



DET ÄR ATTITYDEN, DUMBOM

november 2016

företagarna



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Inledning.....	3
Stort rekryteringsbehov.....	4
Främsta hindren	5
Nyrekrytering.....	7
Djupintervjuer	17
Slutsatser	23
Förslag	28
Politikerna.....	29
Skolan.....	29
Företagen	30
Läns- och regionsresultat	31
Län för län.....	34
Dalarnas län	34
Gävleborgs län	35
Hallands län	35
Jönköpings län.....	36
Kalmar län.....	36
Norrbottens län.....	37
Skåne län	37
Stockholms län.....	38
Södermanlands län	38
Uppsala län	39
Värmlands län	39
Västerbottens län	40
Västmanlands län	40
Västra Götalands län.....	41
Östergötlands län.....	41
Region Mellersta Norrland	42
Region Norra Mellansverige.....	42

Företagarna är Sveriges största organisation för företagare. Vi driver opinion för att förbättra företagarklimatet och göra det enklare att starta, driva, utveckla och äga företag. Företagarna är medlemsägda, medlemsstyrda och partipolitiskt obundna. Varje vecka söker tusentals företagare upp oss för juridisk rådgivning, anpassade förmåner, event och möten.

Vi företräder ca 70 000 företagare, vilket ger oss en stor möjlighet att påverka och driva opinion för ett bättre företagarklimat. Våra medlemmar gör oss till en stark och trovärdig röst i maktens korridorer.

Region Småland med öarna	43
Region Sydsverige.....	43
Region Östra Mellansverige	44
Region Övre Norrland	44
Bakgrundsinformation om respondenterna	45

Företagarna är Sveriges största organisation för företagare. Vi driver opinion för att förbättra företagarklimatet och göra det enklare att starta, driva, utveckla och äga företag. Företagarna är medlemsägda, medlemsstyrda och partipolitiskt obundna. Varje vecka söker tusentals företagare upp oss för juridisk rådgivning, anpassade förmåner, event och möten.

Vi företräder ca 70 000 företagare, vilket ger oss en stor möjlighet att påverka och driva opinion för ett bättre företagarklimat. Våra medlemmar gör oss till en stark och trovärdig röst i maktens korridorer.

Inledning

Att kompetensförsörjning är en utmaning för många små och medelstora företag är känt sedan länge. Utmaningen syns tydligt bland annat i Företagarnas årliga *Småföretagsbarometern* där brist på lämplig arbetskraft länge har angetts vara ett av företagens absolut största hinder för tillväxt.

År 2015 seglade brist på lämplig arbetskraft upp på en förstaplats då hela 21 procent angav det som största hinder för tillväxt, vilket därmed gör det till ett större hinder än både konkurrens och höga arbetsgivarkostnader. Sedan dess har det upplevda hindret ökat ytterligare och i 2016 års *Småföretagsbarometern* anger 24 procent att kompetensförsörjning är det allra största tillväxthindret.

Vi vet att det finns många arbetssökande i Sverige vilket innebär att arbetskraft finns – vad är då problemet? Självklart är matchningsproblematiken, arbetssökandes och arbetsgivares förmåga att finna varandra, på arbetsmarknaden en viktig del av denna utmaning och där finns en rad pågående satsningar.

Men vilka andra faktorer påverkar företagets möjligheter att knyta rätt kompetens till företaget? Hur ser företagets faktiska behov ut? Vad är det företagen söker när de ska anställa en ny person? Vilka egenskaper, förmågor, erfarenheter och utbildningsbakgrund efterfrågar de? Vilka hinder upplever företagen när de vill rekrytera?

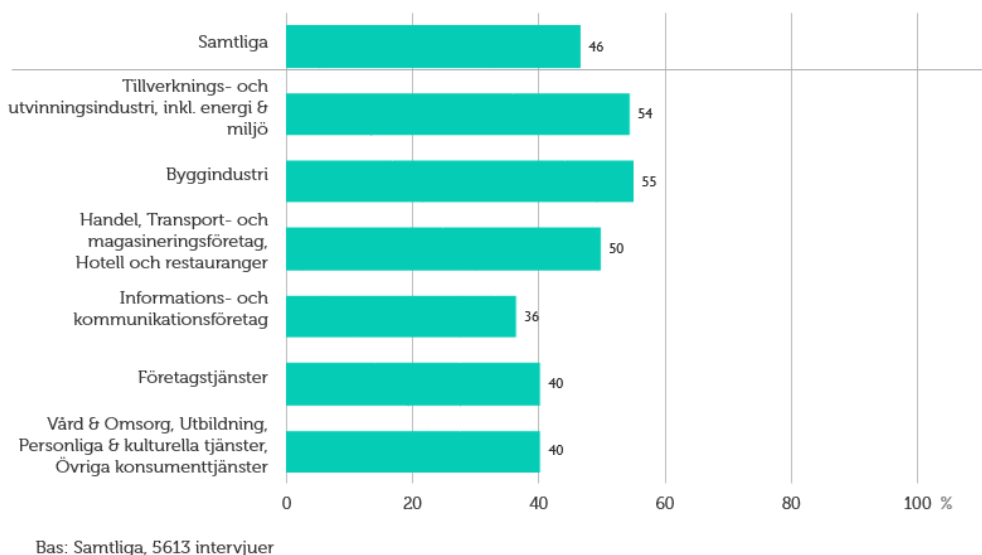
Företagarnas rapport *Kompetensbarometern* beskriver små och medelstora företags behov och hinder kopplat till kompetensförsörjning, både genom rekrytering och kompetensutveckling. Denna rapport är ett utdrag ur *Kompetensbarometern* och fokuserar på rekrytering. *Det är attityden - dumbom* beskriver små och medelstora företags faktiska rekryteringsbehov och vilka hinder de ser kopplat till att knyta rätt kompetens till företaget. Tyngdpunkten i rapporten ligger på utmaningarna och behovet i riket och avslutas med presentation av resultaten i respektive län och på regional nivå.

Stort rekryteringsbehov

Rekryteringsbehovet hos små och medelstora företag är stort. När undersökningen genomfördes under våren 2016 angav 46 procent av företagen att de haft behov av att rekrytera ny personal under de föregående 24 månaderna.

Rekryteringsbehov senaste 24 månaderna

Har ditt företag haft behov av att rekrytera ny personal de senaste 24 månaderna?



Figur 1. Har ditt företag haft behov av att rekrytera ny personal de senaste 24 månaderna?

Bland företagen som behövt rekrytera de senaste två åren har endast **50 procent** lyckats tillföra den kompetens de sökt – hela 50 procent har alltså inte lyckats. Detta belyser omfattningen av problemet och hur svårigheterna att hitta rätt kompetens hämmar tillväxten i små och medelstora företag. Allra störst utmaningar finns inom byggindustrin där 6 av 10 anger att de inte lyckats hitta rätt kompetens. Minst utmaningar finns inom vård & omsorg där 3 av 10 inte lyckats hitta rätt. Företag med över 5 anställda lyckas något oftare hitta rätt kompetens än de mindre företagen, med 1-4 anställda.

Stort kommande kompetensbehov

4 av 10 anger att de behöver rekrytera personal under de kommande 12 månaderna. Bland dessa finns sannolikt flera av de som tidigare försökt, men inte lyckats, tillföra rätt kompetens inkluderade. Störst är rekryteringsbehovet i tillverkningsindustrin och byggindustrin där strax över hälften av företagen anger att de har behov av ny personal.

Resultaten nedan baseras på de 3734 små och medelstora företag som har ett aktuellt rekryteringsbehov – de som har behövt rekrytera de

senaste två åren sammanslaget med de som har ett rekryteringsbehov det kommande året.

Inom gruppen företag med 1-4 anställda är rekryteringsbehovet generellt sett lägre än i större företag, av det enkla skälet att den gruppen ofta har mindre verksamheter. Det kommande rekryteringsbehovet för företag med 1-4 anställda är 34 procent. Intressant är att inom denna grupp har 47 procent lyckats tillföra den kompetens de behövt de senaste 24 månaderna, samtidigt som de anger att rekryteringsbehovet ligger kvar på samma nivå det kommande året. Det kvarvarande rekryteringsbehovet, i kombination med att runt hälften lyckas hitta rätt, visar på växtkraften i småföretag.

Främsta hindren

För att skapa en bild över vilka utmaningar företagen ser kopplat till att hitta rätt kompetens och knyta den till företaget fick respondenterna värdera olika alternativ utifrån hur stort hinder de utgör. Det finns tre hinder som utmärker sig – *Hitta rätt erfarenhet*, *Hitta rätt egenskaper/attityd* och *Kostnad för att ha anställda*.

74 procent av företagen anger att det är ett stort eller mycket stort hinder att hitta en arbetssökande med rätt erfarenhet vid rekrytering. Erfarenhet byggs genom utförande av arbetsuppgifter och utvecklas över tid. För att minska hindret är det viktigt att praktiskt lärande integreras i utbildningarna. Detta för att möjliggöra en grundläggande förståelse och erfarenhet hos studenterna inför arbetslivet.

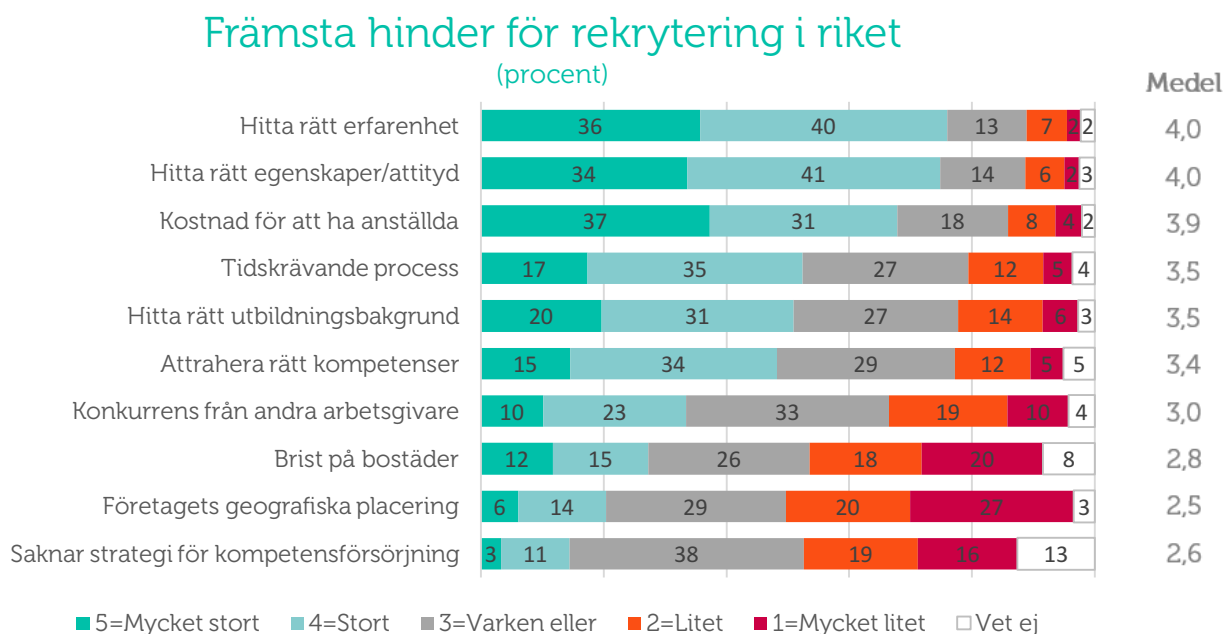
Att hitta en person med rätt egenskaper/attityd anger 73 procent vara ett stort eller mycket stort hinder. Vad är då "rätt" egenskaper och attityd? Detta är självklart subjektivt och bedömningen ligger hos respektive företagare. Vad som dock syns i resultaten är att de företagare som angett att det är ett mycket stort hinder att hitta rätt attityd, har efterfrågat en person som är självgående och har ett intresse av att arbeta. Även egenskaper som problemlösningsförmåga och noggrannhet utmärker sig i denna grupp.

Attityder är en generell inställning till något eller någon, är inlärd och påverkas till stor del av ditt sociala liv. Attityder är övertygelser som är relativt stabila över tid.

Det tredje största hindret för företagen är kostnaden för att ha anställda, 67 procent anger att det är stort eller mycket stort hinder. Att kostnaden för att anställa är hög diskuteras regelbundet och det är således inte överraskande att det anses vara ett av de tre främsta hindren. Dock understryker resultatet ytterligare de tillväxthämmande effekterna för små och medelstora företag av för höga arbetsgivaravgifter. Kostnad för att ha anställda är det enda alternativ som upplevs vara lika stort hinder för de som inte lyckats hitta rätt kompetens jämfört med de som har lyckats. Alla andra hinder upplevs vara något större för de som inte lyckats hitta rätt.

Ser man till de företag som söker personal inom yrken som kräver en lägre utbildningsnivå och mindre erfarenhet så betraktar man kostnaden för att anställa som det allra främsta hindret. Detta talar tydligt för behovet av en lägre

tröskel in på arbetsmarknaden kostnadsmässigt för arbetsgivare för att möjliggöra fler mindre kvalificerade jobb.



Figur 2. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med rekrytering? Bas: Rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov, 4240 intervjuer.

Synen på vilka hinder som är störst, och hur stora de är, varierar något beroende på företagets storlek. Generellt upplevs alla hinder vara större för små företag och mindre stora ju större företagen är. Detta gäller för alla alternativ förutom *Konkurrens från andra arbetsgivare* som tvärt om upplevs vara större ju större företaget är. Därmed utmanas uppfattningen om att det är svårare för små företag att lyckas attrahera rätt kompetens i konkurrensen om arbetskraften än vad det är för större företag/arbetsgivare, med motiveringen att större företag har bättre resurser. För gruppen 1-4 anställda anses *Kostnaden för att anställa* vara det största hindret, tätt följt av *Hitta rätt erfarenhet* och *Hitta rätt egenskaper/attityd*.

Byggbranschen utmärker sig

Samtliga hinder, förutom *Kostnaden för att ha anställda*, anses utgöra ett större hinder för företag inom byggbranschen än i övriga branscher. Särskilt mycket utmärker byggbranschen sig inom *Hitta rätt utbildning* samt *Konkurrens från andra arbetsgivare*. Problemet med konkurrensen går att koppla till både konkurrens från andra arbetsgivare om att rekrytera arbetskraft, men går sannolikt även att koppla till den illojala konkurrens som många byggföretag möter. De branscher som överlag upplever något lägre hinder än resterande branscher är företag inom Vård & Omsorg och Företagstjänster.

Utöver att kvinnor anger att *kostnaden för att ha anställda* samt att det är en tidskrävande process att rekrytera som något större hinder, upplever kvinnor och män som driver företag hindren lika.

Företagets geografiska placering upplevs vara ett större hinder för de företag som är verksamma på landsbygden. Störst är utmaningarna för företag i Kalmar, Norrbottens och Värmlands län där mellan 37 och 41 procent av företagen anger att den geografiska placeringen utgör ett stort eller mycket stort hinder. Detta jämfört med snittet i riket på 20 procent och i Stockholms län där geografien anses utgöra lägst hinder (12 procent). Även i Skåne län anses geografien utgöra ett lågt hinder.

Vilka hinder geografien innebär ser sannolikt olika ut för företagen beroende på vart de är verksamma. I storstäderna är brist på bostäder och konkurrens från andra arbetsgivare en större utmaning än på landsbygden. Samtidigt som avstånd, brist på kommunikationer eller en motvilja hos potentiell arbetskraft att flytta är en större utmaning för företag på landsbygden än i storstäderna.

Troligen är geografins påverkan på möjligheterna att hitta rätt kompetens mer synlig för företagare på landsbygden, då deras geografiska placering blir mer påtaglig. På samma sätt som språk är mer viktigt för utrikes födda hör detta sannolikt ihop med företagarens nivå av insikt och medvetenhet kring utmaningen.

Utöver geografisk placering upplevs alla hinder vara ungefär lika stora oberoende av om företaget är verksamt på landsbygden, i stadsområde eller storstadsområde.

Andra viktiga hinder för att anställa är att det är en *Tidskrävande process*, att det är svårt att *Hitta rätt utbildningsbakgrund* och att lyckas *Attrahera rätt kompetenser*. I ett litet företag där det finns ett behov av att nyrekrytera finns redan en kapacitetsbrist inbyggt i det faktum att man behöver rekrytera. Att det är en process som kan vara både komplex och tidskrävande gör det än svårare att få tid till det, det finns därmed risk att fastna i ett moment 22.

Företagare som är födda i utlandet ser överlag något större utmaningar vid rekrytering, då de upplever alla hinder som något större än inrikes födda. Endast när det gäller utmaningarna att hitta rätt erfarenhet befinner sig inrikes och utrikes födda på samma nivå. Sannolikt hör detta ihop med att inrikes födda ofta har med sig ett nätverk och svenska språket, vilket bidrar till att minska hindren.

Nyrekrytering

De små företagen står för jobbskapande och tillväxt i ekonomin. 4 av 5 jobb skapas i små och medelstora företag och de ser goda möjligheter att växa. Behovet av ny kompetens är fortsatt stort de kommande 12 månaderna.

2 av 5 behöver nyrekrytera det närmsta året

Denna siffra överlappar i viss mån med de som under det gångna året haft ett nyrekryteringsbehov, men inte lyckats tillföra rätt kompetens, då behovet sannolikt kvarstår. Detta visar på att problemet är fortsatt aktuellt och att frågan är viktig både i nuläget och på sikt.

För att kartlägga företagens faktiska kompetensbehov fokuserade en del av enkäten på rekrytering – vilken kompetens, erfarenhet, utbildning, egenskaper

etc. företagen har sökt eller söker. Företagen fick också ange hur viktig respektive efterfrågad del är och hur svår den är att hitta. Detta för att skapa en bild över vart det faktiska behovet och utmaningarna ligger för företag som vill rekrytera.

Yrkesklassificering

Kartläggningens första steg var yrkesklassificering där utgångspunkten var SCBs Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK). Syftet var att företagen skulle beskriva vad för typ av tjänst/yrke de vill rekrytera.

SSYK är ett system för klassificering av arbetsuppgifter och används till exempel för att organisera information om lediga platser, arbetssökande och yrken som bland annat Arbetsförmedlingen använder.

Företagen hade dock svårt att utifrån den givna mallen specificera vad det är för tjänst de vill rekrytera till. Sannolikt beror detta på att mindre företag ofta behöver personal som är mångsidiga och kan arbeta inom flera områden på företaget, varför det är svårt att klassificera då själva klassificeringssystemet sätter för snäva mallar för den roll man vill beskriva.

