SVENSKT NÄRINGSLIV

Näringslivets underliggande kompetensbehov och rekryteringsmönster

SVENSKT NÄRINGSLIVS REKRYTERINGSENKÄT 2020
NOVEMBER 2020

Innehåll

1 Inledning ... 3

2 Sammanfattning ... 5

Fortsatt svårt att rekrytera ... 5

Kompetensbristen får allvarliga konsekvenser ... 5

Störst efterfrågan på praktiskt yrkeskunnande ... 5

... men det är också svårast att hitta och gör företagen till viktiga utbildningsaktörer ... 6

Engagemang, ansvarstagande och servicekänsla värderas högt ... 6

Störst träffsäkerhet via informella kontakter ... 6

Hälften av företagen samverkar med utbildningar ... 6

3 Rekryteringsbehovet fortsatt stort ... 8

Rekryteringsbehovet är utbrett inom hela näringslivet ... 10

4 Svårt för företagen att rekrytera ... 12

Till vilka yrken har det varit svårt att rekrytera? ... 16

5 Vilken kompetens efterfrågar företagen? ... 18

Efterfrågade utbildningsnivåer ... 18

Efterfrågade egenskaper och förmågor ... 23

6 Anpassa utbildning efter arbetsmarknadens behov ... 26

8 Kompetensbristens konsekvenser ... 32

9 Hur rekryterar företagen? ... 33

10 Korta vägen till kompetens med branschvalidering ... 35

11 Hur samverkar företagen med utbildningar? ... 37

12 Slutord ... 39

1 Inledning

Sedan 1999 har Svenskt Näringsliv genomfört återkommande undersökningar som ger en bild av medlemsföretagens kompetensbehov och rekryteringsmönster. Analysen och texterna till årets rekryteringsenkät hann precis bli klara innan coronapandemins utbrott. Sedan mitten av mars har vår organisation ägnat allt fokus åt att hantera de akuta effekterna av pandemin för att rädda företag, jobb och framtida välfärd.

Vad coronakrisen kommer att betyda för det framtida kompetensbehovet är för tidigt att säga. Efterfrågan på väldigt många företags produkter och tjänster föll dramatiskt och därmed företagens behov av arbetskraft och nya medarbetare. I slutet av oktober hade över en halv miljon anställda gått ner i arbetstid genom korttidspermitteringar och arbetslösheten uppgick till 8,3 procent eller 453 100 personer. Det är en ökning med 121 600 personer från föregående år[1].

Även om rekryteringsenkäten ger en bild av den arbetsmarknad som rådde *före* pandemins utbrott, säger den ändå något om företagens underliggande kompetensbehov och rekryteringsmönster. Företagen har under en lång tid haft svårt att rekrytera och svårigheter att hitta rätt kompetens är utbredda i näringslivet och hämmar företagens tillväxt. Senaste mätningen visar att sju av tio företag har svårt att hitta den kompetens de behöver. Nu gäller det att coronakrisen inte leder till en fördjupad kompetenskris när det vänder. Rätt hanterat kan tiden som nu frigörs ägnas åt kompetensutveckling så att företag och individer kommer starkare ut ur krisen.

Svenskt Näringsliv med medlemsorganisationer har varit aktiva i dialogen med regeringen och samarbetspartier för att hitta relevanta åtgärder för att lindra pandemins effekter på näringslivet. Ett resultat av denna dialog är det krispaket för jobb och omställning som presenterades i slutet av mars och som innehöll satsningar på yrkesutbildning och validering.

Vår förhoppning är att årets rekryteringsenkät kan fungera som ett underlag i arbetet med dimensionering, planering och inriktning av vidareutbildningar för medarbetare som gått ned i arbetstid eller förlorat sitt jobb. På så vis kan denna period användas för att mildra den kompetensbrist som varit så kraftig före pandemin då vart femte rekryteringsförsök misslyckades. Något annat har Sverige inte råd med.

En föränderlig arbetsmarknad ställer krav på kontinuerligt lärande i det som kallas för det livslånga lärandet. Det är hög tid att Sverige säkerställer kompetensförsörjningen inom bristyrken i dag och i morgon. Utbildningsinsatser bör riktas och dimensioneras

[1] Ekonomifakta, Coronakrisen, 28 oktober 2020.

utifrån arbetsmarknadens behov, regionalt och nationellt. Det offentligas insatser ska stödja och underlätta rörligheten på arbetsmarknaden och möjliggöra för yrkesväxling under ett arbetsliv. Borta är behovet av de storskaliga generella insatserna. Dagens och morgondagens arbetsmarknad kräver mer flexibla, digitala, individ- och branschanpassade lösningar.

Att företagen har tillgång till den kompetens de behöver är helt avgörande för att samhällsviktiga funktioner ska fungera, och för att möta de globala utmaningar som Sverige och resten av världen står inför i återstarten av ekonomin efter pandemin. Tillgången på kompetens driver också jämställdhet och den hållbara utvecklingen där svenska företag är världsledande i ny klimatsmart teknik. Nu är det upp till bevis. Våra vägval i dag avgör om vi går in i en framtid där företagen vågar fortsätta investera och där vi har en rörlig och inkluderande arbetsmarknad.

Svenskt Näringsliv riktar ett stort tack till våra engagerade medlemsföretag som tagit sig tid att svara på enkäten!

Mia Bernhardsen,
arbetsmarknadsexpert,
Arbetsmarknadsavdelningen

Fakta om rekryteringsenkäten

Denna rapport bygger på resultatet av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Undersökningen är den elfte i ordningen och urvalet är Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer som valts ut slumpmässigt ur medlemsregistret. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 11 november till den 16 december 2019 i form av en webbenkät samt kompletterande telefonintervjuer. Totalt samlades 6 436 svar in via webbenkäten och 1 119 via telefonintervjuer. Den totala svarsfrekvensen uppgår till 34 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet.

2 Sammanfattning

Årets rekryteringsenkät visade att 66 procent av företagen försökt att rekrytera medarbetare senaste halvåret. Flest andel företag som försökt rekrytera finns inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn, i energisektorn och i besöksnäringen.
Resultaten av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2020 kan sammanfattas enligt följande:

Fortsatt svårt att rekrytera

Sju av tio företag uppger att de haft svårt att hitta den kompetens de söker och så mycket som **vart femte rekryteringsförsök misslyckas helt.** Detta trots stora insatser från företag och samhälle, inte minst genom satsningar på kompetensutveckling på arbetsplatsen samt samverkan på olika nivåer inom utbildningssystemet. Rekryteringssvårigheterna drabbar alla sektorer i näringslivet och de som drabbats hårdast är samhällsbyggnadssektorn, den kunskapsintensiva tjänstesektorn och den gröna näringen.

Kompetensbristen får allvarliga konsekvenser

I återkommande undersökningar har företagen vittnat om hur svårigheterna att hitta rätt medarbetare gjort att man tackat nej till order eller uppdrag, att man dragit ner på produktion och service samt att man förhindrats i en planerad expansion. I årets undersökning svarade hälften av företagen att rekryteringssvårigheterna lett till sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader. Det här är givetvis allvarligt för det enskilda företaget men också ett hot för den gemensamma välfärden. Att företagen hittar de medarbetare de söker är en förutsättning för att vi ska få de varor och tjänster vi efterfrågar, att viktiga samhällsfunktioner upprätthålls och utvecklas samt för att Sverige ska hålla jämn takt med teknikutvecklingen och konkurrensen på den globala marknaden.

Störst efterfrågan på praktiskt yrkeskunnande

Den mest efterfrågade utbildningsnivån är gymnasieskolans yrkesprogram. Nästan hälften av företagen har försökt att rekrytera medarbetare med den utbildningsbakgrunden. Här hittar man flera viktiga nyckelkompetenser i så gott som alla branscher, såsom kock, elektriker, bilmekaniker, bagare, byggarbetare och CNC-operatörer. Den som har en praktisk yrkesutbildning med sig från gymnasieskolan och dessutom har några års yrkeslivserfarenhet är mycket eftertraktad på arbetsmarknaden.

... men det är också svårast att hitta och gör företagen till viktiga utbildningsaktörer

Svårast att rekrytera har de företag som söker medarbetare med en eftergymnasial yrkesutbildning tätt följt av de företag som söker kompetenser motsvarande gymnasieskolans yrkesprogram. Bristen på personer med rätt utbildning och rätt yrkeserfarenhet har gjort att företagen lägger stor vikt vid personliga egenskaper som ger en bild av personens framtida potential. Företagen tar ett stort ansvar för kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Hälften av företagen svarar att man samarbetar med utbildningar. Det vanligaste sättet att lära sig jobbet är på jobbet. Företagen är därmed Sveriges största utbildningsaktör för vuxna.

Engagemang, ansvarstagande och servicekänsla värderas högt

Personliga egenskaper väger tungt när företagen söker medarbetare. Bristande yrkeskunskaper är lättare att komplettera än bristande motivation. En föränderlig arbetsmarknad ställer höga krav på flexibilitet och förmågan att lära om och lära nytt i det livslånga lärandet.

Störst träffsäkerhet via informella kontakter

Den tydligaste trenden de senaste åren har varit företagens ökade användande av sociala medier i samband med rekryteringar. Samtidigt minskar företagens användande av Arbetsförmedlingen som i årets undersökning minskade med 5 procentenheter. När företagen uppger vilka rekryteringsvägar som fungerat bäst toppas listan av informella kontakter där åtta av tio rekryteringar lyckas. Även användningen av rekryterings- och bemanningsföretag ger en hög träffsäkerhet i matchningen. Den vanligaste åtgärden man vidtagit för att göra sig synliga i syfte att förbättra sin kompetensförsörjning är att låta medarbetare vara ambassadörer för företaget.

Hälften av företagen samverkar med utbildningar

Det finns flera olika sätt ett företag kan samverka med utbildningssystemen. I grundskolan syftar samarbetet till att underbygga och underlätta framtida studie- och yrkesval. Ju högre upp i utbildningskedjan man kommer, desto tydligare koppling till företages rekrytering. Samarbetet fördjupas inom samtliga utbildningsnivåer men det mest utbredda samarbetet sker mellan företagen och gymnasieskolans yrkesprogram. Störst ökning hittar vi på forskarutbildningarna där samarbetet näst intill fördubblats.

”Kompetensutveckling lyfter besöksnäringen under krisen”

Besöksnäringen har drabbats hårt av pandemin. Många verksamheter har till och med stängt helt och hållet för att deras verksamheter inte går att bedriva med de restriktioner kring bland annat resande och större sammankomster som råder.

– Vi kände tidigt ett behov av att använda tiden konstruktivt genom att kompetensutveckla personalen för att stärka sig inför att Sverige öppnar upp igen, säger Kersti Wittén expert på utbildningsfrågor inom besöksnäringens arbetsgivarorganisation Visita.

Sagt och gjort, Visita och Hotell- och restaurangfacket, HRF tecknade ett kollektivavtal som öppnar för möjligheten till kompetensutveckling under denna tid då många verksamheter står stilla eller går på sparlåga på grund av korttidspermitteringar. I det lokala avtal som måste finnas för att få tillämpa korttidspermittering med stöd från staten har Visita och HRF nu lagt till att tiden då den anställde inte arbetar kan användas till utbildning.

Ett företag som tagit vara på den möjligheten är Sälens högfjällshotell vars anställda har gått utbildningar inom marknadsföring.

– Ingen mår bra av att sitta hemma 80 procent av sin arbetstid och inte veta vad man ska göra, säger Thommy Backner, vd och ägare. Han betonar att kompetensutveckling är betydelsefullt i många aspekter. I det här läget är individens välmående viktigare än att företaget gynnas av välutbildad personal. Individer mår mycket bättre om de får chansen att utveckla sin kompetens och då är det bra även för oss som företag, fortsätter Tommy Backner.

När coronakrisen är över kommer det att finnas ett uppdämt behov av att mötas, resa och träffas på ett sätt som kan ge besöksnäringen ett rejält uppsving igen, konstaterar Kersti Wittén.

Att företagen nu får chansen att höja kompetensnivån är betydelsefullt för framtiden. Den stora kompetensbrist som funnits under många år finns kvar på andra sidan coronakrisen, och nu finns en risk att personer som permitterats och varslats försvinner till andra branscher och aldrig kommer tillbaka.

