiment där 70 av 140 nyanlända fick ett erbjudande om att delta. Bland annat beskrivs erfarenheter från den riktade insatsen som benämns Jobbspår eller snabbspår. Syftet med jobbspåren var att regeringen och arbetsmarknadens parter gemensamt skulle hitta lösningar för att snabba på processerna för att nyanlända med utbildning och erfarenhet ska få jobb inom bristyrken – vilket också skulle möta arbetsmarknadens kompetensbehov.

Studien visar på ett positivt utfall för gruppen som fick insatser. I förhållande till jämförelsegruppen har andelen personer som fick arbete nästan fördubblats i behandlingsgruppen. Författarna till rapporten ger följande förklaring:

*Vad är det då som har skapat dessa effekter? Insatsen innehåller egentligen inga nya aktiviteter: språkutbildning, arbetspraktik och sök- och matchnings-hjälp är komponenter som funnits tillgängliga inom etableringsprogrammet länge. **Den stora skillnaden mot den ordinarie verksamheten på Arbetsförmedlingen är att aktiviteterna genomförs mycket mer intensivt, då deltagarna förväntas delta heltid i alla moment. Ett annat viktigt inslag är att efterfrågesidan på arbetsmarknaden – det största bostadsbolaget i Göteborg – varit väldigt involverad i utformandet och genomförandet av insatsen. Bolaget har dels bidragit med kunskap om vad som efterfrågas av arbetsgivare, i form av språkliga, praktiska och sociala färdigheter. Det har även hjälpt till med att identifiera var det finns brist på arbetskraft.***

## 6.1 Resultat av omvärldsanalys

Förstudien syftar till att undersöka hur matchningen kan förbättras mellan hantverkare i behov av arbetskraft och personer som står lång ifrån arbetsmarknaden. Omvärldsanalysen har givit att:

- Det behövs ett individuellt stöd till individerna. Det kan handla om en rad olika insatser, som exempelvis att hjälpa till med myndighetskontakter eller att förstå det sociala spelet som finns på arbetsplatsen. Det lokalt handledarstöd skulle möjliggöra för arbetsgivarna att fördjupa den relation som är av mer arbetsrelaterad karaktär.
- Det behövs initieras en samverkan som inte gäller enbart på lokalt plan – som exempelvis det som idag sker inom ramen för samordningsförbundens verksamheter – utan också på ett nationellt och statligt plan som kan ta ansvaret för en fungerande matchning mellan behov och individ.
- Det behövs en bred kartläggning av vad den arbetssökande kan och vill samt arbetsgivares rekryteringsbehov för att skapa en mer kvalitativ matchning. Det är viktigt att deltagarna får ta del av det stöd de är berättigade till men att olika arbetssökande behöver olika mycket hjälp för att matchningen ska bli verklighet och att det är teamets uppdrag att fördela insatser efter behov.
- För närvarande råder det brist i Norden på arbetskraft och antalet obesatta tjänster har ökat inom flera sektorer, vilket kan erbjuda möjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden, inklusive invandrare. En viktig förutsättning är att deras kompetens matchar efterfrågan på arbetskraft och krav inom dessa sektorer. Vår situation i Sverige är inte unik och att det finns stora möjligheter att utveckla kunskapsutbytet mellan de nordiska länderna för att arbeta mer effektivt med personer som befinner sig utanför arbetsmarknaden.
- Erfarenheter från utvärdering av jobbspåret visar att mer intensiva aktiviteter i kombination med företagare är aktivt involverade i utformandet och genomförandet av insatsen leder till högra grad av sysselsättning

Det förslag till genomförandemodell som beskrivs i den här rapporten, motsvarar de slutsatser som omvärldsanalysen visar.

## 7. ANALYS OCH SLUTSATSER

---

ESF beviljade 2022-03-29 Företagarna medel för ansökan om att genomföra en förstudie ”Utveckla hantverkare”. Projektet ska leverera en slutrapport som innehåller följande punkter:

- *Resultat av omvärldsanalys* kopplad till förstudiens tema.
- En tydlig och relevant *problemanalys på förstudiens tema*, som leder fram till ett tydligt definierat problem, som kan tacklas i ett framtida projekt inom ESF+. *Perspektiven jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska integreras i problemanalysen.*
- En beskrivning av *vilka samarbetsaktörer som behöver delta i ett framtida genomförande-projekt* för att kunna lösa det identifierade problemet, samt *hur det samarbetet ska se ut.*
- Identifiering av *metoder och/eller tillvägagångssätt* som är nödvändiga för att lösa det identifierade problemet. Underlag som ligger till grund för slutrapporten, till exempel enkäter, intervju-material, resultat av fokusgrupp, kartläggning av processer, kartläggning av kompetens, plan för strategisk påverkan, rapport från studiebesök samt andra rapporter ska redovisas som bilagor.
- härutöver ska anges vilka prioriterade insatser inom ESF+ Programområde A, specifikt mål h) som förstudien bidrar till samt säkerställa potentiella deltagare i kommande projekt utifrån Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag.

Slutrapporten har haft dessa krav som stöd för utformning av denna slutrapport.

