

En rapport från Östsvenska Handelskammaren
juni 2021



Kompetensförsörjning - företagens viktigaste fråga

Maria Björk Hummelgren, näringspolitisk chef
Östsvenska Handelskammaren

Sammanfattning

Under flera år har kompetensförsörjning varit näringslivets främsta hinder för tillväxt och önskad utveckling. Men hur ser behovet ut mer specifikt? Våren 2021 svarade närmare 200 medlemsföretag på Östsvenska Handelskammarens enkät och drygt hälften uppgav att de under det senaste året påverkats negativt av brist på kompetens. Bland bolagen med över 500 anställda har över 70 procent drabbats.

Över 80 procent av företagen som svarat har behov av att anställa, 60 procent redan i år. Störst är efterfrågan på digitalisering- och IT-kunskap, projektledning och produktion. Utbildningskraven är höga, hälften av de som behöver anställa säger sig söka högskoleutbildad kompetens. 22 procent söker yrkeshögskoleutbildad och 19 procent gymnasieutbildad personal. Också behovet av kompetensutveckling av befintliga medarbetare är stort, 70 procent av de svarande bolagen uppger detta. Kunskapshöjning inom digitalisering/IT och projektledning är eftersökt.

Möjligheten för företag att skräddarsy utbildningar via yrkeshögskola, universitet, arbetsförmedlingen med flera, uppger 60 procent av de svarande att de känner till. Bara tre av tio har dock utnyttjat möjligheten. 37 procent av företagen har emellertid ett samarbete med Linköpings universitet, och 12 procent med ett annat lärosäte i landet.

Knappt hälften av företagen uppger att de arbetar strategiskt med kompetensförsörjning. Bland dessa har hela 75 procent behov av att anställa personal redan i år jämfört med 41 procent av de som uppger att de inte arbetar strategiskt med frågan. De strategiskt arbetande företagen söker också i högre utsträckning högskoleutbildad personal än de som inte jobbar strategiskt.

Hälften av företagen i Handelskammarens undersökning kan tänka sig att ta erbjuda praktikplats eller motsvarande till en student från universitet eller högskola. Ju lägre utbildningsnivå desto mindre intresse från företagen. Bara 11 procent anger att de kan erbjuda prao till högstadieelev. 23 procent vill/kan inte erbjuda praktikplats alls. Dessa siffror kan oroa lite, med tanke på hur eftertraktad kompetensen är behöver företagen höja intresset hos ungdomar. Att öppna för praktikplatser och studiebesök är ett sätt.

Bedömer företagen att deras arbetssätt med kompetensförsörjning kommer förändras? Ja, svarar 57 procent. Det finns ett tydligt samband mellan upplevt behov av att anställa och förändra sitt arbetssätt – behoven driver på förändring. Fortsatt marknadsföring av vår region och bättre samarbete mellan näringslivet och utbildningsaktörer, efterfrågas för att säkerställa dagens och framtidens kompetensbehov.

Kort fakta om enkäten:

Östsvenska Handelskammarens enkät om företagens behov inom kompetensförsörjning skickades till cirka 830 medlemsföretag. 182 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 22 procent. De svarande bolagen representerar en bredd av branscher och storlek i Östergötland, Sörmland och på Gotland.

Inledning

Kompetensförsörjning. Under flera år – långt innan någon hörde talas om ett coronavirus som orsakat en pandemi och ställt världen på ända – har frågan legat högst upp på näringslivets lista över utmaningar. På frågan om vad företagen ser som största hinder för tillväxt, anges ofta kompetensförsörjningen som nummer 1.

Sedan kom då pandemin. Och visst har behov och prioriteringar ändrats. Men alltså är kompetensförsörjning en stor utmaning för företag och många upplever svårigheter i att både hitta nya medarbetare och att kompetensutveckla befintlig personal – på både lång och kort sikt.

Dessutom är arbetslivet och arbetsmarknaden i förändring på fler och bredare sätt än orsaker kopplade till pandemin. De senaste åren har vi tagit gigantiska kliv gällande digitalisering, vilket ger både möjligheter och svårigheter. Det livslånga lärandet har fått en helt ny betydelse innebärande att arbetslivet inte längre ser ut som det gjorde förr, då utbildning oftast var något som klarades av i unga år innan man gick ut i arbetslivet. Där var man kvar, gärna inom samma yrke och bransch, till pension.

I dag är läget annorlunda. Kompetensutveckling, vidareutbildning och omskolning hör alltmer till vanligheterna. Tekniska framsteg och automatisering gör att yrken förändras, eller försvinner, och nya uppstår. Människor ställer högre krav på såväl arbetsvillkor som personlig utveckling och mognad.

Så utmaningen består. Men hur ser den ut mer specifikt? Hur skiljer den sig åt mellan företag och branscher? På vilka olika sätt arbetar företag för att tillgodose behoven av rekrytering, vidareutbildning och kunskapslyft? Och hur bör utbildningsväsendet i form av skolor, yrkeshögskolor, universitet och andra aktörer möta näringslivets efterfrågan?

Våren 2021 skickades en enkät ut till Östsvenska Handelskammarens medlemsföretag i jakten på svar på ovan ställda frågor. Nära 200 företag i Östergötland, Sörmland och på Gotland svarade, och resultatet mynnade ut i den här rapporten. Syftet med den är att få en klarare bild över hur näringslivets behov av kompetens ser ut för att kunna förenkla och därmed förstärka samverkan mellan företag och utbildningsaktörer och på det sättet klara kompetensutmaningen.