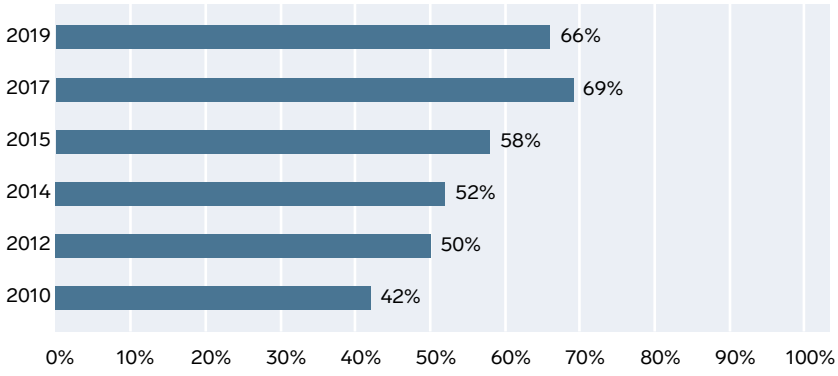
Hämtat ur nyhetsbrevet ”Jobba med kompetensen”, 2020.

3 Rekryteringsbehovet fortsatt stort

Skälen bakom företagens rekryteringsförsök varierar. Det kan handla om nyrekryteringar för att expandera verksamheten eller för att tillföra ny kompetens till företaget. Likaså kan det röra sig om ersättningsrekrytering, att företaget ersätter en person som slutat eller av någon anledning är frånvarande. Ekonomiska faktorer såsom konjunkturläge, tillväxt och global efterfrågan har också inverkan på företagens rekryteringsbehov.

Trots att högkonjunkturen mattats av har en hög andel företag uttryckt rekryteringsbehov. 66 procent av de tillfrågade företagen svarade ja på frågan ”Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?”. Större företag gör fler rekryteringsförsök än företag med färre anställda. Bland de företag som hade 250 anställda eller fler har 97 procent försökt att rekrytera de senaste 6 månaderna. Motsvarande andel bland företag med 1 till 4 anställda var 36 procent.

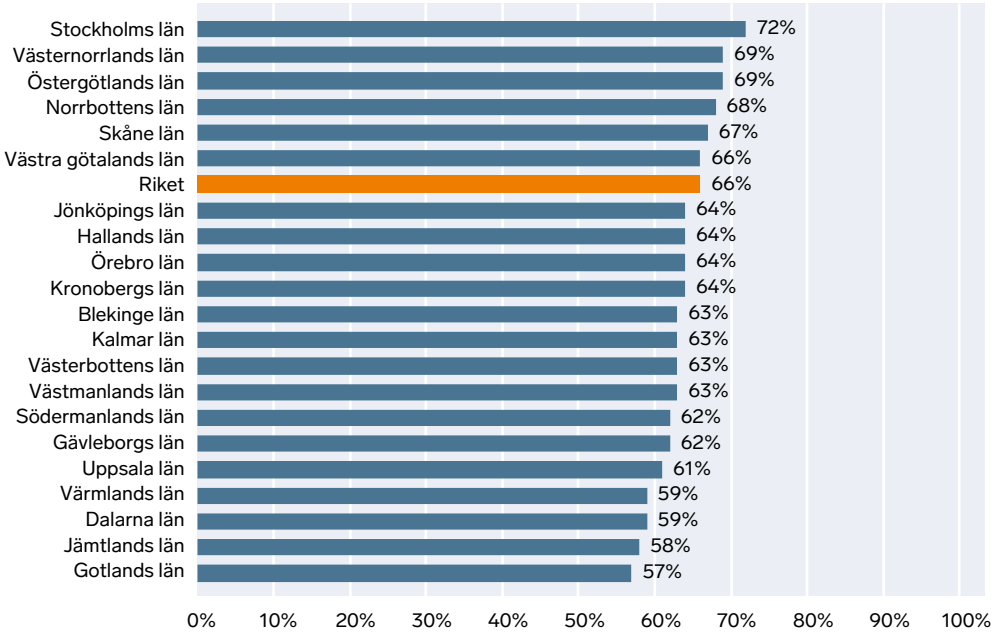
Diagram 1. Andel företag som försökt rekrytera de senaste 6 månaderna



Bristen på arbetskraft slår inte bara hårt mot de privata arbetsgivarna. Välfärdssektorn har signalerat ett behov av att anställa över en halv miljon personer fram till 2026, främst inom gymnasieskolan och äldreomsorgen. Den offentliga sektorns rekryteringsbehov kommer givetvis att påverka konkurrensen om kompetensen på hela arbetsmarknaden kommande år.

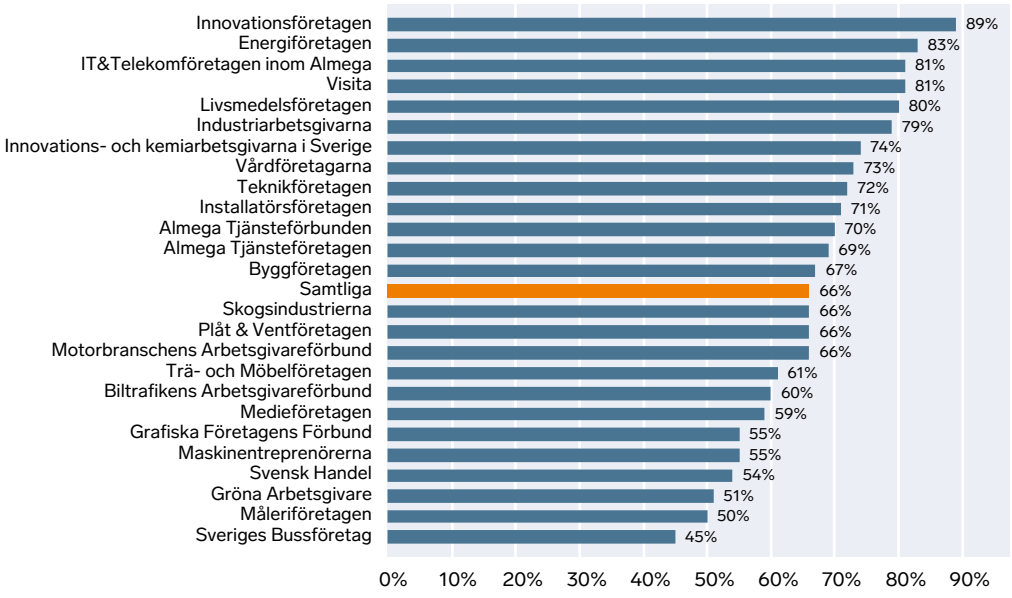
Rekryteringsbehovet varierar något mellan olika delar av Sverige. I årets undersökning skilde det 15 procentenheter mellan det län där lägst andel företag har försökt att rekrytera, Gotlands län (57 procent) och det län där högst andel företag försökt att rekrytera, Stockholms län (72 procent).

Diagram 2. Andel företag, per län, som försökt rekrytera de senaste 6 månaderna



Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer representerar olika branscher. Det enskilda företaget är medlem både i en medlemsorganisation och i Svenskt Näringsliv. Genom att dela upp rekryteringsenkätens resultat på företagens medlemsorganisationer får man en bild av rekryteringsbehoven i olika branscher. Dock bör man ha med i åtanke att vissa medlemsorganisationer spänner över flera branscher.

Diagram 3. Andel företag, per bransch, som försökt rekrytera de senaste 6 månaderna



Rekryteringsbehovet är utbrett inom hela näringslivet

I diagram 3 framgår det att Innovationsföretagen i högst utsträckning hade försökt att rekrytera medarbetare. Nästan nio av tio företag svarade att man gjort rekryteringsförsök senaste halvåret. Här finner vi företag i den kunskapsintensiva tjänstesektorn med yrken inom arkitekt- och ingenjörsbranschen. Även företag verksamma inom Energiföretagen med yrken som drifttekniker, distributionselektriker, elnätsdesigner och underhållsplanerare svarar i hög utsträckning att man söker medarbetare. Till den kunskapsintensiva tjänstesektorn hör även IT & Telekomföretagen med yrken inom programmering, dataanalys och IT- eller Informationssäkerhet.

Inom Visita, som samlar företag inom besöksnäringen, svarade åtta av tio företag att man gjort rekryteringsförsök. Sysselsättningstillväxten i besöksnäringen har ökat med 64 procent under de senaste två decennierna[2]. Trots den kraftiga jobbtillväxten spår branschen fortsatt tillväxt. Kompetensbristen har länge utpekats som ett tillväxthinder i branschen. Företagen inom besöksnäringen drabbades snabbt och brutalt i krisen och det är ännu för tidigt att sia om de långsiktiga effekterna för dessa företag. Det är ändå rimligt att tro att tillgången på kompetens kommer att vara helt avgörande för branschens återhämtning när restauranger, hotell och turismen öppnar upp igen.

Företagen inom Gröna arbetsgivare, Måleriföretagen och Sveriges Bussföretag har i lägre utsträckning än andra branscher försökt att rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Dock är det alltjämt så gott som hälften av företagen även inom dessa medlemsorganisationer som försökt att rekrytera medarbetare. Medlemsföretag inom Gröna arbetsgivare upplevde svårigheter att rekrytera medarbetare till vårskörd och skogsvård under coronakrisen när landsgränserna stängdes. Detta i en bransch som i stor utsträckning förlitar sig på säsongsarbetare och utländsk arbetskraft för att kunna leverera livsmedel och råvaror till marknaden.

Rekryteringsbehovet inom en bransch påverkas av en mängd faktorer. Branscher som domineras av mindre företag tenderar att i mindre omfattning rekrytera medarbetare. Samtidigt präglas branscher av olika grad av personalintensitet, vilket i sin tur påverkar hur ofta och hur många medarbetare företagen behöver rekrytera. Somliga branscher är också mer säsongsbetonade och rekryteringsbehovet skiljer sig därmed åt beroende på tid på året. Andra förklaringar är att branschers karaktär förändrats – verksamheter läggs ned eller expanderas, branschen i sin helhet växer eller krymper. Inom vissa branscher är det dessutom vanligt att arbeta i nätverk eller lägga ut uppdrag på konsulter och entreprenad.

Störst kompetensutmaningar har de företag som verkar inom expansiva kunskapsintensiva branscher och företag som efterfrågar praktiskt yrkeskunnande och yrkeserfarenhet. Likaså företag i branscher som endast attraherar delar av arbetskraften, vare sig det handlar om kön, ålder, nationalitet, utbildning eller intressen. Ju bredare rekryteringsbas desto bättre förutsättningar att lyckas med sin rekrytering.

[2] Visita, *Besöksnäringen - en integrationsmotor*, rapport 2019

”Breddad rekrytering tar Volvo Cars ur kompetenskrisen”

Fordonsindustrin har tagit stora steg framåt när det gäller jämställdhet och mångfald även om det fortfarande är en mansdominerad bransch. Ökad mångfald är ett måste för att vinna kampen om kompetensen, konstaterar Katarina Matson, globalt ansvarig för företagskultur och mångfald på Volvo Cars.

– Mångfald och inkludering är viktigare än någonsin eftersom bilbranschen är extremt konkurrensutsatt just nu. Helt nya aktörer som kommit in på marknaden gör att kampen hårdnar.

Att ha medarbetare med olika kön, ålder, nationalitet, utbildning och intressen hjälper Volvo Cars att bli mer innovativt och förstå sina målgrupper och deras behov. Samtidigt är kampen om talangerna stenhård och därför letar företaget i allt större utsträckning kompetens även utanför Sverige.

– Vi behöver tänka mycket bredare och försöka att hitta talanger på andra ställen än vi traditionellt har letat. Söker vi dessutom bara i Sverige kan vi gå miste om kompetensen vi behöver.

Volvo Cars mål för i år är att ha 35 procent kvinnor i ledande positioner, och på sikt ska det vara lika många kvinnor som män.

– Det är en ambitiös målsättning som många tycker är utmanande, men vi måste titta på helheten och får inte utesluta halva arbetsmarknaden. Det gäller både när vi söker och attraherar nya medarbetare och när vi utvecklar interna processer.

För att nå dit behöver Volvo Cars i varje steg analysera vad som går att göra för att öka jämställdheten, konstaterar Katarina Matson. Det handlar om allt från att ingen ska hamna efter i samband med föräldraledighet till att se till att alla får lika möjlighet till en schyst karriärutveckling, och att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Både kvinnor och män vill kunna kombinera karriär, fritid och familj.

