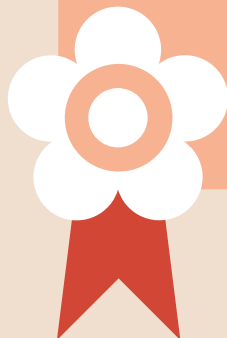
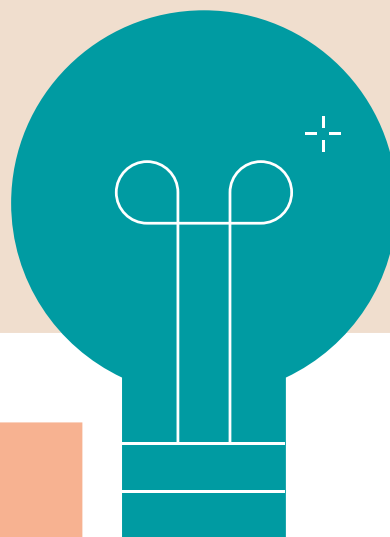
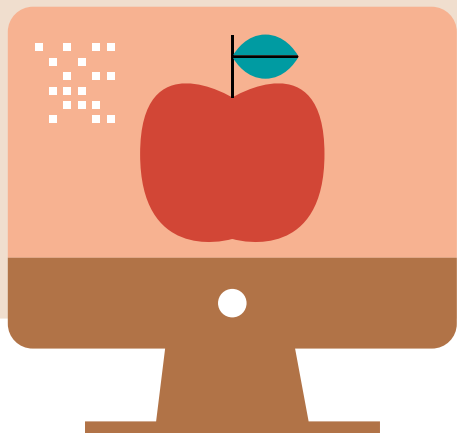


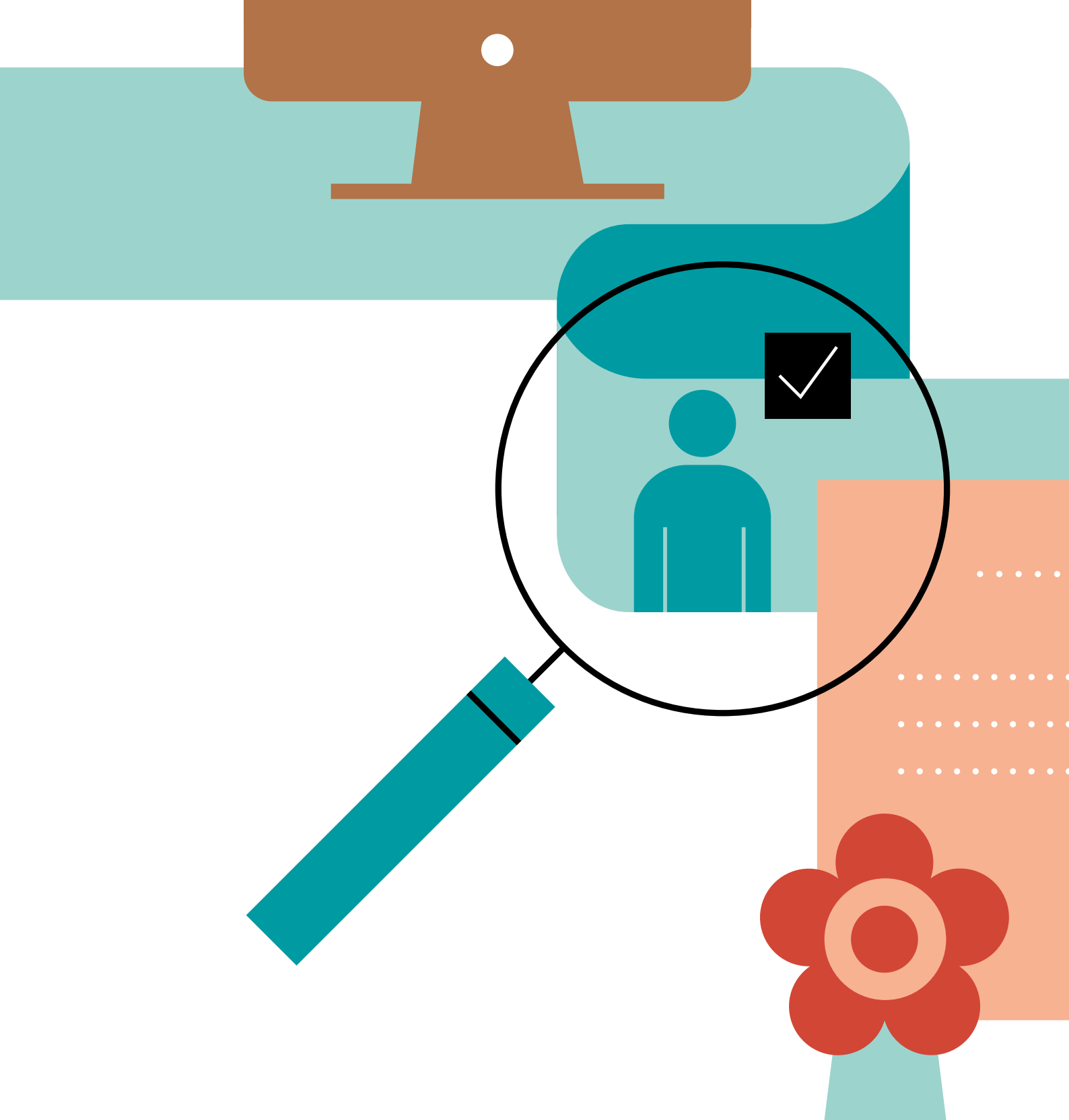
# Ta kontroll över kompetensen

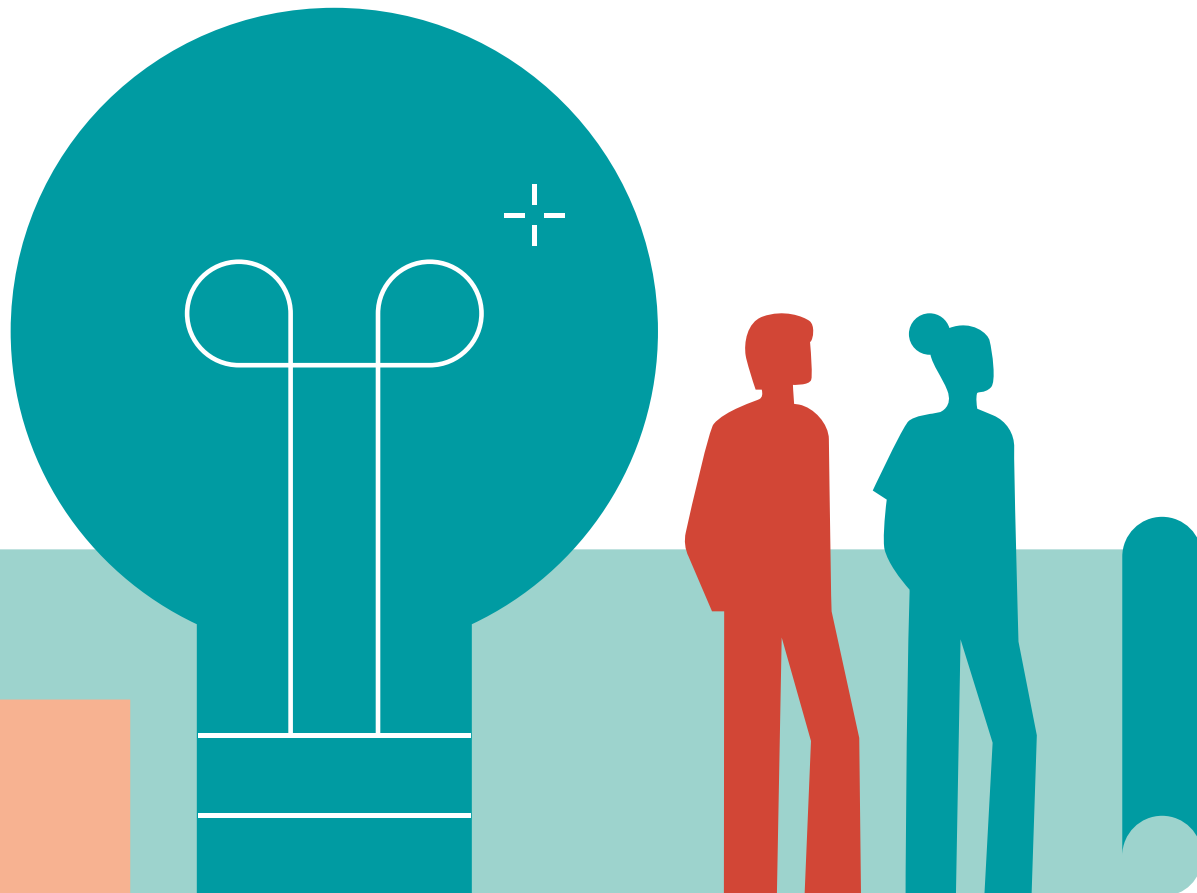
En vägledning till framtida rekryteringar



