

A woman with blonde hair, wearing a blue long-sleeved shirt, a black apron, blue earmuffs, and safety glasses, is focused on operating a yellow and black circular saw in a workshop. The background is blurred, showing industrial equipment.

8 AV 10 BEHÖVER ANSTÄLLA

men 3 av 4 hittar inte kompetens

RAPPORT OM KOMPETENSBEHOV I EAST SWEDEN

” Företagen hittar inte rätt kompetens. Skälet till det är framförallt bristande erfarenhet hos kandidaterna

Anna Lövheim, näringspolitisk chef
Östsvenska Handelskammaren

Svårare och svårare att hitta rätt kompetens

4 av 5 företag vill anställa men 3 av 4 hittar inte rätt kompetens. Och det har blivit svårare under det senaste året, det anser 4 av 10. De vanligaste sätten att söka kompetens är via kontakter eller sociala medier. Bara 4 av 10 använder Arbetsförmedlingen. Bland företagen är 6 av 10 beredda att utvidga sina sökvägar för att hitta kompetens.

80% *av regionens företag vill anställa*

75% *hittar inte den kompetens de söker efter*

60% *söker kandidater via kontakter eller sociala medier*

40% *tycker det blivit svårare att hitta rätt kompetens under senaste året*

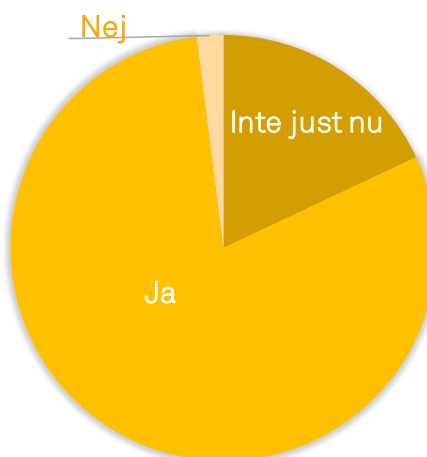
8 av 10 behöver anställa...

Handelskammaren har de senaste åren gjort medlemsenkäter på temat kompetensförsörjning. Trenden har varit entydig med övriga riket – det finns behov av att anställa men utmaningar i att hitta rätt kompetens. Så även detta år. Hela 8 av 10 företag som svarat på enkäten har behov av att anställa nu. Endast 2 procent behöver inte anställa. Det rimmar väl med övriga bilder av den östsvenska arbetsmarknaden, där antalet lediga jobb ligger på historiska nivåer och där antalet sysselsatta ökar.

Det är i sig positivt att företagen ser ljus på framtiden och vill satsa, men det kräver ett arbetskraftsutbud som motsvarar behoven. Särskilt viktigt blir det med fler kommande större projekt som kräver stora mängder arbetskraft, framförallt projekt Ostlänken som förväntas skapa ett arbetskraftsbehov om ca 25 000 årsarbeten under byggperioden. Behoven kommer alltså öka under överskådlig framtid.

FIGUR 1

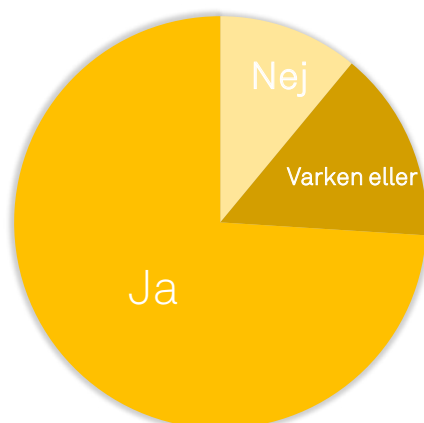
Har ditt företag behov av att anställa?



...men 3 av 4 har svårt att hitta rätt kompetens

Hur tar vi höjd för behoven på ett regionalt plan? Uppenbarligen inte tillräckligt bra, för enligt 3 av 4 företag är det svårt att hitta rätt kompetens! Och nära hälften anser att det blivit ännu svårare senaste året. Det är ett tydligt tecken på att de satsningar som gjorts och görs vad gäller matchning, snabbare vägar in på arbetsmarknaden eller ifråga om att locka fler att studera till efterfrågade yrken, tyvärr inte förslår.