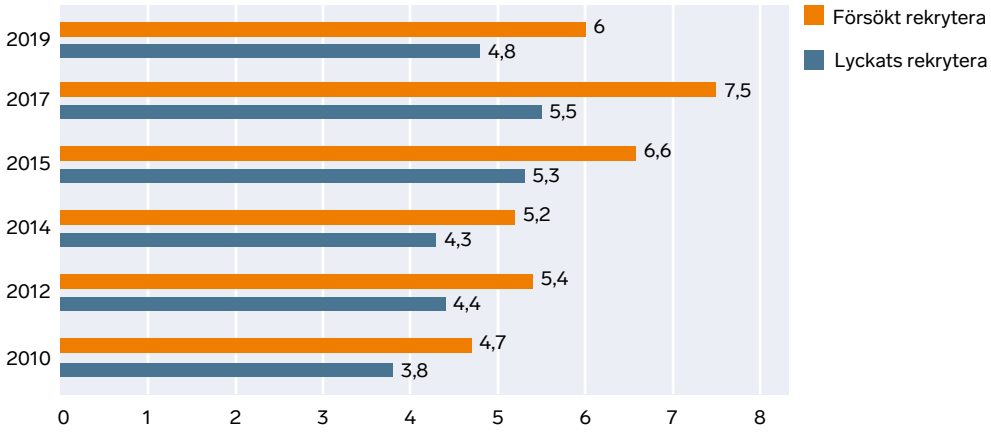
– Vi vet att det här gör oss till en attraktivare arbetsgivare framför allt för yngre och nya personer. För våra medarbetare är det viktigt att kunna växa och bidra oavsett vilka de är och varifrån de kommer.

Hämtat ur nyhetsbrevet ”Jobba med kompetensen”, 2020.

4 Svårt för företagen att rekrytera

Rekryteringsenkäten har under lång tid visat att det är en stor utmaning för många företag att hitta den kompetens de söker. Rekryteringsenkäten ger en bild av företagens rekryteringsförsök senaste 6 månaderna och hur väl man lyckats. Diagram 4 visar att företagen 2019 i genomsnitt försökt rekrytera 6 medarbetare och lyckats rekrytera 4,8. Även om det är en minskning från mätningen 2017 så sker minskningen från en historiskt hög nivå. Detta innebär att **vart femte rekryteringsförsök misslyckades**.

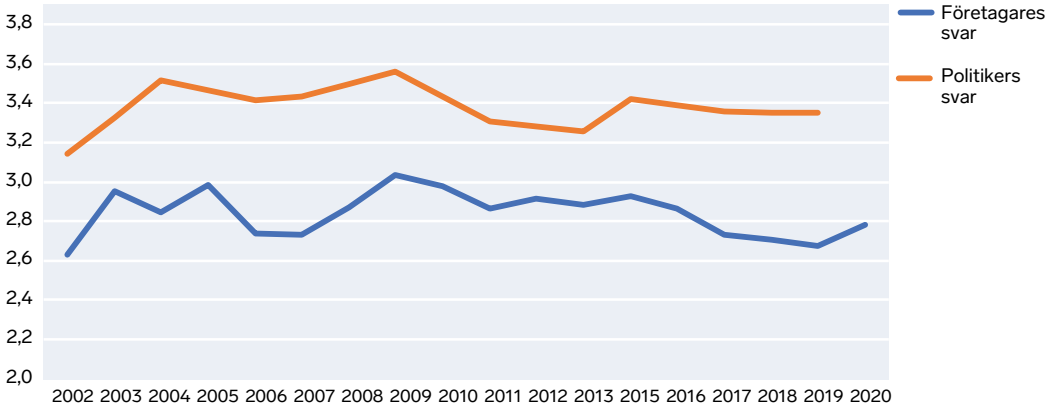
Diagram 4. Hur många medarbetare har sammanlagt försökts eller lyckats rekryteras till ditt företag under de senaste 6 månaderna



Svårigheterna för företagen att hitta den kompetens de söker bekräftas även i Svenskt Näringslivs årliga undersökning Företagsklimat[3], se diagram 5 här nedan. I undersökningen får företagare och politiker uppge hur man upplever tillgången på arbetskraft med rätt kompetens i sin kommun och gradera den på en skala mellan 1 och 6, där 1 är dåligt och 6 är utmärkt. Vid senaste mätningen 2020 gav företagen betyget 2,78. Det är en oroväckande låg nivå som hållit i sig de senaste två decennierna.

[3] Svenskt Näringsliv, Företagsklimat.se, 2020

Diagram 5. Tillgång till kompetens

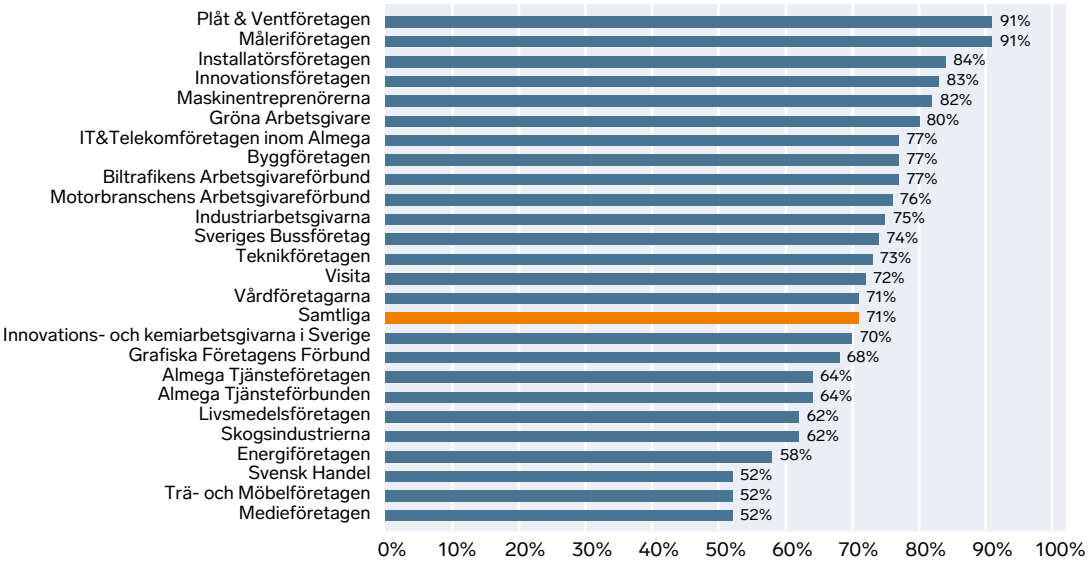


Oroväckande nog verkar det inte finnas någon samsyn kring problemet. Vartannat år ges även politiker möjlighet att svara på samma fråga. De uppskattar tillgången på kompetens i sin kommun högre än företagen och ger det samlade betyget 3,35. En viktig utgångspunkt för att finna gemensamma lösningar är att man delar samma problembild och grad av angelägenhet.

Resultaten i enkätundersökningen fördelas på Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer. Det ger en bild av rekryteringssvårigheterna i näringslivets olika branscher.

I diagram 6 framgår hur stor andel av företagen i respektive bransch som uppgett att det varit ”ganska svårt” eller ”mycket svårt” att rekrytera.

Diagram 6. Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



Företag inom **samhällsbyggnadssektorn** är de företag som i högst utsträckning svarade att de haft svårt att rekrytera. Samhällsinvesteringar såsom bostadsbyggande, renovering av miljonprogrammet, infrastruktursatsningar, elförsörjning, klimatomställning och energieffektivisering driver efterfrågan på kompetens i sektorn[4]. Svårast att hitta den kompetens man söker hade företag inom Plåt & Ventföretagen och Måleriföretagen. Här upplevde nio av tio företag rekryteringssvårigheter. Till samhällsbyggnadssektorn räknas också Byggföretagen[5], Installatörsföretagen och Maskinentreprenörerna. Bland företag inom dessa medlemsorganisationer svarade åtta av tio företag att de haft svårt att rekrytera medarbetare.

Likaså har många företag inom **tjänstesektorn** svårigheter att hitta den kompetens de sökte. Sektorn har en bred spännvidd och sträcker sig från de kunskapsintensiva teknikkonsulterna och vårdföretagen till de hushållsnära RUT-företagen. Här svarade företag inom Innovationsföretagen och IT & Telekomföretagen i större utsträckning att de har rekryteringssvårigheter. Men även företag inom den hushållsnära RUT-sektorn vittnar om svårigheter att finna den kompetens de söker. Svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och motivation uppges vara den vanligaste orsaken bakom misslyckandet. Bristande språkkunskaper uppges också som en vanlig orsak till att rekryteringen inte lyckades.

Industrisektorn utgörs av Teknikföretagen, Gröna arbetsgivare, Industriarbetsgivarna, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Grafiska Företagens Förbund, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen. Det kunskapsförsprång som Sverige och västvärlden har haft i teknikutveckling minskar succesivt[6]. Samtidigt har konkurrensen om den digitala kompetensen eller STEM-kompetenser[7] hårdnat i takt med att allt fler jobb i andra sektorer efterfrågar tekniska och naturvetenskapliga bas- och specialistkunskaper. Svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och rätt utbildning uppges som skäl till att rekryteringen misslyckades. Företag inom industrin uppger också i större utsträckning än andra företag *svårigheter att locka personer på grund av företagets eller arbetsplatsens geografiska läge* som förklaring till att en rekrytering inte blev av.

Sveriges Bussföretag samt Biltrafikens- och Motorbranschens Arbetsgivareförbund samlas tillsammans med andra företag inom **transport- och logistiknäringen**. Sektorn lever på många sätt i symbios med andra sektorer. Transporter är en förutsättning för handeln, industrin, besöksnäringen, tjänstesektorn och samhällsbyggnadssektorn. Transporter och logistik är också viktigt för vår välfärd, för kommunikationer, vård och omsorg. I takt med att befolkningen ökar så ökar också behovet av transporter. Förändrade köpbeteenden och ökad handel driver också på utvecklingen i branschen och kompetenskraven hos branschens medarbetare. Branschen har under de senaste

[4] Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond, Renoveringskompetens, 2017

[5] Tidigare Sveriges Byggindustrier vid tillfälle för enkäten.

[6] Teknikföretagen; De nya teknologierna – som utmanar svensk industri, rapport 2020.

[7] STEM är ett internationellt samlingsbegrepp och akronym för kompetenser inom Science, Technology, Engineering, Mathematics.

åren också gått igenom en teknisk utveckling mot mer hållbara transporter[8]. Över 70 procent av företagen i transportsektorn uppgav att de hade rekryteringssvårigheter. Det företagen söker är personer med kompetenser motsvarande gymnasial yrkesutbildning. Svårast att hitta är personer med eftergymnasial yrkesutbildning. Här hittar vi exempelvis yrken som transportledare, logistiker, personbils- och lastbilstekniker. Likt besöksnäringen har delar av transportnäringen, däribland persontrafik, flyg och färjor, drabbats hårt i krisen. Tillgången på personer med rätt kvalifikationer (körkort och yrkesbevis) kommer att vara helt avgörande för återhämtningstakten i branschen när arbetsplatser och evenemang öppnar upp igen.

Företag inom **handeln, hotell och restaurang** svarade inte i lika stor utsträckning att de haft svårt att rekrytera. Dock svarar över hälften av företagen inom handeln att de haft rekryteringssvårigheter, medan sju av tio företag inom besöksnäringen upplever detsamma. Däremot har servicesektorn och besöksnäringen ett flertal bristyrken trots branschens många insatser för att attrahera personer till branschen. Företag inom handeln och besöksnäringen svarar i lägre utsträckning att formell utbildning har betydelse. Istället viktas tidigare erfarenheter och utvecklingsmöjligheter högt.

Sett till hela landet så var kompetensbristen stor i samtliga län. I genomsnitt svarade sju av tio företag att de har haft rekryteringssvårigheter. Signalen är tydlig från företag i hela landet. Kompetensbristen måste tas på allvar!

”Ta vara på tillfället och möjligheten!”