grafiska  
FÖRETAGEN







## INNEHÅLL :

### INLEDNING

Three, two, one, zero. Ignition. Lift off!..... 4

### BAKGRUND/KOMPETENSBEHOV

Skola och näringsliv behöver varandra ..... 5

Fortsatt rekryteringsbehov trots tuffare tider ..... 6

### UTBILDNINGSSYSTEMET

Nedläggningshotad utbildning vände trenden ..... 8

Stora möjligheter att påverka  
yrkeshögskoleutbildningar ..... 10

Grafiska företag har mycket att vinna  
på ökad samverkan ..... 12

Kvalitetssäkrade utbildningar  
genom Teknikcollege ..... 14

Nära samarbete och stor flexibilitet  
inom yrkesvux ..... 16

Snabba, riktade insatser via  
arbetsmarknadsutbildning ..... 18

Grafiskt jobbspår i Malmö ..... 20

### KOMPETENSVERKTYG

Validera kompetensen med Grafisk Grund ..... 22

Kompetenspool med outnyttjad potential ..... 24

GrafX visar vägen för framtidens arbetskraft ..... 25

Tips och hjälpmedel ..... 26

# THREE, TWO, ONE, ZERO. IGNITION. LIFT OFF!

**Jag har precis via en livesändning från Florida följt den nervkittlande uppskjutningen av rymdfarkosten Crew Dragon, bemannad med två amerikanska astronauter, på den hisnande färden till rymdstationen ISS.**

**D**et här är historiskt. Inte för att det är första gången på nio år som det är möjligt att genomföra en bemannad rymdfärd från amerikansk mark. Inte heller för att det är en högteknologisk uppvisning av vad mänskligheten kan åstadkomma.

Det som gör det historiskt på riktigt är att det för första gången någonsin är ett privat företag som tillsammans med en myndighet gör detta möjligt. I Sverige hade vi kallat det en samverkansmodell.

I USA heter företaget SpaceX, lett av entreprenören Elon Musk som här hemma kanske är mest känd för sina Tesla-bilar. Myndigheten är NASA, USA:s federala myndighet för luft- och rymdfart. Allt låter lite bättre i USA.

Med den här guiden vill vi inspirera och erbjuda verktyg till lyckade framtida rekryteringar. En nyckel till framgång är att navigera rätt i det nya samverkanslandskap som utgörs av arbetsgivare, skolor, kommuner och regioner. Du som arbetsgivare har en central och drivande roll i det samarbetet.

Jag vet att ditt företag precis som SpaceX och NASA siktar högt och för att nå dit krävs viljestyrka, samarbete och de bästa talangerna. Oavsett om målet är rymden eller ett konkurrenskraftigt företag som aldrig slutar att utvecklas.

Tre, två, ett, noll. Tändning. Nu lyfter vi!

## **EVA GLÜCKMAN**

VD, GRAFISKA FÖRETAGEN

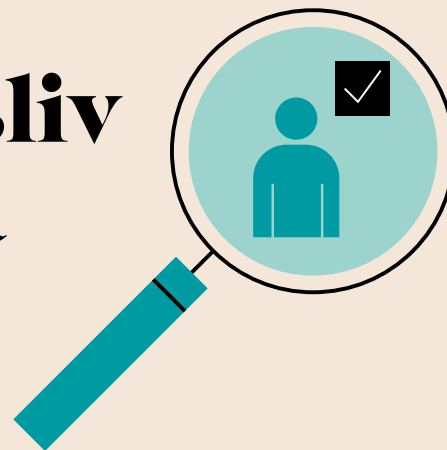
[eva.gluckman@grafiska.se](mailto:eva.gluckman@grafiska.se)



FOTO JULIANA FÄLLDIN

# Skola och näringsliv behöver varandra

**Grafiska branschen har länge haft svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Dels beroende på att det saknas grafiska utbildningar, dels för att de utbildningar som finns inte alltid matchar företagens kompetensbehov.**



**M**ånga som arbetar inom den grafiska industrin saknar relevant grafisk utbildning. Konsekvensen blir att företagen ofta själva måste genomföra och bekosta den utbildning som krävs för att få en produktiv medarbetare. Introduktionsutbildningar på arbetsplatser tar uppskattningsvis mellan 1 och 1,5 år, vilket motsvarar en lönekostnad på cirka 360.000–540.000 kronor. Kostnader som till stor del skulle försvinna om de nya medarbetarna hade fått en grafisk utbildning innan anställning.

**Även om det finns** andra rekryteringsvägar är det viktigt att ha utbildningar som säkerställer inflödet av grundkompetens. Det handlar både om att vitalisera företagen och att bredda rekryteringsbasen. Företag som inte fyller på med ny kompetens har svårt att hantera

förändringar, exempelvis teknikskiften, och att utveckla sitt erbjudande. På längre sikt innebär brist på relevant utbildning ett hot mot konkurrenskraften.

**Det finns mycket** som företag kan göra både för att öka utbildningsutbudet och se till att befintliga utbildningar bättre motsvarar behoven. Samtidigt ligger det i skolans intresse att samarbeta med det lokala näringslivet, till exempel för att kunna erbjuda eleverna intressanta praktikplatser och säkerställa kvaliteten på utbildningen. För att utbildningssystemet ska kunna leverera rätt kompetens behövs en tydlig kravbild från arbetsmarknaden. Det nya valideringsverktyget Grafisk Grund beskriver vilka baskunskaper som krävs av en person med grafiskt arbete. Det kan med fördel användas av såväl företag som utbildningsanordnare.

**Vidare är det viktigt** att ha kunskap om utbildningssystemet, vilka utbildningsformer som finns att tillgå och hur du kan påverka dem. I den här boken ger vi många exempel, från gymnasium och yrkeshögskola till universitet och arbetsmarknadsutbildningar. Det är ofta effektivt att samarbeta med andra företag som har liknande kompetensbehov. Ju större efterfrågan, desto större möjlighet att påverka.

## Har du frågor om utbildning eller kompetensförsörjning?

Kontakta vår expert

**Henrik Smedmark.**

Telefon: 08-762 72 61,  
070-954 06 55.

[henrik.smedmark@grafiska.se](mailto:henrik.smedmark@grafiska.se)



FOTO NIKLAS PALMKLINT

# Fortsatt rekryteringsbehov trots tuffare tider

Likt många andra branscher påverkas den grafiska industrin negativt av coronapandemin, vilket avspeglas i årets rekryteringsundersökning. Trots det osäkra konjunkturläget finns dock ett fortsatt rekryteringsbehov av såväl yrkesarbetare som tjänstemän.

**G**rafiska Företagens undersökning av rekryteringsbehovet i branschen genomförs vartannat år. Årets undersökning visar rekryteringsbehovet på ett och tre års sikt, medan tidigare undersökningar haft en längre tidshorisont på ett och fem års sikt. Förändringen syftar till att göra det enklare att svara på undersökningen och därmed öka svarsfrekvensen, vilket också blev fallet (29% jämfört 21% vid förra mätningen).

Årets undersökning visar att företagen är starkt påverkade av coronakrisen. Svaren inhämtades under perioden 9–31 mars 2020 och framtidsutsikterna varierade stort beroende på hur tidigt svaren lämnades. Vissa respondenter besvarade undersökningen innan spridningen av coronaviruset pandemiklassats medan andra lämnade sina svar när många länder stängts ner. Årets resultat bör därför tolkas med viss försiktighet.

## Förväntad återhämtning

Under 2019 genomfördes närmare 900 nyrekryteringar inom branschen, med en liten övervikt för

tjänstemän. På ett års sikt förväntas det totala antalet anställda minska med drygt 200 personer. Även om rekryteringsbehovet dämpas räknar företagen med att anställa cirka 600 personer under de närmaste tre åren, vilket innebär att den samlade personalstyrkan i princip är tillbaka på ursprunglig nivå. Rekryteringsbehovet är jämnt fördelat mellan yrkesarbetare och tjänstemän. Störst är efterfrågan på olika typer av tryckare, företagen har också behov av "generell grafisk kompetens" samt "andra kompetenser".

