

Trycket på yrkeskompetens ökar

7 reformförslag för att lösa
kompetensbristen i den grafiska branschen.

grafiska
FÖRETAGEN

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
1. Antalet yrkesarbetare minskar	5
1.1 Konsekvenser av minskad yrkeskompetens	7
1.2 Orsaker till kompetensbristen	7
1.3 Kompetensbristen ökar över tid	8
2. Bristen på kompetens kräver nya strategier	10
2.1 Nytänk kring gymnasieutbildningen behövs	11
2.2 Vuxenutbildningen en viktig resurs	13
2.3 Företagens insatser för kompetensförsörjning	14
3. Reformförslag	16

Förord

Kompetensförsörjning har under det senaste decenniet seglat upp från viktig till högprioriterad fråga. Allt fler företag, inte minst i den grafiska branschen, 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 och att köpa in tjänster eller produkter från underleverantörer som har kompetens.

Konkurrensen om individer med rätt eller närliggande kompetens ökar också. Utmaningen gäller för de flesta typer av tjänster inom industrin men är ur den grafiska branschens perspektiv tydligast när det gäller yrkeskompetens. Den här rapporten belyser varför bristen på yrkeskompetens uppkommit och hur den kan åtgärdas.

Rapporten bygger på öppna statistikällor från SCB, Konjunkturinstitutet, Svenskt Näringsliv med flera och syftar till att synliggöra de utmaningar som kompetensbristen leder till och vilka politiska initiativ vi på Grafiska Företagen anser behövs för att mildra effekterna i den grafiska branschen.



Stockholm, maj 2025

Henrik Smedmark
ansvarig kompetensförsörjning,
Grafiska Företagen

Om Grafiska Företagen

Grafiska Företagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för den grafiska branschen. Våra 350 kreativa medlemsföretag inom förpackning och tryck utvecklar, förpackar och distribuerar budskap för hela samhället – allt från undervisningsmaterial för våra barns lärande till hållbara förpackningar för den gröna omställningen.

Sammanfattning

Bristen på yrkeskompetens har särskilt drabbat industrin. I synnerhet mindre företag och branscher, såsom den grafiska branschen, har påverkats tydligt. 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 förändringarna blev inte tydliga förrän långt senare. Bristen på yrkesutbildad arbetskraft är idag 150 000 personer sett till hela näringslivet. Om inga förändringar sker kommer antalet att dubblas inom 10–15 år.

Att vända utvecklingen kommer att kräva ny-tänkande. 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. Risken är stor att de fastnar i tillfälliga anställningar eller i arbeten där deras potential inte tas tillvara. Genom att dels bättre anpassa utbudet, dels erbjuda vuxenutbildning för dem som inte läser vidare på högskola skulle man kunna ge fler en utbildning som motsvarar behovet på arbetsmarknaden.

Detta kommer dock inte att räcka. Även andra insatser krävs för att säkra företagens kompetensförsörjning. Det handlar både 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.

Albert Einstein påstår ha sagt att definitionen av galenskap är att göra samma sak om och om igen och förvänta sig olika resultat. Med det som utgångspunkt kommer det att krävas nya lösningar om vi vill nå en förändring. Det kommer dessutom att krävas ett engagemang från både offentliga aktörer och företag långt utöver vad som kännetecknat hur dessa frågor har hanterats under de senaste decennierna.

Grafiska Företagen föreslår därför sju reformer som kan bidra till att på sikt lösa kompetensbristen. De går i korthet ut på följande:

- 1 Öka attraktiviteten för industriella utbildningar genom att ge möjlighet att göra utbildningarna mer omfattande än idag.
- 2 Stärk erfarenhetsutbytet mellan utbildningar.
- 3 Reformera yrkesvux.
- 4 Expandera försöksverksamheten med nationell yrkesutbildning.
- 5 Stötta företagets insatser för kompetensutveckling.
- 6 Ta fram stöd för ett riktigt lärlingssystem.
- 7 Tillåt mer av experiment för att hitta nya lösningar.