Det resultaten, trots svårigheterna, visar är att det finns en stor efterfrågan på rekrytering inom främst tre kategorier; yrken med krav på högskolekompetens (21 procent), service-, omsorgs- och försäljningsyrken (20 procent) samt yrken inom byggverksamhet och tillverkning (17 procent).

SSYK är en viktig standard inom arbetsmarknads- och individstatistikens område. För att den statistik som tas för behovsanalys på arbetsmarknaden är det viktigt att även små och medelstora företag finns med i underlaget. Enligt Företagarnas rapport *Ett jobb blir till* använder 86 procent av småföretagen andra vägar än Arbetsförmedlingen när de ska rekrytera. De behovsanalys som görs baserat på Arbetsförmedlingens statistik idag blir därför inkompleta, sett till företagets faktiska behov, vilket bidrar till att insatser för att lösa kompetensförsörjningsproblematiken för företagen blir ofullständiga.

De allra flesta småföretag använder sig av sitt privata eller professionella nätverk när de vill rekrytera, och en förvånansvärt stor andel rekryterar via spontanansökningar (1 av 5). En anledning till att Arbetsförmedlingen väljs bort som väg till att hitta rätt kompetens är bland annat att det upplevs som krångligt, att tjänsten man vill tillsätta måste definieras i blankettform utefter traditionella yrkesgrupperingar och att förslag ges på arbetssökanden som inte vill jobba. Företagen behöver därför mer mångfacetterade verktyg och bättre matchning.

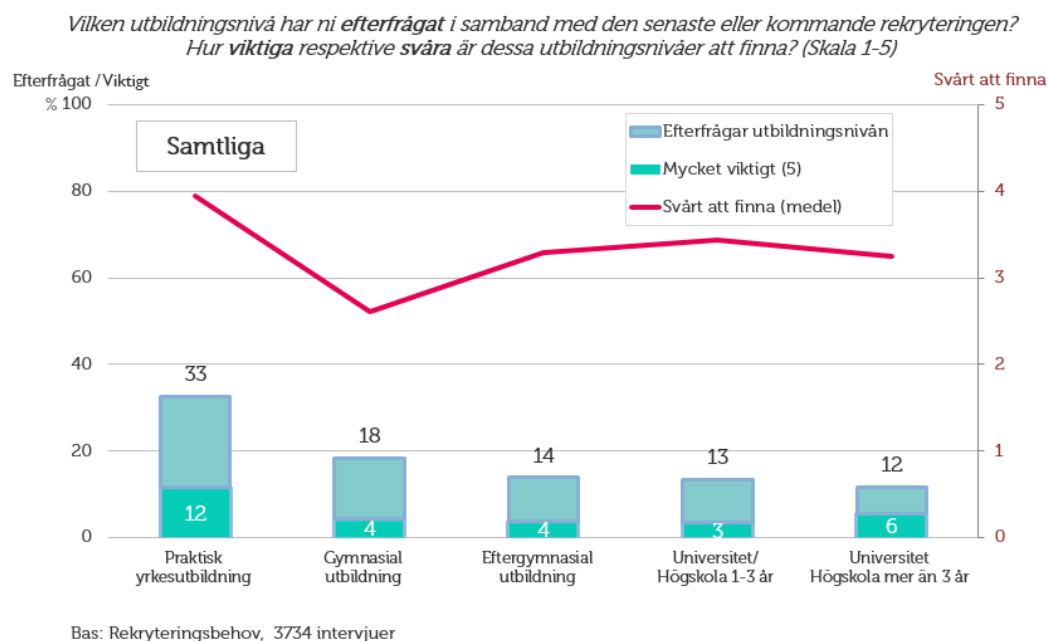
Brist på rätt utbildningsbakgrund inom praktiska yrken

Företag som söker någon inom de praktiska yrkena – bygg, tillverkning och lantbruk – upplever något större hinder att hitta rätt utbildningsbakgrund än övriga, 76 procent jämfört med 69 procent. Bygg och tillverkning utmärker sig även gällande svårigheten att hitta rätt erfarenhet och egenskaper/attityd där hela 84 procent upplever svårigheter.

Utbildning

I denna del har respondenterna fått ange vilken typ av utbildningsbakgrund de sökt vid den senaste rekryteringen. Det finns en stor efterfrågan på personer som gått en praktisk yrkesutbildning. Resultaten visar även att det är just denna utbildningsbakgrund som är svårast att hitta och knyta till företaget.

Utbildningsnivå – betydelse och svårt att finna



Figur 3. Efterfrågad utbildningsnivå.

I debatten kring kompetensförsörjning finns ett stort fokus på vikten av vidareutbildning efter gymnasiet. Dock visar resultaten att det finns en stor efterfrågan på personer med grundläggande gymnasieutbildning, ofta yrkesförberedande gymnasieutbildningar, då 18 procent av företagen efterfrågat det. När det gäller universitets- och högskolestudier ligger efterfrågan på 25 procent. Störst är efterfrågan på de praktiska yrkesutbildningarna, vilket 33 procent av företagen söker. Även andra former av eftergymnasiala utbildningar, så som teoretiska yrkesutbildningar, efterfrågas av 14 procent av företagen.

När resultatet bryts ner på de olika branscherna framträder fortsatt praktisk yrkesutbildning som det svåraste att finna. Efterfrågan är extra stor inom tillverkning, bygg och handel. Inom byggindustrin domineras efterfrågan av praktisk yrkesutbildning (58 procent), vilket 64 procent anger är svårt att finna, och en femtedel efterfrågar gymnasial utbildning. Resterande 20 procent inom bygg efterfrågar högre utbildning och där finns stora utmaningar att hitta rätt. Informations- och teknologiföretag utmärker sig genom att de i låg grad efterfrågar praktisk yrkesutbildning. Där ligger istället efterfrågan på eftergymnasial och universitetsutbildning. Inom vård & omsorg och företagstjänster är efterfrågan relativt jämnt fördelat över de olika

utbildningsnivåerna och återigen utmärker sig praktisk yrkesutbildning som det som är svårast att hitta.

Efterfrågan på praktisk yrkesutbildning är extra stor inom mansdominerade (<40 procent kvinnor anställda) företag (38 procent) och företag med stor andel utrikes födda medarbetare (49 procent). Kvinnodominerade företag efterfrågar i högre grad teoretisk utbildningsbakgrund på en högre utbildningsnivå, än både mansdominerade företag och företag med stor andel utrikes födda. Efterfrågan på utbildningsbakgrund hör sannolikt samman med om branscherna är mans- eller kvinnodominerade.

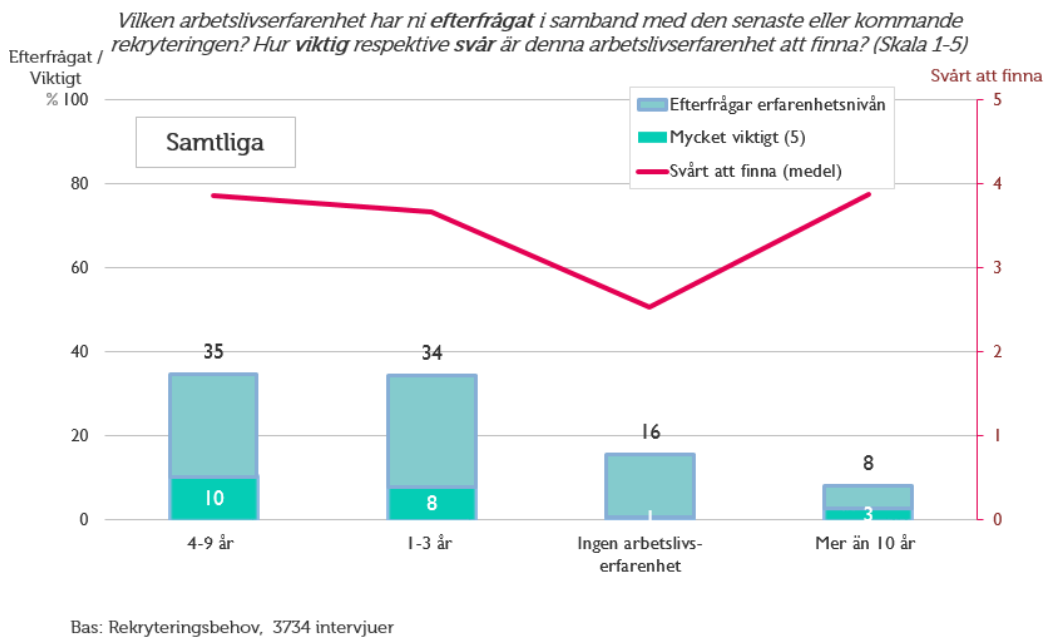
Efterfrågan på praktisk yrkesutbildning är även stor på landsbygden (40 procent) jämfört med stadsområden (32 procent) och storstadsområden (21 procent). På landsbygd och stadsområden avtar efterfrågan succesivt från praktisk yrkesutbildning, där efterfrågan är som högst, till universitet och högskola där efterfrågan är som lägst. I storstäderna är efterfrågan jämnt fördelad över de olika utbildningsbakgrunderna.

Efterfrågad utbildningsbakgrund kopplar även tydligt till efterfrågad erfarenhet. Här finns ett viktigt arbete, för framförallt skolan i dialog med näringslivet, med att bättre matcha utbildningar mot arbetslivets och företagens faktiska behov. Detta för att studenterna ska stå väl rustade för entré på arbetsmarknaden, genom att ha rätt kompetens och kunskap om arbetslivet, efter avslutade studier.

Arbetslivserfarenhet

De allra flesta företag söker någon med arbetslivserfarenhet, hela 77 procent, vilket belyser vikten av att utbildning kopplas till arbetslivet och att möjligheten finns för studenter att skaffa sig erfarenheter redan under utbildningens gång, genom exempelvis praktik. Svårigheten för företagen att hitta en person med rätt erfarenhet ökar i takt med att nivån på den efterfrågade erfarenheten blir större.

Arbetslivserfarenhet – betydelse och svårt att finna



Figur 4. Vilken arbetslivserfarenhet har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen?

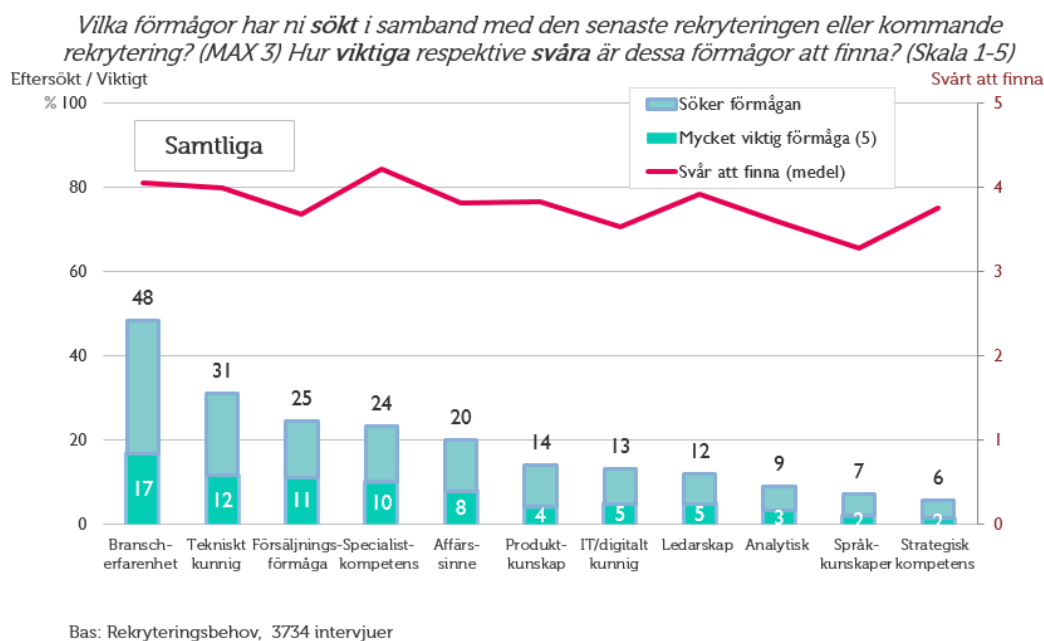
Samtidigt som arbetslivserfarenhet efterfrågas i stor grad är efterfrågan förhållandevis stor även på personer utan någon som helst arbetslivserfarenhet, vilket 16 procent av företagen söker. Efterfrågan på oerfarna är i viss mån en följd av att det är svårt att finna personer med rätt erfarenhet, men visar samtidigt på företagens vilja att lära upp de som är nya på arbetsmarknaden. Företag som har bra rutiner och processer för att lära upp nya har större möjligheter att lyckas med rekryteringar och knyta rätt kompetens till företaget, även om just rätt arbetslivserfarenhet saknas initialt.

Efterfrågan på arbetslivserfarenhet är lika för alla branscher. Byggindustrin utmärker sig genom att de upplever större svårigheter att finna rätt erfarenhet, sett över alla erfarenhetsnivåer. Inom handel, transport och besöksnäringen efterfrågar man oftast kortare arbetslivserfarenhet, det är även de branscher som totalt sett ser arbetslivserfarenhet som det relativt sett minsta problemet.

Förmågor

Diagrammet nedan visar vilka förmågor som är mest efterfrågade och hur svåra dessa förmågor är att finna. Generellt sett är alla förmågor svåra att finna, som lägst anger hela 70 procent att efterfrågad förmåga är svår att finna.

Förmågor – betydelse och svårt att finna



Figur 5. Vilka förmågor har ni sökt i samband med den senaste rekryteringen eller kommande rekrytering? (MAX 3)

Bransch-erfarenhet är den enskilt viktigaste förmågan som efterfrågas av småföretagare. Bransch-erfarenhet är ett begrepp som samlar allt man lär sig av att arbeta inom en viss bransch. Hälften av företagen uppger att bransch-erfarenhet är en av de tre viktigaste kompetenserna för den nu aktuella eller just avslutade rekryteringen. Bransch-erfarenhet är viktigt i samtliga branscher, samtidigt bedöms bransch-erfarenhet vara en av de svåraste kompetenserna att finna. Inom tillverkning och byggindustri är tekniskt kunnig viktigare än bransch-erfarenhet.

1 av 4 har angett försäljningsförmåga som en av de tre viktigaste kompetenserna. Försäljningsförmåga är viktigt inom samtliga branscher, i synnerhet inom handel och besöksnäring där det bedöms vara den viktigaste kompetensen.

Även specialistkompetens anses vara en av de viktigaste kompetenserna av 1 av 4, vilket gäller samtliga branscher. Det är den kompetens som bedöms som allra svårast att finna i samband med rekrytering.

Det är främst två områden som skiljer de som lyckats tillsätta rätt kompetens jämfört med de som inte lyckats, nämligen tekniskt kunnande och specialistkompetens. Även bransch-kunskap är ett större hinder för de som inte lyckats tillföra rätt kompetens. Detta tyder på att dessa tre parametrar dels har varit svårt att finna, men även att de är avgörande för om en rekrytering ska bli av.

Det är stor skillnad mellan efterfrågan på teknisk kompetens hos män som driver företag och kvinnor som driver företag, då dubbelt så stor andel män efterfrågar

detta. Män efterfrågar oftare produktkunskap medan kvinnor oftare efterfrågar försäljningsförmåga och specialistkompetens.

Företag med stor andel utrikes födda efterfrågar oftare än övriga branscherfarenhet, affärssinne, analytisk förmåga och språkkunskaper. En tes som fanns innan enkäten genomfördes var att företagare med utländsk bakgrund skulle efterfråga språkkunskaper i lägre utsträckning än inrikes födda, då en större tolerans för bristande språk väntades finnas. Tvärtom visar resultaten att företagare som driver företag som har stor andel utrikes födda medarbetare anser att språkkunskaper är mer än tre gånger så viktigt som inrikes födda. Respondenten har inte kunnat ange vilket språk den sökande ska ha goda kunskaper i, men slutsatsen kan dras att det är av stor vikt att kunna kommunicera på arbetsplatsen och med kunder. Sannolikt är de som är födda i utlandet, eller har medarbetare som är det, mer medvetna om de hinder som kan uppstå när man inte har ett gemensamt språk för att kommunicera, medan någon som är inrikes född säkerligen oftare tar språkkunskaper, framförallt svenska, för givet. Mer om detta kom fram under djupintervjuerna som presenteras nedan.

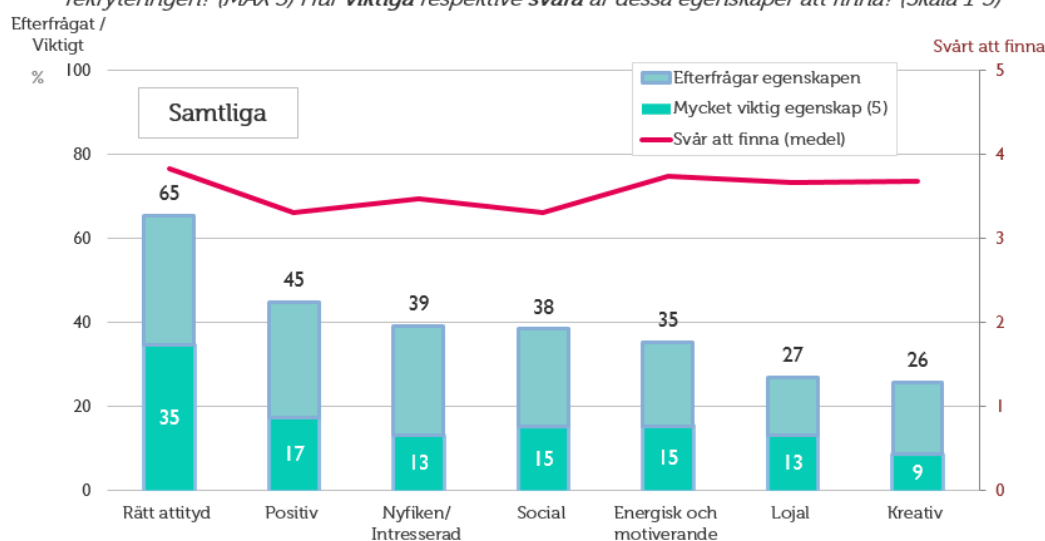
Egenskaper

För de som jobbar med företagare, eller för den delen själva är företagare, är det tydligt att inställning och egenskaper hos den arbetssökande är av största vikt för att vara aktuell för rekrytering. I mindre företag är varje enskild individ av stor betydelse för företaget. Så länge rätt inställning, vilja och egenskaper finns är förutsättningarna goda för en lyckad rekrytering även om vissa formella krav saknas.