I och med coronakrisen har det blivit än tydligare hur integrerade svenska företag är i globala värdekedjor, och Sveriges stora exportberoende gör oss extra känsliga. Därför är det också extra viktigt med kompetensutveckling.
– Pågår det här under en längre tid, och vi inte gör något kompetensmässigt utan bara passivt inväntar vändningen, påverkas vår konkurrenskraft och vi riskerar att tappa våra positioner globalt i flera branscher, säger Caroline Söder, vd på Trygghetsfonden, TSL.
Pandemin kommer att förändra arbetsmarknaden mer eller mindre i olika branscher men ingen vet ännu hur. Vilka jobb kommer till? Vilka blir mindre efterfrågade? Hur påverkas arbetsprocesserna av ny teknologi? Vissa företag passar på att förändra sina processer nu för att stå bättre rustade i konkurrensen efter krisen och då finns det ytterligare skäl att förstärka kompetensen
kring det.
Eftersom ingen vet hur djup och långvarig konjunkturnedgången blir behöver företagen lägga upp strategier både på kort, medellång och lång sikt, även när det gäller kompetensbehovet, anser Caroline Söder. Det svåra för många företag är att hantera krisen här och nu, samtidigt som de måste jobba långsiktigt.

Hämtat ur nyhetsbrevet ”Jobba med kompetensen”, 2020.

[8] Transportföretagen, Återstarta Transportsverige, rapport 2020.

Till vilka yrken har det varit svårt att rekrytera?

I rekryteringsenkäten har företagen möjlighet att i öppna svar ange vilket yrke de haft svårast att rekrytera till. Ungefär 2 800 svar har inkommit och i textrutorna nedan redovisas de topp tio-yrken som flest företag inom varje medlemsorganisation angett. I de fall dubbletter förekommit har dessa tagits bort. Yrken presenteras per sektor.

Tjänstesektorn

I tjänstesektorn ingår företag som är medlemmar i Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Kompetensföretagen, IT &Telekomföretagen, Medieföretagen och Vårdföretagarna.

Analytiker	Fysioterapeut	Lokalvårdare	Speciallärare
Arbetsledare	Fönsterputsare	Läkare	Systemutvecklare
Arkitekter	Författare	Lärare	Säljare
Assistenter	Förskolelärare	Nätverkstekniker	Tandläkare
Bolagsjurister	Gymnasielärare	Programmerare	Tandsköterska
Chefer	Ingenjör	Projektledare	Techkompetens
Cloudkompetens	Journalist	Psykolog	Tekniker
Designer	Jurister	Redovisningsekonomer	Undersköterska
Ekonomer	Kockar	Redovisningskonsulter	Utvecklare
Fastighetstekniker	Konsulter	Ridlärare	
Fritidspedagoger	Kyltekniker	Sjuksköterska	

Samhällsbyggnadssektorn

Inom samhällsbyggnadssektorn ingår företag som är medlemmar i Byggföretagen, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen och Plåt & Vent-företagen.

Anläggningsarbetare	Golvläggare	Montör	Serviceelektriker
Arbetsledare	Grävmaskinist	Murare	Servicetekniker
Bergsprängare	Konstruktör	Platschef	Snickare
Chaufförer	Kyltekniker	Programmerare	VVS-montör
Elektriker	Maskinförare	Projektledare	Yrkesarbetare
Entreprenadsingenjör	Maskinoperatör		

Industrisektorn

Inom industrisektorn ingår företag som är medlemmar i Grafiska Företagens Förbund, Gröna arbetsgivare, Industriarbetsgivarna, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Teknikföretagen och Trä- och Möbelföretagen.

Arbetsledare	Förare	Maskinoperatörer	Snickare
Automationsingenjörer	Industriarbetare	Maskinsnickare	Specialsnickare
Automationstekniker	Industrielektriker	Mekaniker	Svetsare
Bagare	Ingenjörer	Möbelsnickare	Säljare
Bokbindare	Kockar	Processingenjörer	Tekniker
Chefer	Konditorer	Produktionstekniker	Tryckare
CNC-operatörer	Konstruktörer	Produktutvecklare	Träindustriarbetare
Djurskötare	Kvalitetschef	Projektledare	Underhållstekniker
Ekonomer	Lantarbetare	Servicetekniker	Verktygsmakare
Elektriker	Lastbilschaufförer	Skogsarbetare	Veterinärer
Formgivare	Manager	Skogsmaskinförare	

Transportsektorn

Inom transportsektorn ingår företag som är medlemmar i Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Motorbranschens Arbetsgivareförbund, Sveriges Bussföretag, Sveriges Hamnar och Transportföretagen.

Billackerare	Chaufförer	Maskinförare	Taxichaufför
Bilmekaniker	Chefspositioner	Mekaniker	Tekniker
Bilplåtslagare	Fordonsmekaniker	Personbilstekniker	Trafiklärare
Busschaufförer	Lastbilschaufförer	Servicetekniker	Transportledare
Bussmekaniker	Lastbilsmekaniker	Säljare	Utbildare

Servicesektorn

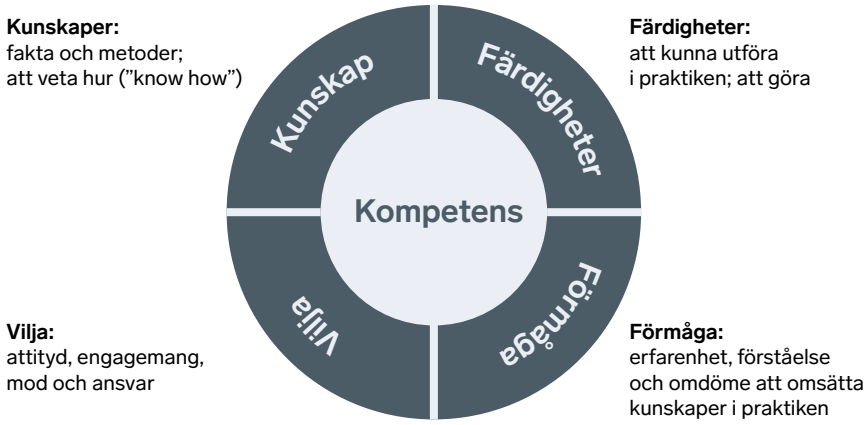
Inom servicesektorn ingår företag som är medlemmar i Svensk Handel och Visita.

Bagare	Hovmästare	Kökspersonal	Restaurangchef
Butikschef	Kockar	Lokalvårdare	Serveringspersonal
Butikssäljare	Konditorer	Manager	Säljare
Chaufförer	Kökschef	Optiker	
Florist	Köksmästare	Receptionist	

5 Vilken kompetens efterfrågar företagen?

När företagen söker nya medarbetare söker de personer som har kunskaper, färdigheter och förmågor att utföra de arbetsuppgifter som tjänsten kräver. Kompetensbegreppet blir därmed bredare än bara formell utbildning och formella meriter. I de senaste rekryteringsenkäternas öppna svar framgår det att individens attityd, erfarenheter och förmågor blir allt viktigare. Individens framtida potential väger tungt vid rekrytering. Företagen uttrycker att det är lättare att kompensera för kunskapsbrister än brist på motivation.

Standardiseringsinstitutet har definierat begreppet kompetens som ”förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter”[9].



Efterfrågade utbildningsnivåer

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät får företagen svara på vilken eller vilka utbildningsnivåer de vill att de medarbetare de sökte skulle uppfylla. I diagram 7 framgår det att gymnasieskolans yrkesprogram är en mycket viktig källa för många företags kompetensförsörjning. Nästan vartannat företag (47 procent) som försökt att rekrytera har velat anställa medarbetare med en gymnasial yrkesutbildning. För vissa branscher är det en helt avgörande rekryteringsbas. 14 procent av företagen svarar att de sökt medarbetare med en gymnasial högskoleförberedande utbildning.

Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har kommit att bli allt mer efterfrågad av företagen. En tredjedel (32 procent) av företagen uppger att de gärna sett att den sökande haft

[9] Swedish Standards Institute (SIS), 2007

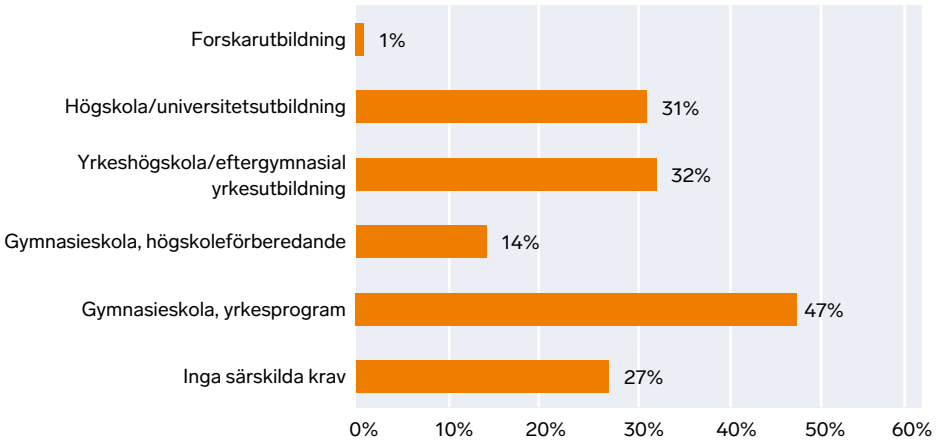
med sig en YH-utbildning. Yrkeshögskolan har i återkommande uppföljningar gett goda resultat när det kommer till matchning och kompetensförsörjning. Nio av tio studerande har jobb efter avslutad utbildning, ett jobb som helt eller delvis stämmer överens med utbildningens inriktning[10]. Yrkeshögskolans goda resultat och lyhördhet har gjort den till en betydelsefull rekryteringsbas för företagen.

Högskolor och universitet spelar också en betydelsefull roll för företagens kompetensförsörjning. En tredjedel av företagen (31 procent) svarar att de sökt medarbetare med den utbildningsbakgrunden. Högskolorna och universiteten är också viktiga rekryteringsbaser för de kunskaps- och forskningsintensiva företagen.

Nästan en tredjedel (27 procent) av företagen uppger att de inte har några särskilda krav på utbildningsnivå. Det är värt att särskilt poängtera att detta gäller formell utbildning. Istället efterfrågar företagen andra saker såsom yrkeskunnande, arbetslivserfarenhet, körkort och personliga egenskaper.

Diagrammet här nedan visar andelen företag som efterfrågat en viss utbildningsbakgrund i samband med en rekrytering. Det har varit möjligt för företagen att lämna fler än ett svar.

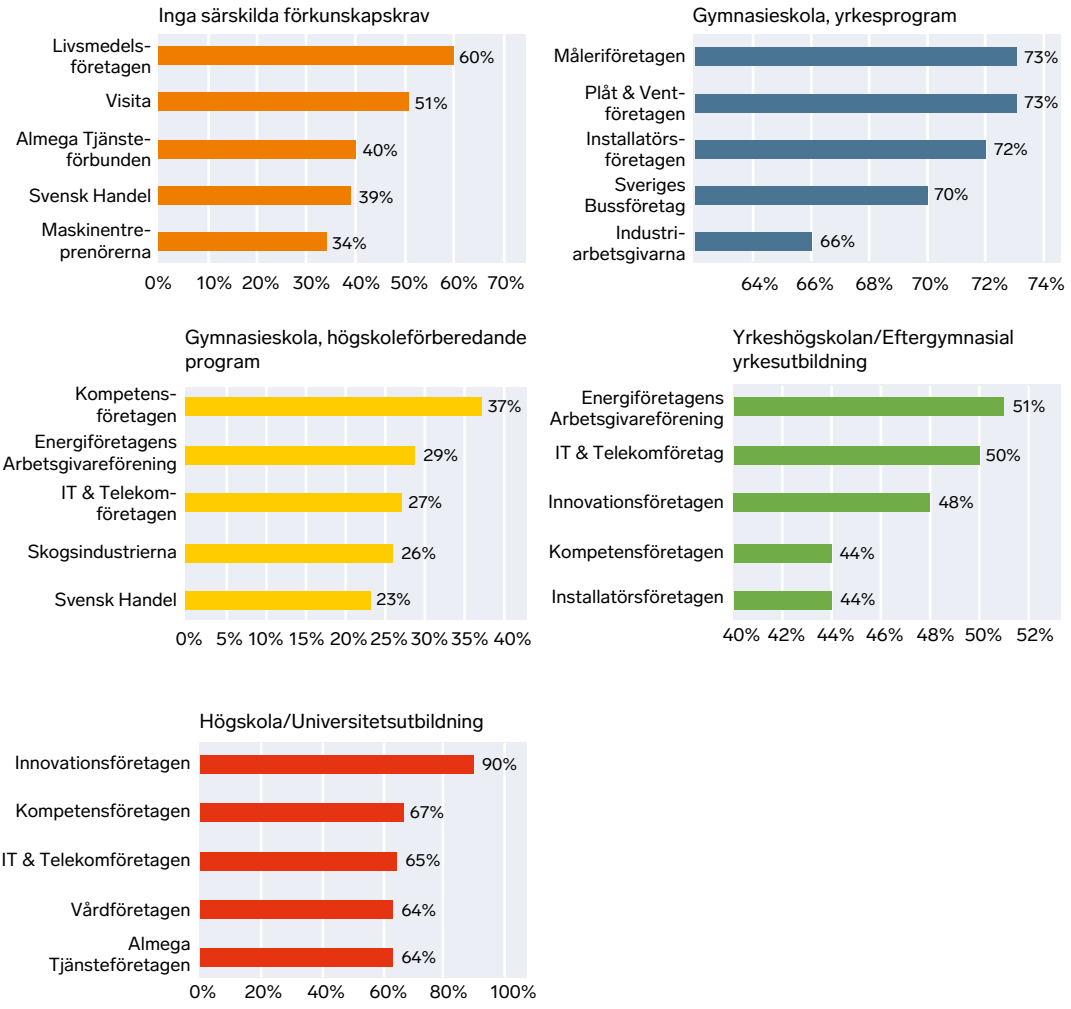
Diagram 7. Efterfrågade utbildningsnivåer



[10] Myndigheten för yrkeshögskolan, statistik yrkeshögskolan, 2020.