1. Antalet yrkesarbetare minskar

1. Antalet yrkesarbetare minskar

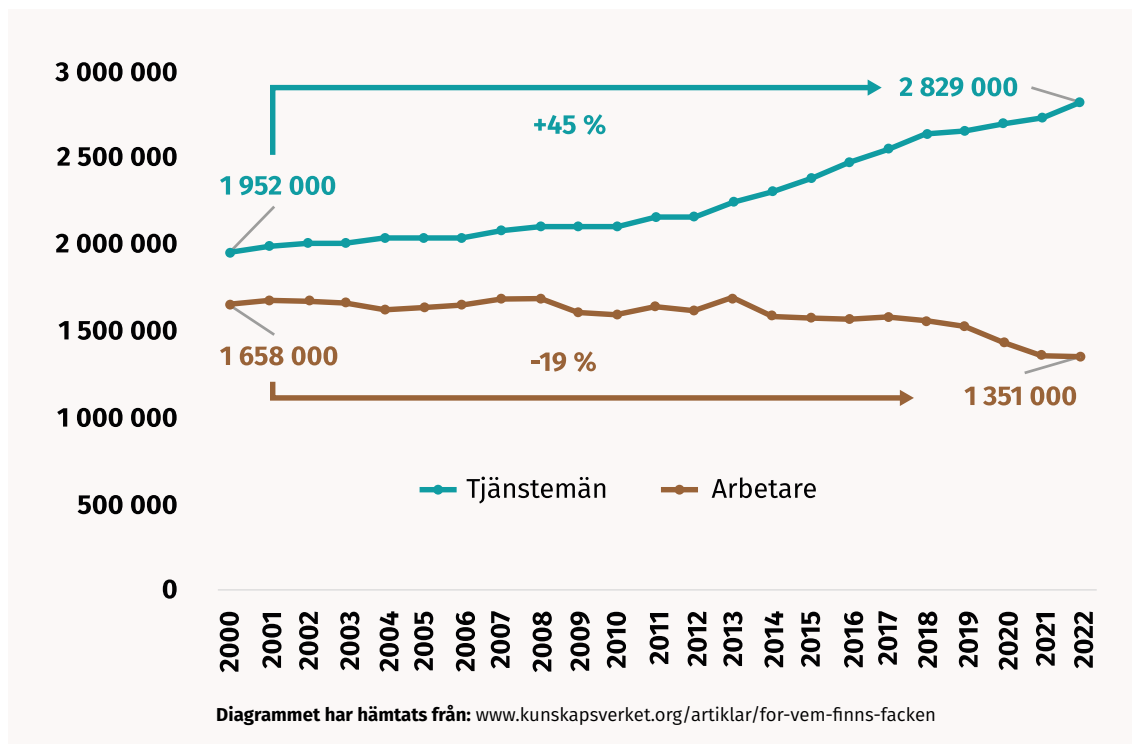
Svensk arbetsmarknad har förändrats. Fler arbetsuppgifter betraktas idag som tjänstemannauppgifter och antalet sysselsatta inom arbetaryrken har minskat. Sedan år 2000 har arbetaryrkena minskat med 19 procent, medan 45 procent fler är sysselsatta inom tjänstemannayrken.¹ Det handlar om flera parallella processer.

Vi ser en expansion inom områden där i stort sett all personal är tjänstemän, och förändringar i yrken som gör att fler anställda räknas som tjänstemän. Vi ser också effektivisering, automatisering och ökad arbetsdelning framför allt inom industrin, vilket har lett till färre anställda inom arbetaryrken. Inom den grafiska branschen syns detta bland annat inom prepressområdet.

En aspekt som ofta inte lyfts fram är de ökade svårigheterna att rekrytera yrkesarbetare. Den minskning av antalet yrkesarbetare som nämns här har i huvudsak skett de senaste tio åren. När arbetsmarknaden återhämtade sig under åren efter finanskrisen minskade antalet yrkesarbetare.

Bristen på yrkeskompetens var så skriande vid den tiden 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.

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).

Not: Antal anställda i ålder 16-64 år, exklusive heltidsstuderande som jobbar deltid. Egenföretagare, arbetslösa och löntagare som är folkbokförda i Sverige men jobbar i utlandet ingår inte.

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

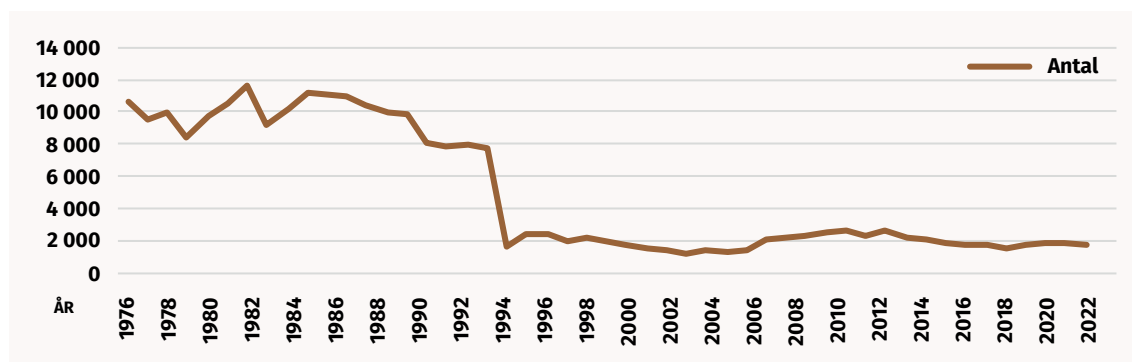
1.1 Konsekvenser av minskad yrkeskompetens

