SKANSKA

Kompetensförsörjning i Skanska Sverige

Jonas Andé, HR- & Kommunikationsdirektör



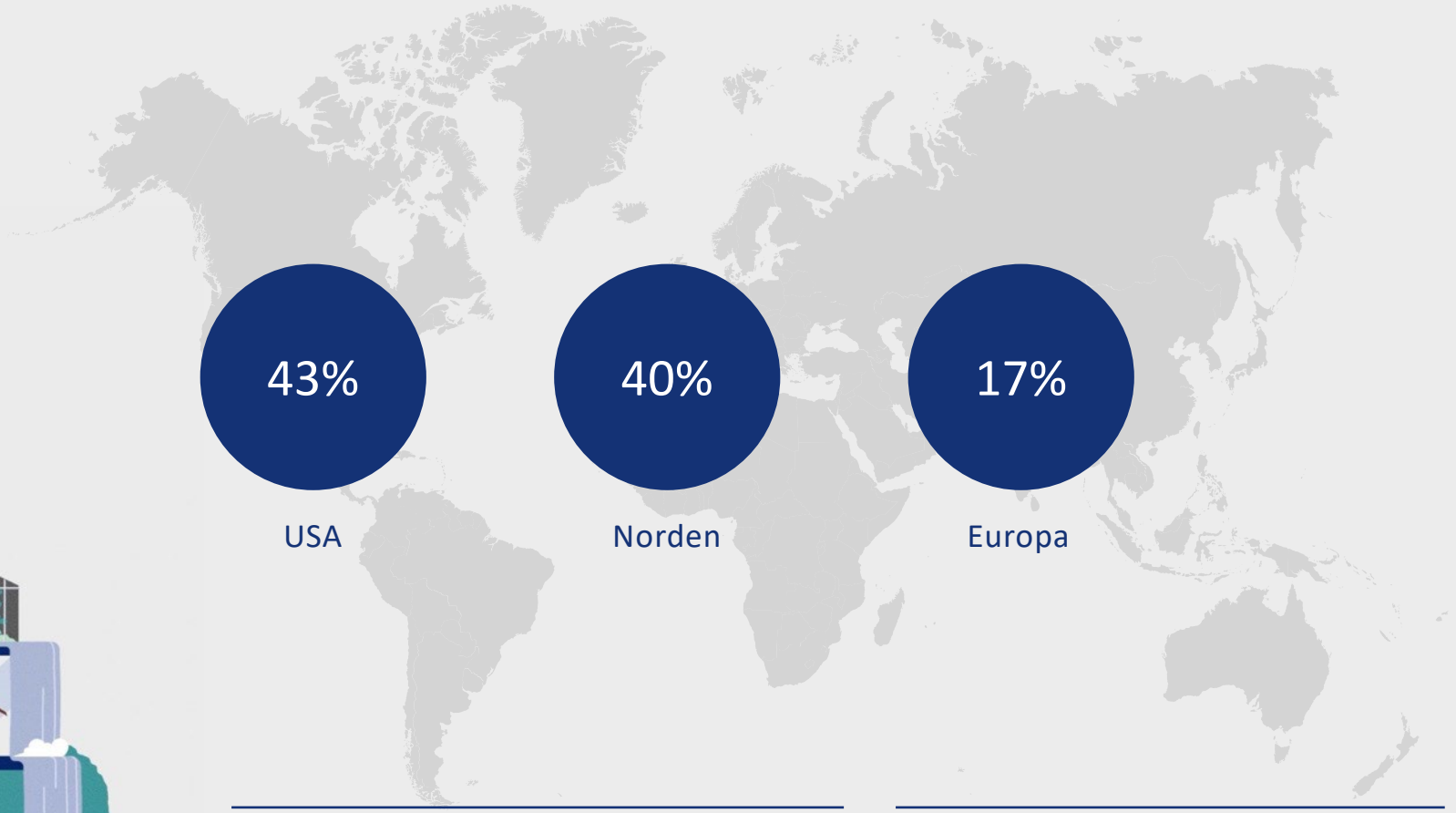
Campus Ulevål Oslo Norway

Skanska i korthet

En av världens ledande bygg och projektutvecklingsföretag



SKANSKA



Antal anställda	26,300
Antal anställda I Sverige	6,800

Omsättning 2025	179 bn
Omsättning I Sverige	32 bn


Projektutveckling
SKANSKA

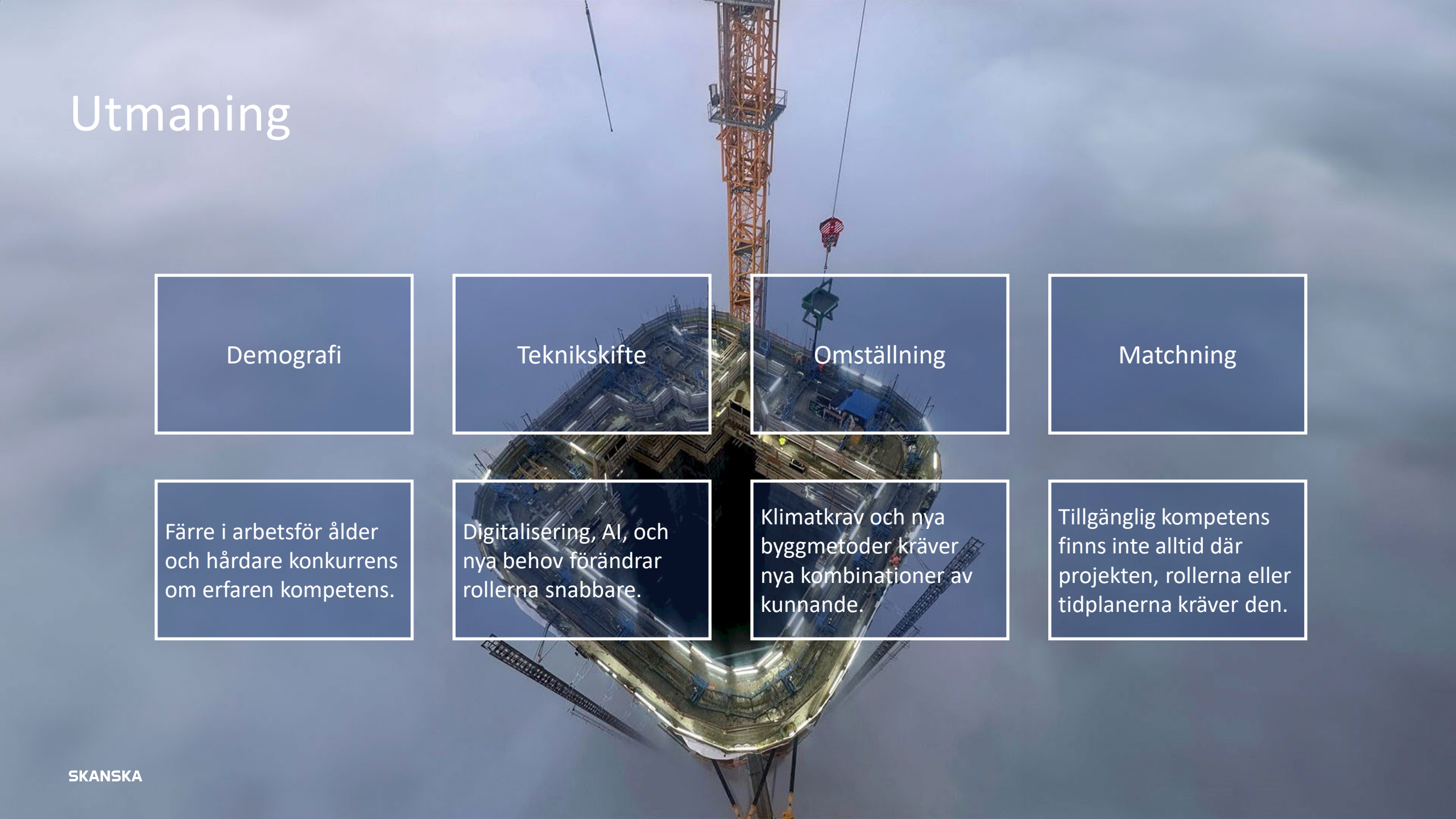

Byggverksamhet


Industriverksamhet


Allt handlar om våra människor, deras kompetens och förmåga!

SKANSKA

Utmaning



Demografi	Teknikskifte	Omställning	Matchning
Färre i arbetsför ålder och hårdare konkurrens om erfaren kompetens.	Digitalisering, AI, och nya behov förändrar rollerna snabbare.	Klimatkrav och nya byggmetoder kräver nya kombinationer av kunnande.	Tillgänglig kompetens finns inte alltid där projekten, rollerna eller tidplanerna kräver den.

Behov

Behålla våra medarbetare och få dem att växa.

Attrahera, rekrytera och introducera 500-700 nya medarbetare per år.

Öka förmågan som nyfiken och lärande organisation – skala upp kunskap.

Addera nya kompetenser och förmågor

Mångfald i en öppen kultur där alla kan bidra med kunskap och kompetens.



