

# Kommuners arbete med kompetensförsörjning

## 1. Inledning

En av de viktigaste frågorna för ett livskraftigt näringsliv är tillgången till duktiga medarbetare. När företag växer skapas fler arbetstillfällen, och behovet av medarbetare ökar. Under det senaste decenniet har svårigheten att hitta rätt kompetens ökat för både privata och offentliga arbetsgivare och är ett av de största tillväxthindren för växande företag.

Utöver att kompetenta medarbetare stärker företagen är en fungerande kompetensförsörjning nödvändig för välfärdens finansiering. Varje person som går från bidrag till att försörja sig på eget arbete och betala skatt innebär flera hundra tusen i förstärkt ekonomi för det offentliga. Det är pengar som kommer behövas för att finansiera framtidens skola, vård och omsorg.

Krafttag för en bättre kompetensförsörjning är dessutom helt avgörande för att vi ska kunna bygga det framtida samhälle som behöver komma redan nu. Såväl ingenjörer som automationstekniker, maskinoperatörer och underhållsmekaniker behövs. Det är de som ska bygga, driva och underhålla de vindkraftverk, batterifabriker och gröna stålverk som driver den gröna omställningen. Det hänger med andra ord på kommunerna om resan mot framtiden ska kunna bemannas.

För att nå dit behöver kommunerna kartlägga behoven, dimensionera utbildningarna, samverka regionalt och med näringslivet, utveckla vägledningen och locka elever till de utbildningar där jobben finns.

Samtidigt visar en studie från Svenskt Näringsliv att 1,3 miljoner personer i arbetsför ålder, borträknat studenter, har så låga arbetsinkomster att de inte klarar av att försörja sig själva. Mer än hälften har inte kunnat försörja sig själva under något år de senaste sex åren. För samhället medför utanförskapet en rad problem. Utanförskap går i arv och får följder inom flera områden – bland annat skolan. Därför behöver fler människor komma i arbete. Då ökar också förutsättningarna för företag att hitta nya medarbetare. När fler jobbar stärks samhällsekonomin. Och fler får chansen att fullt ut vara delaktiga i samhället.

Nedan följer en sammanställning över Svenskt Näringslivs olika förslag och resonemang för hur kommuner och regioner kan arbeta med att lindra företagens kompetensbrist.

**Få koll på behovet!** Ge branscherna inflytande över yrkesutbildningen och arbeta med programråd.

**Dimensionera för behovet!** Samverka regional och få elever att göra välinformerade val.

**Stärk kopplingen till arbetslivet!** Stärk Studie- och yrkesvägledning, arbeta med entreprenörskap i skolan och ställ krav på skolor att arbeta med organiserad PRAO.

## Innehåll

1. Inledning .....	1
2. Kompetensbristen har försvårats över tid .....	3
2.1 Regionala skillnader .....	6
2.2 Företagens eftersökta utbildningsnivåer .....	8
3. Vad kan kommuner göra? .....	10
3.1 Få koll på behovet .....	10
3.1.1 Branscherna ska ha inflytande över yrkesutbildningen .....	10
3.1.2 Programråd .....	10
3.2 Dimensionera för behovet .....	10
3.2.1 Samverka regionalt .....	11
3.2.2 Gymnasiepejl .....	11
3.2.3 Förbättra genomströmningen .....	11
3.3 Stärk kopplingen till arbetslivet .....	11
3.3.1 Studie- och yrkesvägledning .....	11
3.3.2 Entreprenörskap i skolan .....	12
3.3.2.1 Ung Företagsamhet .....	13
3.3.3 PRAO .....	14
3.3.4 Eduna .....	14
4. Självförsörjning .....	15

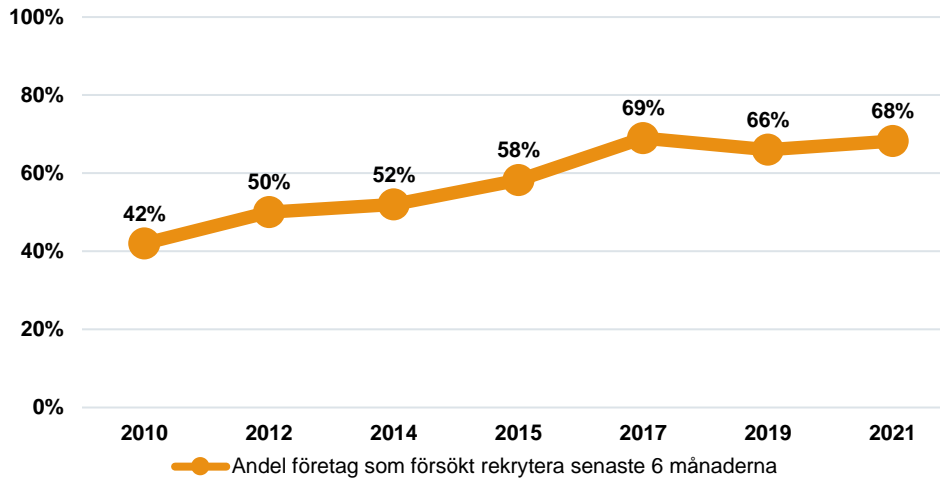
*Svenskt Näringsliv är företagsamhetens röst i Sverige. Vi tar fram konkreta förslag på åtgärder och reformer som gagnar företagsklimatet. Vi samverkar med 49 arbetsgivar- och branschorganisationer och är den gemensamma rösten för 60 000 företag med nästan 2 miljoner medarbetare. Vår uppgift är att tala för alla företag och branscher, även de som ännu inte finns men som kan uppstå om förutsättningarna är de rätta. Ett bättre företagsklimat för ett bättre Sverige.*

## 2. Kompetensbristen har försvårats över tid

Kompetensbrist är ett av de allra största problemen som företagen möter. Problemet har blivit allt svårare under det senaste decenniet. Sju av tio företag försökte rekrytera medarbetare 2021, jämfört med fyra av tio år 2010. Samtidigt misslyckas tre av tio rekryteringsförsök.<sup>1</sup>