Med en större andel personal med begränsad yrkeskompetens riskerar produktiviteten att sjunka, vilket också 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 kompetens kan således ha förstärkt effekten att en allt mindre andel av arbetskraften återfinns inom yrkesarbete.

1.2 Orsaker till kompetensbristen

Elever på industrirelevanta utbildningar



Källa: SCB och Skolverket

Vad var det då som gjorde att företagen fick svårare att finna kompetens för cirka tio år sedan? Orsaken kan till stor del spåras till 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 gymnasielinjer till det mer anonyma industriprogrammet eller medieprogrammet ledde till drastiskt fallande elevantal på industrirelevanta utbildningar.

Dessa förändringar hade flera orsaker men eftersom de genomfördes under en ekonomisk kris fanns det en övergripande strategi att reformerna helst 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 här ovanför.

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

Till detta ska en ganska omfattande vuxen- och arbetsmarknadsutbildning läggas. För de individer som omfattas av den är det svårare att få fram statistik, då de inte går att dela upp vare sig efter utbildningsinriktning eller ålder samt att redovisningen skiftar från år till år. Men för de år där det finns statistik pekar den 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. Det innebär att denna grupp har varit en arbetskraftsresurs som idag inte är tillgänglig, vilket därmed förstärker bristen.

1.3 Kompetensbristen ökar över tid

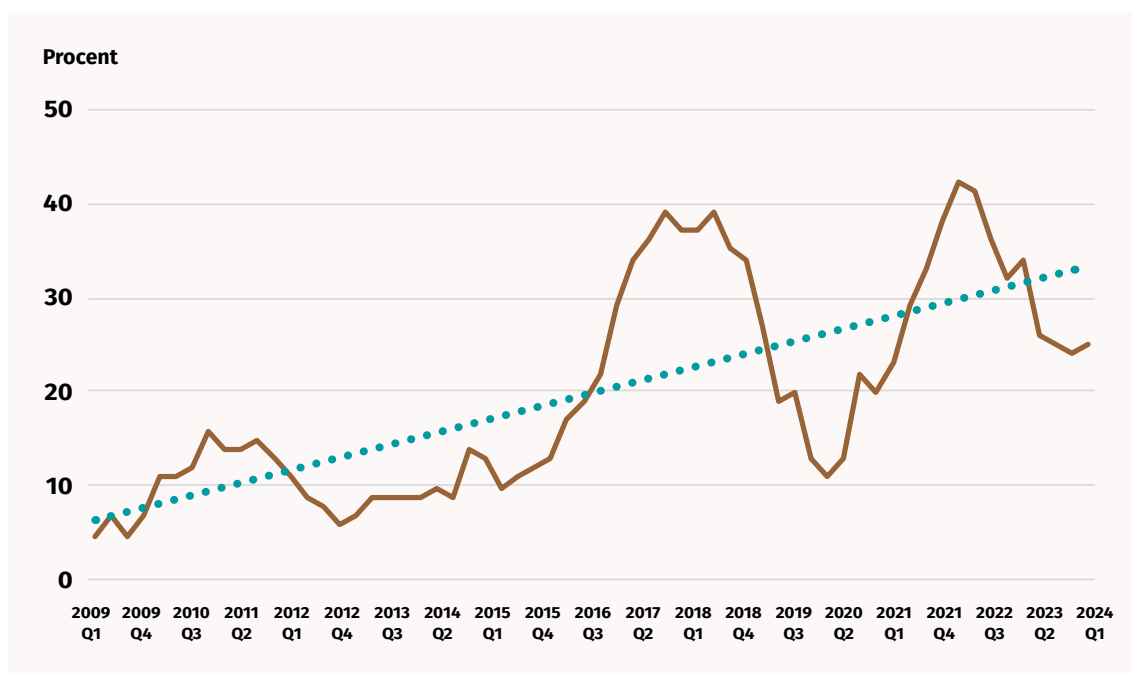
Sammantaget kan vi se att det är vanligare att personer födda före 1975 har en gymnasial yrkeskompetens än vad det är att personer födda efter 1975 har det. När personer med specifik yrkeskompetens går i pension innebär det ett minskat utbud av arbetskraft inom många yrken. Därtill finns många individer 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. Inom den grafiska branschen är det till exempel ovanligt att hitta utbildade tryckare som är under 50 år.