**Den vanligaste anledningen** till nyrekrytering under det senaste året har varit pensionsavgångar alternativt att personal slutat, vilket ligger i linje med tidigare undersökningar. En avvikelse i årets mätning är att "utökad verksamhet" har mindre relevans för rekryteringsbehovet på ett års sikt, medan det är den mest betydelsefulla kategorin på tre års sikt. Detta tyder på att det finns en stark tro på återhämtning för branschen. Kategorin "behov av ny kompetens" ökar också på tre års sikt, framförallt vad gäller tjänstemän.

20-25%

... av respondenterna uppger att det är svårt att rekrytera tjänstemän respektive yrkesarbetare.

50%

... svarade dock "vet ej" på denna fråga, osäkerheten beror sannolikt till stor del på coronapandemin.

## Högre utbildningskrav

Företagens utbildningskrav skiljer sig mellan yrkesarbetare och tjänstemän. Totalt sett har företagen framförallt krävt yrkesförberedande gymnasiekompetens vid rekryteringar utförda under det senaste året, men i många fall ställdes inga utbildningskrav. Rekryteringsbehovet på tre års sikt visar på högre utbildningskrav, där den eftergymnasiala utbildningen får större betydelse. Denna trend är tydligast för tjänstemän. När det gäller yrkesarbetare ökar efterfrågan på högskoleförberedande gymnasiekompetens.

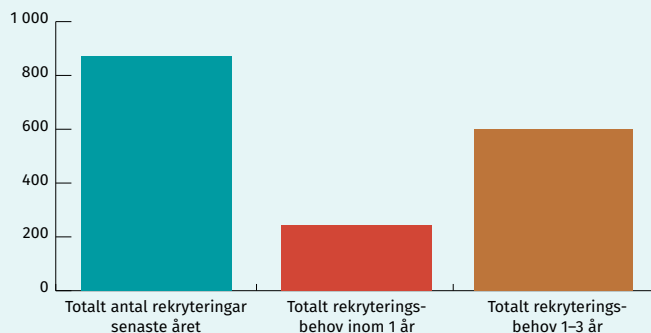
20–25 procent av respondenterna uppger att det är svårt att rekrytera tjänstemän respektive yrkesarbetare. Närmare 50 procent svarade dock "vet ej" på denna fråga, osäkerheten beror sannolikt till stor del på coronapandemin. Orsaken till rekryterings svårigheter är främst "brist på rätt yrkeserfarenhet" följt av "brist på rätt attityd/engagemang". Den vanligaste konsekvensen blir att rekryteringstiden förlängs samtidigt som befintlig personal får arbeta mer.

## Brist på rätt utbildning

Ett annat hinder för rekrytering är att det råder brist på rätt utbildning, vilket tyder på att det kan finnas ett kunskapsglapp mellan skola och yrkesliv. En möjlig lösning är samverka med skolan för att kunna påverka utbildningen och knyta kontakter med framtida medarbetare i ett tidigt skede. Årets undersökning innehåller därför en fråga om företagets intresse att erbjuda olika typer av utbildningsplatser. Störst intresse visas för möjligheten att ta emot/anställa lärlingar. Att däremot erbjuda praoplatser för grundskoleelever är för många företag ointressant, vilket kan bero på att dessa elever står längst från arbetsmarknaden. Grafiska Företagen vill dock lyfta fram prao som en möjlighet att få yngre personer intresserade av att utbilda sig och arbeta i den grafiska industrin. På [grafiska.se](http://grafiska.se) finns en lathund med tips och råd kring att ta emot elever på arbetsplatsen.

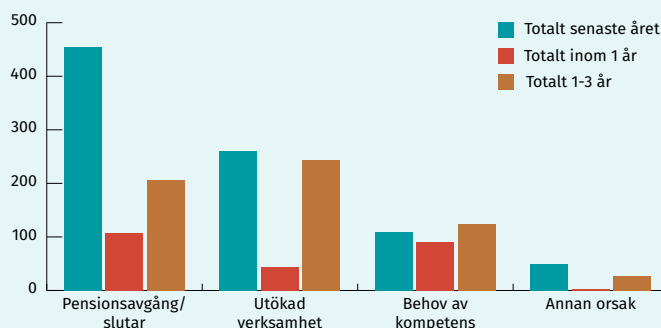
## Genomförda rekryteringar

Antal personer



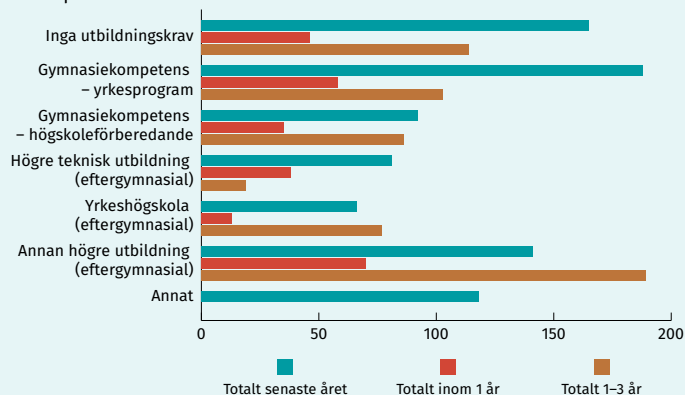
## Rekryteringsbehov

Antal personer



## Utbildningskrav – rekryteringsbehov

Antal personer



# Nedläggningshotad utbildning vände trenden

**Utbildningen inom grafisk teknik och design på Viskastrandsgymnasiet i Borås har gått från nedläggningshotad till en populär utbildning som leder till jobb. En viktig del av förklaringen är samverkan med grafiska företag i regionen.**

– När jag började för 13 år sedan fanns det endast två gamla offsetpressar och fyra skoltrötta grabbar. Då påbörjade vi ett arbete med att förnya och förbättra utbildningen. Vi byggde ut maskinparken och satsade på en tydligare mix av grafisk formgivning och tryck. Vi har fått stöttning av- och fördjupat vår samverkan med företagen. Söktrycket har ökat, utbildningen lockar fler tjejer och i genomsnitt 70 procent av eleverna får arbete efter examen, säger Allan Ståhlbrand, lärare i tryckteknik på Viskastrandsgymnasiet.

**Grafisk teknik och design** är en inriktning på det industritekniska programmet. Genom åren har Allan Ståhlbrand och hans kollegor byggt upp ett regionalt nätverk med företag inom screentryck, digitaltryck, offsettryck, laser/UV-print och grafisk formgivning. Samarbetet med näringslivet främjar utbildningen genom exempelvis studiebesök, gästföreläsningar samt hjälp med utrustning och material. Företagen tar även emot lärlingar och praktikanter. Eleverna får välja mellan att gå som lärling halva studietiden eller arbetsplatsförlagt lärande (APL) under minst 15 veckor.

– Jag matchar elevernas önskemål och förväntningar mot företagens behov och verksamhet så att det blir en bra kombination. Det är viktigt att företagen har rätt inställning, att eleven är där för att lära och inte ses som gratis arbetskraft. För de som vill ta emot lärlingar och praktikanter finns en bra handledarutbildning på Skolverkets hemsida, tipsar Allan som även har planer på att starta en vuxenutbildning med fokus på screentryck i samarbete med Komvux.

**Ett företag som regelbundet** tar emot elever från gymnasieutbildningen är Stema Specialtryck med kontor i Borås och Ulricehamn. Företaget har drygt 70 medarbetare och erbjuder det mesta inom tryck och grafisk produktion.

– Praktik är ett bra sätt att knyta till sig talanger och visa vad vi kan erbjuda. Elever som visar framfötterna har möjlighet till extrajobb och kanske en anställning i framtiden. Samtidigt är det viktigt för skolan att det finns praktikplatser, säger Stefan Johansson, personalansvarig på Stema.



FOTO TOMAS ERIKSSON





SVENSKT NÄRINGSLIV TIPSAR:

## Så samverkar du med gymnasieskolan

**Att samarbeta med** gymnasieskolan är viktigt, men kan kännas svårt. Det är bättre att börja i liten skala och se till att det faktiskt blir av än att ha storslagna planer som inte genomförs.

