



# Små hantverksföretags kompetenskompass

En kartläggande förstudie kring hantverkarens  
kompetensbehov i Region Stockholm

2025



STOCKHOLMS  
Hantverksförening



HANTVERKS  
AKADEMIN



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	01
Projektorganisation .....	02
Sammanfattning .....	03
Syfte .....	04
<b>Nuläge och omvärldsanalys</b> .....	06
Kompetensutveckling hos små företag idag .....	06
Digitalisering och digital närvaro .....	07
Omsorgsansvar och diskriminering .....	08
<b>Metod och datainsamling</b> .....	10
Urval och representativitet .....	10
Datainsamling och analysmetoder .....	12
<b>Samverkan och spridning</b> .....	18
<b>Resultat</b> .....	20
Behovsbilden – vad hantverkarna efterfrågar .....	20
Upplevda hinder för kompetensutveckling .....	25
Vägval för framtidens kompetensutveckling .....	25
Branschorganisationers stöd .....	25
Benchmarkanalys .....	36
<b>Sammanfattande analys och rekommendationer</b> .....	39
Kompetensbehov i hantverksföretagen .....	39
Hinder för kompetensutveckling .....	25
Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering .....	25
Former för lärande och erfarenhetsutbyte .....	41
Rekommendation för framtida kompetensutvecklingsinsatser .....	42
Avslutande reflektion .....	43
<b>Källor</b> .....	44
<b>Bilagor</b> .....	45

# Inledning

Hantverksföretag spelar en avgörande roll för Stockholmsregionens näringsliv och kulturarv, men verkar i en tid av stora förändringar. Marknadens utveckling, förändrade konsumtionsmönster, digitalisering och regelverk kring hållbarhet ställer krav på anpassning. Samtidigt saknar små hantverksföretag ofta de resurser och stödstrukturer som krävs för att ta del av relevant kompetensutveckling. Europeiska socialfonden (ESF) har i uppdrag att stärka individers ställning på arbetsmarknaden och bidra till ökad kompetensförsörjning i arbetslivet. Inom detta uppdrag har Hantverksakademien, i samverkan med Stockholms Hantverksförening, genomfört en förstudie för att kartlägga hantverkarens kompetensbehov i regionen. Förstudien baseras på enkäter, fokusgrupper, djupintervjuer med hantverkare i olika branscher, samt en mindre benchmarkanalys. Förstudien ger en samlad bild av nuläget och de behov och hinder som finns kopplade till kompetensutveckling. Rapporten utgör ett kunskapsunderlag och en plattform för framtida insatser. Den kan användas för att utveckla stödformer och kompetenshöjande insatser som bättre svarar mot hantverkarnas verklighet och därigenom bidra till ett mer konkurrenskraftigt, hållbart och inkluderande arbetsliv.

## Vad är en hantverkare?

Det finns en stor bredd av hantverksyrken, som innefattar allt från murare, keramiker och tapetserare till dekormålare, guldsmed och bagare. Många hantverksyrken har rötter långt tillbaka i historien, så som repslagare och sadelmakare, och bär därmed med sig en rik tradition. Samtidigt har flera hantverksyrken utvecklats i takt med tiden och anpassats till nya behov, material och tekniker. Exempelvis har maskörens arbete gått från att skapa teatermasker och peruker för scenen till att omfatta avancerad specialeffektmakeup för film och tv. Det saknas ett heltäckande register över alla hantverksyrken. En anledning är att i SSK (Standard för svensk yrkesklassificering) sprids hantverksyrkena ut i många olika huvud- och underkategorier, vilket gör det svåröverskådligt. Hantverksakademien presenterar en lista på 85 yrken, som även om den inte är heltäckande visar bredden i branschen (se bilaga 1). Det gemensamma för alla hantverksyrken är att arbetet till stor del utförs med händerna och bygger på specialiserad kunskap och erfarenhet. Vissa hantverkare tillhör stora yrkesgrupper, så som snickare, medan andra är verksamma inom så kallade smala hantverksyrken – yrken där ett unikt och kvalificerat kunnande bevaras eller utvecklas. Dessa yrken har ofta stor betydelse för kulturarvet och samhället, men efterfrågan på arbetsmarknaden kan vara begränsad. Hit hör till exempel träbildhuggare eller båtbyggare. Samtidigt som hantverksyrkena spelar en viktig roll i att bevara vår gemensamma historia är de också högst relevanta i vår samtid. Genom att förena tradition med innovation och hållbarhet bidrar hantverkare till att aktualisera och vidareutveckla vårt kulturarv. Det kan innebära att ta fram nya tekniker, använda resurser mer effektivt eller skapa lösningar som möter dagens efterfrågan och samhällsutmaningar.

# Projektorganisation

Förstudien har genomförts av Hantverksakademien, som också är projektägare. Projektgruppen har bestått av projektledare och projektmedarbetare anställda hos Hantverksakademien. Därtill har projektorganisationen tagit stöd av en styrgrupp med representanter från både Hantverksakademien och Stockholms Hantverksförenings styrelse, vilka samtliga representerar olika hantverksyrken.

## Hantverksakademien



**Hilde Altern**

Rektor och projektägare



**Sofia Malmgren**

Projektledare,  
rapportförfattare och  
krukmakare



**Livia Alonso**

Projektmedarbetare,  
analytiker och  
rapportförfattare

## Kontaktuppgifter

För frågor kopplade till rapporten eller allmänna frågor om Hantverksakademien mejla till oss på [info@hantverksakademien.se](mailto:info@hantverksakademien.se).

## Styrgrupp för projektet

### **Karolina Reit**

Kommunikationsansvarig på Hantverksakademien och mönsterformgivare på Norrviva

### **Gustaf Lüning**

Vice ordförande i Stockholms Hantverksförening och ordförande i Stockholms Snickarmästare samt möbelsnickare

### **Vera Theander**

Dekormålare och scenograf

### **Stefan Fritzdorf**

Ordförande i Stockholms Hantverksförening och bagare

### **Li Pamp**

Vd för Hantverkarnas Riksorganisation och Stockholms Hantverksförening

### **Sofia Malmgren**

Projektledare och krukmakare

# Sammanfattning

Under de senaste åren har hantverksföretagens förutsättningar förändrats snabbt. Nya konsumtionsmönster, digitala arbetssätt och ökade krav på hållbarhet påverkar verksamheternas vardag, vilka kompetenser som efterfrågas och hur företagare kan utvecklas i sina yrken. För många små företag, där ägare och utförare ofta är samma person, begränsas möjligheten att ta del av kompetensutveckling av tid, ekonomi och brist på anpassade utbildningsformer.

Denna förstudie, genomförd av Hantverksakademien i samverkan med Stockholms Hantverksförening och finansierad av Europeiska socialfonden, har haft som syfte att kartlägga hantverkarens kompetensutvecklingsbehov i Region Stockholm. Arbetet har utgått från enkätundersökning, fokusgrupper, djupintervjuer samt en jämförande analys av stödstrukturer i Tyskland (Handwerkskammer Flensburg). ESF:s horisontella principer – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering – har integrerats som ett genomgående perspektiv i både insamling och analys.

Resultaten visar ett tydligt mönster. De mest efterfrågade kompetensområdena rör marknadsföring, digital synlighet, försäljning och prissättning, följt av material- och teknikkunskap kopplad till det egna yrket. Brist på tid och resurser är det främsta hindret för kompetensutveckling, men även svårigheter att hitta rätt utbildningar och möjligheter till lärande som kan integreras i vardagen.

I förstudien har det framkommit köns- och åldersrelaterade skillnader. Kvinnor uttrycker ett bredare och större behov av kompetensutveckling än män. För kvinnor är marknadsföring och digital synlighet det mest efterfrågade kompetensbehovet medan det för män är material- och teknikkunskap. Kvinnor rapporterar oftare bristande återhämtning och svårigheter att balansera arbete och privatliv – faktorer som kan påverka möjligheten till utveckling och deltagande i kompetenshöjande insatser. Yngre hantverkare efterfrågar oftare än äldre kunskap inom ekonomi, prissättning och hur man bygger en långsiktigt hållbar verksamhet. Förstudien pekar på att det behövs nya, flexibla former för lärande som kombinerar digital tillgänglighet med praktisk relevans och erfarenhetsutbyte mellan företag.



Träform för glasproduktion av Victor Steen på Fantasilaboratoriet

Ett återkommande önskemål från deltagarna är att kunna delta i korta, direkt användbara insatser och samtidigt utbyta erfarenheter med andra hantverkare. Mot denna bakgrund rekommenderar förstudien att ett kompetensnav etableras för Stockholmsregionens hantverkare. Navet bör utvecklas i nära dialog med målgruppen och bestå av tre kompletterande delar:

- **Digital portal med mikrolärande i fokus** – en plattform med skräddarsydda onlinekurser, mallar och guider inom ekonomi, marknadsföring, hållbarhet och arbetsmiljö. Portalen ska vara lättillgänglig och anpassad för ensamföretagare och små verksamheter.
- **Fysisk mötesplats** – en plats för tematiska träffar och praktiska workshops som bygger vidare på portalens innehåll. Här får hantverkare direkt testa och implementera ny kunskap i sin verksamhet genom samskapande processer.
- **Mentorskap och erfarenhetsutbyte** – ett strukturerat program där etablerade hantverkare, branschaktörer och rådgivare stöttar kollegor och yngre företagare.

Ett sådant kompetensnav skulle sänka trösklarna för deltagande, öka tillgängligheten till relevant kunskap och skapa förutsättningar för ett långsiktigt lärande i branschen. Förslaget bedöms bidra till en mer konkurrenskraftig, hållbar och inkluderande hantverkssektor.



# Syfte

Små hantverksföretag står inför snabba förändringar i marknad, teknik och kundbeteenden – men deras möjligheter att utveckla ny kompetens är ofta begränsade. Denna förstudie har kartlagt och analyserat kompetensutvecklingsbehoven hos hantverksföretagare i Region Stockholm, med särskilt fokus på medlemmar i Stockholms hantverksförening. Målet är att ge en tydlig och fördjupad bild av nuläget, förstå vilka behov och förutsättningar som finns och belysa faktorer som påverkar företagens förmåga att anpassa sig.

Genom en detaljerad kartläggning har förstudien undersökt vilka behov som är mest akuta och hur dessa kan mötas genom framtida åtgärder och projekt. Resultaten ska fungera som kunskapsbas och beslutsunderlag för att utveckla relevanta stödinsatser som är anpassade till småföretagens verklighet.

Studien har utgått från följande övergripande frågeställningar:

***Vilka är de mest akuta kompetensutvecklingsbehoven hos små hantverksföretagare?***

Förstudien ska identifiera vilka områden hantverksföretag behöver stärkas inom – exempelvis digitalisering, hållbarhet, affärsutveckling och andra framtidsutmaningar.

***Hur kan framtida utbildningsinsatser utformas för att möta dessa behov?***

Projektet ska inte bara kartlägga behoven, utan också undersöka möjligheter att utveckla nya former av utbildningar och stödinsatser som passar småföretagens förutsättningar.

***Vilka hinder för kompetensutveckling finns kopplat till jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering?***

Förstudien syftar till att synliggöra om vissa grupper (t.ex. kvinnor, personer med funktionsnedsättning eller utländsk bakgrund) möter särskilda hinder, samt hur dessa hinder kan motverkas i framtida insatser.

***Vilka organisatoriska hinder finns i små hantverksföretag som påverkar individens möjlighet till kompetensutveckling?***

Projektet fokuserar också på strukturella begränsningar – t.ex. brist på tid, resurser eller nätverk – som kan hindra företagare eller anställda från att utvecklas i sitt yrke.

***Hur kan resultaten användas som underlag för framtida projekt?***

En viktig funktion med förstudien är att ta fram en kunskapsbas och konkreta rekommendationer för genomförandeprojekt inom kompetensutveckling.

# Nuläge och omvärldsanalys

Företagen på den svenska arbetsmarknaden består till 96 procent av enmansföretag och så kallade mikroföretag, det vill säga de med färre än 10 anställda.<sup>1</sup> Det är därför avgörande för landets tillväxt att skapa rätt förutsättningar för dessa företag att utvecklas. Snabba tekniska framsteg – såsom tillgång till avancerade digitala verktyg och intåget av AI – sker samtidigt som företag möter ett känsligt omvärldsläge, klimatförändringar som påverkar materialtillgången och ökade hållbarhetskrav. Tillsammans gör detta det nödvändigt att kontinuerligt anpassa och utveckla både verksamhet och kompetens. Men små företag, däribland många hantverksföretag, verkar under förutsättningar där möjligheterna till kompetensutveckling inte alltid är praktiskt genomförbart eller anpassat efter deras behov. Många hantverkare driver egna verksamheter eller arbetar i företag med få anställda, där ansvaret för hantverket kombineras med uppgifter som ekonomi, marknadsföring och kundkontakt. Det gör många gånger att både tid och ekonomiska resurser för kompetensutveckling begränsas.

## Kompetensutveckling hos små företagare idag

Kompetensutveckling i små företag sker ofta mindre strukturerat och utan tydliga strategier för kompetensförsörjning. Istället kompetensutvecklas individer genom informellt och oorganiserat lärande i det dagliga arbetet. I studien *Kompetensförsörjning i små och medelstora företag*<sup>2</sup> framgår att strategiskt och långsiktigt planeringsarbete är vanligare i företag som nått en viss storlek. Små och medelstora företag behöver sällan arbeta lika systematiskt med



Ring av Bakkalian Jewellery AB, guldsmed och fattningsarbeten av Nishan Bakkalian.

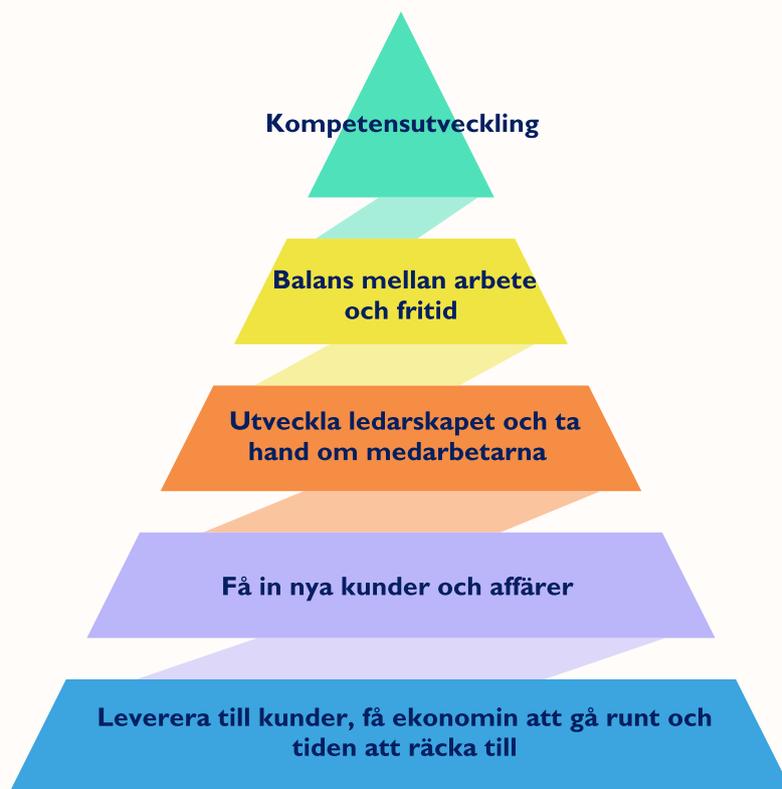
kompetenskartläggningar, eftersom de i mindre omfattning behöver ersätta, vidareutveckla eller nyrekrytera personal. Samtidigt är det viktigt för alla företag att känna till vilken kompetens som finns internt och vilken som behövs – oavsett om kartläggningen görs informellt eller genom ett mer strukturerat arbetssätt. Företagarna illustrerar i sin rapport, *Snacka om effekt*, kompetensbehovets plats genom att använda sig av en behovstrappa (se figur 1 på nästa sida) som visar hur företagens behovshierarki förklaras utifrån att vissa behov kräver företräde framför andra. Det innebär att vissa arbetssätt och resursmässiga förhållanden måste vara på plats innan företaget är redo att fokusera på mer strategiska frågor, såsom digitalisering eller hållbarhet. Just ämnet hållbarhet upplevs ofta som ett abstrakt ämne och ses inte alltid som en direkt nyttoörare av de små företagen själva.<sup>3</sup>

1. Statistiska centralbyrån (SCB), 2024

2. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, 2021

3. Företagarna, 2023a

Figur 1. Företagens behovshierarki. Anpassad från rapporten *Snacka om Effekt*.<sup>3</sup>



Rapporten *Hantverkslyftet*,<sup>4</sup> en förstudie om hantverksföretag i Västsverige, visar att många företagare upplever att befintliga utbildningsinsatser inte är anpassade till deras verklighet. I stället efterfrågas flexibla lösningar som kan kombineras med det dagliga arbetet – ett behov som blir allt tydligare i takt med ökade krav på kunskap inom affärsutveckling, digitalisering och hållbarhet. Utbildningsinsatser behöver utgå från företagets verkliga behov och ge konkret nytta i verksamheten. Många företagare har sin grund i ett yrkeskunnande och utvecklas lättare inom själva yrket än i rollen som företagare – där steget är större men utvecklingen ofta avgörande för företagets överlevnad.<sup>5</sup> Att det finns ett kompetensbehov framkommer också tydligt i en rapport från Tillväxtverket i vilken småföretagare svarar att just kompetensutveckling är den viktigaste åtgärden för att kunna växa.<sup>6</sup>

## Digitalisering och digital närvaro - en särskild utmaning

Digitalisering kan innebära stora möjligheter kopplat till företags tillväxt, men för många hantverksföretag kan det också vara ett område fullt med hinder. Samtidigt finns det all anledning för företagare att satsa på ökad digital närvaro. Enligt den globala betalplattformen Adyens årliga rapport *Retailbarometern 2025* handlade svenskarna för 17,3 miljarder kronor under 2023 på produkter köpta genom sociala medieplattformar.<sup>7</sup> Samtidigt handlade närmare 600 000 svenska konsumenter från de kinesiska lågpristjänsterna Temu och Shein under en referensmånad 2024<sup>8</sup> – plattformar som ofta lyfts som exempel på snabba klick-köp och

4. Företagarna, 2023b  
5. Företagarna, 2023a  
6. Tillväxtverket 2023

7. Ayden, 2024  
8. Svensk Handel, 2024

massproduktion, och kan sägas vara raka motsatsen till små hantverksföretagares produktion. Det finns tecken på att digitalisering och AI-teknik skapar en motrörelse där fler konsumenter söker sig till det genuina och personliga. I Storbritannien rapporterar exempelvis The Guardian<sup>9</sup> att missnöje med industrialiserad konsumtion har ökat intresset för småskaligt hantverk, unika produkter och direktkontakt med producenten – en trend som möjligen också kan ha bäring på svenska förhållanden.