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 också i den grafiska branschen, även om bristen är mindre tydlig här. 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 den grafiska branschen.

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

Brist på yrkesarbetare i tillverkningsindustrin

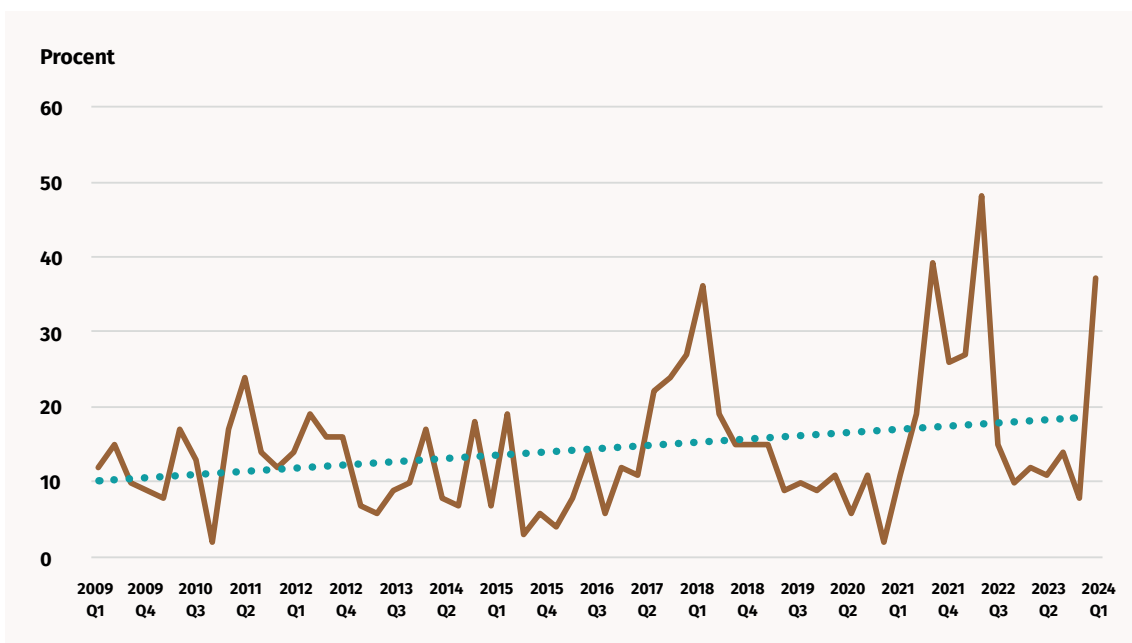


Källa: Konjunkturinstitutets kvartalsdata

Även i den grafiska branschen syns en ökning av kompetensbristen över tid. En sannolik förklaring är det starka omvandlingstryck som påverkade branschen långt in på 2010-talet. I detta fall har

det blivit tydligt att de förändringar som skedde i början på 1990-talet haft stor påverkan, då det finns flera nyckelkompetenser som inte haft något större tillskott genom utbildning sedan dess.

Brist på yrkesarbetare i grafisk bransch



Källa: Konjunkturinstitutets kvartalsdata

Tillskottet av yrkesutbildad arbetskraft kommer under överskådlig framtid vara mindre än behoven. Nuläget är enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsundersökning² en brist på ungefär 150 000 yrkesutbildade personer. Det motsvarar hälften av den nedgång i antalet yrkesarbetare som noterats de senaste tio åren. Bristen ökar med uppemot 15 000 personer per år. Det är sannolikt att bristen till stor del rör industrin. Enligt SCB:s trender och prognoser, som även utgör underlag för Skolverkets planeringsunderlag för gymnasial utbildning, råder det 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 en viss del kan detta täckas genom omställning och på andra sätt utanför det offentliga utbildningssystemet, 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.

”

Tillskottet av yrkesutbildad arbetskraft kommer under överskådlig framtid vara mindre än behoven.

² Växande rekryteringshinder ett allt större problem. Rekryteringsenkäten 2021/2022 https://www.svensktnaringsliv.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



2. Bristen på kompetens kräver nya strategier

2. Bristen på kompetens kräver nya strategier

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 offsettryckare. 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.