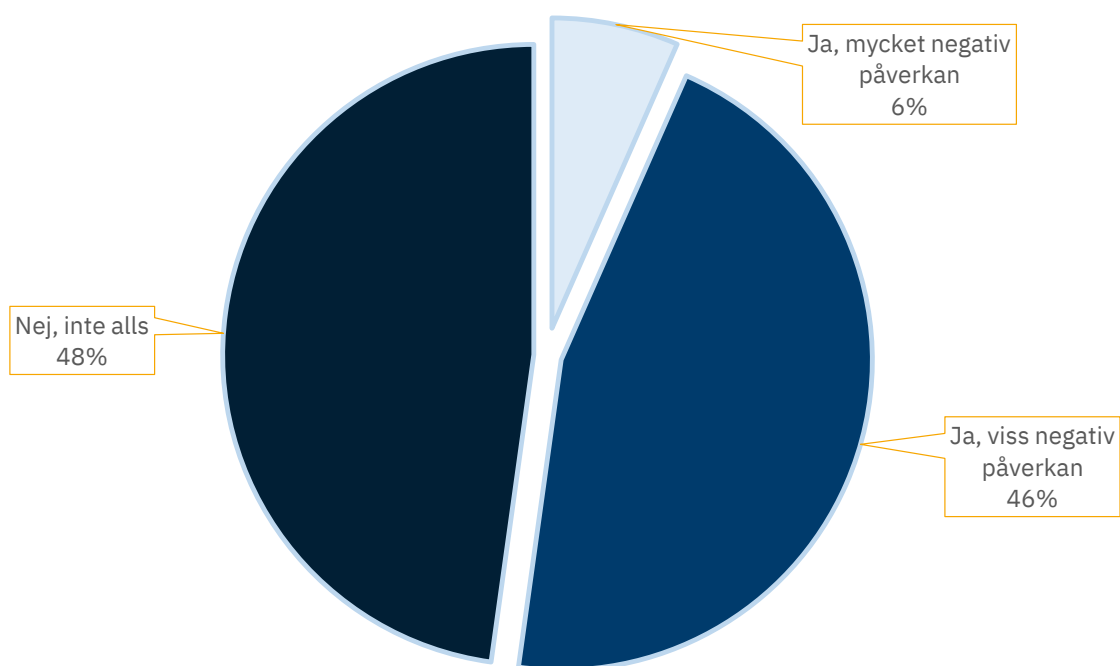
Kompetensförsörjning handlar inte bara om företagens överlevnad och tillväxt. Det är en fråga om attraktivitet och dragningskraft för hela vår region, och Sverige som internationellt konkurrenskraftig företagsnation.

*Maria Björk Hummelgren, näringspolitisk chef
Östsvenska Handelskammaren*

Brist på kompetens påverkar företagens utveckling

Nära 200 företag besvarade Handelskammarens enkät om kompetensförsörjning. Av dessa uppger över hälften att de under det senaste året påverkats negativt av brist på kompetens. Framför allt har de medelstora och stora bolagen drabbats. Bland de största med över 500 anställda uppger 70 procent att brist på kompetens påverkat bolaget negativt.

Har bristande tillgång till rätt kompetens påverkat ert företags utveckling det senaste året?



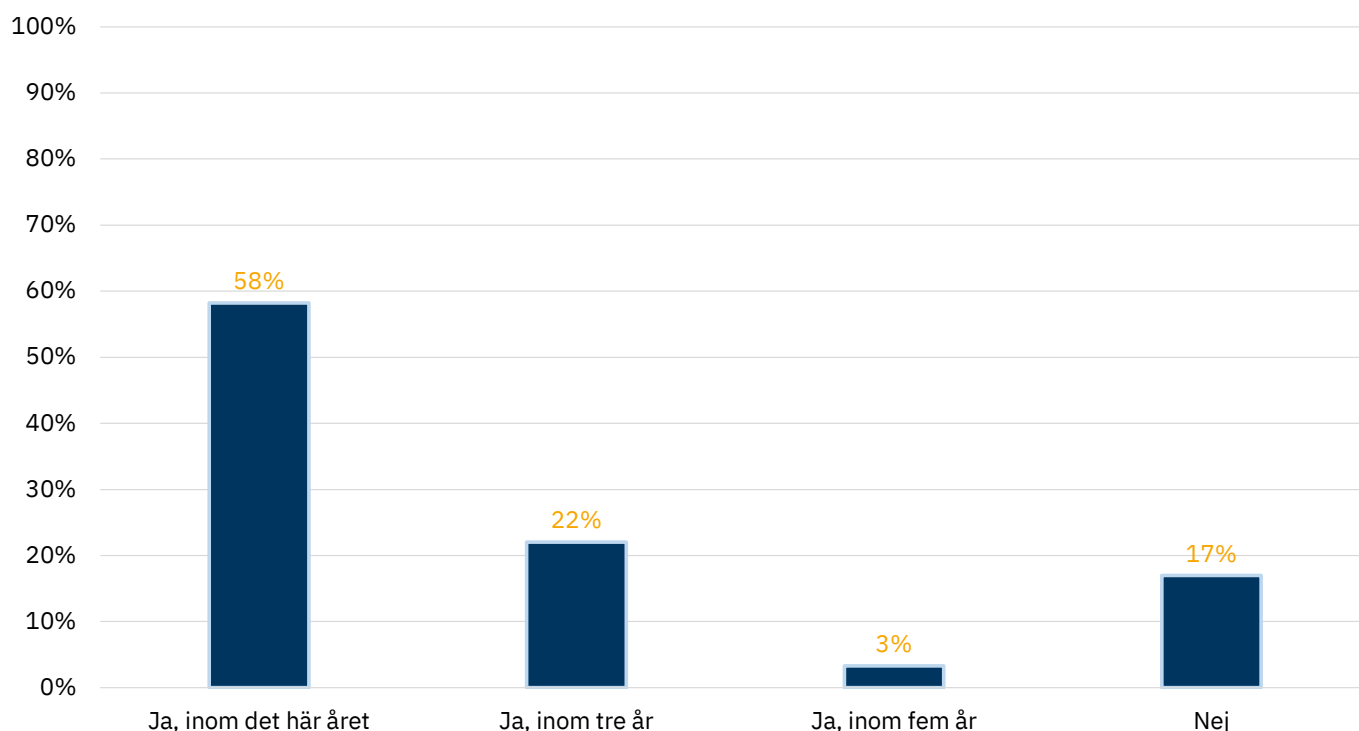
Techbranschen samt bygg/entreprenad tycks vara de mest utsatta branscherna samtidigt som bank/försäkring verkar vara den mest förskonade. Bland företag som uppger att de inte drabbats alls är de flesta mindre företag med 0-5 anställda.