Vilken utbildningsnivå som efterfrågas varierar mellan olika branscher. I diagrammen här nedan redovisas efterfrågade utbildningsnivåerna uppdelat på medlemsorganisation.

Diagram 8. Vilken eller vilka utbildningsnivåer vill ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?



De företag som i högst utsträckning sökt medarbetare **utan särskilda utbildningskrav** finns främst bland livsmedelsföretagen, besöksnäringen, handeln samt inom de hushållsnära RUT-företagen. Efterfrågade yrkesroller bland dessa företag är kött- och charkpersonal, bagare, kockar, säljare och lokalvårdare. Företag inom besöksnäringen, handeln och RUT-företagen värderar istället personliga egenskaper högt tillsammans med tidigare erfarenheter från yrket eller branschen. Livsmedelsföretagen har andra utmaningar såsom bristande tillgång och tillgänglighet på utbildningsplatser inom det formella utbildningssystemet. Detta har gjort att företag i branschen i stor utsträckning själva får stå för såväl grund- som färdigutbildning av nya medarbetare.

Företag inom samhällsbyggnadssektorn efterfrågar i stor utsträckning medarbetare med **gymnasial yrkesutbildning**. Utbildningen utgör en viktig rekryteringsbas och leder i många fall till en etablering på arbetsmarknaden direkt efter studenten. Efterfrågade yrkesutgångar från dessa utbildningar är bland annat målare, plåtslagare, VVS-montör,

murare, betongarbetare samt installations- och automationstekniker. Även transportsektorn efterfrågar medarbetare med gymnasial yrkesutbildning i stor utsträckning. Bussföretag runt om i Sverige har en särskild problematik som placerar dem högt i diagram 8 (diagrammet som beskriver hur lätt eller svårt det har varit att rekrytera). Branschen står inför ett generationsskifte de närmaste tre åren när cirka 2 600 bussförare går i pension[11]. Var fjärde bussförare är över 60 år. Rekryteringssvårigheter i samhällsbyggnadssektorn och transportnäringen får inte bara konsekvenser för de enskilda företagen. Det påverkar också utvecklingen av elförsörjning och energieffektivisering[12] och utbyggnaden av mer miljövänliga transporter.

Bland de företag som efterfrågar medarbetare som gått ett **högskoleförberedande program** i gymnasieskolan finner man företag inom Kompetensföretagen som exempelvis samlar rekryterings-och bemanningsbranschen tillsammans med personaluthyrningsföretag. Även energibranschen och IT- & Telekomföretagen söker ungdomar med högskoleförberedande bakgrund. Exempel på efterfrågade yrkesroller bland dessa företag är supporttekniker, montörer och assistenter. Samtliga branscher betonar betydelsen av personliga egenskaper, eget ansvarstagande och förmåga att ta till sig ny kunskap. Till detta verkar en mer allmänteoretisk utbildning utgöra en bra grund.

Flest företag som efterfrågar medarbetare med **yrkeshögskoleutbildning** eller annan **eftergymnasial yrkesutbildning** finner man bland energiföretagen, IT & Telekomföretagen och Innovationsföretagen. Yrkeshögskoleutbildningar är till sin uppbyggnad skräddarsydda för arbetsmarknadens behov. Det är därför lätt att förstå att branscher med snabb förändringstakt, teknisk utveckling och höjd har kommit att efterfråga medarbetare med yrkeshögskoleutbildning. Bland dessa företag efterfrågas yrkesroller som distributionselektriker, elnätsdesigner, underhållstekniker, mjukvaruutvecklare, VA-ingenjörer och systemutvecklare.

Tjänsteföretagen är de som i högst utsträckning efterfrågar medarbetare med **högskole- eller universitetsutbildning.** Här hittar man kunskapsintensiva företag som anställer yrkesgrupper såsom jurister, arkitekter, journalister och programmerare men också företag inom vård och omsorg som anställer läkare, psykologer och sjuksköterskor. Bland IT & Telekomföretagen har dock andelen företag som efterfrågar högskole- och universitetsutbildning minskat med 12 procentenheter, från 77 procent till 65 procent, sedan senaste undersökningen 2018. En ökning har däremot skett på efterfrågan av den eftergymnasiala yrkesutbildningen inom yrkeshögskolan. Där har efterfrågan ökat från senaste enkäten med hela 19 procentenheter, från 31 procent till 50 procent. De analyser som branschen har gjort tillsammans med Myndigheten för yrkeshögskolan, för en bättre matchning mellan utbildning och bransch, verkar ge resultat[13].

[11] Transportföretagen, Tempen på Bussbranschen, rapport 2019.

[12] Installatörsföretagen, Kompetensbristens klimatkonsekvenser, 2019.

[13] Myndigheten för yrkeshögskolan, Områdesanalys och inriktning: Data/IT, 2019.

STEM-kompetenser allt viktigare

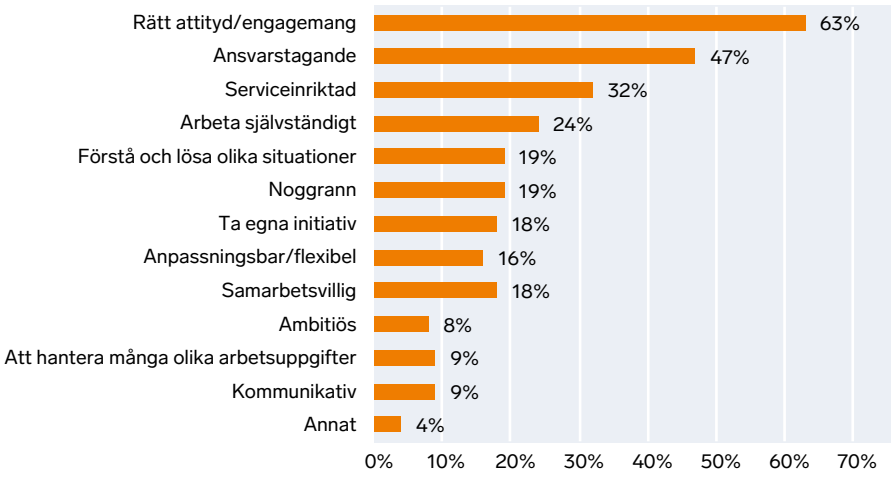
Vi säger ofta om vår samtid att vi lever i en digital värld. Sett till hur kompetensbehovet på arbetsmarknaden förändrats och fortsätter att förändras är det dock en träffande beskrivning. Digitala kompetenser har blivit allt viktigare på den svenska arbetsmarknaden. Medarbetare behöver följa med i och nyttja digitalisering inom alltfler arbetsområden. STEM (science, technology, engineering & mathematics) är ett internationellt akronym som samlar viktiga kompetenser för att möta den här utvecklingen.
STEM-kompetens inte är begränsad till ett antal ”spets”-yrken. Oavsett bransch ökar kraven på att medarbetare förstår hållbar utveckling och är bekväma med en allt snabbare digitalisering och automatisering. En grund för att vilja vara med i den allt högre förändringstakten är att vara trygg i sina grundkunskaper. En god grund ger medarbetaren större möjligheter att lära om och lära nytt.
Arbetsmarknaden har alltid förändrats men sannolikt har kravet på människor att följa med i förändringen ökat. När allt fler företag upplever behov av att rekrytera medarbetare med STEM- kompetenser hårdnar också konkurrensen. Sverige behöver ett STEM-lyft och det räcker inte med att enskilda företag eller branscher arbetar med detta. Det behövs bredare kunskap inom matematik, naturvetenskap och teknik på hela arbetsmarknaden.

Hämtat ur Svenskt Näringslivs rapport ”Framtidskompetens förkortas STEM”, 2020.

Efterfrågade egenskaper och förmågor

Personliga egenskaper och förmågor är många gånger avgörande för om en person kan utföra vissa arbetsuppgifter på ett bra sätt eller är lämpliga för ett yrke. Olika egenskaper krävs för olika arbeten. Att kunna ge bra service är viktigt i många branscher men det blir särskilt viktigt inom yrken där medarbetare har direktkontakt med kund. I diagram 9 här nedan redovisas svaren på frågan ”Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering?”. Företagen ges möjlighet att välja tre alternativ.

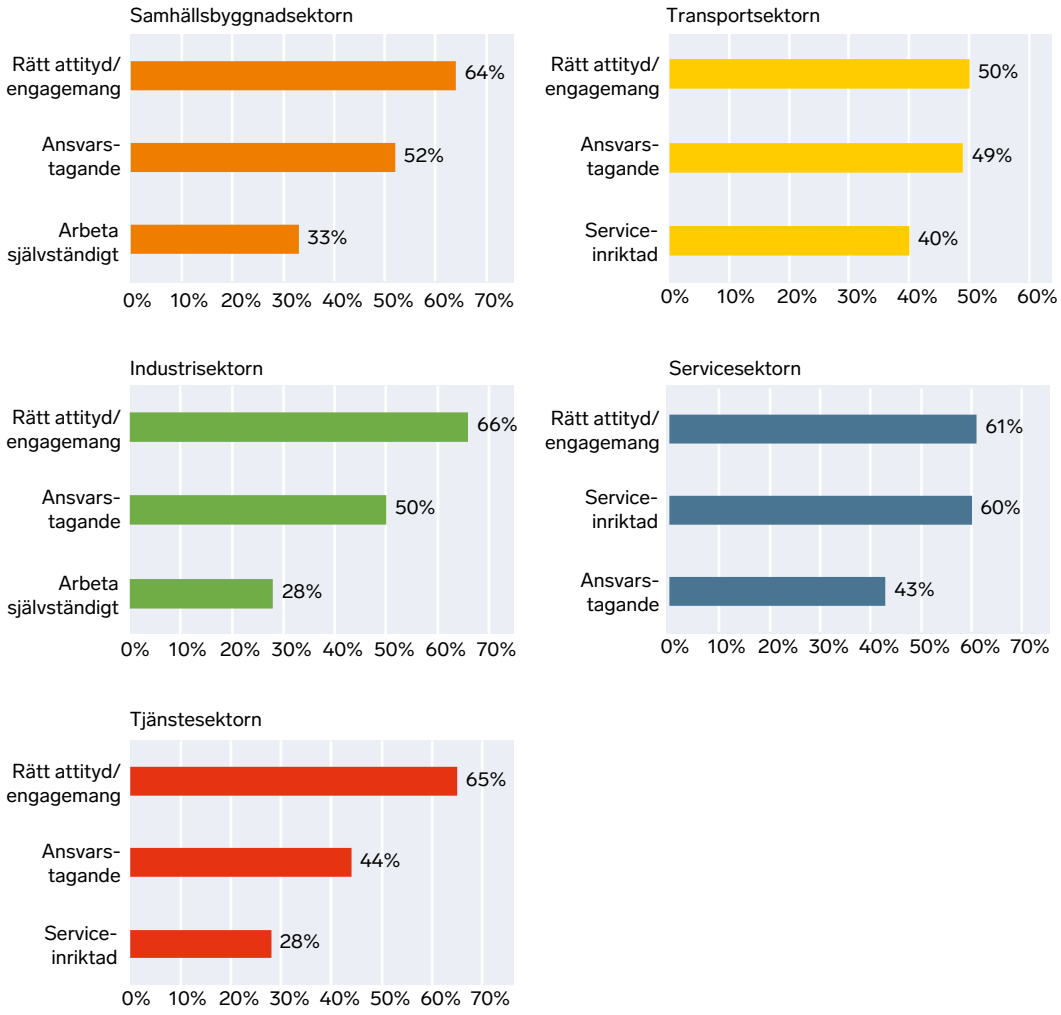
Diagram 9. Efterfrågade egenskaper/förmågor



Oavsett storlek på företaget värdesätts egenskaper och förmågor som ansvarstagande och servicekänsla högt. Bland företagen med 1–4 anställda blir förmågan att arbeta självständigt, vara noggrann och kunna ta egna initiativ viktig.