Nedan beskrivs förstudiens analyser och slutsatser

### 7.1 Generellt

Det finns ett tydligt behov av att utveckla metoder för bättre matchning mellan Hantverksföretags behov av arbetskraft och de personer som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Därmed har den hypotes som var utgångspunkt för studien bekräftats.

Genom att fokusera på behovet av hantverkare breddas perspektivet från de traditionella yrkena som barnskötare, äldreomsorg och liknade som ofta är aktuella för personer som är nyanlända eller längre från arbetsmarknaden.

Det finns en svårighet att anpassa utbildningsformerna utifrån individuella eller mindre gruppers behov. Utbildningsanordnares förutsättningar behöver utvecklas med ökad lokal handlingsfrihet så att formerna för utbildningsinsatser kan bli mer flexibla.

Kravet på fullföljda studier är bra för de allra flesta men riskerar att göra vissa individer kommer permanent utanför då vissa individer har svårt att klara utbildningars teoretiska inslag. Här behövs en utveckling av möjlighet att utbilda sig utan krav på svåra teoretiska inslag.

Företags hållbarhet kan öka med bättre matchning dvs fler företag kan överleva, utvecklas och finna efterträdare. Social hållbarhet för individer och samhälle kan öka genom att personer som står långt från arbetsmarknaden kommer in i arbetslivet.

## 7.2 Förutsättningar

För att utveckla en hållbar modell för bättre matchning behövs väl utvecklad och robust samverkan mellan berörda parter och på flera nivåer. Då det är många aktörer och flera organisationer inblandade krävs att dessa samordnas mot ett gemensamt mål. Detta gemensamma mål – Att utveckla bättre matchning – kan ha olika bevekelsegrunder för de samverkande parterna.

Under utvecklingsarbetet behövs en flexibilitet i organiseringen av verksamheten samtidigt som det behövs en tydlig organisation för de roller och uppdrag som respektive part har. Ett agilt förhållningssätt och ledarskap stämmer väl in i dessa förutsättningar dvs skapa förutsättningar för medarbetare att utveckla arbetssätt och metoder mer än att styra mot bestämda arbetssätt.

## 7.3 Huvudmannaskap

Vi ser att flera möjliga aktörer kan vara ägare och sökande för en kommande utlysning eller att vara partners i projektet.

*Kommuner.* Kommuner som har yttersta ansvaret för sina kommuninvånare bör kunna se möjlighet att få individer som är beroende av kommunalt stöd att komma i sysselsättning. Kommunerna bör också se möjligheterna med ett stärkt näringsliv som ökar attraktionskraft och ökar skatteunderlaget.

*Företagarna regionalt eller nationellt.* Att stärka och utveckla hantverksyrken ligger i linje med Företagarnas intresse.

*Västsvenska handelskammaren.* Västsvenska Handelskammaren arbetar för att företagens kompetensbehov ska vara mer styrande för utbildningssystemet och för en effektivare matchning på arbetsmarknaden genom stärkt kompetensutveckling och livslångt lärande.

*Coompanion.* Coompanion främjar kooperativt företagande – entreprenörskap som sker på jämlika villkor, där ägande och styrning sker demokratiskt och där hållbarhet ur både socialt, ekonomiskt och miljömässigt perspektiv värnas. Arbetet ska resultera i företag som tar samhällsansvar och skapar positiva samhällseffekter, lokal och regional utveckling samt bidrar till mångfald av ägarmodeller i det svenska näringslivet.

*Samordningsförbund.* Har ett lagstiftat uppdrag att stödja och finansiera insatser inom och gemensamt i Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommuner och regioner så att individer kan stödjas ut i egen försörjning.

*Göteborgsregionen kommunalförbund.* Arbetar med 13 kommuner som samverkar inom Kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

*Västra Götalandsregionen.* Arbetar mer regional utveckling bland annat genom Programmet Bygga Kompetens.

*Arbetsförmedlingen.* Arbetar med etablering av nyanlända, arbetslivsinriktad rehabilitering och få fler personer med funktionsnedsättning ska få jobb och bör ingå som partner i projektet.

Ovanstående aktörer bör kunna vara sökande för en kommande utlysning och även vara partners eller ingå i referensgrupp

## 7.4 Organisation

Den modell som beskrivs i denna förstudie har sin bas i det team som ska arbeta operativt och sammanhållet med företag och arbetssökande. Det behövs ett team som är både tvärspektoriellt och tvärprofessionellt. Det behövs en sektorsövergripande nivå som tar hänsyn till de olika parternas roller och perspektiv och som kan verka på en strategisk nivå och på operativ nivå, se nedan

Centrala samarbetsaktörer som behöver delta i ett framtida genomförandeprojekt är företagare och kommuner i samarbete med Arbetsförmedlingen.

## 7.5 Finansiering

Kostnader för projektet är förutom personal och lokaler, transnationellt utbyte och implementeringsinsatser. Det transnationella utbytet kan gärna ske i en nordisk kontext då den nordiska välfärdsmodellen ger oss goda förutsättningar att tillvarata erfarenheter då problem och utmaningar är snarlika. Implementeringskostnader handlar om kunskapsspridning men också om analysarbete för att hitta förutsättningar för hållbara metoder och arbetssätt.

