




SVENSKT NÄRINGSLIV
SWEDISH ENTERPRISE

Kompetens – var god dröj

REKRYTERINGSENKÄTEN
2023/2024

FEBRUARI 2024

Foto: Unsplash, ECY, Energiföretagen,
iStockphoto och Svenskt Näringsliv

A decorative graphic consisting of several thin, orange lines that originate from the bottom left and fan out towards the right side of the page, creating a sense of movement and depth.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	6
Läget på arbetsmarknaden	8
Rekryteringsbehovet minskar och ökar	12
Svårigheten att rekrytera har blivit bestående	16
Kompetensförsörjning för klimatomställningen	22
Vilken kompetens efterfrågar företagen	26
Efterfrågade förmågor och egenskaper	30
Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter	32
Kompetensbristens konsekvenser	36
Hur rekryterar företagen	38
Hur samverkar företagen med utbildningssystemet	41
Slutord – kompetenskrisen måste tas på allvar	45
Källförteckning	47

Förord

Företagens tillgång till medarbetare med rätt kompetens i rätt tid är helt avgörande för att vi ska hålla jämna steg med omvärlden och teknikutvecklingen. Kompetensbrist drabbar inte bara de enskilda företagen, det får även negativa konsekvenser för näringslivets konkurrenskraft och för samhället i stort. Varje rekrytering som inte blir av kostar stora summor i utebliven produktion och tillväxt.

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät undersöker vi bland annat hur många företag som försökt rekrytera, om de lyckats rekrytera, vilka utbildningsnivåer de sökt och vilka rekryteringsvägar de har använt. Enkäten genomfördes för första gången i slutet av 1990-talet och har därefter gjorts ungefär vart annat år. Resultatet ger en god indikation på matchningen, företagets kompetensförsörjning och hur arbetsmarknaden fungerar.

Undersökningen har genomförts under en period, hösten 2023, där konjunkturen och arbetsmarknaden tydligt har försvagats. Trots att högkonjunkturen mattats av visar svaren från den senaste rekryteringsundersökningen att:

- 6 av 10 företag har försökt rekrytera
- 7 av 10 företag har svårt att rekrytera
- 1 av 4 rekryteringar misslyckas helt

Av undersökningen framgår att många branscher påverkas hårt av konjunkturläget där företag får bromsa in eller tvärnitar. Andra branscher gasar för fullt och skriker efter nya medarbetare. Enkätsvaren visar generellt en ökad efterfrågan på kompetens inom el, teknik och digital infrastruktur, inom alla sektorer.

Att en stor andel företag upplever att det är svårt att rekrytera även i sämre ekonomiska tider och att många rekryteringar misslyckas helt visar på att matchningen på svensk arbetsmarknad inte fungerar tillräckligt bra.

Oavsett konjunktur kommer behovet av rätt kompetens alltid att vara stort. Både näringslivet och offentlig sektor letar efter fler medarbetare. Den åldrande befolkningen ökar trycket på välfärden. Försvarsmakten och rättsväsendet ska expandera. Företagen investerar och ska genomföra den gröna omställningen. Sammantaget så riskerar det att inte finnas tillräckligt med kompetens för alla behov. Ett sådant scenario kan försena och förhindra innovation samt delar av omställningen vilket på sikt kan minska svenska företags konkurrenskraft. De stora teknikskiften som pågår till följd av digitalisering, artificiell intelligens och grön omställning skapar även nya och delvis andra kompetens- och utbildningsbehov hos företag.

Ett av de största hindren är bristen på personer med gymnasial yrkesutbildning. Nästan hälften av företagen letar efter denna kompetens, och det har varit den mest eftertraktade utbildningsnivån sedan 2015. Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har även kommit att bli alltmer efterfrågad av företagen. Synen på yrkesutbildning behöver omvärderas i Sverige. Det är bra utbildningar som leder till bra jobb direkt efter utbildningen. Och efter examen eller senare i livet går det att välja att läsa vidare på universitet eller högskolor.

Företagen vill och behöver rekrytera medarbetare med rätt kompetens – både idag och i framtiden. Kompetenskrisen kommer inte upphöra av egen kraft. Det behövs reformer inom exempelvis utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken, och vi behöver stimulera rörligheten på arbetsmarknaden samt attrahera arbetskraft till Sverige. Dimensioneringen av utbildningsplatser, vilken gäller på alla utbildningsnivåer, behöver i högre utsträckning utgå från arbetsmarknadens behov. Det gynnar inte bara företagen utan hela samhället och i synnerhet individerna som snabbt kan komma i jobb eller trygga sin anställning på arbetsmarknaden. En fördel för Sverige är att vi nu har ett gediget omställningsstöd på plats, som kan bidra till att många yrkesverksamma kan bygga på eller om sin kompetens.

För att svenska företag ska kunna hävda sig på en föränderlig marknad – som kännetecknas av globalisering, demografiska utmaningar, snabb teknikutveckling och övergång mot klimatneutralitet – krävs en kompetensförsörjning i världsklass. Detta är en viktig framtidsfråga för Sverige.

Kristina Cunningham

Policyexpert kompetensförsörjning, Svenskt Näringsliv

Fakta om rekryteringsenkäten

Denna rapport bygger på resultatet av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Undersökningen är den trettonde i ordningen. Urvalet är Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer, som valts ut slumpmässigt ur medlemsregistret. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 9 oktober till den 6 november 2023 i form av en webbenkät samt kompletterande telefonintervjuer. Totalt samlades 6 311 svar in, och den totala svarsfrekvensen uppgår till 31 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet. Årets enkät innehöll en temafråga om kompetensbehov kopplat till klimatomställningen.

Sammanfattning

Årets rekryteringsenkät visar att 61 procent av företagen försökt rekrytera medarbetare det senaste halvåret. Företag som är verksamma inom energi, el, teknik, IT, den kunskapsintensiva tjänstesektorn och vården har i störst utsträckning svarat att de har försökt rekrytera.

Allvarligt läge på arbetsmarknaden

Trots stigande energipriser, inflation och geopolitisk oro var arbetsmarknaden oväntat stark våren 2023. Brist på kompetens anses vara ett skäl till att arbetslösheten inte ökade ännu mer. Under hösten 2023 försvagades konjunkturen och arbetsmarknaden. Arbetslösheten steg, antalet varsel ökade, antalet lediga jobb blev färre och fler företag tvingades i konkurs. Arbetslösheten bedöms öka under 2024, i takt med att lågkonjunkturen fördjupas, för att därefter minska under 2025.

Färre och fler rekryteringar men lika svårt att rekrytera

Antalet personer som företagen försökt rekrytera har sjunkit från i genomsnitt tio personer 2021 till nästan nio personer 2023, vilket till stor del beror på konjunkturdgång. Trots att högkonjunkturen mattats av har tre av fem företag försökt rekrytera de senaste månaderna. Rekryteringsbehovet är utbrett inom hela näringslivet, men det finns stora skillnader mellan olika regioner och branscher. Några branscher gör betydligt färre rekryteringar jämfört med 2021 medan andra rekryterar för fullt. Sju av tio företag upplever svårighet att rekrytera. Andelen har varit relativt konstant, det vill säga oavsett konjunktur, de senaste åtta åren. I tider där konkurrensen om jobben ökar är det anmärkningsvärt att ett av fyra rekryteringsförsök misslyckas helt.

Samhällsutmaningar och omställning ökar behovet av arbetskraft och kompetens

Sverige i likhet med många andra länder står inför stora demografiska utmaningar, när allt färre ska försörja fler. Företag i Sverige driver den gröna omställningen och nio av tio företag svarar att kompetens för klimatomställningen är relevant i deras verksamhet. Sveriges möjlighet att lyckas med klimatmålen bygger mycket på tillgången på arbetskraft med rätt kompetens. Omställningen mot en koldioxidfri industri och en ökad elektrifiering skapar i sin tur nya kompetens- och utbildningsbehov. Fyra av tio företag svarar i enkäten att de helt och hållet eller i hög grad har den kompetens de behöver för att möta klimatomställningen.

Störst efterfrågan på gymnasialt yrkesutbildade

Nästan hälften av företagen efterfrågade kompetens som motsvarar gymnasieskolans yrkesprogram eller komvux yrkesutbildningar. Efterfrågan på gymnasial yrkeskompetens har ökat de senaste tio åren och har sedan 2015 varit den mest efterfrågade utbildningsnivån. Här återfinns flera viktiga nyckelkompetenser i så gott som alla branscher

– kompetenser som är avgörande för exempelvis elförsörjning, samhällsbyggnad, transporter, livsmedelsproduktion och den gröna och digitala omställningen inom industrin. Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har även kommit att bli alltmer efterfrågad av företagen. Den som har en yrkesutbildning med sig från gymnasieskolan och dessutom har några års arbetslivserfarenhet, är och kommer vara mycket eftertraktad på arbetsmarknaden.

Alla utbildningsnivåer är svåra att rekrytera

En majoritet av de företag som försökt rekrytera på de olika utbildningsnivåerna upplever i någon mening att det varit svårt att rekrytera. Sju av tio tycker det har varit svårt att rekrytera medarbetare med yrkesutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning och högre utbildning. Bristen på personer med rätt utbildning och rätt yrkeserfarenhet har gjort att företagen lägger stor vikt vid personliga egenskaper som ger en bild av personens framtida potential. Företagen satsar även mycket själva på grund- och vidareutbildning.

Engagemang, ansvarstagande och servicekänsla värderas högt

Personliga egenskaper väger tungt när företagen söker medarbetare. Bristande yrkeskunskaper är lättare att komplettera än bristande motivation. En föränderlig arbetsmarknad ställer höga krav på flexibilitet och förmågan att lära om och lära nytt i det livslånga lärandet. Oavsett företagsstorlek värdesätter företagen förmågor som engagemang och eget ansvarstagande. Jämfört med undersökningen 2021 har dessa förmågor också ökat i betydelse.

Rekryteringssvårigheter får allvarliga konsekvenser

Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet är den främsta orsaken till att det varit svårt att rekrytera medarbetare. När ett företag har svårt att rekrytera eller helt misslyckas får det konsekvenser för verksamheten. De vanligaste konsekvenserna är sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader, att företaget tvingas säga nej till uppdrag och att planerad expansion uteblir. Åtgärderna skiftar beroende på företagets storlek. Större företag förlänger rekryteringsperioden och hyr in personal i högre utsträckning, medan ägare i företag med en till fyra anställda jobbar mer. Jämfört med 2021 har det blivit vanligare att ägarna fått jobba mer eller att företagen fått höja lönen för att lyckas med rekryteringen.

