

## Rekryteringsenkäten 2018

Jobbskaparna larmar!  
Kompetensbristen ökar



**Författare: Emelie Nordström**  
**Omslagsbild: Mostphotos**

# Innehåll

Inledning .....	2
Sammanfattning .....	4
Rekryteringsbehovet bland företagen är stort .....	6
Allt svårare för företagen att rekrytera .....	10
Vilken kompetens efterfrågar företagen? .....	14
Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter .....	21
Kompetensbristens konsekvenser .....	24
Hur rekryterar företagen? .....	25
Hur ser företagen på sin rekrytering framöver? .....	28
Referenser .....	30

# Inledning

Sveriges välstånd skapas av företagsamma människor och konkurrenskraftiga företag. En förutsättning för att företag ska kunna växa, anställa och bidra till vår gemensamma välfärd är att de hittar rätt kompetens. I takt med att kunskapsinnehållet stiger i de varor och tjänster som produceras blir möjligheten att anställa och utveckla rätt medarbetare med den nyckelkompetens verksamheten behöver direkt avgörande. För att svenska företag ska kunna hävda sig i en värld präglad av globalisering, teknikutveckling och automatisering krävs en kompetensförsörjning i världsklass. Detta är en viktig framtidsfråga för Sverige.

Rekryteringsenkäten har sedan 1999 kartlagt kompetensbehovet bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag. Syftet är att ge en bild av hur rekryteringssituationen ser ut, hur tillgången på kompetens upplevs och vilka konsekvenser rekryterings svårigheter får för det enskilda företaget.

I allt väsentligt har Sverige en väl fungerande arbetsmarknad som präglas av hög sysselsättning och ett högt arbetskraftsdeltagande. Det finns emellertid betydande utmaningar i form av en ökande tudelning och en tilltagande arbetskraftsbrist.<sup>1</sup> Bristen på kompetens är mer utbredd än på länge och många företag upplever idag svårigheter att rekrytera de medarbetare som deras verksamheter är i behov av. Naturligtvis kan detta delvis härledas till att Sverige befinner sig i högkonjunktur – många företag vill anställa och konkurrensen om den bästa arbetskraften tilltar. Kompetensbristen på svensk arbetsmarknad är dock inte bara en effekt av högkonjunkturen, utan beror på grundläggande strukturella problem. Decennier av politiskt beslutsfattande och utveckling på arbetsmarknaden har bidragit till den situation vi har idag. Trots att stora insatser genom åren satsats på diverse kunskapslyft, längre gymnasieskola, högskolesystemets utbyggnad och Arbetsförmedlingen fungerar arbetsmarknaden inte optimalt.<sup>2</sup>

För att förbättra kompetensförsörjningen krävs politisk förändring – ”business as usual” förbättrar inte dagens läge. Utöver riktade insatser på utbildningsområdet som tydligt svarar upp mot näringslivets behov krävs även bredare reformer på arbetsmarknaden som stimulerar rörlighet och sänker trösklarna in. Standardsvaret ”fler utbildningsplatser” som ofta kommer från politiskt håll är inte rätt väg framåt, varken utifrån företagets eller den arbetslöses perspektiv. Företagen har i främsta hand inte svårt att anställa personer med rätt formell utbildning, utan det handlar snarare om att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet som kan anställas till en rimlig kostnad.

<sup>1</sup> Arbetsmarknadsekonomiska Rådet (AER), ”Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Tudelningarna på arbetsmarknaden”, 2017

<sup>2</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

Denna rapport bygger på resultatet av den tionde upplagan av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Urvalet är Svenskt Näringslivs medlemsföretag som blivit slumpmässigt utvalda ur medlemsregistret. Urvalet är stratifierat på län och företagsstorlek. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 6 november till den 15 december 2017 i form av en webbenkät samt kompletterande telefonintervjuer. Totalt samlades 5 145 svar in via webbenkäten och 832 via telefonintervjuer. Den totala svarsfrekvensen uppgår till 31 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet.

Svenskt Näringsliv vill rikta ett varmt tack till alla våra engagerade medlemsföretag som tagit sig tid att svara på enkäten!

**Carina Lindfelt**

Avdelningschef, Arbetsmarknad & Förhandlingsservice

# Sammanfattning

## Fler företag har försökt att rekrytera

Rekryteringsenkätens resultat visar att 69 procent av företagen försökt att rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Detta innebär en ökning med 11 procentenheter sedan rekryteringsenkäten senast genomfördes år 2015. Vidare har rekryteringsbehovet tilltagit inom samtliga branscher. Andelen företag som försökt rekrytera medarbetare var allra högst inom besöksnäringen, IT&Telekomföretagen samt delar av industrin. Geografiskt sett har rekryteringsbehovet ökat i hela Sverige. Störst andel företag som försökt att rekrytera fanns i Västra Götaland, Stockholm och Skåne län.

## Kompetensbristen blir alltmer utbredd

Resultatet visar att drygt vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Detta är en ökning jämfört med resultatet år 2015 där ungefär vart femte rekryteringsförsök misslyckades. Företagen har de senaste sex månaderna i genomsnitt försökt att rekrytera 7,5 medarbetare och lyckats rekrytera 5,5 medarbetare. Av de företag som försökt att rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna uppger 72 procent att det varit ganska eller mycket svårt. Detta är en ökning med 16 procentenheter sedan 2015. Kompetensbristen finns inom hela näringslivet. Allra svårast att rekrytera har det varit för företag inom sektorerna bygg och installation, transport samt industrin.

## Rekryteringssvårigheter får allvarliga konsekvenser

Det är tydligt utifrån resultatet att rekryteringssvårigheter påverkar företagens verksamhet och tillväxtförmåga. Vart tredje företag svarade att rekryteringssvårigheter hindrat en planerad expansion. Dessutom angav 40 procent av företagen att de fått minskad försäljning eller tvingats tacka nej till order eller uppdrag till följd av svårigheter att rekrytera medarbetare.

## Attityd och engagemang är viktigt vid rekrytering

Rekryteringsenkätens resultat bekräftar att företagen lägger stor vikt vid personliga egenskaper i samband med rekrytering. Utöver svårigheten att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet var brist på personer med rätt attityd och engagemang den vanligaste orsaken till att företagen haft svårt att rekrytera. Den mest efterfrågade utbildningsnivån var gymnasieskolans yrkesprogram. Nästan hälften av företagen som försökt att rekrytera har sökt personer med denna utbildningsbakgrund.

## Sociala medier allt vanligare vid rekrytering

Sociala medier blir allt vanligare att använda vid rekrytering. I årets rekryteringsenkät svarade hälften av företagen att de använt denna rekryteringsväg. Informella kontakter är emellertid fortsatt den mest använda rekryteringskanalen; 66 procent av företagen har svarat att de använt denna rekryteringsväg. Detta är även den rekryteringsväg som företagen uppger har fungerat bäst.

## Högkonjunktur driver efterfrågan på arbetskraft

Sverige befinner sig i högkonjunktur och ekonomin har fortsatt god tillväxt. Trots att tillväxttoppen i den här högkonjunkturen passerats förväntas BNP växa med 2,5 procent under 2018.<sup>3</sup> BNP-måttet kan dock betraktas som en bristfällig indikator på hur Sveriges välstånd utvecklas. Många andra faktorer spelar också in i välståndsutvecklingen, bl.a. befolkningsutvecklingen. Ett mer relevant mått är därför att istället studera BNP per capita. Under senare år har Sverige haft en hög befolkningsstillväxt till följd av hög flyktinginvandring, något som också påverkar BNP-tillväxten per capita. Detta mått ger en dystrare bild av välståndsutvecklingen. BNP per capita utvecklas betydligt svagare och ligger under det historiska genomsnittet. Med andra ord, trots att ekonomin växer blir resurserna och välståndet för den enskilde medborgaren inte väsentligt större.<sup>4</sup>

Utvecklingen på arbetsmarknaden är positiv och under 2017 ökade sysselsättningsgraden med 0,7 procentenheter.<sup>5</sup> Trots en stark tillväxt av nya jobb är nivån på andelen arbetslösa dock bestående och förväntas bara minska marginellt under 2018, från nuvarande 6,6 procent till 6,3 procent. Detta beror dels på att arbetskraften fylls på med personer, främst nyanlända, dels på att matchningen mellan de utan jobb och efterfrågan är svagare än tidigare.<sup>6</sup>

Bakom positiva sysselsättningssiffror döljer sig alltjämt allvarliga strukturella problem. Tudelningen på arbetsmarknaden är tilltagande och extra utsatta grupper såsom utrikes födda, personer utan gymnasieutbildning och äldre långtidsarbetslösa riskerar i allt högre utsträckning att hamna permanent utanför arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen varnar bland annat i sin senaste prognos för att alltfler riskerar att bli långtidsarbetslösa samt att sysselsättningen för personer med kort utbildning är "bestående låg".<sup>7</sup>

Företagens tillgång på arbetskraft varierar med konjunktursens upp- och nedgångar. Dock tyder mycket på att företagens kompetensbrist nu är mer akut än på länge. Bland annat visar siffror från Konjunkturinstitutet att personalbristen i nuläget är större än den var under den senaste högkonjunkturen som föregick finanskrisen 2008. 40 procent av företagen anser nu att brist på personal är det främsta tillväxthindret.<sup>8</sup> Motsvarande andel före finanskrisen var 30 procent.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Enligt den senaste konjunkturbedömningen från Svenskt Näringsliv, se "Det ekonomiska läget", december 2017

<sup>4</sup> Svenskt Näringsliv, "Det ekonomiska läget", december 2017

<sup>5</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB), "Arbetskraftsundersökningarna (AKU), årsmedeltal 2017", 2018

<sup>6</sup> Svenskt Näringsliv, "Det ekonomiska läget", december 2017

<sup>7</sup> Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 – prognos för arbetsmarknaden 2017–2019", 2017

<sup>8</sup> Konjunkturinstitutet, "Konjunkturbarometern, januari 2018", 2018

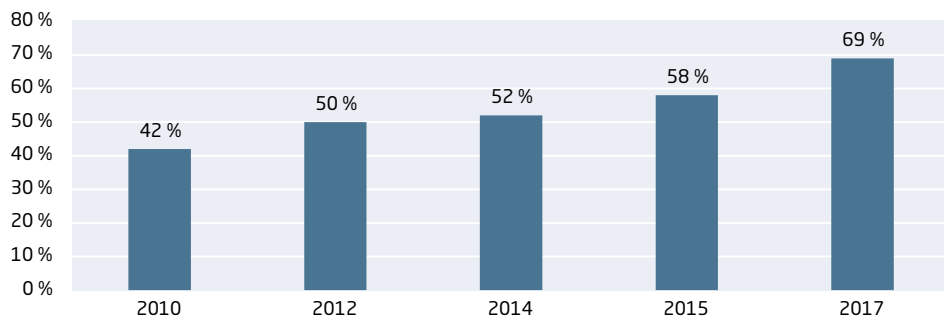
<sup>9</sup> Konjunkturinstitutet, "Statistikdatabasen", 2017

## Rekryteringsbehovet bland företagen är stort

Rekryteringsenkätens resultat visar på en arbetsmarknad med stora rekryteringsbehov. På frågan ”Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?” har 69 procent av de tillfrågade företagen svarat ja.<sup>10</sup> Detta innebär en ökning med 11 procentenheter sedan 2015.<sup>11</sup> I linje med tidigare års resultat har större företag i högre utsträckning försökt att rekrytera. Bland de företag som hade 250 anställda eller fler har 99 procent försökt att rekrytera de senaste sex månaderna. Motsvarande andel bland företag med 1–4 anställda var 38 procent.