Vår region står med några av Sveriges högsta (i betydelsen sämsta) siffror vad gäller arbetslöshet – inte minst bland ungdomar, men också generellt. Trots det anger merparten av företagen att det är svårt att hitta kompetens. Den paradoxen beror på bristande matchning mellan företagens behov, krav och förväntningar på de sökande å ena sidan, och utbudet av tillgängliga arbetssökande i regionen å andra sidan. Här behövs krafttag för att lösa upp den knuten och det snarast. Annars riskerar den östsvenska regionen att halka efter ordentligt i konkurrensen om nya jobb, invånare och därmed tillväxt och regional utveckling.



FIGUR 2

Har ditt företag svårt att hitta rätt kompetens?

Bristande erfarenhet eller inga kandidater är skälen till att företag inte hittar kompetens

Skälen till svårigheterna att anställa är framförallt bristande erfarenhet hos kandidaterna, hälften av företagen angav det som skäl. Problemet är också att det saknas urval, det finns helt enkelt inga kandidater alls att välja emellan enligt 4 av 10 företag.

Till det kommer en problematik med att många saknar rätt eller tillräcklig utbildning, 35 procent angav det som en utmaning.

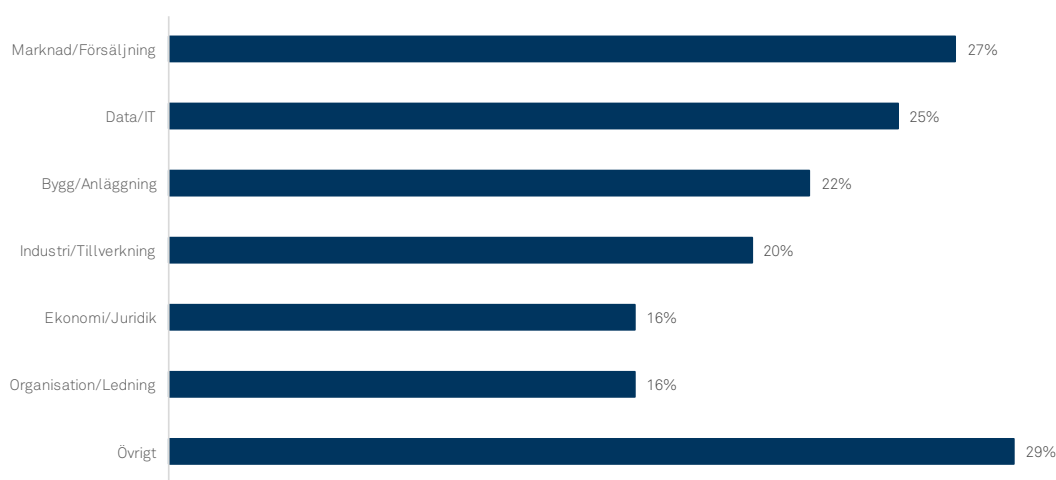
Intressant är att bara 10 procent anger bristande validering som ett problem. Och rädsla för att anställa en utrikesfödd person på grund av risk för kulturkrockar eller liknande är i enkäten obefintlig. Däremot är lönerna på marknaden en faktor, byråkrati en annan, men också dålig attityd eller arbetsmoral hos kandidaterna.

BRIST PÅ ERFARENHET SVARAR
NÄSTAN VARANNAN ÄR SKÄLET
TILL ATT DE INTE HITTAR
KOMPETENS

Inom vilket område söker du kompetens?

Det är fortsatt inom områden som marknadsföring/försäljning, IT-kompetens eller inom bygg- och anläggningsbranschen som de mest uttalade behoven finns. Det är också inom dessa områden vi kommer se stora behov även framåt. Besöksnäringen, av vilken handeln står för en central del, är Sveriges snabbast växande näring just nu.