Tillväxtverket visar i sin rapport *Digital mognad – Förutsättningar, möjligheter och hinder för en digital utvecklingsresa i småföretag* att företag i storleksklassen 1-10 anställda har begränsade resurser och få möjligheter att avsätta tid för strategisk utveckling. Ägare och ledning är ofta samma person, vilket gör att det operativa arbetet prioriteras. Digitalisering ses sällan som en naturlig del av affärsutvecklingen, utan hanteras snarare som något som sker vid sidan av det dagliga. Många företagare saknar stöd i hur de ska ta sig an digitala verktyg. Ofta ligger fokus på att förbättra det som redan finns snarare än att tänka nytt. Digitaliseringsinsatser begränsas därför till administrativa förenklingar. Även om många ser att tekniken skulle kunna underlätta, uppfattas det som krångligt, dyrt eller tidskrävande att komma igång. Digitaliseringens fulla potential för att öka konkurrenskraft och långsiktig hållbarhet riskerar därmed att inte tas till vara.<sup>10</sup> Det europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning menar att kompetens inom digitalisering och hållbarhet hänger samman med förändrade marknadskrav, ökad teknikanvändning och nya miljöregler. För många hantverksföretag blir det avgörande att exempelvis kunna kommunicera digitalt med kunder, hantera kemikalier säkert eller förstå cirkulära affärsmodeller för att förbli relevanta och konkurrenskraftiga.<sup>11</sup>

I studien *Hantverkslyftet* framkommer just ett särskilt behov av kompetens inom digitala verktyg för produktion, försäljning och kommunikation. Även affärsutveckling beskrivs som ett område där många företagare känner sig otillräckligt rustade. Det gäller bland annat bokföring, prissättning, budgetering och strategisk planering – faktorer som är avgörande för såväl lönsamhet som långsiktig överlevnad. Hållbarhet och ergonomi lyfts också fram som prioriterade områden, där företagare efterfrågar mer konkret och yrkesnära kunskap.<sup>12</sup>

## Omsorgsansvar och diskriminering påverkar arbetslivets förutsättningar

Arbetsgivaren har ansvar för att alla anställda får ta del av insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring på lika villkor.<sup>13</sup> Det saknas forskning om kompetensutveckling i relation till diskrimineringsgrunder inom gruppen ensamföretagare och mikroföretag. Det saknas även studier om jämlikhet, icke-diskriminering och tillgänglighet

9. The Guardian, 2023

10. Tillväxtverket, 2020

11. Cedefop, 2023

12. Företagarna, 2023b

13. Diskrimineringsombudsmannen [DO], 2024

kopplat till kompetensutveckling inom smala hantverksyrken. Istället får vi blicka ut mot andra branscher. Forskning visar att kvinnor och personer som bryter mot traditionella könsnormer ofta har sämre tillgång till viktiga resurser för kompetensutveckling, som utbildningar, mentorskap och ledarskapsprogram. Den ojämna fördelningen av dessa möjligheter bidrar till att ojämlikheter består och hindrar karriärutvecklingen för underrepresenterade grupper.<sup>14</sup>

Kvinnor och män har olika förutsättningar till återhämtning vilket skulle kunna påverka möjligheten till utveckling i arbetslivet. Jämställdhetsmyndigheten visar i en undersökning att fler kvinnor än män har ett större omsorgsansvar och påverkas negativt av det, både fysiskt och psykiskt vilket bidrar till en ökad oro för framtiden. På arbetsplatsen uppger 40 procent av kvinnorna, jämfört med 15 procent av männen, att de känt sig diskriminerade på grund av sitt kön. Kvinnor ser oftare diskriminering mot kvinnor som ett problem, medan män oftare inte gör det.<sup>15</sup> Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor rapporterar att utrikes födda kvinnor möter flera strukturella hinder så som språkbarriärer, större omsorgsansvar och avsaknad av nätverk, vilket försvårar deltagande i utbildningar.<sup>16</sup>

Även personer med funktionsnedsättning möter hinder i arbetslivet. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) präglas arbetsmarknaden ofta av förväntningar på full arbetsförmåga – att kunna arbeta heltid, hantera alla typer av arbetsuppgifter och anpassa sig till flexibel schemaläggning och nya situationer. Sådana krav kan innebära svårigheter inte bara för personer med fysiska funktionsnedsättningar, utan också för dem med neuropsykiatriska eller psykiska diagnoser. Av de anmälningar som inkommer till DO handlar den största andelen om diskriminering inom samhällsområdena arbetsliv, utbildning samt varor och tjänster. Av personer med funktionsnedsättning i åldrarna 16–64 år anger 32 procent att de någon gång har utsatts för diskriminering i arbetslivet.

Åldersdiskriminering i arbetslivet är ytterligare en diskriminering som förekommer kopplat till hög eller låg ålder. Personer under 30 år och kvinnor uppger i högre grad än andra att de är utsatta för diskriminering på arbetsplatser.<sup>17</sup>

Sammantaget tyder både myndighetsdata och branschstudier på att dagens alternativ till kompetensutveckling inte möter alla företagares förutsättningar. Det gäller såväl innehåll och format som tillgänglighet över kön, funktionsvariation och bakgrund. Detta försvårar kompetensförsörjningen i en bransch där företagets framtid ofta vilar på enskilda individers kompetens och hälsa.

14. Dagunduro, Ajuwon, Ediae & Chikwe, 2024

15. Jämställdhetsmyndigheten, 2022

16. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, 2021

17. DO, 2024

# Metod och datainsamling

## Urval och representativitet

Förstudiens målgrupp består av företagare i Stockholmsregionen inom smala hantverksyrken och som innehar ett aktivt medlemskap i Stockholms Hantverksförening. Valet av denna avgränsning baseras på tillgänglighet och representativitet för den typ av småföretagare som förstudien syftar till att kartlägga. Stockholms Hantverksförening representerar en bred variation av traditionella och moderna hantverksyrken, från enskilda företagare till mindre företag med få anställda, vilket ger en god spridning av den typ av kompetensutmaningar som är relevanta för hantverkssektorn.

Medan urvalet ger en god representation av hantverksyrken i Stockholm, finns begränsningar som påverkar resultatets generaliserbarhet. En sådan begränsning är att andelen med utländsk bakgrund är lägre än i befolkningen generellt. Endast 7,8 procent av hantverkarna svarade i enkäten att de är födda i ett annat land än Sverige eller har två föräldrar som är födda i ett annat land än Sverige. Detta i jämförelse med 37 procent i hela Stockholms län.<sup>18</sup> Hur fördelningen är inom smala hantverksyrken finns inte tillgängligt men det är rimligt att anta att sammansättningen bland respondenterna eller sammansättningen hos urvalet inte är representativt för gruppen hantverkare med utländsk bakgrund då den torde vara större. Konsekvensen är att deras specifika kompetensbehov och utmaningar kan vara underrepresenterade i förstudiens resultat.

Det saknas branschspecifika data om andelen hantverkare med funktionsnedsättningar, men jämfört med allmänna befolkningsdata är andelen respondenter som uppgett funktionsnedsättning låg i vår enkät. Endast 4 procent av respondenterna har angett i enkäten att de har en funktionsnedsättning. Det finns inget register i Sverige över antalet personer med funktionsnedsättning utan den statistik som finns kommer från olika undersökningar. Andelen personer med funktionsnedsättning varierar från cirka 10 procent till över 30 procent.<sup>19</sup> Variationen beror på hur frågan är formulerad i undersökningen, hur gruppen definieras och hur undersökningen genomförs. Det är troligt att gruppen är underrepresenterad i denna förstudie. Det kan bero på att förstudiens spridningskanaler inte har nått denna grupp, att gruppen i lägre omfattning valt att svara på enkäten, alternativt att de är underrepresenterade bland föreningens medlemmar eller i branschen. I båda fall innebär det en begränsning och bör beaktas vid tolkning av resultat kopplade till tillgänglighet och hinder. Dessutom utgörs de 4% som uppger funktionsnedsättning endast av 7 individer, vilket gör att resultaten lika gärna kan spegla individuella omständigheter. I de kvalitativa datainsamlingsmetoderna, vilket varit intervjuer och fokusgrupper, har det funnits begränsade möjligheter att fördjupa frågor kring funktionsnedsättningar. Andelen yngre respondenter är också låg i förhållande till behovet av att belysa kompetensförsörjning för framtiden. Det skulle kunna förklaras av att Stockholms

18. Statistiska centralbyrån [SCB], 2024

19. Myndigheten för delaktighet, 2022

Hantverksförenings medlemsbas har en stor andel etablerade och ofta äldre företagare. Konsekvensen är att yngre hantverkarens specifika behov och perspektiv kan vara underrepresenterade i resultatet från enkäten – det har dock kompenseras för genom intervjuer med yngre hantverkare. Vi har även gjort en viktning där respondenterna har delats in i två åldersgrupper:  $\leq 45$  år och  $\geq 46$  år. De som inte angett ålder har exkluderats. I viktningen har båda grupperna tilldelats lika tyngd för att synliggöra om resultatet förändras.

Eftersom syftet med denna förstudie är att identifiera kompetensbehov som kan påverkas i ett framtida genomförandeprojekt, analyserar vi inte samhällsperspektiv eller arbetsmarknadsfrågor av strukturell karaktär – såsom skatteregler, socialförsäkringar eller andra systemfrågor – då dessa ligger utanför projektets direkta påverkansområde. Fokus ligger istället på faktorer som de små hantverksföretagen själva kan utveckla, eller där branschaktörer och utbildningssamordnare kan bidra med konkreta insatser.



## Datainsamling och analysmetoder

Datainsamlingen genomfördes med en metodtriangulering bestående av enkätundersökning, fokusgrupper och djupintervjuer för att säkerställa en bred och djupgående kartläggning av kompetensbehoven hos hantverksföretagare i Stockholmsregionen.

### Enkätundersökning

En webbaserad enkät skickades till samtliga företagsmedlemmar i Stockholms Hantverksförening. Innan det ordinarie utskicket genomfördes ett pilotutskick till sju utvalda hantverkare för att identifiera eventuella oklarheter i innehållet och samla in feedback. Därefter gjordes en del justeringar och tillägg inför det slutliga utskicket. Enkäten skickades med e-post och information spreds via nyhetsutskick, sociala medier och Stockholms Hantverksförenings och Hantverksakademins hemsidor under mars och april 2025. Enkäten bestod av tre delar: arbetsmiljö, kompetensbehov och bakgrundsfrågor, och tog cirka 10-20 minuter att besvara. Totalt nådde vi ut till 335 individer, varav 178 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 53 procent. Svarsfrekvensen gäller bruttodeltagande; enstaka frågor kan ha lägre svarsfrekvens eftersom alla frågor var frivilliga. Vi har inte genomfört en detaljerad bortfallsanalys, men vi bedömer att bortfallet sannolikt beror på bristande tid eller bristande intresse för enkätundersökningar hos mottagarna. Vidare är orsaken sannolikt också att en del av hantverkarna inte har uppmärksammat e-postmeddelandet eller fått det levererat till sin spamkorg. Vi kan inte utesluta att resultaten påverkas av systematiska skillnader mellan de som valt att delta och de som valt att avstå. Enkäten innehöll både fasta svarsalternativ och möjlighet till fritextkommentarer i syfte att fånga nyanser och synpunkter utöver de fördefinierade alternativen. Samtliga frågor var frivilliga att besvara och respondenterna kunde backa i formuläret vid behov. Undersökningen genomfördes i enlighet med GDPR och var helt anonym.

### Fokusgrupper

Två fokusgrupper genomfördes med totalt 14 deltagare (3 män och 11 kvinnor) som representerade hantverksyrkena silversmed, guldsmed, stuckatör, tapetserare, konstinramare, brodyr- och textilhantverkare, smyckeskonstnär, keramiker, herrskräddare och finsnickare. Eftersom deltagandet byggde på frivillig anmälan kunde vi inte påverka eller säkerställa en jämn könsfördelning i grupperna. Syftet med fokusgrupperna har varit att låta hantverkare komma till tals i frågor som påverkar deras arbetsliv. Metoden valdes för sin styrka att fånga den kollektiva dynamiken i en gruppdiskussion, vilket kompletterar både enkätens bredd och djupintervjuerna. Genom att deltagarna lyssnar på och bygger vidare på varandras erfarenheter blir det möjligt att synliggöra frågor, ståndpunkter och nyanser som annars kan förbli osagda i enskilda intervjuer.<sup>19</sup> Diskussionerna utgick från fem teman: hållbarhet, samverkan,

19. Se till exempel Klingberg & Hallberg, 2021

digitalisering, ekonomi och försäljning. Alla medlemmar i Stockholms Hantverksförening erbjöds möjlighet att delta via inbjudningar per e-post, telefonsamtal, information på föreningens webbplats samt inlägg i sociala medier. Eftersom fokusgrupperna hölls fysiskt vid bestämda tidpunkter var det för vissa svårt att avsätta tid för medverkan. De som visade intresse men inte hade möjlighet att delta erbjöds i stället en individuell intervju vid en tid och i en form som bättre passade deras förutsättningar. Varje fokusgrupp leddes av två personer: en moderator som ansvarade för att styra samtalet och en observatör med uppgift att löpande anteckna samtalens innehåll. Samtalen varade i cirka 120 minuter och genomfördes i Hantverksakademins lokaler i Stockholm. Samtliga deltagare informerades om syfte och konfidentialitet innan diskussionerna påbörjades. För att skapa en trygg och öppen atmosfär valde vi att inte spela in diskussionerna, utan förlitade oss istället på detaljerade anteckningar.



