

INDUSTRINS ÖDESFRÅGA:
Sju förslag som löser
kompetenskrisen

Förord

Kompetensförsörjning har under det senaste decenniet seglat upp från att vara en viktig fråga till att bli en högprioriterad fråga. Allt fler företag, inte minst inom trä- och möbelindustrin, upplever att det är svårt att hitta kompetenta medarbetare att rekrytera. Vissa kompetenser upplevs som i princip omöjliga att hitta och företagen tvingas välja mellan att utbilda själva eller att köpa in tjänster eller produkter från underleverantörer.

Konkurrensen om individer med rätt eller närliggande kompetens ökar också. Utmaningen gäller för de flesta typer av tjänster inom industrin men är ur trä- och möbelindustrins perspektiv tydligast när det gäller yrkeskompetens. Den här rapporten behandlar bakgrunden till denna brist och på vilka sätt bristen på yrkeskompetens kan åtgärdas.

Rapporten bygger på öppna statistikällor från Statistiska centralbyrån, SCB, Konjunkturinstitutet, Svenskt Näringsliv med flera, och syftar till att synliggöra de utmaningar som kompetensbristen medför och vilka politiska initiativ och åtgärder vi på TMF tycker behövs.

Henrik Smedmark
*Ansvarig för kompetensförsörjning,
TMF, Trä- och Möbelföretagen*



Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning	3
Bakgrund.....	4
Antal yrkesarbetare minskar	4
Konsekvenser av minskad yrkeskompetens	5
Orsaker till kompetensbristen	5
Ökad kompetensbrist över tid.....	6
Nuläge.....	8
Bristen på kompetens kräver nya strategier	8
Konkurrens om arbetskraften.....	8
Tänk nytt kring gymnasieutbildningen	9
Företagsröst: Sätters snickerifabrik	11
Vuxenutbildningen – en viktig resurs	12
Företagsröst: Windy Scandinavia	13
Företagens insatser för kompetensförsörjning.....	14
Sju reformförslag	16

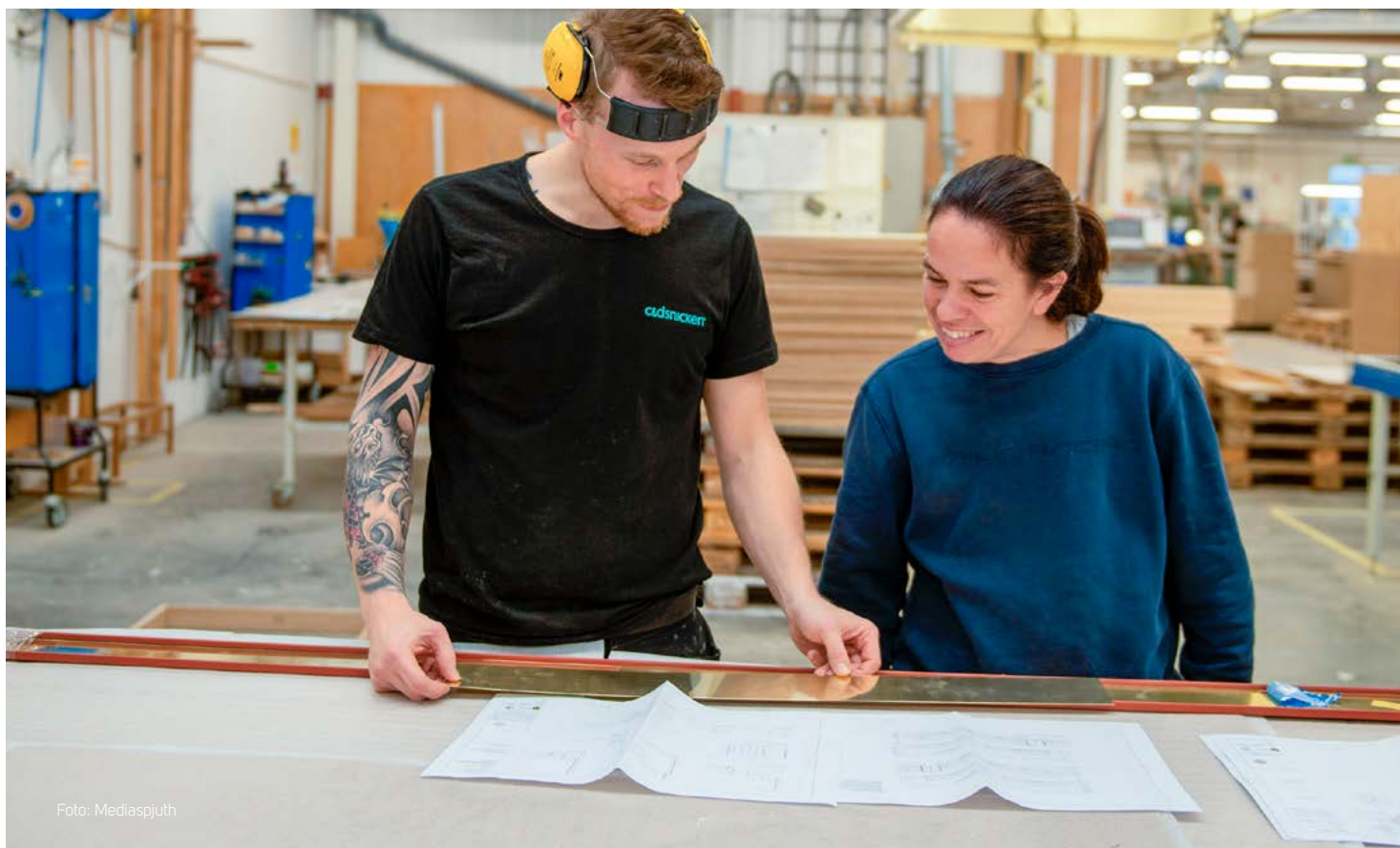


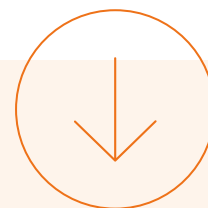
Foto: Mediaspjuth

Sammanfattning

Bristen på yrkeskompetens har drabbat industrin i allmänhet, och i synnerhet mindre företag och branscher så som trä- och möbelindustrin. Till stor del beror det på de förändringar som genomfördes i utbildningssystemet i början av 1990-talet och som ledde till färre elever på industrirelevanta utbildningar. Effekterna av dessa förändringar blev inte tydliga förrän långt senare. Bristen på yrkesutbildad arbetskraft är idag 150 000 personer sett till hela näringslivet. Om inga förändringar sker kommer den siffran att dubblas inom 10–15 år.