Det finns en uppsjö av skäl till varför företag väljer att rekrytera. 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.

**Diagram 1. Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?**



Rekryteringsbehovet är stort i hela landet och har ökat inom samtliga län sedan 2015. I diagram 2 illustreras att det endast skiljer 10 procentenheter mellan det län där lägst andel företag försökt att rekrytera, Blekinge (62 %), och de län där högst andel företag försökt att rekrytera, Västra Götaland (72 %) och Stockholm (72 %).

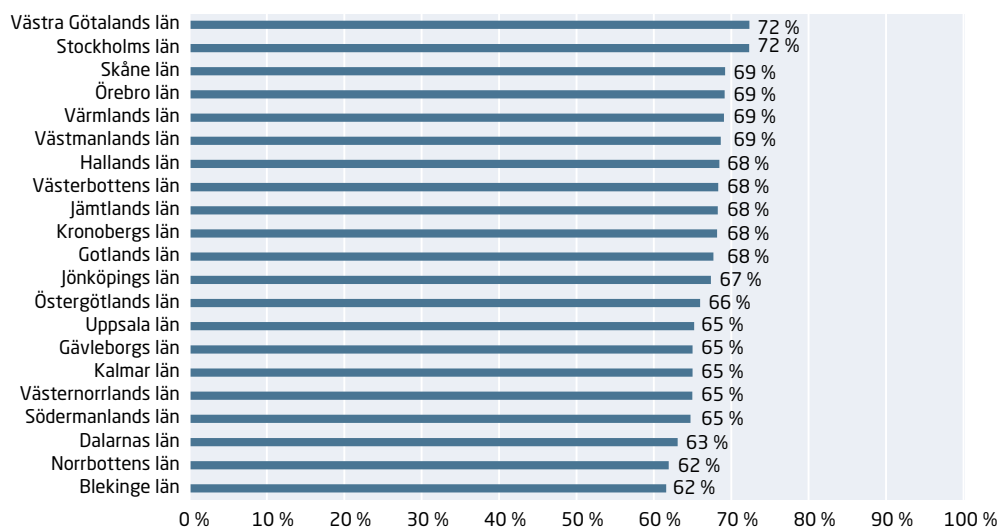
Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer representerar olika branscher. Det enskilda företaget är medlem både i en medlemsorganisation och i Svenskt Näringsliv. Genom att dela upp rekryteringsenkätens resultat utifrån vilken medlemsorganisation företagen är medlemmar i ges en relativt god insikt i vilken bransch företagen verkar inom. Vissa medlemsorganisationer spänner dock över flera branscher och resultatet bör följaktligen tolkas med detta i åtanke.

<sup>10</sup> År 2010–2014 har enkätundersökningens insamling skett i perioden januari/februari. År 2015 och 2017 var mätperioden istället i november/december. Detta kan innebära att fler företag försökt att rekrytera extrapersonal och vikarier till sommarmånaderna under 2015 och 2017, vilket bör tas i beaktning vid jämförelse över tid innan år 2014.

<sup>11</sup> Svenskt Näringsliv, ”Rekryteringsenkäten 2016: Rekrytering – När teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben”, 2016



**Diagram 2. Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?**



Behovet av rekrytering är utbrett inom hela näringslivet. Resultatet visar att andelen företag som försökt rekrytera har ökat inom samtliga branscher sedan 2015. Medlemmarna inom Visita, som organiserar företag verksamma inom besöksnäringen, har i högst uträkning försökt att rekrytera. Som framgår i diagram 3 har 83 procent av medlemsföretagen inom Visita svarat att de försökt rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Även företag inom Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Teknikföretagen, Almega Tjänsteförbunden samt IT&Telekomföretagen har i hög grad försökt att rekrytera medarbetare.

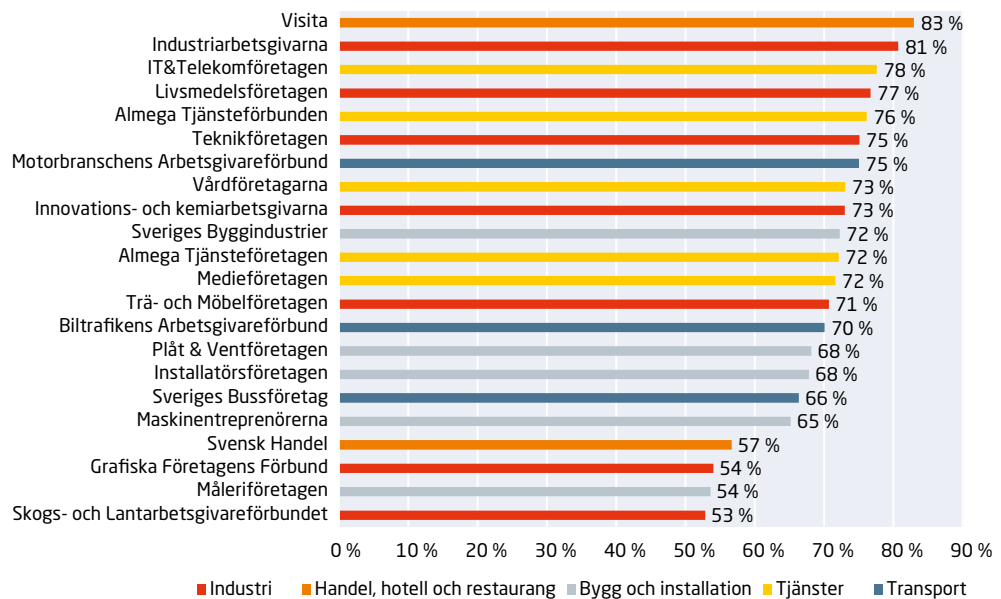
Företagen inom Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Måleriföretagen och Grafiska Företagens Förbund har i lägre utsträckning än andra branscher försökt att rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Dock är det alltså mer än hälften av företagen även inom dessa medlemsorganisationer som försökt att rekrytera medarbetare.

Att företag inom Svensk Handel i lägre grad än övriga branscher försökt att rekrytera kan förvåna med tanke på de stora volymer som är anställda inom handelssektorn.<sup>12</sup> En tänkbar förklaring är att handeln erbjuder deltidsanställda att gå upp till heltid, så kallad mertid, samt att företagen har upparbetade relationer med extrapersonal. Detta kan sålunda innebära att behov av personal inte nödvändigtvis leder till rekrytering.

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 säsongbetonade och rekryteringsbehovet skiljer sig därmed åt beroende på tid på året. Andra förklaringar är att branschens karaktär förändrats – verksamheter läggs ned eller expanderar, 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.

<sup>12</sup> Svensk Handel, "Nyckeltal för detaljhandeln", 2017

**Diagram 3. Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?**



## ”Jobb är inga problem – vårt absolut största problem är att hitta tillräckligt med personal”

Dipart är ett byggföretag specialiserat på renovering där de huvudsakliga personalkategorierna är yrkesarbetare och tjänstemän. Yrkesarbetare är relativt lätt att anställa, men att rekrytera tjänstemän som platschefer, arbetsledare, entreprenadingenjörer och framför allt höga chefer är desto svårare.

– Det är väldigt svårt att hitta bra chefer med byggkompetens och vi lägger oerhört mycket energi på det. Jobb är inga problem – vårt absolut största problem är att hitta tillräckligt med personal, säger Jens Hoffmann, vd på Dipart.

När Dipart nyligen sökte en platschef och en affärsområdeschef kom inte en enda ansökan trots flera veckors annonsering på LinkedIn och Facebook.

– Ingen svarar på annonser längre. Allt går via personliga kontakter. Branschen är överhettad och striden om de duktiga hård. Rekryteringsfirmor ringer sönder vår personal och lönerna är jättehöga.

Dipart jobbar aktivt på flera fronter. Allra bästa kanalen för att anställa tjänstemän har varit att erbjuda jobb åt ungdomar som har sommarjobbat eller gjort sitt examensarbete på företaget.

– Hälften av våra tjänstemän rekryterade vi egentligen redan när de gick i skolan. Även om de inte kan själva produktionen från början så lär de sig snabbt. De är skarpa.

Företaget lyfter också duktiga hantverkare som har visat framfötterna ute på fältet och utbildar till tjänstemän. Även om de saknar erfarenhet av kontorsarbete kan de bygga och ”snacka språket”.



Jens Hoffmann, vd, Dipart

## Effektiv kompetensförsörjning kräver ett modernt anställningsskydd

Graden av rörlighet på arbetsmarknaden påverkas även av rådande arbetsrättslagstiftning. I internationell jämförelse har Sverige ett relativt omfattande anställningsskydd jämfört med andra OECD-länder.<sup>13</sup> Den svenska arbetsmarknaden präglas av ett strikt anställningsskydd reglerat i lagen om anställningsskydd (LAS).<sup>14</sup>

Forskningen pekar på att ett strikt anställningsskydd minskar rörligheten på arbetsmarknaden.<sup>15</sup> I Sveriges fall skapar turordningsreglerna i LAS, som gör att företagen i sämre tider måste säga upp de som anstälts sist, inlåsningseffekter. De anställda tvekar att byta jobb av rädsla att få en sämre turordningsplats, samtidigt som företag i högre utsträckning behåller jobb med låg produktivitet.<sup>16</sup> Företag riskerar dessutom att vid neddragningar mista nyckelkompetens.<sup>17</sup>

LAS hindrar även företagets förmåga till omställning och anpassning, vilket är mycket problematiskt med tanke på att de verkar i en globaliserad värld i snabb förändring. Turordningsreglerna i LAS ökar kostnaderna, och minskar möjligheten, för företag att reglera personalstyrkan efter efterfrågan och verksamhetens behov.<sup>18</sup> Detta drabbar inte minst nyare och växande företag som har visat sig ha sämre möjligheter att hantera LAS än äldre och kapitalintensiva företag.<sup>19</sup> I en undersökning genomförd av Tillväxtverket svarar 30 procent av de tillfrågade företagen att de upplever att ”regler kring anställning och uppsägning” utgjort ett hinder för deras utveckling och tillväxt. Bland företag med 10–49 anställda är andelen så hög som 40 procent.<sup>20</sup> För en företagare är det alltid den egna verksamhetens behov som styr bemanningen. Att kunna anpassa personalstyrkan utefter förändrade förutsättningar i verksamheten och i omvärlden är därför avgörande.