*På bild: Två av deltagarna på en av fokusgruppsträffarna. Tv. Tove Knuts, smyckeskonstnär. Th. Ingrid Unsöld, keramiker.*

## Djupintervjuer med hantverkare

Djupintervjuer genomfördes som ett komplement till enkäten och fokusgrupperna för att fördjupa förståelsen av enskilda hantverkares upplevelser kopplat till kompetens-utvecklingsbehov. Urvalet bestod av medlemmar i Stockholms Hantverksförening. Samtliga medlemmar bjöds in att medverka genom e-postutskick, information på hemsidan samt i sociala medier. Därtill tillfrågades personligen de medlemmar som uttryckt intresse för att delta i fokusgrupper men haft svårt att avsätta tid, eller som identifierats genom specifika yrkesinriktningar för att få en så stor bredd som möjligt. Totalt intervjuades tolv personer, varav hälften kvinnor och hälften män. Intervjuerna genomfördes med en kvalitativ metodansats för att fånga både individuella och delade erfarenheter. Intervjuerna genomfördes digitalt eller fysiskt och varade mellan 45 och 70 minuter. För att fånga deltagarnas egna erfarenheter var intervjuerna semistrukturerade utifrån ett antal teman med öppna frågor. För att säkerställa en tillförlitlig analys spelades intervjuerna in och transkriberades med samtycke från samtliga deltagare. Materialet har, enligt praxis, kodats och analyserats tematiskt, där återkommande begrepp, uttryck och förslag identifierades och sorterades in under huvudteman kopplade till förstudien.<sup>20</sup> Citaten i rapporten är exempel på typiska resonemang och syftar till att illustrera de mönster som framkommit.



Fåtöljer av tapetserare Siri Bengtsson på Atelier Natica Tapetseri.



Väska av Joel Lundblad, väsk- och sadelmakare på Norr läder.

20. Se till exempel Alvehus, 2022

## Branschorganisationer – intervjuer och skrivbordsundersökning

För att få en förståelse för vilket kompetensutvecklande stöd som hantverkare idag får genom branschorganisationer har vi genomfört intervjuer med två stycken; Tapetserarmästarna och Stockholms Snickarmästareförening. Därtill har vi i förstudien gjort en enklare skrivbordsundersökning där vi granskat det utbud av kompetensstöd som branschorganisationerna anknutna till Hantverkarnas Riksförbund erbjuder hantverkare i Stockholm.

### Benchmarkanalys

Som ett komplement till enkäten, fokusgrupperna och djupintervjuerna genomfördes även en benchmarkanalys. Syftet var att få en jämförande bild av hur kompetensutvecklings- och stödstrukturer organiseras i andra länder, och att identifiera lärdomar som kan vara relevanta för små hantverksföretag i Sverige. Förstudien har därför studerat Handwerkskammer Flensburg (HWK) i Tyskland, en medlemsorganisation med ansvar för yrkesutbildning, rådgivning och representation av hantverksföretag i regionen. Analysen baserades på dokumentstudier samt erfarenhetsutbyte med representanter från HWK. Resultatet av benchmarkanalysen redovisas i ett separat avsnitt i rapporten.



Inramningar av Jannike Simonsson på Ramverket & Co

### Jämställdhetsintegrering

Förstudien har arbetat aktivt med att jämställdhetsintegrera insamlingen av kvalitativ och kvantitativ data. Med jämställdhetsintegrering avses att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar hela processen, snarare än att behandlas som ett separat moment. I praktiken har det inneburit att:

- både kvinnor och män har varit representerade bland deltagarna,
- frågorna har formulerats så att de fångar upp könsspecifika erfarenheter, behov och hinder,
- resultaten har analyserats med fokus på skillnader och likheter mellan könen,
- syftet har varit att synliggöra och förstå hur kön påverkar behov, möjligheter och hinder kopplade till kompetensutveckling för små hantverksföretag i Stockholm.

## Icke-diskriminering

Förstudien har haft ett genomgående fokus på icke-diskriminering, i linje med ESF-rådets krav att främja lika rättigheter och möjligheter för alla – oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med icke-diskriminering har integrerats i alla faser av förstudien, från planering till genomförande och analys.

### Metod och genomförande

- Urvalet till enkäter, intervjuer och fokusgrupper har präglats av en medveten strävan efter mångfald, för att fånga olika erfarenheter och perspektiv inom hantverksföretagen.
- Informationsmaterial har utformats med ett inkluderande språk, fritt från stereotypa uttryck och normerande antaganden.
- Intervjuer och fokusgrupper har genomförts med ett normmedvetet förhållningssätt där alla deltagare bemötts respektfullt och på lika villkor. Möjlighet att delta anonymt har erbjudits för att öka tryggheten. Deltagarna har fått dom horisontella principerna beskrivna i en presentation samt fått utskrivet på papper vad dessa innebär.
- Trygg miljö har varit en prioritet – både fysiskt och socialt – där deltagare uppmuntrats att uttrycka sina upplevelser fritt utan rädsla för diskriminering eller fördomar. I fokusgrupperna fanns förhållningsregler som just beskriver detta.

### Innehållsligt fokus

- Frågor har utformats för att synliggöra om och hur diskriminerande strukturer påverkar möjligheterna till kompetensutveckling inom hantverkssektorn.
- Vi har särskilt undersökt om det finns hinder kopplade till kön, ålder eller etnicitet som påverkar personers möjligheter att kompetensutveckla sig.

### Analys

- Analysen har genomförts med ett intersektionellt perspektiv där olika diskrimineringsgrunder beaktats i relation till varandra.
- Resultaten har problematiserats utifrån strukturella ojämlikheter, snarare än att lägga ansvar på individen.

## Tillgänglighetsprincipen

Förstudien har utgått från tillgänglighetsprincipen enligt ESF-rådets krav, med målsättningen att säkerställa att alla personer – oavsett funktionsförmåga – har haft möjlighet att delta i och bidra till kartläggningen av kompetensutvecklingsbehov hos små hantverksföretag i Stockholm. Tillgängligheten har beaktats i såväl planering som genomförande av enkäter, intervjuer och fokusgrupper.

## Enkät

- Enkäten har utformats i ett digitalt format som är förenligt med riktlinjerna för digital tillgänglighet (WCAG 2.1). Exempelvis har vi undvikit frågetyper och inställningar som kan försvåra för användare med skärmläsare, såsom matrisfrågor med dropdown-menyer eller tvingande rangordning. Vi har också säkerställt att alla frågor har tydliga svarsalternativ samt möjlighet till fritextkommentarer.
- Begrepp som kan upplevas mångtydiga eller tekniska, såsom *diskriminering*, *funktionsnedsättning* och *kompetensbehov*, har förklarats i enkäten för att underlätta förståelsen och säkerställa att alla respondenter kan ta ställning på lika villkor.
- Enkäten har varit möjlig att besvara via dator, surfplatta eller mobil, och har kunnat läsas upp med skärmläsare.
- Deltagarna har även haft möjlighet att få enkäten i pappersformat vid behov.

## Intervjuer

- Intervjuer har genomförts i tillgängliga lokaler med god fysisk åtkomst, inklusive hiss, ramp och tillgång till anpassade toaletter.
- Intervjuer har också erbjudits digitalt via tillgängliga plattformar, vilket möjliggjort deltagande för personer som har svårigheter att ta sig till en fysisk plats.
- Det har erbjudits att intervjuaren kommer till den deltagandes arbetsplats för att möjliggöra deltagande.

## Fokusgrupper

- Fokusgrupper har planerats och genomförts med hänsyn till fysisk, kommunikativ och kognitiv tillgänglighet.
- Mötena har hållits i lokaler med god tillgänglighet.
- Pauser har erbjudits för att möjliggöra deltagande för alla.
- Deltagarna fick efter första tillfället möjligheter att ge sina synpunkter på format och innehåll utifrån bland annat ett tillgänglighetsperspektiv för att vi som arrangörer skulle ha chansen att ta till oss eventuella synpunkter till nästa tillfälle.

## Samverkan och spridning

En central del i förstudien har varit att etablera god samverkan mellan branschaktörer och andra relevanta parter, både för att sprida resultatet av förstudien och för att identifiera potentiella synergier inför ett eventuellt genomförandeprojekt.

### SPOK (samtida produktion och konsumtion)

Möte har hållits med Anna Gudmundsdottir, projektledare för SPOK, där förstudien presenterades och erfarenheter samt kontakter utbyttes. Kort därefter genomförde SPOK ett samarbete med Stockholms Hantverksförening i form av ett matchningsprojekt mellan formgivare och hantverkare. Detta visar på tydliga synergier och möjligheter till fortsatt kunskaps- och erfarenhetsutbyte genom spridning av rapporten och gemensamma nätverk. Förstudien har under arbetets gång aktivt sökt samverkan med aktörer som verkar i gränslandet mellan design, hantverk och produktion. Genom kontakten med SPOK som är en plattform för samtida produktion och konsumtion, har viktiga kopplingar identifierats mellan hantverkskompetens, lokalt näringsliv och kreativa näringar. Samarbetet har stärkt förståelsen för hur hantverkarnas kunskap kan bidra till mer hållbara och lokalt förankrade produktionskedjor, samt hur design- och hantverksområdena tillsammans kan driva innovation.

### Socialförvaltningen – strategi och utveckling

Förstudien har haft återkommande dialog med projektledare vid Socialförvaltningen för att diskutera frågor och utmaningar som uppstått under arbetets gång. Rapporten har delats som underlag för fortsatt spridning och utvecklingsarbete.

### SvIFF Sveriges internationella företagarförening

I dialog med ordföranden i SvIFF, Hans Hallengren har flera möjliga synergier identifierats, vilka kan utvecklas vidare i ett framtida genomförandeprojekt. Rapporten delas som underlag för fortsatt diskussion och samarbete.

### Besökskraft Stockholmsregionen

Kontakt har etablerats med Marie Lorenius, tillväxtstrateg och projektledare inom utveckling och regionplanering. Projektet Besökskraft syftar till att stärka Stockholmsregionens attraktionskraft genom att utveckla besöksnäringen i samverkan med näringsliv, kommuner och kulturaktörer. Här finns tydliga synergier med förstudien, då hantverksyrken och det immateriella kulturarvet är viktiga komponenter för både turism och regional identitet. En samverkan skulle kunna innebära gemensamma satsningar på att synliggöra hantverk som upplevelsebaserad näring, stärka marknadsföring av lokala hantverkare och utveckla modeller för kulturdriven tillväxt.

## Arbetsmarknadsförvaltningen – kompetensförsörjning och utveckling

Förstudien har även haft dialog med Anna-Karin Florén, strateg för vuxenutbildning inom Stockholms stads verksamhetsområde Kompetensförsörjning och utveckling. Här finns potential för synergier kring livslångt lärande och kompetensutveckling för hantverkare. Genom kopplingar till vuxenutbildning kan skräddarsydda kurser eller moduler utformas för att möta de behov som identifierats i förstudien, exempelvis inom digitalisering, hållbarhet och affärsutveckling. En sådan samverkan skulle kunna stärka både arbetsmarknadsinsatser och möjligheterna för hantverksföretagare att utveckla sin konkurrenskraft.

” Intresset för hantverk ökar, inte minst i takt med den gröna omställningen och ett växande fokus på cirkulär ekonomi och återbruk. För att små företagare ska kunna utvecklas och möta marknadens behov krävs samverkan mellan aktörer som erbjuder kompetenshöjande stöd.

### **Anna-Karin Florén**

Strateg på Stockholms stad  
Vuxenutbildning



## Företagarna

Förstudien har etablerat kontakt med Företagarna genom Pontus Järleskog, regionschef i Företagarna Stockholm stad och Mälardalen, rapporten delas för att skapa förutsättningar för framtida samverkan. En möjlig synergi inför ett kommande genomförandeprojekt är att genom Företagarnas nätverk sprida kunskap om hantverksföretagens särskilda villkor och behov, samt att tillsammans utveckla riktade insatser för småföretagare. Företagarna har bred erfarenhet av att skapa interaktiva forum, medlemsmöten och rådgivningsinsatser, vilket skulle kunna kombineras med Hantverksföreningens och Hantverksakademin's branschspecifika kompetens. En sådan samverkan skulle kunna leda till gemensamma utbildningsaktiviteter, erfarenhetsutbyte mellan olika branscher och en starkare representation av hantverksföretag i det regionala näringslivsfrämjandet. Samarbetet kan även bidra till att sprida resultatet från förstudien till en större målgrupp av småföretagare och beslutsfattare, och därmed skapa en bredare förankring för framtida insatser inom kompetensutveckling och hållbart företagande.

# Resultat

Avsnittet sammanfattar resultaten och syftar till att besvara de frågeställningar som ligger till grund för förstudien. Resultatdelen är uppbyggd i fem avsnitt:

- Behovsbilden – vad hantverkarna själva efterfrågar
- Upplevda hinder för kompetensutveckling
- Vägval för framtidens kompetensutveckling
- Branschorganisationers stöd till hantverkare i Region Stockholm
- Benchmarkanalys – organisering av stöd till hantverksföretag i Tyskland och Sverige

De horisontella principerna – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering – beaktas löpande i analysen och vävs in i resultatbeskrivningen.

## Behovsbilden – vad hantverkarna efterfrågar

För att kartlägga kompetensbehoven har hantverkarna genom enkäten fått ange inom vilka områden de upplever att det finns brist på kunskap eller färdigheter i den egna verksamheten idag – för att därefter besvara hur de upplever att det påverkar verksamheten. Frågorna i enkäten kopplade till kompetensbehov svarar på frågan om vad hantverkarna själva ser som en brist eller ett behov – bilden vi får är alltså det upplevda kompetensbehovet.

### Från hantverk till kund

Resultatet från enkäten visar att det mest utbredda kompetensbehovet finns inom marknadsföring och digital synlighet, där nära hälften (43 %, se figur 2.) uppger ett kompetensutvecklingsbehov. I både djupintervjuer och fokusgrupper framkommer särskilt en insikt om att sociala medier är viktigt för att synas, men att det är en utmaning att hinna uppdatera, ta bra bilder och skapa material som faktiskt når fram till nya kunder. Särskilt pratar hantverkarna om Instagram som ett verktyg man upplever som viktigt att lära sig. Flera nämner att det är en möjlighet att på ett tilltalande sätt visa upp hur hantverket görs i praktiken – vilket är ett sätt att både sälja sitt hantverk och skapa förståelse för själva hantverket. Många vill utvecklas för att kunna använda sociala kanaler mer effektivt. Samtidigt framträder marknadsföring och digital synlighet som ett motvilligt men nödvändigt kompetensområde då flera nämner att de önskar att de slapp hålla på med det som inte är hantverket som sådant.

*”Ekonomi, marknadsföring och försäljning är alltid svårt, jobbigt och tråkigt. Materialkunskap är däremot kul att utvecklas inom och det är en stor del i mitt arbete, att utforska materialet.” – kvinna, fritextsvar från enkät*

På en fråga om vilka utmaningar man har stött på kopplat till verksamheten svarar 34 procent (bilaga 2, figur 1) att de upplever en utmaning med att nå ut till nya kunder vilket överensstämmer med kompetensbehovet just inom samma område. Samtidigt som en stor andel av hantverkarna uppger kompetensutvecklingsbehov inom marknadsföring och digital synlighet, uppger en mindre andel, 20 procent, att de saknar digitala verktyg (bilaga 2, figur 2). Även material- och teknikkunskap kopplat till det egna hantverket (37 %) samt försäljning, inklusive prissättning och nykundsbearbetning (35 %) framträder som önskvärda kompetensutvecklingsområden. Under både fokusgrupper och djupintervjuer beskriver hantverkarna att prissättning är svårt – det handlar både om osäkerhet kring timpriser och om hur man på ett tydligt sätt kan förklara för kunder varför ett hantverk kostar som det gör.

*”Det är svårt att hitta en balans mellan tid och pris... man tjänar ofta mindre än man borde.” – kvinna, djupintervju*

Flera hantverkare nämner också i intervjuer och under fokusgrupper att konkurrens från massproduktion är ett kännbart problem och att det finns en önskan om att kunderna ska förstå värdet av hantverket.