Att vända den här utvecklingen kommer att kräva nytänkande. Gymnasieskolan och vuxenutbildningen måste spegla arbetslivet på ett bättre sätt än idag. Nära hälften av alla gymnasieungdomar läser samhälls- eller ekonomiprogrammen. Många av dessa elever läser inte vidare. Risker är stora att de fastnar i tillfälliga anställningar eller i arbeten där deras potential inte tas tillvara. Genom att både strama upp utbudet, men också erbjuda vuxenutbildning för dem som inte läser vidare kan fler få en utbildning som motsvarar arbetsmarknadens behov.

Även andra insatser krävs för att säkra företagens kompetensförsörjning. Det kan handla om traditionell lärlingsutbildning eller liknande och mer omfattande kompetensutveckling av anställda. Samtidigt vet vi att detta är svårt för många företag. Det behövs därför helt nya strukturer för att stödja företagens egna insatser för kompetensförsörjning.



TMF föreslår **sju reformer** som kan bidra till att på sikt lösa kompetensbristen.

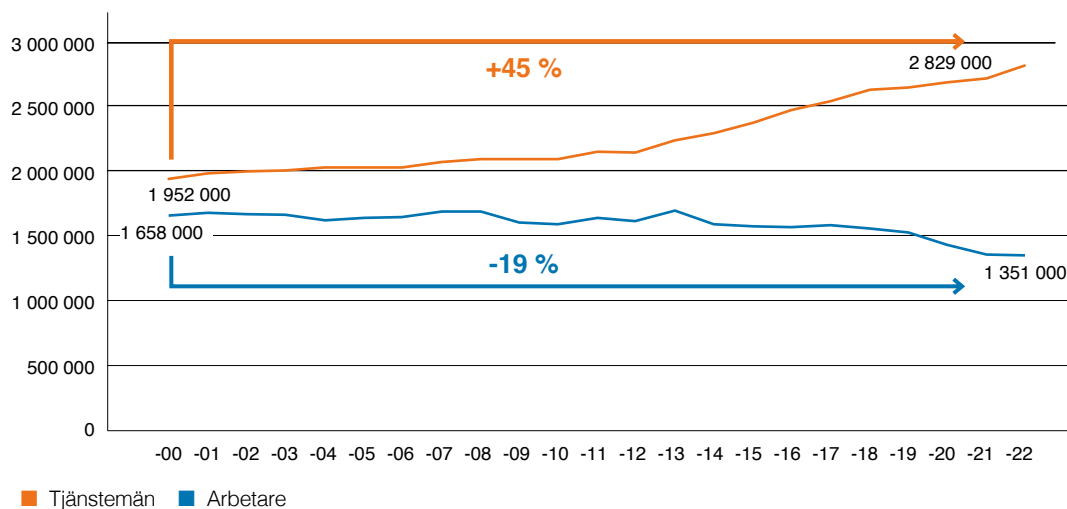
1. Öka attraktiviteten för industriella utbildningar
2. Stärka erfarenhetsutbytet mellan utbildningar
3. Reformera yrkesvux
4. Expandera försöksverksamheten med nationell yrkesutbildning
5. Stötta företagets insatser för kompetensutveckling
6. Ta fram stöd för ett lärlingssystem
7. Tillåta mer experiment för att hitta nya lösningar.

Bakgrund

ANTALET YRKESARBETARE MINSKAR

Svensk arbetsmarknad har förändrats. Fler arbetsuppgifter betraktas idag som tjänstemannauppgifter medan antalet sysselsatta inom arbetaryrken har minskat. Sedan år 2000 talar vi om så mycket som 19 procent, medan 45 procent fler är sysselsatta inom tjänstemannaryrken.¹ Det är flera parallella faktorer som bidragit till utvecklingen gällande arbetaryrken inom industrin – bland annat effektivisering, automatisering samt ökad arbetsdelning.

Antal arbetare respektive tjänstemän bland anställda, år 2000–2022



Källa: Uppgifterna baseras på Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som SCB genomför och har sammanställts av Anders Kjellberg i "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" (2023). Bilden är hämtad från <https://www.kunskapsverket.org/artiklar/for-vem-finns-facken>

Not: Antal anställda i åldern 16-64 år, exklusive heltidsstuderande som jobbar deltid. Egenföretagare, arbetslösa och löntagare som är folkbokförda i Sverige men jobbar i utlandet ingår inte, vilket gör att summan av antal anställda arbetare och tjänstemän skiljer sig från värdena.

En aspekt som inte lyfts fram så ofta är de ökade svårigheterna att rekrytera yrkesarbetare. Den minskning av antalet yrkesarbetare som nämns ovan har i huvudsak skett de senaste tio åren. När arbetsmarknaden återhämtade sig under åren efter finanskrisen minskade antalet yrkesarbetare och har fortsatt att göra så sedan dess. En erfarenhet från den tiden är att bristen på yrkeskompetens var så omfattande att i princip alla som nådde grundläggande krav för att kunna arbeta rekryterades. Trots detta var det många företag som inte hittade den arbetskraft de sökte. Svenskt Näringslivs rekryteringsundersökningar har visat att denna brist har bestått och ökat sedan dess.

¹) Kunskapsverkets rapport "För vem finns facken?" <https://www.kunskapsverket.org/artiklar/for-vem-finns-facken#Artikel-Start>

KONSEKVENSER AV MINSKAD YRKESKOMPETENS

Med en större andel personal med begränsad yrkeskompetens riskerar produktiviteten att sjunka, vilket i sin tur minskar möjligheten att anställa. För det privata näringslivet innebär brist på arbetskraft och fler anställda med lägre produktivitet sämre konkurrenskraft. Om den kompetens företagen söker inte finns tvingas företagen sänka sina krav. När varje nyanställd har en längre upplärningstid och anställningen därmed är förenad med en högre kostnad, minskar den totala efterfrågan på yrkesarbetare. Bristen på yrkeskompetens kan alltså ha bidragit till att en allt mindre andel av arbetskraften befinner sig inom yrkesarbeten.

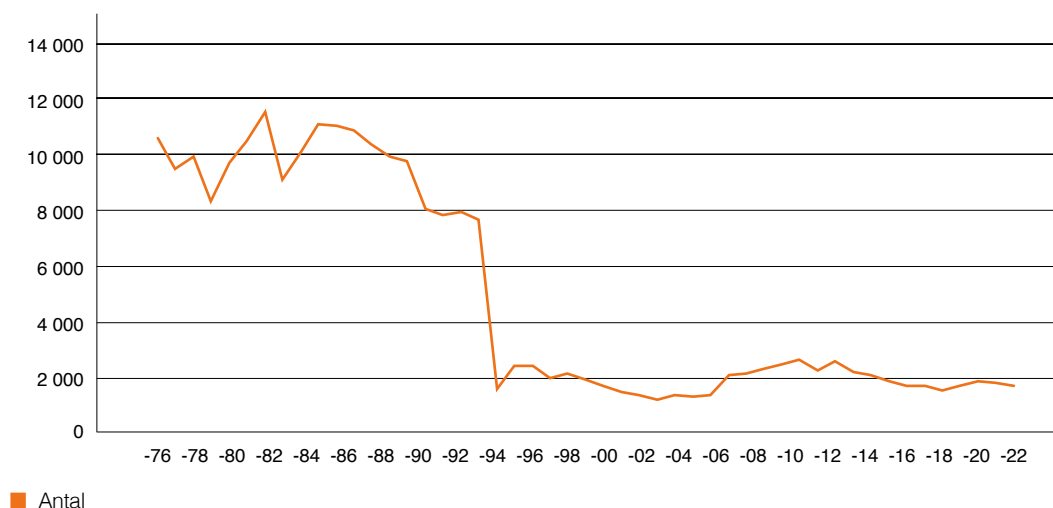
ORSAKER TILL KOMPETENSBRISTEN

Varför fick företagen det allt svårare att hitta kompetens för tio år sedan?