**Fundera på varför** du vill samarbeta med gymnasieskolan. Beroende på vad syftet är finns olika former av samverkan, till exempel:

- Ta emot elever på APL och skaffa fördelar för framtida rekryteringar.
- Engagera dig i ett lokalt programråd och påverka utbildningen.
- Var rådgivare för ett UF-företag och inspirera fler unga till att bli företagare.
- Ta emot elever på studiebesök. Visa upp företaget och branschen och inspirera till yrkes- och studieval.

**Att ta emot en elev** på APL är viktigt för företagets framtida rekrytering, men också för branschen och för att ge eleven en bra start på sitt yrkesliv. Se till att ha en handledare som både vill handleda och är duktig på det. Det är också viktigt att stämma av internt i företaget så att alla berörda hjälper till att göra arbetsplatsen till en bra miljö för eleven.

**JOHAN OLSSON**, UTBILDNINGSPOLITISK  
EXPERT PÅ SVENSKT NÄRINGSLIV

FOTO ERNST HENRY PHOTOGRAPHY AB

# Stora möjligheter att påverka yrkeshögskoleutbildningar

Alla yrkeshögskoleutbildningar tas fram i samarbete med arbetslivet för att matcha företagens kompetensbehov. Även under utbildningen har företagen stort inflytande, inte minst genom representation i ledningsgruppen.

**B**robygrafiska startade 1992 som en uppdragsutbildning inom förpackningstryck när Tetra Pak etablerade sig i Sunne. De nuvarande lokalerna stod färdiga 2002 och delas med Sunne gymnasieskola. Verksamheten har vuxit och omfattar idag företagsutbildningar, testbädd och yrkeshögskola med grafisk inriktning.

## För närvarande driver Brobygrafiska tre yrkeshögskoleutbildningar:

- Förpackningsdesigner
- Grafisk formgivare/tekniker
- Visuell grafisk kommunikatör

**Varje utbildning har** en ledningsgrupp där majoriteten utgörs av representanter från arbetslivet. Ledningsgruppen formar utbildningen så att den matchar företagens kompetensbehov. Den ansvarar även för antagning, utfärdande av examensbevis samt kvalitetsarbete.

– Kompetensförsörjningen är avgörande för företagen och den fixar sig inte automatiskt. Det krävs aktiv handling och för många företag är samverkan med en yrkeshögskola ett bra alternativ, säger Per Branzén, verksamhetsledare på Brobygrafiska.

**Han ser följande trender** och utmaningar kopplade till kompetensförsörjning inom den grafiska industrin:



FOTO: BROBYGRAFISKA

- Stort behov av ny arbetskraft till följd av många pensionsavgångar
- Konkurrensen om framtidens medarbetare kommer öka mellan olika branscher
- Svårt att få tag på personer med efterfrågad kompetens
- Byråbranschen ställer om från produktion till mer fokus på analys- och strategiarbete
- Digitaliseringen fortsätter
- Goda arbetsförhållanden blir allt viktigare för att locka och behålla personal



**”Det krävs aktiv handling”**

**PER BRANZÉN,**  
VERKSAMHETSLEDARE,  
BROBYGRAFISKA

**En annan yrkeshögskoleutbildning** med grafisk inriktning är IP Grafisk produktion & form hos Yrgo i Göteborg. Det är en tvåårig utbildning med 24 platser. Genomsnittsåldern bland de studerande är 27–28 år, många har redan varit ute i arbetslivet men vill byta bransch eller vidareutbilda sig. 9 av 10 får jobb efter utbildningen, exempelvis som grafisk formgivare, AD-assistent/Final Art, grafisk producent, originalare eller premediaproducent.

**Utbildningens ledningsgrupp** består av representanter från arbetslivet, studerande, skolan och facket.

– Ledningsgruppen är högst delaktig i utbildningen, både vad gäller kort- och långsiktig planering. Förändringar och förnyelse sker löpande. Utbildningens innehåll diskuteras på varje möte, exempelvis har kursen projektledning och organisation fått större utrymme efter önskemål från ledningsgruppen, säger Linda Almström, utbildningsledare på Yrgo.



**”Utbildningens innehåll diskuteras på varje möte”**

**LINDA ALMSTRÖM,**  
UTBILDNINGSSLEDARE,  
YRGO

**Vilka andra möjligheter finns det för företag som vill engagera sig i utbildningen?**

– Det vanligaste är att man tar emot studerande på LIA (lärande i arbete), håller gästföreläsningar eller bjuder in till studiebesök. På så sätt kan företagen bygga relationer med de studerande, vilket underlättar rekryteringen av kompetent arbetskraft.

## Yrkeshögskolan

93 procent av de som tog examen från en yrkeshögskoleutbildnings 2018 var i arbete 2019. 56 procent av de som hade arbete året efter examen var anställda hos en arbetsgivare där de genomfört LIA. Mer information hittar du hos Myndigheten för yrkeshögskolan, [myh.se](#)

FÖRETAGSRÖSTEN:

## Tetra Pak

**Tetra Pak har ett långvarigt samarbete med Brobygrafiska. Erica Lundström är förpackningsdesigner och utvecklingsingenjör på Tetra Pak i Lund.**



**Varför samarbetar ni med Brobygrafiska?**

– Vi anser att Brobygrafiska är en proffsig skola med hög kvalitet på utbildningen. Vi vill hjälpa skolan och samtidigt ser vi det som en möjlighet att styra utbildningen åt det håll som vi tycker är intressant.

**Vilka möjligheter har ni att påverka utbildningen?**

– Jag sitter med i ledningsgruppen för utbildningen förpackningsdesigner. Vi har 4-5 möten per år för att diskutera praktiska frågor kring utbildningen samt hur den bör utvecklas framåt. Jag tycker att skolan är lyhörd, de vill gärna ha feedback av företagen.

**Vad får ni ut av samarbetet?**

– Det är värdefullt att kunna påverka utbildningen eftersom det genererar attraktiv arbetskraft som vi kan ta del av i framtiden. Genom att samverka med skolan har vi möjlighet att presentera vår verksamhet för studenterna och visa vad vi står för, exempelvis genom att ta emot praktikanter. Ledningsgruppen är också ett bra forum för att hålla sig ajour med vad som händer i branschen och diskutera gemensamma frågor med andra företag.

**Vilka tips kan du ge andra företag i den grafiska branschen?**

– Se samarbetet som en chans att visa upp företaget och dra nytta av de fördelar som erbjuds, exempelvis kan du få massor av härliga idéer genom ett studentprojekt. Det är viktigt att ta samarbetet på allvar, att vara förberedd och engagerad. Avsätt tid för praktikanter så att de känner sig välkomna och får den handledning som behövs.

# ”Grafiska företag har mycket att vinna på ökad samverkan”

Tobias Trofast är universitetsadjunkt i medieproduktion på Campus Norrköping vid Linköpings universitet. Han har en bakgrund i den grafiska branschen och är nu programansvarig för kandidatutbildningen grafisk design och kommunikation. 2019 tilldelades han utbildningspriset av Stiftelsen för de Grafiska Yrkenas Främjande (GYF).

## Vilken form av samverkan har du och dina studenter med näringslivet?

– Vi har ett aktivt utbyte. En viktig del för studenterna är att göra studiebesök för att se hur produktion och arbetsflöden fungerar i praktiken. Vi tar in gästföreläsare från näringslivet som ger en föreläsning eller håller i en workshop för studenterna. Samverkan omfattar även externa uppdrag, examensarbeten och arbetsplatsförlagda projekt.

– Som utbildningsanordnare är det viktigt att hålla sig ajour med vad som händer i branschen. När vi gjorde om utbildningen för några år sedan anordnades ett antal branschträffar för att få höra näringslivets perspektiv och vilken kompetens

som efterfrågas. Företag brukar medverka och hålla presentationer vid sista årskursens examensutställning.

## Vad tjänar skolan och företagen på att samverka?

– Det betyder jättemycket för studenterna. I skolan kan vi prata om hur saker fungerar i teorin, men för många sätter sig kunskapen först när de får se hur det går till i verkligheten. Att få arbeta med externa uppdrag och arbetsplatsförlagda projekt ger värdefull erfarenhet eftersom det ställs andra krav än studenterna är vana vid.

– Företagen ser studenterna som en viktig rekryteringsbas. Det händer ganska ofta att företag hör av sig till oss i samband med rekryteringar.