Informella kontakter har högst träffsäkerhet vid rekrytering

När företagen uppger vilka rekryteringsvägar som fungerat bäst toppas listan av informella kontakter, där sex av tio rekryteringar lyckas. Rekryterings- och bemanningsföretag fortsätter att bli en allt viktigare rekryteringskanal liksom samarbete med utbildningsanordnare, som båda har ökat sedan 2015. Andra vägar som företagen svarar att de använder sig av är headhunting, rekryteringsbonus till anställda och intern rekrytering. Andelen företag som använder sig av Arbetsförmedlingen fortsätter att minska, och det är en bråkdel av nya medarbetare som kommer den vägen.

Nära hälften av alla företag samverkar med utbildningsanordnare

Det finns flera olika sätt som ett företag kan samverka med utbildningssystemet. 45 procent av alla företag samverkar med någon utbildningsnivå. Samverkan är betydligt vanligare bland de större företagen. Mest nöjda med samarbetet är företag som samverkar med gymnasial yrkesutbildning och med yrkeshögskoleutbildning.



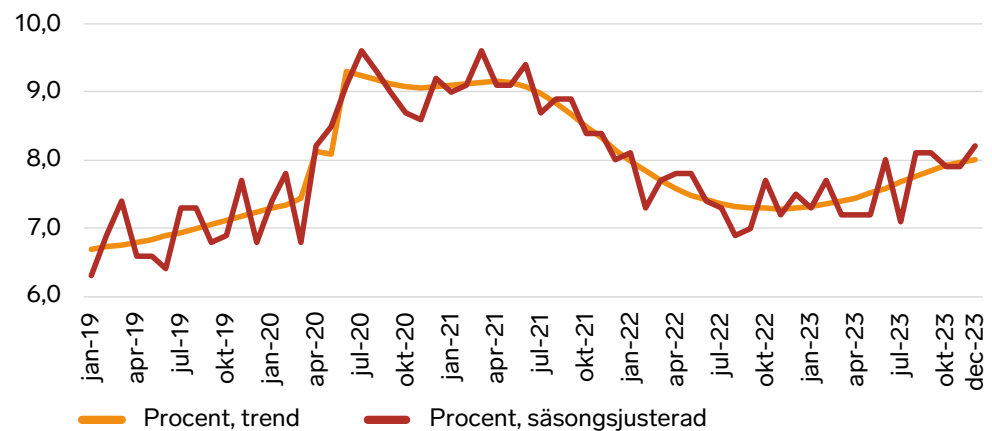
Läget på arbetsmarknaden

Arbetslösheten varierar över tid och påverkas av en rad faktorer. Vanligtvis leder en konjunkturrell nedgång, med viss eftersläpning, till en avmattning på arbetsmarknaden genom minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet. Svenska företags rekryteringsproblem är till stor del strukturella, vilket oavsett konjunkturläge, handlar om svårigheter att hitta personal med efterfrågad kompetens.

Under pandemin 2020 ökade antalet varsel kraftigt och arbetslösheten steg. Därefter skedde en tydlig förbättring och 2022 präglades av en stark arbetsmarknad. Både det totala antalet arbetslösa, antalet långtidsarbetslösa och antalet unga arbetslösa var på tydligt lägre nivåer under det fjärde kvartalet 2022 än under samma kvartal 2021 – i alla delar av landet.

Trots stigande energipriser, inflation och geopolitisk oro var arbetsmarknaden oväntat stark våren 2023. Brist på kompetens, som låg på en rekordhögnivå 2022, anses vara ett skäl till att arbetslösheten inte ökade stort. Ett annat skäl har varit att företagen velat behålla kompetent personal så länge som möjligt i tron att konjunkturen snart vänder, så kallad labour hoarding. Enligt Svenskt Näringslivs företagarpåpanel, som 2 500 företag svarat på i december 2023, uppger 29 procent att de har mer personal än vad som är nödvändigt på kort sikt. Företeelsen är vanligast i besöksnäringen, men utbredd i alla branscher.

Figur 1. Arbetslöshet per månad, 15–74 år.



Källa: Ekonomifakta.

Under hösten 2023 har konjunkturen och arbetsmarknaden försvagats. Arbetslösheten steg, antalet varsel ökade, antalet lediga jobb blev färre och fler företag tvingades i konkurs. BNP föll både andra och tredje kvartalet 2023 och bedöms utvecklas svagt 2024. Den höga inflationen under 2022 och 2023 har slagit direkt mot hushållens plånböcker och minskat konsumtionsutrymmet. En försvårande faktor för många företag som drabbades hårt under pandemin är även att de har tillfälliga skatteanstånd¹.

Arbetslösheten bedöms öka under 2024 i takt med att lågkonjunkturen fördjupas, för att därefter minska under 2025. Det finns tydliga regionala skillnader i arbetslöshetsstatistiken. Arbetslösheten bedöms öka mest i södra Sverige, framför allt i storstadsregionerna där den konsumtionsberoende privata tjänstesektorn är stor. Däremot väntas arbetslösheten i de tre nordligaste länen vara lägre år 2025 än vad den är idag.²

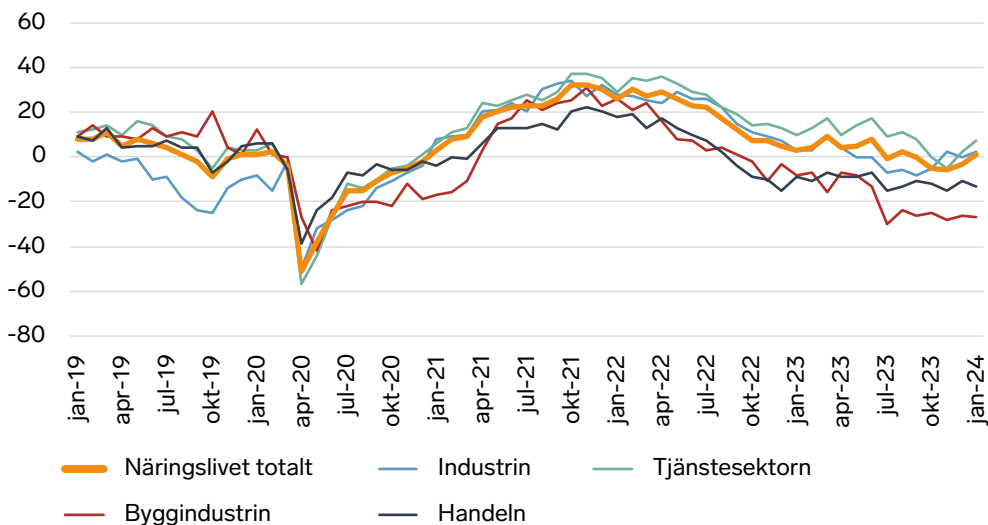
Samtidigt som arbetslösheten ökar råder fortfarande omfattande brist på arbetskraft, då många av de arbetssökande saknar den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar. Oavsett konjunkturläge bedöms efterfrågan på utbildad arbetskraft vara stor. I årets rekryteringsenkät svarar sex av tio företag, trots en sämre konjunktur, att de intensivt letar efter nya medarbetare att anställa. I vissa branscher gäller detta för så många som nio av tio företag.

Över tid framgår det att anställningsplanerna har följt den allmänna konjunktur-utvecklingen ganska väl. Anställningsplanerna låg under 2021 på mycket höga nivåer, men från sommaren 2022 påbörjades en nedgång som förstärktes ytterligare hösten 2023. I slutet av 2023 var de flesta företagen fortsatt pessimistiska kring framtida anställningsplaner.

¹ För att lindra pandemins effekt på företagen introducerades ett antal statliga stöd. De tillfälliga skatteanstånden har förlängts i omgångar efter pandemin och uppgår till 46,1 miljarder i september 2023. Stödet är vanligast bland företag inom hotell och restaurangbranschen, handelsbranschen och byggbranschen.

² Arbetsförmedlingen. 2023. Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2023.

Figur 2. Anställningsplaner kommande tre månader.



Källa: Ekonomifakta

Läget i svensk ekonomi är således allvarligt och Svenskt Näringsliv ser ett stort behov av tillväxtreformer. Det finns även en hel del risker förknippade med den framtida arbetsmarknadsutvecklingen, som kan förvärra lågkonjunkturen. Två sådana som kan få konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden är labour hoarding och de tillfälliga skatteanstånden.³ Lågkonjunkturen riskerar även att leda till att de strukturella problemen ökar under de kommande åren. De som redan tidigare hade svårt att etablera sig på arbetsmarknaden får det ännu svårare när lågkonjunkturen fördjupas.

En av de mest utmanande frågorna på den svenska arbetsmarknaden framöver är hur behovet av arbetskraft ska räcka till. Inom tio år behöver näringslivet anställa över 175 000 nya medarbetare. Kommuner och regioner behöver anställa över 75 000. Staten 15 000. Under samma tid väntas antalet sysselsatta öka med 144 000. Detta innebär att näringslivet och den offentliga sektorn kommer att sakna runt 120 000 medarbetare. Den demografiska utmaningen med allt fler äldre i befolkningen gör att försörjningskvoten ökar. Dessutom medför ett större antal äldre att behoven av välfärdstjänster kommer bli större. Försvarsmakten och rättsväsendet ska även expandera. Utmaningarna är stora i hela landet, då antalet personer i arbetsför ålder ökar betydligt långsammare än den äldre befolkningen. Men det är inte bara en numerär utmaning. För arbetsgivare handlar det om att personer måste ha rätt kompetens. Konkurrensen om arbetskraften framöver förväntas bli stenhård.

Etableringsjobb är ny arbetsmarknadspolitisk insats som trädde i kraft den 1 januari 2024 som ska underlätta rekrytering. Insatsen bygger på ett initiativ från Svenskt Näringsliv, LO och Unionen. Etableringsjobb kan pågå i två år och målgrupp är långtidsarbetslösa och nyanlända.

Källa: Arbetsförmedlingen

³ Svenskt Näringsliv. 2023. Konjunkturrapport december 2023 - Lågkonjunkturen fördjupas.