*”Det är en utmaning att få kunder att förstå skillnaden mellan gediget hantverk och enklare importprodukter.” – man, fritextsvar från enkät*

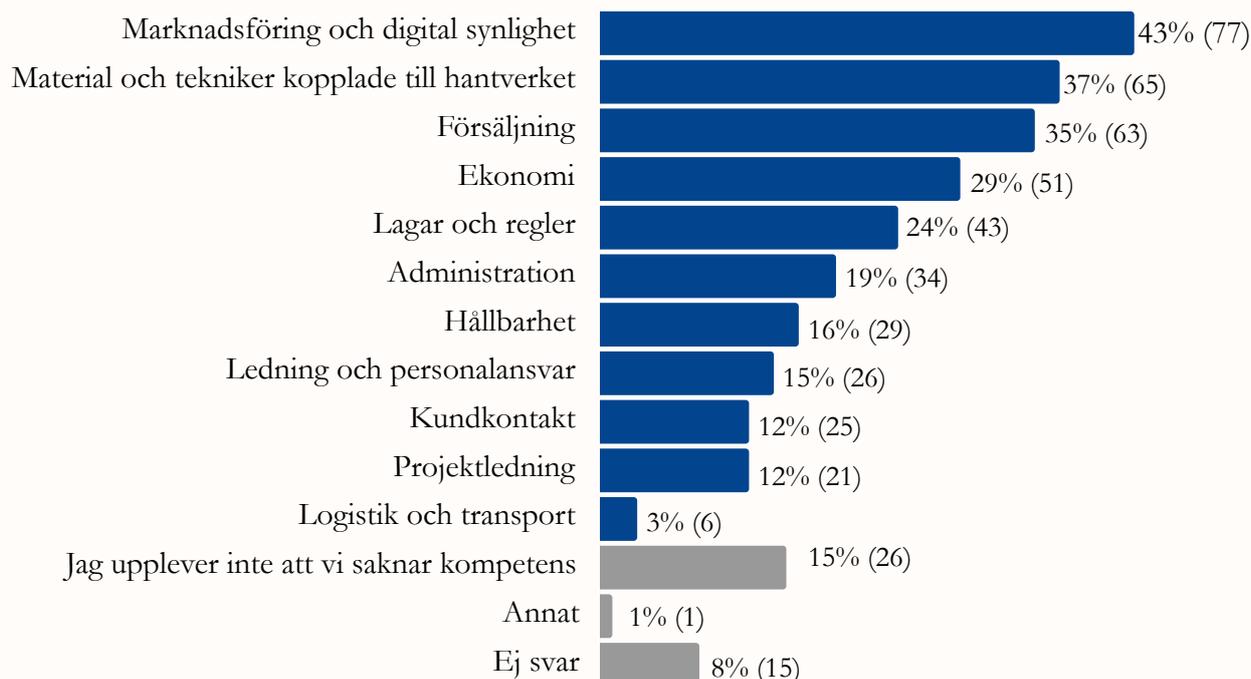
Ytterligare områden med relativt hög andel svar är ekonomi (29 %) och lagar och regler (24 %), vilket tyder på att hantverkarna i förstudien efterfrågar stöd även i affärsmässiga och administrativa delar av företagandet. I djupintervjuer och i fokusgrupper lyfts administration och ekonomi fram som en tung del av vardagen, där bokföring och fakturering tar oproportionerligt mycket tid.

*”Sköter fakturering och bokföring själv och upplever att jag gör det krångligare än det behöver vara. Men hinner inte lära mig det nya effektiva sättet fast jag vet att det då kommer gå.” – kvinna, fritextsvar från enkät*

Att 15 procent inte uppger något kompetensbehov skulle delvis kunna förklaras av att majoriteten av dessa är över 50 år, med en tydlig koncentration i gruppen 60–69 år. Dessa företagare kan antingen nyligen ha gått i pension eller närmar sig pension och planerar därför inte någon vidare utveckling eller expansion av verksamheten. Endast 16 procent av respondenterna i enkäten säger att de har behov av ytterligare kunskap eller kompetens inom området hållbarhet. I intervjuerna är hållbarhet inte ett genomgående tema som hantverkarna väljer att ta upp, men vissa branscher – som smyckes- och metallhantverk – lyfter återbruk av material och krav på spårbarhet som självklara delar av hantverket.

Figur 2. Andel hantverkare som uppgett behov av ytterligare kunskap eller kompetens inom olika områden. På frågan svarade 163 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter. Flera svar var möjliga.

**Finns det områden inom din verksamhet där du ser behov av ytterligare kunskap eller kompetens?**



Yngre svarande är underrepresenterade i urvalet och bland respondenterna. Detta väcker frågan om resultatet hade sett annorlunda ut om fler yngre hade svarat på enkäten. Vid en viktning framträder dock samma mönster: marknadsföring och digital synlighet, försäljning samt material och tekniker är fortsatt de tre kompetensområden som flest hantverkare uppger sig behöva ökad kompetens inom (bilaga 2, figur 3).

Djupintervjuer styrker bilden av att marknadsföring är en utmaning i båda åldersgrupper. Däremot visar enkätsvaren att det är sju procentenheter fler i den yngre gruppen som ser ett behov kring ämnet lagar och regler. Även ekonomi, projektledning och personalansvar är ett större behov hos yngre. I djupintervjuer beskriver unga vuxna ett behov av mer kompetens kring hur man kan skapa en inkomst som går att leva på, samtidigt som företaget blir långsiktigt ekonomiskt hållbart. De efterfrågar också stöd i företagares vardagsekonomi – till exempel bättre förståelse för ekonomiska begrepp, rapporter och nyckeltal.

När det kommer till kön finns en tydlig skillnad mellan hur män respektive kvinnor svarar på frågan kring vilka kompetensutvecklingsbehov de har i verksamheten. Bland kvinnor är det vanligaste kompetensutvecklingsbehovet marknadsföring och digital synlighet medan män istället uppger material och tekniker.

De fyra vanligaste kompetensbehoven för respektive kön, uttryckt som andel av alla kvinnor och andel av alla män som svarat på frågan,<sup>21</sup> är följande:

Kvinnor:

- **Marknadsföring och digital synlighet – 61 %**
- Försäljning – 52 %
- Material och tekniker – 43 %
- Ekonomi – 34%

Män:

- **Material och tekniker – 38 %**
- Marknadsföring och digital synlighet – 30 %
- Lagar och regler – 28 %
- Ekonomi – 28 %

Resultaten visar att kvinnors upplevda kompetensbehov också varierar med ålder.<sup>22</sup> Kvinnor upp till 45 år anger bredare och högre kompetensbehov än de som är äldre som i högre grad fokuserar på specifika områden. Hos båda grupperna är marknadsföring och försäljning det område som flest anger.



Damskräddare Klara Andersson på Ateljé Euridike.

21. Procentandelen är beräknad på dem som svarat på frågan om könstillhörighet, vilket var 86 kvinnor och 70 män. Ingen person uppgav alternativet "annat" och 22 personer valde att inte svara på frågan om könstillhörighet.

22. Gränsen vid 45 år är vald för att belysa skillnader mellan yngre och äldre företagare, även om urvalet är ojämnt fördelat med en mindre andel yngre respondenter (20%).

## Kompetensbrist riskerar att bli en bromskloss för tillväxt

Av dem som uppger att de har ett kompetensbehov menar 47 procent (se figur 3) att det försvårar möjligheterna att utveckla företaget och växa. Samtidigt anger 43 procent att arbetsuppgifter tar längre tid, vilket minskar tiden för kärnverksamheten, och 35 procent att de går miste om kunder eller uppdrag.

*“Det är en stor stress i att få ekonomin att gå ihop. Många arbetstimmar per projekt som inte kan faktureras.”*  
– kvinna, fritextsvar från enkät

Bland dem som fått frågan och även uppgett sitt kön (129 individer), framkommer följande bild:

### **Kvinnor anger oftare än män**

- Det är svårt att utveckla företaget och växa: **58 procent av kvinnorna** (44 av 76) jämfört med 30 procent av männen (16 av 53).
- Vi går miste om kunder eller uppdrag: **41 procent av kvinnorna** (31 av 76) jämfört med 25 procent av männen (13 av 53).
- Påverkan på arbetsmiljö eller trivsel: **11 procent av kvinnorna** (8 av 76) jämfört med 8 procent av männen (4 av 53).

### **Män anger oftare än kvinnor**

- Det blir lättare att göra fel eller tappa kvalitet: **21 procent av männen** (11 av 53) jämfört med 14 procent av kvinnorna (11 av 76).
- Vi som jobbar får en högre arbetsbelastning: **28 procent av männen** (15 av 53) jämfört med 25 procent av kvinnorna (19 av 76).

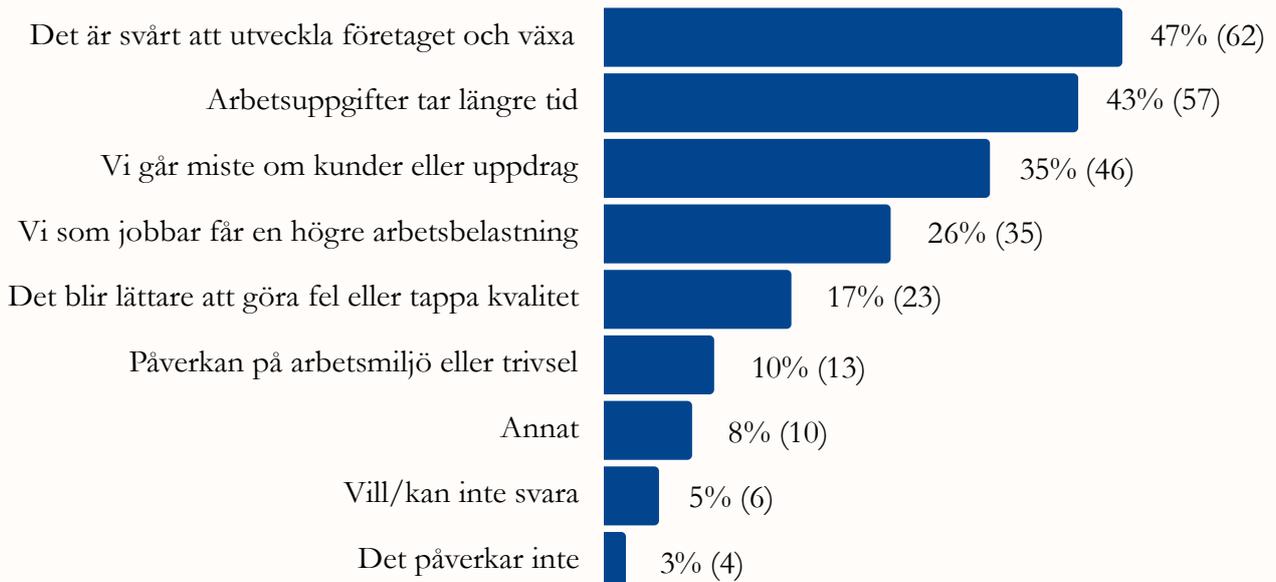
### **Ingen skillnad**

- Arbetsuppgifter tar längre tid: 43 procent av männen (23 av 53) och 43 procent av kvinnorna (33 av 76).

*”Som ensam hantverkare, i egen regi, är det svårt att utveckla t.ex. en viss hantverkskunskap eller ny kunskap, om man måste pausa sitt egentliga arbete. Tidsbortfall och utbildningsavgifter måste täckas ekonomiskt.”*  
– kvinna, fritextsvar från enkät

Figur 3. Andel respondenter som angett hur deras företag påverkas av kompetensbehov. Frågan ställdes endast till de som tidigare uppgett att de har ett kompetensbehov, på frågan svarade 133 personer. Procentandelarna är beräknade på de 133 individerna. Flera svar var möjliga.

**Om du tänker på de områden där du upplever att ni har ett kompetensbehov, på vilket sätt påverkas ditt företag av det?**



## Upplevda hinder för kompetensutveckling

Hantverkarna fick svara på frågor om återkommande problem under de senaste tolv månaderna.

De vanligaste psykosociala påfrestningarna är:

- Känsla av osäkerhet kring framtiden för verksamheten – 40 % (71 personer)
- Stress kopplat till hög arbetsbelastning – 35 % (61 personer)
- Svårigheter att balansera arbete och privatliv – 33 % (58 personer)

Totalt anger 44 procent av de 172 personer som svarade på frågan att de upplevt två eller fler problem. (bilaga 1, figur 4) Kombinationen av flera belastningar kan innebära en särskilt hög risk och är därför viktig att uppmärksamma.

Åtta hantverkare lämnade fritextkommentarer om ekonomiska svårigheter, exempelvis stress kopplad till ekonomi, ökade materialkostnader och projekt med små eller inga marginaler.

Hantverkarna fick också svara på huruvida de upplevt återkommande problem kopplat till den fysiska arbetsmiljön. De vanligaste upplevda problemen kopplat till fysisk arbetsmiljö är:

- Att man inte har upplevt några problem kopplade till den fysiska arbetsmiljön, 39 % (69 personer)
- Damm och luftföroreningar (t.ex. från trä, metall, textilier, färger, lim), 25 % (45 personer)
- Bristande ergonomi (t.ex. tunga lyft, repetitiva rörelser, obekväma arbetsställningar), 23 % (41 personer)
- Begränsat arbetsutrymme, 22 % (39 personer)

Psykosociala problem är vanligare än fysiska arbetsmiljöproblem bland respondenterna. Totalt 71 procent uppger att de har upplevt minst ett psykosocialt problem under de senaste tolv månaderna, medan motsvarande andel för fysiska arbetsmiljöproblem är 61 procent. Det ger uttryck för att en större andel hantverkare påverkas av faktorer som osäkerhet kring verksamhetens framtid, hög arbetsbelastning och svårigheter att balansera arbete och privatliv än av fysiska arbetsmiljöproblem som damm, ergonomi eller begränsat arbetsutrymme.

## Utmaning att hitta och rekrytera kompetens

Tillgången till rätt kompetens framstår som ett återkommande hinder för många hantverksföretagare. En fjärdedel av de svarande uppger i enkäten att de har svårt att hitta och rekrytera rätt kompetens (bilaga 2, figur 1). I djupintervjuer och fokusgrupper beskriver hantverkare att de gärna skulle anställa, men att de saknar tid eller ekonomiska förutsättningar.

I flera intervjuer framkommer att viljan att ta emot lärlingar eller anställa yngre ofta krockar med brist på tid och resurser. Många ser behovet av att föra hantverket vidare till en yngre generation, men beskriver att det i praktiken saknas utrymme att ta emot lärlingar eller anställa utan särskilt stöd. Även i enkätens fritextsvar framkommer liknande tankar. En person skriver:

*“Problemet är framför allt att jag inte har råd att anställa. Skulle kunna ta hur mycket uppdrag som helst om jag kunde anställa. Blir ett moment 22.” –  
kvinna, fritextsvar från enkät*

I fokusgrupper och djupintervjuer har det diskuterats hur viktigt det är att få yngre generationer intresserade av hantverksyrken. Det uttrycks en oro för att det inte finns unga att anställa, antingen för att yngre inte är intresserade av yrket eller för att det inte finns rätt förutsättningar för äldre att lära ut yrket.

I enkäten svarar nästan hälften av företagarna att en yrkeshögskola med hantverksinriktning är den lägsta nödvändiga utbildningsnivån, medan omkring en sjättedel anser att gymnasial yrkesexamen räcker. En mindre andel menar att formell utbildning inte är avgörande eftersom kunskapen kan läras på plats (bilaga 1, figur 5). På en fråga om vilken arbetslivserfarenhet man anser är tillräcklig vid en anställning svarar ungefär en tredjedel att lärlingserfarenhet efterfrågas, en fjärdedel kräver formell arbetslivserfarenhet och en femtedel kan tänka sig att anställa helt utan tidigare erfarenhet (bilaga 1, figur 6). Sammantaget framstår utbildning i form av yrkeshögskola tillsammans med lärlingstid som viktigare än arbetslivserfarenhet i form av en formell anställning vid rekrytering.

Av de som svarade på enkäten uppger 44 procent att de tar emot lärlingar regelbundet eller i perioder, eller skulle vilja göra det om de gavs möjligheten. Ytterligare 19 procent säger att de skulle vilja, om de fick rätt förutsättningar. Detta överensstämmer med det engagemang för att föra vidare yrket som framkommit i intervjuer och fokusgrupper. I enkäten uppger endast 13 procent att de inte vill eller är osäkra på uppdraget – av dessa anger 11 av 13 personer brist på tid som orsak. Även bland dem som är positiva under rätt förutsättningar lyfts brist på tid som ett huvudskäl.

## Ålder och kön

I både fritextsvar från enkäten och under fokusgrupper och djupintervjuer lyfts ålder som ett hinder kopplat till att utvecklas inom sitt område. Äldre deltagare beskriver en upplevelse av att stipendier och andra typer av bidrag främst syftar till att stärka yngre på arbetsmarknaden. Samtidigt betonas i diskussionen att de har många år kvar som aktiva och en vilja att utvecklas.