Nedan presenteras vilka personliga och yrkesmässiga egenskaper företagen efterfrågar samt hur svåra de är att finna.

Personliga egenskaper – betydelse och svårt att finna

Vilka personliga egenskaper har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? (MAX 3) Hur viktiga respektive svåra är dessa egenskaper att finna? (Skala 1-5)



Bas: Rekryteringsbehov, 3734 intervjuer

Figur 6. Vilka personliga egenskaper har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? (MAX 3)

Gemensamt för företag i alla branscher är att *Rätt attityd* både är det som är mest efterfrågat bland personliga egenskaper och även det som är svårast att hitta. Vilka personliga egenskaper företagen efterfrågar varierar inte beroende på ortsstorlek, utan ser likadant ut över landet, vilket visar att utmaningarna inom detta område är rikstäckande.

De som lyckats tillföra rätt kompetens efterfrågar i något högre grad egenskaper som *Positiv* och *Social*, medan de som inte har lyckats oftare efterfrågar *Nyfiken/Intresserad*. Detta tyder på att dessa faktorer kan vara avgörande för om en rekrytering blir av eller ej.

Efterfrågade personliga egenskaper skiljer sig relativt lite beroende på om företagaren är man eller kvinna, utöver att kvinnor som driver företag något oftare efterfrågar egenskapen *Energisk och motiverande*. Detsamma gäller företag med stor andel kvinnliga medarbetare. Skillnaden mellan företagare som är födda i eller utanför Sverige är något större, då något fler utrikes födda efterfrågar *Energisk och motiverande* och *Lojal*, medan inrikes födda något oftare efterfrågar *Rätt attityd* och *Positiv*. *Energisk och motiverande* är också extra viktig i företag med majoriteten utrikes födda medarbetare, medan efterfrågan på *Rätt attityd* ligger 20 procent lägre än för företag med en majoritet av inrikes födda.

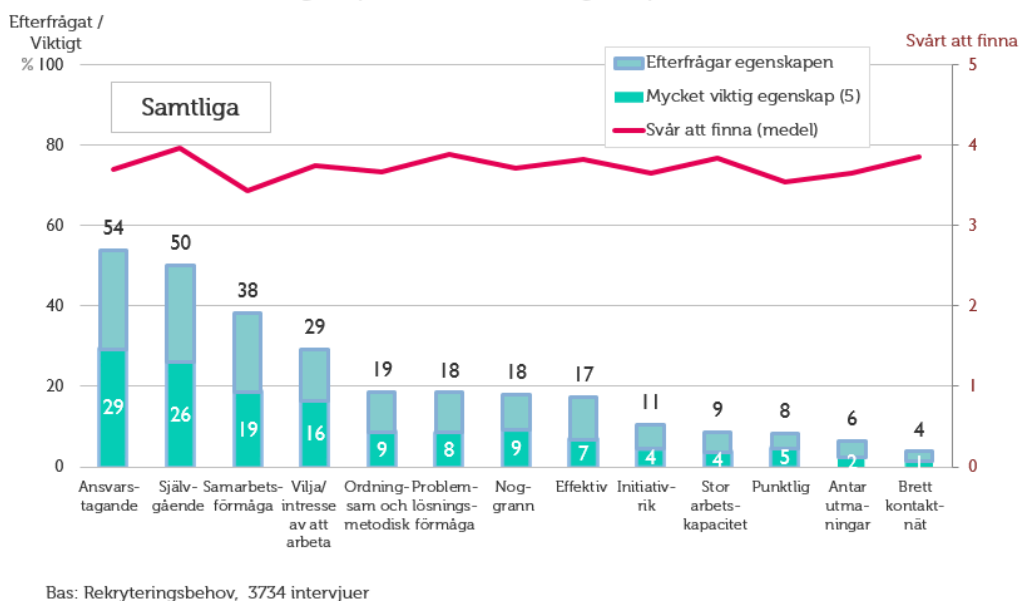
De företag som angett att attityder utgör ett mycket stort hinder för att hitta rätt kompetens har något oftare efterfrågat en person med praktisk yrkesutbildning. Detta belyser vikten av att under utbildningens gång rusta studenterna för yrkeslivet, vad som krävs och förväntas inom det yrke man utbildar sig till.

När det gäller **yrkesmässiga egenskaper** är det egenskaper så som *Ansvarstagande*, *Självgående*, *Samarbetsförmåga* och *Vilja/intresse av att arbeta* som anses vara viktigast. Detta är gemensamt för alla branscher och är

oberoende av ortsstorlek.

Yrkesmässiga egenskaper – betydelse och svårt att finna

Vilka yrkesmässiga egenskaper har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? (MAX 3) Hur viktiga respektive svåra är dessa egenskaper att finna? (Skala 1-5)



Figur 7. Vilka yrkesmässiga egenskaper har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? (MAX 3)

Kvinnor som driver företag efterfrågar i större utsträckning ansvarstagande individer och män söker oftare självgående och punktliga individer. Företag med en majoritet kvinnliga medarbetare utmärker sig i sin efterfrågan på ansvarstagande och samarbetsförmåga, jämfört med företag med lägre andel kvinnliga medarbetare. Utrikes födda företagare söker oftare samarbetsförmåga och vilja/intresse av att arbeta än inrikes födda, utöver detta är det begränsade skillnader i efterfrågan. I företag med stor andel utrikes födda (+90 procent) efterfrågas noggrannhet, effektivitet och brett kontaktnät mer än hos företag med lägre andel utrikes födda.

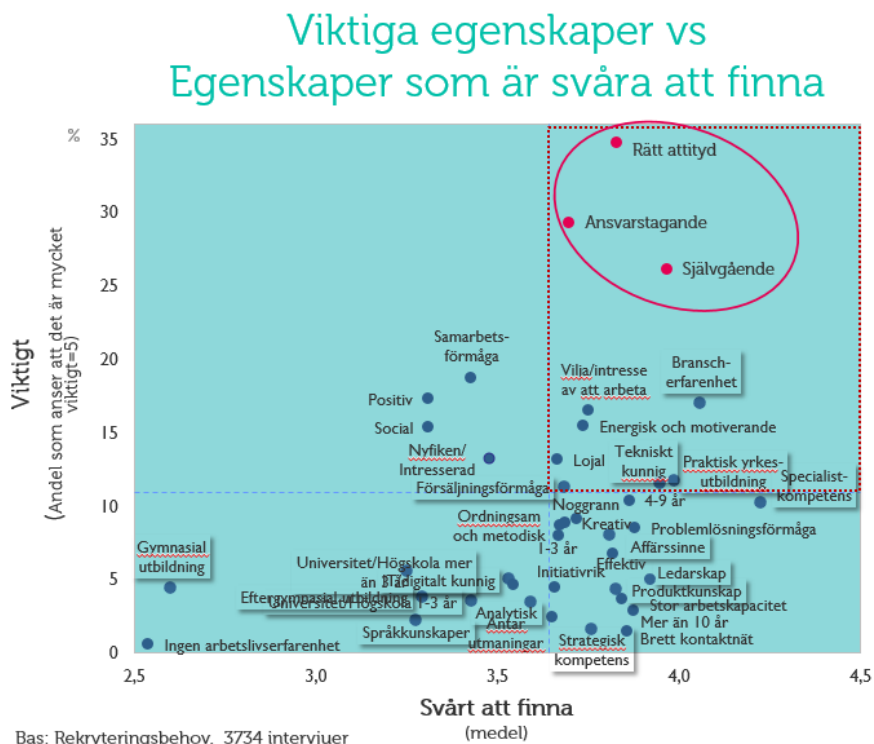
De som lyckats tillföra rätt kompetens har i högre grad efterfrågat *Samarbetsförmåga* och de som inte lyckats har efterfrågat *Självgående* och *Problemlösningsförmåga* i större utsträckning.

Enkätresultaten tyder på att det är lättare att tillföra egenskaper så som *Positiv*, *Social* och *Samarbetsförmåga* och relativt svårt att tillföra egenskaper så som *Nyfiken/intresserad*, *Självgående* och *Problemlösningsförmåga*.

Samlad bild

Vilka är då de enskilt största problemen kopplat till att hitta rätt kompetens vid rekrytering av nya medarbetare? Ovan har svaren redovisats utifrån respektive område, men hur ser det ut när alla delar vägs samman? Hur stort hinder utgör att hitta rätt utbildningsbakgrund eller erfarenhet jämfört med utmaningarna att

hitta rätt egenskaper och förmågor? I diagrammet nedan visas alla faktorer som respondenterna kunnat välja i respektive område ovan – hur efterfrågade de är och hur svåra de är att hitta.



Figur 8. Vilka egenskaper, förmågor, erfarenhet och utbildningsnivå har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? Hur viktiga är dessa för tjänsten och hur svåra var dessa att finna?

De områden som är viktigast och absolut svårast att finna visas i den röda ringen i det övre högra hörnet. Dessa tre egenskaper – *Rätt attityd*, *Ansvarstagande* och *Självgående* – utmärker sig genom att de är gemensamma för alla branscher och oberoende av geografiskt läge.

Självklart är utbildning och erfarenheter viktiga delar vid rekrytering, men denna samlade bild tydliggör att det främst är andra faktorer som avgör om en arbetssökande blir aktuell för anställning. Det handlar om att företagaren måste uppleva att kandidaten har rätt attityd och kommer att fungera bra i företaget. Vad rätt attityd är måste utgå från företagaren som anställer. Det är högst subjektivt och baseras på vad företagaren upplever är goda egenskaper. Referensramen ser olika ut för olika individer och arbetsgivare, även om flera drag är återkommande. Företagare brinner för sitt företag och verksamheten och det är viktigt att hitta medarbetare som också gör det, visar intresse, tar ansvar och är självgående.

Det är viktigt att ha i åtanke att företagen har svarat på enkäten utifrån sina referensramar, hur deras verksamheter ser ut och var ifrån de brukar rekrytera kompetens. Dessa förutsättningar varierar mellan olika företag och därmed finns en bredd i bakgrunden bakom svaren. Utmaningarna som målas upp finns över alla åldrar, branscher och geografiska områden.

Djupintervjuer

Som ett komplement till den kvantitativa undersökningen har ett antal djupintervjuer genomförts. Dessa kvalitativa intervjuer utgår från frågorna i enkäten och syftar till att ge en djupare förståelse och inblick kring enkätfrågorna. Totalt har 14 företagare eller representanter för branschförbund intervjuats, 9 män och 5 kvinnor. Två av dessa har svenska som andraspråk. Djupintervjuerna baserades på frågorna i frågebatteriet för enkäten, med skillnaden att besvarandet skedde i direkt kontakt med en person som även hade möjlighet att ställa följdfrågor som utmanade respondenten att tänka till och ibland omvärdera sitt resonemang bakom svaren.

13 av de 14 intervjuade vittnar om brist på lämplig arbetskraft. Beskrivningen av utmaningarna med att hitta rätt kompetens varierar från svårt till omöjligt. Ofta ligger utmaningen i att hitta kompetens, någon som är utbildad och har erfarenhet från branschen. Andra problem är många företagares begränsade kompetens inom rekrytering. Företagares kompetens ligger inom ramen för det område de är verksamma inom, där de är goda kravställare och har god kunskap. Dock saknar de ofta strategi för att attrahera och rekrytera rätt kompetens. Arbetskraften söks ofta i snäva kretsar och utmaningar vid rekrytering finns kopplat till att tydligt formulera de informella krav och egenskaper som krävs. Ett branschöverskridande mönster är utmaningen att hitta någon som vill arbeta, vill lära sig och som vill prestera fullt ut.

Ett företag inom handel beskriver att de har många sökande, men stor genomströmning, vilket leder till ett fortsatt stort behov av rekrytering även om det inte föreligger en faktisk brist inom det efterfrågade kompetensområdet.

Arbetsmarknaden idag skiljer sig på många sätt från förr. En skillnad som kommer fram är att tjänster ofta är mer komplexa idag. Bland annat har en ökning av självgående arbete skett. Arbetsledare leder ofta flera projekt parallellt och är därmed ofta på annan plats, vilket innebär att de anställda måste kunna ta egna beslut, tänka självständigt och lösa de utmaningar som dyker upp under arbetet självständigt. Kundkontakter, journalföring och rapportering är en del av tjänster på alla nivåer idag – flera av de intervjuade uttrycker att det därmed finns få mindre kvalificerade jobb kvar.

Många företag saknar struktur, förmåga eller intresse av, att vara en första arbetsplats och förväntar sig fullfjädrad arbetskraft från dag ett. De som dock ofta anställer oerfarna och har rutiner för detta lyckas bättre med sin kompetensförsörjning. De ser fler steg i sin verksamhet, hur de kan utforma tjänsterna för att bygga vidare på och samtidigt få verksamheten att fungera. En bransch som utmärker sig här är handel/hotell & restaurang som ofta har en högre förmåga att introducera och har inlärningsprocesser. De har även hög personalomsättning, vilket sannolikt har lett till en vana och mer strukturerade rutiner för introduktion.

Kvinnodominerade och mer heterogena branscher tycks generellt ha större HR-mognad och beredskap att arbeta med kompetensförsörjning än de homogent

manliga. Skillnaden syns i djupintervjuerna mer beroende på bransch-generalisering snarare än individnivå för kvinnor jämfört med män.

Utbildning

Under djupintervjuerna lyfts vikten av arbetslivserfarenhet, förståelse för arbetstid, lojalitet med medarbetare och produktion. Arbetsvilja, arbetsmoral, nyfikenhet och intresse av att lära är egenskaper som är avgörande för om en rekrytering blir av.

Brister i arbetsmognad och rena kunskaper efter praktisk gymnasieutbildning uttrycks av flera respondenter. Att nivån på de praktiska gymnasieprogrammen höjs, en ökad branschkunskap hos lärarna samt en ökad samverkan skolanäringsliv är några av de saker som efterfrågas av företagen.

En tendens som kan urskiljas är att nöjdheten med elever från kortare eftergymnasiala program, YH och vuxenutbildningar är avsevärt mycket högre än de praktiska gymnasieprogrammen. Möjligen för att studenterna gjort ett mer aktivt val, är mogna att ta yrkeslivet på allvar och har något mer erfarenhet och insikt i vad yrkesliv kräver i form av uthållighet och tempo.

Flera lyfter tankar på om allt krut verkligen ska läggas på gymnasieungdomarnas val eller om det är en ökad rörlighet högre upp i åldrarna som skulle lösa knuten. Om de som kommit in och fått de första årens erfarenhet av arbete generellt satsas på till bristyrkena lämnar de lediga platser efter sig på mindre kvalificerade jobb där nya ungdomar kan tillsättas. Det kan skapa cirkulation på arbetsmarknaden där de som kommit in och fått den första arbetslivserfarenheten kan gå vidare till mer avancerade tjänster och därmed lämna plats för de utan arbetslivserfarenhet.

Kritik uttrycks kring hur antalet utbildningsplatser bestäms, hur kraven för att komma in på utbildningen ser ut och vad som anses vara en bra nivå för att klara själva utbildningen. Dessa processer behöver i större utsträckning genomföras i en dialog med branscherna för att deras behov och vad som krävs för att kunna arbeta inom yrket efter avslutad utbildning ska vara tydligt. Många är inte anställningsbara efter avslutad utbildning på grund av egen omognad och/eller för låg nivå på utbildningen.

Kritik lyfts också kring kopplingen mellan nationens behov och kommunernas val av utbildningar att erbjuda. Skolan upplevs vara styrd av skolbudgeten i respektive kommun, snarare än vad som behövs ur ett samhällsekonomiskt perspektiv samt att ungdomars efterfrågan styr mer än arbetslivets behov. Yrkesinriktade utbildningar är ofta mer kostsamma per elev och därmed har kommuner en tendens att satsa mer på mindre kostnadskrävande teoretiska utbildningar. Ur ett nationalekonomiskt perspektiv är det dock gynnsamt med yrkesinriktade utbildningar då de nyexaminerade snabbt kommer ut i yrkeslivet och snabbt blir självförsörjande skattebetalare.

Ett ökat utvecklingsperspektiv under hela yrkeslivet kan ge öppningar till de mindre kvalificerade jobben. Ett återkommande mönster är förslag och lösningar som bygger på olika former av karriärstegar. Genom att dela upp uppgifter i mindre kvalificerade uppgifter med lägre krav på teknisk kompetens eller rutin,

och de som kräver mer av utföraren, kan mindre kvalificerade tjänster skapas. Intervjuade företag inom handeln arbetar exempelvis med att den nyanställde får börja med enklare uppgifter längst bort från kunden medan de lär sig grunderna. Kundnärvaro och kassa-arbete ökar sedan efterhand och då man är fullt verksam i hela butiken satsas eventuellt extra på de som visar intresse för yrket och produkterna, antingen i form av de första stegen i en butikschefsutbildning eller genom nischade produktutbildningar för fördjupad kompetens. De intervjuade företagen är här små och stegen i en karriärstege måste tas relativt snabbt. De har inte utrymme för långa processer men ser ändå vikten av att under några veckor/månader gradvis öka innehåll i tjänsten tills alla har en gemensam grundnivå.

De branscher som visar på ett väl utvecklat tänk kring olika steg är främst de som har svåra problem med rekryteringsunderlag och därmed måste ta in personer med lägre kompetens och lära upp dem själva. Det används som ett sätt att lösa arbetskraftsförsörjningen och visar att en strategi för internkarriär och intern utveckling kan vara en framgångsfaktor. I de fall företagen saknar strategi för att lära upp nya finns dock en risk att kompetensen i företaget på sikt blir försämrad, då nya medarbetare inte har fått lära sig grunderna systematiskt.

Det har skett en glidning i uppfattningen om gymnasiets betydelse, både hos studenter och hos arbetsgivare. Förr var gymnasiet det sista och ett frivilligt steg för att bättra på sina chanser att få jobb, idag är det snarare en förlängning av grundskolan. Flera av de intervjuade beskriver att mognaden för entré på arbetsmarknaden hos unga upplevs komma senare idag än förr, att studenter vill resa eller studera vidare efter gymnasiet. De intervjuade företagarna och branschföreträdarna skiljer mellan olika ungdomar och definierar dem som ”de som verkligen vill jobba” och de andra. Det kan handla om skillnaden mellan de ungdomar som tidigt identifierar sig som självförsörjande och på väg in i yrkesliv direkt eller via vidare studier eller de som ser åren efter gymnasiet som några lugna år innan vuxenlivet tar vid på allvar. Det är dock viktigt att komma ihåg att den här typen av generaliseringar givetvis inte omfattar alla, utan snarare en tendens som identifierats för hela gruppen unga.