Lågkonjunkturen fördjupas – nu krävs tillväxtreformer

Det är hög tid att börja titta framåt och inse att tillväxten och produktivitetens utvecklingen i Sverige faktiskt har varit ganska låg ända sedan finanskrisen. Risken är annars att Sverige halkar efter andra länder, säger Sven-Olov Daunfeldt, chefsekonom på Svenskt Näringsliv. Han är inte ensam om att oroa sig för Sverige. EU-kommissionen spådde i sin novemberprognos 2023 att Sveriges tillväxt krymper mest i hela EU.

Nu behöver regeringen genomföra reformer som bygger Sverige starkt på sikt. Det måste bli slut på krispolitiken. Det går inte att skylla på inflationen längre, säger han.

– Vi riskerar att gå in i en lite djupare och allvarligare lågkonjunktur. Vi ser till exempel att den inhemska konsumtionen har fallit fem kvartal i rad, det har inte hänt sedan 1993, säger han.

Ovanpå det har många företag nu låga förväntningar om framtiden, visar Svenskt Näringslivs företagarpanel. När det gäller försäljningsvolym, investeringar och antal anställda ser de mer pessimistiskt på framtiden än för ett år sedan. 27 procent ser risk för varsel inom det närmaste halvåret och inom bygg- och besöksnäringen ligger andelen en bit över 30 procent.

Sven-Olov Daunfeldt menar att företagen nu kämpar för sin överlevnad, och har gjort det länge, men befärdar att vi snart kommer att se ännu fler konkurser. Arbetslösheten har redan börjat stiga och spås fortsätta göra det, enligt Svenskt Näringslivs prognoser. Men Sven-Olov Daunfeldt menar att problemen på arbetsmarknaden har funnits länge under ytan, bara att de har ignorerats.

– Det är så frustrerande. Det talas ofta om att den svenska arbetsmarknaden är så stark trots att vi inte har haft full sysselsättning på över 30 år.

– Vi har stora och växande utanförskapsproblem med människor som aldrig kommer in på arbetsmarknaden eller syns i statistiken. Om vi inte prioriterar att få en tillväxt som även leder till att fler får arbete kommer vi att fortsätta ha stora grupper som står utanför”, säger han.

Trots alla krissignaler, anser Sven-Olov Daunfeldt att det finns hopp om en vändning.

– Det är ju så här med kriser, de kan också vara ett ”window of opportunity”, en möjlighet att vända situationen till något bra. Det gjorde vi på 90-talet när vi genomförde en massa reformer som vi har levt på sedan dess.” Nu har vi chansen igen om politiken kan samla sig och blicka framåt, säger han.

Källa: Svenskt Näringsliv





Rekryteringsbehovet minskar och ökar

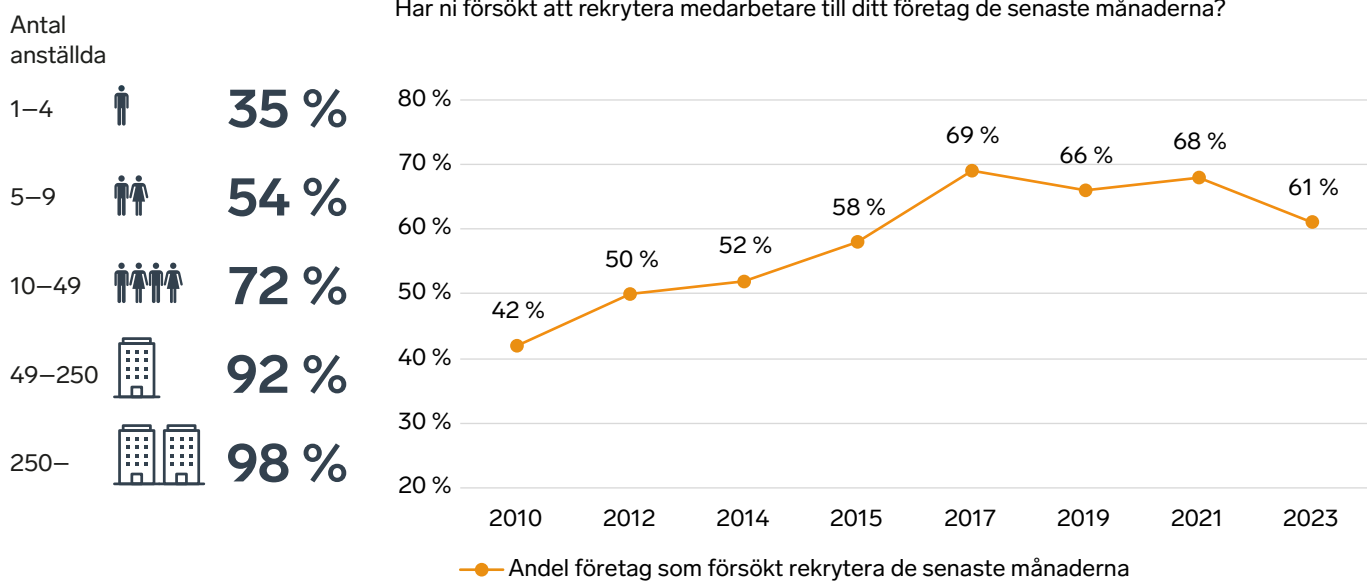
Rekryteringsenkäten ger en bild av företagens rekryteringsförsök det senaste halvåret. 61 procent av företagen svarar att de försökt rekrytera medarbetare de senaste månaderna. Andelen varierar stort beroende på bransch.

Företagens storlek är tätt förknippad med de ekonomiska utmaningar och tillväxthinder som hör samman med dessa. Branscher som domineras av mindre företag tenderar att rekrytera färre medarbetare och deras sammansättning påverkar rekryteringsbehovet. Skälen bakom företagens rekryteringsförsök varierar. Det kan handla om nyrekryteringar för att expandera verksamheten eller för att tillföra ny kompetens till företaget. Likaså kan det röra sig om ersättningsrekrytering: att företaget ersätter en person som slutat eller av någon anledning är frånvarande. Somliga branscher är också mer säsongsbetonade, och rekryteringsbehovet skiljer sig därmed åt beroende på tid på året. Ekonomiska faktorer såsom konjunkturläge, tillväxt och global efterfrågan har också inverkan på företagens rekryteringsbehov.

Trots att högkonjunkturen mattats av har tre av fem företag försökt rekrytera de senaste sex månaderna, se figur 3. Av naturliga skäl gör större företag, som vanligen har en högre personalomsättning, fler rekryteringsförsök än företag med färre anställda. Bland de företag som har 250 anställda eller fler har 98 procent försökt att rekrytera de senaste 6 månaderna. Motsvarande andel bland företag med 1 till 4 anställda var 35 procent. I jämförelse med tidigare år syns en tydlig nedgång, vilket troligen beror på höstens konjunktur nedgång. Alarmerande är att det var åtta år sedan andelen rekryteringsförsök var så låg. Det är framför allt företag med under 50 anställda som gör betydligt färre rekryteringar.

Figur 3. Rekryteringsförsök de senaste 6 månaderna, procent.

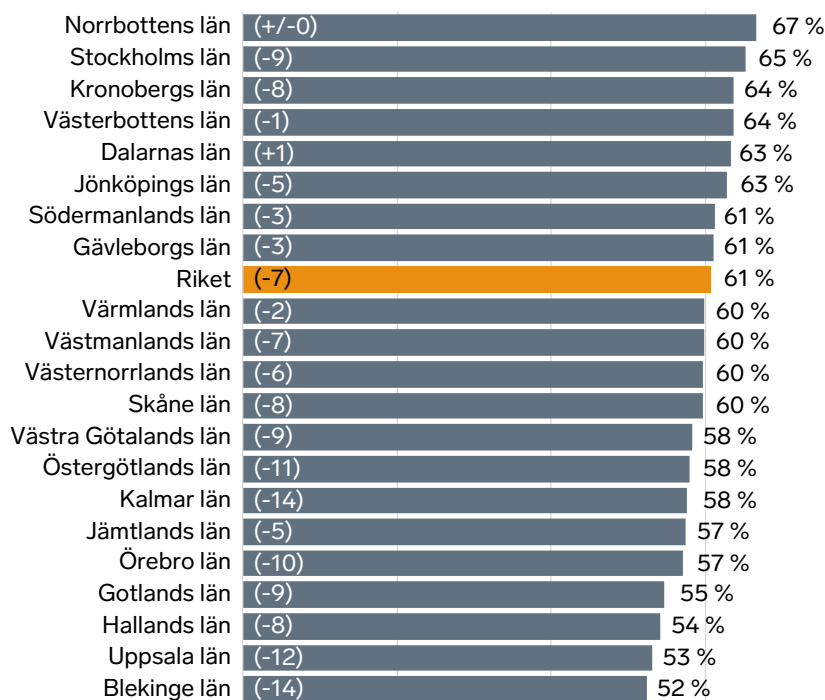
Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag de senaste månaderna?



Enkäten visar, i likhet med den nationella statistiken om arbetsmarknaden, att det finns regionala skillnader. I årets undersökning skiljer det 15 procentenheter mellan de län där lägst respektive högst andel företag har försökt att rekrytera. Blekinge län (52 procent) respektive Norrbottens län (67 procent). Se figur 4. I jämförelse med undersökningen 2021 görs, förutom i Dalarna och Norrbottens län, färre rekryteringar i alla län jämfört med 2021. Det gäller i synnerhet i Kalmar, Blekinge och Uppsala län.

Figur 4. Rekryteringsförsök regionalt

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?
Siffror inom parentes visar förändring jämfört med 2021.