70 % av regionens största företag har påverkats negativt av brist på kompetens

Stort behov att anställa

Över 80 procent av företagen som deltagit i Handelskammarens undersökning uppger att de har behov av att anställa – 60 procent redan i år. Ju större bolaget är, desto större tycks anställningsbehoven vara. Behovet av rekrytering är generellt sett stort, bland de minsta företagen (0-5 anställda) uppger hälften att de behöver nyanställa.

Har ert företag behov av att anställa?



De branscher som har mest akut behov av personal är tech, IT/konsult samt bygg/entreprenad. Men även transport/logistik, industri, ekonomi/juridik och besöksnäring/restaurang har stora behov inom de närmaste åren.

Det är ett brett spektrum av kompetens som eftersöks, men störst efterfrågan finns inom digitalisering/IT, produktion och projektledning. Gällande den sistnämnda yrkeskategorin är det behovet genomgående för såväl små som stora bolag. Även produktionskompetens är generellt efterfrågad, men sticker ut hos större företag med upp till 500 anställda.

Av digitalisering och IT-kunskap finns ett brett behov, men är mest omfattande hos de största bolagen (>500 anställda). Över lag framgår det av undersökningen att de större bolagen är mer tydliga med, eller klara över, vilken kompetens de behöver, medan de inom de mindre företagen tycks finnas ett mer utspritt, eller osäkert, behov. Bland de minsta företagen är emellertid marknad/kommunikation den mest eftertraktade kompetensen.

8 av 10 företag som i undersökningen uppger att de påverkats negativt av brist på tillgång på kompetens behöver anställa under det här året. Störst tycks behoven vara inom digitalisering/IT följt av produktion och projektledning.

80 % av bolagen behöver anställa

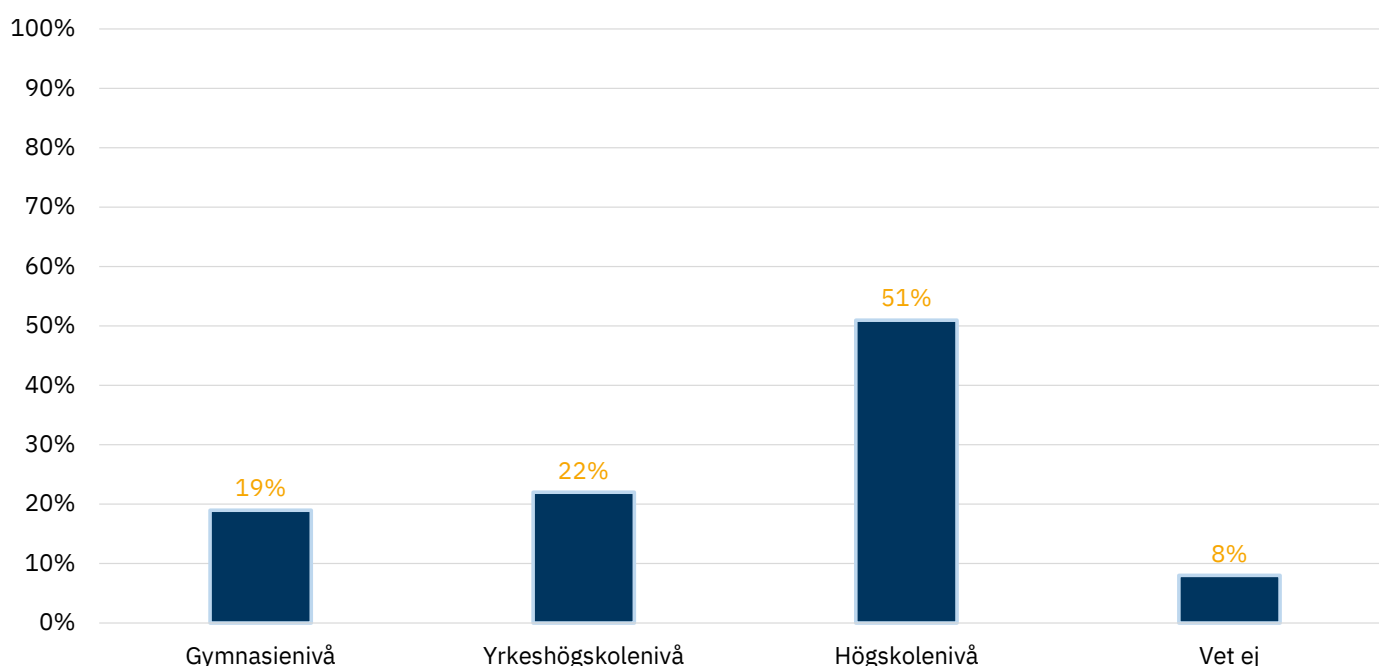
Olika nivå på utbildningskrav

Hälften av de svarande bolagen som behöver anställa, uppger att de efterfrågar högskoleutbildad kompetens. Inom bank/försäkring, tech och IT/konsult uppger cirka 4 av 5 som behöver anställa att högskolekunskaper krävs.

22 procent av företagen som behöver anställa, framför allt de allra minsta samt de största, söker yrkeshögskoleutbildad personal och främst inom transport/logistik samt bygg/entreprenad. Hos 19 procent av bolagen som behöver anställa räcker gymnasiekompetens.

8 procent är osäker på vilken nivå av utbildning som krävs.

På vilken nivå behöver kompetensen vara?



Kompetensutveckling av befintlig personal

Av de nära 200 bolag som svarat på Handelskammarens enkät uppger nästan 70 procent att de har behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare. Behovet är genomgående för samtliga branscher, men tycks vara som störst inom ekonomi/juridik. Bland de små bolagen (0-5 anställda) är behovet lite mindre, ungefär hälften behöver kompetensutveckling för sin personal.