Det svenska anställningsskyddet har även en avhållande effekt på företagets benägenhet att nyanställa och tillsvidareanställa.<sup>21</sup> I en undersökning genomförd av Svenskt Näringsliv bland 2 500 medlemsföretag svarade hela 30 procent att uppsägningsreglerna i LAS fått dem att avstå från att anställa.<sup>22</sup>

Forskningen påvisar även att det svenska anställningsskyddet skapar barriärer och trösklar in på arbetsmarknaden.<sup>23</sup> Personer med stark anknytning till arbetsmarknaden gynnas, medan svagare grupper såsom långtidsarbetslösa, utrikes födda och funktionshindrade missgynnas och hålls utanför arbetsmarknaden. På sikt påverkar detta företagets kompetensförsörjning då de missgynnade grupperna riskerar att få allt svårare att komma i arbete och successivt faller ur arbetskraften.<sup>24</sup>

Svenskt Näringsliv har under lång tid förordat att LAS bör reformeras. En väl fungerande kompetensförsörjning kräver ett modernt anställningsskydd som stimulerar till sund rörlighet på arbetsmarknaden och främjar arbetsgivarens vilja att anställa liksom individens möjlighet att få jobb. Även OECD har vid flertalet tillfällen påpekat att turordningsreglerna i LAS bör ses över.<sup>25</sup>

<sup>13</sup> OECD, ”Indicators of Employment Protection”, 2015

<sup>14</sup> Skedinger, ”Effekter av anställningsskydd – Vad säger forskningen?”, 2008

<sup>15</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

<sup>16</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

<sup>17</sup> Svenskt Näringsliv, ”Reformera LAS, Lagen om anställningsskydd”, 2017

<sup>18</sup> Ahlberg, ”Anställningsskydd, rörlighet och tillväxt”, 2006

<sup>19</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

<sup>20</sup> Tillväxtverket, ”Företagens villkor och verklighet 2017”, 2018

<sup>21</sup> Ulku & Muzi, ”Labour market regulations and outcomes in Sweden – A comparative analysis of recent trends”, 2014

<sup>22</sup> Svenskt Näringsliv, ”Företagare: Las hindrar oss från att anställa”, 2017

<sup>23</sup> Daunfeldt, ”Turordningsreglernas ekonomiska effekter”, 2016 Timbro

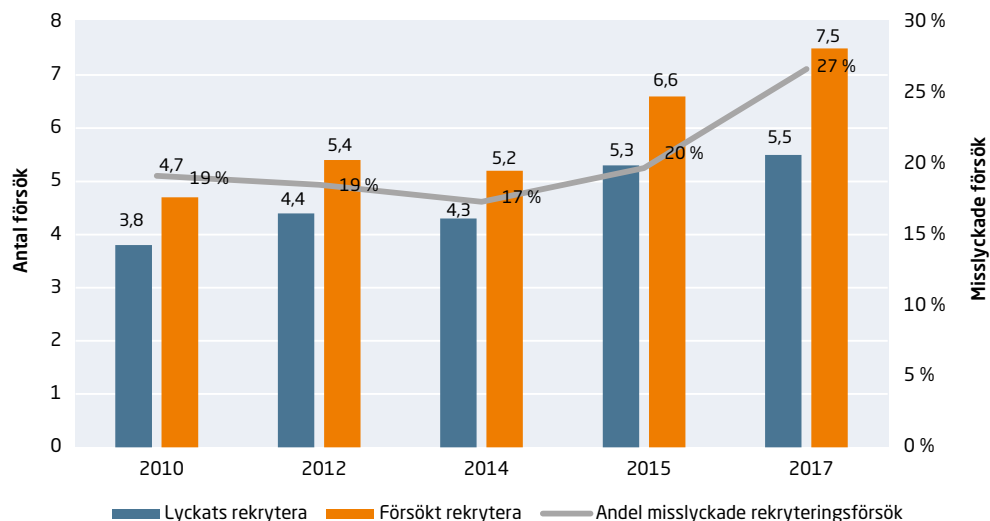
<sup>24</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

<sup>25</sup> Se b.l.a. OECD, ”Back to work – Sweden improving re-employment prospects of displaced workers”, 2015

# Allt svårare för företagen att rekrytera

De företag som försökt rekrytera medarbetare vittnar om att kompetensbristen blivit alltmer utbredd. I diagram 4 framgår hur många medarbetare företagen i genomsnitt försökt rekrytera de senaste sex månaderna respektive hur många de i genomsnitt lyckats rekrytera. Resultatet för 2017 visar att företagen i genomsnitt försökt att rekrytera 7,5 medarbetare och lyckats att rekrytera 5,5. Detta innebär att mer än vart fjärde rekryteringsförsök misslyckats. I en historisk jämförelse är detta en synnerligen hög siffra.

**Diagram 4. Antal medarbetare företagen i genomsnitt försökt rekrytera respektive lyckats rekrytera samt % misslyckade försök.**



Bilden av att kompetensbristen är utbredd bekräftas även av Svenskt Näringslivs årliga undersökning Lokalt företagsklimat. På frågan om hur företagen upplever tillgången på arbetskraft med relevant kompetens i deras kommun blev det samlade betyget för hela landet 2,73 på en skala mellan 1 = dåligt och 6 = utmärkt år 2017. Detta är det lägsta betyget sedan 2002.<sup>26</sup>

I diagram 5 redovisas det branschvisa resultatet över andelen företag som försökt att rekrytera och som uppgett att det varit ”ganska svårt” eller ”mycket svårt”. Företag inom sektorn **bygg och installation** är de som upplevt störst problem vid rekrytering de senaste sex månaderna. 91 procent av företagen inom Plåt & Ventföretagen har angett att det varit svårt att rekrytera medarbetare. Motsvarande siffra för Måleriföretagen var 90 procent, Installatörsföretagen 82 procent och Maskinentreprenörerna 79 procent. Kompetensbristen bekräftas även av sektorns egna undersökningar. Sveriges Byggindustrier bedömer bland annat att över 50 000 nya medarbetare behövs på fem års sikt för att byggbranschen ska ha möjlighet att hantera kommande pensionsavgångar.<sup>27</sup> Installatörsföretagen beräknar i sin tur att det i nuläget saknas cirka 10 000 yrkesutbildade inom installatörsbranschen.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Svenskt Näringsliv, ”Företagsklimatet i Sverige”, 2017

<sup>27</sup> Sveriges Byggindustrier, ”Kompetensförsörjning – Elmsäter-Svärd: Bygg – en säker väg till jobb”, 2018

<sup>28</sup> Installatörsföretagen, ”Utan installatörer stannar samhällsbygget”, 2017

Även företag inom **transportsektorn** upplever betydande rekryteringsproblem. I rekryteringsenkäten svarade 90 procent av medlemsföretagen i Sveriges Bussföretag, 77 procent i Motorbranschens Arbetsgivareförbund samt 75 procent i Biltrafikens Arbetsgivareförbund att det varit svårt att rekrytera medarbetare. Branschen förutspår dessutom att rekryteringsbehovet ökar framöver. Om sysselsättningen inte klarar av att öka i takt med framtida prognostiserade transportvolymerna beräknar Transportföretagen att en brist på 30 000–40 000 personer riskerar att finnas år 2030.<sup>29</sup>

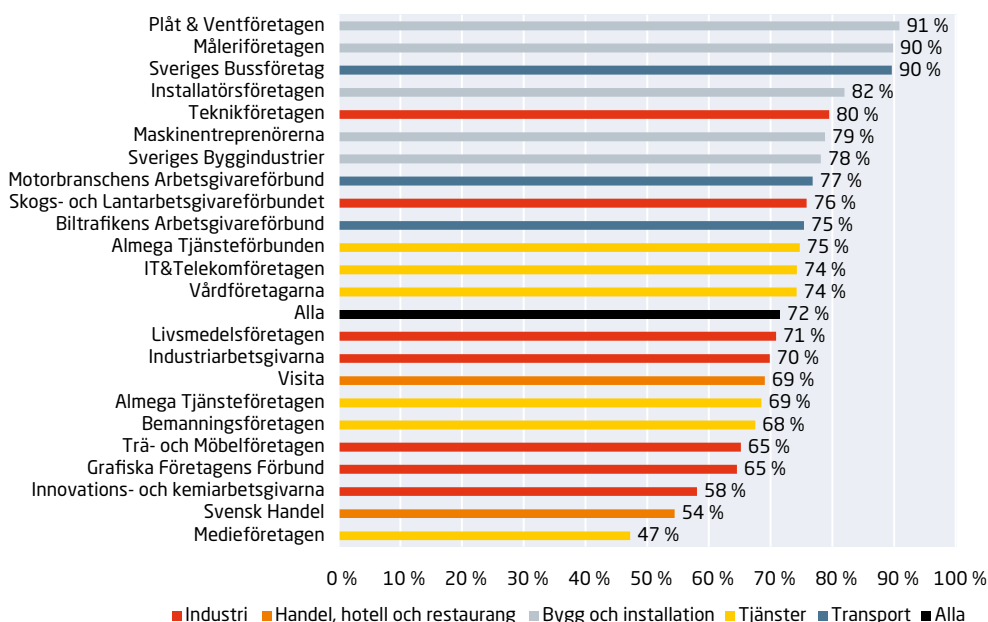
Likaså **tjänstesektorn** tampas med problem rörande kompetensförsörjning. I rekryteringsenkäten svarar 74 procent av företagen inom Vårdföretagarna att det varit svårt att rekrytera. Bland medlemsföretag i Almegas Tjänsteförbunden är motsvarande andel 75 procent. Enligt Almegas arbetsmarknadsindikator för fjärde kvartalet 2017 bromsar det stora kompetensglappet i hög grad företagen. Almega konstaterar att tillgången på den kompetens som de kunskapsintensiva företagen eftersöker i princip verkar vara uttömd.<sup>30</sup>

Inom **industrisektorn** (Industriarbetsgivarna, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Teknikföretagen) är det företag inom Teknikföretagen som i högst grad upplevt svårigheter med att rekrytera. Andelen uppgår här till 80 procent.

Resultatet för sektorn **handel, hotell och restaurang** vittnar om en något bättre rekryteringssituation än genomsnittet, även om stora problem föreligger även här. Av medlemsföretagen i Visita angav 69 procent att det varit svårt att rekrytera medarbetare. Motsvarande andel för Svensk Handels medlemsföretag var 54 procent.

**Diagram 5. Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?**

(Andel företag som upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera)



<sup>29</sup> Transportföretagen "Transportnäringen och jobben – en framtidsspaning", 2017

<sup>30</sup> Almega, "Almegas Tjänsteindikator Q4 2017 – Tillväxten har passerat toppen", 2017

## “Fanns rätt personer tillgängliga skulle vi kunna växa mycket snabbare”

De senaste årens överhettning på arkitektmarknaden har satt press på företagen. Det har lett till att arkitektkontoret Equator har intensifierat rekryteringen av unga arkitekter från Europa, och vässat sig rejält i sociala medier.

– Vi vill helst utöka vår personalstyrka, men det är tufft. I den extrema högkonjunktur som varit nu har det nästan varit omöjligt att få tag på mer erfarna medarbetare. Fanns rätt personer tillgängliga skulle vi kunna växa mycket snabbare, säger Annica Carlsson, vd på Equator med 55 anställda.



Annica Carlsson, vd, Equator

Högkonjunkturen har dessutom sammanfallit med det stora digitala utvecklingsarbete som sker i branschen.

– När vi nu byter programvara och metod för hur vi arbetar ökar kraven på kompetens ytterligare. På så sätt har antalet möjliga kandidater blivit ännu färre.

Bristen på kompetens har lett till ett helt nytt sätt att arbeta med rekrytering. Equator arbetar genom en mängd olika kanaler för att locka till sig duktiga personer, främst genom sociala medier, externa rekryteringsföretag, studentmässor och personliga kontakter. När det gäller sociala medier är det viktigt att kommunicera ofta och att budskapet som förmedlas känns autentiskt, betonar hon.

– Vi har kraftigt förändrat vårt flöde i sociala medier för att synas och märkas mer konsekvent. Verkligheten uppfattas idag via sociala medier och för att finnas bör man vara där.