**”Företagen ser studenterna som en viktig rekryteringsbas”**

**TOBIAS TROFAST,**  
UNIVERSITETSADJUNKT,  
LINKÖPINGS UNIVERSITET



FOTO LINKÖPINGS UNIVERSITET

En annan fördel är möjligheten att ge studenterna ett uppdrag för att få nya idéer och perspektiv.

#### Vad är ditt recept för en lyckad samverkan?

– Som i allt samarbete handlar det om att ge och ta, att det är ett ömsesidigt utbyte. När företag ger studenter ett uppdrag är det viktigt att de lämnar en tydlig men samtidigt öppen uppdragsbeskrivning med utrymme för kreativ frihet.

– Företag i den grafiska branschen är kanske de som är minst aktiva på vår utbildning. Jag tror att de har mycket att vinna på en ökad samverkan för att få ny input och utveckla sin verksamhet.



## SVENSKT NÄRINGS LIV TIPSAR: Så samverkar du med universitet och högskolor

**Framgångsrik samverkan** är en integrerad del av utbildningen som bygger på dialog mellan akademi och näringsliv. Det yttersta ansvaret för samverkan vid lärosätena ligger som regel på institutions- eller fakultetsnivå. Bäst resultat uppnås när du lyckas etablera strategiskt långsiktiga relationer med utbildningar eller till och med lärosäten.

**Den vanligaste anledningen** som företag brukar uppge för att samverka med universitet och högskolor är att det underlättar kompetensförsörjningen. Dessutom får du en känsla för studenternas kunskap och vad de kan tillföra verksamheten. Exempel på samverkansaktiviteter är att du ställer upp som mentor, fadderföretag, ger gästföreläsningar, erbjuder uppslag för projektarbeten, examensjobb eller tillhandahåller praktikplatser. Praktik är den mest krävande formen av samverkan men också den som enligt företagen ger bäst utdelning genom att man får ett bra rekryteringsunderlag.

**Flera lärosäten har** idag representanter från näringslivet i styrelsen. Ett annat, mera tillgängligt forum för samverkan är branschråd vilka fungerar som en länk mellan akademien och näringslivet inom olika ämnesområden. Rådet brukar vara sammansatt av utbildningsansvariga och företrädare för näringslivet som är verksamma inom den aktuella branschen. Branschrådet fungerar som ett discussionsforum där det viktigaste syftet är att samtala om hur utbildningen kan utvecklas.

**EMIL GÖRNERUP**, FORSKNINGS- OCH INNOVATIONS-POLITISK EXPERT PÅ SVENSKT NÄRINGS LIV

FOTO ERNST HENRY PHOTOGRAPHY AB



FOTO FREDRIK PERSSON

Teknikcollege finns i 24 regioner med 150 utbildningsanordnare och mer än 3 000 samverkansföretag över hela landet. OECD framhåller Teknikcollege som best practise inom matchning mellan utbildning och arbetsmarknad.



FOTO BROBYGRAFISKA

# Teknikcollege

## – KVALITETSSÄKRADE UTBILDNINGAR SOM UPPFYLLER NÄRINGSLIVETS BEHOV

**Teknikcollege är en nationell samverkansplattform för industrins kompetensförsörjning. Här samarbetar företag, kommuner och utbildningsanordnare för att skapa kvalitets-säkrade utbildningar som ger studerande den kunskap som behövs i arbetslivet.**

Idag finns Teknikcollege i 24 regioner med 150 utbildningsanordnare och mer än 3 000 samverkansföretag över hela landet. Deltagande företag har stora möjligheter att påverka utbildningen efter sina behov och därmed säkerställa tillgången på kompetent arbetskraft. Det förutsätter dock att man är beredd att avsätta tid och engagemang:

- Bygg en relation med utbildningsanordnaren och de studerande redan från första terminen. Visa upp ert företag genom att erbjuda praktikplatser, studiebesök, arbetsplatsförlagda utbildningsmoment eller sommarjobb. Du kan också påverka utbildningarnas innehåll genom att delta i lokala och regionala styrgrupper. Teknikcollege är dessutom en bra plattform för dialog med lokala politiker om utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor, säger David Johnsson, vd TMF som sitter i styrelsen för Teknikcollege.

**Teknikcollege certifierar utbildningar** inom bland annat automation, industriteknik, tillverkning, stål och metall, skog, kemiteknik, gruvor, livsmedel



**”Bygg en relation redan från första terminen”**

**DAVID JOHNSSON,**  
VD, TMF & STYRELSE-  
LEDAMOT I TEKNIK-  
COLLEGE

FOTO SÖREN ANDERSSON

och hantverk. Totalt handlar det om cirka 250 utbildningar med sammanlagt 16 000 studerande. Framförallt på gymnasienivå men även inom yrkesvux och yrkeshögskolan.

- För att bli certifierad krävs att utbildningen uppfyller åtta kvalitetskriterier gentemot studerande, lärare och företag. En bra kvalitetsstämpel är att OECD framhåller Teknikcollege som best practise inom matchning mellan utbildning och arbetsmarknad. Vår modell har också inspirerat andra branscher, idag finns exempelvis vård- och omsorgscollege samt motorbranschcollege, säger David Johnsson.

### **Teknikcollege**

Teknikcollege bildades 2004 på initiativ av Industrirådet. Arbetet drivs av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom industrisektorn, bland annat Grafiska Företagen, GS-facket och TMF. För mer information besök [teknikcollege.se](http://teknikcollege.se).

Det går också bra att kontakta Henrik Smedmark, ansvarig kompetensförsörjning hos Grafiska Företagen: 08-762 72 61, [henrik.smedmark@grafiska.se](mailto:henrik.smedmark@grafiska.se).

# Nära samarbete och stor flexibilitet inom yrkesvux

Yrkesvux riktar sig till vuxna personer som saknar gymnasieutbildning, vill komplettera en gymnasial yrkesutbildning eller byta yrkesbana. Här berättar rektor Stina Johansson hur Göteborgsregionen arbetar med yrkesvux, det fungerar på liknande sätt på många håll i landet.

## Vad kan arbetsgivare göra för att få till stånd en ny yrkesvuxutbildning?

– I Göteborgsregionen samarbetar 13 kommuner kring ett gemensamt kursutbud för yrkesvux. Det finns ett antal branschråd som träffas cirka 4–5 gånger per år. Den bärande idén är att utbildningsanordnare, branschföreträdare, arbetsförmedling och fackliga representanter träffas för att diskutera aktuella utbildningsfrågor. Det kan gälla dimensionering, APL, innehåll, arbetsmarknad etc.

– För att påverka utbildningsutbudet går man enklast via sin branschorganisation, men självklart tas även andra idéer och input emot i de olika forum där frågorna diskuteras. Det går bra att vända sig till kommunens vuxenutbildningsorganisation/förvaltning och den som ansvarar för yrkesutbildningar. Det kan vara en utbildningschef, rektor



**”Vi utbildar efter väldigt fria koncept”**

**STINA JOHANSSON,  
REKTÖR, ARBETS-  
MARKNAD OCH  
VUXENUTBILDNING,  
GÖTEBORGS STAD**

eller annan tjänsteman med planeringsansvar beroende på kommun.

## Vilka fördelar finns med denna utbildningsform?

– Vi utbildar vuxna, varav många är unga vuxna, som har kommit till insikt om vad de vill arbeta med. Vi utbildar många nysvenskar som inget hellre vill än att utbilda sig, försörja sin familj och återfå kontrollen över sitt liv. Många är starkt motiverade och i bästa fall kan man dra nytta av tidigare yrkeserfarenheter från hemlandet.

– Vi utbildar efter väldigt fria koncept och kan exempelvis kombinera kurser ur både industri- och elprogrammet om detta efterfrågas. Vi kan också skapa individuella upplägg, validera tidigare erfarenheter och bekräfta kunskaperna med betyg.





### **Vilka möjligheter har arbetsgivare att påverka utbildningen?**

– En arbetsgivare har stora möjligheter att påverka utbildningens innehåll. Man ska dock komma ihåg att vårt uppdrag är att utbilda via nationella kurser med samma innehåll som i gymnasieskolan. Däremot har vi större flexibilitet att blanda kurser och bygga program. I vissa fall erbjuder vi även lärlingsupplägg som lärmotod.