SKANSKA

Fokusområde medarbetare – AP 2025-2027

Vi har en kultur där vi tillsammans levererar, utvecklas och gör skillnad

Prioriterade förflyttningar 2025-2027

- Säkerställ rätt kompetens – och en större mångfald
- Främja en inkluderande kultur - där alla kommer till sin rätt
- Stärk lärande och samverkan – sprid de bästa lösningarna



SKANSKA

Kompetensförsörjning i Skanska Sverige

- Rekrytera underifrån och utveckla/växa medarbetare inom företaget.
- Rekrytera erfarna från andra företag.
- Integrera människor med viljan och drivkraften att arbeta i byggbranschen.

C:a 90% av tillsättningar av chefer från mellannivå och uppåt genomförs med interna kandidater.

30 – 60 tillsättningar per år.

Systematik från affärsbehov till kompetens

Förutse	Attrahera	Rekrytera	Utveckla	Behålla	Avveckla
• Strategisk kompetens-försörjning	• Varumärke/EVP • Målgrupper • Skolsamverkan • Initiativ • Verksamheten • EB-team	• Successionsplan • Annonsering • Strategiska initiativ • Introduktion • Dedikerade resurser	• Utmanande arbete • Lärresor • Feedback • Mobilitet	• Ledarskap • Kultur • Karriär • Kompensation	• Återvändare och ambassadörer

Verksamheten äger behoven, HR skapar systematik och chefen gör skillnaden i vardagen

SKANSKA

Kompetensförsörjning – framgångsfaktorer

Starkt Strukturkapital



- Verksamhetens natur, människorna växer med ansvar.
- Resurser och organisation
- Tydliga processer för prestation och potentialbedömning mm.
- Strukturerat arbetssätt för att identifiera potentialer
- Etablerade forum för uppföljning av medarbetares utveckling.
- Utvecklingsprogram, mentorskap, nätverk
- Processer och strategi för kompensation

Ledningens engagemang



- Ledningens engagemang och ägarskap.
- Tydlig förväntan på alla chefer.
- Prioriterad del av ledningsgruppers agenda.
- Involvering i strategiska initiativ.

Mål och KPI:er



- Mångfald
- Frivillig uppsägning inklusive GAP mellan kvinna/man
- Styrka Successionplan
- Engagemang och förutsättningar
- Inkluderande arbetsplats
- Lärande kultur
- mm

Styrka Successionsplan – antal ”redo nu”

Ledning *9 befattningar*	11	13
Regionchefer mfl. *35 befattningar*	38	16
Distriktschefer mfl. *120 befattningar*	95	54



Inkludering och mångfald - ambition

- Att våra ledare är förebilder när det gäller att bygga en inkluderande kultur
- Att vår inkluderande kultur gör att alla kan vara sig själva och komma till sin rätt
- Spegla samhället och säkerställa en mångfald på olika nivåer i vår organisation
- Dra nytta av allas olika erfarenheter och perspektiv för ökad effektivitet och innovation
- Få djupare förståelse och större förmåga att bygga långsiktiga relationer med olika kunder och intressenter
-



Inkludering och mångfald - nytta

- Attrahera, utveckla och behålla medarbetare från en så stor kompetenspool som möjligt
- Skapa värde genom att ta tillvara på alla medarbetares olika kompetenser, erfarenheter och perspektiv tänka nytt och annorlunda
- Vinna fler affärer genom att förstå våra kunder och bygga långsiktiga kundrelationer



Inkludering, mångfald och jämlikhet kräver systematik, inte enskilda punktinsatser

Attrahera	Rekrytera	Lön och villkor	Utveckla	Befordra	Behålla
Vilka söker och vilka når vi?	Vem går vidare och på vilka kriterier?	Transparens, analys och likvärdig lönesättning	Vem får uppdrag, feedback och program?	Vem bedöms ha potential och syns i succession?	Vilka lämnar, när och varför?



Omedvetna fördomar – tar oss vidare på vår resa

- Omedvetna fördomar har vi alla. Det viktiga är att vi blir medvetna om dem. Först då kan vi förändra hur vi ser på varandra
- Kunskapsmaterial för chefer och ledningsgrupper
- Möjliggör fortsatt utveckling av arbetet med inkludering och mångfald



Inkludering och mångfald - statistik

Andel kvinnor i ledande befattning	
• Nivå 2	26%
• Nivå 3	22%
• Nivå 4-6	39%
Andel kvinnor av TJM total	35%
Andel kvinnor av YA total	4%
Andel kvinnor studentprogram	
• Högskoleingenjörer	50%
• Civilingenjörer	60%
Andel kvinnor instegsroll ingenjörer	47%
Inkluderande ledarskap	87%
Inkluderande arbetsplats	92%
Behandlas rättvist oavsett bakgrund	95%
Arbetsplats fri från jargong	78%



SKANSKA



Tack för att ni har lyssnat

Jonas.ande@skanska.se
076-767 53 35
Följ mig på LinkedIn

SKANSKA

M42.UK