I rekryteringsenkäten har företagen möjlighet att i öppna svar ange vilket yrke de haft svårast att rekrytera till. Ungefär 2 700 svar har inkommit och i textrutorna nedan redovisas de topp tio-yrken som flest företag inom varje medlemsorganisation angett. I de fall dubletter förekommit har dessa tagit bort. Yrken presenteras per sektor.

### Till vilka yrken har det varit svårt att rekrytera?

#### Tjänstesektorn

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

AD	Fysioterapeut	Redovisningskonsult
Affärsansvarig	Företagssköterska	Sjuksköterska
Arbetsledare	Förläggare	Specialist
Arbets terapeut	Förskollärare	Systemutvecklare
Arkitekter	Ingenjör	Säljare
Assistent	Journalist	Tandhygienist
Automationstekniker	Jurist	Tandläkare
Byggnadsingenjör	Ledare	Tandsköterska
Copy	Lokalvårdare	Tekniker
Designer	Lärare	Undersköterska
Developer	Manager	Utvecklare
Distributör	Programmerare	Webbutvecklare
Fastighetstekniker	Projektledare	Yrkeslärare
Fritidspedagog	Receptarie	

## Bygg och installation

Inom bygg- och installationssektorn ingår företag som är medlemmar i Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen, Plåt & Ventföretagen och Sveriges Byggindustrier.

Anläggningsarbetare	Finsnickare	Mattläggare	Projektledare
Arbetsledare	Golvläggare	Mekaniker	Rörmontör
Betongarbetare	Grävmaskinist	Mekanikersmed	Snickare
Blänkare	Hantverksyrken	Mobilkranförare	Takarbetare
Byggnadsarbetare	Ingenjör	Montör	Tekniker
Byggnadsmålare	Kyltekniker	Murare	Ventilationsmontör
Byggnadsplåtslagare	Lastbilschaufför	Målare	VVS-montör
Chaufför	Läggare	Platschef	
Elektriker	Löneadministratör	Plattsättare	
Entreprenadmaskinförare	Maskinförare	Plåtslagare	

## Industrisektorn

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

Arbetsledare	Elektriker	Maskinoperatör	Skogsmaskinförare
Automationsingenjör	Flexotryckare	Maskinställare	Skogsröjare
Automationstekniker	Förare	Mekaniker	Styckare
Bagare	Industrielektriker	Montör	Ställare
Bokbindare	Ingenjör	Möbelsnickare	Svetsare
Byggnadsingenjör	Inredningssnickare	Produktionschef	Säljare
Charkuterist	Kock	Produktionsledare	Tekniker
CNC-operatör	Konditor	Produktionstekniker	Tryckare
Controller	Konstruktör	Projektledare	Verktygsmakare
Djurskötare	Lantarbetare	Reparatör	Veterinär
Ekonomichef	Maskinförare	Servicetekniker	

## Transportsektorn

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

Billackerare	Lackerare	Reseproducent
Bilmekaniker	Lastbilschaufför	Säljare
Busschaufför	Lastbilmekaniker	Taxichaufför
Bussmekaniker	Lastmaskinsförare	Trafikledare
Chaufför	Maskinförare	Trafiklärare
Fordonsmekaniker	Mekaniker	Truckförare
Fordonstekniker	Plåtslagare	Turistbusschaufför

## Handel, hotell och restaurang

Inom sektorn handel, hotell och restaurang ingår företag som är medlemmar i Svensk Handel och Visita.

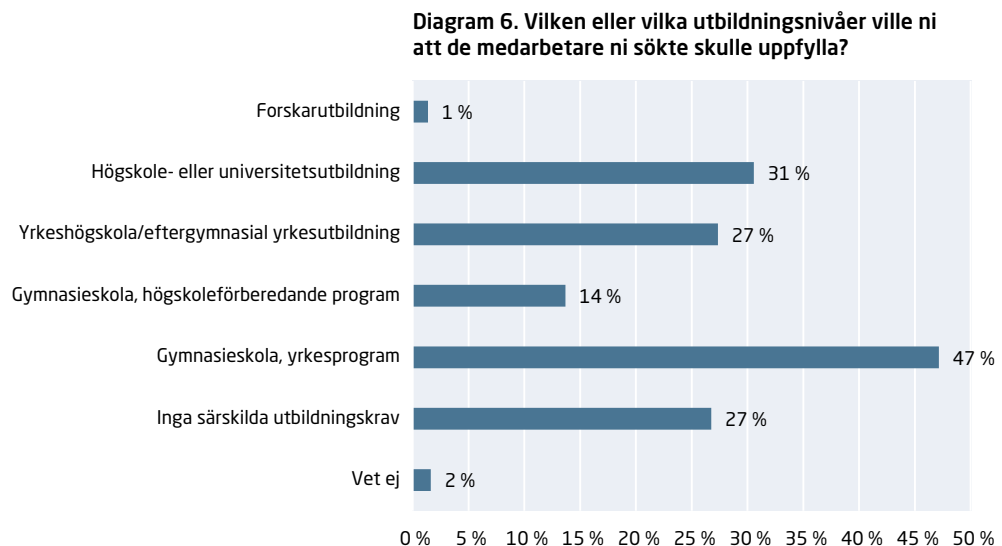
Bagare	Kallskänka	Optiker
Bartender	Kock	Receptionist
Butiksbiträde	Konditor	Restaurangchef
Butikschef	Kökschef	Serveringspersonal
Butikssäljare	Kökmästare	Säljare
Chaufförer	Kökspersonal	
Hovmästare	Lokalvårdare	

## Vilken kompetens efterfrågar företagen?

Kompetens betraktas av företagen som något mycket bredare än bara formell utbildning. Företagen pekar i hög utsträckning på att yrkeskunskap och erfarenhet samt personliga egenskaper värdesätts vid rekrytering. Standardiseringsinstitutets definition av begreppet kompetens som ”förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter” fångar in denna bredd.<sup>31</sup> Det handlar om att individens förmågor och kunskaper ska överensstämma med de arbetsuppgifter som ryms inom tjänsten som ska tillsättas.

Utbildningsnivåerna som företagen ville att medarbetaren skulle uppfylla vid rekrytering framgår i diagram 6. Den mest efterfrågade utbildningsnivån var gymnasieskolans yrkesprogram. Nästan hälften av företagen som försökt att rekrytera har velat anställa medarbetare med denna utbildning. Vidare svarade 31 procent av företagen att de försökt rekrytera medarbetare med högskole- eller universitetsutbildning, 27 procent med yrkeshögskola eller eftergymnasial yrkesutbildning, 14 procent med gymnasieskolans högskoleförberedande program och 1 procent med forskarutbildning.

Knappt en tredjedel av företagen har svarat att de sökt medarbetare utan särskilda utbildningskrav. I detta hänseende är det emellertid viktigt att poängtera att det endast rör sig om krav på formell utbildning. Andra egenskaper såsom yrkeskunskap, arbetslivserfarenhet och personliga förmågor kan ha efterfrågats av företagen. Även krav på olika körkortsbehörigheter framkommer i de öppna svaren.

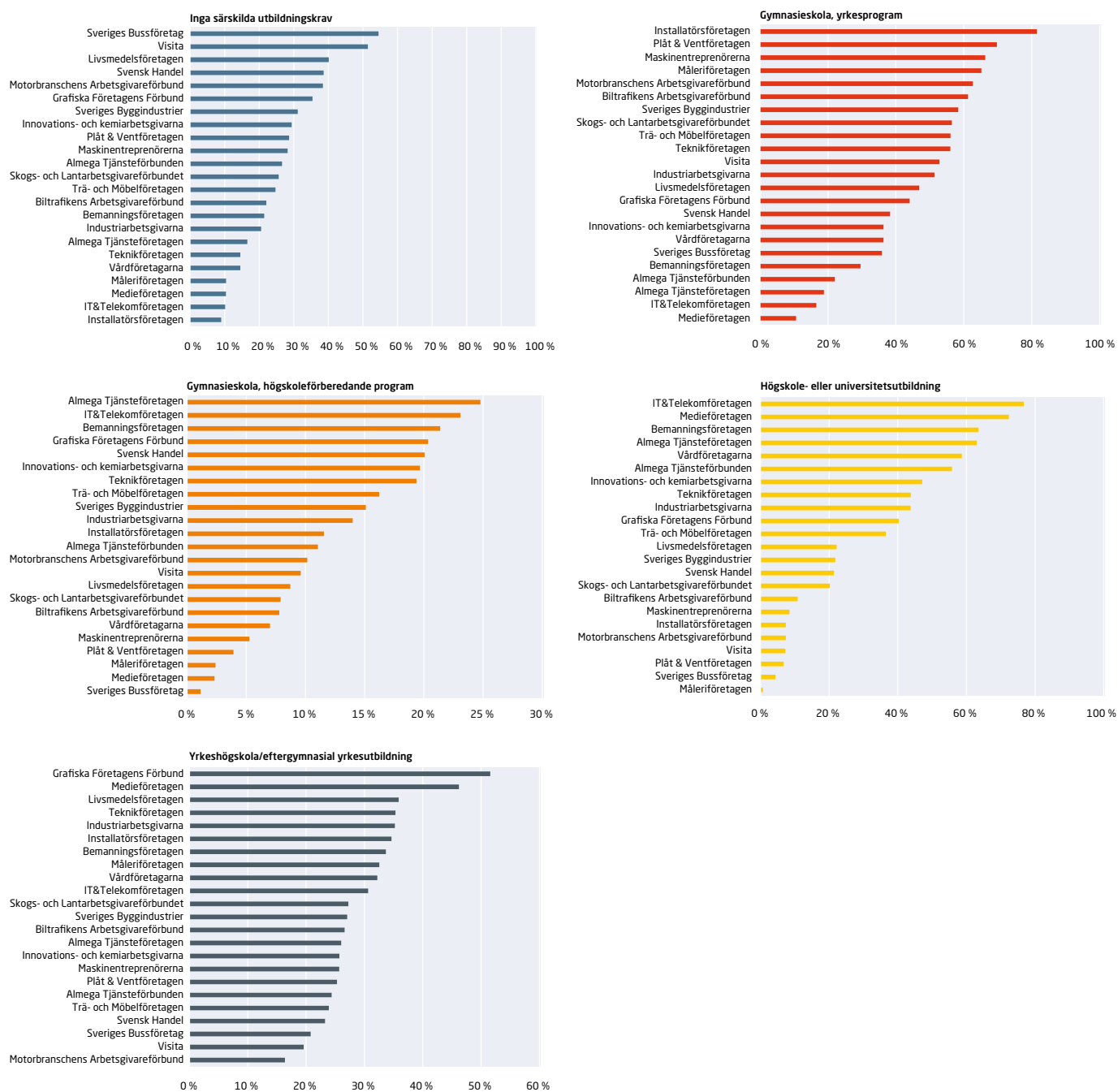


I diagram 7 redovisas de mest efterfrågade utbildningsnivåerna uppdelat på medlemsorganisation. Detta ger en relativt god översikt kring hur branschernas efterfrågan av arbetskraft ser ut i förhållande till utbildningsnivåer. Utifrån detta kan några generella slutsatser dras.

<sup>31</sup> Swedish Standards Institute (SIS), ”Standard SS 624070: 2017 Kvalitetsledning – Kompetensförsörjningsprocessen”, 2017



Diagram 7. Vilken eller vilka utbildningsnivåer ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?