### Rekryteringsförsök senaste 6 månaderna

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



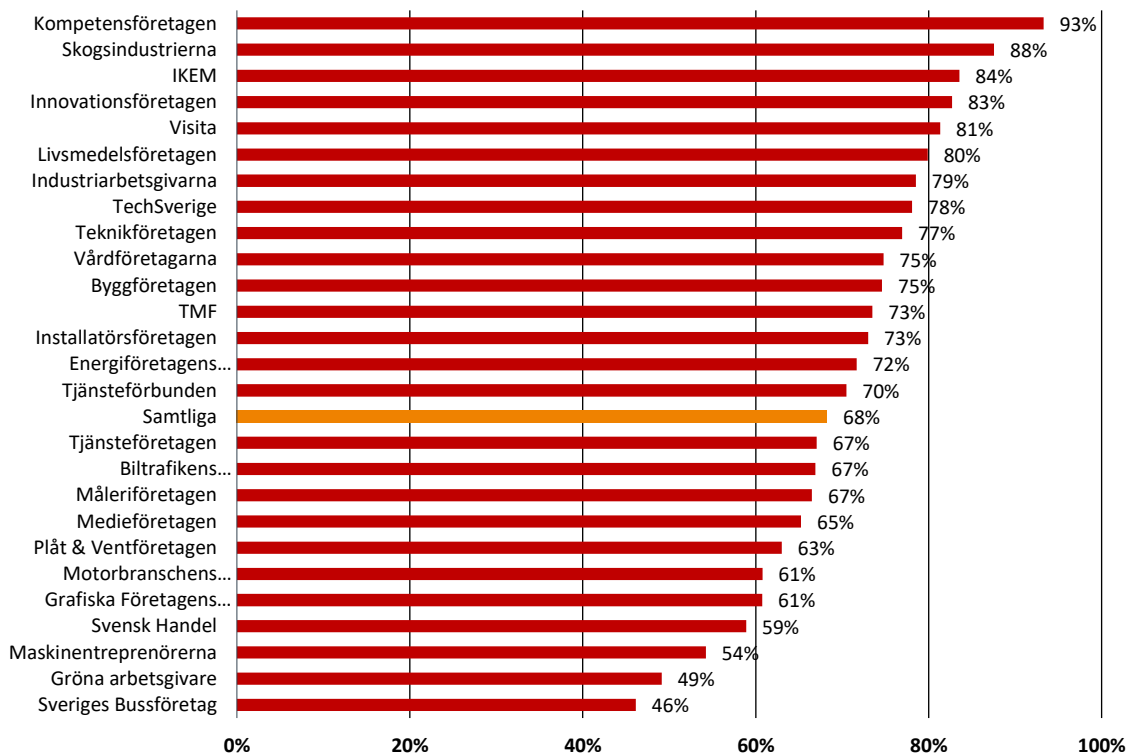
Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.

Svårigheterna är påtagliga i samtliga branscher. Delar av transportsektorn har mindre problem, liksom gröna näringar, medan företag inom rekrytering och bemanning upplever synnerligen stora svårigheter. Företag som verkar inom mindre kunskapsintensiva områden har lika stora svårigheter som andra företag.

<sup>1</sup> Svenskt Näringsliv, "Rekryteringsenkät" 2021.

### Rekryteringsförsök senaste 6 månaderna

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



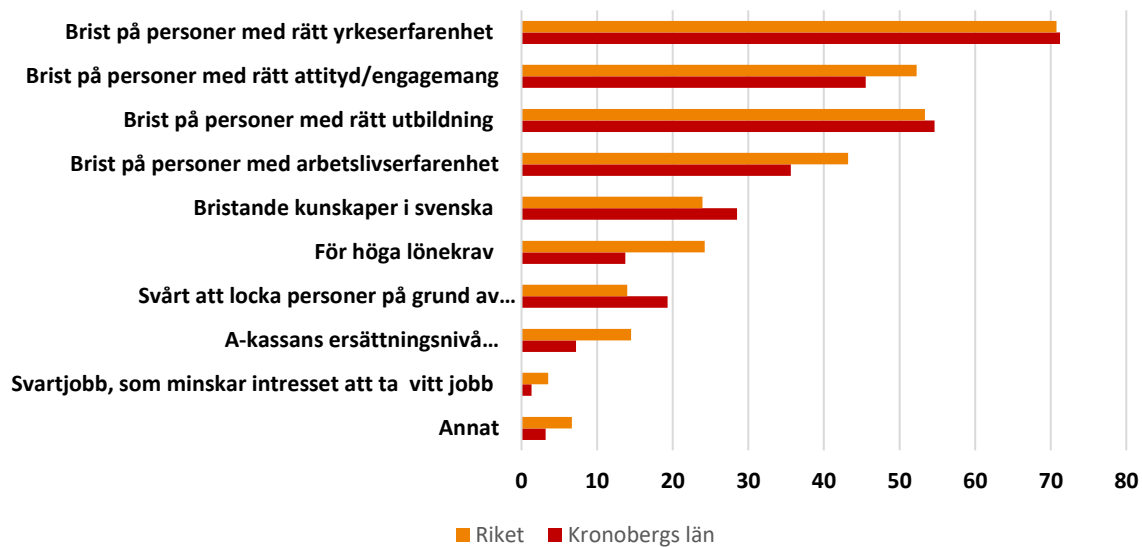
Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.

Konsekvensen blir att vissa företag tvingas tacka nej till uppdrag på grund av svårigheten att hitta personal som kan göra jobbet, trots hög arbetslöshet. Kompetensbristen är särskilt allvarlig inom de utbildningar som kommunen ansvarar för och där kommunen därför kan agera.

Tillgången på medarbetare med rätt yrkeserfarenhet är ett problem i hela landet, liksom bristen på personer med rätt attityd och engagemang. Företag i Kronobergs län har svårare att hitta medarbetare med tillräckliga svenskkunskaper jämfört med riket som helhet. Mer än hälften av företagen med svårighet att rekrytera anger brist på rätt utbildning som ett hinder.