Andel företag som försökt rekrytera senaste 6 månaderna

Stor spridning mellan olika medlemsorganisationer

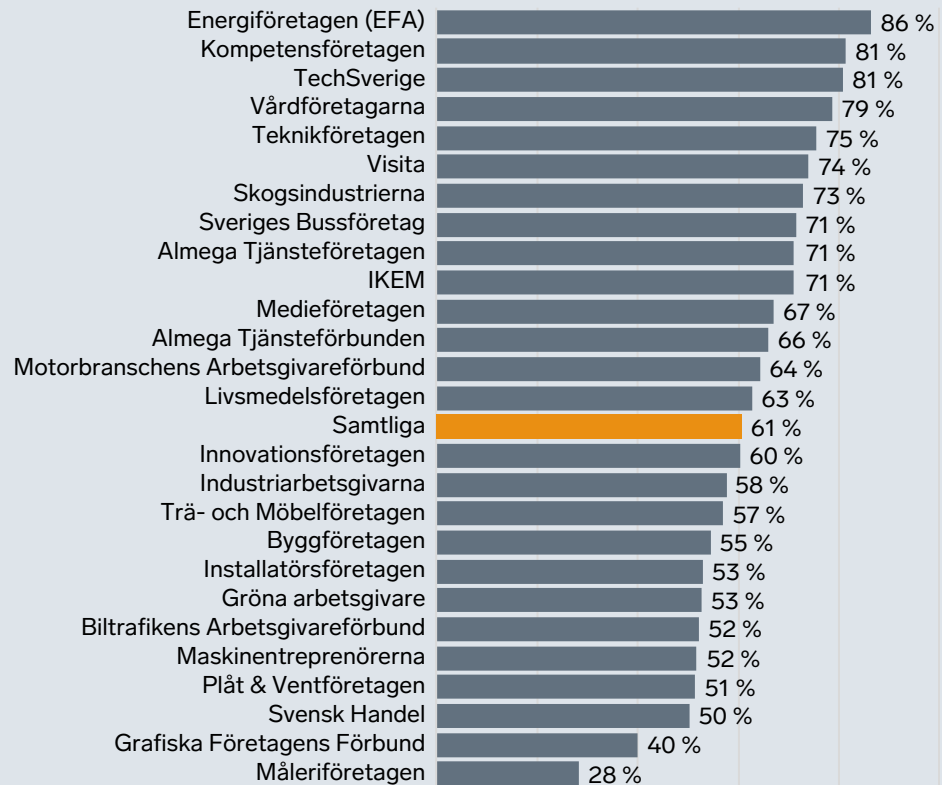
Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer representerar olika branscher. Genom att dela upp rekryteringsenkätens resultat utifrån vilken medlemsorganisation företagen är medlemmar i, ges en relativt god insikt i vilken bransch företagen verkar inom. Vissa medlemsorganisationer spänner dock över flera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

Behovet att rekrytera är utbrett inom hela näringslivet, men det finns stora skillnader i resultatet. Det beror sannolikt på att vissa branscher har påverkats mer av nedgången i konjunkturen. Företag i branscher som i mycket hög grad försökt rekrytera kan härledas till områden inom energi, teknik, IT och vården. Som framgår av figur 5 har 86 procent av medlemsföretagen inom Energiföretagens arbetsgivarförening (EFA) försökt rekrytera de senaste månaderna.

Byggbranschen är särskilt drabbad av konjunkturläget, vilket även syns i att andelen företag som gjort rekryteringar sjunker jämfört med 2021. Det gäller även för de branscher som har tydlig koppling till byggbranschen, och vissa delar inom industri-sektorn har påverkats stort. Företag inom handeln och delar av besöksnäringen påverkas sannolikt av en svagare inhemsk efterfrågan. Det finns likväl fortfarande delbranscher och sektorer där sysselsättningen fortsätter att öka. Industrisatsningen i norr med batteri-tillverkning, vindkraftsutbyggnad, och grönt stål är exempel där företagen söker mycket arbetskraft. Läget kan komma att förvärras ytterligare när var fjärde medarbetare under de kommande tio åren väntas gå i pension. Situationen är liknande inom många branscher.

Figur 5. Rekryteringsförsök medlemsorganisationer

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



Andel företag som försökt rekrytera de senaste 6 månaderna.

Efterfrågan på techkompetens växer hela tiden

– Den omfattande digitaliseringen och AI-utvecklingen som pågår både i Sverige och globalt gör att efterfrågan på techkompetens växer hela tiden. Efterfrågan ökar inte bara inom techbranschen, utan inom hela näringslivet och offentlig sektor, säger Ana Andric, näringspolitisk expert på TechSverige.

Idag arbetar över 200 000 personer inom techyrken på den svenska arbetsmarknaden och mjukvaru- och systemutvecklare tillhör Sveriges femte vanligaste yrke. Bara i techbranschen väntas behoven öka med över 30 procent, cirka 10 000 personer per år fram till 2028.

– Kompetensbehovet inom informations- och cybersäkerhet samt AI växer starkt och blir viktigare i alla sektorer och branscher, säger Ana Andric.



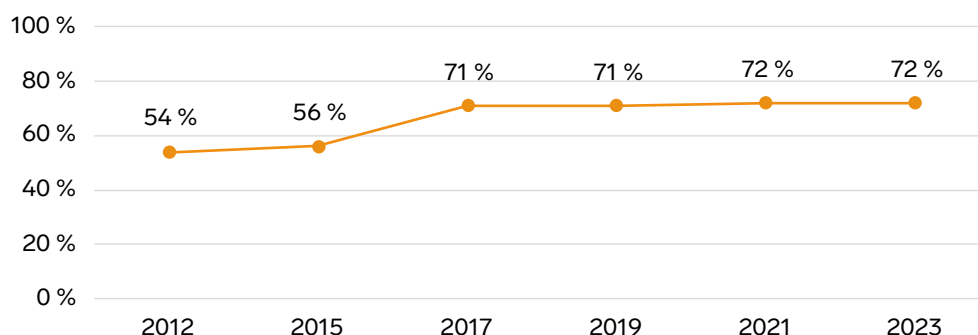
Svårigheten att rekrytera har blivit bestående

I rekryteringsenkäten svarar företagen på hur lätt eller svårt det har varit att rekrytera medarbetare och hur väl man har lyckats. I genomsnitt har företagen försökt rekrytera 8,8 medarbetare men bara lyckats anställa 6,8.

Årets enkätundersökning genomfördes under hösten 2023, en tid då konjunkturen och arbetsmarknaden försvagades. Antalet varsel har därefter ökat, antalet lediga jobb blivit färre och fler företag har tvingats i konkurs. Trots dessa tider av osäkerhet, där tillgången på ledig arbetskraft har ökat, upplever de företag som har försökt rekrytera att det är en stor utmaning att hitta den kompetens de söker. Sammantaget har 72 procent av de som försökt rekrytera de senaste 6 månaderna upplevt svårigheter – en tendens som har hållit i sig sedan 2017. Oavsett lågkonjunktur eller högkonjunktur har företagen således haft svårt att rekrytera.

Figur 6. Svårt att rekrytera.

Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



Andel företag som upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera.

3 av 4

Har haft svårt att rekrytera
medarbetare till sitt företag
under de senaste 6 månaderna



Svårigheterna för företagen att hitta den kompetens de söker bekräftas också i Svenskt Näringslivs årliga undersökning Lokalt företagsklimat. I undersökningen får företagare uppge hur de upplever tillgången på arbetskraft med relevant kompetens och gradera den på en skala mellan 1 och 6, där 1 är dåligt och 6 är utmärkt. Vid senaste mätningen 2023 gav företagen betyget 2,78 i snitt. Det är i stort sett samma resultat som 2022; betyget var då 2,77 och Sverige befann sig i en högkonjunktur. Oroväckande nog verkar det inte finnas någon samsyn kring problemet. I enkäten ges även politiker möjlighet att svara på samma fråga. De uppskattar att tillgången på kompetens högre än företagen och ger betyget 3,35. En viktig utgångspunkt för att finna gemensamma lösningar är att man delar samma problembild och upplever samma grad av angelägenhet.⁴

Rekryteringssvårigheter uppdelat på medlemsorganisationer

Det finns stora skillnader i svårigheten att rekrytera beroende på vilken bransch företaget är verksamt i. I snitt anger nästan tre av fyra företag att de upplevt svårighet att rekrytera medarbetare. I figur 7 framgår vilka företag som uppgett att det varit ”ganska svårt” eller ”mycket svårt” att rekrytera. När det gäller vilka yrkesroller som har varit extra svåra att rekrytera redovisas de för respektive organisation på sidan 21.

Transportsektorn

Transporter är en förutsättning för handeln, industrin, besöksnäringen samt tjänste- och samhällsbyggnadssektorn. Transportsektorn påverkas av flera samtidiga tekniskiften. De sker på en rad områden som är mer eller mindre beroende av varandra – elektrifiering, digitalisering, uppkoppling, automation, alternativa bränslen, alternativ framdrift och nya material. Teknikutvecklingen leder till behov av ny kompetens och en generellt ökad efterfrågan på kompetens inom el och digitala system.⁵ Sveriges Bussföretag tillsammans med Biltrafikens- och Motorbranschens Arbetsgivareförbund ingår i transportnäringen.

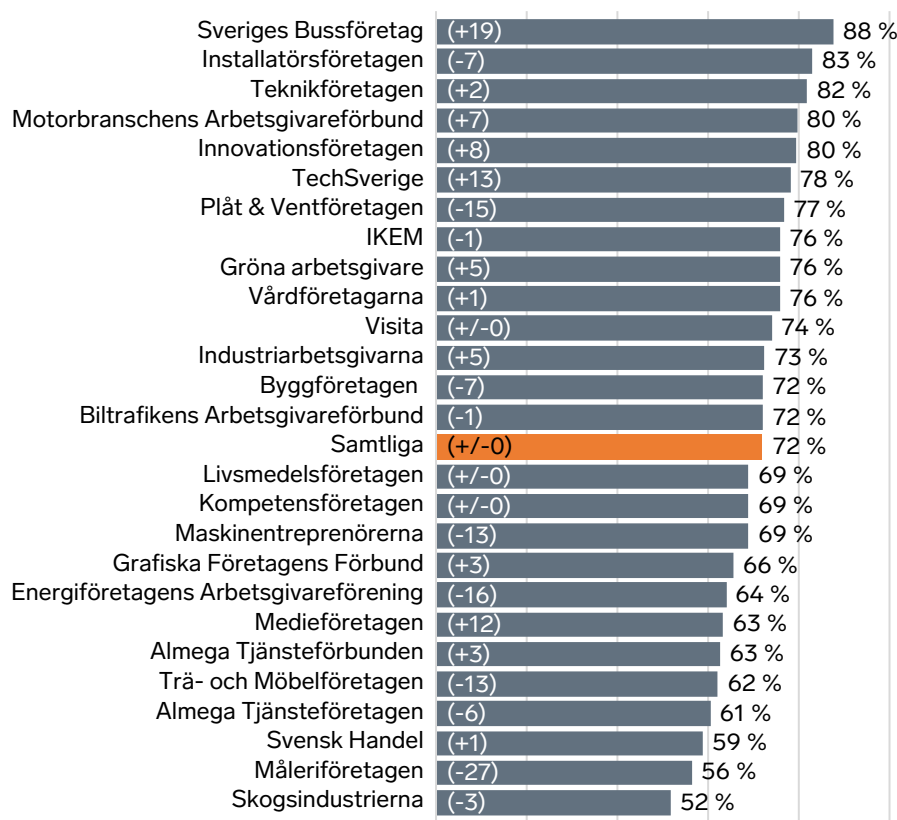
Över 70 procent av företagen i transportsektorn uppger att de har rekryteringssvårigheter; se figur 7. Nära nio av tio företag inom Sveriges Bussföretag uppger svårighet att rekrytera och svårigheten har ökat kraftigt sedan 2021: 19 procentenheter. Brist på bussförare kan till exempel leda till försämrade kommunikationer och svårigheter för lokala företag att anställa. För mer information om yrken som är svåra att hitta för respektive bransch se sid 21.