Tjänsteföretagen är de som i högst utsträckning efterfrågar medarbetare med högskole- eller universitetsutbildning. Bland IT&Telekomföretagen har 77 procent av företagen efterfrågat personer med denna utbildningsnivå. Motsvarande andel bland Medieföretagen var 72 procent, Bemanningsföretagen 63 procent, Almega Tjänsteföretagen 63 procent och Vårdföretagarna 59 procent.

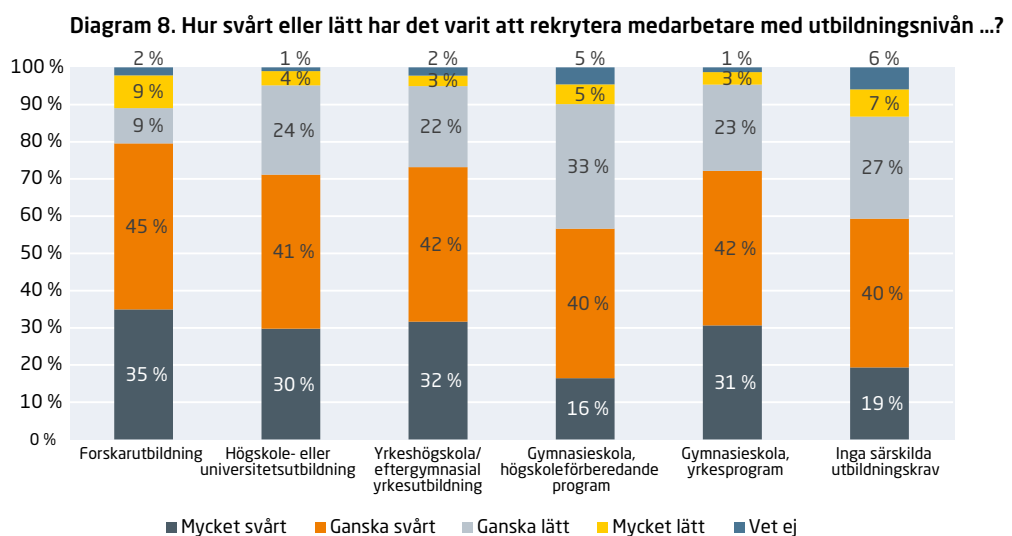
Även personer med utbildningsnivån gymnasieskolans högskoleförberedande program efterfrågas främst av företag inom tjänstesektorn, om än i mindre omfattning: Almega Tjänsteföretagen (25 procent), IT&Telekomföretagen (23 procent) samt Bemanningsföretagen (21 procent).

Utbildningsnivån yrkeshögskola eller eftergymnasial yrkesutbildning efterfrågas i störst omfattning av företag inom industrisektorn: Grafiska Företagens Förbund (52 procent), Livsmedelsföretagen (36 procent), Teknikföretagen (35 procent) och Industriarbetsgivarna (35 procent).

Bland de företag som efterfrågar medarbetare som gått gymnasieskolans yrkesprogram är andelen högst bland yrkesorienterade företag som verkar inom bygg och installation: Installatörsföretagen (82 procent), Plåt & Ventföretagen (70 procent) och Maskinentreprenörerna (66 procent).

De företag som i högst utsträckning sökt medarbetare utan särskilda utbildningskrav finns främst inom handeln och besöksnäringen samt transportsektorn: Sveriges Bussföretag (55 procent), Visita (51 procent) och Svensk Handel (39 procent).

I diagram 8 framgår att företagen i rekryteringsenkäten har uppgett att det varit svårast att rekrytera medarbetare med yrkesutbildning (yrkeshögskola eller eftergymnasial yrkesutbildning och gymnasialt yrkesprogram). Även forskarutbildade medarbetare har varit svåra att rekrytera, men i absoluta tal är det relativt få företag som sökt medarbetare med denna utbildningsnivå. Enklast har det varit för företagen att rekrytera medarbetare med utbildningsnivån gymnasieskola, högskoleförberedande program samt utan särskilda utbildningskrav. Dock är nivån av andelen företag som angett att det varit svårt att rekrytera hög även här.



## Anpassa utbildningen efter arbetsmarknadens behov

Utbildningssystemet lägger grunden till individers kompetens och är en central del i framtidens kompetensförsörjning. Svenska företag upplever idag en mängd brister i utbildningssystemets kvalitet och menar att eleverna inte i tillräckligt hög grad förbereds för yrkeslivet.<sup>32</sup> 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 uträkning involveras i utbildningarnas utförande.

<sup>32</sup> Svenskt Näringsliv, ”Redo för jobbet? Skolans roll för företagets kompetensförsörjning”, 2014

En annan problematik är att intresset bland ungdomar för vissa yrkesutbildningar är för lågt i förhållande till efterfrågan på arbetsmarknaden. De senaste tolv åren har yrkesprogrammen tappat var tredje elev.<sup>33</sup> Detta samtidigt som rekryteringsenkätens resultat visar att gymnasieskolans yrkesprogram samt yrkeshögskolan utgör viktiga rekryteringsbaser för många företag. I Fryshusets återkommande undersökning uppger 7 av 10 ungdomar att de anser sig ha för lite kunskap om arbetsmarknaden.<sup>34</sup> 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.

Att sänka Sveriges höga marginalskatter på arbete är en annan viktig åtgärd för en förbättrad kompetensförsörjning. Höga skatteklar, kombinerat med en sammanpressad lönestruktur, har av forskningen belagts bidra till en försämrad arbetsfördelning i samhället och likaså en låg utbildningspremie. Effekten blir att individer inte utbildar sig inom de områden som ger högst avkastning.<sup>35</sup> Ett konkurrenskraftigt skattesystem är även centralt för Sveriges möjlighet att konkurrera om högkvalificerad internationell arbetskraft.<sup>36</sup>

## ”Kontakt med unga i skolan ger framtida rekrytering”

Att bredda rekryteringsbasen är en verklig utmaning för företag i norrländska Lycksele där lediga tjänster ofta inte har en enda sökande. Det konstaterar Elisabeth Nordström, vd på Lycksele Plåtprodukter som för att klara kompetensförsörjningen satsar mycket på samverkan med skolan.

– Eftersom urvalet är så litet från början blir det allt svårare att hitta kompetens. Ibland har vi några att välja mellan, men ibland finns det ingen, säger Elisabeth Nordström.

På Lycksele Plåtprodukter behöver de som anställs ha någon slags utbildning i grunden. Helst ska de ha gått industriprogrammet på gymnasiet. Utöver det är personliga egenskaper viktigast i längden.

– En person som brister i kompetens, men som har viljan, lär sig jobbet ganska fort. Det är svårare att få in någon med formell kompetens, men som inte har ett intresse för att utvecklas, att förflytta sig.

En betydelsefull del av företagets rekryteringsstrategi är att ta emot praktikanter från skolan – och att ta hand om dem. Förhoppningen är att de ska komma tillbaka och söka jobb när de är klara.

– När vi tar emot praktikanter har vi en framtida rekrytering i bakhuvudet. Även om inte just den eleven söker jobb hos oss kanske han eller hon ger en positiv bild av oss för andra.

Så fort möjlighet ges tar företaget chansen att visa upp sin verksamhet för att få fler att inse vad ett arbete där handlar om.

– Vi har studiebesök där vi öppnar våra verksamheter så att medborgarna får se att en verkstad inte ser ut som den gjorde förr. Det är stora öppna ljusa ytor och relativt rent. Det är ganska trevligt faktiskt, säger Elisabeth Nordström.



Elisabeth Nordström,  
vd på Lycksele Plåtprodukter

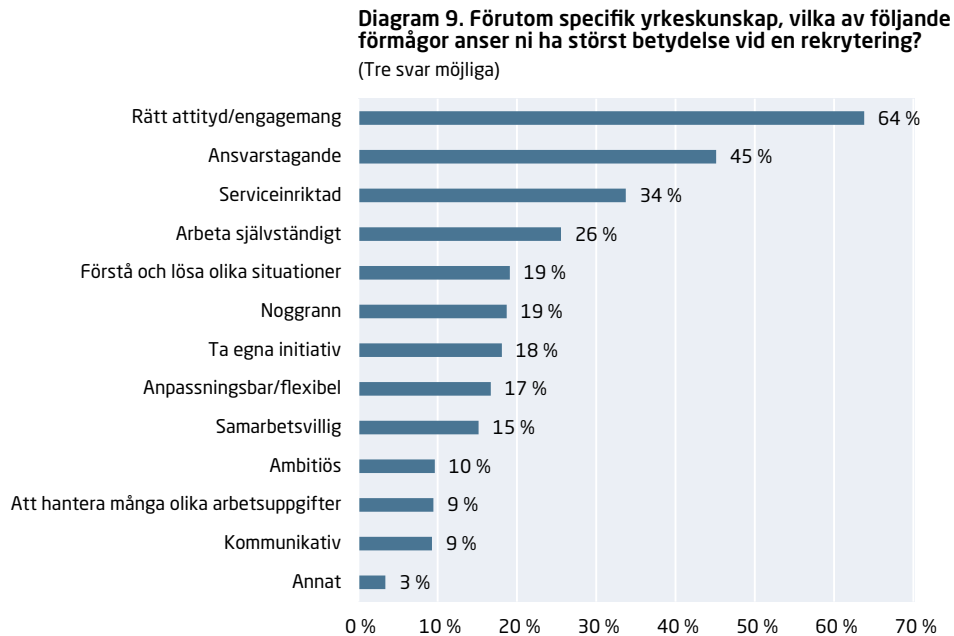
<sup>33</sup> Svenskt Näringsliv, ”Pluggparadoxon urholkar landets yrkesutbildningar”, 2017

<sup>34</sup> Fryshuset, ”Rapporten Unga Röster 2017”, 2017

<sup>35</sup> Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017

<sup>36</sup> Svenskt Näringsliv, ”Ett utmanat Sverige – Talangjakten och marginalskatten”, 2017

Resultatet av svaren på frågan om vilka förmågor, utöver specifik yrkeskunskap, som företagen anser ha störst betydelse vid rekrytering framgår i diagram 9. Rätt attityd och engagemang är den förmåga som flest företag, 64 procent, efterfrågar. Detta följs av ansvarstagande (45 procent), serviceinriktad (34 procent) och att arbeta självständigt (26 procent).



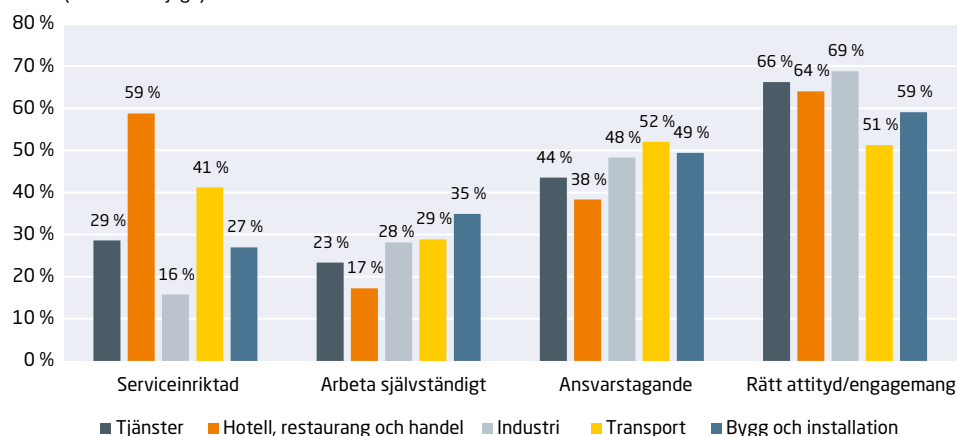
I svaret hade företagen möjlighet att välja max tre alternativ. Det är emellertid så att fler förmågor än just dessa tre kan vara efterfrågade. I de öppna svaren angav företag bland annat social kompetens, kreativitet, pedagogisk förmåga, ärlighet, rätt värderingar och arbetsmoral som viktiga personliga egenskaper hos sina anställda. Även personkemi och gruppdynamik är betydelsefullt vid rekrytering. Det kan dessutom betonas att personliga förmågor, utbildning och erfarenhet som företagen efterfrågar vid rekrytering givetvis skiljer sig åt beroende på vilken tjänst inom företaget som ska tillsättas.