### Orsaker till rekryteringssvårigheter

Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ditt företag/arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av?

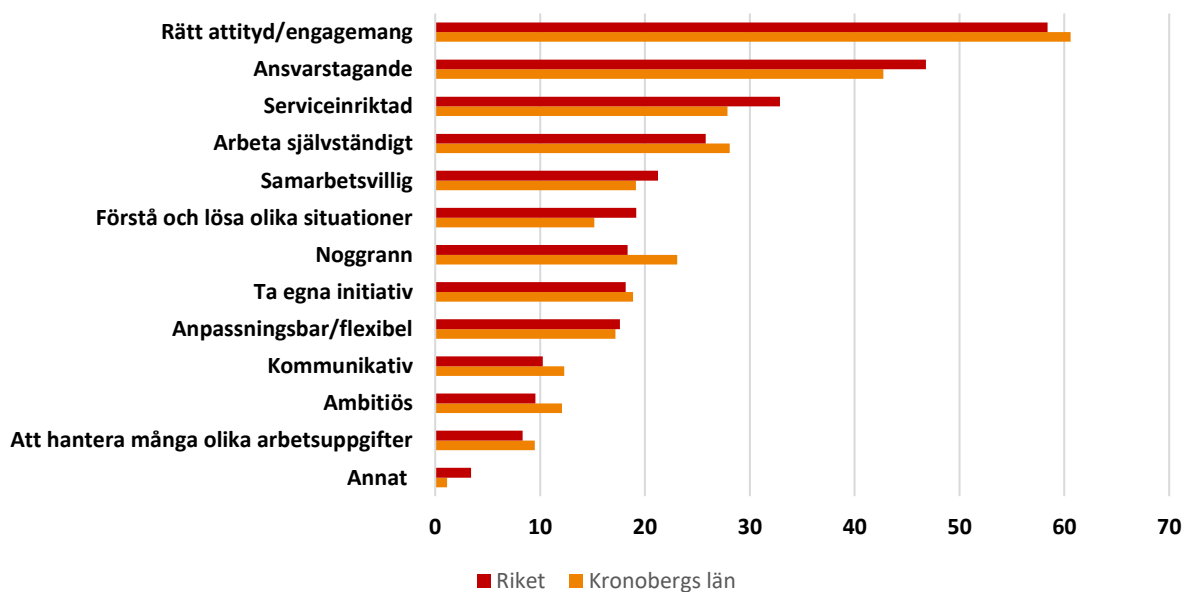


Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.

Utöver yrkeskunskap finns det en rad förmågor som efterfrågas av arbetsgivare. Det räcker inte att endast vara en skicklig yrkesperson. Initiativtagande, förmåga att samarbeta och servicekänsla är viktiga i de flesta arbetsituationer. Dessa förmågor övas inte alltid i skolan. Mest central i både Sverige och i Kronobergs län är att arbetstagaren är engagerad och visar en positiv attityd till arbetet.

### Viktiga förmågor vid rekrytering

Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering? (Tre svar möjliga)

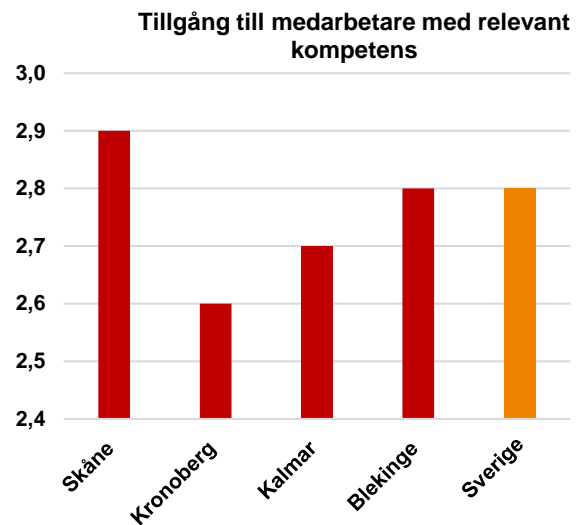


Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.

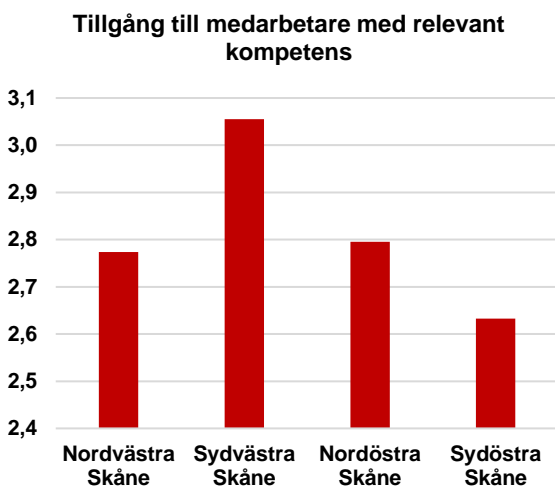
## 2.1 Regionala skillnader

Svårigheten att hitta medarbetare med relevant kompetens skiljer sig mellan olika delar av landet. I Sverige är företagens genomsnittliga omdöme 2,8, där betyget 2 motsvarar inte helt godtagbart och betyget 3 motsvarar godtagbart.

För företag i Skåne tycks det finnas något bättre tillgång till medarbetare med relevant kompetens än i Kronoberg, Kalmar och Blekinge. Kronoberg har särskilt stora svårigheter att finna kompetens.



Källa: Svenskt Näringsliv, Lokalt företagsklimat 2023.