Orsaken kan till stor del förklaras med de förändringar som skedde under 1990-talet. Kommunaliseringen av gymnasieskolan, ändrad dimensionering av gymnasieutbildningarna där arbetsmarknadens behov inte längre var styrande samt sammanslagning av en mängd tidigare linjer till det mer anonyma industriprogrammet ledde till drastiskt fallande elevantal på industri-relevanta utbildningar. Dessa förändringar hade flera orsaker men eftersom de genomfördes under en ekonomisk kris fanns det en övergripande strategi att reformerna skulle leda till lägre offentliga kostnader. Enkelt sagt offrades en stor del av kompetensförsörjningen i saneringen av de offentliga finanserna. Detta syns tydligt i diagrammet nedan.

Diagrammet visar antalet avgångselever från ett urval av industrirelevanta gymnasiala yrkesutbildningar över tid. Här framgår tydligt att även om yrkeslinjerna tappade redan under 1980-talet skedde ett trendbrott i samband med de reformer som genomfördes i början av 1990-talet.

Elever på industrirelevanta utbildningar



Källa: SCB och Skolverket

Till detta ska en ganska omfattande vuxen- och arbetsmarknadsutbildning läggas. För de grupperna är det svårare att få fram statistik, eftersom de inte går att dela upp vare sig efter utbildningsinriktning eller ålder samt att redovisningen skiftar från år till år. Men de år där det finns statistik pekar på att olika former av vuxenutbildning var minst lika omfattande och ofta gav minst lika stora numerärer som gymnasieutbildningarna gjorde under denna period. Även arbetsmarknadsutbildningen, som hade en stor omfattning, har stramats upp och minskat kraftigt i omfattning sedan början på 1990-talet. Utan omfattande registerdata är det svårt att få en bild av exakt ålder på de individer som har tagit del av vuxen- eller arbetsmarknadsutbildning. Men vi vet att de var äldre och sannolikt till stor del har lämnat arbetsmarknaden idag, vilket innebär att denna grupp har varit en arbetskraftsresurs som idag inte är tillgänglig och därigenom förstärker bristen.

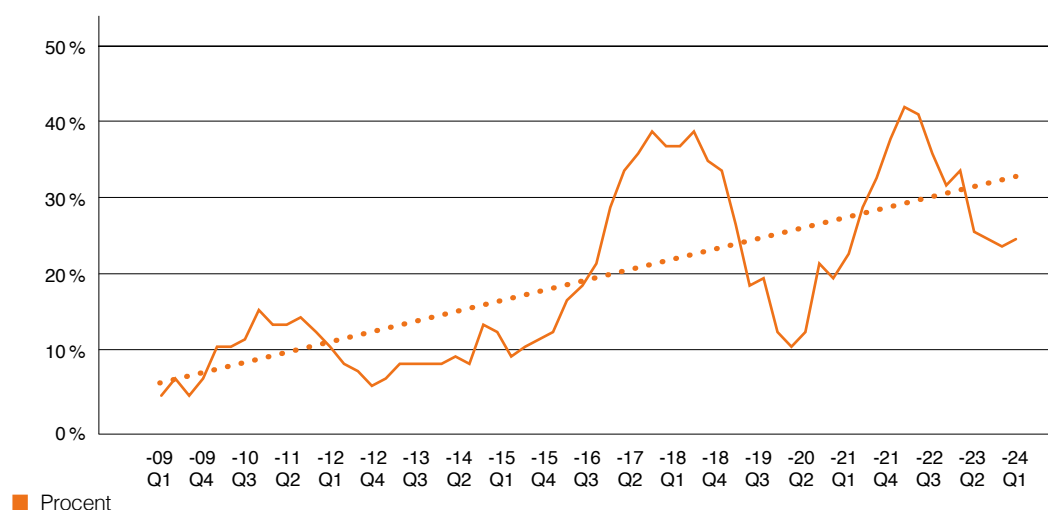
ÖKAD KOMPETENSBRIST ÖVER TID

Sammantaget kan vi se att det är vanligare att personer födda före 1975 har en gymnasial yrkeskompetens än personer födda efter 1975. När personer med specifik yrkeskompetens går i pension innebär det ett minskat utbud av arbetskraft inom många yrken. Därtill finns många individer som antingen bytt karriär eller tjänst och därigenom ytterligare bidragit till det minskade utbudet. Fram till finanskrisen gick denna situation att hantera för många företag. I återhämtningen efter krisen började bristerna synas tydligt.

Detta syns även i Konjunkturinstitutets statistik över vilken brist företagen rapporterar avseende yrkesarbetare. Det finns en tydlig trend mot en allt större upplevd brist under de senaste 15 åren. Denna trend är tydlig för tillverkningsindustrin i sin helhet och syns även i trä- och möbelindustrin, även om bristen är mindre tydlig där. En viktig delförklaring till detta är med största sannolikhet den förändring som skedde i yrkesutbildningen under början av 1990-talet. Över tid ökar bristen på yrkesarbetare både inom tillverkningsindustrin som helhet och inom trä och möbelindustrin.

I diagrammet syns tydligt att företagen över tid har haft allt svårare att rekrytera yrkesarbetare.