En oroväckande utveckling är att företag inom flera branscher vittnar om att bristen på arbetskraft i nuläget är så akut att kompetenser och förmågor utöver yrkeslegitimation är svåra att kräva. Det finns helt enkelt inte tillräckligt med kandidater för att ha möjligheten att beakta personliga egenskaper, utan företagen rekryterar den arbetskraft som finns tillgänglig. Detta är alarmerande då risken är påtaglig för felrekryteringar. I slutändan skadar detta företagens verksamhet och leverans.

De förmågor utöver specifik yrkeskunskap som företagen anser ha störst betydelse vid rekrytering skiljer sig marginellt åt mellan branscherna. Vissa skillnader kan dock observeras och dessa förefaller vara kopplade till arbetets innehåll och karaktär. I diagram 10 illustreras de egenskaper som är topp tre för någon av sektorerna. Rätt attityd och engagemang är viktigast för företag inom samtliga sektorer förutom inom transportsektorn. Inom denna sektor är det istället ansvarstagande som är den förmåga som värderas högst hos företagen, även om rätt attityd och engagemang kommer därefter. Serviceförmåga är överlag mer betydelsefullt för företag verksamma inom hotell, restaurang och handel. Förmågan att arbeta självständigt är viktigare för företagen inom bygg och installation än inom övriga sektorer.

**Diagram 10. Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering?**

(Tre svar möjliga)



## ”Jag vill ha någon med glimten i ögat, som är glad och alert med social kompetens”

Social kompetens och rätt attityd är viktigaste faktorerna när Feskarn i Uppsala anställer. Men det blir allt svårare att hitta unga personer som lever upp till det, konstaterar vd:n Micke Prising. Feskarn, med inriktning på fisk och skaldjur, består idag av två butiker, produktionskök, catering och en del som levererar fisk och skaldjur till Uppsalas restauranger.

– Det är tuffare att hitta unga personer med rätt attityd idag än det var för 5–10 år sedan. Nu är det ungdomarna som frågar vad jag kan göra för dem, istället för tvärtom. Det säger även andra arbetsgivare – att det handlar mer om ”mig” än om ”oss” hos de sökande.

När det gäller butikspersonal finns inga formella krav på kompetens eftersom det inte finns någon särskild utbildning för fiskhandlare. Där är personligheten helt avgörande och Micke Prising går mycket på magkänsla. Han vet hur kunderna fungerar och vilka människor de vill träffa bakom disken, och genom åren har han lärt sig att snabbt se vilka som passar för jobbet.

– Jag vill ha någon med glimten i ögat, som är glad och alert med social kompetens. Man ska kunna slänga lite käft, diskutera och ha roligt tillsammans med kunderna. Det har hänt att jag har anställt folk som aldrig har gjort det här tidigare.

Många ungdomar som söker jobb hos Feskarn vill helst inte jobba kvällar och helger, vilket är ett svårlöst problem i den typen av verksamhet. Micke märker att yngre personer har helt andra förväntningar på sina arbetsgivare än tidigare.

– De är inte riktigt införstådda med vad en anställning handlar om. De inser inte att de får chansen att få ett jobb och ett yrke.



Micke Prising,  
vd, Feskarn i Uppsala

## Behov av fler jobb utan höga krav på utbildning och erfarenhet

Till följd av en sammanpressad lönestruktur med höga lägstralöner är Sverige det land i EU med lägst andel jobb med inga eller låga formella utbildningskrav.<sup>37</sup> Konkurrensen om dessa jobb blir därför hård och leder till en ökad tudelning där grupper som i nuläget står långt ifrån arbetsmarknaden riskerar att hamna permanent utanför.<sup>38</sup> Arbetslösheten bland utrikes födda personer uppgick år 2017 till 15,1 procent, medan motsvarande siffra för inrikes födda var 4,4 procent.<sup>39</sup> Bland utomeuropeiskt födda med låg utbildningsnivå uppgick arbetslösheten under 2016 till hela 36,9 procent.<sup>40</sup>

För att öka jobbchanserna för personer med lägre kvalifikationer krävs sänkta trösklar in på svensk arbetsmarknad genom fler jobb med inga eller låga formella utbildningskrav. Därigenom skulle individer med lägre kvalifikationer få chansen att skaffa yrkeserfarenhet som i sin tur lägger grunden för mer kvalificerade jobb. Detta skulle öka arbetskraftsutbudet och på sikt skapa en bättre fungerande kompetensförsörjning för Sverige.

Fler jobb skapas genom att sänka kostnaden och risken för företag att anställa. Att ensidigt fokusera på utbildningsåtgärder har visat sig inte vara tillräckligt. Istället krävs ett system som ger personer med lägre kvalifikationer en ärlig chans att komma i arbete med den färdighet de redan har. Det är varken realistiskt eller rättvist att hävda att det är möjligt att alla kan utbildas ikapp. Bland de flyktingar som anlät till Sverige under de senaste åren saknar omkring hälften av deltagarna i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag gymnasiekompetens. Av dessa saknar ungefär två tredjedelar grundskolekompetens.<sup>41</sup>

En annan viktig åtgärd för en mer inkluderande arbetsmarknad är att utvidga rut- och rotavdragen. Sänkt skatt på hushållsnära tjänster har bidragit till att skapa över 30 000 nya arbetstillfällen inom tjänstesektorn. Tre av fyra av dessa nya arbetstillfällen har gått till personer som stått utanför arbetsmarknaden.<sup>42</sup> Dessutom är många av rutföretagarna utrikes födda kvinnor och en stor andel av de anställda inom rutsektorn utrikes födda.<sup>43</sup>

Vidare behöver arbetet med att utveckla branschvalideringen av praktiska yrkeserfarenheter och förmågor fortsätta så att vi på effektivaste sätt kan tillgodogöra nyanländas kompetens, korta vägen till jobb och underlätta för yrkesväxling.<sup>44</sup>

<sup>37</sup> Ekonomifakta, "Enkla jobb – Internationellt", 2017

<sup>38</sup> Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 – Prognos för arbetsmarknaden 2017–2019", 2017

<sup>39</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB), "Arbetskraftsundersökningarna (AKU), årsmedeltal 2017", 2018

<sup>40</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB), "Hög arbetslöshet bland unga och utomeuropeiskt födda med låg utbildning", 2017

<sup>41</sup> Ekonomifakta, "Utbildningsnivå – utrikes födda", 2018

<sup>42</sup> Almega, "Succéreformen RUT fyller 10 år", 2017

<sup>43</sup> Statistiska Centralbyrån (SCB), "Många utrikes födda i RUT-företag", 2016

<sup>44</sup> Svenskt Näringsliv, "Kompetensbrist gör att företag förlorar uppdrag", 2017

## Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter

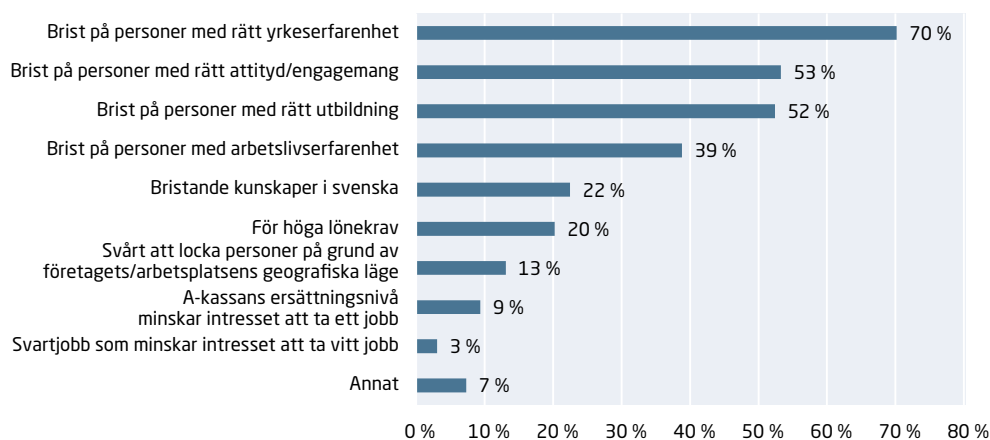
Det finns en mängd orsaker till att företag stöter på rekryteringssvårigheter, något som framgår i diagram 11. Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet är den vanligaste orsaken till att företagen haft svårt att rekrytera. 70 procent anger detta som främsta orsak. Därefter kommer brist på personer med rätt engagemang och attityd (53 procent) och brist på personer med rätt utbildning (52 procent).

Resultatet visar tydligt, i linje med tidigare års undersökningar, att brist på personer med rätt utbildning inte är det som i första hand står i vägen för rekryteringar. Trots detta finns det ofta en föreställning hos politiker om att företagens rekryteringssvårigheter beror på en generell avsaknad av just utbildning. Standardsvaret kring lösningen på kompetensbristen blir således ofta ”fler utbildningsplatser”. Utifrån ett företagsperspektiv är detta ett alltför snävt synsätt. Företagens största utmaning är att hitta personer med yrkeserfarenhet och engagemang, vilket inte förbättras genom mer utbildning. Det är likaså viktigt att poängtera att det för företagen inte handlar om en generell avsaknad av utbildning, utan snarare brist på personer med *rätt* utbildning. Utbildningssatsningar måste därför ske i nära samverkan med näringslivet och i samklang med företagets efterfrågan.

Vidare svarar vart femte företag att för höga lönekrav är viktigaste orsaken till att det varit svårt att hitta medarbetare att anställa. Ungefär en tiondel av företagen anger också att de upplever att a-kassans ersättningsnivå minskar intresset att ta ett jobb. Bland de företag som angett sitt geografiska läge som ett hinder vid rekrytering (13 procent) finns högst andel i länen Gotland, Kalmar och Västernorrland. 22 procent av företagen svarar även att bristande kunskaper i svenska är vanligaste orsaken till rekryteringssvårigheter.

**Diagram 11. Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ert företag/arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av?**

Flera svar möjliga.



Under alternativet ”Annat, nämligen” gavs företagen möjlighet att lämna ett öppet svar med den främsta orsaken till varför de haft svårt att rekrytera. Nedan följer ett urval av de drygt 200 öppna svaren.