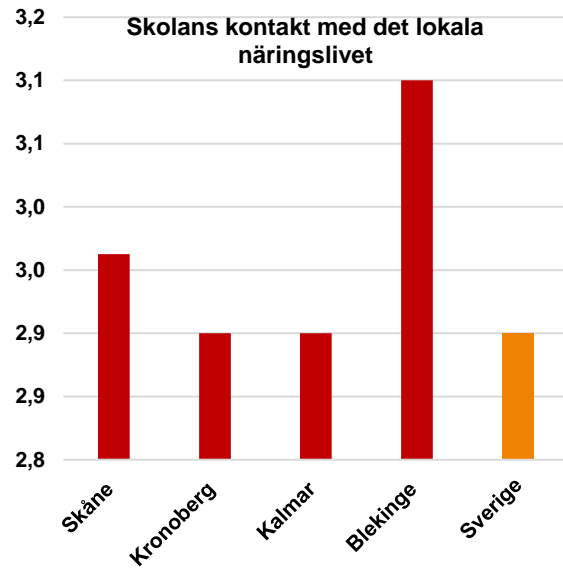


Arbetsmarknaden är regional men även inom regionerna finns skillnader. I Skåne är tillgången till relevant kompetens särskilt låg i sydöstra Skåne, medan den är jämförelsevis god i sydvästra Skåne.

De större städerna Malmö och Lund, tillsammans med städernas universitet, bidrar till att locka till sig kompetens i större utsträckning än många andra delar av Skåne och de angränsande länen.

Källa: Svenskt Näringsliv, Lokalt företagsklimat 2023.

En dimension av kompetensbristen är hur bekanta med arbetslivet eventuella kandidater är. Utbildningens koppling till yrkeslivet har även den stora brister. I Sverige ger företagen det genomsnittliga omdömet 2,9, strax under godtagbart. I Blekinge uppger företagen att skolan har bättre kontakt med näringslivet än i båda smålandslänen.



Inom Skåne skiljer sig omdömet. Skolorna i nordvästra Skåne har bättre kontakt med näringslivet än i de östra delarna av Skåne.

Var tredje företag i Sverige uppger att de anser att kommuner ska fokusera på att få fler elever att gå en yrkesutbildning på gymnasiet – samt genomföra hela. Företagare i några kommuner uppger att det är särskilt prioriterat: I Ljungby och Oskarshamn är det hälften av företagen som uppger att kommuner bör fokusera på yrkesprogrammen. Även företagen i Helsingborg och Malmö anser detta vara synnerligen prioriterat.

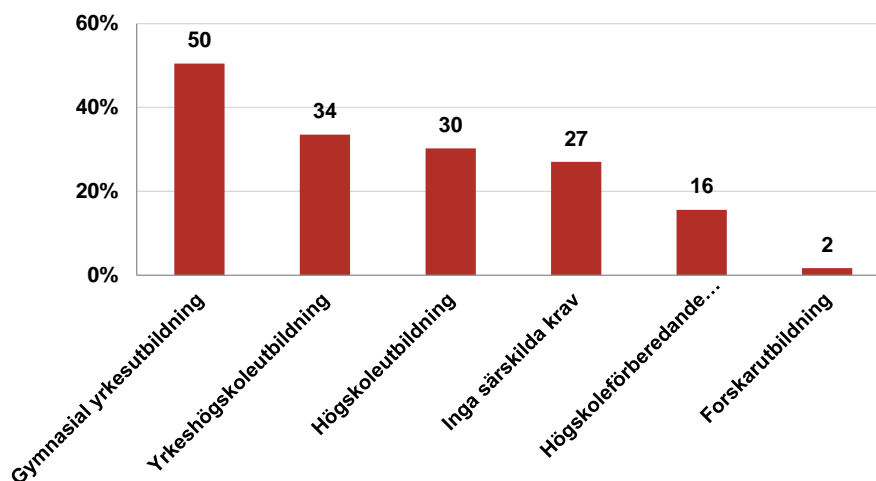
Källa: Svenskt Näringsliv, Lokalt företagsklimat 2023.

## 2.2 Företagens eftersökta utbildningsnivåer

Utöver egenskaper och förmågor, så som ansvarstagande och serviceinriktad, efterfrågar många arbetsgivare också viss utbildningsbakgrund. Hälften av arbetsgivare som försökt rekrytera de senaste sex månaderna efterfrågar personer med gymnasial yrkesutbildning – det vill säga medarbetare som är yrkesutbildade i gymnasieskolan eller på komvux. Var tredje företagare söker efter någon med yrkeshögskoleutbildning. Personer med gymnasial högskoleutbildning är efterfrågade i begränsad omfattning. Drygt var fjärde arbetsgivare som vill anställa ställer inga särskilda utbildningskrav vid rekrytering.

### Eftersökta utbildningsnivåer

Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?

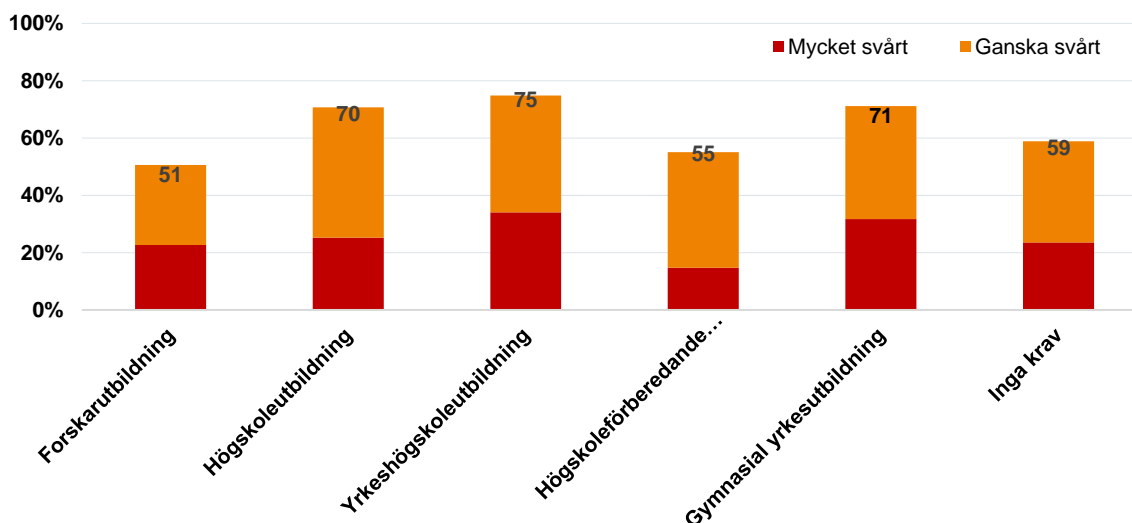


Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022.