*“Att ge hantverksföretagare, speciellt äldre möjlighet att kunna utvecklas och använda nyare plattformar som Meta, Google Merchant Center, Youtube t.ex. Detta då förändringen gått fort för marknadsföring på dessa kanaler och stora förändringar har skett.”- fritextsvar från enkät*

Men det finns även uttryck för det motsatta, att yngre har en längre uppförsbacke. En av hantverkarna beskriver att:

*”Den som har funnits med längre har fler kontakter och finns i högre grad med i nätverken. Alltså de nätverk man måste vara med i om man tex ska få tillgång till viktiga arenor.”- fritextsvar från enkät*

## Funktionsnedsättning

Endast sju individer uppger i enkäten att de har någon typ av funktionsnedsättning. Bland dem har samtliga angett att de under de senaste tolv månaderna haft återkommande problem kopplade till sin psykosociala arbetsmiljö. Det vanligaste svaret är ”Svårigheter att balansera arbete och privatliv”, som nämns av 6 av 7 personer. Därefter följer ”Känsla av osäkerhet kring framtiden för verksamheten”, som anges av 5 personer.

## Utländsk bakgrund

När det kommer till utländsk bakgrund svarade 7,8 procent av hantverkarna att de är födda i ett annat land än Sverige eller har två föräldrar som är födda i ett annat land än Sverige.

### **De tre vanligaste utmaningarna för hantverkare med utländsk bakgrund är:**<sup>23</sup>

- Försäljning och prissättning (57%)
- Att nå ut till nya kunder eller marknader (43 %)
- Utveckling av nya produkter och tjänster (29 %)

### **De tre vanligaste utmaningarna för hantverkare med svensk bakgrund är:**<sup>23</sup>

- Att nå ut till nya kunder eller marknader (36 %)
- Försäljning och prissättning (33 %)
- Att hitta och rekrytera rätt kompetens (28 %)

Överlag ger gruppen med individer med svensk bakgrund en mer diversierad bild av utmaningar. Samma ser vi om vi kollar på hela gruppen. Det innebär att kompetensutvecklingsinsatser behöver adressera flera typer av behov parallellt snarare än en enskild huvudfråga. Det kan vara så att gruppen hantverkare med utländsk bakgrund har andra prioriterade behov än gruppen hantverkare med svensk bakgrund. Det går inte att utläsa av förstudien utan bör undersökas vid framtagandet av stödinsatser i framtiden.

## Återhämtning svårare för kvinnor

Bland de 157 personer som svarade på frågan om möjligheter till återhämtning finns tydliga könsskillnader (se figur 4). Av de som uppger att de sällan eller aldrig får återhämtning är 71 procent kvinnor. Vilket representerar 12 procent av kvinnorna, samma siffra för männen är 6 procent. Om vi ser till både de som upplever återhämtningen som otillräcklig och de som upplever den som sällan eller aldrig är det stor skillnad mellan könen. Kvinnor utgör 65 procent av gruppen vilket motsvarar att hälften av kvinnorna som svarat på enkäten (52%) har återhämtningsproblem. Männen utgör 35% av gruppen vilket motsvarar att en tredjedel av männen (34%) har återhämtningsproblem. I djupintervjuer och av fritextsvar framkommer

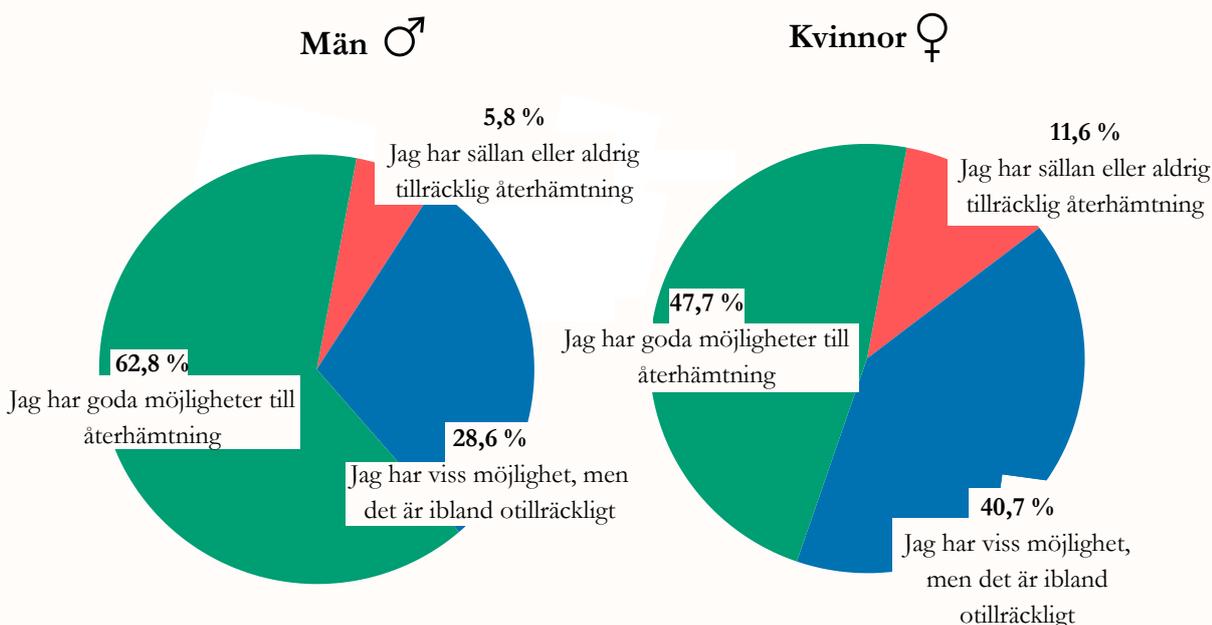
23. Vi har använt SCBs definition: Personer med utländsk bakgrund definieras som personer som är utrikes födda, eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. Personer med svensk bakgrund definieras som personer som är födda i Sverige med två inrikes födda föräldrar eller en inrikes född och en utrikes född förälder.

att en del kvinnor upplever att de får kämpa hårdare och att det finns fördomar kopplade till deras kompetens. Bland de 69 hantverkare som upplever återhämtningsproblem rapporterar 60 procent både svårigheter att balansera arbete och privatliv samt stress kopplat till hög arbetsbelastning - problem som är nästan 50 procentenheter vanligare än bland de med god återhämtning. Dessutom upplever 58 procent osäkerhet kring framtiden för verksamheten, vilket är 30 procentenheter vanligare än bland de med god återhämtning.

Om vi tar in parametern ålder har 30–39 åringar, alltså personer födda mellan 1986 och 1995, värst återhämtning (67 procent har viss möjlighet men ibland otillräcklig eller sällan eller aldrig). Av dem är 100 procent kvinnor. Dock består intervallet endast av 12 personer vilket därför endast ger en indikation på att det finns en könsaspekt kopplad till återhämtning. Intervjuerna ger visst stöd för detta, då flera kvinnor beskriver hur högt arbetstempo, ansvar i både arbete och privatliv samt små marginaler kan göra det svårt att planera in återhämtning och kompetensutveckling.

Figur 4. Andel kvinnor respektive män som upplever olika grader av möjlighet till återhämtning. På frågan svarade 154 personer. Procentandelarna är beräknade på samtliga som uppgett sitt kön i enkäten, 86 kvinnor och 70 män.

**Hur upplever du dina möjligheter till återhämtning i förhållande till ditt arbete? Med återhämtning menas tid och möjlighet att vila, återfå energi och balansera arbetsbelastningen, både under och efter arbetsdagen.**

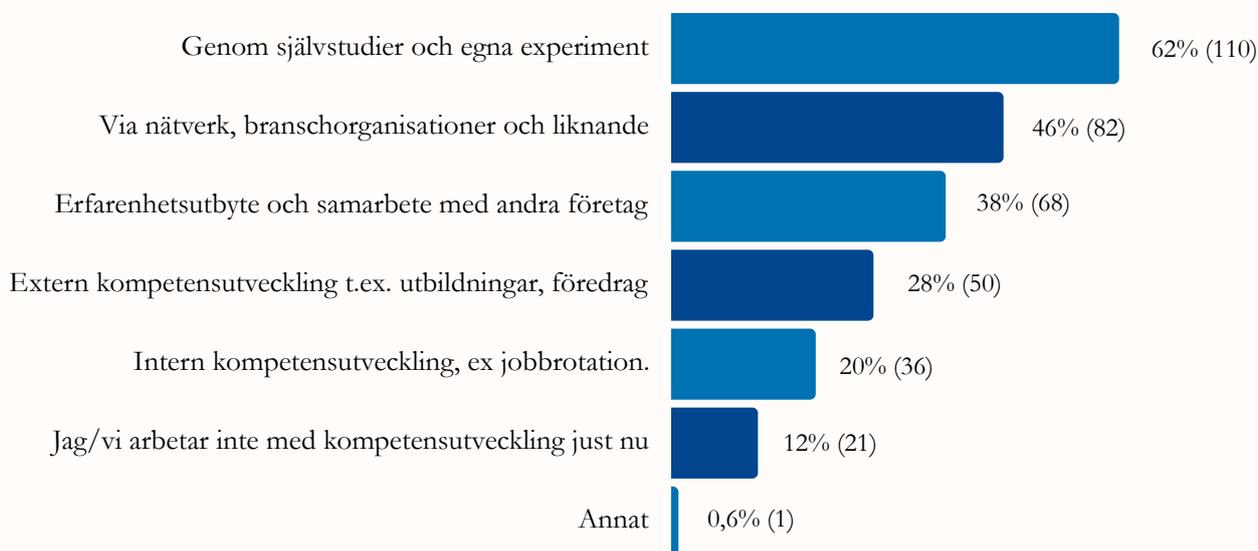


## Vägval för framtidens kompetensutveckling inom hantverksyrken

För att förstå hur framtida utbildningsinsatser kan utformas behöver vi också se hur hantverksföretagen arbetar med kompetensförsörjning idag. Enkäten visar att många gör detta genom flexibla och informella metoder, ofta utan stöd från andra. Det vanligaste tillvägagångssättet är självstudier och egna experiment, till exempel att testa nya tekniker eller material, vilket anges av 62 procent av hantverkarna (se figur 5). 46 procent uppger att de tar del av kompetensutveckling via nätverk eller branschorganisationer och 38 procent anger att de utbyter erfarenheter eller samarbetar med andra företag. 28 procent deltar i extern kompetensutveckling, såsom utbildningar eller föreläsningar, och 20 procent uppger att de arbetar med intern kompetensutveckling, exempelvis genom jobbrotation eller interna utbildningsinsatser. 12 procent uppger att de inte arbetar med kompetensutveckling just nu. Bland dem som inte arbetar med kompetensutveckling anges att det saknas behov, tid och resurser, eller att det saknas relevanta alternativ som matchar verksamhetens behov.

Figur 5. Andel hantverkare som i dag tar del av olika typer av kompetensutveckling, alternativt inte alls. På frågan svarade 163 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

### Hur arbetar din verksamhet med kompetensutveckling i dag?



Hantverksföretagen fick också frågan om det finns något de skulle vilja ta del av i större utsträckning än idag. Nästan hälften (47%) önskar mer erfarenhetsutbyte med andra företag, exempelvis genom nätverk eller branschforum (bilaga 2, figur 7). 44 procent vill ta del av mer extern kompetensutveckling, såsom utbildningar eller föredrag. Under fokusgruppsdiskussioner, djupintervjuer och i enkätens fritextsvar diskuteras att ett praktiskt angreppssätt kopplat till utbildning kring marknadsföring är en nödvändighet. Det är svårt att gå en

teoretisk kurs och sedan gå hem och själv komma igång. Därtill uppger 36 procent att de vill ha tillgång till mentorer eller handledare med expertkunskaper. Vad man i lägre utsträckning önskar mer av är självstudier, endast 6 procent vill ha mer av det. Självstudier är också den vanligaste formen för lärande idag. Det skulle också kunna förklara behovet av mer nätverk och erfarenhetsutbyte för att komplettera vad som redan görs.

### **Önskad kompetensutveckling för respektive kön, uttryckt som andel av alla kvinnor (86) respektive andel av alla män (70) som svarat på enkäten:**

#### **Kvinnor:**

- Extern kompetensutveckling t.ex. utbildningar, föredrag - 57% (49)
- Erfarenhetsutbyte med andra företag, t.ex. genom nätverk eller branschforum - 57% (49)
- Tillgång till mentorer eller handledare med expertkunskap - 47% (40)
- Intern kompetensutveckling t.ex. jobbrottation, interna utbildningar av kollegor - 8% (7)

#### **Män:**

- Erfarenhetsutbyte med andra företag, t.ex. genom nätverk eller branschforum - 47% (33)
- Extern kompetensutveckling t.ex. utbildningar, föredrag - 43% (30)
- Tillgång till mentorer eller handledare med expertkunskap - 34% (24)
- Intern kompetensutveckling t.ex. jobbrottation, interna utbildningar av kollegor - 6% (4)

Det är ingen stor skillnad på hur kvinnor och män svarar men det är i samtliga kategorier en större andel kvinnor som vill ta del av kompetensutveckling. Fokusgruppsdiskussioner och djupintervjuer ger en bild av hur forum för erfarenhetsutbyte skulle kunna utformas i praktiken. Deltagarna uttryckte en vilja att samverka och utbyta kunskap och tjänster med andra hantverkare. Samtidigt betonades vikten av ett tydligt format – exempelvis ett månatligt, organiserat kunskapsutbyte med lika fördelning av tid och insats – eftersom det annars är svårt att värdera varandras insatser rättvist. I djupintervjuer och i fokusgrupperna talades det också om möjligheter till en gemensam plats för erfarenhetsutbyte. Ett konkret förslag var att skapa ett så kallat hantverkshus, en gemensam plats där personer med olika hantverksyrken kan verka och där utbildning sker på plats, exempelvis ett par dagar i veckan. Syftet med ett sådant upplägg är att deltagarna inte ska behöva lämna sin arbetsmiljö för att ta del av utbildning, samtidigt som det möjliggör delning av lärarresurser och samverkan mellan yrken. Modellen lyftes också fram som en möjlighet för personer med olika bakgrund, oavsett tidigare skolgång, att pröva olika hantverk i praktiken och på så sätt hitta en väg in i branschen. I en av fokusgrupperna diskuterades även möjligheten att lära av varandra för att

kunna byta till ett närliggande yrke vid behov. En liknande tanke lyftes i en djupintervju, där en hantverkare uttryckte oro över vad som skulle hända om hans fysiska förmåga inte längre räckte för att utöva yrket. Han reflekterade över hur pass lätt det skulle vara att omskola sig inom hantverksbranschen.

Flera deltagare i fokusgrupperna föreslog även en digital plattform där ett gemensamt grepp kan tas kring prissättning, inköpskanaler och andra gemensamma frågor. I intervjuer framgår att vissa upplever det komplicerat att dela yrkeshemligheter och affärskritisk kunskap medan andra menar att konkurrensen är låg, varje hantverkare har sin stil och att det finns plats för alla. I ett framtida genomförandeprojekt skulle man behöva ta hänsyn till de faktorer som skulle kunna bromsa erfarenhetsutbyte.

För att kartlägga samverkansmöjligheter fick hantverksföretagen ta ställning till olika typer av aktörer och uppge om de var positiva till samverkan, osäkra, inte intresserade eller redan hade ett aktivt samarbete. Flest hantverkare är positiva till samverkan med andra hantverksföretag, 65 procent uppger att de är positiva, och 12 procent att de redan har ett aktivt samarbete. (bilaga 2, figur 8.) Gällande branschorganisationer och yrkesförbund uppger 55 procent att de är positiva till samverkan, och 11 procent att de redan har ett samarbete. Totalt: 66 procent. När det kommer till hantverksskolor uppger 52 procent att de är positiva och 11 procent att de redan samarbetar. Minst intresserade av samverkan är hantverkarna med butiker och återförsäljare samt utställningar och mässor, 23 procent uppger att de inte är intresserade av samverkan.



Elhadji Ndiaye, tapetsere på Stockholm Stolservice. Foto Sara Mac Key

Hantverkarna fick också svara på frågan om vad som är viktigt för att vilja och kunna kompetensutveckla sig. Frågan besvarades på en femgradig skala där 5 motsvarar mycket viktigt och 1 motsvarar inte alls viktigt (bilaga 2, figur 9). Tre faktorer framträder som särskilt betydelsefulla: Att utbildningen bidrar till att utveckla den egna verksamheten (viktat genomsnitt 4,53) Att den kan genomföras flexibelt (4,26) och att den stärker möjligheterna att få fler eller bättre kunder (4,17). Även kopplingen till den egna karriären värderas relativt högt (3,91). Ekonomiska aspekter spelar en viss roll – exempelvis att utbildningen är kostnadsfri eller subventionerad (3,60) eller att deltagarna får ekonomiskt stöd för förlorad arbetstid (3,42).