### Några exempel på öppna svar

Komplicerade migrationsregler och Migrationsverkets långa väntetider	De sitter för ”fast” i sitt nuvarande jobb
Tjänsterna vi haft ute är både administrativa och praktiska, svårt att hitta kombinationen	Hård konkurrens på personal med rätt utbildning och yrkeserfarenhet
Generellt ingen arbetsmoral	De som finns står långt ifrån arbetsmarknaden
LAS	Brist på lokala yrkesutbildningar
Lokaltrafik som ej är anpassad till att arbeta här, krav på bil och körkort sorterar bort många	Yrket har låg status
Bostadsbrist och höga boendekostnader	Fick bättre betalt om han inte jobbade, svårt att konkurrera med staten
För hög arbetsgivaravgift	Säkerhetskontroll
Kan inte fylla utbildningsplatserna på skolorna	Ovilja att jobba kvällar och helger

När företag stöter på rekryteringssvårigheter krävs det ofta att särskilda åtgärder vidtas för att mildra de negativa konsekvenserna i den mån det är möjligt. De vanligaste åtgärderna belyses i diagram 12. Närmast till hands när en planerad nyrekrytering inte blir av, eller när en medarbetare slutar innan den blir ersatt, är att ägarna eller den befintliga personalen arbetar mer. I mindre företag är det vanligt att ägaren i ökad utsträckning går in i den operativa verksamheten. Effekten många företagare vittnar om är att marknadsföring, planering och verksamhetsuppföljning ofta då blir lidande eftersom dessa uppgifter ligger på ägarens bord i små företag.

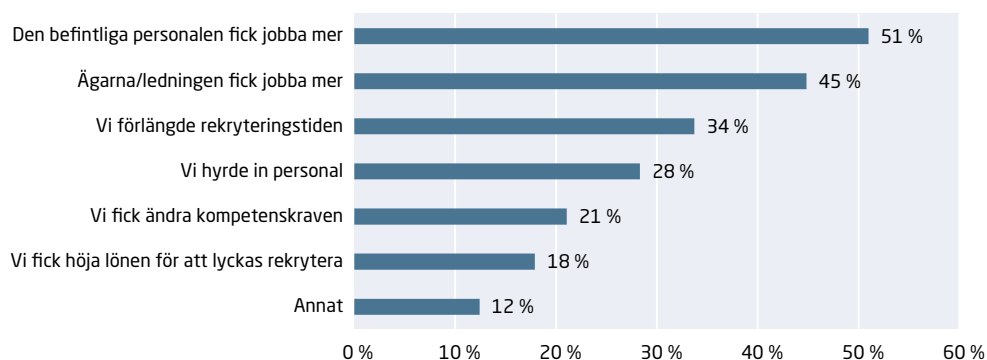
34 procent av företagen tvingades förlänga rekryteringstiden till följd av svårigheter att rekrytera. Detta innebär att mer tid och resurser måste läggas på rekryteringsprocessen istället för kärnverksamheten. Drygt en femtedel av företagen har behövt ändra kompetenskraven till följd av att de inte hittar rätt medarbetare, vilket indikerar att personen som i slutändan anställs inte nödvändigtvis är den bäst lämpade för tjänsten.

Det är tydligt att möjligheten att hyra in personal är viktig 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 en följd av svårigheter att rekrytera medarbetare. Vanligast är detta bland de större företagen. Hela 44 procent av företagen med över 250 anställda angav att de hyrt in personal i samband med rekryteringssvårigheter. Ett enkelt regelverk kring inhyring av personal är således en viktig pusselbit för att underlätta företagets kompetensförsörjning.

I de öppna svaren under ”Annat, nämligen” vittnar flertalet företag om att de till följd av rekryteringssvårigheter tvingats ta till interna omorganisationer och anpassningar för att lösa sin kompetenssituation. Vissa har flyttat delar av sin verksamhet utomlands medan andra valt att slå ihop tjänster. Detta är i huvudsak lösningar som de större företagen har möjlighet att ta till. En betydande andel av företagen anger också att de utökat sina satsningar på internutbildning och kompetensutveckling.



**Diagram 12. Vilka åtgärder vidtogs på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?**



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 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. Vissa företag har även infört bonuspengar till de anställda som tipsar om potentiella medarbetare att rekrytera.

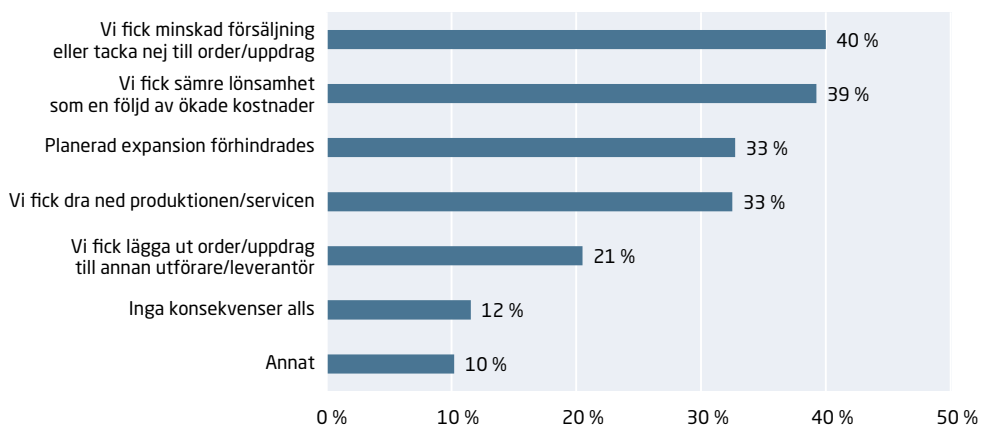
## Kompetensbristens konsekvenser

En dåligt fungerande kompetensförsörjning leder inte bara till allvarliga och negativa effekter för det enskilda företaget och dess anställda, utan även för Sverige. Jobbmöjligheter går till spillo och likaså potentiella skatteintäkter. Brister i kompetensförsörjningen är direkt skadligt för svensk konkurrenskraft.

Företagens tillväxtförmåga hämmas allvarligt av rekryteringssvårigheter. Det är ytterst oroande att mer än vart tredje företag i undersökningen anger att de tvingats lägga expensionsplaner på hyllan till följd av att de inte hittat rätt medarbetare att anställa, vilket illustreras i diagram 13. Denna andel är ännu högre bland mindre företag. 35 procent av företagen med 1–4 anställda har svarat att en planerad expansion förhindrats på grund av rekryteringssvårigheter.

Vidare svarade hela 40 procent av de tillfrågade företagen att de till följd av rekryteringssvårigheter fått minskad försäljning eller tvingats tacka nej till order eller uppdrag. 39 procent svarade att de fått sämre lönsamhet till följd av de ökade kostnader som rekryteringsproblematiken innebar.

**Diagram 13. Vilka konsekvenser för företaget uppstod på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?**



En annan konsekvens som flera företag vittnar om i de öppna svaren är att kvaliteten på varor och service sjunkit till följd av att de inte lyckats rekrytera utifrån verksamhetens behov. I andra fall har företagen tvingats rekrytera personal som inte uppfyllt kvalifikationskraven, vilket inneburit att verksamheten fungerat sämre. Leveranser har försenats och utvecklingsprojekt har tvingats lägga ner. I vissa fall har konsekvenserna varit ännu mer långtgående i form av förlorade affärskontakter och minskade marknadsandelar.

## Hur rekryterar företagen?

När ett företag är i behov av att rekrytera görs en rad övervägningar innan en eller flera passande rekryteringsvägar väljs ut. Vilken kanal som är mest effektiv beror ofta på vilken målgrupp den potentiella medarbetaren tillhör. Andra överväganden handlar om rekryteringskostnad och tid, vilka ofta beror på vilken position på företaget som ska tillsättas.

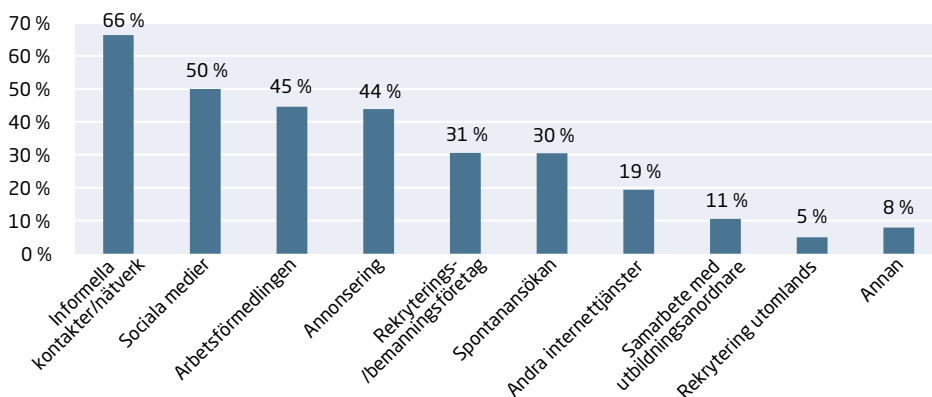
Liksom tidigare år har företagens mest använda rekryteringskanal varit informella nätverk och kontakter. 66 procent av företagen svarar att de använt sig av informella nätverk eller kontakter vid rekrytering av medarbetare.

Rekrytering via sociala medier blir allt vanligare; 50 procent av de tillfrågade företagen i rekryteringsenkäten svarar att de prövat denna rekryteringsväg. Med sociala medier innefattas digitala plattformar såsom LinkedIn, Facebook, Instagram och Twitter. Större företag använder i högre utsträckning än de mindre sociala medier vid rekrytering. De branscher som söker medarbetare med högskole- eller universitetsutbildning tenderar även att i högre utsträckning använda sociala medier i kombination med andra internetjänster som rekryteringsvägar.

31 procent av företagen har prövat att rekrytera via rekryterings- och bemanningsföretag. Majoriteten av dessa var större företag. Bland företag med över 250 anställda hade nästan 70 procent använt sig av rekryterings- eller bemanningsföretag vid rekrytering. Motsvarande andel bland företag med 50–249 anställda var drygt 50 procent.

Ett annat mönster som över tid kan observeras är att andelen företag som rekryterat via spontanansökan, det vill säga att den arbetsökande kontaktat företaget på eget initiativ, generellt varit högre vid lågkonjunktur än under högkonjunktur. Detta beror på att andelen arbetslösa då är fler, vilka i högre grad än arbetande tenderar att aktivt söka jobb och kontakta arbetsgivare.

**Diagram 14. Vilken eller vilka av följande rekryteringsvägar prövade när ni försökte rekrytera medarbetare?**



## “Vi ser till att finnas på deras radar helt enkelt”

I somras hade spelutvecklaren Massive Entertainment 400 anställda. Idag har de 480. För att klara en så snabb tillväxt i den överhettade it-branschen arbetar sex personer heltid med att rekrytera genom sociala medier och på högskolor både i Sverige och internationellt.

– Man kan säga att vår rekryteringsstrategi är att använda alla till buds stående medel, så länge de är schysta, säger Magdalena Schultze, HR-chef på Malmöbaserade Massive Entertainment.

Massive Entertainment arbetar mycket genom sina egna nätverk för att hitta och ha koll på intressanta personer. De söker upp personer på LinkedIn som signalerat att de söker jobb, lägger ut aktiviteter på Facebook och är aktiva i olika intressegrupper.

– Att synas och finnas på nätet är viktigt. Det är på LinkedIn alla är, så där börjar man leta. Den som inte finns på LinkedIn idag är kanske inte riktigt med yrkesmässigt, berättar Magdalena Schultze.

Massive Entertainment samarbetar också med flera utbildningsinstitut både i Sverige och ute i Europa. Det handlar om högskolor eller skolor som är inriktade på spelutveckling. Företaget deltar på arbetsmarknadsdagar, tar emot praktikanter, ordnar studentaktiviteter, ger specialföreläsningar och nätverkar.

– Vi ser till att finnas på deras radar helt enkelt. Våra nära samarbeten med skolorna har fungerat väldigt bra för att rekrytera duktiga personer.