Hälften av de arbetsgivare som försökt anställa uppgav att de sökt medarbetare med gymnasial yrkesutbildning. Av dessa uppgav hela 71 procent att de hade ganska eller mycket svårt att rekrytera medarbetare. Situationen varierar såklart mellan kommuner och regioner. Men i de flesta kommuner är behovet stort av att få fler att gå en yrkesutbildning på gymnasiet eller komvux och säkerställa att utbildningarnas dimensionering och innehåll motsvarar arbetsmarknadens behov.

### Svårighetsgrad att rekrytera olika utbildningsnivåer

Hur svårt har det varit att rekrytera medarbetare med utbildningsnivån...?





Störst utmaning är det att hitta medarbetare med yrkeshögskoleutbildning där 75 % anser det vara svårt. Även medarbetare med gymnasial yrkesutbildning och högskoleutbildning är svårt att finna enligt arbetsgivare.

## Gymnasial yrkesutbildning

### *Yrkesprogram*

Gymnasialt yrkesutbildade är mycket efterfrågade på arbetsmarknaden, med mycket goda jobb­möjligheter för de som tar examen. Tyvärr läser för få på ett yrkesprogram. Andelen elever på de nationella programmen som läser en yrkesutbildning har sjunkit från cirka 45 procent läsåret 2008/2009 till 32 procent läsåret 2021/2022.

### *Yrkesvux*

Den yrkesinriktade vuxenutbildningen har en stor potential att få in människor på arbetsmarknaden. Nio av tio som läser en yrkesvuxutbildning har anställning inom tre år. En yrkesvuxutbildning ökar avsevärt chanserna för vuxna som bara har med sig en förgymnasial utbildning att få ett jobb. När yrkesprogrammen på gymnasiet inte matchar behoven på arbetsmarknaden behöver utbudet inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen användas för att kompensera för bristerna i matchning mellan utbildningsutbudet i gymnasieskolan och arbetsmarknadens behov av kompetens.

Idag väljer många kommuner framför allt att dimensionera vuxenutbildningen utifrån kommunens egna kompetensbehov. Det gör att många av de utbildningar som näringslivet efterfrågar prioriteras bort.

### *Yrkespaket*

Skolverket och branscherna har tillsammans satt ihop nationella yrkespaket för komvux. De är en kombination av kurser som ger elever den kompetens som branscherna efterfrågar. Det finns exempelvis yrkespaket för att bli betongarbetare på 1 100 poäng, nätverkstekniker på 800 poäng och lastbilmekaniker på 1 400 poäng.

### 3. Vad kan kommuner göra?

#### 3.1 Få koll på behovet

Från 2023 gäller nya bestämmelser i skollagen. De innebär bland annat att arbetsmarknadens behov ska få betydelse när utbildningar planeras och dimensioneras, samt att kommuner ska samverka kring utbildningsutbudet.

För näringslivet är förändringarna väldigt efterfrågade och det finns en stor förväntan på att kommunerna verkligen tar sig an uppgiften på bästa sätt. Samtidigt finns det behov av fördjupande samtal med näringslivet. Programråd och branschfrukostar kan vara exempel på tillfällen för att samtala kring företagens behov i närtid, framför allt i de fall det saknas en collegeorganisation lokalt eller regionalt.

##### 3.1.1 Branscherna ska ha inflytande över yrkesutbildningen

Yrkesutbildningarna behöver även innehållsmässigt motsvara arbetsgivarnas behov. Inom många branscher pågår en utveckling med nya arbetssätt, digitalisering och liknande. Kvaliteten på program- och yrkesråd varierar kraftigt. Branschernas inflytande, genom utveckling av råden eller andra samverkansformer, behöver vara starkt.

##### 3.1.2 Programråd

Programråd är ett av de främsta verktygen för att göra yrkesutbildningarna relevanta på den moderna arbetsmarknaden. Enligt gymnasieförordningen ska det för gymnasieskolans yrkesprogram finnas ett eller flera lokala programråd för samverkan mellan skola och arbetsliv. För regionalt yrkesvux ska det finnas ett eller flera yrkesråd, med samma syfte som de lokala programråden. Detta regleras i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning.

Eftersom det är samma typ av frågor som hanteras i de bägge råden bör man se till att de i så hög grad som möjligt är gemensamma. Samma råd bör också vara kopplade till flera olika skolor och utbildningsanordnare så länge de täcker samma program. Råden har en central roll för att det arbetsplatsförlagda lärandet ska fungera och för att dialogen mellan arbetsplats och skola ska vara god. Råden kan också stötta både handledares och yrkeslärares arbete och bör ha en tydlig roll i kvalitetssäkringsarbetet.

I de fall branscher har olika former av collegekoncept ska de i första hand användas som lokala branschråd. De lokala branschråden ska till största del bestå av lokala företagsrepresentanter, och en arbetsgivare ska också vara ordförande.

#### 3.2 Dimensionera för behovet

Elevernas val och programmens attraktionskraft påverkar glappet mellan utbildningsutbudet och näringslivets behov. Programmets kostnader och ersättningsnivåer kan också påverka vilka utbildningar som erbjuds av såväl kommuner som fristående skolor. Att öka elevernas intresse för bristyrkena och de yrkesutbildningar som leder dit är ett gemensamt arbete för kommuner, staten och branscherna. Men ett avgörande politiskt ansvar för kommunens beslutsfattare är att säkerställa att kommunerna har kapacitet att utbilda de yrkeskunniga personer som behövs för att företag ska kunna finnas kvar och växa i kommunen.