Flera branscher lyfter att det utbildas för få i deras bransch och de undrar om deras behov alls syns i det underlag som ligger till grund för de satsningar som görs på eftergymnasiala utbildningar och omskolningsinsatser. Tidigare undersökningar som bl.a. Företagarna genomfört visar att Arbetsförmedlingen används i mycket låg utsträckning av små företag. Därmed blir Arbetsförmedlingens statistik missvisande gällande vilket behov som finns inom stora delar av näringslivet. Företag och drivna arbetssökande använder andra vägar än Arbetsförmedlingen, de hittar varandra via andra arenor så som bemanningsföretag, egna nätverk, sociala nätverk m.m. För de som testat att gå via Arbetsförmedlingen är erfarenheten att de inte matchas med relevanta arbetssökande utan enbart blir en del av den jobbsökandes statistik, att jobbet söks enbart för att arbetslöshetsersättningen baseras på att ett visst antal jobb söks per månad.

Även i de fall där näringslivets behov är tydligt finns en inbyggd utmaning mellan näringslivets korta tidshorisonter och att det tar tid att utforma utbildningar samt att genomgå en efterfrågad utbildning.

Att erbjuda lärlings- eller praktikplatser är krävande för mindre företag. Handledare, kostnader för spill, långsammare tillverkning är exempel på sådant som lyfts fram. Inom många branscher tycks det enbart ses som kostnad. Dock utmärker sig företag i kvinnodominerade branscher genom att de i större utsträckning ser praktik som investering i framtida arbetskraft.

Kompetensutveckling

Utbildning används av branscher med hög genomströmning som väg att attrahera och behålla arbetskraft. Flera vittnar om tydliga samband mellan framgångsrika företag i branschen och egen drivkraft att utbilda sig som företagsledare och sin personal.

Det finns olika syn på möjligheter och utmaningar med kompetensutveckling av personal för små jämfört med stora företag. En del menar att de små företagen bär en stor belastning då de lär upp sin personal från grunden, vidareutbildar och ser till att den kan utföra jobbet fullt ut. Och att storföretag sedan går in och rekryterar över den kompetenta personalen då de har möjlighet att erbjuda en högre lön. Därmed får det lilla företaget börja om med att kompetensutveckla en ny person, vilket i längden blir mycket kostsamt. I kontrast till detta lyfts en annan syn, att det egentligen bara är de stora företagen som faktiskt har möjlighet att kompetensutveckla och vidareutbilda sin personal överhuvudtaget, då det anses vara för kostsamt och att man saknar rutiner/strategier för detta i mindre företag. Båda synsätten förekommer, även inom en och samma bransch, vilket ytterligare tydliggör att uppfattningarna ser olika ut även för företag som är mer lika varandra.

Främsta källorna till vidareutbildning tycks vara leverantörer och branschförbund, men då ska man ha i åtanke att de flesta respondenterna representerar just branschförbund och jobbar med de här frågorna själva. Intervjuade företagare nämner även ALMI, universitet och fristående utbildare.

Företagen som intervjuats har starkt fokus på de närmaste affärerna och den konkreta leveransen, vilket innebär en förhållandevis kort tidshorisont i planering i verksamheten kopplat till kompetensbehovet.

Vad efterfrågas hos dem man anställer?

Det är tydligt under djupintervjuerna att personliga egenskaper och förmågor är viktigt och avgör om en arbetssökande får en tjänst och lyckas behålla den. Det som sticker ut är personens intresse för arbetet, att den är villig att lära sig nytt och utstrålar att den vill jobba. Basfaktorer som att man kommer i tid, kommer varje dag, kan hålla tempo och fulla dagar lyfts som de områden där det brister. Och då handlar det om ”vanliga” ungdomar som är på väg in i arbetslivet med ordinarie lönesättning, inte personer med nedsatt arbetsförmåga och tillhörande lönebidrag. Förmåga att ta eget ansvar, eller kanske bristen på det, ses i på vilket sätt unga söker en tjänst och t.ex. sjukanmäler sig, om den gör det själv eller låter en förälder göra detta.

En spaning kopplat till detta är den kulturkrock som uppstår för unga mellan skola och arbetsliv. Tonen bland många unga inom ramen för skolan är

likgiltighet. Det anses inte vara coolt att vara engagerad och visa stort intresse i ett ämne, vilket innebär att många håller en jämn och nedtonad inställning till det mesta. När de unga då ska träda in i arbetslivet – där de förutsätts vara engagerade, visa en vilja att lära och ta initiativ – uppstår en kulturkrock. Här finns sannolikt en del av det som företagare upplever som brist på rätt attityd.

Det finns formella meriter och tydliga tekniska krav varierande mellan branscher, men ett återkommande mönster är att ju svårare att rekrytera ju mer villig, alternativt tvingad, är man att tumma på de kraven och kompensera för det internt. De informella kraven på förmågor och egenskaper anpassade till branschen väger genomgående tyngre, förutom de fall då rena lagkrav tvingar att utbildning måste finnas på plats.

”Formella meriter kan i bästa fall avgöra om du får chansen att få jobbet – om du blir kvar avgörs av andra saker. Alltför ofta vet vi redan från början att de formella meriterna kan vi inte fylla fullt ut utan vi får börja kompromissa.”

Att inkludera nyanlända

Inställningen till att rekrytera nyanlända är kluven – det ses som både en möjlighet och som något avlägset. Det främsta skälet till att det upplevs vara avlägset är språkkunskaperna, där man ser att det är svårt att kommunicera både på arbetsplatsen och gentemot kund utan tillräckliga kunskaper i svenska. Synen på hur viktigt goda språkkunskaper är var något som skiljde sig mellan enkätresultaten och resultaten från djupintervjuerna. I enkäten anger relativt få att språk är viktigt, men djupintervjuerna visar att det vid närmare eftertanke är av större vikt. Sannolikt tas det för givet i stor utsträckning att språkkunskaperna är goda. När man söker ny personal gör man det utefter en outtalad ram och svarar på enkäten spontant utifrån denna föreställda bild. Djupintervjuerna har gett möjlighet att ifrågasätta denna bild och få företagaren att tänka efter, vilket lyfter fler nyanser i förhållande till språk och nyanlända.

De som själva är flerspråkiga, har utländsk bakgrund eller har arbetsledare som är flerspråkiga har en lägre tröskel gentemot att anställa nyanlända med begränsade svenskkunskaper, så länge de utbildas i språket parallellt med arbetet. De ser större möjligheter att skapa en organisation som är öppen för att lära upp på plats, där man får ta större ansvar och växa in i den kompletta rollen i takt med att språkkunskaperna utvecklas. Nyanställda får börja med enklare delar av arbetet, utan kundkontakt, alternativt gå sida vid sida med någon som kan språket och utvecklas från det.

Det är dock inte enbart företagarens egen bakgrund som är avgörande för om nyanlända ses som potentiell arbetskraft. Snarare avgör hur uttalade strategier och modeller för inslussning av ny personal man har. Arbetsledare med invandrarbakgrund uppges däremot göra stor skillnad – de kan leda svensksvaga

team, överbrygga interkulturella skillnader och kommunicera med både företaget och kunden.

Det kan hos många anas en underliggande ovana vid att arbeta i flerspråkiga miljöer och en rädsla för missförstånd med sämre kvalitet i leveransen som följd. Flera är öppna för snabbspår av olika slag, dock är det viktigt att de kombineras med språkträning och försäkran om faktisk formell kunskap. Validering är essentiell liksom att den nyanlända själv tar initiativ och visar hur den kunskap och kompetens är applicerbar i ett företags verksamhet.

Ett orosmoln är de kulturella, standards- och erfarenhetsmässiga skillnaderna så som byggtekniker, receptkulturer och ovana vid svensk tradition och regelverk. Dock framkommer det att en vuxen och händig person, med viss yrkeserfarenhet och gott språk, ofta kan klara sig med en kortare omskolningsutbildning för att komma längre in i ett nytt hantverk.

Vuxna nyanlända med arbetserfarenhet som knäcker språkkoden blir snabbt attraktiva – kortare vuxenutbildning ger i många fall grundläggande branschkunskap och fungerar bra om den utformats i nära samverkan med näringslivet.

Slutsatser

Resultaten av *Kompetensbarometern* bekräftar att det finns stora utmaningar för små företag att hitta rätt kompetens och ger en djupare inblick i var utmaningarna finns. Resultaten fångar behovet hos de företag som har ett aktuellt rekryteringsbehov. Endast hälften av de företag som har varit i behov av att utöka företagets kompetens har lyckats göra det.

Att rekryteringsbehovet är stort och att det råder brist inom alla områden förutom gymnasiekompetens och de som saknar erfarenhet, visar på den omställning som sker i vår ekonomi. Det är ett symptom på industrisamhällets nedåtgång och tjänste- och relationsekonominns uppgång, där rätt attityd, utbildning och försäljningsförmåga värderas allt högre.

Egenskapernas vikt

När kompetensförsörjning diskuteras ligger fokus allt som oftast på utbildning. Självklart är utbildning en viktig del i Sveriges och företagets kompetensförsörjning och avgörande för att bygga och bibehålla konkurrenskraft. Dock visar *Kompetensbarometern* att det finns andra faktorer som utgör betydligt större hinder. När företagen får rangordna de upplevda hindren för rekrytering kommer utbildning först på femte plats.

Det är de informella kompetenserna, snarare än de formella, som är av störst vikt vid rekrytering och ofta det som avgör om en rekrytering blir av eller ej. Företagare brinner för sina företag och verksamheter och söker medarbetare som också är engagerade, har rätt attityd, tar ansvar och är självgående. Här finns delar av förklaringen till vad företagen menar med begreppet lämplig arbetskraft. När efterfrågan på kompetenser, utbildningsnivåer, egenskaper, erfarenheter vägs samman blir det tydligt att det är informella egenskaper som är absolut viktigast vid en rekrytering, men även svårast att hitta.

Det är allvarligt att resultaten visar på att även de som vill rekrytera någon med högre utbildning har svårt att hitta sökande med rätt egenskaper och attityd. Att de som har gått minst 15 år i skolan inte har rätt attityd eller vet vad som förväntas av dem, tyder på en brist på koppling till arbetslivet genom hela utbildningen.

Ledarskap som nyckel

Svårigheten att hitta arbetssökande med rätt attityd, som är ansvarstagande och har förmåga att vara självgående ställer krav på ledarskap hos företagaren. Utmaningarna betonar vikten av tydlighet kring förväntningar, tjänstens innehåll, ramar och arbetssätt. Detta för att de anställda ska ha rätt förutsättningar för att ta eget ansvar och vara självgående.

För att ett företag ska lyckas med sin kompetensförsörjning och rekrytera rätt kompetens behöver ledningen vara villig att prioritera dessa frågor. Insikt om företagets faktiska behov är avgörande för möjligheten att hitta rätt. Ofta kopplas en tjänst ihop med en viss person, framförallt vid rekrytering för att ersätta en anställd som lämnar företaget, men det är viktigt att istället se till den önskade

funktionen inom företaget och vilka kompetenser som behövs för att utföra denna på ett bra sätt. Det handlar om att utifrån företagets lång- och kortsiktiga mål säkerställa rätt kompetens, både för att öka möjligheterna att lyckas nå målen och för att bygga hållbar konkurrenskraft.

Det finns stora utmaningar med att skapa långsiktighet i kompetensförsörjningen för små företag då fokus ofta ligger i den operativa verksamheten. Bristen på strategi är inget företagen upplever som ett större problem generellt. Dock riskerar det i längden att försämra företagets förmåga att skapa värde för sina kunder. Det är ofta sent att börja leta eller ta fram en plan först när behovet har uppstått. Problemen med att hitta rätt kompetens förstärks sannolikt av bristfällig framförhållning och skulle minska om företagen blir bättre på att ha strategi, överblick och planering kring kompetensfrågor.

Inre och yttre förutsättningar

Resultaten visar att det är viktigt att jobba med ingångarna i arbetslivet. Dels att de som kommer ut i arbetslivet är rustade för det, och dels att rätt yttre förutsättningar finns på plats för att skapa incitament och möjliggöra för företagen att ta sig an oerfarna. Även de inre förutsättningarna kan förbättras genom bättre processer för introduktion av nya. Ett exempel på där de inre och yttre förutsättningarna är bra är företag i Tyskland. De har ett väl utbyggt lärlingssystem och det är en självklarhet att man som företag tar ett ansvar för att lära upp de nya på arbetsmarknaden. Sverige hade tidigare ett likartat system fram till den stora skolreformen på 90-talet, då det offentliga helt skulle ta ansvar för utbildningen.

Resultaten visar att företagen i stor utsträckning vill anställa flygfärdig personal, som redan från början har rätt kompetenser och bakgrund. Eftersom detta försvårar rekryteringsprocessen skulle många företags kompetensförsörjning gynnas av att ha en bättre process för att ta in och lära upp nya medarbetare. Utvecklingen av processer för dels introduktion av nya, men även kompetensutveckling av befintlig personal, kan på olika sätt bidra till att öppna upp för nya. En etablerad process för introduktion gör att denna sker smidigare och belastar företagets verksamhet i lägre utsträckning. En intern process för kompetensutveckling och karriärstege inom något större företag möjliggör även det för att mer okvalificerade arbetstillfällen öppnas upp i takt med att de som kommit in, byggt erfarenhet och kompetens får en mer kvalificerad roll inom företaget.

Synen på utbildning

Det har skett en förflyttning hos företagen kring vilken utbildningsnivå de söker vid rekrytering och kraven på utbildning ökar successivt. Tidigare ansågs jobsökande vara anställningsbara efter genomgången grundutbildning, idag är ofta gymnasieutbildning en hygienfaktor.

Det finns även tecken på en förflyttning kring hur valet av utbildning och yrken görs idag. Att valen baseras på hur man på bästa sätt förverkligar sig själv, snarare än potentialen att försörja sig själv. Målet får antas vara en kombination

av förverkligande och försörjning, men förverkligandet verkar styra den studerande eller arbetssökande mer.

Incitament och möjlighet att ta emot oerfarna

När de formella kunskaperna som företagen efterfrågar saknas tvingas många företag anställa underkvalificerad personal och lära upp dem på plats. Att anställa någon utan rätt formell kompetens kan vara riskabelt och är kostsamt, bland annat på grund av minskad produktivitet. Samtidigt har det potential att vara en god investering för framtiden. En förutsättning för att företagare ska våga satsa är att de informella egenskaperna är rätt. Det finns anledning att se över hur incitamenten och möjligheterna, både interna och externa, för företag att anställa oerfarna och ta emot praktikanter kan ökas.

Möjligheten att ta in nya utan erfarenhet eller rätt kompetens beror på hur företagets organisation ser ut, vilken vana som finns inom företaget att ta in och lära upp på plats. En del branscher, framförallt praktiska yrken, har ofta lärlingar som en bas för rekrytering och är därmed ofta bättre rustade i de fall de byggt upp en metodik för handledning och introduktion.

Etablering av nyanlända

Det finns en potential i de nyanlända som kommer till Sverige. Snabb språkinläring och en ökad beredskap för flerspråkiga arbetsplatser tycks vara nyckeln. Djupintervjuerna visar att det finns en vilja och ett intresse bland många företag att erbjuda praktik. Det är i många fall viktigt att personen har någon förkunskap, men inte alltid. Att språkträning sker parallellt, hos annan aktör, ses av många som en förutsättning. Ytterligare en utmaning är arbetsmiljö och de säkerhetsföreskrifter som gäller i framförallt praktiska branscher. Säkerheten är arbetsgivarens ansvar och det är därmed riskfyllt att anställa någon som riskerar att blir skadad på grund av bristande kunskap om arbetsmiljön utifrån säkerhetsaspekter. Detta i kombination med kommunikationssvårigheter kan innebära en stor utmaning. Här kan Arbetsförmedlingen och kommuner göra en insats för att underlätta etableringen på arbetsmarknaden för nyanlända, genom att erbjuda en utbildning som fokuserar på att överbrygga detta. Utbildningen bör riktas främst till de som besitter en bristkompetens.

Matchningsproblem och kompetensbrist

2 av 3 företag med 1-49 anställda har ett aktuellt behov eller har haft ett behov av att rekrytera de senaste två åren, samtidigt har endast hälften av dessa lyckats tillföra den kompetens de efterfrågar. Detta tyder på en mycket stor diskrepans mellan vilken kompetens, egenskaper och bakgrund som efterfrågas på arbetsmarknaden och vad som erbjuds i form av arbetskraft med specifika kunskaper. Att så många mindre företag aktivt söker nya medarbetare är en styrka och borde vara mycket bra för svensk ekonomi och utvecklingen på arbetsmarknaden. Dock visar den stora andel som inte lyckas rekrytera de kompetenser de behöver på ett stort problem. Tillgänglig arbetskraft anses inte vara lämplig idag i tillräckligt stor utsträckning, det råder kompetensbrist.

Samtidigt är matchningen ett problem, det måste bli lättare för arbetsgivare och tillgänglig arbetskraft att etablera kontakt. Små företag använder oftast sina personliga och professionella nätverk när de vill rekrytera. En effekt av detta blir dels att urvalet blir begränsat, men även att Arbetsförmedlingens underlag över vilka yrken som efterfrågas blir missvisande då kompetensbehovet hos en stor del av näringslivet inte finns med.

Utbilda efter näringslivets behov

Branscherna lyfter vikten av att utbilda efter näringslivets behov och efterfrågar högre branschkunskap hos de som undervisar samt mer praktik under utbildningen. Detta för att de nyexaminerade studenterna ska vara redo, veta vad som krävs och förväntas av dem på en arbetsplats. Under djupintervjuerna är just yrkesprofessionella lärare och praktik nyckeln när företagen lyfter lyckade exempel.

Att utbilda efter näringslivets behov borde vara en självklarhet, men det finns flera utmaningar. För att rätt satsningar ska kunna göras måste marknadens kompetensbehov vara tydligt och tillgängligt för analys. Det finns även en stor utmaning kring vissa yrkens attraktivitet och status för de som ska välja utbildning. Om ingen vill gå en viss utbildning spelar det i slutändan ingen roll om den erbjuds.