### **Vad förväntas av arbetsgivaren under utbildningen?**

– Vi hoppas självklart på aktiva och intresserade arbetsgivare som ställer upp med APL-platser och handledare för våra elever. APL utgöt minst 15% av utbildningstiden, oftast mer. Vi vill gärna att den som är handledare går en kort handledarutbild-

ning (finns digitalt på [skolverket.se](http://skolverket.se)). Handledare behöver även avsätta lite tid för att träffa skolans yrkeslärare tillsammans med eleven. Dessutom är deltagande i skolans yrkesråd alltid välkommet, men självklart inget krav.

– Utbildningsresultatet blir så mycket bättre när det finns ett samarbete mellan utbildning och arbetsgivare. Om elever och lärare dessutom har kontakt med arbetslivet under utbildningstiden skapas ovärderliga band. Idag saknar vi resurser till alla vuxna som vill utbilda sig. Hundratals sökande får beskedet "platsbrist" för att vi inte kan erbjuda utbildningsplats till fler som verkligen är intresserade av en yrkesutbildning.

# Snabba, riktade insatser via arbetsmarknadsutbildning

Arbetsmarknadsutbildningar är korta, yrkesinriktade utbildningar som matchar arbetsmarknadens kompetensbehov. Det finns en stor flexibilitet både vad gäller innehåll och utbildningsstart för att möta arbetsgivarnas efterfrågan. Caroline Albing-Schweitz, sektionschef på Arbetsförmedlingen, berättar mer om utbildningsformen.

## Vad krävs för att få till stånd en ny arbetsmarknadsutbildning?

– Det måste vara ett bristyrke, vilket är baserat på en sammanvägd bedömning av hur stor efterfrågan på arbetskraften är och hur många inskrivna arbetssökande med rätt kompetens som finns. Det måste också säkerställas att det inte finns någon reguljär utbildning inom området.

## Vilka möjligheter har arbetsgivare att påverka utbildningen?

– Utbildningsupplägg och innehåll utformas i samarbete med arbetsgivarna nationellt genom deras branschorganisationer samt lokalt/regionalt med enskilda arbetsgivare. Upplägget ska anpassas efter arbetsgivarens efterfrågan och deltagarnas förutsättningar.

## Vad förväntas av arbetsgivaren under utbildningen?

– Delaktighet i utformandet för att få ett anpassat upplägg samt att vara tillgänglig för den arbetsplatsförlagda utbildningen med personal som har handledarkompetens. Målet är förstås att deltagarna ska erbjudas anställning efter utbildningen.

## Vad är det för skillnad mellan arbetsmarknadsutbildning och rekryteringsutbildning?

– En rekryteringsutbildning är tänkt att vara ett skraddarsytt koncept mot arbetsgivare men eftersom all arbetsmarknadsutbildning kan vara detta är det egentligen ingen skillnad.



**”Målet är att deltagarna ska erbjudas anställning”**

**CAROLINE ALBING-SCHWEITZ,**  
SEKTIONSCHEF PÅ  
ARBETSFÖRMEDLINGEN



## Arbetsmarknads- utbildningar

... riktar sig till arbetssökande med svag ställning på arbetsmarknaden, majoriteten av deltagarna tillhör någon av följande grupper:

- arbetslösa med endast förgymnasial utbildning
- arbetslösa ungdomar med bristfällig utbildning
- arbetslösa utomeuropeiskt födda
- arbetslösa med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga
- arbetslösa personer 55–64 år

Läs mer på [arbetsformedlingen.se](http://arbetsformedlingen.se)

FOTO FREDRIK PERSSON



## Grafiskt jobbspår i Malmö

I Malmö har grafiska företag gått samman och startat ett lokalt jobbspår i samarbete med kommunen och arbetsförmedlingen. Syftet är att tillgodose arbetsgivarnas kompetensbehov genom att utbilda personer som står långt från arbetsmarknaden.

När den grafiska vuxenutbildningen i Malmö lades ner efterfrågade branschen ett alternativ. Lösningen blev ett så kallat lokalt jobbspår som riktar sig till utrikesfödda, arbetsökande personer. I januari 2020 påbörjade 17 deltagare en utbildning till

grafisk operatör på Universitetsholmens gymnasium. De går i skolan en dag i veckan och ägnar resterande fyra dagar åt praktik ute på företagen.

– Innan utbildningsstart anordnades informationsträffar och studiebesök för att få så engagerade deltagare som möjligt. Jag har matchat



**”De ska vara självgående efter utbildningen”**

**JESSICA SCHULTZ,**  
PRODUKTIONSANSVARIG  
PÅ HOLMBERGS

deltagarna mot företagets behov och kravbild. Utbildningen är som en lång provanställning, säger lärare Roger Kristiansson.

**Nio grafiska företag** deltar i jobbspåret, bland annat Holmbergs, en grafisk helhetsleverantör med 65 anställda. Jobbspåret garanterar inte en anställning, men statistik visar att nästan hälften av de som avslutat ett lokalt jobbspår har gått vidare till arbete.

– Branschen har ett rekryteringsbehov både på kort och lång sikt, dels på grund av pensionsavgångar och dels för att det råder brist på nyutbildad personal. Det behövs grafiska utbildningar för att fylla på med ny arbetskraft, säger Jessica Schultz, produktionsansvarig på Holmbergs.

**Utbildningen är utformad** i samråd med företagen och innehåller följande kurser:

- Grafisk produktion 1, 2, 3
- Materialkunskap
- Produktionsutrustning
- Underhåll och säkerhet

**Deltagarna är mellan** 25–50 år och det är en jämn könsfördelning. Majoriteten är högutbildade men ingen har erfarenhet av den grafiska branschen. För att få gå utbildningen krävs godkänt betyg i SFI kurs D.

– Vi har två nyfikna och motiverade deltagare. Mixen av teoretisk och praktisk utbildning ger dem en bra grund att stå på. Vårt fokus är att de ska lära sig att hantera digitala printers, efterbehandling och kvalitetsgranskning. Målet är att de ska vara självgående efter utbildningen, säger Jessica Schultz.

**Jobbspåret finansieras av** kommunen och arbetsförmedlingen. Projektet pågår till den sista oktober, därefter följer en utvärdering för att se hur många deltagare som fått anställning och om branschen har behov av en fortsättning.

## Lokala jobbspår

Sedan 2018 har arbetsgivare möjlighet att samarbeta med Arbetsförmedlingen och kommunen inom ett lokalt jobbspår. Syftet med lokala jobbspår är att tillgodose företagets kompetensbehov samtidigt som det är en effektiv väg till arbete för personer som står långt från arbetsmarknaden. För mer info: [dua.se](http://dua.se)



## Hallå där!

**Lil Ljunggren Lönnberg,** ordförande i Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua).

**Vilka råd har du till företag som vill starta ett lokalt jobbspår?**

\* **Kontakta Arbetsförmedlingen** eller kommunen för att diskutera innehåll, upplägg och urval av deltagare.

\* **Betona vad som** förväntas av presumtiva deltagare i ett tidigt skede, men också att det finns goda chanser till en anställning om de genomför jobbspåret.

\* **Involvera personalen** så att alla berörda är införstådda med att företaget kommer att ta emot deltagare som ännu inte har kompetens att klara arbetet.

\* **Utse handledare** som får en kortare utbildning (finns digitalt på [skolverket.se](http://skolverket.se)) och ansvar för att integrera deltagarna på arbetsplatsen.

\* **Ställ krav** på såväl ansvariga för jobbspåret som eventuella utbildningsanordnare att de finns som stöd både för företagen och deltagarna under jobbspårets gång.

FOTOGRAF KRISTIAN POHL



# Validera kompetensen med Grafisk Grund

Roger Kristiansson,  
testledare Grafisk Grund.

FOTO SÖREN HÅKANLIND

## Det nya valideringsverktyget Grafisk Grund underlättar rekryteringar, omställningar och kompetensutveckling i företaget.

**G**rafisk Grund testar de baskunskaper som en person med grafiskt arbete bör ha och är framtaget i samarbete mellan arbetsgivare, fack och medarbetare.

Verktyget bygger på en kompetensbeskrivning som har delats in i fem moduler:

- Grundläggande grafisk förståelse
- Grundläggande grafiska begrepp och symboler
- Produktionsförståelse och system
- Produktionsprocesser
- Underhåll och service

**Testet är frivilligt** och går att göra anonymt. Det liknar teoriprovet för körkort och genomförs med hjälp av en behörig testledare. Deltagarna får svara på 15 frågor per modul, för att bli godkänd krävs att man svarar rätt på två tredjedelar per modul.