Hela samhället går igenom en digitaliseringsomvandling, IT kommer inte längre vara en egen bransch utan en hygienfaktor och fullt integrerad i alla företag och verksamheter. I bygg- och anläggningssektorn är arbetslösheten mycket låg, ett omfattande antal pensionsavgångar nära förestående och med den förutsättningen ska vi bygga historiskt mycket under de kommande 20 åren.

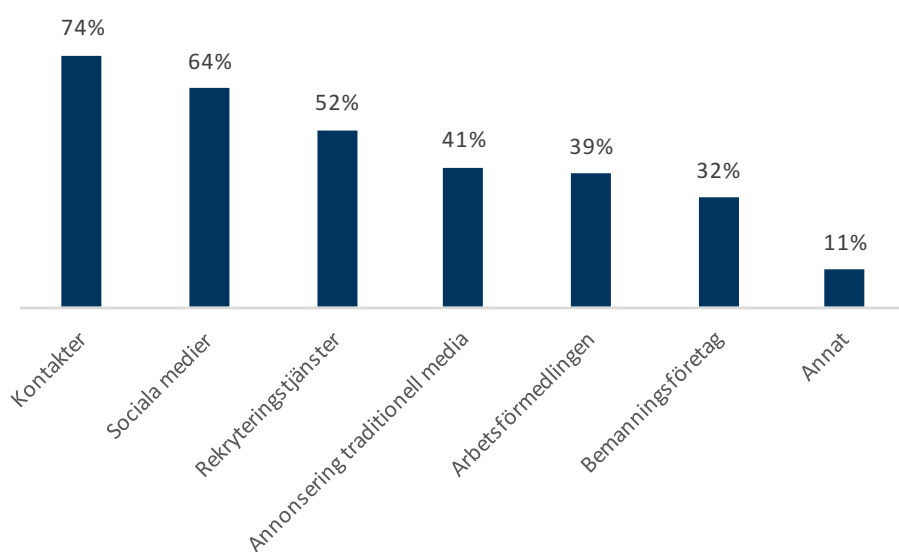


FIGUR 3

**Inom vilka områden
söker du kompetens?**

Företagen letar kompetens via kontakter eller sociala medier

Arbetsförmedlingen är långtifrån förstahandsvalet när man söker kompetens. Endast 4 av 10 använder sig av myndighetens tjänster medan 3 av 4 går via kontakter och nästan lika många, drygt 6 av 10, använder sociala medier. Rekrytering i traditionell media har betydligt lägre intresse, likvärdigt med Arbetsförmedlingen, medan rekryterings-tjänster används av hälften. Företagen inser att man behöver bredda sitt sökande och anpassar sig till det. Men det finns ett motstånd också, närmare 1 av 5 kommer inte att ändra sitt sätt att rekrytera trots svårigheterna, förutom i några fall om det skulle gälla företagets akuta överlevnad. Lika stor andel efterfrågar bättre information om vilken kompetens som faktiskt finns tillgänglig på marknaden. Men det efterfrågas också tydligare vägar för att hitta till nya grupper och personer att söka bland.

**FIGUR 4**

När du söker kompetens, i vilka kanaler gör du det?

Krav på svenska viktigaste åtgärden för att hitta rätt kompetens

Enligt företagen är krav på svenska från dag ett i Sverige den viktigaste åtgärden för att företagen ska hitta rätt kompetens. Det är intressant med tanke på att språket inte angavs som något dominerande hinder för att anställa. Likaså vill man se ett LAS som gör det enklare att våga anställa, och också ekonomiska eller mänskliga resurser som kan handleda /introducera personer in i nya jobb.



Kompetensutmaningar som kräver kraftsamling

Svaren på denna enkät är inte särskilt förvånande för personer som följt de senaste årens diskussioner kring arbetsmarknaden och kompetensfrågorna. Vi ser en fortsatt trend som är positiv vad gäller företagens behov av att anställa, men vi har i motsvarande mån en utmaning att matcha fram lämpliga kandidater till alla lediga jobb som finns. Det är i sig ett tillväxthinder - jobb blir inte gjorda, affärer blir inte av. Hur påverkas vår tillväxt av det? Hur påverkas vår konkurrenskraft i den östsvenska regionen, men också i hela Sverige av det?