### 3.2.1 Samverka regionalt

Arbetsmarknaden är regional. Inom många utbildningsinriktningar finns dessutom ett smalt men viktigt behov av kompetens, som bäst möts genom regional samverkan kring utbildningsutbudet. Både för elevernas och näringslivets skull är det viktigt att det finns en fungerande regional samverkan.

Nästan ingen kommun är tillräckligt stor för att kunna tillhandahålla hela gymnasieskolans utbildningsutbud – men det är helt avgörande för länets näringsliv att någon av länets gymnasieskolor årligen utexaminerar nya yrkesarbetare från inriktningarna.

Regionerna ska bedöma det kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehovet i privat och offentlig sektor. Kommunerna ska samverka kring utbud av utbildningar både inom gymnasieskolan och inom regionalt yrkesvux. För att de två uppgifterna ska kunna lösas måste det finnas regionala branschstrukturer. Regionerna behöver därför avsätta resurser för att det ska finnas en motor i det arbetet.

### 3.2.2 Gymnasiepejl

Över 100 000 barn väljer varje år gymnasieutbildning. I Kalmar län är det omkring 2800 barn årligen. För att hjälpa dem att göra genomtänkta val visar Svenskt Näringsliv hur elever från olika gymnasieprogram i länets kommuner har klarat sig på arbetsmarknaden med siffror från Ekonomifaktas Gymnasiepejl. Bland annat redovisas vilka program som har lett till jobb i störst utsträckning och vilka program som har gett högst medianinkomst. Gymnasiepejl bygger på statistik från SCB och presenteras på [ekonomifakta.se/gymnasiepejl](http://ekonomifakta.se/gymnasiepejl)

Det finns många gymnasieprogram att välja mellan och det tar olika lång tid innan de som gått utbildningarna skaffat sig ett jobb eller börjat studera. Skillnaderna både inom och mellan de olika gymnasieprogrammen är ofta stora.

### 3.2.3 Förbättra genomströmningen

Knappt 80 procent av eleverna som påbörjar ett treårigt nationellt gymnasieprogram går ut med examen inom tre år.<sup>2</sup> Samtidigt är en avslutad gymnasieutbildning många gånger en förutsättning för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Våren 2022 var 85,0 procent av eleverna behöriga till ett nationellt program i gymnasieskolan. Det är en minskning med 1,2 procentenheter jämfört med det föregående läsåret.<sup>3</sup> Kraftfulla och effektiva insatser behöver sättas in så att betydligt fler elever klarar av grundskolan. Det är inte bara bristande behörighet som utestänger elever från yrkesutbildning. Även urvalskriterierna kan ställa till det – särskilt för individer som redan har gymnasieutbildning eller står nära arbetsmarknaden. Det är viktigt att kommunen säkerställer att urvalskriterierna för yrkesvux inte försvårar företagets kompetensförsörjning.

## 3.3 Stärk kopplingen till arbetslivet

### 3.3.1 Studie- och yrkesvägledning

Studie- och yrkesvägledning i vid bemärkelse omfattar all verksamhet som bidrar till att ge eleverna kunskaper och färdigheter att fatta framtida studie- och yrkesval. Studie- och yrkesvägledning i snäv

<sup>2</sup> Skolverket, "Betyg och studieresultat i gymnasieskolan år 2022" (2022).

<sup>3</sup> Skolverket, "Slutbetyg i grundskolan - våren 2022" (2022).

bemärkelse innebär den personliga vägledning som studie- och yrkesvägledaren ger i form av vägledningssamtal, både individuellt och i grupp.

I vissa kommuner saknas fortfarande en plan för studie- och yrkesvägledningen. Så sent som 2018 svarade var tredje rektor att hen inte kände till några mål som huvudmannen beslutat om för studie- och yrkesvägledningen. Det åligger politiken att sätta mål för verksamheten, där det behöver vara tydligt att en effektivare kompetensförsörjning är en viktig del av uppdraget. Politiken behöver säkerställa att det finns resurser för att klara uppdraget, begära regelbunden uppföljning och klargöra betydelsen av samverkan med näringslivet för att eleverna ska rustas inför arbetslivet.

Kommunen behöver ha två målbilder för studie- och yrkesvägledningen:

- Unga gör medvetna och informerade utbildnings- och yrkesval.
- Unga väljer bristyrken i högre utsträckning.

### Så bör Studie- och yrkesvägledningen organiseras

Studie- och yrkesvägledningen kan utformas på många olika sätt. Vissa väljer en genomarbetad gemensam plan för skolornas arbete. Andra inrättar en central vägledningseenhet eller har en tydlig metod för hur skolorna själva ska utforma sitt arbete. Det är svårt att peka ut någon utformning som bättre än andra. Men det finns nyckelfaktorer som behöver finnas med oavsett organisatorisk lösning:

- Gemensamma mål för verksamheten. När nämnden, förvaltningen, rektorer, lärare och vägledare har en gemensam bild av vad som ska uppnås blir det mycket lättare att få effekt av arbetet. Det blir ännu starkare om politiken har varit med och fastställt målen och väver in dem i sin styrning och sitt ledarskap.
- Verksamhetsövergripande arbete med att implementera målen. Det är många som behöver involveras för att en bra studie- och yrkesvägledning ska realiseras. En vägledning som sträcker sig bortom den personliga vägledningen förutsätter samverkan mellan studie- och yrkesvägledare, lärare och rektorer. Det förutsätter att alla förstår nyttan, sin roll och värdet av att samverka. Studie- och yrkesvägledning behöver ingå i det systematiska kvalitetsarbetet. Ju mer skolorna är involverade i utformningen, desto större ägarskap kommer verksamheten känna inför att verkställa målen. Det kräver tid, resurser och kompetensutveckling.
- Tydligt ansvar. Studie- och yrkesvägledningen riskerar, liksom andra tvärfunktionella frågor, att landa antingen i fällan där allas ansvar blir ingens ansvar, eller att det ses enbart som studie- och yrkesvägledarens ansvar. Såväl rektors som lärares ansvar för resultaten behöver vara tydligt.
- Metod för F–6-skolor. Vägledningsarbetet behöver ske löpande under grundskolan. Det kan göras på olika sätt, men oavsett hur kommunen organiserar det behöver det säkerställas att arbetet är metodiskt redan under låg- och mellanstadiet.
- Uppföljning. Hårdraget kan man säga att det som mäts är det som görs. Förvaltningen behöver arbeta fram ett sätt att följa upp skolornas arbete och rapportera till nämnden.
- Samverkan med näringslivet. För att eleverna ska få en bra bild av sina framtida karriärmöjligheter behöver det finnas en nära samverkan med det lokala näringslivet kring klassföreläsningar, studiebesök och liknande.