Brist på yrkesarbetare i tillverkningsindustrin

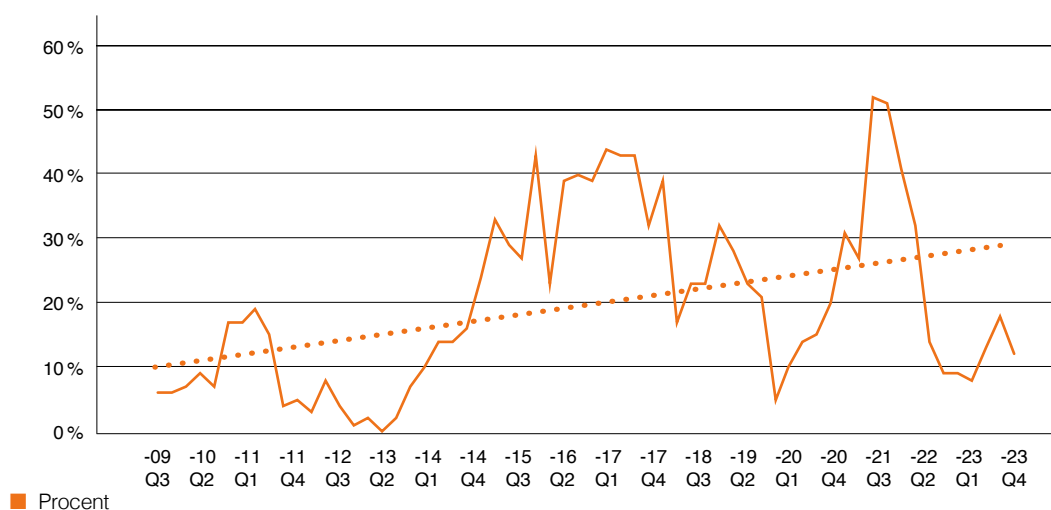


Källa: Konjunkturinstitutets kvartalsdata

Även för trä- och möbelindustrin syns samma trend, även om nedgången i byggande har lett till en viss lättnad de senaste åren. Den chock som drabbat träindustrin har samtidigt inneburit en minskad brist på arbetskraft även i möbelindustrin. Sannolikt är detta en effekt av att möbelindustrin har kunnat dra nytta av att erfarna medarbetare fått lämna träindustrin. Troligen har även andra delar av industrin kunnat rekrytera individer som friställts från byggrelaterade industrigrenar. Detta understryks av att GS-fackets a-kassa inte upplevde den förväntade tillströmningen av ansökningar om ersättning under 2023, trots höga varselantal. De som blev arbetslösa fick i stor utsträckning nya jobb.

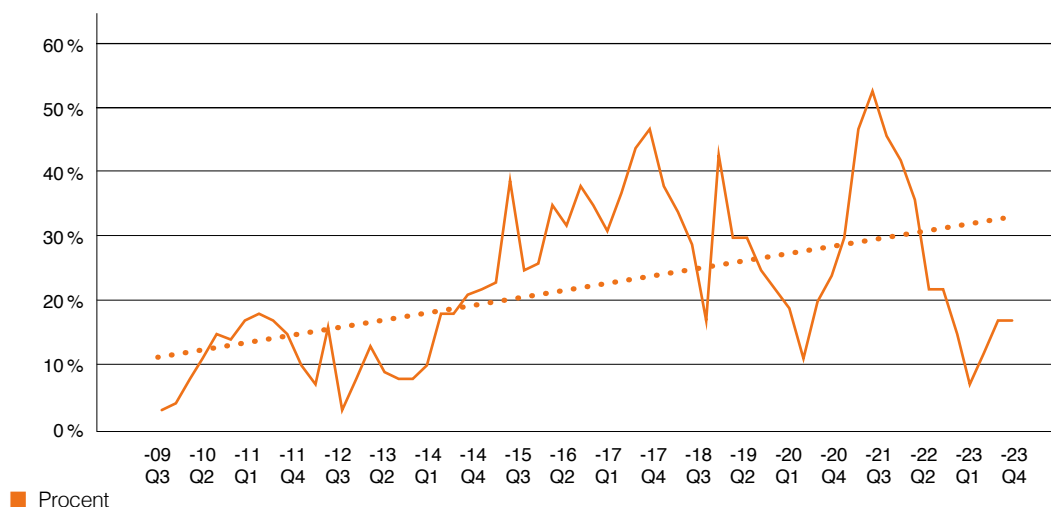
Sammantaget ser vi att den trendmässiga arbetskraftsbristen har gått från cirka 10 procent efter finanskrisen till runt 30 procent idag. Detta märks också i den löpande dialogen med företag inom branscherna där kompetensbrist har gått från att vara en svårighet för somliga till ett stort problem för allt fler företag.

Övrig trävaruindustri (SNI 16.2)



Källa: Konjunkturinstitutets kvartalsdata

Möbelindustrin (SNI 31)



Källa: Konjunkturinstitutets kvartalsdata

Nuläge

BRISTEN PÅ KOMPETENS KRÄVER NYA STRATEGIER

Tillskottet av yrkesutbildad arbetskraft kommer under överskådlig framtid att vara lägre än behoven. Enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsundersökning² råder det just nu brist på ungefär 150 000 yrkesutbildade personer, vilket motsvarar hälften av den nedgång i antalet yrkesarbetare som noterats de senaste tio åren. Bristen ökar dessutom med uppemot 15 000 personer per år. Scenariot är sannolikt en kompetensbrist som till stor del berör industrin. Enligt SCB:s trender och prognoser, som även utgör underlag för Skolverkets planeringsunderlag för gymnasial utbildning, kommer det råda brist på gymnasial yrkeskompetens inom industrin i hela landet.

Den undersökning som genomförts inom industrin³ pekar på ett rekryteringsbehov på cirka 50 000 yrkesarbetare per år de kommande åren. Till viss del kan detta täckas genom omställning och internrekryteringar eller andra vägar som inte kräver nyutbildning. Men jämfört med tidigare sjunker andelen arbetskraft som har rätt utbildningsbakgrund, och riskerar att fortsätta sjunka i åtminstone 15 år till. Naturligtvis påverkas denna siffra av både tillgången på och möjligheter att använda arbetskraft utan utbildning. Bristerna blir därför tydligast i yrken med tydliga kompetenskrav för att överhuvudtaget arbeta i yrket.

Det tycks också finnas en latent efterfrågan på yrkesutbildad eller erfaren yrkesarbetskraft. Detta har syns tydligt i samband med kriser som endast drabbat delar av arbetsmarknaden. Personer med erfarenhet av yrkesarbete har ofta lätt att hitta nya arbeten. Det är en tydlig indikation på att nedgången i antalet yrkesarbetare inte bara handlar om strukturomvandling utan även om brist på kompetens. Vi bör utgå ifrån att bristen på yrkeskompetens kommer att bestå och förvärras om det inte sker påtagliga förändringar jämfört med idag. Det gäller framför allt yrken med höga kompetenskrav utan att det finns lag- eller branschkrav på viss utbildning. Exempel på detta är CNC-operatörer och möbelsnickare. I andra fall syns kompetensbristen tydligt när företag gör större förändringar. De tenderar att synliggöra kompetensbrister som dolts tidigare, och brister i underliggande kompetens syns då extra tydligt.

KONKURRENS OM ARBETSKRAFTEN

Inom stora delar av industrin råder det just nu en asymmetrisk lågkonjunktur, det vill säga den drabbar olika branscher olika hårt. Konkurrensen om arbetskraft blir därmed stor och risken för små och medelstora företag på orten är att personalen ”går över gatan” till en konkurrerande industri och sedan inte kommer tillbaka. Konsekvensen är med andra ord att man inte får tillbaka erfaren personal – en problematisk kompetensbrist.