För att se om olika egenskaper och förmågor värderas annorlunda inom olika branscher redovisas här nedan de tre viktigaste egenskaperna per sektor.

Diagram 10. Hur olika förmågor/egenskaper värderas inom olika branscher, per sektor



”Här väger värderingen lika tungt som kompetensen”

År 2018 utsågs Atrium Ljungberg till Sveriges tredje mest jämställda börsbolag, och enligt vd:n Annica Ånäs är det ett starkt fokus på grundvärderingar som ligger bakom.

– Värderingar är lika viktigt som kompetens när fastighetsbolaget Atrium Ljungberg rekryterar. Det har lett till att företagets anställda har många olika bakgrunder och att mångfald händer mer eller mindre av sig självt, berättar vd:n Annica Ånäs. När vi rekryterar är vi enormt noga med kandidatens grundvärderingar. Våra grundvärderingar – *engagemang, långsiktighet, pålitlighet och ett innovativt tänkande* – måste finnas naturligt hos den vi anställer.

I rekryteringsprocessen tittar Atrium Ljungberg mer på förmågor än exakt på vad personen har gjort tidigare, och det gör att företaget präglas av mångfald och jämställdhet. För Atrium Ljungberg är inte det viktigaste att de som anställs kan jobbet till hundra procent och högpresterar redan de första veckorna, utan att de kan vidareutvecklas i sitt arbete.

Företaget tittar inte bara på att den sökande har gått en viss utbildning utan vi tänker bredare och på ett lite annorlunda sätt. De anställer heller inte bara personer som har läst stadsutveckling på KTH, utan också de med andra erfarenheter.

– De har andra perspektiv att bidra med och på så sätt kan vi sätta ihop starka team som kan bygga en bra produkt.

Ambitionen är att den stadsbebyggelse som Atrium Ljungberg är med och utvecklar ska tilltala alla typer av personer och det är ett åtagande som kräver olika kompetenser, påpekar Annica Ånäs.

– Jämställdhet är en del men det är inte allt. Vi måste också tänka mångfald – utifrån olika åldrar, kompetenser, erfarenheter och så vidare.

Hämtat ur nyhetsbrevet Jobba med kompetensen 2020.

6 Anpassa utbildning efter arbetsmarknadens behov

Utbildningssystemet lägger grunden till individers kompetens och är en central del i framtidens kompetensförsörjning. Svenska företag upplever en mängd brister i utbildningssystemets kvalitet och menar att eleverna inte i tillräckligt hög grad förbereds för yrkeslivet[14]. Lösningen på denna utmaning är inte ett generellt utökande av antalet utbildningsplatser, utan istället krävs riktade satsningar som höjer utbildningens kvalitet och relevans för arbetslivet. Utbildningssystemet bör i högre grad anpassas och dimensioneras efter arbetsmarknadens behov, och arbetsgivarna bör i större utsträckning involveras i utbildningarnas utförande[15].

En annan problematik är att intresset bland ungdomar för vissa yrkesutbildningar är lågt i förhållande till efterfrågan på arbetsmarknaden. De senaste tolv åren har yrkesprogrammen tappat var tredje elev[16]. Detta samtidigt som rekryteringsenkätens resultat visar att gymnasieskolans yrkesprogram samt yrkeshögskolan utgör viktiga rekryteringsbaser för många företag. I Fryshusets återkommande undersökning uppger sju av tio ungdomar att de anser sig ha för lite kunskap om arbetsmarknaden[17]. En tidig och nära samverkan mellan näringsliv och skola krävs för att elever ska få en bättre överblick av arbetslivets möjligheter samt få upp ögonen för olika yrkes- och utbildningsval.

De senaste årens satsningar på yrkesinriktningar inom vuxenutbildningen och yrkeshögskolan är steg i rätt riktning. Den utvecklingen behöver fortsätta och kompletteras med valideringsinsatser som kortar vägen till jobb genom att effektivisera utbildningsinsatserna mot behov på arbetsmarknaden. Initiativen med branschskolor, där en bransch kan samordna utbildningsinsatser och resurser (lärare och utrustningar) under ett och samma tak, behöver vidareutvecklas. Det ger en möjlighet för företag att säkerställa tillgången till viktiga nyckelkompetenser på ett resurseffektivt sätt.

Lär av goda exempel och låt yrkeshögskolan stå modell för fler utbildningsformer!

[14] Svenskt Näringsliv, ”Redo för jobbet? Skolans roll för företagens kompetensförsörjning”, 2014

[15] Utredningen om planering och dimensionering av komvux och gymnasieskola, SOU 2020:33.

[16] Västsvenska Handelskammarens rapport ”Pluggparadoxen” om ungas studieval & yrkesutbildningarnas oförtjänta rykte. Baserad på Ungdomsbarometens enkäter 2018.

[17] Fryshusets rapport ”Unga röster” 2017

”Satsningar på yrkeshögskolan ger näringslivet ett försprång”

Under coronakrisen har mängder av företag tvingats korttidspermittera, varsla och säga upp anställda. Det gör att efterfrågan på utbildningar i samband med omställning väntas öka de kommande åren. För att möta en ökad efterfrågan och ökade behov av kompetensutveckling har antalet utbildningsplatser inom yrkeshögskolan byggts ut.

– Syftet är att svara upp mot de nya behov som uppkommer i samband med krisen. Vi ska se till att individer får den kompetens som arbetslivet behöver, så att de får omedelbar nytta av det i form av ett nytt jobb, säger Thomas Persson, generaldirektör, Myndigheten för yrkeshögskolan, MYH.

Många går en yrkeshögskoleutbildning för att byta karriär eller för att fördjupa sig inom sitt område. Utbildningarna, som normalt är på ett eller två år, finns för de flesta branscher men tyngdpunkten ligger på samhällsbyggnad, ekonomi och administration, data/it och teknik. Det som är speciellt med yrkeshögskolan är kopplingen mellan teori och den arbetslivsnära praktiken.

MYH samarbetar med myndigheter som Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Skolverket, Vinnova och högskolemyndigheterna kring utbildningarna. Varje yrkeshögskoleutbildning har också en ledningsgrupp som till största delen består av personer från det privata och det offentliga arbetslivet som bidrar med kunskap om vilka utbildningar som behövs för tillfället och hur de bäst läggs upp för att fungera i verkligheten.

– Fler personer med högre kompetens borde vara bra för arbetslivet både ur kort och långt perspektiv. Det ger utvecklingspotential. Fortsätter kompetensbehoven som fanns före krisen att finnas även efter att pandemin klingat av gör det här att vi ligger steget före, säger Thomas Persson.

Hämtat ur nyhetsbrevet Jobba med kompetensen, 2020.

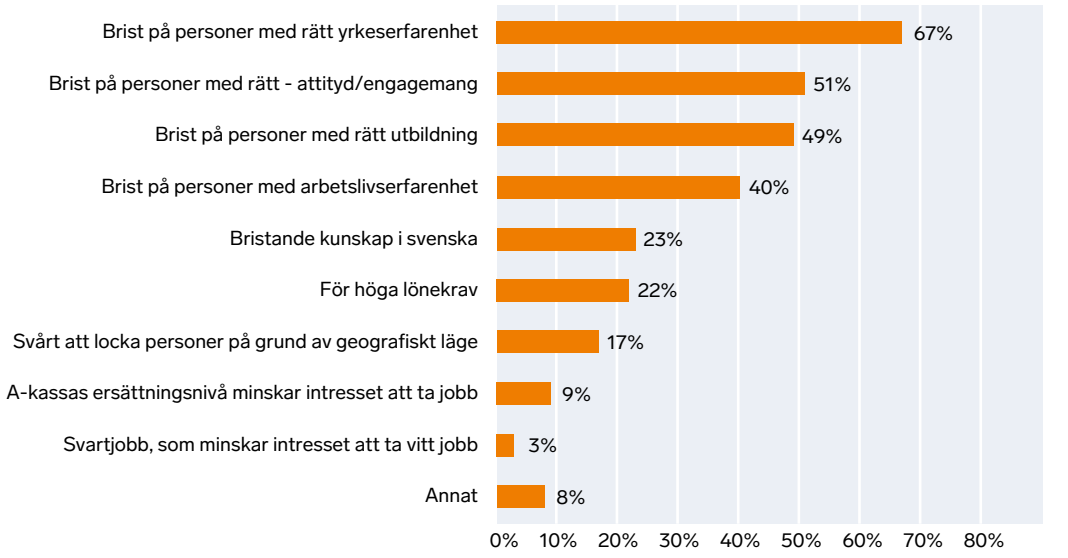
7 Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter

Den vanligaste orsaken till att företagen inte hittar de medarbetare de söker är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. 67 procent av företagen uppger detta som främsta orsak. Undantaget är Vårdföretagarna som uppger att bristen på personer med rätt utbildning är den främsta anledningen till att de haft svårt att rekrytera. Medlemsföretag inom Industriarbetsgivarna svarar i högre utsträckning än andra branscher att företagets eller arbetsplatsens regionala läge har haft betydelse för rekryteringssvårigheterna.

De näst vanligaste orsakerna till att rekryteringarna försvårats är bristen på personer med rätt attityd/engagemang (51 procent) och bristen på personer med rätt utbildning (49 procent). Detta talar för att det blir allt viktigare att studie- och yrkesvägledningen, planeringen och dimensioneringen av utbildningsinsatser behöver ta större hänsyn till efterfrågan på arbetsmarknaden.

Nästan vart fjärde företag uppger bristande kunskaper i svenska som orsak bakom rekryteringssvårigheterna. I vissa branscher är kraven på svenska höga, medan det i andra branscher inte är lika viktigt. Bristande språkkunskaper är sannolikt ett större hinder för personer som inte behärskar engelska.

Diagram 11. Orsaker till rekryteringssvårigheter



Knappt vart tionde företag uppger att A-kassans ersättningsnivå minskat intresset att ta ett jobb, medan drygt vart femte företag svarar att den viktigaste orsaken till att det varit svårt att hitta medarbetare var för höga lönekrav. Brist på personer med arbetslivserfarenhet, vilket ska tolkas bredare än yrkeserfarenhet, ligger alltjämt högt med 40 procent. Bland de öppna svaren kommer detta till uttryck i att företagen haft svårt att hitta personer som klarar vardagens arbetsrutiner över en längre tid.

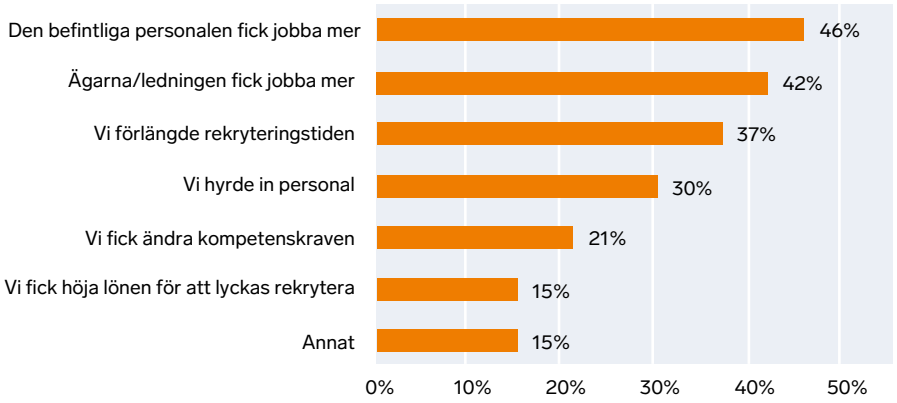
8 procent av företagen svarar ”Annat” på frågan om orsakerna bakom svårigheterna att få tag i de medarbetare de haft behov av. Företagen fick istället möjlighet att komplettera sina svar i ett öppet svarsfält. Här nedan redovisas ett urval av svaren.