Nya former för informationsutbyte och samverkan mellan Arbetsförmedlingen och näringslivet behöver utvecklas. Inom några branschförbund arbetas det med att leverera statistisk och underlag till Arbetsförmedlingen för ökad medvetenhet om branschens behov. På branschförbunds nivå finns goda kunskaper om behoven och exempel på vad som fungerar och inte. En ökad dialog mellan branscherna, Arbetsförmedlingen och olika utbildningsanordnare för eftergymnasiala och arbetsmarknadsutbildningar kan höja effektiviteten och pricksäkerheten. Även Tillväxtverkets regionala kompetensplattformar kan vara ett komplement till att få ett bra underlag för analys av kompetensbehovet regionalt.

En företagavänlig Arbetsförmedling

Det behövs ett gemensamt språk kring kompetens. Ett gemensamt språk är en förutsättning för att få bukt med problemen och skulle möjliggöra en bättre matchning, samordning och användning av t.ex. Arbetsförmedlingen. Kompetens hos en arbetssökande beskrivs ofta av Arbetsförmedlingen i traditionella yrkestermer. För att bättre möta företagen behöver ett mer mångfacetterat sätt att beskriva kompetens utformas. Det är positivt att Arbetsförmedlingen har tillsatt en utredning kring möjligheterna att implementera en mer mångfacetterad databas. Ett system som är mer anpassat för småföretag skulle möjliggöra bättre matchning samt ge underlag för analys och därmed bättre riktade satsningar.

Även arbetet med hur matchning mellan arbetsgivare och arbetssökande sker behöver ses över, med fördel med det framgångsrika projektet *Jobsökarna* som förebild. Företagarna deltar just nu i en översyn av Arbetsförmedlingens uppdrag och hur arbetet bättre kan anpassas utefter företagens villkor och förutsättningar.

Mindre kvalificerade jobb

Drygt 1 av 10 företagare söker eller har sökt personal för enklare arbetsuppgifter som varken kräver eftergymnasial utbildning eller längre arbetslivserfarenhet. Även om djupintervjuerna visar på att många tjänster blir mer och mer komplexa finns det fortsatt behov av personal till mindre kvalificerade tjänster också.

Att anställa innebär en risk för företaget. Kostnaden för att anställa idag är stor och utgör ett hinder för att anställa, kanske främst för de mindre kvalificerade jobben. Här måste förutsättningarna förändras, det måste finnas en lönebild som matchar, för att möjliggöra för företagen att erbjuda dessa mindre kvalificerade jobb på marknaden.

Stöd vid rekrytering av funktionsnedsatta

När företagare vill rekrytera söker de en rad kompetenser, det spelar mindre roll om personen som besitter denna kompetens har en funktionsnedsättning. Dock kan osäkerhet kring vad ett funktionshinder kommer att innebära för företaget och företagaren som arbetsgivare vara ett hinder. Det finns skäl att se över hur t.ex. Arbetsförmedlingen kan stötta företag inom detta. Det finns idag åtgärder som innebär en lägre lönekostnad för arbetsgivare som anställer någon med funktionshinder, men utmaningarna är sannolikt vidare än enbart ekonomiska. Funktioner som agerar stöd åt arbetsgivare, oavsett om de är privata eller offentliga, kan vara en väg framåt.

Förslag

Resultaten från förstudien beskriver en rad utmaningar som utgör hinder för företag att hitta rätt kompetens. Bland annat möts inte utbildningsväsendet och näringslivet i tillräcklig utsträckning. Bristen på de efterfrågade egenskaperna och attityderna utgör ett stort hinder för rekrytering. Majoriteten av företagen saknar strategier för kompetensförsörjning, rutiner och processer för rekrytering och introduktion av nya. Det är svårt att få tag på erfaren arbetskraft och den som är oerfaren är för dyr. Företagare och arbetssökande når inte varandra i tillräcklig utsträckning och det förefaller bero på en faktisk brist på kompetens, snarare än matchningsproblematiken. Dessa faktorer bidrar på olika sätt att skapa de utmaningar som beskrivs i rapporten.

För att kompetensförsörjning ska prioriteras och integreras i verksamheten måste ledningen i företagen arbeta målmedvetet med dessa frågor. Till det hör inventering av kompetenser, plan för kompetensförsörjning i takt med företagets utveckling samt en strategi och plan för detta.

För att underlätta och förbättra små och medelstora företags kompetensförsörjning genom rekrytering har Företagarna identifierat en rad förslag. Flera aktörer spelar en viktig roll i arbetet med att skapa bättre förutsättningar för Sveriges främsta jobbskapare – små och medelstora företag. Det gäller Politikerna, Skolan, Företagen och Företagarna som på olika sätt kan verka för att förbättra och säkra företagets tillgång på lämplig arbetskraft.

Politikerna Regeringens kompetensutvecklingsgrupp Avskrivningsvillkor för kompetensutveckling Rekryteringsavdrag Lärlingsmodell Akademisk praktiktermin	Skolan Obligatorisk prao Praktik för lärare Handlingsplan för entreprenörskap Uppföljning/forskning av skolans uppdrag med fokus på icke-kognitiva kunskaper.
Företagen Strategi – koppla samman mål, kompetensbehov och konkurrenskraft. Ledarskap i småföretag	Företagarna Driva projekt och opinion för att förbättra tillgången på kompetens i små och medelstora företag. Utbildningsplattform

Politikerna

Praktik på akademiska utbildningar. Kompetensbarometern visar att det är svårt att hitta personer med rätt attityd som är ansvarstagande och självgående, oavsett utbildningsnivå. Det tydliggör att problematiken är bred och sträcker sig utanför gruppen ungdomar. Även högutbildade, med minst 16 år i skolans värld, kommer ut på arbetsmarknaden utan att veta vad som ställs krav på i arbetslivet eller givits möjlighet att utveckla dess egenskaper och förmågor. Därför anser Företagarna att det behövs praktiska moment med koppling till samhälle och arbetsliv i all akademisk utbildning.

Utbildningsanställning/yrkesintroduktion. Företagarna arbetar med att ta fram ett förslag om utbildningsanställning. Det är en kombination av utbildning och anställningsform, vilket innebär en studier som sker i kommunal regi i samarbete med Arbetsförmedlingen och att arbetet sker ute i näringslivet. Det teoretiska utbildningsansvaret är skilt från det praktiska. Ersättningen till studenten fördelas mellan aktörerna och hur stor andel som läggs på studier respektive arbete.

Rekryteringsavdrag. Det måste bli lättare att hitta rätt kompetens. Småföretagen använder Arbetsförmedlingen i mycket låg utsträckning då myndighetens metoder upplevs vara odynamiska och dåligt anpassade utifrån mindre företags verksamhet, men framförallt då de personer som rekommenderas av myndigheten har fel egenskaper och inte vill arbeta. Företagarna anser att regeringen bör erbjuda rekryteringsavdrag alternativt rekryteringscheckar för att underlätta för företagen att hitta rätt kompetens genom kanaler som är bättre anpassade för små företag.

Skolan

Obligatorisk PRAO. Skolan behöver återinföra PRAO som obligatorisk i grund- och gymnasieskolan. Här behöver modeller utvecklas så att de fungerar för både skola, arbetsmarknad och elever. Ansvaret för en fungerande PRAO ska ytterst ligga på kommunen och skolans huvudmän inte de enskilda skolorna och lärarna.

Praktik för lärare. Lärare behöver regelbundet vara ute på arbetsplatser utanför skolan för att bättre förstå de krav och förväntningar som ställs samt vilka kompetenser som eleverna förväntas ha i en föränderlig arbetsmarknad och samhälle. Det handlar inte om den pedagogiska kapaciteten utan om ett förhållningssätt som kan utveckla lärarrollen och undervisningen i rätt riktning mot samhällets och arbetsmarknadens förväntningar och krav.

Handlingsplan för entreprenörskap. På samma sätt som skolor upprättar handlingsplaner mot mobbing bör handlingsplaner för arbetet med entreprenörskap upprättas, eftersom det är en central del i skolans värdegrund.

Uppföljning av läroplanen. Läroplanen behöver följas upp bättre i de delar som behandlar förmågor och egenskaper.

Ökat fokus på icke-kognitiva kunskaper. Skolverket har konstaterat (2013) att forskning och kunskap kring hur skolan ska bidra till att forma icke-kognitiva kunskaper är bristfällig. Arbetsmarknaden förefaller ha en stor efterfrågan av icke-kognitiva kunskaper och det är just dessa som är svårast att finna vid rekrytering. Därför behövs det en ökad uppföljning och forskning kring hur skolan klarar denna uppgift.

Ökad dialog med näringslivet. Skolan och näringslivet bär ett delat ansvar att förbättra dialogen sinsemellan.

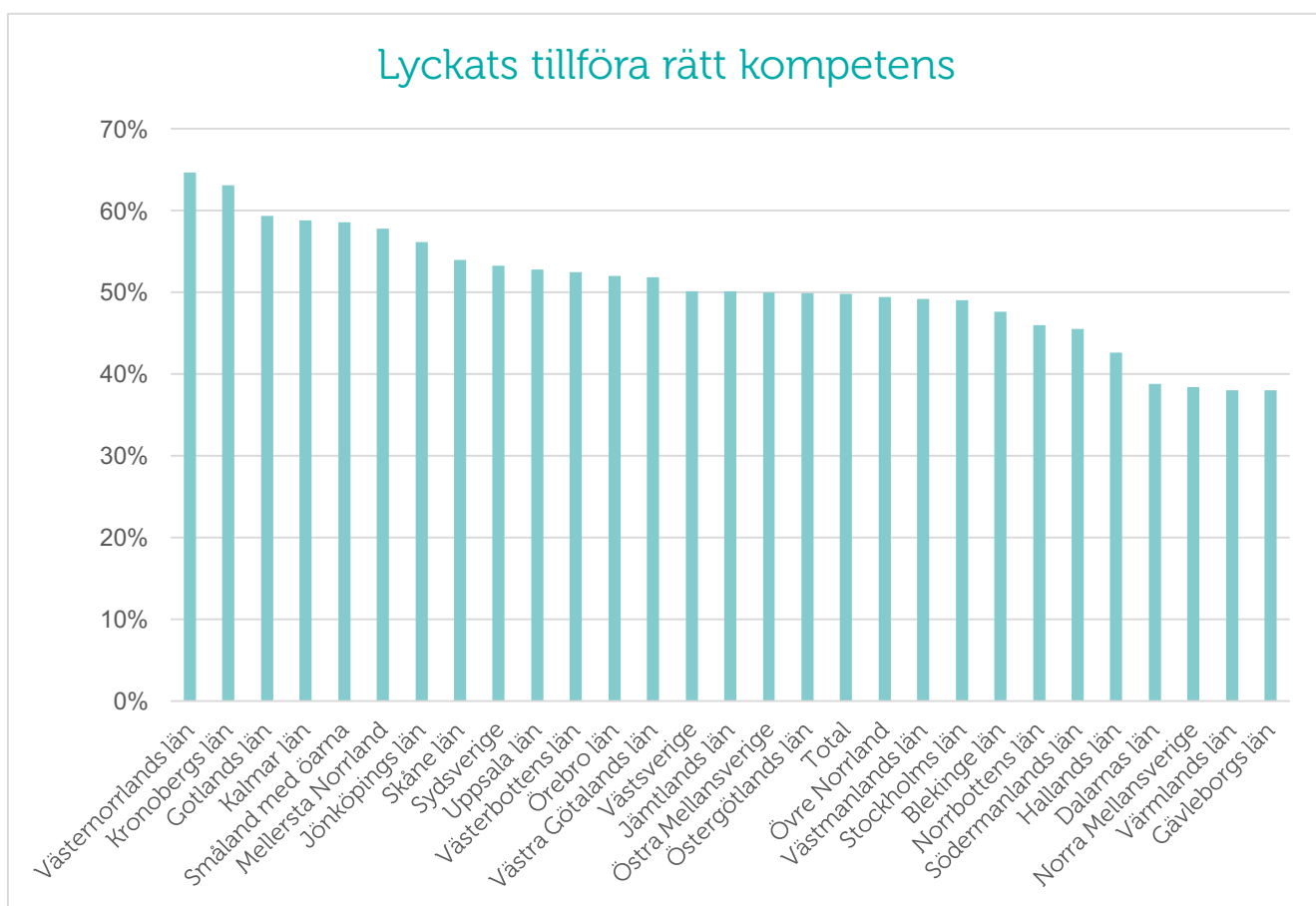
Företagen

Kompetensstrategi. Kompetensfrågan behöver lyftas högre upp på företagens agenda – framförallt genom att tydliggöra kopplingen mellan behovet av ny kompetens med konkurrenskraft och verksamhetens övergripande mål. Utmaningarna att hitta rätt kompetens ställer krav på framförhållning för företagen, ett tydligt ledarskap med avseende på förväntningar och krav vid rekrytering, medvetenhet kring företagets kompetensbehov samt strategi och rutiner. Dessa är några av nycklarna för att företagen ska lyckas bättre med kompetensförsörjningen.

Läns- och regionsresultat

Utmaningarna kring kompetensförsörjning finns över hela landet, precis som behovet av att rekrytera. Tyngdpunkten i rapporten har hittills legat på små och medelstora företag i Sverige som helhet och även om behoven och utmaningarna är rikstäckande finns det variationer mellan olika län.

Utav de företag som behövt rekrytera de senaste 24 månaderna har i snitt 50 procent lyckats tillföra den kompetens de sökt. De län där företagen lyckats bäst är Västernorrlands och Kronobergs län där 63-65 procent har hittat rätt kompetens. I andra änden av skalan finns Gävleborgs, Värmlands, Dalarnas län och Norra Mellansverige. Där finner knappt 40 procent av företagen den kompetens de sökt.

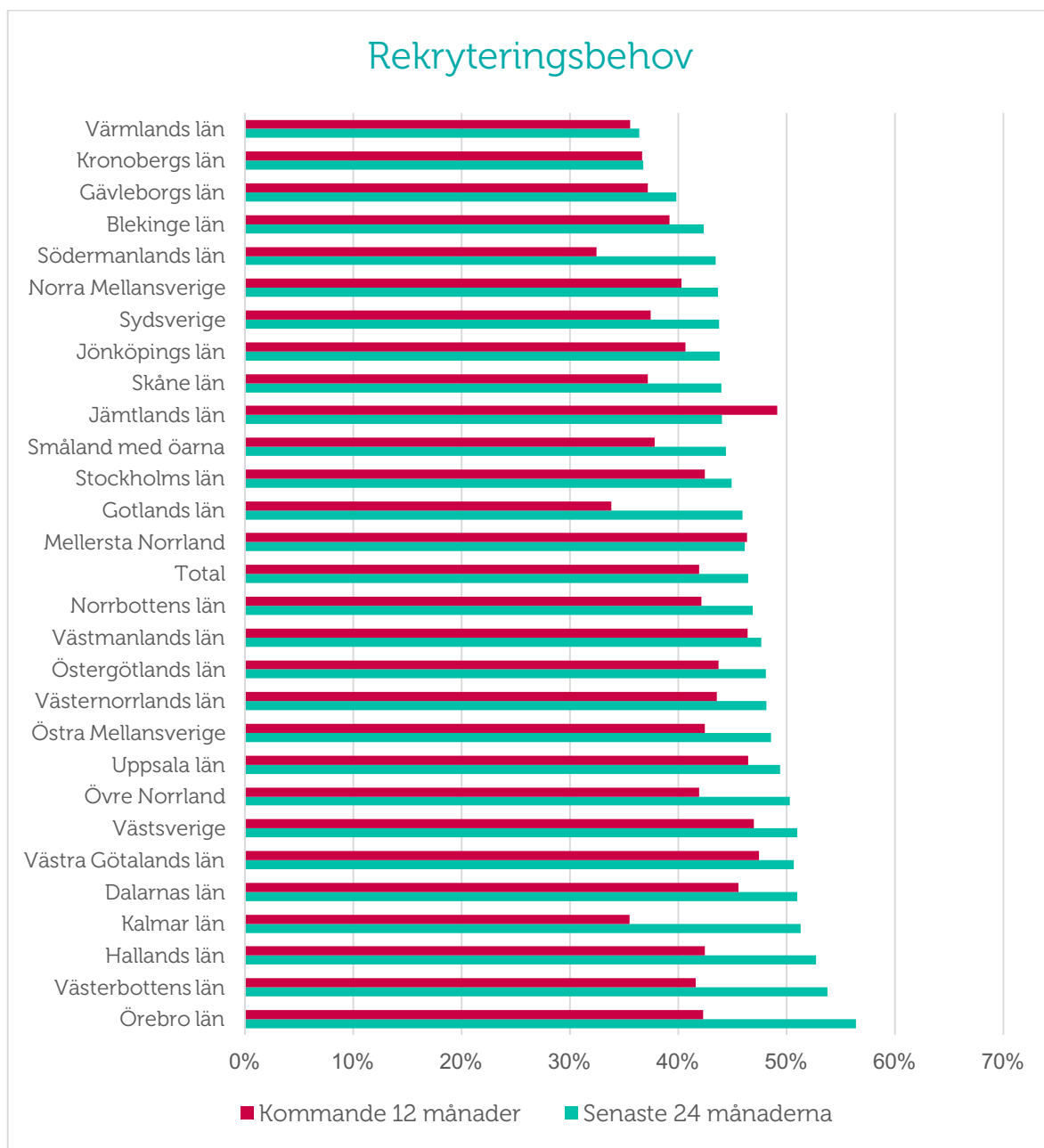


Figur 9. Andel som lyckats tillföra den kompetens de sökt.

Bas: Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna, 3360 intervjuer.