För många företag har bristen lett till att den enda möjligheten att få in kompetens är att utbilda själva. I de flesta fall sker detta delvis strukturerat och utifrån de aktuella kompetensbehov som finns på företaget, med målet att så snabbt som möjligt nå en tillräcklig produktivitet. Detta är rationellt både för företaget och den anställde, då det leder till att den anställde snabbt kommer i produktivt arbete. Samtidigt innebär det att förmågan till omställning blir sämre, då mer generella kompetenser för yrket inte prioriteras. Inom stora delar av industrin kan detta handla om till exempel brister i ritningsläsning och andra kompetenser som tar längre tid att lära sig.

² Vaxande rekryteringshinder ett allt större problem Rekryteringsenkäten 2021/2022 https://www.svensknaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/boqag2_rekryteringsenkaten2021-22pdf_1182985.html/Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf

³ Industrins kompetensbehov 2024–2027 Efterfrågade yrkesroller och kompetenser https://www.industriradet.se/wp-content/uploads/Industrins-kompetensbehov-2024%E2%80%932027_v2.pdf



Foto: Shutterstock

Vi ser visserligen att antalet gymnasieelever på yrkesprogrammen inte längre minskar, men nivåerna är trots det långt under arbetsmarknadens behov. Detta gäller särskilt för industrin. När det gäller vuxenutbildning är situationen likartad. Även om det finns förslag som på marginalen skulle kunna öka antalet utbildade inom yrkesvux är det många delar av arbetsmarknaden som konkurrerar om dessa individer. Det kommer således att behövas fler strategier för att få en bättre balans vad gäller tillgången på yrkeskompetens.

TÄNK NYTT KRING GYMNASIEUTBILDNINGEN

Gymnasieutbildning utgör en viktig resurs i kompetensförsörjningen. Det handlar både om den pedagogiska kompetens som finns på skolor runt om i landet och den infrastruktur som gymnasieskolorna utgör. Samtidigt ser vi att gymnasieskolan på nationell nivå endast står för en marginell, men viktig, del av industrins kompetensförsörjning. För att gymnasieskolan långsiktigt ska behålla sin roll för industrin krävs förändringar som gör att fler elever väljer utbildningar som ger industrirelevant yrkeskompetens. Det kommer sannolikt att krävas såväl justeringar inom nuvarande system som ett mer omfattande nytänkande. Ett viktigt område är att synliggöra behoven och se till att både skolhuvudmän och elever ser värde och status i yrkesutbildningar. Om yrkesutbildningarna utformades på ett sätt som attraherar bredare elevgrupper än idag skulle fler elever kunna övertygas att välja industrirelevanta utbildningar. För trä- och möbelindustrin är det angeläget att det över huvud taget finns relevant gymnasial utbildning. Idag finns den bara på ett fåtal ställen i landet.

Erfarenhetsmässigt finns det två faktorer som tycks locka fler elever. Den ena är att utbildningarna upplevs som så breda att de inte innebär att gymnasievalet stänger dörrar. När behörigheten till högskolan gick från att vara en naturlig del av yrkesprogrammen till att vara ett aktivt tillval minskade attraktiviteten. När denna återinfördes ökade attraktiviteten. Den andra erfarenheten är att utbildningar som bedrivs i nära samverkan med företag, och där dessa är tydliga kravställare, tycks vara mer attraktiva. Det tydligaste exemplet på detta är de så kallade industrigymnasierna som uppfyller båda dessa krav. Hos industrins organisationer har faktorerna varit huvudtema i arbetet med kompetensförsörjning under många år – det har bland annat resulterat i satsningar som Teknikcollege, påverkan för att införa högskolebehörighet samt planerings- och dimensioneringsreformen, som avser att öka kopplingen mellan arbetsmarknadens behov och gymnasie- och vuxenutbildningens utbud.

Attrahera en bredare målgrupp

En mer omfattande förändring skulle kunna vara att skapa utbildningar som både ger en bredare högskole- och yrkeskompetens. Detta finns i dag inom de ovan nämnda industrigymnasierna. Vanligtvis kombineras delar av det naturvetenskapliga programmet med det industritekniska. Erfarenheterna från dessa utbildningar är mycket goda när det gäller attraktivitet och studieresultat. Samtidigt finns frågor kring huruvida denna typ av utbildning kan täcka upp för det behov av yrkesarbetskraft som vi ser idag och framöver. En stor del av de studerande läser vidare och modellen skulle sannolikt behöva justeras för att attrahera en bredare målgrupp. En annan viktig fråga är om denna typ av utbildning attraherar dem som idag väljer yrkesprogram. Riskerar vi att tappa de individer som redan från början är motiverade för en yrkesutbildning? Ett alternativ skulle kunna vara mer av stegvisa val som är styrda mot tydliga kvalifikationer såsom viss högskolebehörighet och vissa yrkeskompetenser.

Inom ramen för industrigymnasierna och även andra skolor som vill skapa mer attraktiva yrkesutbildningar dyker två regleringar upp som hindrande. Den ena är att den garanterade undervisningstiden på 20–23 timmar i veckan betecknas som heltid. Detta skapar flera svårigheter. Fyra till fem timmars undervisning per dag innebär att det sällan finns tid för stödinsatser för elever. Det innebär dock också att det är svårt att ge elever som så önskar tid för att nå högre kunskaper eller bredda sin kompetens med fler ämnen. Heltidsbegreppet har skapat en onödig stress för både elever och lärare då det kan vara svårt att få in önskad fördjupning i den garanterade undervisningstiden. Även skollagens regler kring lov innebär att skolarbetet inte kan nyttjas effektivt. En uppluckring om reglerna kring lov kan på samma sätt skapa en större flexibilitet i hur gymnasietiden kan användas.

Möjliggör försöksverksamheter

Ofta lyfts den grupp individer som idag inte kommer in på nationella program som en outnyttjad resurs. I utredningen "Fler vägar till arbetslivet" beskrivs alternativa yrkesutbildningar med mindre av akademisk teori. Förslaget har många poänger, framför allt att underlätta för en elevgrupp som idag har det svårt att komma vidare. Samtidigt är det viktigt att tydliggöra att förslagen är viktigare för att stödja en utsatt elevgrupp än att lösa kompetensförsörjningen för industrin. Det behövs en tydlig skillnad mellan ett fullständigt gymnasieprogram och ett som anpassats för elever med svaga förkunskaper. Individer med svaga prestationer från grundskolan är inte lösningen på industrins kompetensbehov, även om det för delar av gruppen sannolikt innebär bättre livschanser än dagens system.

Med lyhörda insatser och en möjlighet att genomföra olika försöksverksamheter som utvärderas, kan sannolikt en del av dessa individer få en utbildning som motsvarar behov på arbetsmarknaden.