**Det finns flera** användningsområden för Grafisk Grund:

– I slutet av en rekryteringsprocess kan du testa vem som är bäst lämpad för jobbet och därefter skraddarsy introduktionen. Det är också möjligt att undersöka kompetensen hos dina befintliga medarbetare och vid behov sätta in en utbildningsinsats. Vidare kan valideringsverktyget användas för att ge personer ett kompetensbevis som underlättar omställning i samband med uppsägning eller omplacering, säger testledaren Roger Kristiansson, till vardags lärare i grafisk produktion på Universitetsholmens gymnasium i Malmö.

### Träffsäker rekrytering

Under utvecklingen av Grafisk Grund testades verktyget av flera grafiska företag, bland annat Trydells Tryckeri i Laholm:



## ”Branschen borde använda Grafisk Grund”

**ELIZABETH TRYDELL,**  
EKONOMIANSVARIG,  
TRYDELLS TRYCKERI

FOTO CARINA BERGMAN

– Jag ser detta som ett utmärkt verktyg för att testa kompetensen hos arbetssökande och därmed uppnå en träffsäker rekrytering. Det kan också användas som stöd vid utbildning av lärlingar. Valideringen är en kvalitetsstämpel som gynnar både arbetsgivare och anställda, säger ekonomi-ansvarig Elizabeth Trydell. Hon ser även en annan möjlighet med verktyget:

### Fortsatt utveckling

Till en början utförs valideringen hos respektive företag men planen är att etablera ackrediterade testcenter. Redan nu pågår arbete med att utveckla verktyget så att det även blir möjligt att validera enskilda yrkesroller, digitaltryckare står först på tur. I framtiden är förhoppningen också att kunna erbjuda riktade utbildningar när valideringsverktyget påvisar kompetensbrister inom ett företag.

För att öka kännedomen om- och intresset för Grafisk Grund erbjuds medlemmar i Grafiska Företagen att testa verktyget gratis. Introduktion, test och uppföljning tar ungefär en halvdag.

– Jag hoppas att många grafiska företag vill testa det här verktyget. Validering används med framgång i många andra branscher för att utveckla och rekrytera personal, avslutar Roger Kristiansson.

## Vinster med validering

**+**  
Rekrytering av rätt person och riktad introduktion baserad på den nya medarbetarens kunskap.

**+**  
Företaget kan upptäcka kompetensbrister och åtgärda dem med utbildningsinsatser. Det gör företaget mer effektivt och mindre sårbart.

**+**  
Medarbetare får ett kvitto på sina kunskaper.

**+**  
Vid en omställning kan facket lättare matcha medarbetare mot andra jobb.

**+**  
Den grafiska branschen kan lättare rekrytera personer från andra branscher och erbjuda dem ett snabbspår.

Vid intresse för validering med Grafisk Grund, kontakta testledare **Roger Kristiansson** [roger.kristiansson@malmo.se](mailto:roger.kristiansson@malmo.se) eller **Allan Ståhlbrand** [allan.stahlbrand@edu.boras.se](mailto:allan.stahlbrand@edu.boras.se)

# Kompetenspool med outnyttjad potential

**Många arbetsgivare vet att Trygghetsfonden TSL erbjuder omställningsstöd för personer som sagts upp på grund av arbetsbrist. Färre känner till att TSL även kan vara en resurs i företagets rekryteringsarbete.**

**A**rbetsgivare kontaktar oftast TSL i samband med varsel och uppsägningar, men är även välkomna att höra av sig vid behov av ny kompetens.

– Då lägger vi upp en platsannons i portalen som våra omställningsleverantörer använder så att de kan matcha behovet mot sina deltagare. Några företag gör detta redan idag men det finns en outnyttjad potential, säger Caroline Söder, vd Trygghetsfonden TSL.

## Vad kan arbetsgivare göra för att underlätta matchningen?

– Det viktigaste är att vara tydlig med vilken kompetens som efterfrågas. Vad krävs för att jobba i den grafiska industrin? Numera har TSL möjlighet att förstärka deltagarnas kompetens genom kortare yrkesinriktade utbildnings- och valideringsinsatser om detta krävs för att få anställning hos en viss arbetsgivare. Insatserna behövsprövas och är vanligen upp till max 15 dagar på grund av a-kassereglerna, fortsätter Caroline Söder.

**TSL har löpande kontakt** med yrkesnämnderna i de anslutna branscherna för att hålla koll på rekryteringsbehovet och vilken

kompetens som efterfrågas. Organisationen har ramavtal med omställningsleverantörer i samtliga län som hjälper jobbsökande i omställningsprogrammet med coachning, kompetenskartläggning, utbildning och validering.



**CAROLINE SÖDER,**  
VD, TRYGGHETS-  
FONDEN TSL

## Visste du att ...

... TRR Trygghetsrådet erbjuder motsvarande stöd genom tjänsten TRR Matchning när du har behov av att rekrytera tjänstemän. Läs mer på [trr.se](http://trr.se)

## Trygghetsfonden TSL

... är ett omställningsstöd som 70 000 arbetsgivare erbjuder 2 000 000 medarbetare. Stödet gäller hos alla privata arbetsgivare som har kollektivavtal med ett LO-förbund. Trygghetsfonden TSL bygger på ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Läs mer på [tsl.se](http://tsl.se)



# GrafX visar vägen för framtidens arbetskraft

**För att öka intresset för den grafiska industrin driver Grafiska företagen och GS-facket informationskampanjen GrafX, med stöd från Stiftelsen för de Grafiska Yrkenas Främjande (GYF).**

– Vi vill synliggöra branschen och underlätta för företag som idag upplever det svårt att rekrytera, säger Sophie Åhsberg, kommunikatör på Grafiska Företagen.

Det övergripande målet är att få alla utbildningar och tillgodose framtida kompetensbehov. GrafX riktar sig till följande målgrupper:

- Högstadiееlever som ska välja gymnasieprogram
- Gymnasieelever som ska ta steget ut i vuxenlivet
- Unga vuxna som står inför karriärsval

**Kampanjen utgår från** sajten [grafx.se](http://grafx.se) som uppdaterades våren 2020. Här kan besökaren lära sig mer om vad industrin egentligen gör samt vilka studie- och yrkesmöjligheter som finns. För att nå ut till fler kompletteras webbsajten med innehåll och annonser på Instagram, Snapchat och Youtube. Satsningen inkluderar också ett lokalt påverkansarbete och dessutom säkerställs att landets

studie- och yrkesvägledare har kunskap om branschen. Huvudbudskapet är att det finns en väg in i den grafiska industrin för alla – oavsett studiemotivation, ålder och var man bor.

– Vi kommer att producera lokalt innehåll för olika regioner med specifika budskap. Budskapet och tonaliteten anpassas även utifrån de olika målgrupperna, berättar Sophie Åhsberg.



**SOPHIE ÅHSBERG,**  
KOMMUNIKATÖR  
PÅ GRAFISKA  
FÖRETAGEN

FOTO ERIK THOR



## Hallå där!

**Kenneth Edvardsson, ombudsman på GS-facket med ansvar för kompetensförsörjning, kompetensutveckling och yrkesutbildningsfrågor.**

**Vad gör GS-facket för att stödja utbildningar och kompetensförsörjning i den grafiska industrin?**

– Vi har ett nära samarbete med Grafiska Företagen i dessa frågor. Exempelvis genom Grafiska yrkesnämnden, Teknikcollege, valideringsverket Grafisk Grund och informationskampanjen GrafX. Vi besöker grafiska utbildningar tillsammans för att hitta goda exempel och företräder branschens intressen i dialog med Arbetsförmedlingen, Skolverket och andra myndigheter. Samarbetet bygger på ett gemensamt intresse av att få ut nya, kompetenta medarbetare i den grafiska industrin.

**Vad kan företag göra för att skapa fler grafiska utbildningar?**

– En bra start är att undersöka om det finns något lokalt teknikcollege i närheten

eftersom deras etablerade struktur och nätverk underlättar processen. Möjligheterna ökar som regel om flera företag går ihop och presenterar ett gemensamt koncept. Som arbetsgivare gäller det att formulera sitt kompetensbehov, att göra en tydlig ”beställning” gentemot skolhuvudmannen. Här kan man med fördel använda sig av valideringsverket Grafisk Grund. Erbjud skolan stöd med marknadsföring, praktikplatser och annat som behövs för att locka elever till den planerade utbildningen. Ta även hjälp av Grafiska Företagen och GS-facket. Genom samverkan har vi större möjlighet att påverka politiker och skolhuvudmän.