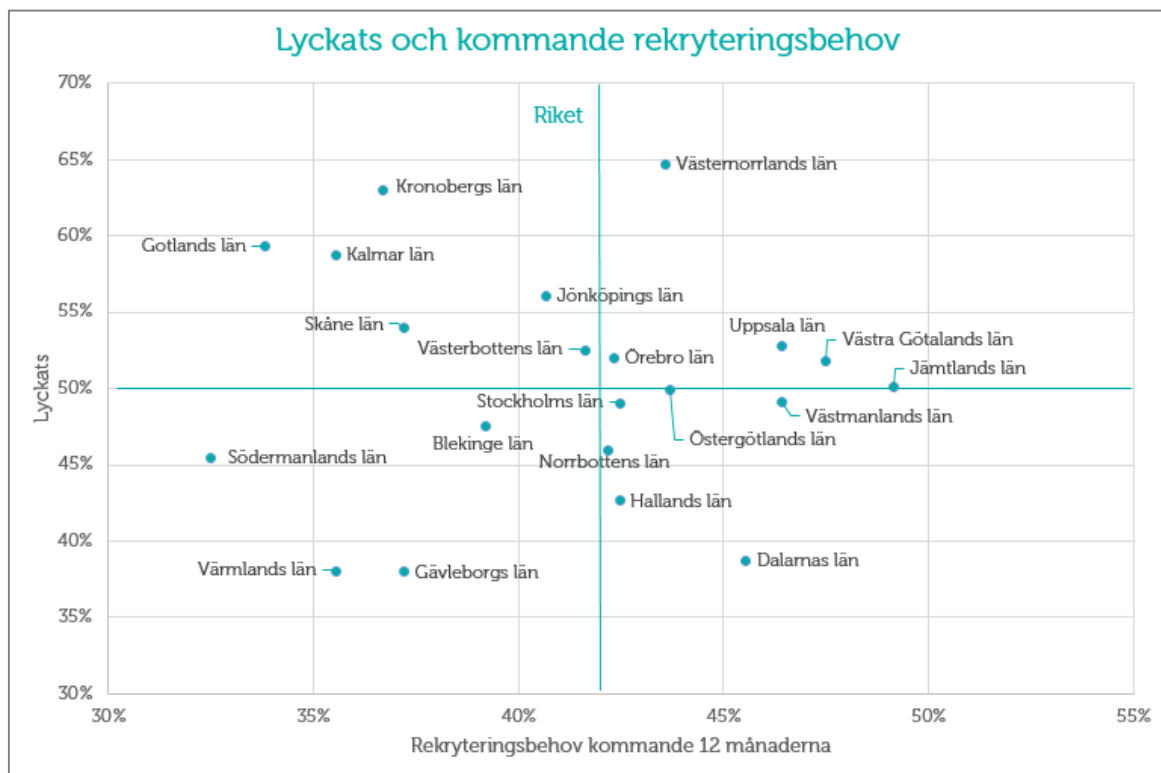
Rekryteringsbehov i respektive län

Både det kommande och tidigare behovet av rekrytering varierar mellan områdena. För de flesta områden har behovet varit större under de senaste två åren än vad det är under det kommande.



Figur 10. Andel företag med rekryteringsbehov.
Bas: Samtliga, 5613 intervjuer.

Läget i länen



Figur 11. Andel företag som lyckats hitta rätt kompetens de senaste två åren och andelen som har ett kommande rekryteringsbehov.

De turkosa linjerna i *Figur 11* visar snittet i riket. Strecken skapar fyra olika fält där respektive län är placerade utefter resultaten. Det ger en bild över hur respektive län förhåller sig till varandra och riket i stort.

Nedre fältet till höger visar de län som har lyckats hitta rätt kompetens i lägre utsträckning än riket och har ett relativt stort kommande rekryteringsbehov. Sannolikt kvarstår det icke uppfyllda tidigare rekryteringsbehovet, varför andelen som vill rekrytera det kommande året är så pass stort.

Övre fältet till höger visar, precis som beskrivs i stycket ovan, de län som har stort kommande behov av att rekrytera, med skillnaden att dessa har lyckats bättre än snittet i riket de senaste två åren med att hitta rätt kompetens. Dessa län kan antas vara tillväxtområden som fortsatt behöver rekrytera. Delar av det kommande rekryteringsbehovet kan dock bero på ett otillfredsställt rekryteringsbehov från de senaste två åren, då andelen som lyckats hitta rätt kompetens visserligen ligger över snittet i riket, men ändå kan anses vara lågt. Gemensamt för den övre och nedre rutan till höger i *Figur 11* är att företagen i flertalet av länen där ser goda möjligheter för expansion, enligt *Företagarnas Småföretagsbarometern* från 2016.

För länen till vänster i grafen är det kommande rekryteringsbehovet lägre i relation till riket. I nedre vänstra rutan visas de områden där företagen har större utmaningar att koppla rätt kompetens till företaget än i snittet i riket. I kombination med att de har ett lägre kommande rekryteringsbehov, antyder detta att tillväxttakten är något lägre där. Värmlands, Södermanlands och

Gävleborgs län har även en konjunkturindikator som är lägre än snittet i riket, visar *Småföretagsbarometern*.

I den övre vänstra rutan är bland annat Skåne, Kalmar, Gotlands och Kronobergs län placerade. Företag i de länen ser, enligt *Småföretagsbarometern*, lägre expansionsutsikter i relation till riket. Det kan vara en delförklaring till varför rekryteringsbehovet där är lägre än i riket. En annan viktig förklaring är att företagen där oftare hittar rätt kompetens, vilket är tydligt i *Figur 11*. De har högre andel lyckade rekryteringar, vilket tyder på att företagen i de länen har relativt god tillgång till efterfrågad kompetens och i högre grad än övriga får sitt behov av kompetens tillgodosett.

Län för län

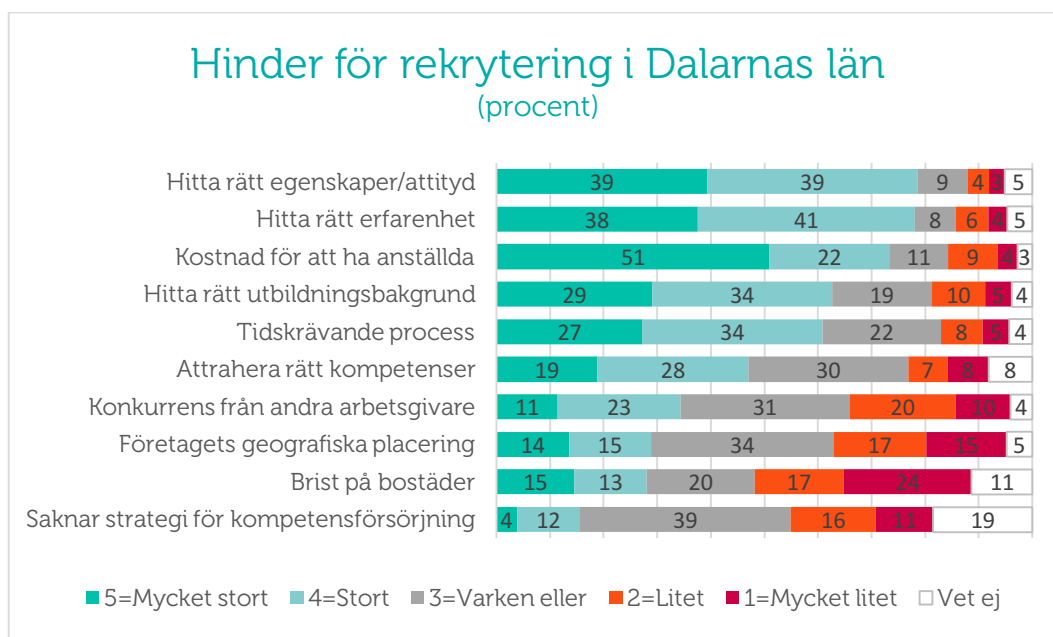
Resultaten för länen presenteras nedan i bokstavsordning. I de fall underlaget i ett län var för lågt för att göra väl underbyggda nedbrytningar, presenteras resultaten på regionnivå. För respektive län och region visas andelen som behövt rekrytera de senaste två åren, hur stor andel som lyckats hitta rätt, hur stor andel som behöver rekrytera det kommande året samt vilka hinder företagen upplever kopplat till rekrytering.

Dalarnas län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 51 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 39 % har lyckats

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 46 %

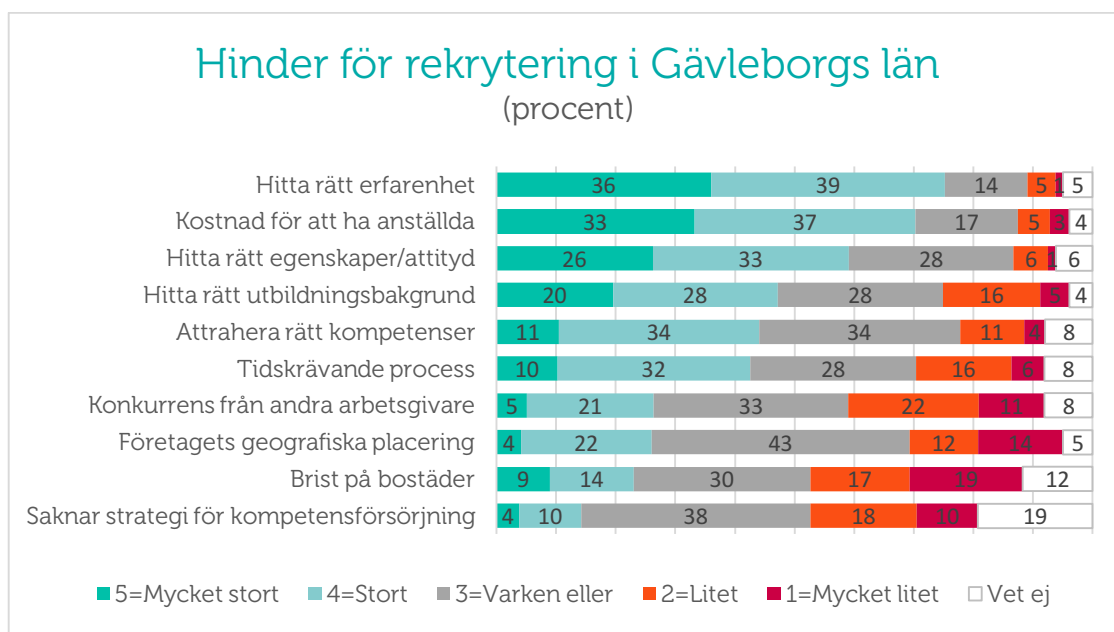


Gävleborgs län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 40 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 38 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 37 %

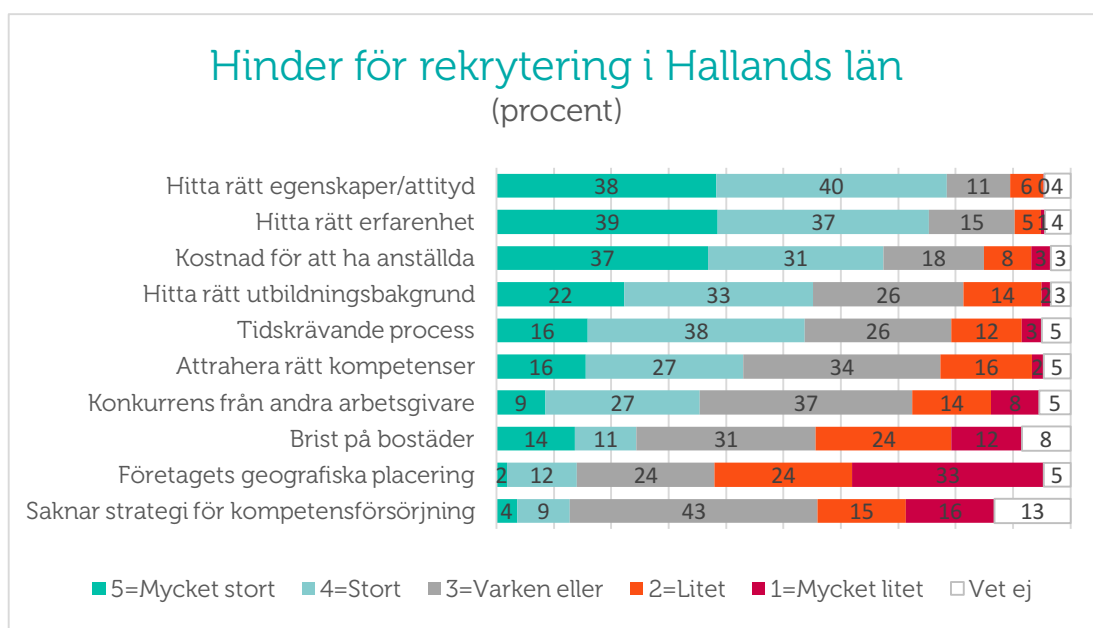


Hallands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 53 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 43 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

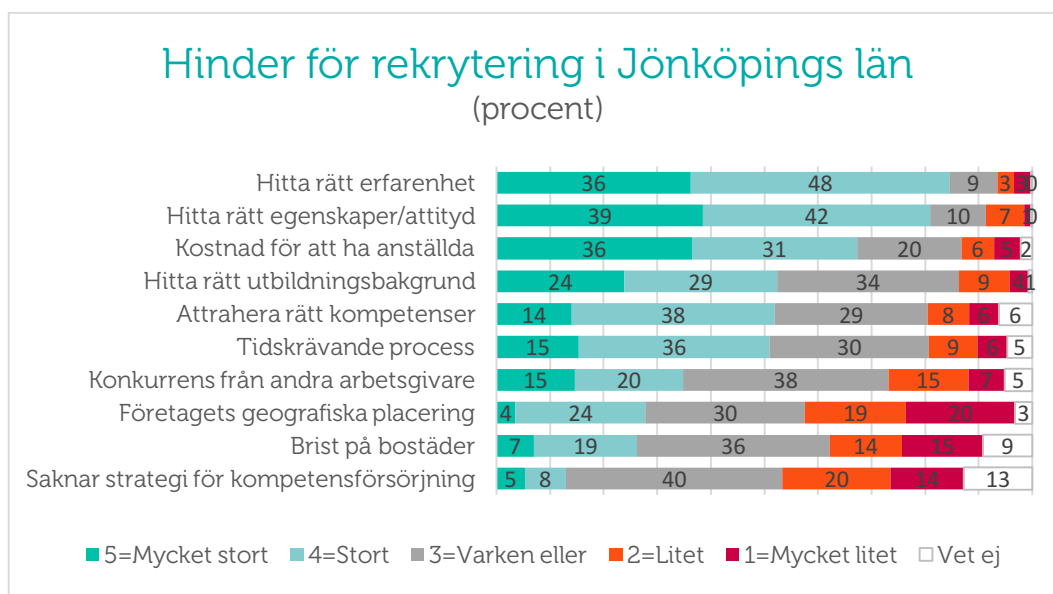


Jönköpings län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 44 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 56 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 41 %

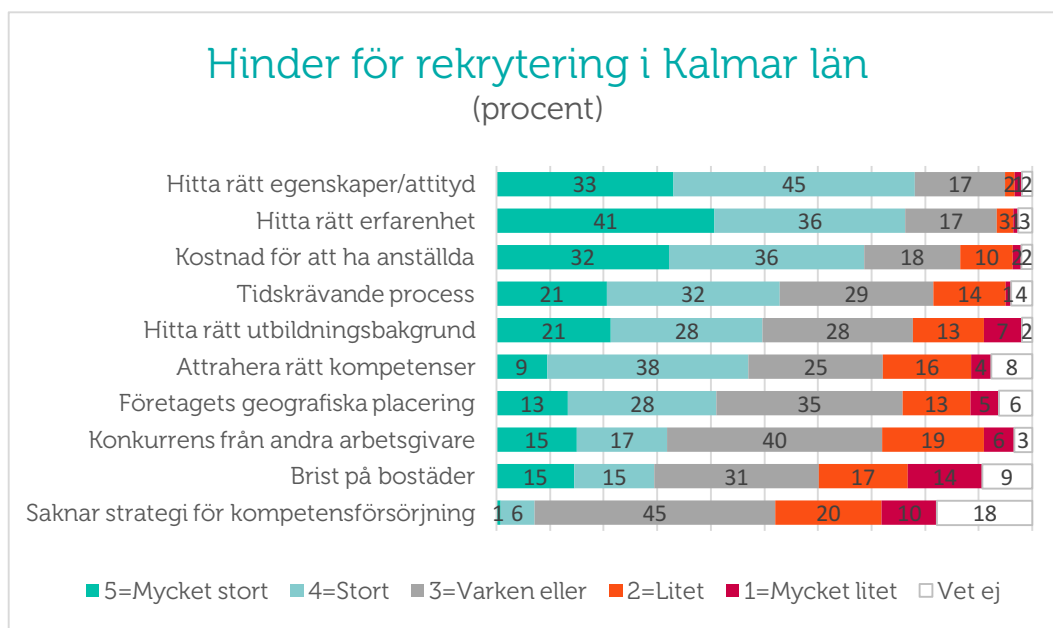


Kalmar län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 51 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 59 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 36 %

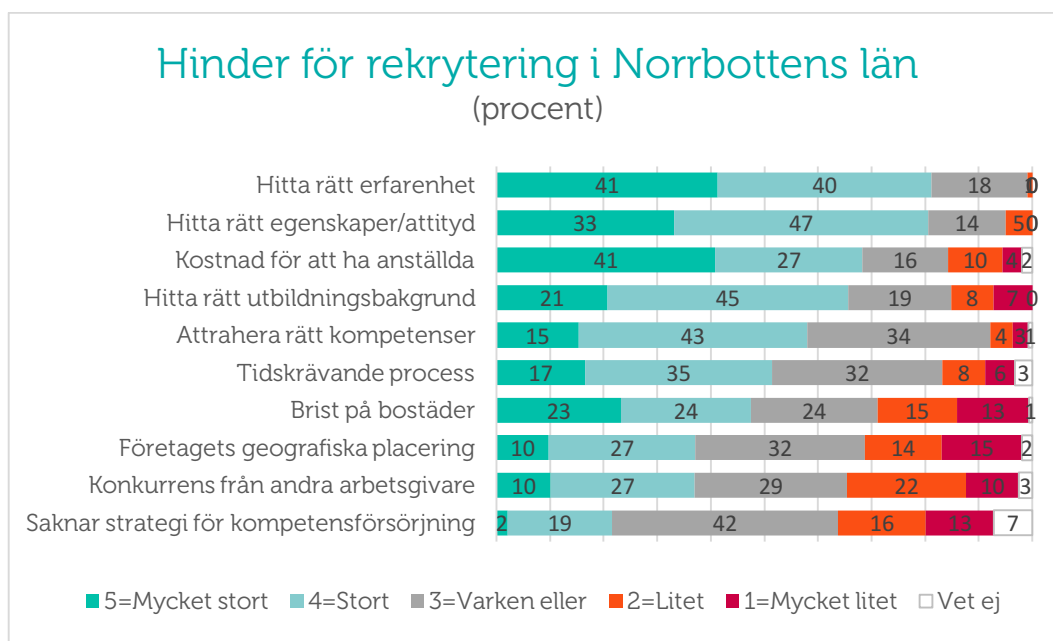


Norrbottnens län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 47 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 46 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