⁴ Statistik och information från Lokalt företagsklimat www.foretagsklimat.se/

⁵ Transportföretagen. 2023. En transportsektor i förändring - ett kompetensperspektiv.

Figur 7. Rekryteringssvårigheter bland medlemsorganisationer.

Hur lätt eller svårt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



Andel företag som upplevt det svårt eller mycket svårt att rekrytera på någon av utbildningsnivåerna.

Samhällsbyggnadssektorn

Många företag inom samhällsbyggnadssektorn är särskilt drabbad av konjunkturläget där ökade materialpriser och stigande räntor har fått bostadsbyggandet att tvärnita. Under 2023 halverades byggandet jämfört med 2022. En majoritet av Sveriges befolkning, 80 procent, bor på samma gång i kommuner med ett underskott på bostäder⁶. Behovet av bostäder och infrastruktur växer också i takt med befolkningen. Samtidigt står sektorn inför stora pensionsavgångar där en femtedel av vissa yrkesgrupper kommer gå i pension inom fem år. Samhällsinvesteringar såsom infrastruktur, bostadsbyggande och elförsörjning kommer även krävas inom snar framtid. Nuvarande fastighetsbestånd står inför stora renoveringsbehov inklusive behov av energieffektivisering.

Svårigheten att hitta kompetens minskar inom sektorn i jämförelse med undersökningen 2021, vilket sannolikt beror på färre rekryteringsförsök och större konkurrens om jobben. Andelen är likväl fortfarande på en hög nivå och det finns stora delbranschskillnader. Svårast har företag inom Installatörsföretagen, 83 procent, och Plåt & Ventföretagen, 77 procent, se figur 7. Huvudskälen är framför allt brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Till samhällsbyggnadssektorn räknas också Byggföretagen, Maskinentreprenörerna och Måleriföretagen.

⁶ Boverket. 2023. Läget på bostadsmarknaden i riket.

Industrisektorn

Många företag inom sektorn påverkas av konjunkturen men det finns stora skillnader mellan delbranscher. I Sveriges teknikindustri drivs utvecklingen av energiteknik och försvarsprodukter medan produktionen i basindustrin minskat i omfattning 2023.⁷ Samtidigt sker stora investeringar inom delar av industrin, och digitaliseringen är ett tekniskifte som påverkar kompetensbehoven stort. I enkäten framgår att tre av fyra av Teknikföretagens medlemmar rekryterat de senaste månaderna. I figur 7 syns att 82 procent av företagen upplevt att de har haft svårt att hitta den kompetens de behöver för sin verksamhet. Hos Innovations- och kemiarbetsgivarna (IKEM) och Gröna arbetsgivare upplever 76 procent av företagen rekryteringssvårigheter.

När industrin bedömer rekryteringsläget nu och på tre års sikt är efterfrågan på både yrkesarbetare och ingenjörer omfattande. Montörer är den yrkesgrupp där man ser störst behov av att anställa de kommande tre åren. Montörer utbildas i första hand av företagen själva då det saknas formella utbildningar till skillnad mot exempelvis operatörer som oftast kräver en treårig gymnasial utbildning eller motsvarande.⁸ I takt med att allt fler jobb i andra sektorer också efterfrågar tekniska och naturvetenskapliga bas- och specialistkunskaper ökar konkurrensen om STEM⁹-kompetenser på arbetsmarknaden. Industrisektorn utgörs av Teknikföretagen, Gröna arbetsgivare, Industriarbetsgivarna, IKEM, Grafiska Företagens Förbund, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen.

Tjänstesektorn

Tjänstesektorn har en bred spännvidd och sträcker sig från vårdföretagen och de kunskapsintensiva teknik konsulterna, till de hushållsnära RUT-företagen. Avmattningen i konjunkturen har påverkat och förväntas påverka den privata tjänsteproduktionen framöver. Samtidigt har behovet av konsulttjänster inom teknik, tech, juridik och ekonomi inte påverkats i samma omfattning. Stora investeringar inom industrin, ett omfattande anläggningsbyggande och en god tjänsteexport håller även uppe efterfrågan på vissa företagstjänster. Sektorns tillväxt drivs till stor del av en stark utveckling bland teknik och techkonsulterna. Framför allt inom produktions/processutveckling och teknisk IT.¹⁰

Det är företag inom Innovationsföretagen, TechSverige och Vårdföretagen som i större utsträckning svarar att det är svårt att rekrytera, se figur 7. Svårigheten har också ökat i jämförelse med resultatet 2021 för dessa branscher.

Handeln och besöksnäringen

Handeln och delar av besöksnäringen är beroende av hushållens köpkraft och den inhemska efterfrågan. Handeln svarar inte i lika stor utsträckning att de haft svårt att rekrytera. Dock svarar nästan sex av tio företag inom Svensk Handel att de haft rekryteringssvårigheter, och det är ungefär samma andel som 2021. Inom besöksnäringen Visita, är det över sju av tio som upplever detsamma; se figur 7.

7 Industriarbetsgivarna och Teknikföretagen. 2023. Industriekonomiernas prognos november 2023.

8 Industrirådet. 2024. Industrins kompetensbehov 2024–2027. Efterfrågade yrkesroller och kompetenser.

9 STEM står för science, technology, engineering and mathematics. Svenskt Näringsliv har i februari 2024 gjort inspel till regeringens kommande STEM-strategi.

10 Almega. 2023. Tjänsteindikator kvartal fyra ochand Innovationsföretagen. 2024. Investeringssignalen.

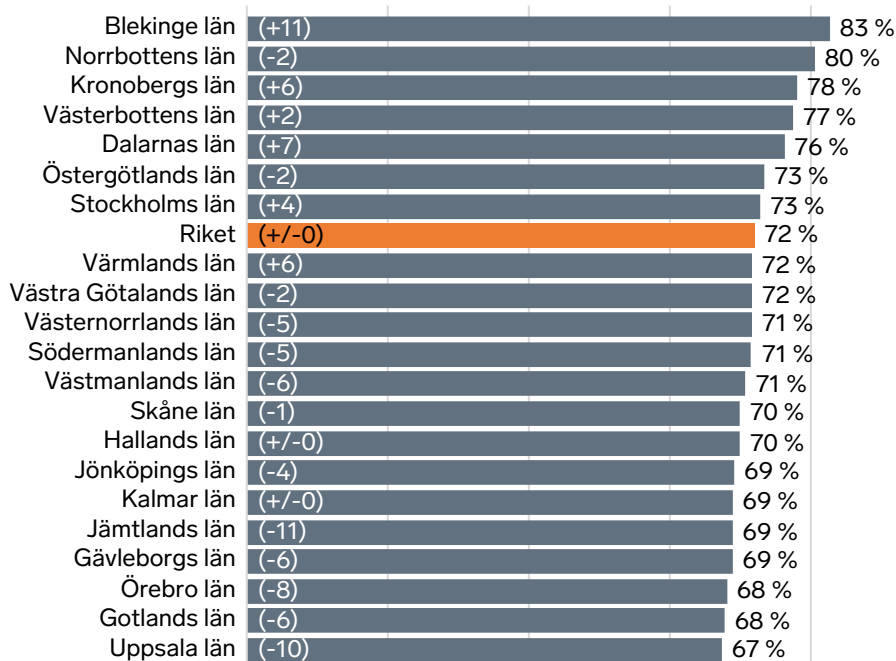
Svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och engagemang eller attityd uppges vara den vanligaste orsaken bakom misslyckandet. Företag inom handeln och besöksnäringen svarar i lägre utsträckning att de försökt rekrytera formell utbildningskompetens. Tidigare arbetslivserfarenheter, rätt engagemang och servicekänsla viktas högt. Handeln och besöksnäringen är ofta ett första jobb för många unga och en väg in i arbetslivet.

Regionala skillnader

Företag över hela landet svarar att det är svårt att rekrytera, men det finns regionala skillnader. Blekinge är det län som upplever störst svårigheter att rekrytera (83 procent), följt av Norrbottens-, Skaraborgs-, Kronobergs- och Dalarnas län. I Uppsala län anger 67 procent av företagen att det är svårt att rekrytera medarbetare; se figur 8.

Figur 8. Svårt att rekrytera, per län.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare?



Andel företag som upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera.

Vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas helt

I genomsnitt har de företag som haft rekryteringsbehov de senaste månaderna försökt rekrytera 8,8 medarbetare men bara lyckats anställa 6,8. Det innebär att 23 procent av alla rekryteringsförsök de senaste 6 månaderna har misslyckats. Jämfört med undersökningen 2021 är det fler rekryteringar som lyckats, vilket är bra. Men att vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas i tider av lågkonjunktur visar på strukturella problem på en arbetsmarknad där matchningen inte fungerar.



23 procent av rekryteringarna misslyckas.

Yrkesroller som efterfrågas

I rekryteringsenkäten har företagen möjlighet att i öppna svar ange vilket yrke de haft svårast att rekrytera till. Ungefär 2 600 svar har inkommit och i textrutorna nedan redovisas de yrken eller roller som flest företag inom varje medlemsorganisation angett. Yrkena presenteras per sektor. I de fall dubletter förekommit har dessa tagits bort. Svaren visar även om det finns goda utvecklingsmöjligheter inom sektorerna. Många företag letar efter tjänster som är kopplade till ledarskap, som chefer, projektledare, arbetsledare och butiksansvariga.