Bostadsbrist.	Svårt att hitta personer som kan och vill jobba natt.
Fler branscher söker samma kompetens och därmed ökar konkurrensen.	Arbetsplatsens placeringsort.
Yrket anses ”oglamouröst”.	Man har inte satsat på teknisk utbildning på orten.
Arbetstiderna gör det svårt att rekrytera.	Bristande kunskapsnivå på nyexaminerade.
Brist på kandidater med körkort.	Dagens ungdomar ”orkar” inte jobba med fysiska jobb.

Företagen hanterar rekryteringssvårigheterna på olika sätt, och det beror bland annat på storleken på företagen och i vilken bransch företaget är verksamt i. De vanligaste åtgärderna redovisas i diagram 12. Närmast till hands när en planerad rekrytering inte blir av, eller när en medarbetare slutar innan hen blir ersatt, är att den befintliga personalen eller ägarna arbetar mer. För många företag är det ett absolut krav att fortsatt klara leveranser i tid, och med utlovad kvalitet. Att inte leva upp till åtaganden mot kund är därför helt otänkbart. I praktiken innebär det att medarbetare får arbeta över eller att deltidsanställda får mer tid.

I företag med färre anställda blir resultatet av rekryteringssvårigheterna att ägarna eller ledningen jobbar mer. En effekt som många företagare vittnar om är att marknadsföring, planering och verksamhetsuppföljning blir lidande eftersom dessa uppgifter också ligger på ägarens bord i fåmansföretag.

Diagram 12. Åtgärder som vidtogs som följd av rekryteringssvårigheter



Att hyra in personal är viktigt för företagen när det kommer till att i största möjliga mån begränsa rekryteringssvårigheternas skadliga effekter. Mer än vart fjärde företag valde att hyra in personal till följd av svårigheter att rekrytera medarbetare. Vanligast är detta bland de större företagen. 41 procent av företagen med över 250 anställda angav att de hyrt in personal i samband med rekryteringssvårigheter. Motsvarande siffra bland företag med 5–9 anställda var 23 procent. Ett enkelt regelverk kring inhyrning av personal är således en viktig pusselbit för att underlätta företagens kompetensförsörjning.

37 procent av företagen tvingades att förlänga rekryteringstiden som följd av svårigheterna att hitta de medarbetare de sökte. I praktiken innebär det att mer tid och resurser behövde läggas på rekryteringsprocessen istället för på kärnverksamheten. Detta märks också i konsekvenserna som företagen uppger att rekryteringsproblemen skapar. 39 procent av företagen uppger sämre lönsamhet som en följd av ökade kostnader på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare.

Drygt en femtedel av företagen har behövt ändra kompetenskraven till följd av att de inte hittar rätt medarbetare, vilket indikerar att personen som i slutänden anställs inte nödvändigtvis är den bäst lämpade för tjänsten.

Bland de företag som svarat ”Annat” hittar man lösningar som rekryteringsbonus till medarbetare som bidragit till att en nyrekrytering skett. I de öppna svaren finner man även att företagen internutbildar befintlig personal och skapar på så vis en rotation bland tjänsterna. Andra företag vittnar om att man skapat en alumnverksamhet i syfte att bredda sina nätverk. Möjligheten att rekrytera kompetens utomlands är fortsatt viktig.

Många företag har även svarat att bristen på anställningsbara personer fått dem att arbeta mer strategiskt och långsiktigt med sin kompetensförsörjning. Företagen arbetar ofta aktivt med sitt ledarskap och med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera de bästa medarbetarna. Det kan exempelvis röra sig om att i högre utsträckning samverka och engagera sig i skolor eller att satsa mer på genomtänkt marknadsföring för att synliggöra företaget.

Flera företag vittnar om problem att finna den kompetens man söker i Sverige. Det handlar *både* om jobb som räknas till högkvalificerade specialisttjänster *och* till mer lågkvalificerade jobb där inga särskilda förkunskaper krävs men som av olika anledningar ändå inte går att hitta sökande till. Arbetskraftsinvandringen är därför fortsatt viktig för många företag. Det är helt nödvändigt att värna möjligheten att den vägen även i fortsättningen kunna hitta den kompetens företagen söker.

Industrin i Värmland framtidssäkrar sin kompetensförsörjning

I Värmland görs en storsatsning på industrirelaterad vuxenutbildning för att försöka komma till rätta med kompetensbristen. Värmländska industriföretag skriker efter kompetens och de som går ut gymnasieskolans teknikprogram räcker inte på långa vägar till för att mätta efterfrågan. Dessutom har få av Värmlands kommuner hittills haft någon industrirelaterad vuxenutbildning.

– Trots att konjunkturen har mattats av har vi ett fortsatt jättebehov av kompetens. Netto-behovet per år i Värmland är 300 personer men det utbildas bara 50–60 på gymnasiets industriprogram, säger Boo Rundquist, projektledare Industriråd Värmland.

Industrirådet bildades för två år sedan och består av representanter från fack och arbetsgivare som har kartlagt industriföretagens kompetensbehov. Tack vare rådets påtryckningar mot kommuner och utbildningsanordnare gör nu Värmlands 16 kommuner en satsning på att stärka den industriinriktade vuxenutbildningen.

– En förutsättning var att alla kommunerna skulle vara med. På sikt är målet att förse industrin med 100 personer om året från dessa vuxenutbildningar.

Det handlar främst om industriprogrammet med inriktning mot CNC som handlar om att hantera styrsystem, svets, underhåll och trä. För att lyckas är det viktigt att attrahera även andra personer än vad industrin har gjort traditionellt, konstaterar Boo Rundquist.

Hämtat ur nyhetsbrevet Jobba med kompetensen, 2020.

8 Kompetensbristens konsekvenser

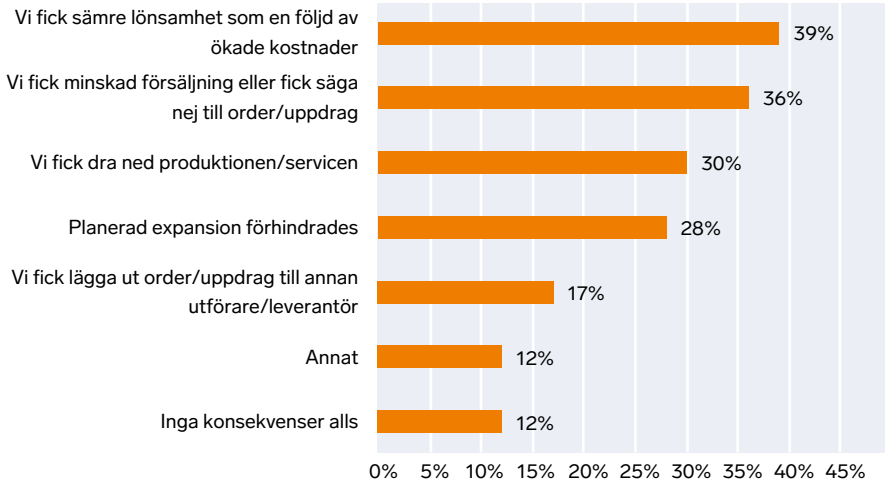
Företagens tillväxtförmåga hämmas allvarligt av rekryteringssvårigheter. I diagram 13 här nedan illustreras vilka konsekvenser som uppstod som följd av detta. Nästan vart tredje företag i undersökningen angav att de tvingats lägga expansionsplaner på hyllan för att de inte hittat rätt medarbetare att anställa. Denna andel är ännu högre bland mindre företag. 35 procent av företagen med 1 till 4 anställda har svarat att en planerad expansion förhindrats på grund av rekryteringssvårigheter. Det här är synnerligen allvarligt då det till stor del är i de små och medelstora företagen jobbtillväxten sker.

Nästan lika stor andel, 36 procent av företagen, uppgav att försäljningen minskade samt att de fått säga nej till order eller uppdrag som följd av rekryteringssvårigheter. Även den här konsekvensen drabbar fåmansföretag i större utsträckning än företag med fler anställda. 42 procent av företag med 1 till 4 anställda anger det svaret i enkäten.

Den vanligaste konsekvensen var att rekryteringssvårigheterna ledde till en sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader. En försenad eller utebliven rekrytering kan bli kostsam för det enskilda företaget. Än värre kostsamt blir det för samhället i en förlängning. Jobbmöjligheter går till spillo och likaså potentiella skatteintäkter. Brister i kompetensförsörjningen är direkt skadligt för svensk konkurrenskraft och för vår gemensamma välfärd.

För att svenska företag ska kunna hävda sig på en föränderlig marknad som kännetecknas av globalisering, snabb teknikutveckling och automatisering krävs en kompetensförsörjning i världsklass. Detta är en viktig framtidsfråga för Sverige.

Diagram 13. Konsekvenser för företaget

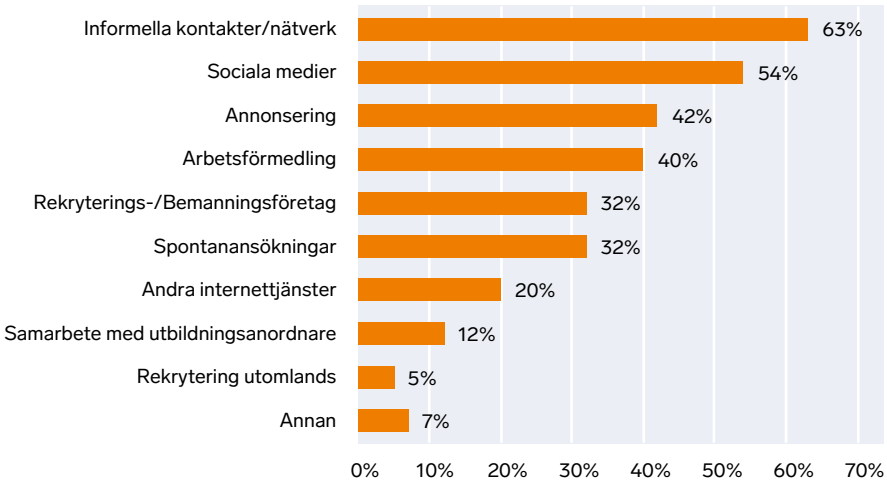


9 Hur rekryterar företagen?

En rekryteringsprocess är ofta kostsam och tidskrävande och en misslyckad rekrytering kan dessutom bli kännbar, inte minst för små och medelstora företag där varje nyckelkompetens kan vara helt avgörande för företagets framtid. Även om rekryteringsprocesser kan vara kostsamma och tidskrävande så är de i grunden positiva för företagen. Det är ett bevis på att företagets produkter och tjänster är efterfrågade på marknaden.

I konkurrensen om kompetensen gäller det därför att vara strategisk och noga välja den rekryteringskanal som ger högsta sannolika träffsäkerhet. Högst träffsäkerhet ger rekrytering via informella kontakter och nätverk. Här svarar 80 procent av företagen att kanalen fungerat bra. Det är också den mest använda rekryteringskanalen oavsett storlek på företaget. Hälften av företagen svarar att man använder sig av informella kontakter och nätverk när man söker nya medarbetare.

Diagram 14. Rekryteringsvägar



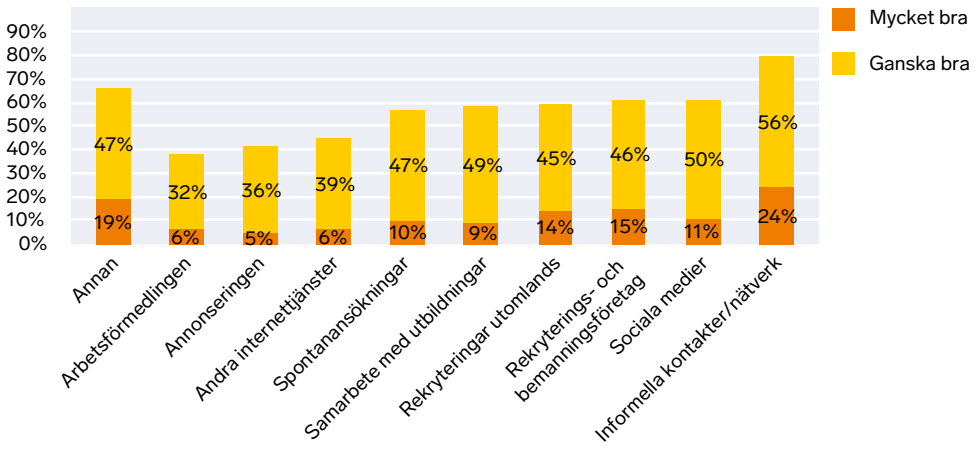
Teknikutvecklingen och användandet av sociala medier och digitala plattformar ökar fortsatt. Mer än hälften av företagen uppger att de använder sociala medier som rekryteringsväg när man rekryterar medarbetare. Räknar man dessutom in svarsalternativet ”Andra internettjänster” blir det den mest använda rekryteringsvägen. Plattformar som Linkedin, Facebook, Instagram och Twitter kan också ses som en kombination av och förlängning av informella kontakter, nätverk och annonsering.