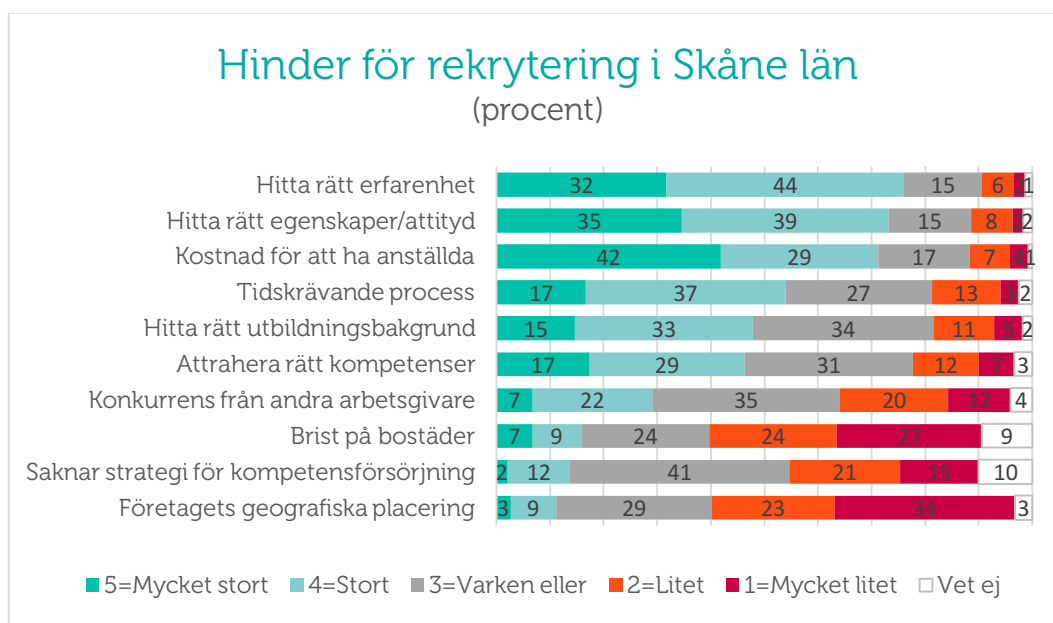


Skåne län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 44 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 54 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 37 %

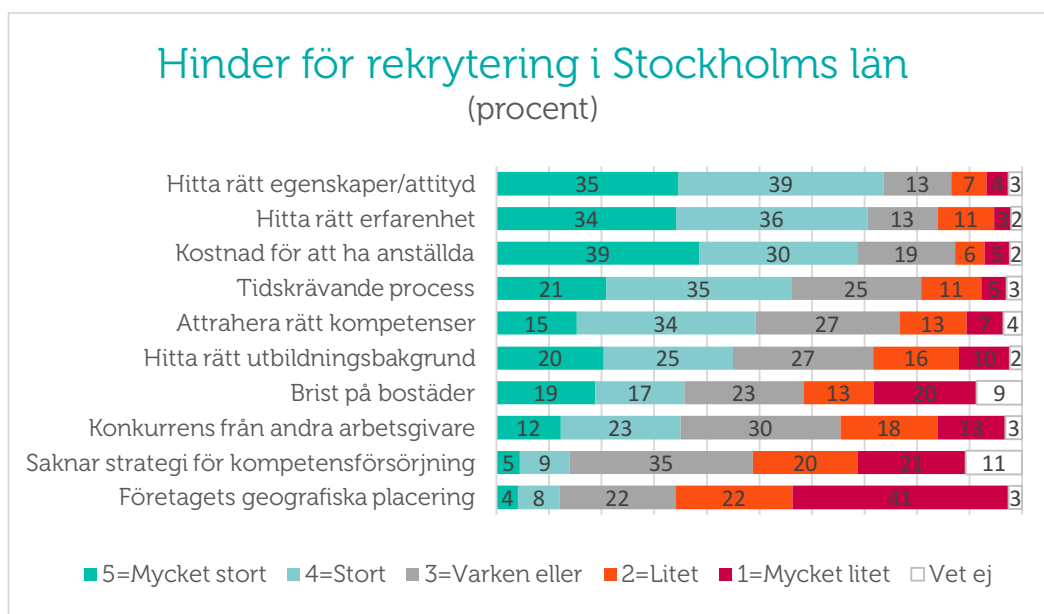


Stockholms län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 45 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 49 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

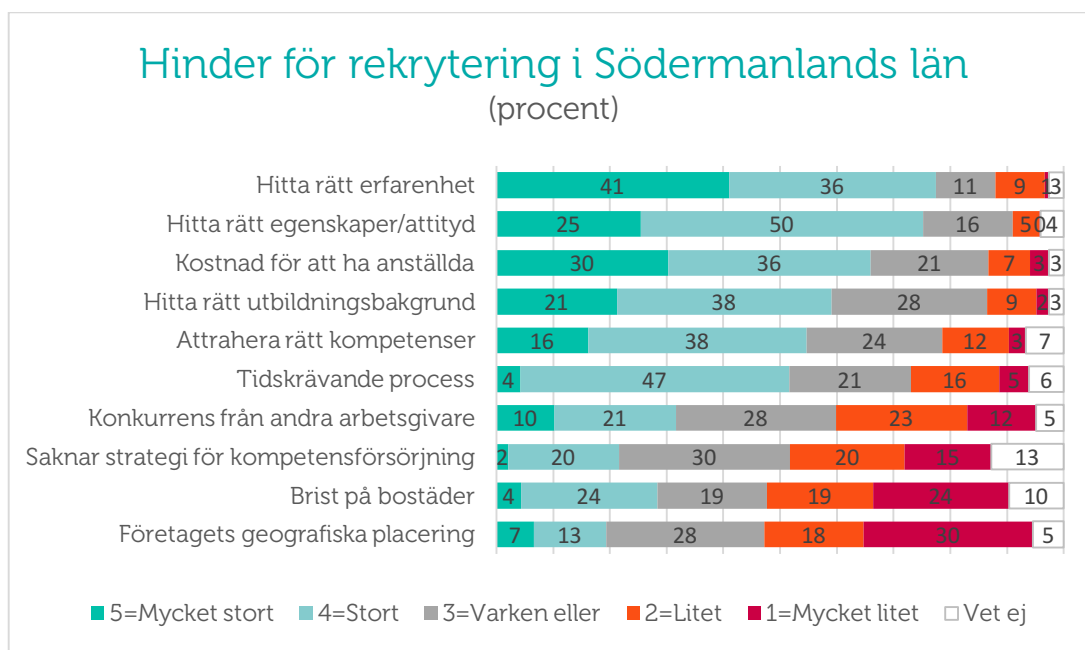


Södermanlands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 43 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 46 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 32 %

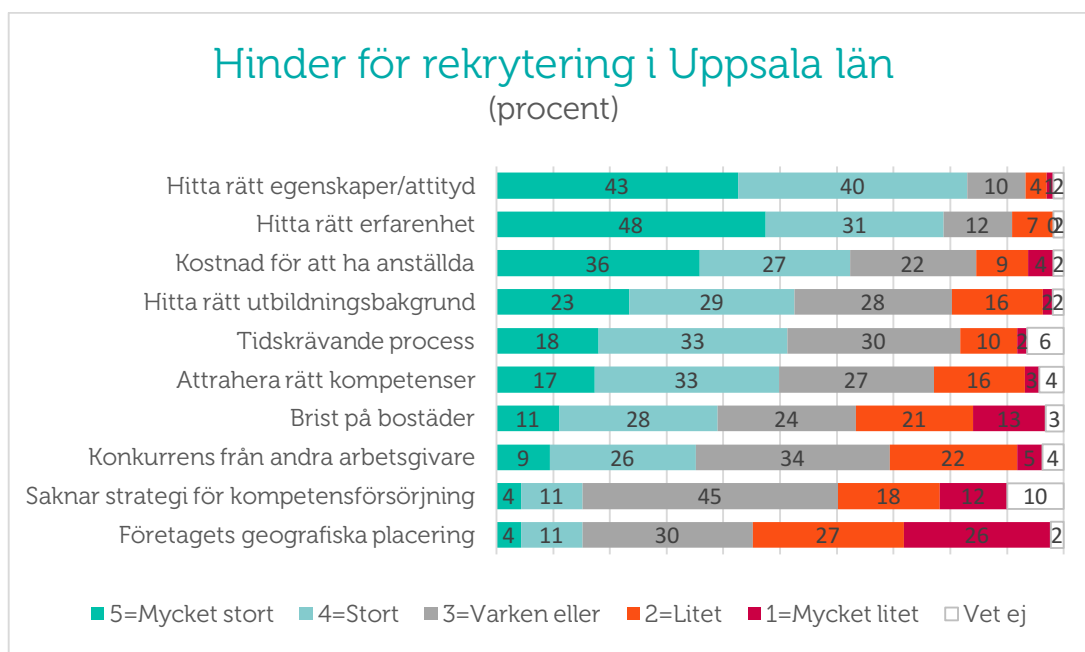


Uppsala län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 49 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 53 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 46 %

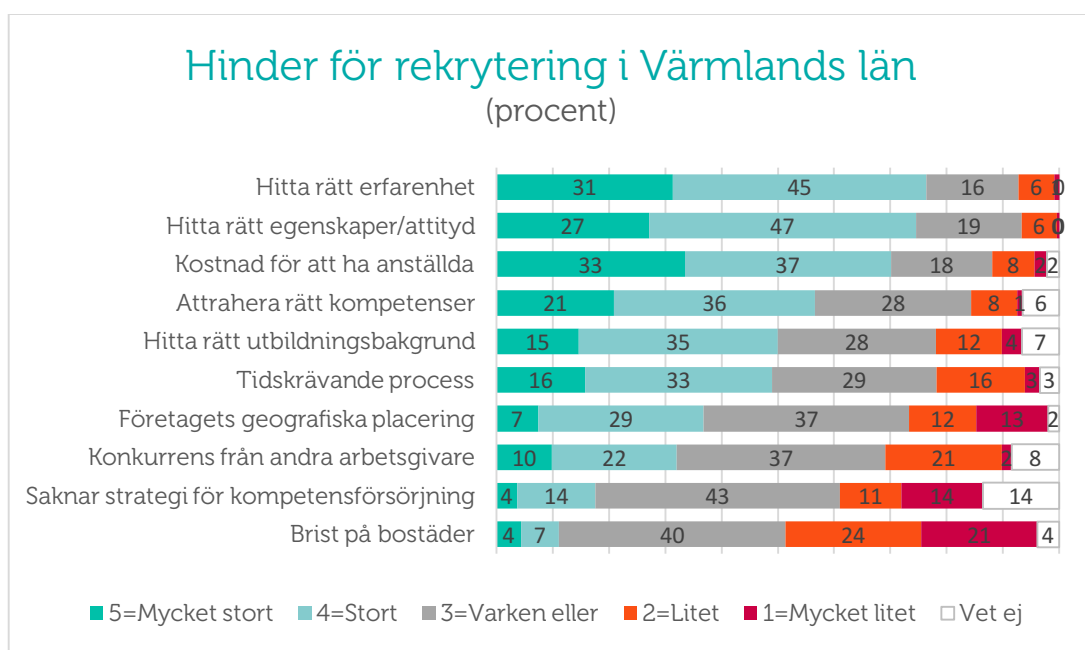


Värmlands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 36 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 38 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 36 %

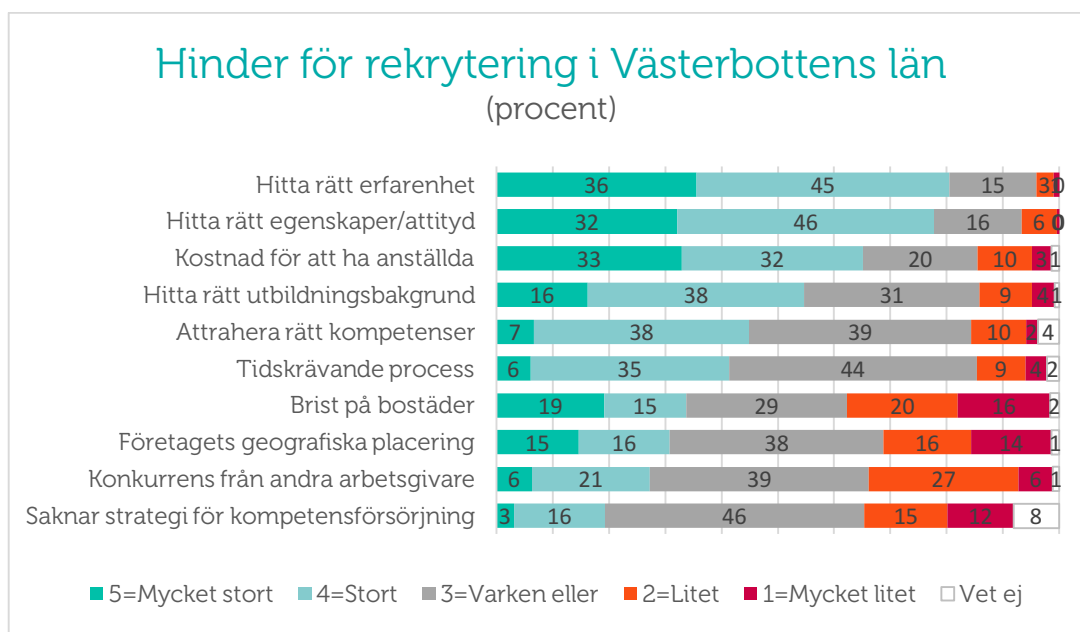


Västerbottens län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 54 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 52 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

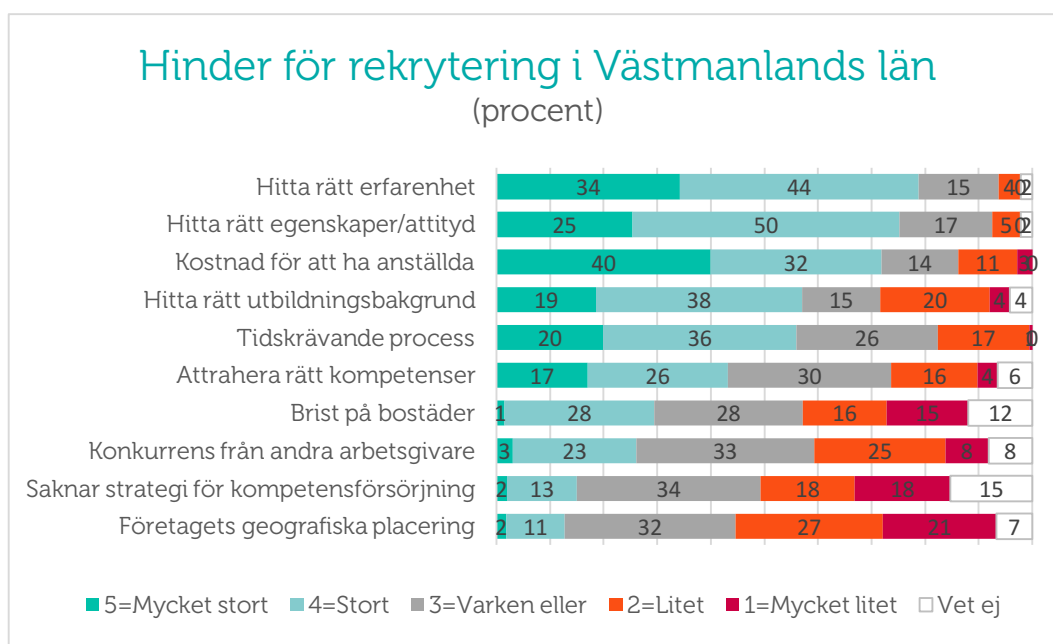


Västmanlands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 48 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 49 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 46 %

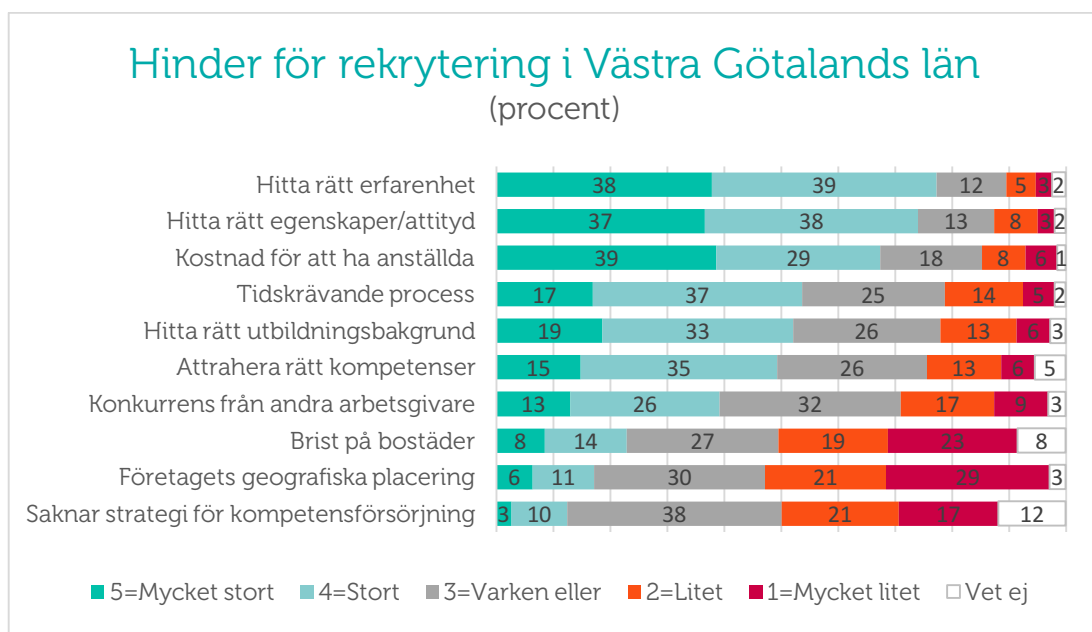


Västra Götalands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 51 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 52 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 47 %