Det går dock troligen inte att snabbt öka antalet unga som väljer en industrirelevant utbildning, vilket gör att bristen rörande gymnasial yrkeskompetens kommer att bestå. Därför kan vi inte fokusera på enbart en lösning av de ovanstående.

Vi vet också att ungdomsgymnasiet endast kommer att kunna täcka en del av behoven. En ganska stor andel individer ser annorlunda på sin framtid när de blivit vuxna än vad de gör när de väljer till gymnasiet, och nästan hälften av de elever som tar examen från ett yrkesprogram har tre år senare en sysselsättning som inte, eller bara delvis, stämmer överens med utbildningen. Detta gör att gymnasiet är ganska trubbigt för en exakt matchning mot arbetsmarknaden. Det är sannolikt inte heller önskvärt att val i tonåren ska staka ut människors livsbana. Gymnasieskolan är dessutom trögrörlig när det gäller att växla upp - från beslut om att starta en utbildning till dess att de första eleverna kommer ut på arbetsmarknaden tar det ofta minst ett halvt decennium.

”Att hitta rätt kompetens är vårt enskilt största problem”

Att hitta rätt kompetens har blivit den enskilt största utmaningen för Sätters snickerifabrik i Hedemora. Nu vill vd Malin Hedlund att politiken ändrar riktning och förändrar de rådande samhällsattityderna.

Produktionen har under de dryga 80 åren däremot alltid varit densamma – vilket för ett specialsnickeri betyder att inget är det andra likt. Allt har alltid tillverkats på måttbeställning. Kök, trappor, dörrar och fönster. De senaste 20 åren har produktionen huvudsakligen bestått av träfönster och -dörrar med förhöjd säkerhet till skalskyddade hus och så kallade safety rooms.

De senaste årens lågkonjunktur har inte påverkat kundsegmentet nämnvärt. Snarare har Sätters snickeri vuxit. I dag är de 26 anställda och behöver bli fler.

– Vi har inte sagt upp och anställer fortfarande. Svårigheten är att hitta rätt kompetens, det är vårt enskilt största problem. Vi skulle ledigt kunna vara fyra snickare till i dag, i stället får vi tacka nej till jobb, säger hon.

För Sätters snickerifabrik är det mest förödande i nuläget bristen på träutbildningar. Grunden måste finnas där även om Sätters snickeri också jobbar mycket med att utbilda på plats.

– Vi är så specialiserade att det inte går att kräva en utbildning som täcker vårt behov, men med en gedigen grundutbildning kommer man långt.

Läs hela intervjun på tmf.se



VUXENUTBILDNINGEN – EN VIKTIG RESURS

Många yrken kommer att vara svåra att rekrytera ungdomar till. Därtill är det naturligt att personer byter preferenser under livet eller kliver in på arbetsmarknaden och vill skaffa sig en ny yrkeskompetens. Vuxenutbildning utgör därmed en viktig resurs. Den är ofta mer flexibel och lättare att anpassa till behoven än gymnasieskolan. Vi har samtidigt sett att det varit svårt att matcha yrkesvuxutbildningen mot hela arbetsmarknadens behov. Det har varit lättare att skapa utbildningar för stora behov och för yrken med relativt avgränsade behov, så som vård och omsorg. För yrken där arbetsmarknaden består av många små företag eller där behoven är geografiskt spridda har det varit svårt att få till vuxenutbildning. Detta problem har delvis adresserats av Yrkesvuxutredningen genom förslaget om yrkesskolor som ska kunna initieras av företag med behov.

Ett annat problem med yrkesvux har varit att många individer inte kan, eller tror att de inte kan, komma in på utbildningarna då de redan har avslutade gymnasiestudier och kanske även eftergymnasiala studier. De nya regelverken kring omställning, där fler individer än idag ska ges möjlighet att skaffa sig nya kompetenser mitt i arbetslivet, gör att detta blir en allt större utmaning. Om efterfrågan på vissa utbildningar ökar, men inte är tillgängliga, skapas onödiga flaskhalsar i kompetensförsörjningen.

Ett tredje problem är svårigheten att anpassa utbildningarna efter kompetensbehov som ligger i den övre skalan av gymnasial yrkeskompetens. Såväl studerande som huvudmän eftersträvar oftast tidseffektiva insatser, vilket gör det svårt att nå kompetenser som kräver en längre kunskapsuppbyggnad. Dessa behov, som skulle kunna täckas av längre utbildningar eller påbyggnadsutbildningar under yrkeslivet, är svåra att hantera inom yrkesvux. I många fall tas de istället om hand inom yrkeshögskolan, trots att det är kompetenser som likaväl kan betraktas som gymnasiala.

Stärk yrkesvux

Ett annat dilemma som har seglat upp under senare år är svårigheten att finna studerande till de platser som erbjuds. Sannolikt kan detta till viss del avhjälpas genom ett större engagemang från de företag som är involverade i utbildningen och genom att i högre grad erbjuda utbildningsplatser till individer som vill ställa om under livet. Samtidigt pekar det på att det finns gränser för hur mycket vuxenutbildningen kan expandera.

En del av dessa svårigheter lyfts i Yrkesvuxutredningens slutbetänkande, men det finns fortfarande åtgärder som skulle kunna stärka yrkesvux som institution. Det handlar om att ändra urvalsreglerna så att de inte riskerar att hindra människor från att ta del av yrkesvux. Utredningen missar även frågan om hur arbetslivets inflytande över yrkesvux kan öka oavsett utbildningsform. Utredningens intressanta förslag om att kunna kombinera en lärlingsanställning med skolförlagd utbildning är också onödigt tillkrånglat och utgår mer från kommunernas förutsättningar än företagen och den enskilde.

Nationell yrkesutbildning

I Yrkesvuxutredningens betänkande finns ett förslag om yrkesutbildning på gymnasial nivå, men med yrkeshögskolans regelverk kring platstilldelning och finansiering, styrning samt antagning av elever. Utbildningsformen, kallad nationell yrkesutbildning, är tänkt att utgöra ett komplement till yrkesvux och en försöksverksamhet har inletts.

TMF uppfattar att nationell yrkesutbildning kan utgöra ett viktigt komplement till yrkesvux. Genom nationell antagning, ett friare elevurval och möjlighet att utbilda inom områden där yrkesvux eller gymnasieskolan brister i utbud, bör utbildningsformen ge ett positivt bidrag till kompetensförsörjningen.