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 anställda, då det leder till att den anställda snabbt kommer i produktivt arbete. Samtidigt innebär det att förmågan till omställning blir sämre, då mer generella kompetenser för yrket inte prioriteras, till exempel generella grafiska kompetenser som tar längre tid att lära sig.

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.

2.1 Nyttänk kring gymnasieutbildningen behövs

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 nyttänkande. Ett viktigt område är att synliggöra behoven och se till att både skolhuvudmännen och eleverna ser värde och status i yrkesutbildningar. Om yrkesutbildningarna utformades på ett sätt som attraherar bredare elevgrupper än idag skulle fler elever kunna fås att välja industrirelevanta utbildningar. För den grafiska branschen är det angeläget att det över huvud taget finns relevant gymnasial utbildning. Idag finns det bara på ett fåtal ställen i landet.

Erfarenhetsmässigt tycks det finnas två saker som lockar 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 aspekter. Hos industrins organisationer har detta varit huvudteman i kompetensförsörjningsarbetet under många år och ligger bakom 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 av utbildning.

Se över regler för att attrahera en bredare målgrupp

En mer omfattande förändring skulle kunna vara att skapa utbildningar som både ger en bredare högskole- och yrkeskompetens. Detta finns idag inom de ovan nämnda industrigymnasierna. Vanligtvis kombineras delar av det naturvetenskapliga programmet med det industritekniska. Erfarenheterna från dessa utbildningar är mycket goda avseende attraktivitet och studieresultat.

Samtidigt finns frågor kring huruvida denna typ av utbildning kan täcka upp 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 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 skolagens regler kring lov innebär att skolarbetet inte kan nyttjas effektivt. En uppluckring i 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

föreslås alternativa yrkesutbildningar med mindre av akademisk teori. Förslaget har många poänger, framför allt att underlätta för en elevgrupp som idag har svårt att komma vidare. Samtidigt är det viktigt att tydliggöra att förslaget är mer betydelsefullt för att stötta en utsatt elevgrupp än för att lösa kompetensförsörjningen inom industrin. Det behövs en tydlig skillnad mellan ett fullständigt gymnasieprogram och ett som är anpassat för elever med svaga förkunskaper. Individer med svaga prestationer från grundskolan är inte lösningen på industrins kompetensbehov, även om utredningens förslag sannolikt innebär bättre livschanser för delar av gruppen än dagens system. Med lyhörda insatser och möjlighet att genomföra olika försöksverksamheter som utvärderas kan sannolikt en del av dessa individer få en utbildning som motsvarar behov på arbetsmarknaden.

Det går 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 av de ovanstående lösningarna.

Vi vet också att ungdomsgymnasiet endast kommer att kunna täcka en del av behoven. En ganska stor andel individer kommer att se annorlunda på sin framtid när de blivit vuxna än de gör när de väljer till gymnasiet. 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. Det 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. Ungdomsgymnasiet är dessutom trögrörligt 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.

2.2 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, såsom 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.

Åtgärder som kan stärka yrkesvux

Ett helt 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 också 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 ett positivt bidrag

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. Vi 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.

2.3 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.

Hur kan lärlingsutbildning vara ett komplement?

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 väl fungerande 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.

Behovet av kompetensutveckling av befintlig personal ökar

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 Kunnskapsdepartementet⁴ 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 for 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>



3. Reformförslag

3. Reformförslag

Bristen på yrkeskompetens kommer fortsätta att vara ett stort problem under överskådlig tid och lär snarast 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. Därför föreslår vi att regeringen genomför följande reformer:

- 1 Öka attraktiviteten för industriella utbildningar inom det offentliga utbildningssystemet genom att höja kvaliteten och ge möjlighet att göra utbildningarna mer omfattande.**
 - 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 samt de begränsningar som finns för läsår i samband med en försöksverksamhet.
- 2 Stärk erfarenhetsutbytet mellan utbildningar nationellt och även 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.**
 - Ändra nuvarande urvalsregler så att även individer med gymnasieexamen får tillgång till utbildningsformen. För detta behöver regeringen 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 företagets 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 riktigt lärlingssystem som utgår från arbetsmarknadens behov.**
 - 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.
 - Sluta betrakta lärlingsfrågan som en utbildningsfråga och se den i stället som en kompetensförsörjningsfråga, där arbetsmarknadens parter och företagen ges större inflytande.
- 7 Tillåt mer av 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.