Företagen efterlyser flexiblare system för att anställa, mer och tydligare information samt stöd för att kunna ta emot ny personal. Här bör man ha i särskild åtanke att merparten av den som idag står utanför arbetsmarknaden är personer som har bristande kunskaper i svenska eller personer som på grund av ohälsa eller funktionshinder inte kunnat få eller behålla ett jobb. Vikten av att få in dessa individer på arbetsmarknaden, både utifrån ett personligt och ett samhällsekonomiskt perspektiv, kan inte överskattas. Alla som kan ska få en chans att vara med och bidra. Och det behöver vi fler som gör i den östsvenska regionen. Därför kan insatser för att underlätta snabbare vägar in, och stöd till företagen vid välkomnandet av ny personal vara en väg framåt.

Våra barn och ungdomar utgör en central grund för den framtida kompetensförsörjningen. Vuxenvärlden – såväl skola, näringsliv som civilsamhälle och föräldrar – har en skyldighet att visa vilka utbildningar som finns tillgängliga, vilka som leder till jobb och att också visa vilka förväntningar och krav som ställs på svensk arbetsmarknad.

Den arbetslöshet som finns i vår region är ojämnt fördelad. Det behövs därför riktade insatser just till de kommuner som dras med stort utanförskap och många som inte får fäste på arbetsmarknaden. Likaså behöver vi möjliggöra för fler att lättare ta sig dit där rätt jobb eller utbildning finns. Därför behövs samordning såväl av utbildningsutbud som av transportmedel för att skapa starkare och större funktionella arbetsmarknadsstråk – längs hela stråket East Sweden, från Linköping till Södertälje.

Om Handelskammaren

Östsvenska Handelskammaren är en politiskt obunden näringslivsorganisation, som arbetar för och på uppdrag av det östsvenska näringslivet. I upptagningsområdet Östergötland, Sörmland och Gotland samlar handelskammaren ca 950 medlemsföretag inom business to business – alltifrån det stora tillverkningsföretaget till fåmansbolaget inom tjänstesektorn.

Ett av handelskammarens viktigare uppdrag är att bedriva påverkansarbete för att åstadkomma en så attraktiv region som möjligt. En region som lockar såväl besökande och nya invånare som investerare och nyetableringar och där det sjuder i det lokala och regionala näringslivet. Här finns vi för att driva på i strategiskt viktiga frågor, genom dialog med politiker, beslutsfattare och näringslivets olika företrädare liksom genom utspel och ställningstaganden.

Kort om Puls

En central utgångspunkt när vi tar ställning i en fråga, är vad våra medlemsföretag upplever som viktigt för att kunna bedriva och utveckla sin verksamhet, eller vad man uppfattar som viktigt ur ett regionalt utvecklingsperspektiv. För att snabbt komma i kontakt med medlemmarna har vi utvecklat ett enkätverktyg – PULS. Genom en enkät med ett fåtal frågor som besvaras snabbt, har vi möjlighet att "ta pulsen" på medlemmarnas åsikter i ett brett spektrum av frågor. Enkäten genomförs 4 gånger per år och temat bestäms såväl av mer långsiktigt intressanta frågor för näringslivet, som av frågor med hög dagsaktualitet.

Enkäten skickas ut digitalt till alla medlemsföretag, med en kontakt per företag. Svaren är anonyma och hanteras direkt i enkätprogrammet. Svaren redovisas sedan i grafer och diagram, vilket snabbt och lättöverskådligt visar våra medlemmars åsikter. Syftet med enkäten är inte att presentera en statistiskt säkerställd opinion eller liknande. Resultaten ger oss en fingervisning i vilken riktning våra medlemmars åsikter går i olika frågor. Det ger oss inspiration och vägledning när vi ska utforma vårt arbete på handelskammaren. Det gäller såväl påverkansarbetet som annat arbete för att ge våra medlemmar en god service.

Genomgång och analys av enkätsvaren

I den aktuella PULS-enkäten ställde vi frågor kring företagets kompetensbehov. Av de 950 medlemmar vi tillfrågade valde 94 att svara på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på cirka 10 procent.