Tjänstesektorn						
Almega Tjänsteförbunden	Almega Tjänsteföretagen	Innovationsföretagen	Kompetensföretagen	TechSverige	Medieföretagen	Vårdföretagarna
Lokalvårdare	Lärare	Ingenjör	CNC-operatörer	Mjukvaru-/systemutvecklare	Journalist	Undersköterskor
Ingenjörer	Redovisnings-ekonom	Projektledare	Svetsare	Ingenjör	Säljare	Assistenten
Tekniker	Förskollärare	Projektör	Elektriker	Projektledare	Projektledare	Sjuksköterskor
Arbetsledare	Revisor	Uppdragsledare	Ingenjör	It-tekniker	Chefer	Tandhygienister
Arbetsterapeut	Barnskötare	Automationsingenjörer	Truckförare	Säkerhetstekniker		Läkare

Samhällsbyggnadssektorn				
Byggföretagen	Installatörsföretagen	Maskinentreprenörerna	Måleriföretagen	Plåt & Ventföretagen
Snickare	Elektriker	Grävmaskinist	Målare	Plåtslagare
Platschefer	Industrimontörer	Maskinförare	Arbetsledare	Byggnadsplåtslagare
Golvläggare	VVS-montörer	Anläggningsarbetare	Projektledare	Projektledare
Arbets- och projektledare	Kyltekniker	Förare		Ventilationsmontörer
Järnvägsyrken	Projektledare	Arbetsledare		Arbetsledare

Industrisektorn								
Grafiska Företagen	Gröna arbetsgivare	Industri-arbets-givarna	IKEM	Livsmedels-företagen	Teknik-företagen	Skogs-industrierna	Energi-företagen (EFA)	Trä- och Möbel-företagen
Tryckare	Djurskötare	Elektriker	Process-operatör	Tekniker	CNC-operatörer	Elektriker	Specialist	Produktionstekniker
Grafiker	Maskinförare	Ingenjör	Ingenjörer	Bagare	Svetsare	Ingenjör	Tekniker	Elektriker
Hantverksyrken	Veterinärer	Projektledare	Produktionstekniker	Elektriker	Ingenjör	Automations-tekniker	Projektledare	Maskin och möbelsnickare
Grafisk operatör	Skogs-maskins-förare	Svetsare		Styckare	Konstruktör	Platschefer	Elektriker	Träindustriarbetare
Miljöchef	Banarbetare	Konstruktör		Automations-tekniker	Service-tekniker	Produktions-chef	Elkrafts-ingenjör	CNC-operatör

Transportsektorn			Servicesektorn	
Biltrafiken	Motorbranschen	Sveriges Bussföretag	Svensk Handel	Visita
Lastbilschaufförer	Bilmekaniker	Busschaufförer	Säljare	Kockar
Taxichaufförer	Fordonstekniker	Mekaniker	Bagare	Serveringspersonal
Busschaufförer	Bilplåtslagare	Taxichaufför	Kockar	Receptionister
Maskinförare	Billackerare	Bussreparatörer	Optiker	Hovmästare
Trafikledare	Säljare	Civilingenjörer	Butikschefer	Lokalvårdare



Kompetensförsörjning för klimatomställningen

Senast år 2045 ska Sveriges nettoutsläpp av koldioxid vara noll och därefter ska negativa utsläpp uppnås. Att Sverige har ambitiösa nationella klimatmål är bra och något som Svenskt Näringsliv står bakom. Därtill ska EU vara klimatneutralt senast år 2050. Ambitionerna ökar även globalt där FN:s klimatmöte, COP28, i slutet av 2023 blev historiskt. För första gången i ett avtal från den globala klimatkonferensen uppmanades länderna att röra sig bort från fossila bränslen. EU:s förslag om att tredubbla produktionen av förnybar el och fördubbla energieffektiviseringen globalt, fanns även det med i avtalet.

Företagen i Sverige är drivande i utvecklingen, och flera bolag är ledande inom sektorer med stor betydelse för omställningen. Sveriges möjlighet att lyckas med klimatmålen bygger mycket på tillgången till arbetskraft och kompetens. I årets rekryteringsenkät har företagen fått svara på frågor om kompetensbehov kopplat till klimatomställningen. Behovet varierar mellan branscher och företag men att området är viktigt syns tydligt.

91 procent av företagen svarar att kompetens för klimatomställningen är relevant i deras verksamhet.



*I princip varje företag jag möter har klimatomställningen högt upp på agendan. Alla inser att det inte bara är en fråga om att vilja göra gott utan att det är en överlevnadsfråga. Man kommer vara "out of business" om man inte adresserar detta och ligger långt fram.
Jan-Olof Jacke, vd Svenskt Näringsliv.*

Över hela Sverige planeras investeringar som ska ta Sverige till nettonoll senast 2045 och det görs stora satsningar på utsläppsminskningar i näringslivet. Inom många sektorer genomförs tekniksiften som kraftigt kommer att minska koldioxidutsläppen.¹¹ För att genomföra omställningen och samtidigt behålla en hög konkurrenskraft handlar det till stor del om elektrifiering. Inte minst handlar det om att bygga ut den fossilfria elen både kort- och långsiktigt, och att skapa en tillräcklig elnätsinfrastruktur så att företagen också kan använda elen.

Installatörer inom el, vvs, ventilation och kyla är exempel på yrken som är navet i omställningen. De arbetar exempelvis med elektrifiering av transport och industri samt energieffektiviserar fastigheter. Men – det saknas installatörer. Installationsföretagen uppskattar rekryteringsbehovet till 28 000 personer de närmaste åren och det bygger endast på nuvarande arbetskraftsbehov och tar inte hänsyn till allt som ska göras i energiomställningen.

Norra Sverige har fått en ledande position i klimatomställningen genom flera stora och parallella investeringar inom den tunga industrin. Det handlar om investeringar på över 1100 miljarder kronor som prognostiseras de kommande åren i Norrbottens och Västerbottens län. I syfte att stödja alla nya rekryteringar som behövs skapade Luleå tekniska universitet ett samverkansprojekt med företag som Boliden, LKAB, Northvolt, SSAB och Skellefteå Kraft. De sammanställningar som presenterats av projektet indikerar ett behov av cirka 20 000 nya anställningar.¹² Det är dock bara en del av de jobb som behöver skapas i regionen. Det kommer också krävas investeringar i infrastruktur och bostadsbyggande. Nya stora samhällsbehov uppstår dessutom inom exempelvis skola, vård- och omsorg. Av Tillväxtverkets analys framgår att det kan uppstå cirka 40 000 nya arbetstillfällen i de två norra länen till följd av nya industrier och de spridningseffekter som uppstår.¹³

11 Svenskt Näringsliv. 2021. Kompetensförsörjning för klimatomställningen.

12 Näringsdepartementet. 2022. Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten.

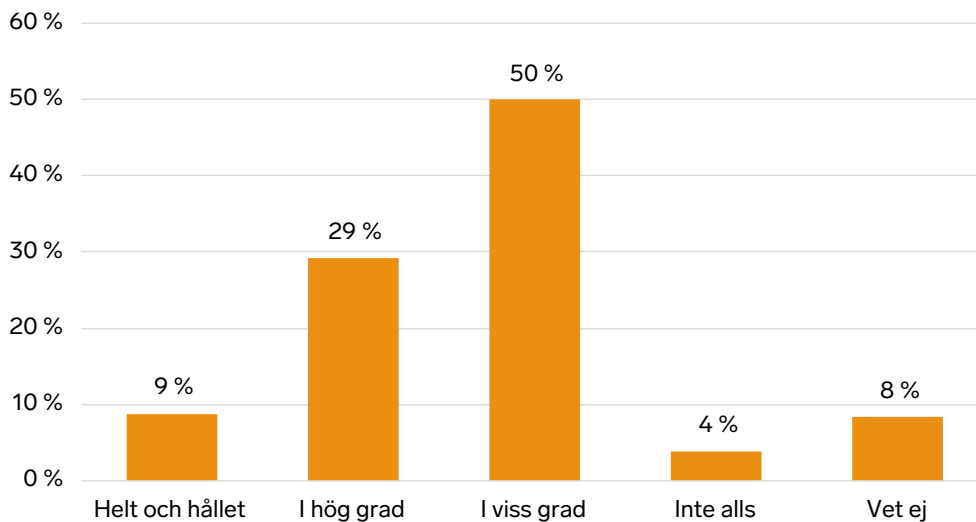
13 Tillväxtverket. 2022. Gröna industrisatsningar i norra Sverige Små och medelstora företags möjligheter.

Rekryteringsenkäten har visat att kompetensbristen i näringslivet, oavsett storlek på företag, sedan länge är utbredd. Omställningen mot en koldioxidfri industri och en ökad elektrifiering skapar i sin tur nya kompetens- och utbildningsbehov. De som anställs i dag behöver ha delvis andra kunskaper än de som rekryterades för ett antal år sedan. Om Sverige ska kunna uppfylla sina ambitiösa klimatmål, behövs företag som kan ta sig an elektrifierings- eller effektiviseringsuppdrag. Energimyndigheten har samtidigt larmat om brist för inte mindre än 35 yrken kopplade till möjligheten att genomföra elektrifieringen.

I rekryteringsenkäten uppger fyra av tio företag (38 procent) att de helt och hållet eller i hög grad har den kompetens de behöver för att möta klimatomställningen. Företag med över 250 anställda har i högre grad den kompetens de behöver (51 procent).

Figur 9. Kompetens för att möta klimatomställningen,

Har ditt företag den kompetens ni behöver för att möta klimatomställningen?



Företag som uppger att kompetens för klimatomställningen är relevant.

Larmet: Kompetensbrist hotar klimatet – ”Riskerar hela gröna omställningen”

Om energibranschen inte får in fler tekniker och ingenjörer får det stora konsekvenser, förklarar Åsa Pettersson, vd på Energiföretagen.

På kort sikt kan det göra att energisystemet inte kan upprätthållas. På lång sikt riskeras hela den gröna omställningen där fossilfri el och energi är motorn.

En del av förklaringen till det ökade kompetensbehovet är att branschen är inne i ett generationsskifte med många pensionsavgångar. Men framför allt beror det på att elektrifieringen i samhället gör att efterfrågan på el ökar. Och det har bara börjat, påpekar Åsa Pettersson.

– Elbehovet väntas dubblas till 2045, men redan nu ser vi en ökning av efterfrågan på allt från solcellsinstallationer till distribuerade elnätverk. Det sker en utbyggnad av laddstationer, transportsektorn håller på att elektrifieras och industrin ersätter fossila bränslen med fossilfri el.