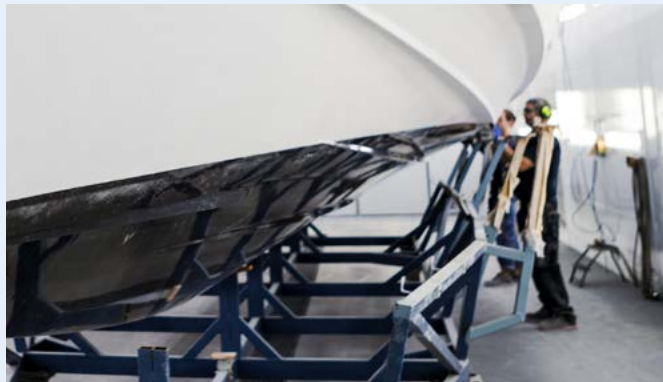


Foto: Windy Scandinavia

”Vi är beroende av arbetskraft från andra länder”

Kunder från hela världen reser till Västervik för att köpa exklusiva båtar från Windy, och efterfrågan ökar. Därför investerar företaget nu i en utökad produktion. Utmaningen framöver är att lösa den stora bristen på yrkesutbildad personal.

– Det är ett jättestort problem som måste lösas, så enkelt är det. Det finns inget alternativ, säger Jan-Henrik Stibe.

Windy jobbar på flera fronter för att lösa utmaningarna. En viktig del i rekryteringsarbetet är att de sedan många år har ett nära samarbete med gymnasieskolan i Västervik, som har en finsnickeriutbildning. Från och med i år är den här utbildningen även riksrekryterande och kvalitetssäkrad genom Teknikcollege.

Utöver att rekrytera på hemmaplan jobbar Windy med att hitta kompetent personal i andra länder.

– Vi brukar börja med en begränsad period, ungefär sex månader. Många trivs och väljer att stanna kvar. Det har varit en förutsättning för vår tillväxt. Vi är helt beroende av arbetskraftsinvandringen och i dag har vi medarbetare från 18 länder. Bara det senaste kvartalet har vi anställt yrkesarbetare från Polen, England, Australien, Slovenien och Tjeckien, berättar Jan-Henrik Stibe.

Ett område som Jan-Henrik Stibe ser som viktigt framöver är att jobba för att öka intresset för yrkesutbildningar.

– Alla behöver hjälpas åt för att skapa intresse för branschen och marknadsföra yrkesutbildningarna. Det går lite hand i hand. Lyckas vi med det är det lättare att övertyga kommunerna och skolorna att starta yrkesprogram. I dag har vi gjort det lite för enkelt för dem att lägga ner yrkesprogram. De kan bara argumentera för att det är för få som söker, men kompetensen behövs ju, säger han.

Läs hela intervjun på tmf.se

FÖRETAGENS INSATSER FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Det finns ett antal områden som helt eller delvis ligger utanför skolsystemet och innebär att företagen tar ett större ansvar för kompetensförsörjningen. Det handlar dels om lärlingsutbildning, dels om att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling av personalen.

Kompletterande lärlingssystem

Lärlingsutbildning har från politiskt håll lyfts fram som en universallösning på såväl kompetensbrist som utanförskap. Samtidigt ser vi att det fortfarande är en marginell del av kompetensförsörjningen. Ett skäl till detta är sannolikt att tradition av lärlingsutbildningar saknas på svensk arbetsmarknad. Ett annat skäl är den oklarhet som uppstår när en fråga som traditionellt har ägts av arbetsmarknadens parter har lagreglerats, och när förändringarna har försökt genomföras uppifrån och ned. Dialogen med företag och arbetsgivar- och fackförbund har rört detaljer, inte övergripande utformning. Reformerna har också i huvudsak utgått ifrån det offentliga utbildningssystemet och mindre från förutsättningarna för företagen. Det uppstår oklarhet när en kollektivavtalad anställningsform samtidigt blir en skolform, där en stor del av makten ligger hos skolhuvudmän snarare än hos arbetsmarknaden. I många andra länder ser detta radikalt annorlunda ut. Dialogen är ofta mer öppen och möjligheter till anpassningar efter olika branschers förutsättningar är vanligtvis större.

Ser vi på de svenska förutsättningarna verkar det vara så att företagen hellre väljer ett mer informellt lärande framför att använda till exempel lärlingsanställning eller yrkesintroduktionsanställning. Erfarenheterna pekar på att detta i mångt och mycket hänger samman med osäkerhet och bristande system och stöd i den praktiska utformningen av utbildningen. Samtidigt ser vi fall där samarbetet fungerar väl, både hos företag som tar hela ansvaret själva och hos företag som samverkar med en offentlig huvudman för att skapa en mer omfattande företagsförlagd utbildning. Ofta hänger det samman med att företag och skolhuvudman har hittat samarbetsformer som innebär att ansvar och inflytande fördelas jämnare mellan parterna. Vi ser också företag som har skapat system för lärande som går utöver en introduktionsutbildning. Detta förekommer främst på stora företag som kan lägga resurser på att skapa ett strukturerat lärande, men förekommer även på mindre företag. Ett annat exempel är den form av färdigutbildning som sker inom byggsektorn och i vissa hantverksyrken, men som dock hör till undantagen. För de flesta företag verkar ett strukturerat lärande i syfte att nå en erkänd kompetens inom ramen för en anställning vara svårt. Dels kan detta handla om traditioner, dels tycks företagen sakna praktiskt stöd både för att lägga upp utbildningsdelar och hantera avvikelser från vad som gäller för vanliga anställningar. Erfarenheter från länder med mer använda system för lärlingsutbildning visar att svenska företag i mångt och mycket behöver utveckla detta själva.

För att lärlingar ska kunna bli ett substantiellt inslag i kompetensförsörjningen krävs omtag inom ett antal områden. Först och främst behöver man utgå ifrån företag och individ och vilka utmaningar företagen behöver hjälp med för att kunna genomföra en lärlingsutbildning. Det kan handla om rådgivning och stöd, möjligheter att få hjälp med skolförlagd utbildning i de områden där kapaciteten inte finns på företaget, med mera. För individen är det viktigt att utbildningen blir erkänd och ger tillgång till en bredare arbetsmarknad än enbart det företag man är på.

I Yrkesvuxutredningen finns förslag som skulle kunna utgöra en grund för att förstärka lärlingsutbildning som en alternativ utbildningsväg för vuxna. Exempelvis finns förslag kring att anställda lärlingar skulle kunna ta del av vuxenutbildningens resurser för utbildningsmoment som är svåra att genomföra i arbetslivet. Detta skulle tillsammans med mer konkret stöd och rådgivning kunna stärka möjligheterna för företag att genomföra lärlingsutbildning. Det finns sannolikt ett ganska stort behov av att utveckla både stöd och pedagogik för ett välfungerande lärlingssystem baserat på anställning. För att hantera dessa utvecklingsbehov är antagligen försöksverksamheter med lite olika ansatser en framkomlig väg för att förbereda en mer omfattande verksamhet.