70 % *behöver kompetens-
utveckling för sina medarbetare*

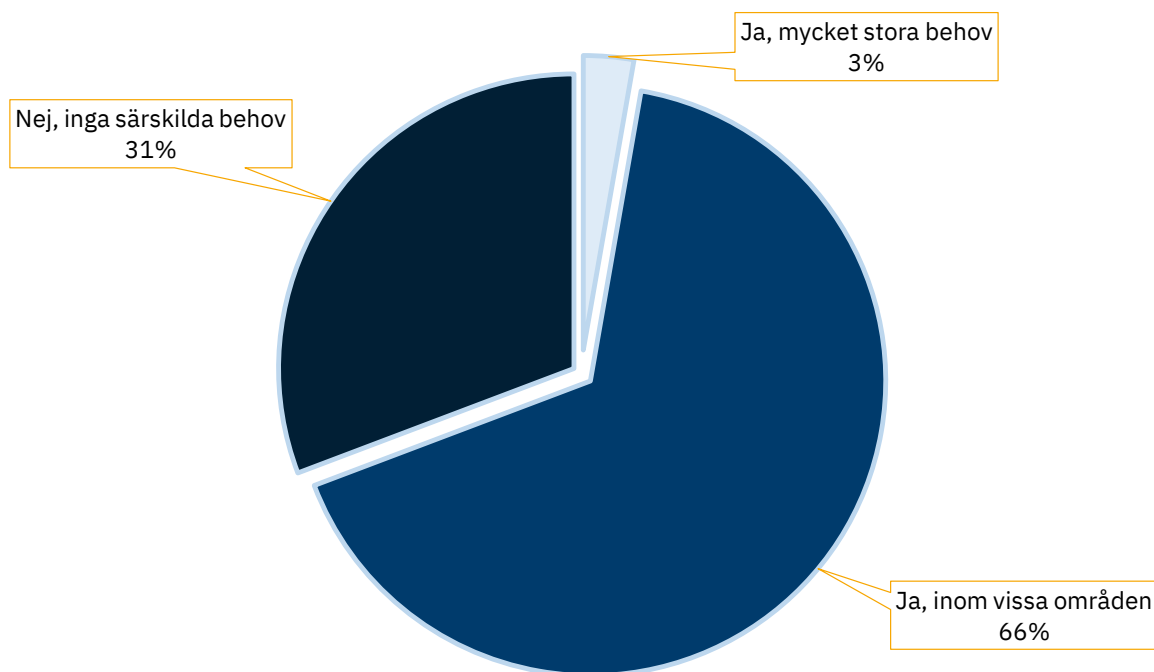
Bland de företag som uppger att de påverkats negativt av kompetensbrist har hälften dessutom behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare. Bland de bolag som bara till viss del påverkats negativt av brist på kompetens, finns inom vissa områden stora behov av att kompetensutveckla sin personal – hela 80 procent anger det behovet.

Kompetensutveckling inom digitalisering/IT är efterfrågat, liksom projektledning. Även kompetens inom marknad/kommunikation samt hållbarhet är flitigt angivna områden som befintlig personal behöver kunskapshöjning inom. Kunskap om hållbarhetsfrågor tycks extra eftersökta inom bank/finans samt ekonomi/juridik. Många företag uppger även att behov av att höja kompetensen inom sitt eget verksamhetsområde.

På frågan om vilken nivå kompetensutveckling för befintliga medarbetare behöver vara, tycks behoven variera lite. 37 procent av de som behöver kompetensutveckla sin personal anger att högskolenivå krävs, medan 30 procent svarar utbildningsnivå motsvarande yrkeshögskola. Medelstora bolag (mellan 21-100 anställda) har störst behov av kompetensutveckling på högskolenivå, medan de större bolagen (101-500 anställda) behöver kunskapsutveckla motsvarande yrkeshögskola.

Tech- samt IT/konsult-branschen anger störst behov av kompetensutveckling på högskolenivå. Beträffande motsvarande på yrkeshögskolenivå finns de största behoven inom transport/logistik, industri samt bygg/entreprenad liksom kommunikation/marknad. Besöksnäring/restaurang-branschen har utvecklingsbehov på gymnasienivå.

Har ert företag behov av att kompetensutveckla befintlig personal?



Skräddarsydda utbildningar

Det finns olika möjligheter att via exempelvis yrkeshögskolor, universitet och arbetsförmedlingen skräddarsy utbildningar som matchar företagets behov. Den möjligheten uppger 60 procent av företagen som deltagit i Handelskammarens undersökning att de känner till. Generellt sett har de större bolagen bättre kännedom om detta än de mindre.

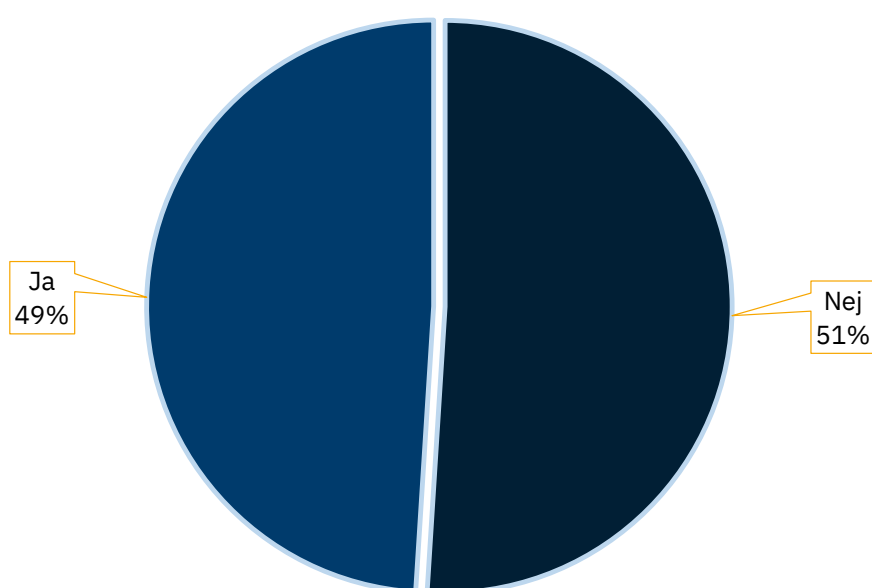
Bland de företag som känner till möjligheten till skräddarsydda utbildningar har dock bara knappt tre av tio samarbetat med en utbildningsaktör för att göra just detta. Vanligast är att man samarbetat med en yrkeshögskola. Inom bank/finans samt tech-branschen uppger inget företag att de anammat möjligheten med skräddarsydda utbildningar – trots att flera företag inom dessa branscher känner till att erbjudandet finns.