Sverige står inför en stor kompetensutmaning i och med klimatomställningen. I nuläget tar arbetsgivare i energibranschen kompetens från varandra, men här måste näringslivet och politiken börja samarbeta och prata ihop sig kring hur det ska lösas, menar Åsa Pettersson.

– På kort sikt behöver branschen ta emot fler praktikanter och lärlingar, men då behöver vi stöd som gör det enklare. Det kan till exempel vara stöd för handledning eller sänkt arbetsgivaravgift för företagslärlingar, säger hon.

På lång sikt handlar det även om att bättre dimensionera utbildningssystemet efter behovet som finns och utbilda många fler tekniker och ingenjörer inom området. Sverige behöver rigga hela skolsystemet så att det bygger på med rätt kompetens från grundskolan och uppåt, och satsar tidigare på ämnen som teknik och matematik, menar Åsa Pettersson.

– Distributionselektriker är en av yrkesgrupperna som det är mest brist på just nu, och här hänger antalet utbildningsplatser inte alls med i efterfrågan.

Utdrag från Tidningen Näringslivet.





Vilken kompetens efterfrågar företagen

För att företagen långsiktigt ska kunna höja både produktivitet och förädlingsvärde, och därmed landets BNP, behöver medarbetare med rätt kompetens matchas med rätt företag.

När företagen söker nya medarbetare söker de personer som har kunskaper, färdigheter, förmågor, och vilja att utföra de arbetsuppgifter som tjänsten kräver. Kompetensbegreppet blir därmed bredare än bara formell utbildning.

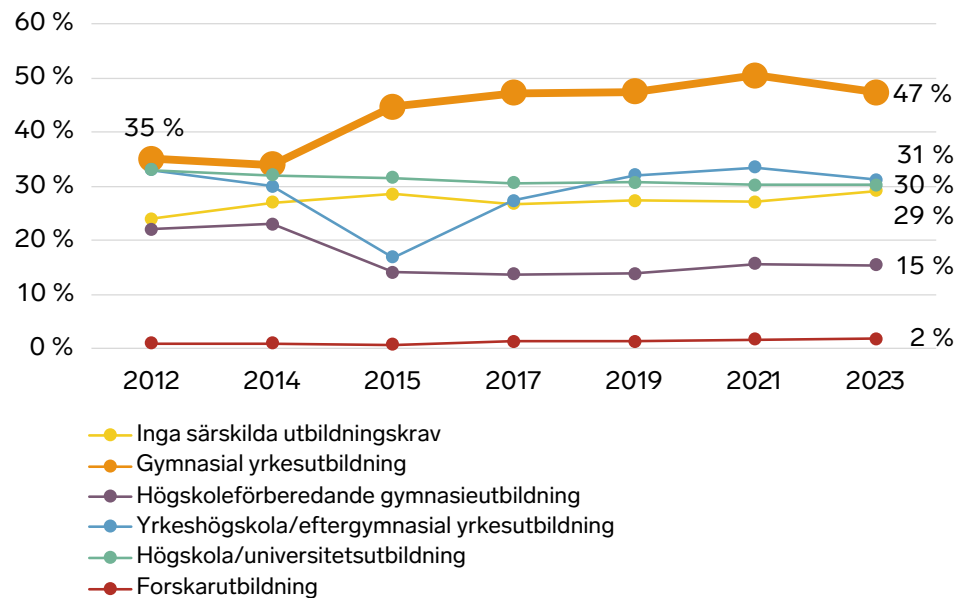
Efterfrågade utbildningsnivåer

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät får företagen svara på vilken eller vilka utbildningsnivåer de vill att de medarbetare de sökte skulle uppfylla. I figur 10 framgår att nästan vartannat företag, 47 procent, som försökt att rekrytera har velat anställa medarbetare med en gymnasial yrkesutbildning – alltså medarbetare som är yrkesutbildade i gymnasieskolan eller på komvux (yrkesvux). För vissa branscher är det en helt avgörande rekryteringsbas och eftertraktad kompetens, oavsett företagsstorlek. Även om efterfrågan på yrkesarbetare sjunker något i jämförelse med 2021, vilket sannolikt förklaras med att vissa branscher som letar efter denna kompetens påverkas av konjunkturen, är efterfrågan på praktiskt yrkeskunnande stor. Och efterfrågan har ökat de senaste tio åren.

”
Nästan vartannat
företag letar
efter gymnasial
yrkeskompetens.

Figur 10. Eftersökta utbildningsnivåer.

Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?



Svenskt Näringsliv har analyserat framtidens arbetsmarknad för yrkesutbildade, med utgångspunkt i officiell statistik och prognoser från SCB. För att möta behoven måste vi gå från att cirka 30 procent av en årskull påbörjar en gymnasial yrkesutbildning, till att 40 procent av en årskull tar examen. Sker ingen förändring kommer arbetsmarknaden sakna 290 000 yrkesutbildade på gymnasial nivå 2035. Svenskt Näringsliv har tagit hjälp av WSP för att beräkna den samhällsekonomiska kostnaden för en sådan kompetensbrist, i form av produktionsbortfall. För perioden 2021 till 2035 handlar det om 990 miljarder – i snitt 66 miljarder per år. För att kompensera för delar av bristen kommer många företag att försöka anställa ändå och rusta de nyanställda med rätt kompetens internt.¹⁴

Nästan 30 procent av företagen uppger att de inte har några särskilda krav på utbildningsnivå. I stället efterfrågar företagen andra saker såsom tidigare arbetslivserfarenhet, körkort och personliga egenskaper. 15 procent av företagen svarar att de sökt medarbetare med högskoleförberedande gymnasial utbildning, en siffra som varit relativt konstant sedan 2015.

Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har kommit att bli alltmer efterfrågad av företagen. 31 procent av företagen uppger att den sökande gärna hade haft en yrkeshögskoleutbildning. Yrkeshögskolan har i återkommande uppföljningar visat sig ge goda resultat när det kommer till matchning och kompetensförsörjning. Nio av tio studerande har jobb efter avslutad utbildning, ett jobb som helt eller delvis stämmer överens med utbildningens inriktning.¹⁵ Yrkeshögskolans goda resultat och lyhörddhet mot arbetsmarknadens behov har gjort den till en betydelsefull rekryteringsbas för företagen.

¹⁴ Svekt Näringsliv. 2022. Framtidens yrkesutbildning – ge branscherna makten.
¹⁵ SCB. 2022. Inträdet på arbetsmarknaden efter yrkeshögskolan Examinerade 2021.

Sverige har länge utmärkt sig som en liten kunskapsintensiv exportekonomi. Högre utbildning har varit väsentlig för utvecklingen. Högskolor och universitet har således en betydelsefull roll för företagens kompetensförsörjning och är särskilt viktiga rekryteringsbaser för de kunskaps- samt forskningsintensiva företagen. 30 procent av företagen svarar att de sökt medarbetare med den utbildningsbakgrunden, se figur 10. Ju större företag, desto högre är efterfrågan på högskole- och universitetsutbildade.

Efterfrågan på utbildningsnivå varierar mellan olika branscher

I följande figurer redovisas de mest efterfrågade utbildningsnivåerna, uppdelat på medlemsorganisation inom Svenskt Näringsliv. Detta ger en relativt god översikt av hur branschernas efterfrågan på arbetskraft ser ut i förhållande till utbildningsnivåer. Utifrån detta kan några generella slutsatser dras, men det finns också branscher som efterfrågar kompetens på nästan alla nivåer.

Inga särskilda utbildningskrav	%	Gymnasial högskoleförberedande program	%	Gymnasial yrkeskompetens	%
Visita	59	Kompetensföretagen	29	Måleriföretagen	87
Almega Tjänsteförbunden	52	IKEM	26	Installatörsföretagen	80
Svensk Handel	48	Skogsindustrierna	26	Plåt & Ventföretagen	73
Livsmedelsföretagen	45	Energiföretagen (EFA)	24	Industriarbetsgivarna	68
Sveriges Bussföretag	41	TechSverige	24	Maskinentreprenörerna	62

De företag som i högst utsträckning svarar att de inte haft några särskilda utbildningskrav vid rekryteringstillfället finns främst inom besöksnäringen, tjänstesektorn, handeln och livsmedelsföretagen. Företagen viktas ofta i stället personliga egenskaper – som engagemang, ansvarstagande och serviceinriktad tillsammans med tidigare erfarenheter från yrket eller branschen. Men bristande tillgång och tillgänglighet på utbildningsplatser inom det formella utbildningssystemet kan även vara en faktor som påverkar möjligheterna att rekrytera rätt kompetens. Företag rekryterar därför personer utan formella utbildningskrav och står i stor utsträckning själva för såväl grund- som vidareutbildning av nya medarbetare. Efterfrågan från ovannämnda branscher är exempelvis på bagare, styckare, butikspersonal, receptionister och serveringspersonal.

Bland de företag som efterfrågar medarbetare som gått ett högskoleförberedande program i gymnasieskolan återfinns företag inom Kompetensföretagen, som samlar företag inom rekrytering, omställning och bemanning. Även företag inom IKEM, Energiföretagen (EFA), Skogsindustrierna och TechSverige söker medarbetare med högskoleförberedande bakgrund. Flera av dessa branscher betonar betydelsen av personliga egenskaper som engagemang, ansvarstagande, flexibilitet och att förstå samt lösa olika situationer. Till detta verkar en mer allmänteoretisk utbildning utgöra en bra grund. Åtskilliga av dessa branscher är med på listan bland de som har företag som i högst grad även letar efter eftergymnasial yrkeskompetens eller universitets- och högskolekompetens.

Företag inom samhällsbyggnadssektorn och industrin efterfrågar i stor utsträckning medarbetare med gymnasial yrkesutbildning. Utbildningen utgör en viktig rekryteringsbas för många företag och ger i de flesta fall en direktaccess till arbetsmarknaden för den studerande. Efterfrågade yrkesutgångar från dessa utbildningar är bland annat elektriker, installatörer, målare, plåtslagare, montörer och automationstekniker. Rekryteringssvårigheter inom berörda sektorer får inte bara konsekvenser för de enskilda företagen. Det påverkar också utvecklingen av elförsörjning, energieffektivisering, livsmedelsproduktion samt den gröna och digitala omställningen inom industrin.