FOTO GS-FACKET

# Tips och hjälpmedel



## Lathund för prao och praktik

Grafiska Företagen har tagit fram en lathund för att stimulera ditt samarbete med skolan så att fler elever kommer ut på arbetsplatser under skoltiden. Det underlättar deras studie- och yrkesval och de blir bättre förberedda för första jobbet. Samtidigt är det en bra möjlighet för dig att skapa en relation med framtida arbetstagare och sälja in er som arbetsgivare, vilket förhoppningsvis främjar framtida rekryteringar.

Broschyren informerar om vad du som tar emot en elev på prao eller praktik bör tänka på samt vilka lagar och regler som gäller. Den innehåller förslag på arbetsuppgifter och information för handledare. Du får också tips på andra sätt att samarbeta med skolan, exempelvis genom mentorskap, lokala programråd eller som fadderföretag.

[Finns att ladda ner på grafiska.se](#)



## Stipendier

Grafiska Företagen har olika stiftelser som delar ut stipendier för att främja forskning och utbildning inom grafisk produktion. Forskare, studenter samt lärare på grafiska utbildningar har behörighet att söka stipendierna.



## Rekryteringshandbok

Grafiska Företagen har tagit fram en inspirationsskrift för att främja rekrytering och kompetensförsörjning inom den grafiska industrin. Rekryteringshandboken innehåller intervjuer med medlemsföretag, rekryteringsexperter och trendbevakare. Tillsammans ger de många kloka tips och råd som förhoppningsvis kan underlätta ditt rekryteringsarbete.

[Finns att ladda ner på grafiska.se](#)



## Yrkesintroduktion

Grafiska Företagen och GS-facket har ett avtal för yrkesintroduktionsanställning i den grafiska industrin. Det innebär att personer som saknar relevant yrkeserfarenhet får möjlighet att kombinera utbildning med arbete, med hjälp av en personlig handledare. Yrkesintroduktion ska fokusera på färdighetsträning och kan pågå upp till tolv månader. Under denna tid betalar arbetsgivaren en lägre lön. Om personen är under 25 år, långtidsarbetslös eller nyanländ kan du även få ett ekonomiskt stöd motsvarande arbetsgivaravgiften. Målet är att yrkesintroduktionen ska leda till en efterfrågad kompetens och ett fast jobb.



## Grafiska Yrkesnämnden

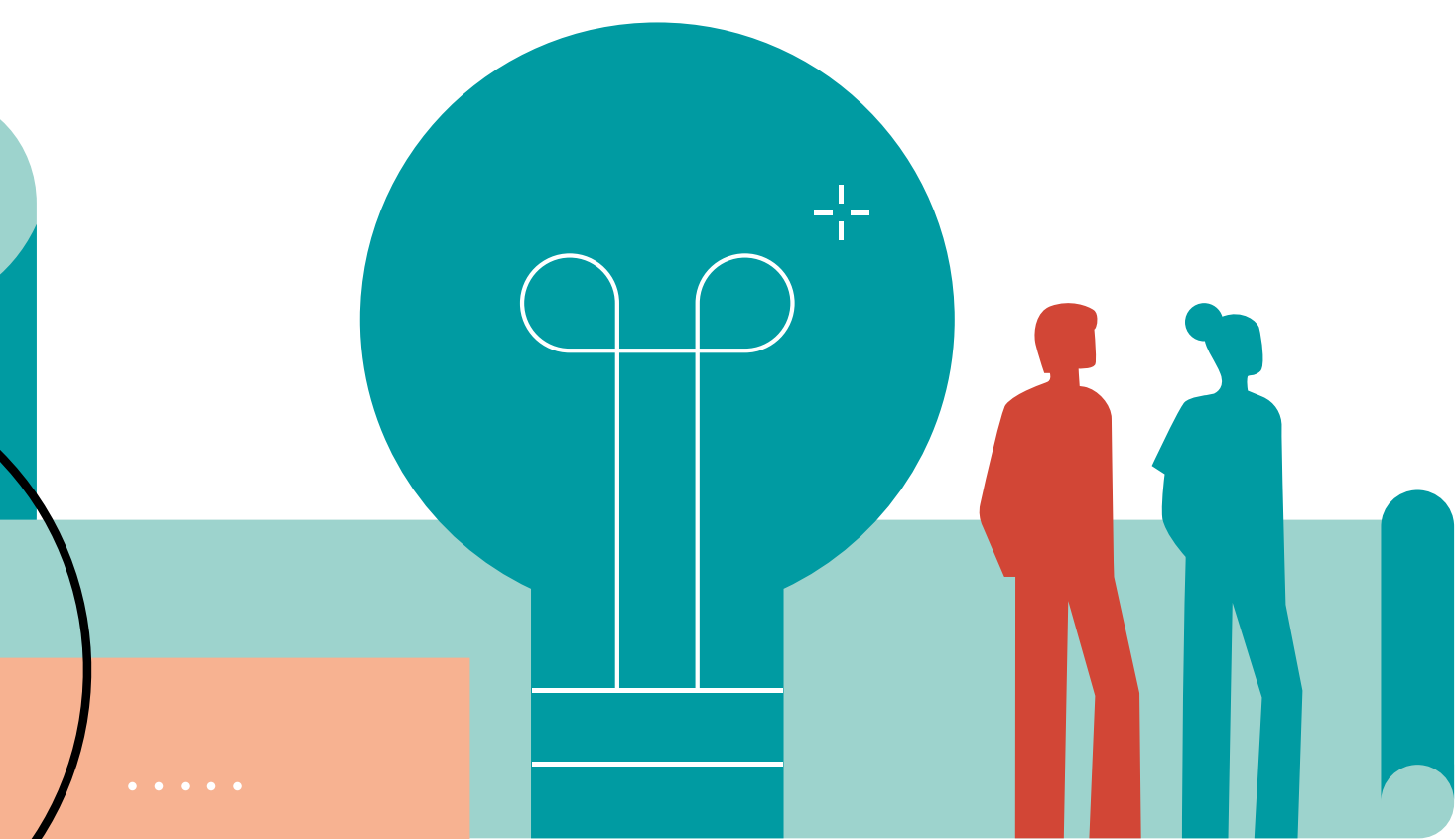
Grafiska Yrkesnämnden drivs av Grafiska Företagen tillsammans med GS-facket. Nämnden hanterar utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor ur ett partsperspektiv. Fokus ligger på yrkesintroduktionsanställningar och andra insatser som underlättar för medlemsföretag att anställa unga. Nämnden driver bland annat projekten GrafX och validering.



## Regional kompetensförsörjning

Alla regionalt utvecklingsansvariga aktörer arbetar med regional kompetensförsörjning och utbildningsplanering. De ska bidra till ökad kunskap och bättre matchning på arbetsmarknaden, bland annat genom analyser och prognoser av kompetensbehoven på kort och lång sikt. Arbetet omfattar även förslag på insatser och sker i samverkan med kommuner, arbetsliv, utbildningsanordnare, statliga myndigheter samt övriga berörda aktörer i länet. Det regionala kompetensförsörjningsarbetet stöds av Tillväxtverket.

[Läs mer på tillvaxtverket.se](#)



# Läs mer på [grafiska.se](http://grafiska.se)

---

## // Huvudkontor //

### **STOCKHOLM**

Storgatan 19  
Box 555 25  
102 04 Stockholm  
Tel: 08-762 68 00

## // Regionkontor //

### **UMEÅ**

Sveagatan 8  
903 27 Umeå  
Tel: 090-71 82 81

### **FALUN**

Ölandsgatan 6  
Box 1958  
791 19 Falun  
Tel: 023-580 82

### **JÖNKÖPING**

Skolgatan 4  
Box 445  
551 16 Jönköping  
Tel: 036-30 32 27

### **GÖTEBORG**

Södra Hamngatan 53  
Box 404  
401 26 Göteborg  
Tel: 031-62 94 23

### **VÄXJÖ**

Södra Järnvägsgatan 4A  
352 29 Växjö  
Tel: 0470-74 84 22

### **MALMÖ**

Navigationsgatan 1 A  
Box 186  
201 21 Malmö  
Tel: 040-35 25 60