Av de bolag som inte kände till att det går att skräddarsy utbildningar efter befintliga behov, ställer sig 40 procent positiva till den möjligheten medan 20 procent är negativa. Övriga vet inte. Bolag inom tech och industri är samtliga positiva till möjligheten.

Ses kompetensförsörjning som en strategifråga?

Nära hälften, 49 procent, av de svarande i Handelskammarens enkät uppger att företaget arbetar strategiskt med talangattraktion och rekrytering. Här finns viss skillnad mellan stora och mindre bolag. De större uppger att de i högre utsträckning arbetar strategiskt med kompetensförsörjning medan de mindre gör det i lägre omfattning.

Arbetar ni strategiskt med talangattraktion och rekrytering?



TVå tredjedelar av de företag som uppger att de arbetar strategiskt med kompetensförsörjning har upplevt negativ påverkan på grund av kompetensbrist. Hela 75 procent av de strategiskt arbetande bolagen har behov av att anställa redan i år, och 15 procent inom tre år. Av de företag som uppger att de inte arbetar strategiskt med frågan, har 41 procent behov av att anställa redan i år och 27 procent inom tre år.

De företag som arbetar strategiskt med kompetensförsörjning uppger att de framför allt söker medarbetare inom digitalisering och projektledning, men färre inom produktion och arbetsledning än dem som arbetar utan strategi. Företagen med kompetensstrategi söker också i större utsträckning kompetens med högre utbildningsnivå än företagen utan strategi. 63 procent av de strategiskt arbetande företagen söker högskoleutbildad personal medan icke-strategerna söker fler med gymnasiekompetens. Dessa företag är också mer osäkra på sina behov jämfört med de företag som har en strategi, 13 procent av de utan strategi jämfört med bara 4 procent osäkra av dem med strategiplan.

Bolagen som uppger att de arbetar strategiskt med kompetensförsörjning är mer medvetna om möjligheten att skräddarsy utbildningar via andra aktörer, 69 procent av dessa känner till det. Över hälften av de som inte arbetar strategiskt känner också till möjligheten. 37 procent av strategerna uppger att de samarbetar med en utbildningsaktör, medan bara 22 procent av företagen som inte ser kompetensförsörjning som ett strategiskt arbete gör det.

Samarbete med universitet eller högskola

På frågan om företaget har något samarbete med ett universitet eller högskola är det knappt hälften av de svarande som uppger att de har ett sådant samarbete. 37 procent samarbetar med Linköpings universitet och 6 procent med Mälardalens högskola. Ytterligare 12 procent av bolagen (21 stycken) i Handelskammarens undersökning uppger att de samarbetar med ett annat lärosäte. Bolagen i vår region samarbetar alltså med ett brett antal högre lärosäten, bland annat:

Linköpings universitet

Mälardalens högskola

Campus Gotland

Chalmers

Jönköpings högskola

Kungliga tekniska högskolan

Lunds universitet

Luleå tekniska universitet

Sveriges lantbruksuniversitet

Umeå universitet

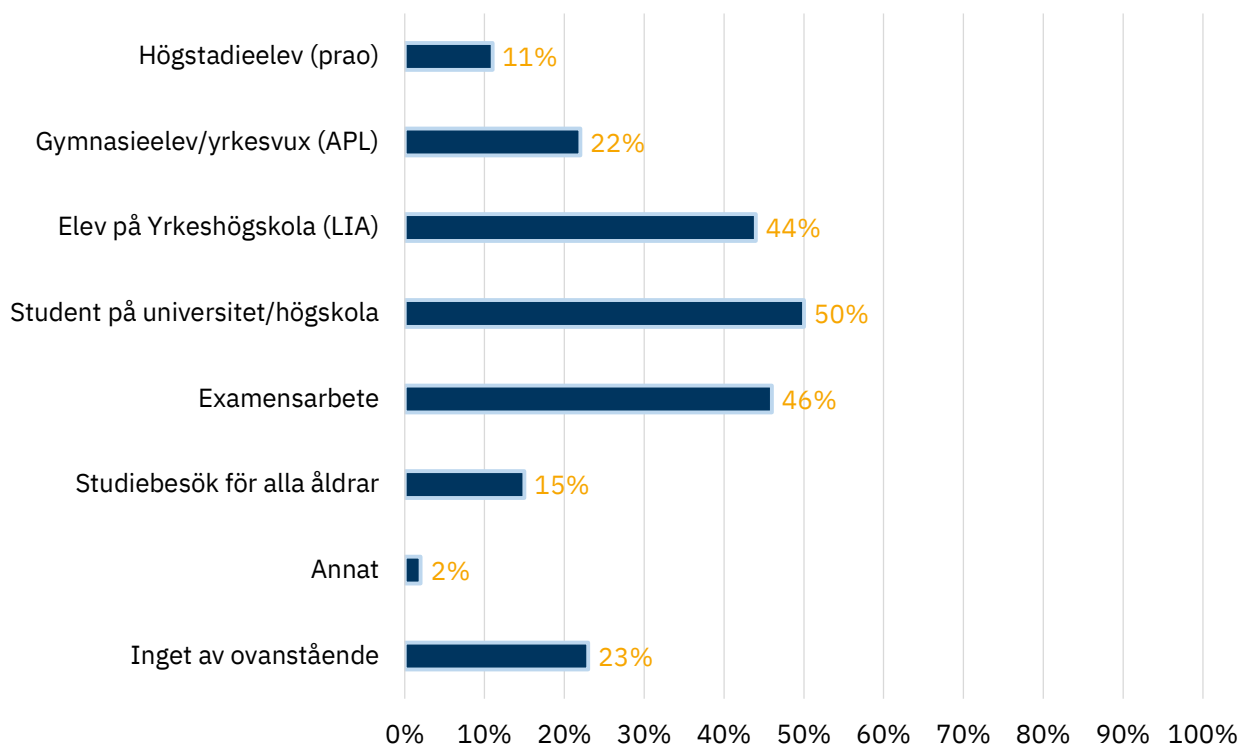
Örebro universitet

Hur är det med praktikplatser?

Olika former av praktikplatser är alltid eftertraktade för elever och studenter vid olika skolor och lärosäten. Hur tillgängliga är företagen för dessa? Handelskammarens undersökning visar att ju högre studier en student eller elev ägnar sig åt, desto mer tillmötesgående tycks företagen vara för att erbjuda praktikplats.