### 3.3.2 Entreprenörskap i skolan

I både grundskolans och gymnasieskolans läroplan framgår att skolan har som uppdrag att arbeta med entreprenörskap. Entreprenörskap i skolan innebär att alla elever ska utveckla kunskaper, förmågor och förhållningssätt som rustar dem för ett föränderligt samhälls- och arbetsliv.

Man pratar fortfarande ofta om att skolan ska göra att ungdomar kan bli anställda. Men inom många yrken är det egna företagandet en vanlig väg till försörjning. Det kan handla om målare, ljudtekniker, klädbutiksägare på nätet, programmerare och mycket annat.

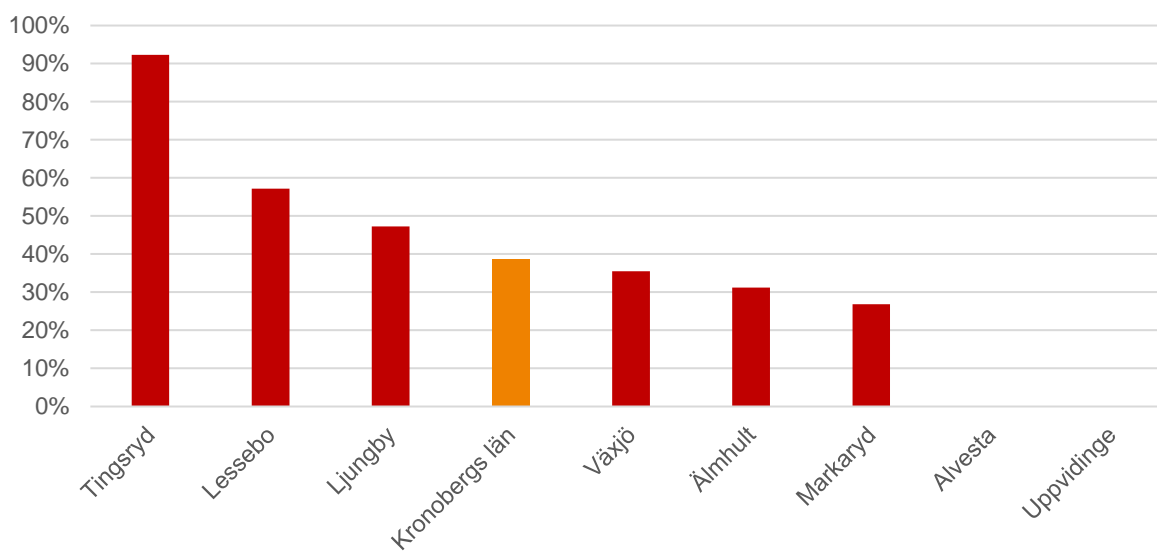
### 3.3.2.1 Ung Företagsamhet

UF-företagande är en utbildning där gymnasieelever under ett år får driva egna företag, med riktiga varor och tjänster och med riktiga pengar. Samtliga UF-företag har en ansvarig UF-lärare som har utbildats av Ung Företagsamhet.

Personer som har drivit ett UF-företag är bättre etablerade på arbetsmarknaden än de som inte har drivit UF-företag. De driver också företag i högre utsträckning än andra och dessa företag har både högre omsättning och fler anställda än företag som drivs av de som inte har bakgrund som UF-företagare. Företagare med utländsk bakgrund anställer i högre grad medarbetare med utländsk bakgrund än andra företagare. UF-företagande kan därför också vara en del i att komma till rätta med det stora utanförskapet och att finna vägar till självförsörjning för fler.

Trots det erbjuds inte alla elever på gymnasieskolan möjligheten att driva UF-företag. Idag driver omkring en tredjedel av alla elever på gymnasiet i Skåne ett UF-företag. Kommunen bör ställa krav på alla gymnasieskolor att erbjuda alla elever möjlighet till UF-företagande.

#### Procentuellt genomslag UF-elever Kronobergs län



Källa: Ung Företagsamhet.

Som kommun bör man ha en strategi för hur man får eleverna att arbeta med entreprenörskap. Ett sätt är att sätta upp tydliga mål för hur många av gymnasieskolans elever som ska driva UF-företag. Inte minst gäller detta för elever som går på gymnasieskolans yrkesprogram som idag har en generellt lägre deltagandefrekvens än de högskoleförberedande programmen.

#### Samverkansavtal med Ung Företagsamhet

Många kommuner ingår samverkansavtal med Ung Företagsamhet. En sådan överenskommelse kan innebära att Ung Företagsamhet åtar sig att arbeta med entreprenörskap och företagsamhet i kommunens grund- och gymnasieskolor, tillhandahålla kostnadsfria läromedel till grundskolan och rapportera om årets verksamhet. Kommunen i sin tur erbjuder ett driftstöd på exempelvis 3 kronor per kommuninvånare.

### 3.3.3 PRAO

Flera undersökningar har genom åren gjorts om hur många yrken unga känner till. Enligt en undersökning från Arbetsförmedlingen framgick att unga kunde räkna upp 10–15 yrken. En undersökning gjord av Yrmis 2009 visar att antalet kan vara så lågt som fem.

För att få mer information om vilka yrken som finns och för att bilda sig en uppfattning om hur det är att verka på en arbetsplats är PRAO en viktig beståndsdel.