Själva formen för kompetensutvecklingen framstår som mindre avgörande. Digitala utbildningar på distans bedöms lägst (2,88), medan fysiska träffar får något högre värde (3,53). Samarbete och stöd i olika former, såsom mentorskap (3,60) och nätverkande (3,65), uppskattas också men når inte samma nivåer som de mest centrala faktorerna. Under en djupintervju uttryckte en ung hantverkare att det vore värdefullt att matchas med en mer erfaren företagare eller att träffas i mindre grupper. Mentorskap är även något som diskuterades under fokusgruppsträffarna. Diskussionerna rörde möjlighet att skapa ett mentorskapsprogram med en mentorspool, där det är möjligt att kontakta en mer erfaren hantverkare i ett visst sammanhang. Det framhölls att mentorer gärna bör få ett arvode. I djupintervjuer framkom att det inom vissa yrken upplevs finnas en brist på mentorer och brist på tillräckligt hög kompetens inom landet vilket gör att man behöver söka sig utomlands för att kompetensutveckla sig.

Samtalen med hantverkare under djupintervjuer och fokusgrupper visade att framtida kompetenshöjande insatser bör utformas med ett praktiskt fokus. Hantverkarna efterfrågade ett upplägg där de får möjlighet att testa nya kompetenser under guidning, snarare än att först genomgå teoretisk undervisning för att sedan självständigt tillämpa kunskaperna i sin egen verksamhet.

På frågan om vilket sätt man föredrar att ta till sig utbildningsmaterial svarar 42 procent att de föredrar fysiskt ledd utbildning på ett specifikt datum (bilaga 2, figur 10). I fritextsvaren lyfts skäl till detta. En hantverkare skriver:

*”Det är för många andra punkter som går före i vardagen med barn och styrelseuppdrag. Jag behöver komma till en plats och vara där. Det är mest effektivt sätt för mig.”*

*– fritextsvar från enkät*

En annan uttrycker en liknande tanke:

*”Jag höll på att välja 'Förinspelad...' men insåg att risken då är stor att jag bara skjuter på det och inte prioriterar det. Risken med ett bestämt datum är ju dock att man inte kan just då... Så inte en helt enkel fråga.” – fritextsvar från enkät*

Dessa kommentarer belyser ett möjligt skäl till varför hantverkarna föredrar ett fysiskt och tidsbestämt upplägg – det skapar en tydlig ram och prioritering. 29 procent av hantverkarna svarade istället att de föredrar förinspelad digital utbildning som de kan se när det passar dem, 10 procent föredrar självstudier via text och bild samt föredrog 7 procent livesänd digital utbildning på ett specifikt datum.

Av männen är det 54 procent som föredrar en fysiskt ledd utbildning, medan 43 procent av kvinnorna gör det. Samtidigt föredrar 21 procent av kvinnorna någon form av digital utbildning, jämfört med 15 procent av männen. På en tidigare fråga uppger 20 procent av kvinnorna att de har svårt att balansera arbete och privatliv, vilket kan jämföras med 12 procent av männen. Bland de som både anger att de har svårt att balansera arbete och privatliv och föredrar en digital utbildning återfinns 16 kvinnor och 7 män. Det visar att en större andel kvinnor förekommer i denna grupp, en möjlig tolkning är att flexibilitet i utbildningsform kan vara särskilt relevant för personer med upplevda utmaningar att kombinera arbete och privatliv.

Av de sju respondenter som uppger att de har en funktionsnedsättning föredrar fem en fysiskt ledd utbildning på ett specifikt datum, medan två föredrar förinspelad digital utbildning som de kan ta del av när det passar dem. På frågan om vad som är viktigt vid val av kompetensutveckling skiljer sig dessa individer åt från de som svarat att de inte har något funktionshinder på två punkter. Det finns en skillnad i synen på vägledning och stöd. I gruppen utan rapporterat funktionshinder svarar 47 procent att det är mycket viktigt eller ganska viktigt att få stöd i att identifiera vilka kompetenser som bör utvecklas. I gruppen med funktionsnedsättning är motsvarande andel högre: 6 av 7, alltså 86 procent. Även mentorskap lyfts mer av denna grupp: 86 procent anger det som mycket viktigt eller ganska viktigt, jämfört med 54 procent i den andra gruppen. Då gruppen är underrepresenterade i urvalet kan det finnas hinder eller behov som inte fångats i denna förstudie, vilket bör beaktas vid planering av fortsatta insatser.

*”Inga verkstäder eller kurser är idag tillgängliga för fysiskt funktionshindrade. Därför är det mycket få som är yrkesverksamma och därför få som svarar på denna enkät. Min uppfattning är att det är den kategori som verkligen diskrimineras och vars röst inte hörs.”*  
– fritextsvar från enkät

## Branschorganisationers stöd till Stockholms hantverkare

Förstudien har igenom en enklare skrivbordsstudie gått igenom de branschorganisationer som vänder sig till hantverkare inom så kallade smala hantverksyrken. Nedan presenteras ett urval.

**Sveriges Skrädderiförbund** har som syfte att stärka samhörigheten mellan skräddarna, värna om kvalitén i arbete och tjänster samt främja yrkesskicklighet. Förbundet arbetar aktivt för att utveckla lärlingsutbildning och vidareutbildning och erbjuder ett brett utbud av kurser, workshops och föreläsningar som ger fördjupning i yrkeskunskap och hantverket. Utöver detta gör förbundet insatser som kan stödja medlemmar i frågor kopplade till företagande, för att stärka både yrkesrollen och verksamheten.

**Sveriges Skomakarmästarförbund** Sveriges Skomakarmästarförbund (SSMF) har som ändamål att bidra till höjning av yrkesskicklighet samt verka för en sund lärlingsrekrytering och kollegial samverkan. Medlemmarna erbjuds deltagande i föreningsmöten, studieresor, yrkesförkovrande kurser och tillträde till, av förbundet arrangerade mässor/föredrag. För cirka tjugo år sedan anordnade SSMF inom ramen för ett EU-projekt utbildningshelger för skomakare med utbildningar inom allt som hör till företagande. De producerade också utbildningsvideos med de vanligaste förekommande skoreparationerna. SSMF ser ett behov bland sina medlemmar att återigen ta del av kompetenshöjande insatser.

Bland annat behöver branschen trygga återväxten av nya lärlingar, dock drar sig många skomakare för att ta emot elever eftersom det känns som ett för stort ansvar och man är osäker på sin förmåga att förmedla kunskap. För att kunna erbjuda stöd planerar SSMF att erbjuda handledarutbildningar för sina medlemmar. Sådana utbildningar ska vara webbaserade för att öka tillgängligheten för medlemmar i hela landet. Därtill ser förbundet ett behov av handledning i webbaserad försäljning och marknadsföring via sociala medier. Det är något som kommer att behövas för att öka små verkstaders möjlighet att nå nya kunder och öka försäljningen. Ytterligare ett område där kompetensutveckling behövs är inom nya material och kemikalier inom skoindustrin.

**Branschorganisationen Sveriges Tapetserarmästare** samlar omkring 250 medlemmar, varav cirka 200 är yrkesverksamma möbeltapetserare, gardinmakare och bilsadelmakare. Medlemmarna får tillgång till nätverk, förmånliga avtal med leverantörer, branschspecifik företagsförsäkring och stöd i yrkesfrågor. Ett centralt inslag i organisationen är de årliga branschdagarna, där runt 100 medlemmar deltar i workshops, föreläsningar och erfarenhetsutbyten. En workshop kan innehålla allt från praktiska moment i hantverket till hållbarhet och tips för återbruk av spillmaterial. I ett samtal med Tapetserarmästarna lyfter de att det pågår ett generationsskifte vilket gör att teman som organisationen tidigare haft

workshops kring behöver upprepas. Sveriges Tapetserarmästare ser framförallt att kompetensbehovet, utöver själva hantverkskunnandet, rör ekonomi, prissättning, digital närvaro och hållbarhet.

**Stockholms Snickarmästareförening** samlar omkring 120 medlemsföretag verksamma inom snickeribranschen i Stockholmsområdet. Föreningen arbetar för att stärka branschens status och bevaka medlemmarnas intressen. Medlemmarna erbjuds branschträffar där de kan utbyta erfarenheter kring leverantörer, prissättning och aktuella frågor kopplade till yrket. Stockholms Snickarmästareförening är medlemmar i Stockholms Hantverksförening vilket ger deras medlemmar tillgång till det som erbjuds där.

Sammantaget erbjuder branschorganisationer framförallt stöd i form av nätverkande, erfarenhetsutbyten och kompetenshöjande insatser kopplat till själva hantverket. Det är inte lika vanligt att man erbjuder stöd i själva företagandet som sådant, om det görs är det oftast i form av punktinsatser.

## Benchmarkanalys: Handwerkskammer Flensburg i jämförelse med stödstrukturer för Stockholms hantverksföretag

Som en del av förstudien har en benchmark genomförts med Handwerkskammer (HWK) Flensburg i Tyskland. Syftet var att få en jämförande bild av hur kompetensutvecklings- och stödstrukturer organiseras i andra länder, och att identifiera lärdomar som kan vara relevanta för små hantverksföretag i Sverige. HWK Flensburg är en obligatorisk medlemsorganisation som ansvarar för yrkesutbildning (Vocational Education and Training, VET) samt rådgivning och representation för regionens hantverksföretag. Detta står i kontrast till situationen i Sverige, där medlemskap i branschföreningar är frivilligt och utbildningssystemet i högre grad organiseras av staten och privata aktörer. Nedan presenteras en jämförande analys av de två systemen med fokus på de områden som är mest relevanta för små hantverksföretag.

### Organisering och räckvidd

En av de mest framträdande skillnaderna är organisationsformen. I Tyskland är medlemskap i HWK obligatoriskt för alla



**Handwerkskammer  
Flensburg**

hantverksföretag, vilket gör att kammaren når hela branschen. Det ger en unik möjlighet att samla in kunskap om behov, utveckla riktade tjänster och erbjuda likvärdigt stöd. I Stockholm (och Sverige generellt) är medlemskap i hantverksföreningar frivilligt. Förstudien visar att detta innebär en begränsad räckvidd då flera företag står utanför nätverken, som t.ex yngre företagare, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättning. Det riskerar att leda till en fragmenterad bild av kompetensbehoven.

Lärdom: För svenska förhållanden kan detta tala för behovet av bredare strukturer för insamling och spridning av kunskap, exempelvis genom samarbete mellan branschorganisationer, kommuner och utbildningsanordnare.

### Rådgivning och stöd i den dagliga verksamheten

HWK erbjuder ett omfattande paket av kostnadsfria rådgivningstjänster, bland annat inom:

- affärsledning och företagsutveckling,
- digitalisering och marknadsföring,
- juridik och arbetsrätt,
- generationsskiften och företagsöverlåtelser,
- rekrytering och kompetensförsörjning.

Förstudien visar att hantverkare i Stockholm efterfrågar just dessa typer av stöd. Ekonomi, marknadsföring, digital närvaro och juridiska frågor är återkommande teman som upplevs som svåra att hantera på egen hand. Många upplever också administration och regelverk som en stor börda.

Lärdom: Behoven i Stockholm och Flensburg är i hög grad desamma. Skillnaden är att HWK har en institutionell struktur för att möta behoven, medan svenska hantverkare i stor utsträckning lämnas att själva söka lösningar. Ett mer samlat rådgivningsstöd skulle kunna göra stor skillnad för små företag i Sverige.

## Utbildning och kompetensutveckling

I Tyskland ansvarar HWK för en del av det yrkesutbildningssystem som kallas VET. Systemet bygger på en kombination av praktiskt lärande i företag, teori i yrkesskolan och kompletterande kurser i kammaren (s.k. ÜLU). Därutöver erbjuder HWK mästarutbildning, kurser i soft skills, ledarskap, digitalisering och hållbarhet.

I Stockholm präglas kompetensutveckling framför allt av informellt lärande. Som idag speglas av självstudier, erfarenhetsutbyte och lärande på jobbet. Formella utbildningar upplevs som svårtillgängliga, både tidsmässigt och ekonomiskt, och ibland som för teoretiska. Företagen efterfrågar korta, praktiska och yrkesnära kurser.

Lärdom: Det tyska systemet visar på styrkan i en institutionaliserad koppling mellan utbildning och företag, något som i Sverige skulle kunna utvecklas genom tätare samarbete mellan utbildningsanordnare och branschorganisationer.

## Kompetensförsörjning och rekrytering

HWK arbetar systematiskt med att stärka rekryteringen till hantverksyrken. Genom integrationsprojektet Dein Ziel. Dein Weg (Ditt mål - din väg) kombineras språkstöd, yrkeskvalificering och praktik, vilket har gett över 80 % av deltagarna arbete eller praktikplats. Dessutom finns en praktikpremie för skolungdomar, där elever får ekonomisk ersättning för att prova på hantverksyrken. Förstudien i Stockholm visar att många hantverkare gärna vill ta emot lärlingar men saknar resurser och stöd för att göra det. Det finns också en oro för att unga inte söker sig till hantverksyrken, vilket hotar återväxten.

Lärdom: Rekrytering och generationsväxling är utmaningar i både Sverige och Tyskland. Skillnaden är att HWK har konkreta incitament som underlättar för både företag och individer. Liknande satsningar skulle kunna inspirera svenska aktörer att utveckla metoder för att locka unga och nyanlända in i hantverket.

## Digitalisering och hållbarhet

Digitalisering och hållbarhet är prioriterade utvecklingsområden hos HWK. De erbjuder rådgivning om digitala processer, IT-säkerhet, online affärsmodeller och energieffektivisering.

I Stockholm framstår digitalisering som det mest akuta kompetensbehovet, särskilt digital

marknadsföring. Hållbarhet upplevs däremot ofta som abstrakt, även om vissa branscher (exempelvis smycke- och metallhantverk) lyfter materialval och återbruk som viktiga frågor.

Lärdom: Svenska hantverkare saknar tillräckligt stöd inom digital marknadsföring, medan det hos HWK är en prioritering. Hållbarhet behöver konkretiseras och göras yrkesnära för att bli relevant i det dagliga arbetet.

## Horisontella principer: inkludering och tillgänglighet

HWK arbetar aktivt med att inkludera olika grupper genom språkstöd, integration, mentorskap och särskilda satsningar för kvinnor i hantverksyrken. De framhåller förebilder, skapar nätverk och erbjuder flexibla utbildningsformat. I Stockholm visar förstudien att kvinnor upplever fler hinder för återhämtning och arbetsbalans. Samtidigt är personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättning i liten utsträckning representerade i föreningens nätverk. Detta belyser en utvecklingsmöjlighet att i högre grad inkludera och nå dessa grupper.

Lärdom: Här finns en tydlig möjlighet att inspireras. Riktade program för att stötta kvinnor, unga och personer med migrationsbakgrund skulle kunna göra hantverkssektorn mer inkluderande i Sverige.

## Slutsatser för benchmark

Benchmarken visar att svenska och tyska hantverksföretag står inför liknande utmaningar: digitalisering, rekrytering, generationsväxling och behov av grundläggande stöd i ekonomi och affärsutveckling. Skillnaden ligger i organiseringen av stödet. HWK:s modell med obligatoriskt medlemskap skapar en struktur som möjliggör rådgivning, utbildning och integrationsinsatser. I Sverige blir stödet mer fragmenterat och frivillighetsbaserat, vilket gör att många företag inte nås. För små hantverksföretag i Sverige kan lärdomen sammanfattas i fyra punkter:

- Ett samlat rådgivningsstöd inom ekonomi, digitalisering och kompetensförsörjning skulle ge små hantverksföretag bättre förutsättningar att växa och utvecklas.
- Korta och yrkesnära utbildningar behövs som ett komplement till mer teoretiska kurser för att möta företagens praktiska behov.
- Ekonomiska och organisatoriska incitament för praktik och lärlingsplatser kan öka tillgången till framtida arbetskraft och bidra till integration.
- Särskilda satsningar på inkludering är viktigt för att nå alla grupper, så som unga, personer med funktionsnedsättningar och personer med utländsk bakgrund.

# Sammanfattande analys och rekommendationer

## Kompetensbehov i hantverksföretagen

Hantverksakademin's förstudie bekräftar vad tidigare studier visat: små företag möter betydande hinder i sin kompetensförsörjning. Hantverksföretag är inget undantag. Resultaten från enkäter, intervjuer och fokusgrupper visar samstämmigt på stora behov av ny kunskap, framförallt inom marknadsföring, digital synlighet, försäljning och prissättning - men också inom tekniker direkt kopplade till hantverket.