Den finansieringsmodell som ESF erbjuder innebär att projektets medfinansiering bör i hög grad kopplas till samverkansparternas personella insatser.

## 7.6 Förväntat utfall

Verksamheten planeras att bedrivas under tre år. Under första 6 månaderna kommer projektet att bemannas, utveckla arbetssätt, påbörja behovsinventering samt starta upp verksamheten. Inventeringen kommer att omfatta ca 100 hantverksföretag det första året och ca 40 deltagare vara aktiva samtidigt i projektet. Antal företag som herefter ska inventeras bestäms utifrån företagets behov och teamets kapacitet. Företagen kommer ha olika inriktning och vara olika stora.

Utfall av projektet kommer att bli

- Individnivå

Ökad grad av kvinnor i mansdominerade yrken.

För deltagarna kommer det innebära ökad grad av aktivt deltagande i samhället.

Fler personer som står långt ifrån arbetsmarknaden kommer att komma i utbildning och anställning.

- Organisationsnivå

För företagarna kommer det bli lättare att få in nya medarbetena i företagen

Företagens konkurrenskraft stärks

Bidrar till att öka samarbete och förståelse mellan företagare och myndigheter.

- Samhällsnivå

Breddad arbetsmarknad för personer som står långt ifrån arbete.

Gemensamt samarbete mellan offentlig verksamhet och privata företag om kompetensförsörjning.

Kostnadseffektiv och träffsäker matchning

## 7.7 Implementeringstrategi

Implementering av projektet kommer att börja i samband med start av projektet. Projektet har som mål att under förutsättning att verksamheten bedöms effektiv av parterna permanentas efter projektens slut. För att kunna bedöma verksamhetens effektivitet förespråkas att använda en utvärderingsmodell/verksamhetsmodell som innebär en systematisk uppföljning av verksamheten utifrån tre nivåer: individ, projekt och organisation med tre olika perspektiv: förutsättningar, genomförande och utfall. Modellen har utvecklats av prof Jan Holmer och tillämpats bland annat inom samordningsförbundet DELTA.

	FÖRUTSÄTTNINGAR	GENOMFÖRANDE	UTFALL
Individ			
Projekt			
Organisation			

För att skapa förutsättningar för att permanenta verksamheten behövs sannolikt strukturella förändringar vidtas. Projektet avser att bidra till att lyfta upp erfarenheterna på regional och nationell nivå för att underlätta implementeringen. Som ett led i implementeringsstrategin bör en grupp bildas bestående av strategiska personer med beslutsmandat som kan påverka förutsättningarna för verksamhetens framtid.

## 8. SLUTORD

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

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

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

## 9. LITTERATURFÖRTECKNING

---

- Arbetsförmedlingen analys 2021:16 Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering  
Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1"
- Arbetsförmedlingen analys 2022:10 "Matchningsinsatser för personer som nyligen fått  
uppehållstillstånd Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering"
- Arbetsförmedlingens yrkesregister: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid/hitta-yrkesprognoser/yrkesomraden>
- Arbetsförmedlingens månadsstatistik , [https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik\\_sid1/Manadsstatistik\\_sid1.html](https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik_sid1/Manadsstatistik_sid1.html)
- Branschvalideringens användning och nytta – Exempel och analys som genomförts med stöd av  
Valideringsdelegationens arbetsgrupp för branschvalidering.
- Fortfarande stor könsuppdelning på svensk arbetsmarknad, Arbetet 7 mars 2019.
- Företagarna, FÖRSTUDIE – Hantverksutveckling Väst nov 2021, ESF-förstudie
- Företagarna, FÖRSTUDIE HantverksKraft oktober 2021, ESF-förstudie
- Hantverkarna Stockholm. (2020). Hållbart Hantverk 2020 - en rapport om konsumtion av och  
kunskap om hantverkstjänster.
- IFAU, Arbetsmarknads-etablering av nyanlända lågutbildade flyktingar Resultat från en  
experimentell studie, RAPPORT 2020:21
- KFi-rapport nr 143, 2017 "Bristande samordning och liten förståelse - en studie av arbetsgivares  
behov av stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap" - Tom Karlsson och Viveka  
Nilsson
- Nordiska ministerrådet, Nordisk Ministerråds sekretariat rapport "Nordrego och Nordiska  
välfärds Combatting long-term unemployment among immigrants beyond the COVID-19 pandemic:  
Experiences from the Nordic countries"
- SCB:s statistik över "Lediga jobb i näringslivet efter branschtillhörighet, SNI2007"
- Svenskt Näringsliv. (2018). Framtidens kompetensförsörjning kräver ny skolpolitik. 19 oktober 2018.
- Svenskt Näringsliv. (2021). Attityder till yrkesprogram och varför de väljs bort. April 2021.
- Västsvenska Handelskammaren. (2019). Framtidens lärling – en kvalitativ utvärdering av gymnasiala  
lärlingsutbildningar och anställningar.

**företagarna**



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