Studenter på universitet eller högskola är populärast, hälften av företagen som besvarat Handelskammarens enkät kan tänka sig att ta emot dem. De som gör examensarbete kan 46 procent av företagen tänka sig att ta erbjuda plats. Drygt 40 procent kan även tänka sig att ta emot studenter från yrkeshögskola (så kallad LIA-plats).

Kan ert företag tänka er att erbjuda praktikplats eller motsvarande till följande? (Fler val möjliga)



Erbjudandet om praktikplatser för yngre elever alt. lägre studier sjunker sedan. 22 procent av företagen kan tänka sig att ge plats åt gymnasieelever eller yrkesvuxenutbildning (så kallad APL-plats). Bara 15 procent kan tänka sig studiebesök i alla åldrar. 23 procent av företagen i Handelskammarens undersökning vill eller kan inte erbjuda praktikplatser alls.

Generellt sett är de bolag som betraktar kompetensförsörjning som ett strategiskt arbete mer positiva till att erbjuda praktikplatser och liknande. 61 procent kan tänka sig att ta emot studenter från universitet eller högskola och 53 procent att ta emot praktiserande examensarbete. Elev på yrkeshögskola kan knappt hälften, 46 procent, tänka sig att ta emot medan knappt en femtedel, 19 procent, kan erbjuda en elev på gymnasieprogram en plats.

Här verkar bolagen som inte arbetar lika strategiskt med kompetensförsörjning mer generösa, 25 procent av dem kan tänka sig att ta emot en gymnasieelev. Runt 40 procent kan tänka sig att ta emot yrkeshögskolelever och studenter. Studiebesök i alla åldrar kan 14 procent av de som jobbar strategiskt med kompetensförsörjning, och 16 procent av de som inte gör det, tänka sig att ta emot. Gällande praoplatser på högstadiet är bara 11 procent av såväl strategerna som icke-strategerna villiga att erbjuda en praktikplats.

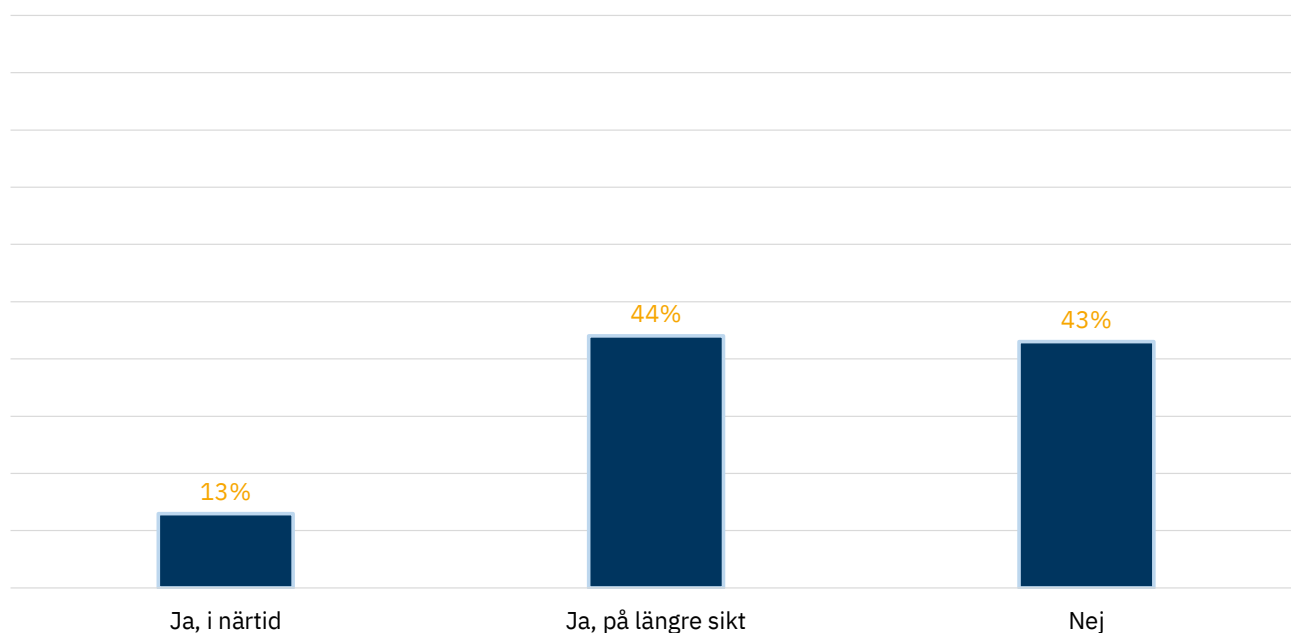
11 % kan tänka sig ta emot en praoelev

14 procent av dem som arbetar strategiskt med kompetensförsörjning kan inte tänka sig alls att erbjuda praktikplatser. Bland icke-strategerna uppger 30 procent att de inte vill eller kan ta emot praktiserande.

Behov ger förändringsbenägenhet

Bedömer då företagen att de kommer att förändra sitt arbetssätt med kompetensförsörjning framåt? Nej, svarar 43 procent av företagen, medan 44 procent tror att de kommer att göra det på längre sikt. 13 procent bedömer att de i närtid kommer att behöva förändra sitt arbetssätt med kompetensförsörjning.

*Är din bedömning att ni framåt kommer att behöva
ändra ert sätt att arbeta med kompetensförsörjning?*



De sammanlagt 57 procent som uppger att de kommer behöva förändra sitt arbetssätt har också i större utsträckning påverkats av brist på rätt kompetens. Av bolagen som i närtid behöver förändra arbetssättet är i stort sett alla drabbade och av dem på sikt har 60 procent påverkats negativt av kompetensbrist. Medan 70 procent av de som inte tycker att de behöver ändra sitt sätt att jobba med frågan, inte heller uppger att de påverkats negativt av brist på rätt personal.