Kompetensutveckling av befintlig personal

Kontinuerlig kompetensutveckling av personalen sker i de flesta företag. Samtidigt upplever många företag att det finns svårigheter rörande såväl effektivitet som kostnader. Det finns också en inbyggd konflikt mellan produktion och kompetensutveckling. Det gör att det oftare blir de riktigt små och de största företagen samt de företag som redan har välutbildad personal som lägger ned mest resurser på kompetensutveckling. Det kan också finnas ett problem med att de medarbetare som har störst behov av kompetensutveckling kan vara svåra att motivera att delta. Individer med kort utbildning och av utländsk härkomst deltar eller erbjuds i lägre utsträckning kompetensutveckling än de med mer utbildning. Mot bakgrund av att en allt större del av arbetskraften i många företag inte har en formell utbildning kommer behovet av kompetensutveckling sannolikt att öka, och det är därmed angeläget att underlätta för företag att kunna erbjuda kompetensutveckling.

Ett viktigt kompetensutvecklingsområde inom industrin är svenska språket. Här finns en mängd utmaningar. Det första är att det kan vara tidskrävande och svårt att lära sig svenska. Det påverkar incitamenten för både arbetsgivare och anställda. Vidare upplever många företag att det är svårt att hitta leverantörer som kan erbjuda språkträning på ett sätt som är praktiskt genomförbart. Samma typ av utmaningar kan uppstå när det gäller grundläggande yrkeskompetens. För spetskompetens, även inom yrkesarbete, finns ofta leverantörer, men för grundkompetens är det många gånger svårare att hitta. Även här kan utbildningsinsatser vara tidskrävande, vilket kan avskräcka både företag och anställda. Även om få företag lyfter fram kostnader som en begränsande faktor är incitamentet att bekosta utbildning som kan betecknas som grundläggande sannolikt också mindre än att bekosta spetsutbildning. Det gör att utbudet av grundläggande utbildning är mindre. Med mer permanenta stimulanser kan mer av en marknad uppstå och innovativa utbildningsupplägg få lättare att etablera sig på marknaden.

En genomgång gjord för det norska utbildningsdepartementet⁴ pekar på att de ekonomiska hindren hanteras väldigt olika i olika länder. Inom många EU-länder finns en uppsjö av stimulanser för att stödja kompetensutveckling. Bortsett från ett antal utvecklingsprojekt med oklar måluppfyllelse är det snarast tvärtom i Sverige. Kompetensutveckling som inte är kopplad till aktuella arbetsuppgifter kan i vissa fall betraktas som en beskattad förmån. Almegas förslag om ett kompetensavdrag, som innebär att 50 procent av externa utbildningskostnader återbetalas till skattekontot, skulle kunna ligga till grund för en fortsatt diskussion om ett ekonomiskt stöd. Emellertid bör förslagen ses med utgångspunkt ifrån industrins behov och förutsättningar.⁵

Det är uppenbart att många företag är i behov av stöd för att bedriva en strukturerad kompetensutveckling av sina anställda. På samma sätt som när det gäller lärlingsutbildning är detta svårt för många företag och det saknas ofta system för att arbeta systematiskt med kompetensutveckling. De försök med stöd till en strukturerad kompetensutveckling som parterna har genomfört tenderar att ha svårt att leva vidare utan stimulanser av offentliga medel.

4) Kunnskapsoppsummering som bakgrunn för vurdering av ordningen «Kompetansefunn Digital» Rapport utarbeidet på oppdrag for Kunnskapsdepartementet <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2022/02/Kunnskapsoppsummering-som-bakgrunn-for-vurdering-av-ordningen-Kompetansefunn-Digital.pdf>

5) Rapport: Ett nytt kompetensavdrag – för stärkt konkurrenskraft <https://www.almega.se/app/uploads/2024/05/Rapport-Kompetensavdrag.pdf>

SJU REFORMFÖRSLAG

Bristen på yrkeskompetens kommer att fortsätta vara ett stort problem under överskådlig tid och lär snarare förvärras. Under de senaste 30 åren har avsevärt färre personer genomgått relevant utbildning än antalet personer som gått i pension. Det finns sannolikt inte en enskild insats som kan lösa problemen utan en palett av åtgärder kommer att behövas. Dessa innefattar, men begränsas inte till, följande reformförslag:

1

Öka attraktiviteten för industriella utbildningar inom det offentliga utbildningssystemet genom att höja kvalitén och ge möjlighet till mer omfattande utbildningar än idag.

- Pröva utbildningar som ger både yrkeskompetens och möjligheter att studera vidare.
- Anslå medel för försöksverksamhet som kan attrahera bredare än idag.
- Skrota det nuvarande heltidsbegreppet (20–23 timmar i veckan) samt de begränsningar som finns för läsår i samband med en försöksverksamhet.

2

Stärk erfarenhetsutbyte mellan utbildningar – nationellt och internationellt.

- Ge Skolinspektionen ett uppdrag att identifiera och beskriva framgångsrika utbildningar.
- Lyft fram i utredningsdirektiv och regleringsbrev att internationella erfarenheter ska beaktas både i utredningsförslag och förvaltningsbeslut.

3

Reformera yrkesvux så att fler kan ta del av yrkesutbildning och att yrkesvux når fler yrkesroller än idag.

- Ändra nuvarande urvalsregler så att även individer med gymnasieexamen får tillgång till utbildningsformen. Regeringen behöver därmed gå längre än utredarens förslag i en kommande proposition utifrån betänkandet Växla yrke som vuxen.



4

Expandera försöksverksamheten med nationell yrkesutbildning i syfte att permanenta utbildningsformen.

- Ge Myndigheten för yrkeshögskolan resurser att fortsätta försöksverksamheten samt ett uppdrag att utvärdera hur den ska kunna övergå i permanent verksamhet.
-

5

Stötta företagens insatser för kompetensutveckling.

- Förtydliga instruktionen till ESF-rådet så att yrkeskompetens blir ett mer prioriterat område.
 - Utred möjligheterna att införa ett stöd för att stimulera kompetensutveckling för framför allt lågutbildade anställda. Det är samtidigt viktigt att detta går att kombinera med yrkesarbete.
-

6

Ta fram stöd för ett lärlingssystem som utgår från arbetsmarknadens behov.

- Sluta betrakta lärlingsfrågan som en utbildningsfråga och se den istället en kompetensförsörjningsfråga där arbetsmarknadens parter och företag ges större inflytande.
 - Genomför förslagen i betänkandet Växla yrke som vuxen om att anställda lärlingar ska kunna ta del av vuxenutbildningens resurser.
 - Instruera Myndigheten för yrkeshögskolan att tillåta försöksverksamhet med anställda lärlingar inom nationell yrkesutbildning.
-

7

Tillåt mer experiment för att hitta nya lösningar.

- Öppna upp för försöksverksamheter i högre grad än idag genom så kallade bokstavsutredningar. I många fall finns förslag i redan genomförda utredningar och i lokala initiativ.



TMF, Trä- och Möbelföretagen | Box 55525, 102 04 Stockholm | Tel: 08-762 72 50 | www.tmf.se