En analys av resultaten i relation till omvärldsläget visar att det kan finnas en skillnad mellan upplevt och faktiskt kompetensbehov. Ett exempel är hållbarhetsområdet: endast 16 procent av respondenterna uppger ett behov av mer kompetens inom området, trots att kunskapsläget säger att behovet borde vara stort givet de omställningskrav som marknaden och politiken ställer. Att få efterfrågar kompetensutveckling inom hållbarhet kan antingen innebära att 84 procent av hantverkarna redan har tillräcklig kunskap – eller att det snarare speglar ett lågt intresse, bristande krav eller begränsad insikt i vilken kunskap som faktiskt behövs. Den senare tolkningen kan hänga samman med att få små företag kartlägger sina kompetensbehov på ett strukturerat sätt. Istället blir kompetensutveckling ofta något som sker ad hoc, där tillverkning och försäljning prioriteras framför sådant som upplevs mindre akut och verksamhetsnära.

Liknande resonemang kan föras kring de könsskillnader som framkommit i enkäten. Kvinnor uppger både ett bredare och större kompetensbehov än män, men det behöver inte tolkas som att männen i högre grad besitter tillräcklig kompetens. Skillnaderna kan också spegla ett större självupplevt behov bland kvinnor, alternativt skillnader i hur män och kvinnor värderar och uttrycker sina behov. Detta pekar på vikten av att inför ett genomförandeprojekt inte exkludera någon målgrupp baserat enbart på det upplevda behovet.

Behoven skiljer sig även mellan olika hantverksyrken. Vissa har redan tillgång till stödinsatser via branschorganisationer, medan andra helt saknar yrkesnära möjligheter till kompetenshöjning och erfarenhetsutbyte. Yngre hantverkare efterfrågar i högre grad kunskap inom själva företagandet, såsom ekonomi och lagar och regler. Framtida satsningar behöver därför kunna anpassas – vara tillräckligt specifika för att möta yrkesspecifika eller åldersrelaterade behov, men samtidigt så flexibla att de kan komma många till nytta med endast mindre justeringar.

## Hinder för kompetensutveckling

Att sakna kunskap och kompetens inom områden där behovet upplevs stort riskerar att få konkreta följder, framför allt i form av utebliven tillväxt, tidsförluster och tappade uppdrag. Trots en tydlig vilja att utvecklas möter hantverkarna hinder som gör det svårt att genomföra kompetensutvecklingsinsatser, framför allt brist på tid och resurser samt svårigheter att hitta utbildningar anpassade efter deras villkor. När det gäller kompetenser utanför själva yrkesutövningen blir utmaningen särskilt tydlig. För många hantverksföretagare står yrket i kontrast till administrativa uppgifter och digitalisering – man har valt hantverket för det kreativa arbetet med händerna, inte för arbete framför en dator. Ändå visar kartläggningen att viljan att utvecklas och lära sig inom de ämnena finns, men att former, resurser och stöd inte är tillräckliga.

De insatser som erbjuds i dag är i regel för generella, teoretiska eller tidskrävande. Därför förlitar sig många på självstudier, informella nätverk och egna experiment snarare än på strukturerad kompetensutveckling. Detta är ett viktigt utgångsläge vid utformning av framtida insatser. Värt att beakta är också att många av hantverksyrkena är av den typen att man kan fortsätta arbeta långt upp i åldern men att det samtidigt kan vara svårare att hänga med i teknikutvecklingen vad gäller marknadsföring och digitalisering.

I nulägesanalysen visade vi hur vissa behov behöver tillgodoses innan andra kan komma i fokus. Genom en behovstrappa illustrerades ordningen:

1. Leverera till kunder, få ekonomin att gå runt och tiden att räcka till
2. Få in nya kunder och affärer
3. Utveckla ledarskapet och ta hand om medarbetarna
4. Balans mellan arbete och fritid
5. Kompetensutveckling

Detta innebär att flera grundläggande hinder behöver hanteras innan kompetensutveckling kan prioriteras. Resultatet från vår enkät, djupintervjuer och fokusgrupper stärker den idén. Framförallt lyfts tidsbrist som ett hinder men även fokus på leverans, ekonomi och att nå ut till nya kunder. Samtidigt uppstår ett moment 22: just kompetensutveckling är en nyckel för att på sikt kunna hantera de tidigare stegen – till exempel genom effektivare arbetssätt, nya affärsmodeller eller kunskap i nya marknadsföringsmetoder. Därför behöver det skapas mekanismer som underlättar och röjer hinder, så att kompetensutveckling blir möjlig även i en pressad vardag. Behovstrappan visar också att balans mellan arbete och fritid står som en prioritering före kompetensutveckling. Studien visar också att kvinnor är särskilt utsatta när det gäller återhämtning och balans. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det därför viktigt att kommande insatser beaktar dessa förutsättningar och inkluderar stödjande strukturer.

Ytterligare en aspekt att beakta är att många hantverkare känner oro inför framtiden. Denna oro handlar ofta om ekonomin, generationsväxling samt bristen på tid. Det är därför rimligt att anta att kompetensbrist upplevs som ett mindre akut problem jämfört med de faktorer som orsakar oron.

## Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Under förstudien har det blivit tydligt att frågor om diskriminering kopplat till möjligheter att ta del av kompetensutveckling behöver undersökas djupare. Inom ramen för projektet har vi inte nått yngre hantverkare, personer med utländsk bakgrund samt personer med funktionsnedsättning i önskad utsträckning. Detta pekar på en risk att just de grupper som ofta har störst behov hamnar utanför.

Enkäten visar att kvinnor rapporterar svårare återhämtning och större kompetensbehov än män. I intervjuer och fritextsvar beskriver flera kvinnor en upplevelse av att de får kämpa hårdare och möter fler fördomar. Denna förstudie kan inte säga något om huruvida det är representativt för hantverksbranschen generellt. En anledning är den bredd som finns inom hantverksyrken. Det är exempelvis rimligt att tänka att en kvinnlig timmerman möter andra fördomar än en kvinnlig spinnare. På samma sätt kan vi förvänta oss att män i kvinnligt kodade hantverksyrken möter fler fördomar än män i manligt kodade hantverksyrken.

Förstudien har tagit del av ESF-rådets rapport Effektutvärdering av Europeiska socialfondens programområde 1 2014–2020, som utvärderar effekterna av kompetensutvecklingsprojekt. Rapporten visar att insatserna haft positiva effekter på deltagarnas arbetsmarknadsutfall, men att resultaten i stor utsträckning drivs av kvinnors deltagande. Kvinnor uppvisar en tydlig inkomstökning efter insats, medan någon motsvarande effekt inte kan observeras för män.<sup>23</sup> Sammantaget understryker detta vikten av att jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering integreras i både utformning och genomförande av framtida insatser.

## Former för lärande och erfarenhetsutbyte

Hantverkarna efterfrågar i första hand kompetensutveckling som är yrkesnära och direkt tillämpligt – inte långa, teoretiska utbildningar vid sidan av arbetet. Enkäten visar att hantverkarna framförallt vill ta del av extern kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte med andra företag samt få tillgång till mentorer eller handledare med expertkunskap.

När företagare inte får rätt typ av stöd påverkas inte bara deras konkurrenskraft och lönsamhet, utan även branschens långsiktiga överlevnad. Benchmarkstudien av Handwerkskammer Flensburg bekräftar att samordnade strukturer och gemensamma arenor är avgörande för att små hantverksföretag ska kunna ta del av kompetensutveckling.

23. Effektutvärdering av Europeiska socialfondens programområde 1 2014–2020, 2025.

## Rekommendation för framtida kompetensutvecklingsinsatser

Mot denna bakgrund rekommenderas att ett kompetensnav för hantverkare i Stockholmsregionen etableras stegvis och i nära dialog med målgruppen. Navet bör bygga på flexibel och iterativ utveckling där hantverkarna både får utveckla sina företagarkunskaper och bidra till att utforma innehållet.

### Kompetensnavets tre delar

- 1. Digital portal med mikrolärande i fokus** – en plattform med skräddarsydda onlinekurser, mallar och guider inom ekonomi, marknadsföring, hållbarhet och arbetsmiljö. Portalen ska vara lättillgänglig och anpassad för ensamföretagare och små verksamheter. Mikrolärande i 20- 30-minutersformat bör göra det möjligt för hantverkarna att delta trots tidsbrist.
- 2. Fysisk mötesplats** – en plats för tematiska träffar och praktiska workshops som bygger vidare på portalens innehåll. Här får hantverkare direkt testa och implementera ny kunskap i sin verksamhet genom samskapande processer. När yrkesgrupper organiseras i gemenskaper där man delar problem, metoder och lösningar blir kunskapsöverföringen både mer självgående och hållbar över tid.
- 3. Mentorskap och erfarenhetsutbyte** – ett strukturerat program där etablerade hantverkare, branschaktörer och rådgivare stöttar kollegor och yngre företagare.

### Mekanismer som underlättar att ta emot kunskap

För att insatsen ska leda till att hantverkare faktiskt kan ta del av kompetensutvecklingsstödet behöver vi hitta mekanismer som gör det enklare för företagare att ta emot och tillgodogöra sig kunskap. Några sådana skulle kunna vara:

- Fokus på direkt lärande genom att ha en praktisk inriktning och tydliggöra den omedelbara nyttan. Det kan exempelvis göras genom att fokusera på de ämnen som hantverkarna själva säger är en utmaning och som ligger nära i behovshierarkin, så som prissättning, marknadsföring och försäljning och som direkt stärker möjligheten att få in nya kunder och därmed minskar trycket i de första trappstegen.
- Upprepning över tid. Enligt ESF-rådets rapport Effektutvärdering av Europeiska socialfondens programområde 1 2014- 2020 ökar effekten av kompetensutvecklingsinsatser ju längre tid de pågår, eftersom lärandet fördjupas när deltagare får möjlighet att reflektera och tillämpa ny kunskap i praktiken. Samtidigt visar denna förstudie att hantverkares största hinder för lärande är just tidsbrist. För att förena dessa perspektiv behöver insatserna därför utformas så att de är korta nog att passa vardagen – men långsiktiga och upprepande, där lärandet sker i flera korta ”chok” över tid.

- Jämlikhetsinriktat stöd genom särskilda satsningar på nätverk eller mentorskap för kvinnor, unga, äldre, osv.
- Tidsavlastande lösningar så som administrativa stödresurser, digitala verktyg och delade tjänster för att frigöra tid till kompetensutveckling.

### **Incitament för att dela med sig av kunskap**

På samma sätt är det viktigt att skapa rätt förutsättningar och incitament för hantverkare att både vilja och kunna föra kunskap vidare i mentorskapsform. Några sådana förutsättningar och incitament skulle kunna vara:

- Genom en peer-to-peer-modell istället för hierarkiska mentorskap kan man skapa mindre grupper där hantverkare turas om att dela erfarenheter, vilket minskar bördan på enskilda individer.
- Kombination med lärande för den egna verksamheten: om mentorer samtidigt får tillgång till utbildning eller rådgivning stärker det vinsten för dem själva.
- Proportionerliga arvoden, ersättning för förlorad arbetstid eller subventionerade material kan göra skillnad för småföretagare.

### Avslutande reflektion

Ett kompetensnav av detta slag skulle möta de mest akuta kompetensbehoven, minska hinder kopplade till diskriminering och skapa bättre förutsättningar för lärande och samverkan. Det skiljer sig från traditionella utbildningsinsatser genom att sätta ett fokus på praktisk tillämpning, flexibilitet och samskapande.

På sikt kan kompetensnavet utvecklas till en gemensam kunskapsbank och ett levande community för hantverkare i regionen – en plats där lärande inte bara sker ”uppifrån” utan växer genom kontinuerligt erfarenhetsutbyte, delning av material, peer-to-peer-lärande och gemensamma projekt. En sådan struktur stärker branschens långsiktiga konkurrenskraft, gör kunskap mer tillgänglig över tid och bidrar till att hantverksyrkenas status och attraktivitet ökar.

Genom fortsatt samverkan mellan hantverkare, branschorganisationer och regionala aktörer kan grunden läggas för ett långsiktigt lärande och en starkare hantverkssektor i Stockholm. Förstudien visar att potentialen finns. I kunnandet, i viljan och i de nätverk som redan bär hantverket framåt. Nu handlar det om att ta nästa steg och skapa de strukturer som gör utvecklingen möjlig!

# Källor

Adyen. (10 april, 2024). Svenskar handlar för över 17 miljarder via sociala medier.

[https://www.adyen.com/sv\\_SE/press-och-media/swedes-shop-17bn-social-commerce](https://www.adyen.com/sv_SE/press-och-media/swedes-shop-17bn-social-commerce)

Alvehus, J. (2019). Kvalitativ forskningsmetodik: En praktisk introduktion (3. uppl.). Studentlitteratur.

Cedefop. (20 december, 2023). Handicraft and printing workers: Skills opportunities and challenges.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/handicraft-and-printing-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update>

Diskrimineringsombudsmannen. (2024). Förekomst av diskriminering 2024 [Rapport 2024:2].

<https://www.do.se/download/18.41f45cb619387118a1815b/1734357601335/rapport-forekomst-av-diskriminering-2024.pdf>

Företagarna. (2023a). Snacka om Effekt.

<https://www.foretagarna.se/contentassets/340e98a783bb42b2b8d69f481743ef40/2023-06-snacka-om-effekt.pdf>

Företagarna. (2023b). Hantverkslyftet – Slutrapport.

<https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/hantverkslyftet--slutrapport/>

Jämställdhetsmyndigheten. (2022). Jämställdhetsundersökningen 2022: Om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa (Rapport 2022:26).

[https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/w5pd5a50/ja-msta-lldhetsunderso-kningen-2022\\_tillga-nlig.pdf](https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/w5pd5a50/ja-msta-lldhetsunderso-kningen-2022_tillga-nlig.pdf)

Myndigheten för delaktighet (MFD). (2022). Statistik om personer med funktionsnedsättning.

<https://www.mfd.se/uppfoljning-och-statistik/statistik-om-personer-med-funktionsnedsattning/>

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. (2021). Kompetensförsörjning i små och medelstora företag (PM 2021:12). Tillväxtanalys.

[https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport\\_2021\\_06\\_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning\\_i\\_sm%C3%A5\\_och\\_medelstora\\_f%C3%B6retag.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport_2021_06_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning_i_sm%C3%A5_och_medelstora_f%C3%B6retag.pdf)

Klingberg, G., & Hallberg, U. (2021). Kvalitativa metoder helt enkelt! Studentlitteratur.

Ramboll Management Consulting. (2024). Kompetensutveckling gör skillnad: Effekttvärdering av Europeiska socialfondens programområde 1. Svenska ESF-rådet.

[https://www.esf.se/app/uploads/reports/Slutrapport-Effekttvardering-PO1\\_Ramboll\\_TA.pdf](https://www.esf.se/app/uploads/reports/Slutrapport-Effekttvardering-PO1_Ramboll_TA.pdf)

Tillväxtverket. (2020). Digital mognad – Förutsättningar, möjligheter och hinder för en digital utvecklingsresa i småföretag (Publikationsnummer 0344).

<https://tillvaxtverket.se/download/18.6855bfcf184896002ffbc6/1668765858341/Rapport%20Digital%20Mognad%20slutversion.pdf>

# Källor

Tillväxtverket. (2023). Företagens villkor och verklighet 2023 Huvudrapport (Publikationsnummer 0454).

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2023/foretagensvillkorochverklighet2023.4951.html>

Statistiska centralbyrån. (2024). Företag (FDB) efter näringsgren SNI2007 och storleksklass, totalt, år 2024. Statistikdatabasen.

[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_NV\\_\\_NV0101/FDBR07N/table/tableViewLayout1/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__NV__NV0101/FDBR07N/table/tableViewLayout1/)

Statistiska centralbyrån (SCB). (2025). Befolkning efter födelseregion, kön och kvartal [Statistikdatabas].

[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_BE\\_\\_BE0101\\_\\_BE0101Q/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101Q/)

Svensk Handel. (18 december, 2023). Utländsk e-handel stärker greppet – jobb och företagande står på spel.

<https://www.svenskhandel.se/nyheter/pressmeddelande/utlandsk-e-handel-starker-greppet-jobb-och-foretagande-star-pa-spel>

The Guardian. (3 december, 2023). 'People want something that's not on Amazon': the rise of the UK craft fair.