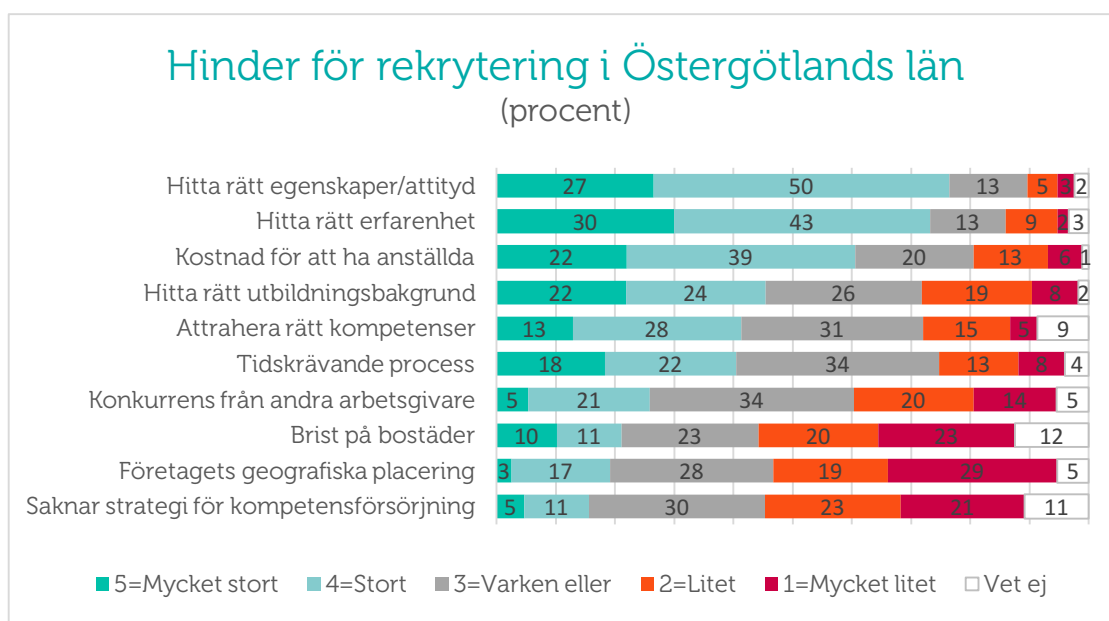


Östergötlands län

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 48 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 50 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 44 %



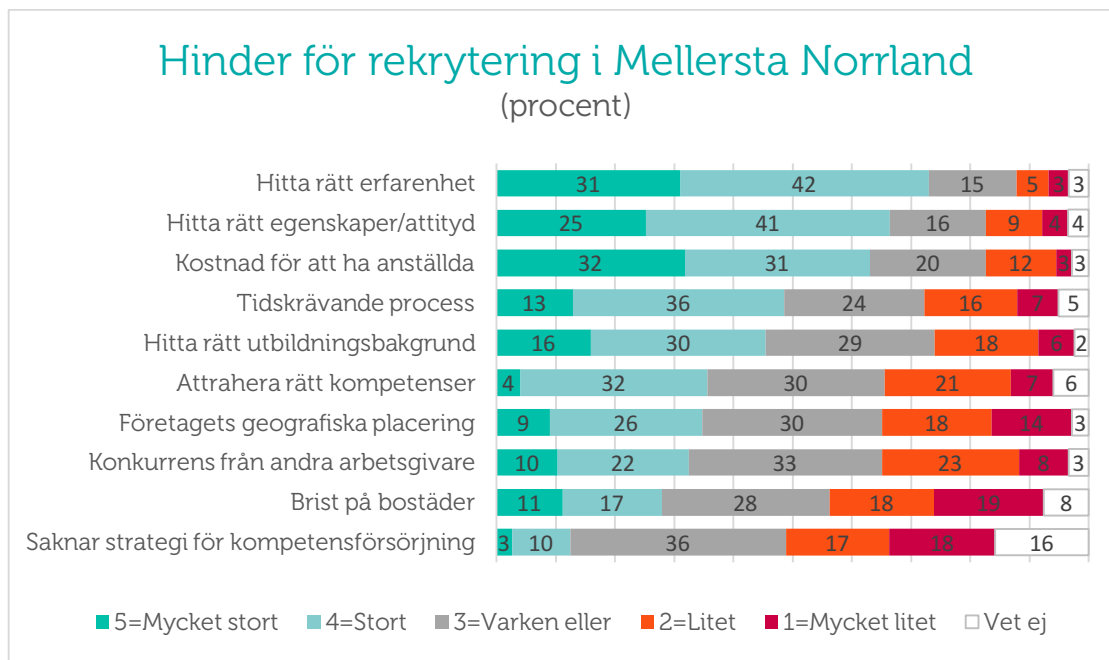
Region Mellersta Norrland

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 46 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 58 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 46 %

Mellersta Norrland
Västernorrlands och
Jämtlands län.



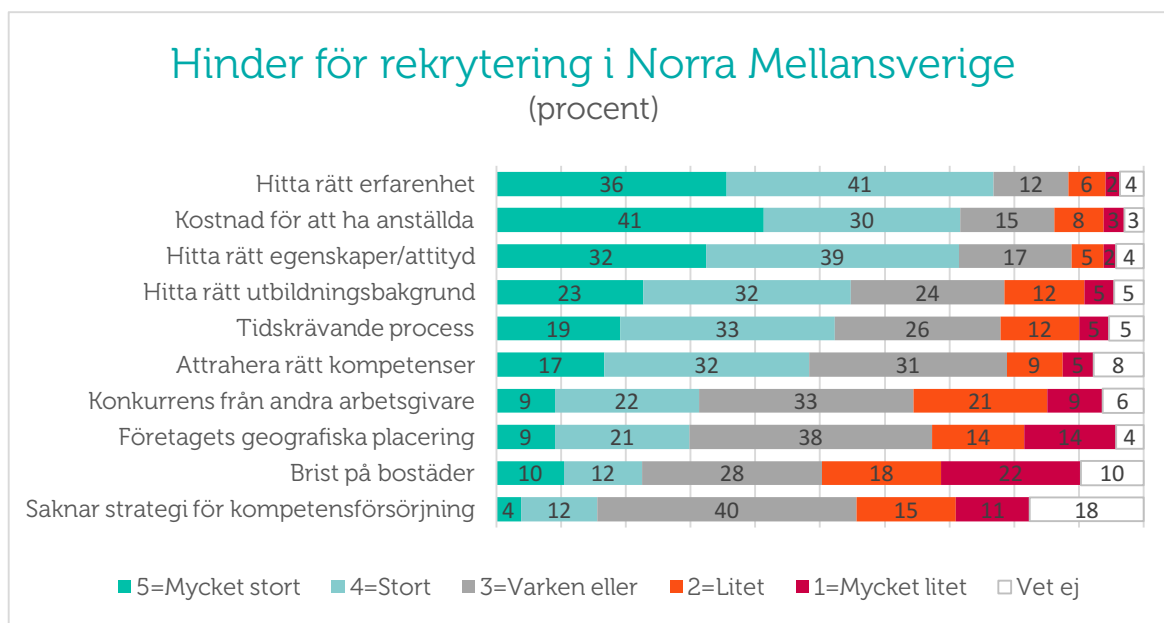
Region Norra Mellansverige

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 44 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 38 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 40 %

Norra Mellansverige
Värmlands, Dalarnas och
Gävleborgs län.



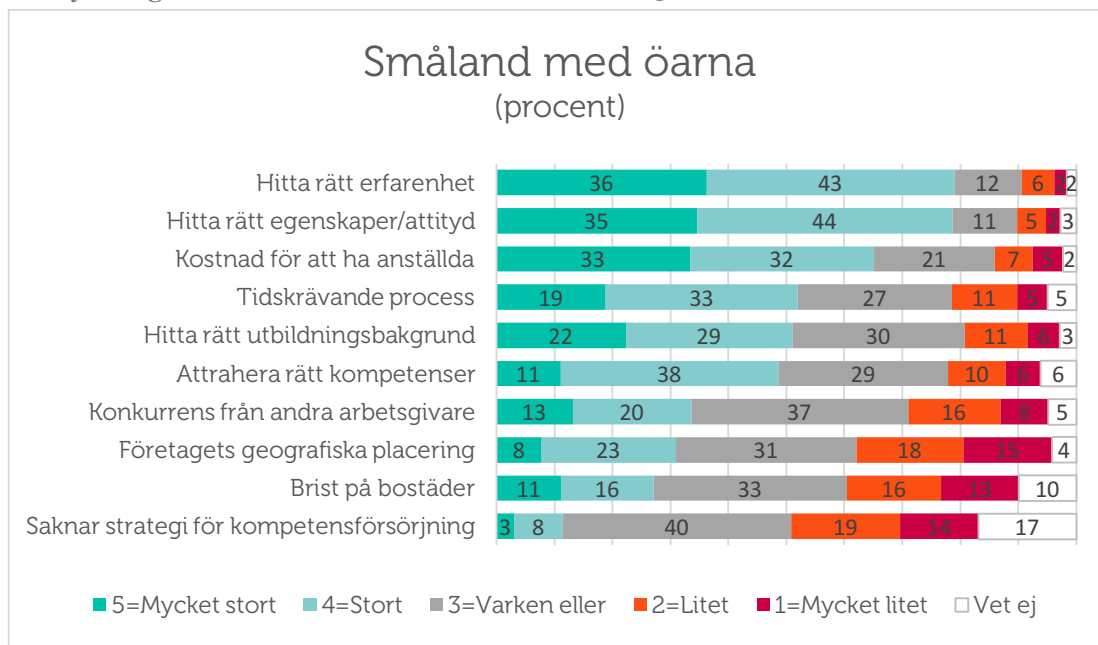
Region Småland med öarna

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 44 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 59 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 38 %

Småland med öarna
Jönköpings, Kronobergs,
Kalmar och Gotlands län.



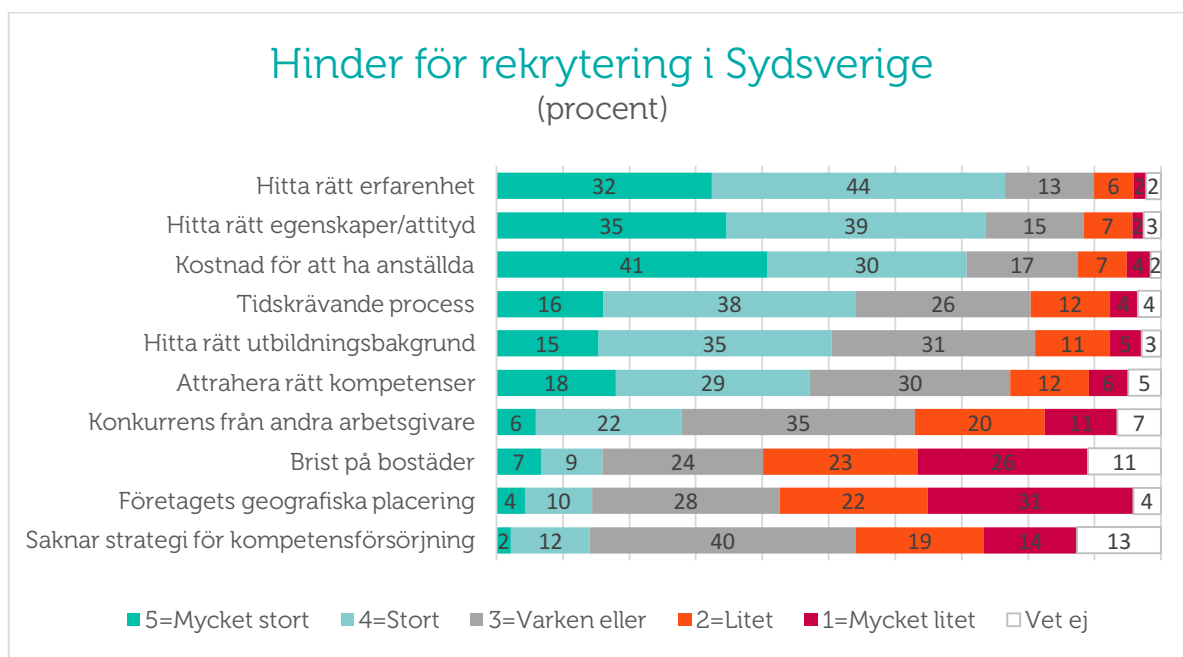
Region Sydsverige

Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 44 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 53 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 37 %

Sydsverige
Blekinge och Skåne län.



Region Östra Mellansverige

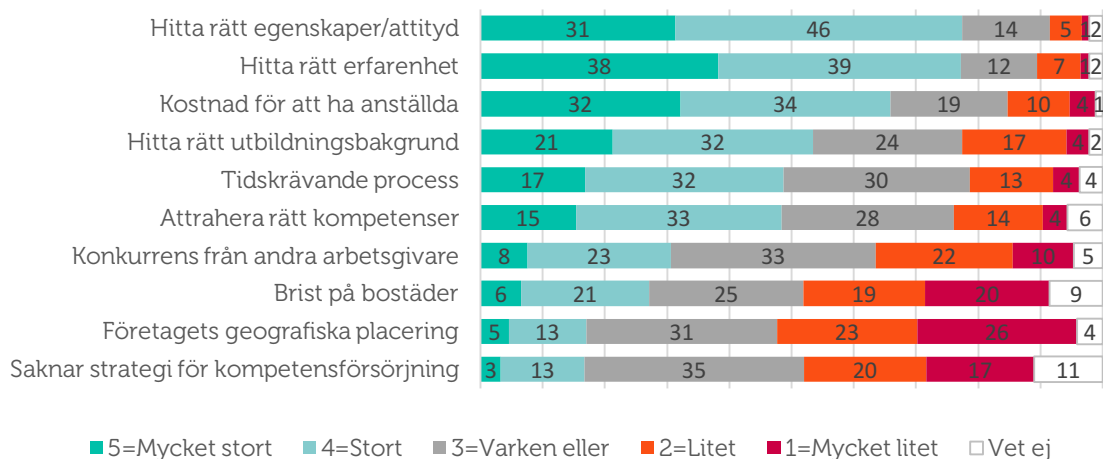
Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 49 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 50 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

Östra Mellansverige
Uppsala, Södermanlands,
Östergötlands, Örebro och
Västmanlands län.

Hinder för rekrytering i Östra Mellansverige (procent)



Region Övre Norrland

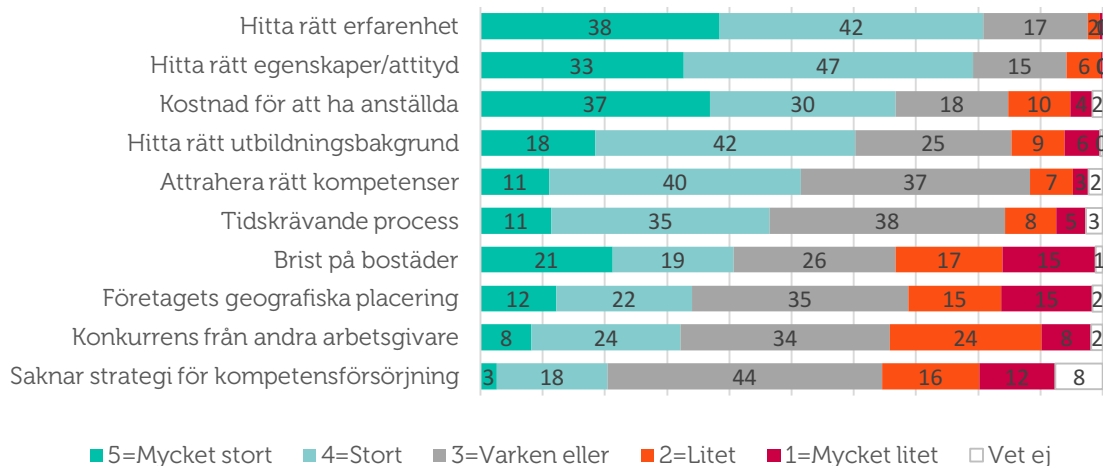
Rekryteringsbehov de senaste 24 månaderna: 50 %

Lyckats tillföra rätt kompetens: 49 %

Rekryteringsbehov de kommande 12 månaderna: 42 %

Övre Norrland
Västerbottens och
Norrbottens län.

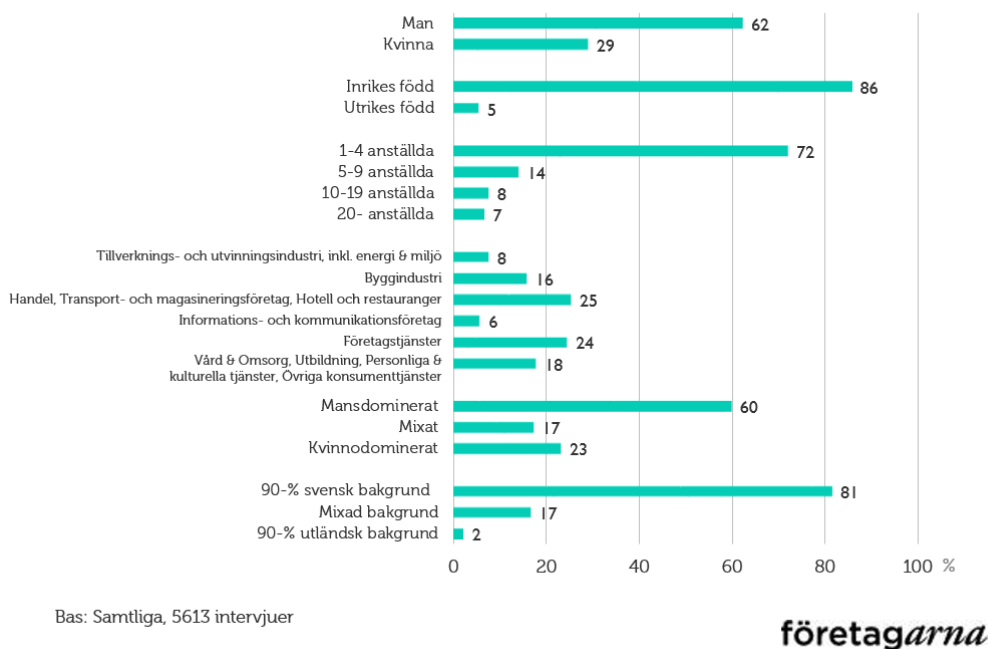
Hinder för rekrytering i Övre Norrland (procent)



Bakgrundsinformation om respondenterna

Metod	Intervjuer via webbenkät
Målgrupp	Företagare/VD i aktie- och handelsbolag med 1-49 anställda
Antal	5 613 intervjuer
Urval	Köpt nationellt urval av småföretag 1-49 anställda samt kompletterande urval ur Företagarnas eget medlemsregister.
Vägning	Resultaten vägdes enligt vägningsnyckel från Företagarna baserad på bransch, antal anställda och kön.

Bakgrundsinformation respondenter



Figur 12. Bakgrundsinformation respondenter.