Över hälften av bolagen
*bedömer att de kommer behöva förändra
sitt arbetssätt med kompetensförsörjning*

Bland de företag som uppger att de arbetar strategiskt med frågan, bedömer 49 procent att de på sikt kommer att behöva förändra sitt arbetssätt och 17 procent att de kommer behöva göra det i närtid. Det handlar bland annat om mer omskolning, mer interaktion med universitet och yrkeshögskola, att utveckla sina arbetssätt kring att locka talanger samt att bibehålla och utveckla sin befintliga personal.

Det finns också ett tydligt samband mellan upplevt behov av att förändra sitt arbetssätt med kompetensförsörjning och anställningsbehov. Nära 90 procent av de som uppger att de behöver förändra sig i närtid behöver anställa inom ett år. Övriga tio procent inom tre år. Av företagen som på sikt behöver se över sitt arbetssätt med kompetensfrågorna behöver 60 procent anställa inom ett år, och 25 procent inom tre år. Bland företagen som i närtid eller på sikt behöver förändra sitt arbetssätt har 80 procent även behov av att kompetensutveckla befintlig personal.

Samtidigt är alltså anställningsbehovet utbrett och bland de företag som inte tycker att de behöver förändra sitt arbetssätt med kompetensförsörjningen uppger nära hälften ett anställningsbehov inom ett år och 20 procent inom tre år. Cirka 50 procent uppger att de behöver kompetensutveckla befintliga medarbetare.

Saknar företagen något?

En överväldigande majoritet av de svarande företagen, cirka 80 procent, saknar ingen utbildning i vår region. Delar vi upp frågan mellan de som arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och de som inte gör det, uppger 24 procent av den förstnämnda kategorin att de saknar någon inriktning. Bara 12 procent av de företag som inte jobbar strategiskt med kompetensförsörjning upplever att något saknas. Verkstadsutbildningar och olika typer av inriktningar mot IT och kommunikation är områden som ändå nämns bland saknade utbildningar. Fler yrkeshögskoleutbildningar efterfrågas, gärna med inriktning mot industri.

Boende och infrastruktur viktigt för attraktionskraften

Attraktiva miljöer och bostäder är det enskilt vanligaste svaret bland företagen på frågan om vad som är den viktigaste åtgärden för att få talanger att flytta till och stanna i East Sweden-regionen. Fungerande infrastruktur och färdigställande av Ostlänken är också något som många nämner. Fler vill också se bättre samverkan mellan näringslivet och utbildningsaktörer, inte minst akademien.

Mer fokus kring platsmarknadsföring och vår attraktiva region, innovationsmiljöerna och vårt diversifierade näringsliv, är också exempel som företagen anser behöver lyftas fram mer i syfte att möta efterfrågan på kompetens.

En annan synpunkt från företagens håll är behovet av specialiserad utbildning. Flera pekar på att utbildningarna är för breda eller generella. Det behövs fler specialister. Mentorsprogram lyfts som en väg att gå för att hitta talang samt att få dem att stanna.

// Mentorprogram skulle kunna vara ett sätt att få tag i kompetenser och skapa en känsla av att bli väl mottagen i regionen. //

// Vi upplever utbildningar som för generella. Det krävs mycket resurser att ta emot nyexaminerade. //

// I vår bransch så är vi på den nivån att har man körkort och kommer i tid så är det en bra start. Men vi skulle absolut kunna tänka oss att öppna våra dörrar för nya och nyfikna personer speciellt tjejer då vi har en väldigt grabbig miljö. //

Analys

Det är ingen slump att kompetensförsörjning bedöms som företagens viktigaste fråga. Handelskammarens undersökning bland våra medlemsföretag förstärker bilden av att kompetensbehovet är en stor utmaning för företag, för stora som mindre och inom olika branscher. Behovet är både akut och långsiktigt.

Nära 200 företag besvarade Handelskammarens enkät. Av dessa har över 80 procent behov av att anställa, nära 60 procent redan i år. Störst är behovet inom de stora bolagen, men även vartannat småföretag behöver rekrytera personal. Samtidigt uppger över hälften av företagen i undersökningen att de redan påverkats negativt av bristande tillgång på kompetens.

Snabb utveckling

Utvecklingen i arbetslivet går snabbt. Globalisering, automatisering och digitalisering är trender som kraftigt påverkat företagens verksamheter och behov av kompetens. Den sistnämnda trenden har dessutom påskyndats rejält av pandemin när företag behövt ställa om sina arbetssätt, arbetsplatser och i många fall hela affärsidéer. Den här utvecklingen speglas i företagets rekryteringsbehov där digitalisering och IT står högt på önskelistan över efterfrågade kunskaper hos såväl nyanställningar som kompetensutveckling hos befintlig personal.

Samtidigt är behovet av kompetens brett. Inom bygg- och entreprenad, transport och logistik, industri, ekonomi och juridik finns också en stor efterfrågan. I besöksnäringen har det under lång tid varit tuff konkurrens om personal. Under pandemin gjorde restriktionerna att branschen fick göra halt, och tvingades permittera alternativt säga upp medarbetare. Många valde då att byta bransch eller skola om sig, innebärande att nu när samhället är på väg att öppnas upp igen riskerar bristen på kompetens inom hotell, restaurang och nöjesbranschen att bli än större.

Höga utbildningskrav

Att kunskapsintensiva branscher såsom bank och försäkring, tech och IT kräver högskoleutbildad personal är förstås inte konstigt. Men över hälften av företagen i Handelskammarens undersökning som uppger att de behöver anställa vill ha högskoleutbildad kompetens. Nära 40 procent av bolagen som behöver kompetensutveckla sin befintliga personal uppger att det krävs högskolenivå på kunskaperna. De allra största bolagen har dock störst behov av kompetensutveckling motsvarande yrkeshögskolenivå.

Efterfrågan på kompetensutveckling av befintlig personal är omfattande, om än inte lika uppmärksammat som rekryteringsbehoven. Men att nära 70 procent av bolagen som deltagit i Handelskammarens undersökning uppger att de behöver kompetenshöja sina medarbetare tyder på stora möjligheter för utbildningsaktörer att möta en växande marknad.