<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2023/dec/03/people-want-something-thats-not-on-amazon-the-rise-of-the-uk-craft-fair>

Dagunduro, A. O., Ajuwon, O. A., Ediae, A. A., & Chikwe, C. F. (2024). Exploring gender dynamics in the workplace: Strategies for equitable professional development. *Comprehensive Research and Reviews in Multidisciplinary Studies*, 2 (1), 1–8. <https://doi.org/10.57219/crrms.2024.2.1.0035>

# Bilagor

## Bilaga I

Lista på 85 hantverksyrken listade hos Hantverksakademien

- Bildrörshantverkare
- Bokbindare
- Brodör
- Bryggare
- Båtbyggare
- Bössmakare / Vapensmed
- Charkuterist
- Ciselör
- Dekopör
- Dekorationsmålare
- Dekormålare
- Dockmakare
- Emaljerare
- Filtmakare
- Finsnickare – specialisering inredning
- Fönsterhantverkare
- Förgyllare
- Gjutare – specialisering konstgjutare
- Gardinmakare
- Glasblåsare
- Glashantverkare
- Gravör
- Guldsmed
- Gördelmakare
- Handskmakare
- Hattmakare
- Juvelfattare
- Kakelugnsmakare
- Kapellmakare
- Keramiker
- Konstglasmästare
- Konstinramare / Rammakare
- Kopparslagare
- Korgmakare
- Kristallkronemakare
- Krukmakare
- Körsnär
- Maskmakare
- Maskör
- Mattrestauratör
- Metallrestauratör
- Metalltryckare
- Modist
- Murare
- Musikinstrumentmakare
- Musikinstrumentreparatör
- Möbelrenoverare
- Möbelsnickare
- Paraplymakare
- Patinör
- Perukmakare
- Pralinör
- Repslagare
- Riggare
- Sadelmakare
- Segelmakare
- Silversmed
- Skeppstimmerman
- Skomakare
- Skräddare
- Skyltmakare
- Smed
- Spinnare
- Stenhuggare
- Stickare
- Stuckatör
- Styckare
- Tapetmakare
- Tapetserare
- Tatuerare
- Timmerman – specialisering byggnadsvård
- Träbildhuggare
- Träformmakare
- Tunnbindare
- Tygtryckare
- Typograf
- Ullklassificerare
- Ullrådgivare
- Urmakare
- Verktygsmakare
- Väskmakare
- Vävare
- Ystare
- Ädelstensslipare

## Bilaga 2

**Figur 1.** Andel hantverkare som uppgett att de stött på någon av följande utmaningar i verksamheten. På frågan svarade 162 personer (n=178). De svarande fick markera högst tre alternativ. Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

**Har du stött på någon av följande utmaningar kopplat till verksamheten? Om ja, markera de som påverkar ditt arbete mest (högst 3).**



**Figur 2.** Andel hantverkare som angett att de saknar något verktyg eller utrustning. På frågan svarade 112 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter. Flera svar var möjliga.

**Saknar du något verktyg eller utrustning idag för att kunna arbeta mer effektivt eller utveckla verksamheten?**

	Procent av alla respondenter	Antal svar
Digitala verktyg (exempelvis bokföringssystem, marknadsföringsverktyg, CAD-program)	20	36
Specialiserade handverktyg	10	18
Maskiner eller större utrustning	24	43
Skydds- och arbetsutrustning	6	10
Bättre eller mer tillgänglig lokal	23	41
Annat	4	8
Saknar inget	6	10

**Figur 3.** Andel hantverkare som angett behov av ytterligare kunskap eller kompetens inom olika områden. Resultaten visas både oviktad och viktad för en jämn fördelning mellan de två åldersgrupperna ”upp till och med 45 år” (född 1979 eller senare) och ”över 45 år”. Endast respondenter som uppgett ålder ingår i analysen, vilket gör att siffrorna skiljer sig något från totalen där även de som valt att inte ange ålder ingår.

**Finns det områden inom din verksamhet där du ser behov av ytterligare kunskap eller kompetens?**

	Alla åldrar oviktad andel (%)	Alla åldrar viktad andel (%)	Skillnad (procent-enheter)
Marknadsföring och att synas digitalt	46,5	45,7	-0,8
Försäljning	39,5	41,5	2
Material och tekniker kopplade till hantverket	40,1	40,4	0,3
Ekonomi	30,6	34,6	4
<b>Lagar och regler</b>	<b>26,8</b>	<b>33,8</b>	<b>7</b>
Administration	21	24,4	3,4
Hållbarhet	18,5	20	1,5
Att leda och ha ansvar för personal	15,3	19,5	4,2
<b>Projektledning</b>	<b>13,4</b>	<b>18,3</b>	<b>4,9</b>
Kundkontakt	13,4	16,9	3,5
<b>Nej, jag upplever inte att vi saknar kunskap eller kompetens.</b>	<b>15,3</b>	<b>10,7</b>	<b>-4,6</b>
Logistik och transport	3,8	3,8	0
Annat	0,6	0,4	-0,2

**Figur 4.** Andel hantverkare som uppgett att de under de senaste 12 månaderna upplevt återkommande problem inom något av de listade områdena. På frågan svarade 172 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter. Flera svar var möjliga. Av de 172 personer som svarade på frågan uppgav 75 personer att de har upplevt två problem eller fler.

**Har du under de senaste 12 månaderna upplevt återkommande problem med något av följande? Med återkommande menas problem som inträffar så pass ofta att de har en märkbar påverkan på ditt välbefinnande under arbetsdagen och/eller på fritiden. Det kan exempelvis vara problem som uppstår flera gånger i månaden eller regelbundet under året.**

	Procent av alla respondenter	Antal svar
Känsla av osäkerhet kring framtiden för verksamheten	40	71
Stress kopplat till hög arbetsbelastning	35	61
Svårigheter att balansera arbete och privatliv	33	58
Jag har inte upplevt några problem kopplade till min psykosociala arbetsmiljö	29	51
Stress kopplat till psykosociala aspekter (t.ex. konflikter, ensamhet, otrygghet)	10	17
Ensamarbete utan tillräckligt stöd eller social kontakt	9	16
Känsla av osäkerhet kring din egen roll i verksamheten	7	13
Otydliga arbetsuppgifter eller ansvarsfördelning	7	12
Svårigheter att samarbeta eller kommunicera med kollegor eller andra i yrkesnätverket	4	7
Annat	3	5
Jag har inte upplevt några problem	29	51

**Figur 5.** Andel hantverkare som uppgett vilken lägsta utbildningsnivå de anser nödvändig vid en eventuell rekrytering av hantverkare till företaget. På frågan svarade 164 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

**Om du tänker dig att ditt företag skulle rekrytera hantverkare, vilken lägsta utbildningsnivå tycker du är nödvändig för att du ska anställa?**

	Procent av alla respondenter	Antal svar
Yrkehögskola med hantverksinriktning	47%	83
Gymnasial yrkesexamen med hantverksinriktning	16%	28
Ingen formell utbildning inom hantverk (kan läras upp på plats)	11%	19
Annat	11%	19
Kortare kurser inom hantverk (utan formell examen)	8%	15

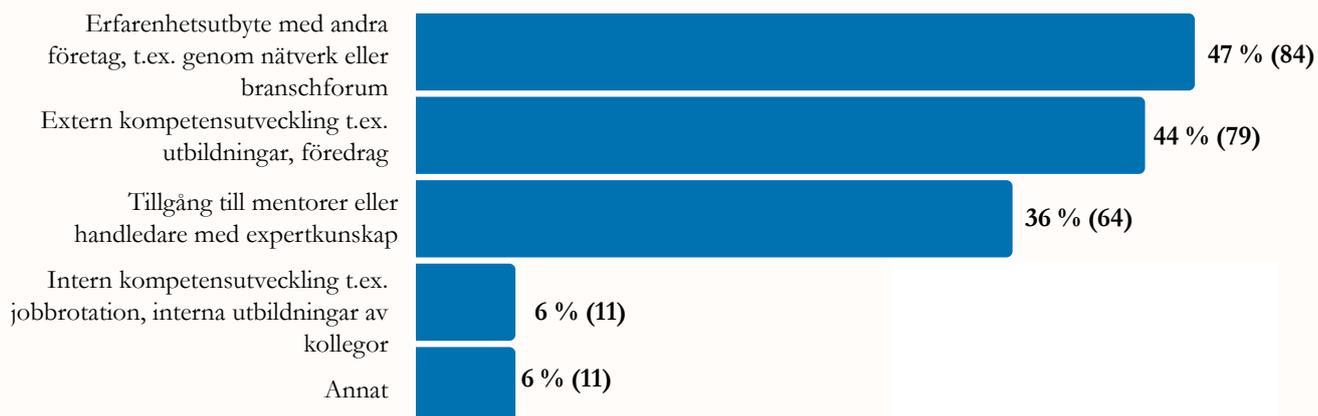
**Figur 6.** Andel hantverkare som uppgett vilken arbetslivserfarenhet de anser nödvändig vid en eventuell rekrytering av hantverkare till företaget. På frågan svarade 161 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

**Vilken arbetslivserfarenhet tycker du är nödvändig för att du ska anställa?**

	Procent av alla respondenter	Antal svar
Personen behöver inte ha haft någon formell anställning men ska ha varit lärling	34%	61
Personen behöver ha haft formell arbetslivserfarenhet (anställning, egen företagare)	26%	47
Personen behöver inte ha tidigare arbetslivserfarenhet	20%	35
Annat	10%	18

**Figur 7.** Andelen hantverkare som vill ha mer av en specifik kompetensutveckling. På frågan svarade 145 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter. Flera svar var möjliga.

**Är det något av nedan du skulle vilja ta del av i större utsträckning än idag?**



**Figur 8.** Hantverkarnas inställning till samarbete med olika aktörer. På frågan svarade 159 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

**Hur ställer du dig till dessa samarbeten? Till exempel att ni skulle samarbeta inom specifika projekt, inom affärsutveckling eller med specifika kunder?**

Samarbetspartner	Positiv	Osäker	Inte intresserad	Har redan samarbete
Hantverksskolor	52% (92)	20% (36)	6% (11)	11% (20)
Andra hantverksföretag	65% (115)	10% (17)	3% (6)	12% (21)
Branschorganisationer & yrkesförbund	55% (98)	17% (30)	6% (11)	11% (20)
Butiker och återförsäljare	40% (70)	20% (36)	23% (41)	7% (12)
Utställningar och mässor	44% (77)	20% (36)	23% (40)	3% (6)
Designers och kreatörer	48% (84)	17% (30)	18% (31)	8% (14)

**Figur 9.** Andelen hantverkare som uppgett hur viktigt olika aspekter av kompetensutveckling upplevs. På frågan svarade 150 personer (n=178). Det viktade genomsnittet (5 = mycket viktigt, 1 = inte alls viktigt) beräknas utan att inkludera svarsalternativet Ej tillämpligt, som heller inte redovisas i tabellen. Andelen som svarat Ej tillämpligt ligger mellan 1–9 % beroende på svarsalternativ.

### Vad är viktigt för dig om du väljer att kompetensutveckla dig?

Fråga	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Varken eller	Ganska oviktigt	Inte alls viktigt	Viktat genomsnitt
Att det ökar mina möjligheter att få bättre eller fler kunder	30% (53)	38% (68)	9% (15)	1% (1)	2% (4)	4,17
En tydlig koppling mellan kompetensutvecklingen och min egen karriär	28% (50)	25% (45)	16% (29)	5% (9)	3% (5)	3,91
Att det bidrar till att utveckla min verksamhet	50% (89)	27% (48)	2% (4)	1% (1)	1% (2)	4,53
Att jag kan kompetensutveckla mig på ett flexibelt sätt	35% (62)	35% (62)	8% (14)	2% (4)	1% (1)	4,26
Att det är digitalt och kan genomföras på distans	6% (10)	16% (28)	30% (53)	9% (16)	14% (24)	2,88
Att det är på en fysisk plats	15% (26)	25% (44)	32% (56)	5% (9)	3% (6)	3,53
Att det är kostnadsfritt eller subventionerat	16% (29)	35% (62)	18% (32)	6% (11)	6% (11)	3,60
Att jag kan få ekonomiskt stöd eller ersättning för förlorad arbetstid	16% (28)	23% (40)	25% (45)	10% (17)	6% (10)	3,42
Att jag får stöd och vägledning kring vilka kompetenser jag bör utveckla	16% (28)	28% (49)	18% (32)	7% (12)	9% (15)	3,46
Att jag kan utvecklas tillsammans med andra i mitt yrkesnätverk	16% (28)	33% (58)	22% (39)	4% (7)	5% (8)	3,65
Att det finns mentorskap eller handledning	16% (28)	35% (61)	18% (31)	6% (10)	6% (11)	3,60

**Figur 10.** Andel hantverkare som uppgett vilket sätt de helst vill ta del av utbildningsmaterialet om de bara kunde välja ett. På frågan svarade 157 personer (n=178). Procentandelarna är beräknade på samtliga respondenter.

Tänk dig att du ska lära dig ett nytt ämne kopplat till din verksamhet, exempelvis ekonomi, marknadsföring eller hållbarhet. Om du bara kunde välja ett sätt, hur skulle du då vilja ta del av utbildningsmaterialet?

Typ av kompetensutveckling	Andel av respondenterna
Självstudier via text och bild	10 % (17)
Förinspelad digital utbildning (kan ses när det passar)	19 % (52)
Livesänd digital utbildning (på specifikt datum)	7 % (13)
Fysiskt ledd utbildning (på specifikt datum)	42 % (75)

## Bilaga 3

### Handwerkskammer Flensburg som organisation

Handwerkskammer Flensburg (fortsatt kallad Hk) är en regional organisation i norra Tyskland som verkar inom den tyska hantverksbranschen. Den är ett organ som styrs med offentlig rätt och har i uppdrag av staten att samordna, stödja och representera sina medlemmars intressen i områden som Schleswig-Flensburg, Nordfriesland, Rendsburg-Eckernförde, Dithmarschen och staden Flensburg. Organisationen har omkring 10 000 medlemsföretag, både registrerade hantverksföretag och liknande verksamheter. Medlemskapet regleras i den tyska hantverksordningslagen och är obligatoriskt för företag inom de yrken som omfattas.

#### Myndighetsuppgifter

En central roll för Hk i Flensburg är att fullgöra offentliga förvaltningsuppgifter. De ansvarar för hantverksregistret där företag måste vara inskrivna för att få bedriva verksamhet, liksom för lärlingsregistret där alla utbildningsavtal registreras. Hk organiserar yrkesprov, från gesällprov till mästarprov, och utser sakkunniga inom olika områden. De fungerar även som remissinstans i frågor som rör exempelvis stadsplanering och regional utveckling, där de bevakar hantverkets intressen.

#### Rådgivning och stöd

Medlemmarna får tillgång till kostnadsfri rådgivning inom ett brett spektrum av områden. Det omfattar utbildning och lärlingsfrågor, företagsledning och ekonomi, övertagande och generationsskiftet, digitalisering och teknikutveckling, marknadsföring och design, utrikeshandel samt juridiska och miljörelaterade frågor. Rådgivningen sker både på plats i Hk lokaler och direkt ute hos medlemsföretagen när det behövs.

#### Utbildning och vidareutveckling

Utbildning och kompetensutveckling är en annan central del av verksamheten. Hk i Flensburg driver ett eget utbildningscentrum med kurser, seminarier och praktiska verkstäder. Här får lärlingar kompletterande utbildning utanför sin arbetsplats, så att de lär sig sådant som företaget inte alltid kan erbjuda. Vidareutbildning riktas till både anställda och företagsledare och omfattar allt från tekniska kurser till förberedelser för mästarprov. Organisationen erbjuder även boendemöjligheter för deltagare som kommer från andra delar av regionen.

#### Intressebevakning

Hk i Flensburg fungerar också som talesperson för hantverkssektorn i politiska sammanhang. De för regelbundna samtal med beslutsfattare, lämnar yttrande och rapporter, och bedriver

aktivt medie- och opinionsarbete för att lyfta fram hantverkets betydelse i samhället. Genom egna konjunkturundersökningar och statistik ger de en bild av branschens utveckling och behov, vilket stärker deras roll som rådgivare till både medlemmar och samhällsaktörer.

## Organisation och struktur

Hantverksskammarens högsta beslutande organ är en fullmäktigeförsamling där medlemsföretagen är representerade och där viktiga strategiska beslut fattas. Styrelsen fungerar som en ledningsgrupp och arbetar tillsammans med den verkställande ledningen för att ansvara för den övergripande inriktningen och den dagliga verksamheten. På lokal nivå samarbetar Hk med regionala hantverksföreningar och med branschorganisationer som samlar hantverkare inom specifika yrkesgrupper.