Eftersom många branscher är i så stort behov av personal är också PRAO en möjlighet för företagen att locka fler att välja en karriär inom just deras område. Det finns en rad regler förknippade med att ta emot PRAO-elever vilket försvårar för företagen.

Sedan en tid är prao återigen obligatoriskt i högstadiet. Det innebär en utmaning för både skolor och företag. Prao är ett viktigt steg på vägen gällande att knyta ungdomar närmare arbetsmarknaden. Särskilt viktigt är prao för att skapa en bättre förståelse för möjligheterna i de praktiska yrkena.

#### **Kommunen bör tillse att skolan:**

- Arbetar systematiskt med PRAO och att bygga ett nätverk av arbetsgivare, exempelvis genom att delta i företagarträffar.
- Informerar målsman och tydliggöra förväntningar
- Stämmer av och säkerställer formella krav med arbetsgivarna. Tydliggöra förväntningar på arbetsgivaren och informera om vilken elev som kommer (kunskaps- och färdighetsnivå).
- Tillse att PRAO-upplevelsen är integrerad med övriga undervisningen
- Följa upp prao eller praktiken med elever, företag och skolan.

### 3.3.4 Eduna

Dagens unga är morgondagens medarbetare och entreprenörer. Hur de tänker kring sina framtidsval styrs naturligtvis av olika saker; däribland egna intressen och vad de känner till om näringslivet. Det finns till exempel runt 9000 yrken att välja på idag, men många kan bara namnge en bråkdel. Vissa yrken är på väg att bli bristyrken, medan andra inte ens är "uppfunna" än.

Eduna drivs av Svenskt Näringsliv och erbjuder gratis material som kan användas för att föra skola och näringsliv närmare varandra. Material inom naturvetenskap varvas med bland annat estetiska ämnen och hållbart samhällsbyggande – allt för att föra skola och näringsliv närmare varandra.

Mer information finns på [eduna.se](http://eduna.se).

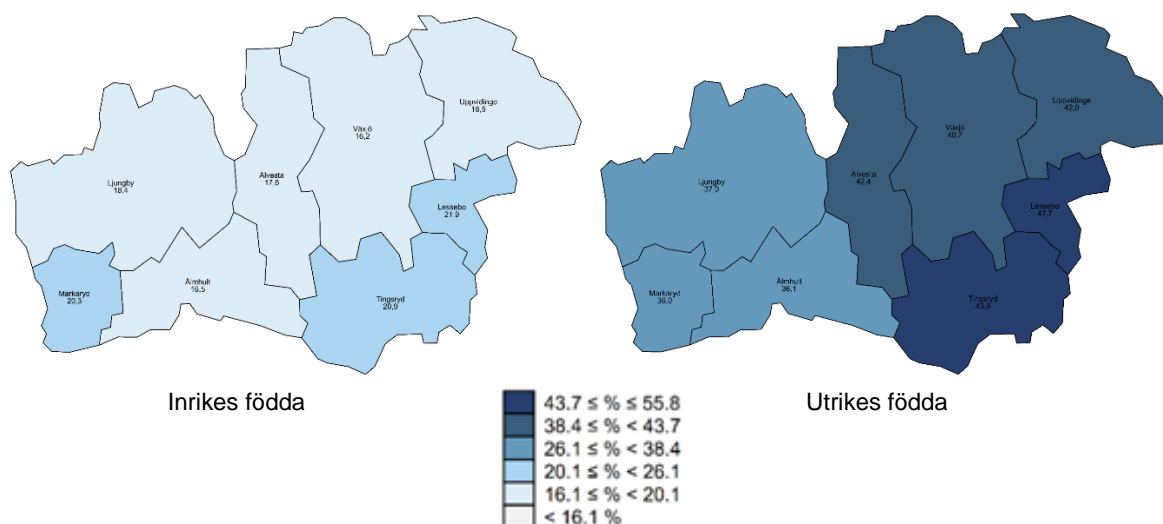
## 4. Självförsörjning

Svenskt Näringsliv har analyserat hur många i arbetsför ålder, exklusive studenter, som försörjer sig själva genom eget arbete i Skåne, samt i vilka grupper problemet är särskilt stort. Vi har också studerat hur många som *inte* är självförsörjande över tid.

Den samhällsekonomiska kostnaden av att försörja personer i arbetsför ålder via ersättningar och bidrag är hög. Dessa resurser har en bättre alternativ användning. De sociala konsekvenserna av långa perioder i utanförskap är omfattande.

År 2021 var 22 857 personer i arbetsför ålder inte självförsörjande i region Kronoberg. Det motsvarar 23 procent av befolkningen i arbetsför ålder i regionen. Denna nivå är i paritet med riket. Av de som inte var självförsörjande år 2021 hade 55 procent inte heller varit självförsörjande något år under de föregående sex åren. Det motsvarar 13 000 personer. I riket är motsvarande andel 53 procent.

**Andelen som inte varit självförsörjande under något år sedan 2016 av de som inte var självförsörjande 2021, inrikes födda och utrikes födda.**



Källa: "Reformer för fler i arbete", Svenskt Näringsliv 2023.

För samhället medför utanförskapet en rad problem. Utanförskap går i arv och får följder inom flera områden – bland annat skolan. Därför behöver fler människor komma i arbete. Då ökar också förutsättningarna för företag att hitta nya medarbetare. När fler jobbar stärks samhällsekonomin. Och fler får chansen att fullt ut vara delaktiga i samhället.

Men det kommer krävas ett stort antal politiska reformer för att fler ska komma i arbete. Många av åtgärderna – så som sänkta kostnader att anställa, sänkt skatt på låga inkomster och införandet av etableringsjobb – måste ske på nationell nivå.

Samtidigt finns det flera viktiga insatser att göra på kommunal nivå. De som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, men som med marginella insatser kan bli självförsörjande. För denna grupp kan yrkesutbildningar, arbetsmarknadspolitiska insatser och reformer för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden vara av stor betydelse.