Andelen företag som använder sig av Arbetsförmedlingen fortsätter att minska. Fyra av tio företag uppger i enkätundersökningen att man använt sig av Arbetsförmedlingen

som rekryteringskanal, vilket är en minskning med totalt 10 procentenheter senaste decenniet. Men som framgår av diagram 15 så är det också den rekryteringsväg som företagen uppger gav sämst resultat. Sammantaget är det 38 procent av de företag som använt Arbetsförmedlingen som rekryteringsväg på något sätt som anger att det har fungerat ganska eller mycket bra. 57 procent uppger att det fungerat ganska eller mycket dåligt.

Enkäten visar att storleken på företaget påverkar valet av rekryteringskanal. Företag med fler än 250 anställda använder sig i betydligt högre utsträckning av annonsering än små och medelstora företag med 50 till 250 anställda. Större företag och medelstora företag använder dessutom rekryterings- och bemanningsföretag i större utsträckning. Användandet av rekryterings- och bemanningsföretag visar sig, likt sociala medier, ge en bra matchning. 69 procent svarar att man varit mycket nöjd eller ganska nöjd med rekryteringskanalen rekryterings- och bemanningsföretag.

Diagram 15. Hur väl fungerade rekryteringsvägarna?



Över tid kan man se ett mönster att andelen företag som rekryterar via spontanansökningar, det vill säga att den arbetssökande kontaktar företaget på eget initiativ, generellt är högre i lågkonjunktur än under högkonjunktur. Valet av rekryteringsväg hänger också ihop med vilken kompetens företaget söker. Vissa rekryteringar är mer strategiskt viktiga för företag och då är de mer benägna att lägga mer resurser.

Företag använder också ofta olika rekryteringsvägar samtidigt. I konkurrensen om kompetensen vill företagen få in ansökningar från relevanta kandidater, vilket påverkar valet av rekryteringsväg.

10 Korta vägen till kompetens med branschvalidering

Företag är i dag mycket engagerade i och tar stort ansvar för att kompetensutveckla sina medarbetare[18]. I många fall sker lärandet på jobbet. Med branschvalidering kan man synliggöra det lärande som sker i arbetslivet och på så vis underlätta såväl strukturomvandling och yrkesväxling som omställning.

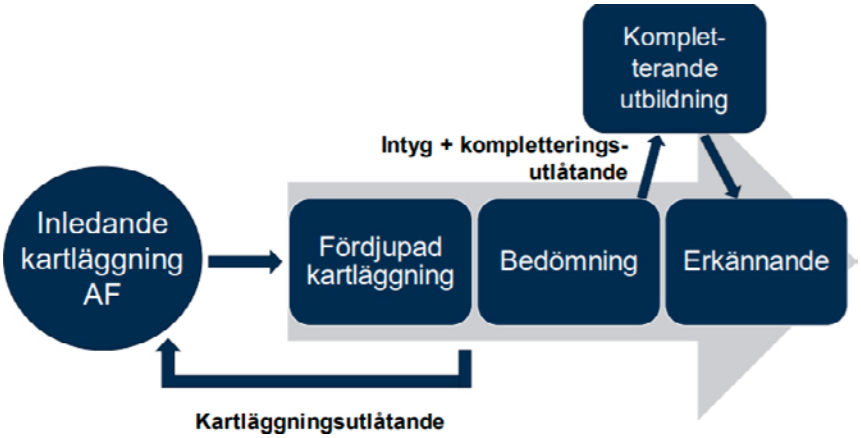
Flera branscher har utvecklat valideringsmodeller för anställningsbarhet. Det är ett verktyg för att säkerställa och verifiera ett yrkeskunnande hos enskilda individer. Rätt använt kan branschvalidering korta vägen till jobb då eventuella kompletterande utbildningsinsatser kan effektiviseras och skräddarsys för att möta efterfrågan på arbetsmarknaden. Validering kan på så sätt underlätta rörligheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden.

De senaste åren har arbetet med validering intensifierats genom Valideringsdelegationen (2015 till 2019) som haft till uppdrag att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete på nationell och regional nivå. Idag finns 25 nationella branschvalideringsmodeller som spänner över stora delar av arbetsmarknaden, från den sektorsövergripande Industriteknik Bas till den mer nischade Bussmekaniker. Genomgående är den stora efterfrågan på just dessa kompetenser.

För att branschvalideringen ska fungera som matchningsverktyg krävs en ökad tillgång och tillgänglighet till kompletterande utbildningsinsatser. Ofullständiga valideringar är resursslöseri.

[18] Svenskt Näringsliv, Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna, 2019

Bilden här nedan är hämtad från Valideringsdelegationens slutbetänkande 2019 och visar på branchvalideringens olika delar och process.



Branschvalidering är viktig för att öka rörligheten på arbetsmarknaden och underlätta matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare. Det är inte minst ett sätt att öppna vägar in på arbetsmarknaden för den som saknar kompetens som efterfrågas. Bland de personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen idag saknar en tredjedel gymnasial utbildning. Utan gymnasial utbildning har man svårt att få en långvarig anknytning på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen 2019). Validering leder ofta till att behov av kompletteringsutbildning identifieras. Här måste individen ges en större möjlighet att snabbt få tillträde till kompletterande utbildningsinsatser.

11 Hur samverkar företagen med utbildningar?

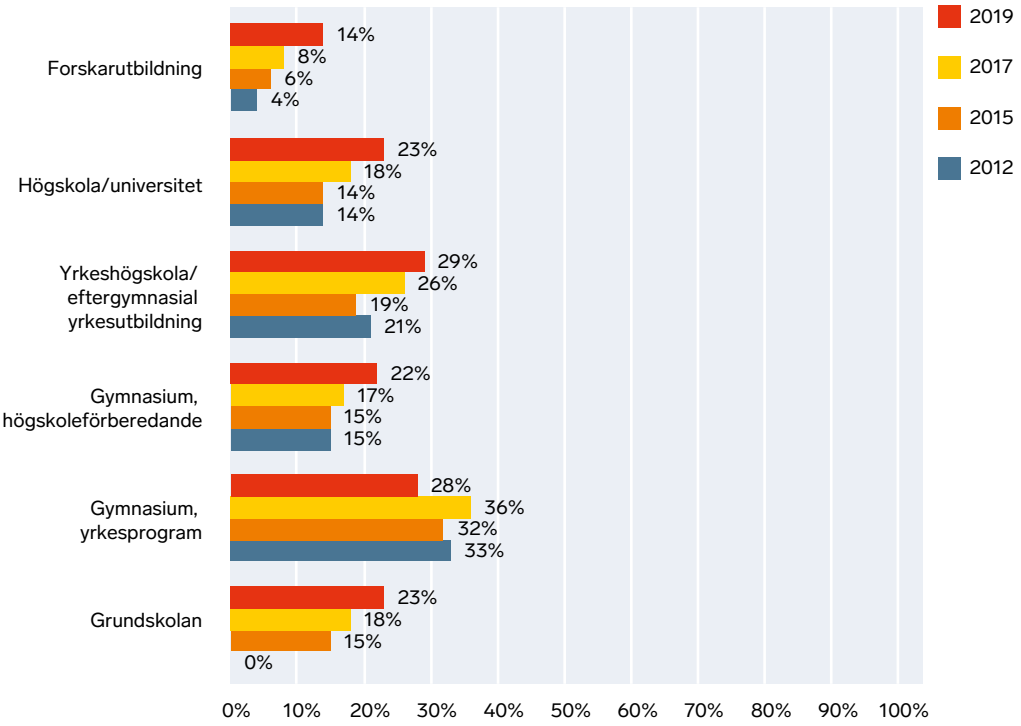
I jakten på kompetensen är det många branscher och företag som engagerar sig i utbildningar. Den som samverkar med skolan får välja framtida medarbetare först. Hälften av företagen svarar att man samverkar med utbildningar på olika nivåer. Det här är en siffra som legat stadigt i flera mätningar genom åren. I årets enkät ser vi en ökning av företagens engagemang inom samtliga utbildningsnivåer.

Flest företag (29 procent) svarar att man samverkar med yrkeshögskolan eller annan eftergymnasial yrkesutbildning. Yrkeshögskolans uppbyggnad ger möjlighet till företagen att vara med och initiera och utforma utbildningarna. Företagen ges också möjlighet att ingå ledningsgrupper samt i den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen (LIA). Nästan lika stor andel företag (28 procent) uppger att man samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram. Här ges exempelvis företagen möjlighet att vara engagerad i lokala programråd och i det arbetsplatsförlagda lärandet (APL).

Forskarutbildningen utmärker sig i årets mätning med en fördubbling av andel företag som uppger att man samverkar med utbildningen, från 8 procent till 14 procent.

Även om den totala andelen företag som samverkar med utbildningar är densamma som i senaste enkätundersökningen så ökar samarbetet inom samtliga utbildningsområden. Företag som samverkar, samverkar mer.

Diagram 16. Andel företag som samverkar med utbildningar



I Rekryteringsenkäten finns också möjlighet för företagen som samverkar med utbildningar att ge uttryck för hur nöjd man är med samarbetet. Mest nöjd är de företag som samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram. Där svarar hela 78 procent av företagen att man är nöjda med samarbetet. Därefter kommer företagen som samverkar med yrkeshögskoleutbildningar med 63 procent. Av de företag som samverkar med högskolan svarar 51 procent att man varit ganska eller mycket nöjd med samarbetet.

Trots stora insatser i kunskapslyft och utbyggnation av utbildningsplatser kvarstår kompetensbristen på svensk arbetsmarknad. Decennier av politiskt beslutsfattande och utveckling har bidragit till den situation vi har idag. Dagens och morgondagens arbetsmarknad kräver mer flexibla och branschanpassade lösningar.

12 Slutord

Det är för tidigt att säga vilka långsiktiga konsekvenser coronakrisen kommer att få på den svenska arbetsmarknaden, men vi kommer med stor sannolikhet att ha en fortsatt hög arbetslöshet och lågkonjunktur en tid framöver. Osäkerheten i omvärlden påverkar också utvecklingen av jobb och tillväxt i svenska företag.

För att få en bild av rekryteringsläget under krisen ställde vi ett antal till en panel bestående av medlemsföretag. Enkäten skickades ut i augusti 2020 som komplement till Rekryteringsenkäten. 4 817 företag svarade och svarsfrekvensen var 47 procent.

Av enkätsvaren framgår att nästan en femtedel av företagen haft problem med att hitta den kompetens de behövde sedan coronapandemin startade. Lika stor andel svarar att de efterfrågat och anställt ny kompetens som inte fanns i företaget innan pandemin bröt ut. Av dem som efterfrågat och anställt ny kompetens svarar 75 procent att de kommer att ha fortsätt efterfrågan på den nya kompetensen även efter att pandemin klingat av.

Tillgången på rätt kompetens i rätt tid är nu viktigare än någonsin. Kompetensinsatser nu och framöver behöver vara träffsäkra, resurseffektiva, kvalitetssäkrade och efterfrågestyrda. Det är helt avgörande för att klara dagens och morgondagens välfärd.

Denna rapport bygger på resultatet av den rekryteringsenkät som skickas ut vartannat år till ett slumpmässigt urval av medlemsföretag inom Svenskt Näringsliv. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 11 november till den 16 december 2019 och ger således en bild av rekryteringsläget före coronapandemins utbrott. Totalt samlades 6 436 svar in via webbenkäten och 1 119 via telefonintervjuer. Den totala svarsfrekvensen uppgår till 34 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet.

www.svensktnaringsliv.se
Storgatan 19, 114 82 Stockholm
Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2020