### **Fyra tips från Massive Entertainment för att lyckas med rekrytering:**

– Våga söka dig utanför landets gränser och rekrytera internationellt. Företag mår bättre när personer från olika kulturer arbetar tillsammans. Alla behöver kanske inte kunna svenska. Det går ofta bra att prata engelska.

– Bygg ditt varumärke. Se till att finnas och synas på samma ställen som de grupper du vill nå. Det är särskilt viktigt för mindre företag som inte har så välkända varumärken.

– Dela företagets kulturella värderingar på sociala medier. Det gör företaget mer attraktivt.

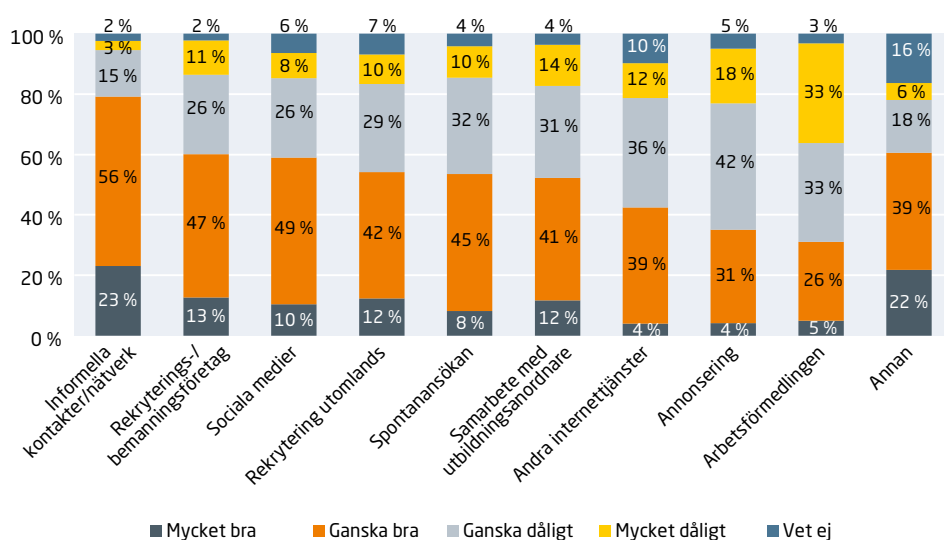
– Uppmuntra medarbetare att sprida information om företaget och tipsa om duktiga vänner och före detta kollegor.



Magdalena Schultze,  
HR-chef, Massive Entertainment

I enkätundersökningen får företagen även ange hur de upplever att de olika rekryteringsvägar de prövat har fungerat. Resultatet redovisas i diagram 15. Företagen var mest nöjda med informella kontakter/nätverk där 79 procent svarat att det fungerat bra ("mycket bra" eller "ganska bra"). Företagen upplever även att rekrytering via rekryterings- och bemanningsföretag (60 procent) samt sociala medier (59 procent) fungerat väl.

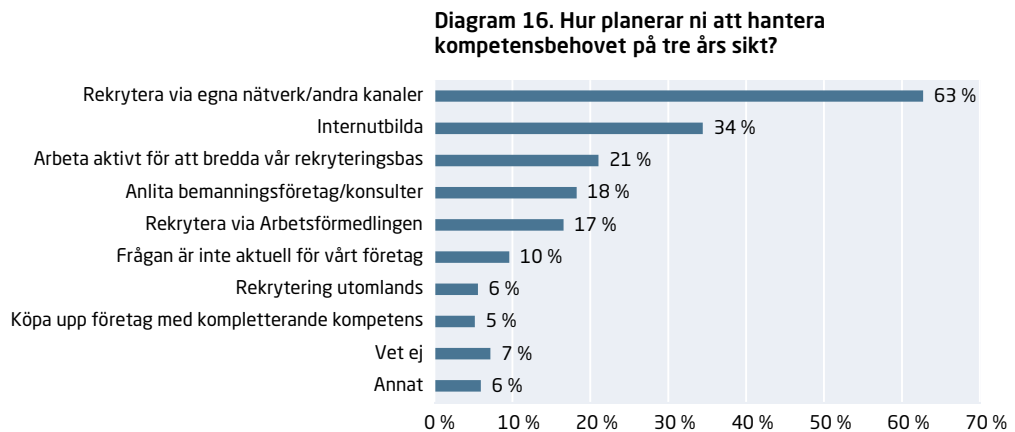
**Diagram 15. Hur tycker ni att följande rekryteringsvägar fungerade när ni försökte rekrytera medarbetare?**



## Hur ser företagen på sin rekrytering framöver?

En nyhet för årets omgång av rekryteringsenkäten var den framtidsinriktade frågan ”Hur planerar ni att hantera kompetensbehovet på tre års sikt?”. På denna fråga svarade 63 procent av företagen att de tänkt att rekrytera via egna nätverk eller andra kanaler. En annan vanlig åtgärd för att säkra framtidens kompetensbehov är att internutbilda, vilket över en tredjedel av företagen svarat att de kommer satsa på. Detta är kanske föga förvånande; svenska företag ligger vid internationell jämförelse i den absoluta toppen när det kommer till att erbjuda sina medarbetare internutbildning och kompetensutveckling.<sup>45</sup>

Drygt en femtedel av företagen har angett att de kommer att arbeta aktivt för att bredda sin rekryteringsbas. I de öppna svaren framgår att många företag betraktar nyanlända som kommit till Sverige under de senaste åren som en framtida kompetenspool att anställa ifrån. Företag anger även att de i ökad utsträckning avser samarbeta med skolväsendet genom att erbjuda lärlingsplatser och praktik samt verka för att förbättra kvaliteten på utbildningen.



<sup>45</sup> Regeringen, ”Sveriges företagande och konkurrenskraft – Internationell jämförelse”, 2015

## ”Att det plötsligt kommer hit så många med bra utbildning som vi kan anställa är en fantastisk möjlighet”

När Liljas Bil nyligen gjorde en kartläggning av sitt rekryteringsbehov för de kommande tre åren blev det tydligt att något radikalt måste göras. För att klara av att växa med 10–15 anställda per år behöver företaget hitta nya lösningar, förklarar vd Mats Melander.



Mats Melander, vd, Liljas Bil

– Det har blivit allt tuffare att rekrytera och vi ser att det blir ännu svårare framåt. Branschen går bra och det skapar ett behov både hos oss och hos våra konkurrenter. Därför måste vi jobba aktivt och strategiskt med kompetensförsörjningen, säger Mats Melander.

För Liljas är det avgörande att ha en bred strategi för sin kompetensförsörjning.

– Tidigare räckte det med en annons i en dagstidning för att få 100 sökande. Så funkar det inte idag. Vi måste finnas på sociala medier, i dagspress, hos bemanningsföretag och bygga vårt varumärke.

Dessutom är det viktigt att vara attraktiv som arbetsgivare för att behålla duktig personal, och för att de i sin tur ska förmedla en positiv bild till sina vänner. Medarbetare på Liljas som tipsar om någon som blir anställd får en tipspremie på 5 000 kronor.

– Grunden för att vara en attraktiv arbetsgivare är att vi erbjuder en bra arbetsmiljö, personalförmåner och möjligheter att utvecklas och påverka.

För att möta den ökande efterfrågan behöver branschen bredda sin rekryteringsbas för att få in nya personer, konstaterar Mats Melander. En grupp som han ser som en stor resurs är nyinflyttade till Sverige.

– Det viktiga är att det finns en bra kanal för att lära sig svenska och få en praktikplats. När det fungerar kommer dessa personer riktigt snabbt in i det svenska samhället och in på en arbetsplats.

Han är övertygad om att andelen anställda med utländsk bakgrund ökar framöver.

– Vi har ett stort ansvar att engagera oss, för det är en förmån, ett otroligt kapital, som Sverige får ta del av. Att det plötsligt kommer hit så många med bra utbildning som vi kan anställa är en fantastisk möjlighet.

## Referenser

- Ahlberg, ”Anställningsskydd, rörlighet och tillväxt”, i Olofsson (red) & Zavisic, ”Vägar till en öppnare arbetsmarknad”. Årsbok 2006, Arbetslivsinstitutet
- Almega, ”Succéreformerna RUT fyller 10 år”, 2017
- Almega, ”Tillväxten har passerat toppen – Almegas Tjänsteindikator Q4 2017”, 2017
- Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 – Prognos för arbetsmarknaden 2017–2019”, 2017
- Arbetsmarknadsekonomiska Rådet (AER), ”Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Tudelningarna på arbetsmarknaden”, 2017
- Daunfeldt, ”Turordningsreglernas ekonomiska effekter”, 2016 Timbro
- Ekonomifakta, ”Enkla jobb – internationellt”, 2017
- Ekonomifakta, ”Utbildningsnivå – utrikes födda”, 2018
- Fryshuset, ”Rapporten Unga Röster 2017”, 2017
- Installatörsföretagen, ”Utan installatörer stannar samhällsbygget”, 2017
- Konjunkturinstitutet, ”Konjunkturbarometern, januari 2018”, 2018
- Konjunkturinstitutet, ”Statistikdatabasen”, 2018
- OECD, ”Back to Work – Sweden improving re-employment prospects of displaced workers”, 2015
- OECD, ”Indicators of Employment Protection”, 2015
- Ratio, ”Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan”, 2017
- Regeringen, ”Sveriges företagande och konkurrenskraft – Internationell jämförelse”, 2015
- Skedinger, ”Effekter av anställningsskydd – Vad säger forskningen?”, 2008
- Statistiska Centralbyrån (SCB), ”Arbetskraftsundersökningarna (AKU), årsmedeltal 2017”, 2018
- Statistiska Centralbyrån (SCB), ”Hög arbetslöshet bland unga och utomeuropeiskt födda med låg utbildning”, 2017
- Statistiska Centralbyrån (SCB), ”Många utrikes födda i RUT-företag”, 2016
- Swedish Standards Institute (SIS), ”Standard SS 624070: 2017 Kvalitetsledning – Kompetensförsörjningsprocessen”, 2017
- Svensk Handel, ”Nyckeltal för detaljhandeln”, 2017
- Svenskt Näringsliv, ”Det ekonomiska läget, december 2017”, 2017



- Svenskt Näringsliv, "Ett utmanat Sverige – Talangjakten och marginals-katten", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Företagare: Las hindrar oss från att anställa", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Företagsklimatet i Sverige", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Kompetensbrist gör att företag förlorar uppdrag", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Pluggparadoxen urholkar landets yrkesutbildningar", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Redo för jobbet? Skolans roll för företagens kompetensförsörjning", 2014
- Svenskt Näringsliv, "Reformera LAS, Lagen om anställningsskydd", 2017
- Svenskt Näringsliv, "Rekryteringsenkäten 2016: Rekrytering – När teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben", 2016
- Sveriges Byggindustrier, "Kompetensförsörjning – Elmsäter-Svärd: Bygg – en säker väg till jobb", 2018
- Tillväxtverket 2018, "Företagens villkor och verklighet 2017", 2018
- Transportföretagen, "Transportnäringen och jobben – en framtidsspaning", 2017
- Ulku & Muzi, "Labour market regulations and outcomes in Sweden – A comparative analysis of recent trends", I Braunerhjelm (red) & Eklund, "En fungerande arbetsmarknad – nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt". Sweden Economic Forum report, 2014 Entreprenörskapsforum

**[www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)**

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00