Till att börja med tycks kunskapen om vilka vägar som finns till mer kompetens behöva kommuniceras och utforskas – av båda parter. Kännedomen om möjligheterna att samarbeta och skräddarsy utbildningar efter behov är relativt utbredd (60 procent av bolagen i undersökningen känner till detta), men kan förstås bli större. Nästa steg är att sätta kunskapen i praktik och inleda ett sådant samarbete. Bara 30 procent av bolagen som känner till möjligheten har utnyttjat den. Goda exempel och positiva erfarenheter behöver spridas så att fler tar steget och fler företag också ställer sig positiva till möjligheten.

Svalt intresse för praktikplatser

Lite oroväckande är att bara hälften av företagen i undersökningen kan tänka sig att erbjuda praktikplats – och då till en högskolestudent. Hälften av bolagen uppger att de behöver anställa personal med högskolekompetens och av dessa kan 60 procent tänka sig att erbjuda praktikplats till en student från universitet eller högskola. Gällande elever på yrkeshögskola eller gymnasieskola sjunker dock intresset och att högstadieelever har svårt att hitta praktikplatser speglas i enkäten. Bara 11 procent av företagen vill erbjuda sådana. För studiebesök är intresset nästan lika svalt på 14 procent.

Att studerande ökar i attraktionskraft ju närmare examen de kommer, är förståeligt. Ju lägre kunskapsnivåer praktiserande och besökande elever och studenter har, desto mer arbete blir det för företagen att ta emot och engagera dem. Samtidigt är de flesta överens om att intresset för många branscher behöver öka hos unga – och hur ska det ske om de inte får kunskap om dessa?

Det är inte en långsökt analys att ana att det finns ett samband mellan strategiskt arbete med talangattraktion/rekrytering och viljan att erbjuda praktikplatser. Att visa upp sin bransch och sitt företag för unga människor som inom en framtid ska välja bana i livet bör vara ett bra sätt att få fler potentiella medarbetare att välja bland. Behöver fler företag göra den analysen, och möjligen öppna upp för såväl högskolestuderande som praoelever och studiebesök?

Kompetensutveckla kompetensförsörjningen?

Kompetensförsörjning som utmaning för företag är inget nytt fenomen. Och med den hårda konkurrens som råder om arbetskraft och talanger, samt de stora behov som finns av rekrytering och kompetensutveckling, är det kanske förvånande att bara hälften av de svarande företagen uppger att de arbetar strategiskt med talangattraktion och rekrytering. Att de större bolagen, med större behov, behöver jobba mer långsiktigt med sin kompetensförsörjning är inte konstigt. Inte heller att de bolag som upplever att de drabbats av bristen på kompetens, och de som har stora behov av att anställa, också börjat arbeta strategiskt med frågorna.

Samtidigt rimmar inte riktigt behoven – 80 procent som behöver anställa och 70 procent som behöver kunskapshöja personal – med arbetssättet. Det verkar finnas ett behov av att kompetensutveckla arbetssätt kring kompetensförsörjning!

Positivt är att nära hälften av företagen i Handelskammarens undersökning har någon form av samarbete med ett universitet eller högskola. Och här tycks vyerna vidgäddas till hela landet, från Luleå tekniska universitet i norr till Lunds universitet i söder. Överlägset flest, 37 procent, samarbetar med vår regions största lärosäte; Linköpings universitet.

Bred insikt om förändringsbehov

Över hälften av de svarande företagen i Handelskammarens undersökning bedömer att de i närtid eller på längre sikt kommer att behöva förändra sitt sätt att arbeta med kompetensförsörjning. Behoven tycks styra benägenheten att förändras, och insikten om kraven som ställs också på företagen för att klara sina utmaningar. Ovan förda resonemang kring viljan att erbjuda praktikplatser skulle kunna vara en väg till förändringsarbete i positiv riktning.

Intressant nog tycks kunskapen om möjligheten att skräddarsy utbildningar via yrkeshögskola, universitet med flera, vara högre bland företag som inte anser sig behöva förändra sitt arbetssätt gällande kompetensförsörjning. Nära 70 procent säger sig känna till denna möjlighet, medan bara 45 procent av dem som behöver förändra sitt arbetssätt i närtid inte säger sig känna till skräddarsydda utbildningar. De företag som ser sig behöva förändra sitt arbetssätt är också mer benägna att erbjuda praktikplatser.

Logiskt är att företagen som har behov av ett förändrat arbetssätt med kompetensförsörjning arbetar också i högre grad strategiskt med frågorna. Av de som i närtid behöver förändra arbetssätt uppger drygt 60 procent att de arbetar strategiskt med kompetensförsörjning, jämfört med 55 procent som uppger att de behöver förändra sig på sikt. Av de som uppger att de inte behöver förändra sitt sätt att jobba med kompetensförsörjning är det bara 40 procent som menar att de arbetar strategiskt med frågorna.

En fjärdedel av företagen i undersökningen som menar att de arbetar strategiskt med kompetensförsörjning, uppger att de saknar vissa utbildningar. Det är möjligt att ett visst mått av bristande kännedom spelar in om vilka utbildningar som erbjuds i regionen. Men här finns också underlag till kunskapsutbyte och samarbete mellan företagen och utbildningsaktörer för att bemöta efterfrågan.

Fortsätt marknadsföra East Sweden

Ett fortsatt arbete med att marknadsföra och lyfta vår regions styrkor, ses som centralt för talangattraktion och rekrytering för företagen. Här behövs mer samverkan mellan offentliga aktörer och företagen, som kan verka som goda ambassadörer och dragningskraft för potentiella medarbetare och medborgare. De offentliga aktörerna och näringslivsorganisationer – såsom Östsvenska Handelskammaren – behöver bidra med verktyg och erbjuda plattform för just samarbete och samförstånd i dessa viktiga frågor kring regional attraktionskraft.

Tillsammans med marknadsföring och talangattraktion nationellt och internationellt, står klart att kunskapshöjande insatser från såväl företagen som utbildningsaktörer behövs – liksom ökat samarbete och samsyn. Med den här rapporten och liknande analyser som gjorts i vår region kommer Östsvenska Handelskammaren vara drivande för fortsatt utveckling i den riktningen.

ÖSTSVENSKA HANDELSKAMMAREN, Box 214, 601 04 Norrköping
Tel: 011 - 28 50 30 // www.ostsvenskahandelskammaren.se
Ansvarig analys: Maria Björk Hummelgren, Näringspolitisk chef