Yrkeshögskolan	%	Högskole- eller universitetsutbildning	%	Forskarutbildning	%
Teknikföretagen	45	Innovationsföretagen	92	TechSverige	12
Installatörsföretagen	43	TechSverige	83	Innovationsföretagen	8
Livsmedelsföretagen	40	Skogsindustrierna	73	Energiföretagen (EFA)	7
TechSverige	40	Energiföretagen (EFA)	67	IKEM	5
Energiföretagen (EFA)	39	Almega Tjänsteföretagen	65		

Flest företag som efterfrågar medarbetare med yrkeshögskoleutbildning finner man bland Teknik- och Installatörsföretag, TechSverige, Livsmedels-, Energi- och Vårdföretagen. Yrkeshögskoleutbildningar är enligt sin konstruktion skräddarsydda för arbetsmarknadens behov. Det är därför lätt att förstå att branscher med snabb förändringstakt, samt teknisk utveckling har kommit att efterfråga medarbetare med yrkeshögskoleutbildning – eller för att möta arbetsmarknadsbehov inom exempelvis vården. Bland dessa företag efterfrågas yrkesroller som informationssäkerhetsspecialist, 3D-tekniker, processoperatör livsmedel, distributionselektriker, mjukvaruutvecklare och specialistundersköterskor.

Innovationsföretagen är de som i högst utsträckning efterfrågar medarbetare med högskole- eller universitetsutbildning. Här hittar man kunskapsintensiva företag som exempelvis anställer jurister, ingenjörer, teknik konsulter, arkitekter, och programmerare. Högskolekompetens är också högt efterfrågad bland företag inom tech- och tjänstesektorn samt hos Skogsindustrierna och Energiföretagen (EFA). Ett yrke som ständigt återkommer i alla sektorer när företag fyller i vad som är svårt att rekrytera är ingenjör. Ibland omnämns mer specifik kompetens som elkrafts-, process- eller automationsingenjör.

Forskning och utveckling är grunden för den svenska kunskapsekonomin. Färre företag letar efter denna kompetens, men den har stor betydelse för företagets konkurrenskraft. TechSverige, Innovationsföretagen, Energiföretagen (EFA) och IKEM är de som i högst utsträckning letar efter kompetens på forskarnivå.



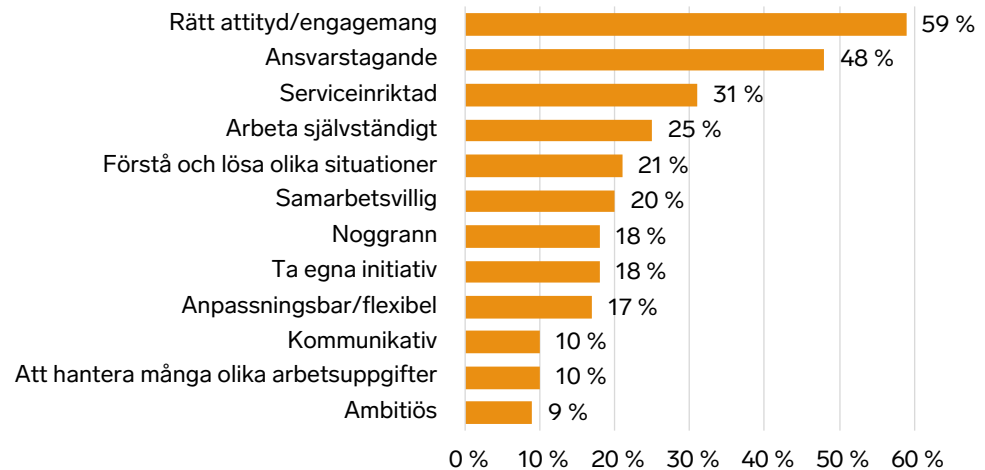
Efterfrågade förmågor och egenskaper

Av de senaste rekryteringsenkäterna framgår att individens engagemang, erfarenheter och förmågor blir allt viktigare.

Att kompetens utgörs av mer än bara formell utbildning syns tydligt om man studerar jobbannonser eller frågor för jobbintervjuer. Personliga egenskaper och förmågor är många gånger avgörande för om en person kan utföra vissa arbetsuppgifter på ett bra sätt eller är lämplig för ett jobb. Olika egenskaper viktas olika tungt beroende på bransch. Att kunna ge bra service är viktigt i många branscher, men det blir särskilt viktigt inom yrken där medarbetare har direktkontakt med kunder. Individens framtida potential väger tungt vid rekrytering. Företagen uttrycker att det är lättare att kompensera för kunskapsbrister än brist på motivation.

Figur 11. Viktiga förmågor vid rekrytering.

Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering? Företagen ges möjlighet att välja tre alternativ.



Viktiga förmågor vid rekrytering per bransch

Samhällsbyggnadssektorn

- 1 Ansvarstagande (54 %)
- 2 Rätt attityd/engagemang (53 %)
- 3 Arbeta självständigt (27 %)
- 4 Noggrann (26 %)
- 5 Förstå och lösa olika situationer (23 %)

Handel- och besöksnäringen

- 1 Serviceinriktad (57 %)
- 2 Rätt attityd/engagemang (57 %)
- 3 Ansvarstagande (40 %)
- 4 Arbeta självständigt (19 %)
- 5 Samarbetsvillig (19 %)

Industrisektorn

- 1 Rätt attityd/engagemang (65 %)
- 2 Ansvarstagande (50 %)
- 3 Arbeta självständigt (29 %)
- 4 Förstå och lösa olika situationer (22 %)
- 5 Samarbetsvillig (20 %)

Transportsektorn

- 1 Ansvarstagande (51 %)
- 2 Rätt attityd/engagemang (48 %)
- 3 Serviceinriktad (37 %)
- 4 Arbeta självständigt (29 %)
- 5 Anpassningsbar/flexibel (21 %)

Tjänstesektorn

- 1 Rätt attityd/engagemang (61 %)
- 2 Ansvarstagande (50 %)
- 3 Förstå och lösa olika situationer (26 %)
- 4 Serviceinriktad (25 %)
- 5 Arbeta självständigt (21 %)

Oavsett företagsstorlek värdesätter företagen egenskaper och förmågor såsom rätt attityd eller engagemang och ansvarstagande högst. Jämfört med undersökningen 2021 har dessa förmågor också ökat något i betydelse.

Det finns några skillnader i eftertraktade förmågor om man jämför mellan företag av olika storlekar. Bland företagen med en till fyra anställda behöver medarbetaren kunna arbeta självständigt. I större företag med fler anställda behövs i högre grad förmågan samarbetsvillig. Att vara serviceinriktad värderas högt hos alla företag.



Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter

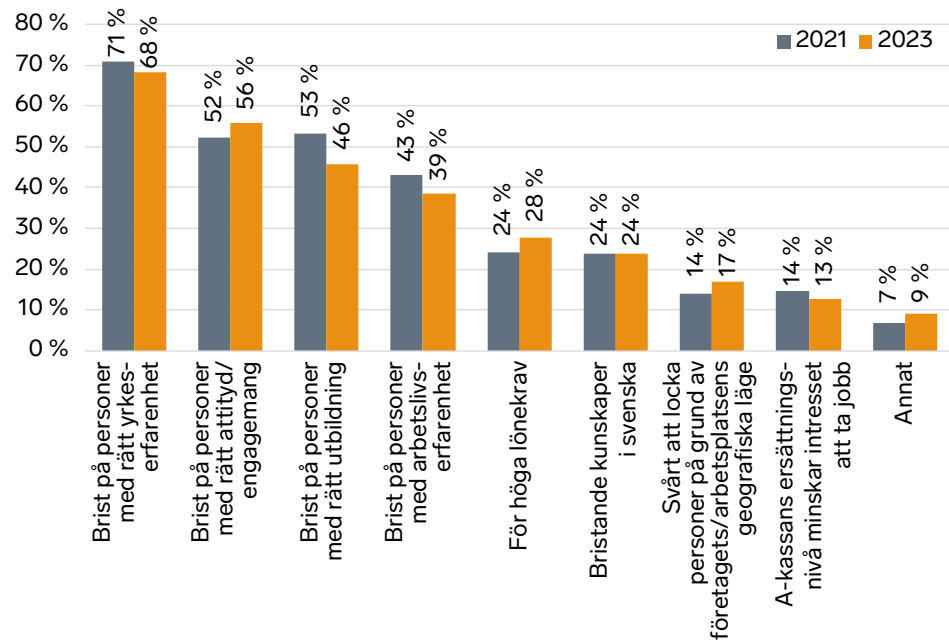
Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet är den främsta orsaken till att det varit svårt att rekrytera medarbetare. När en planerad rekrytering inte blir av är den vanligaste åtgärden att den befintliga personalen eller ägarna får arbeta mer.

Det är drygt sju av tio företag som svarar att den främsta orsaken till att de inte hittar de medarbetare de söker är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Den näst vanligaste orsaken, för i snitt 56 procent, är brist på personer med rätt attityd eller engagemang. Se figur 12. För företag inom Almega Tjänsteförbunden, Gröna arbetsgivare, Livsmedelsföretagen, Svensk Handel och Visita är detta den vanligaste orsaken.

På tredje plats kommer brist på personer med rätt utbildning, 46 procent. För företag inom Energiföretagens arbetsgivarförening är brist på personer med rätt utbildning en lika vanlig orsak som brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. På fjärde plats kommer brist på personer med arbetslivserfarenhet.

Figur 12. Orsaker till rekryteringssvårigheter.

Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ditt företag eller din arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av?



Nästan vart fjärde företag, 24 procent, uppger bristande kunskaper i svenska som orsak bakom rekryteringssvårigheterna; se figur 12. I vissa branscher är kraven på svenska höga, medan det i andra branscher inte är lika viktigt. I jämförelse med 2021 ökar följande orsaker: brist på personer med rätt attityd, för höga lönekrav och svårt att locka personer på grund av företagets geografiska läge.

Det är 9 procent av företagen svarar "Annat" på frågan om orsakerna bakom svårigheterna att få tag i de medarbetare de haft behov av. Företagen fick då möjlighet att komplettera sina svar i ett öppet svarsfält. Här nedan redovisas ett urval av svaren:

Svårt att få anställda på timmar eller deltid.

Saknas utbildningar för dessa yrken.

Stor konkurrens.

Låg status på yrket.

Osäkert läge i branschen, "folk sitter still i båten".

Körkort saknas.

Arbetet kräver resor.

För svår process om rätt kompetens finns utomlands.

Kunskapen om arbetsområdet är låg.

För få utbildade.

Brist på arbetskraft lokalt.

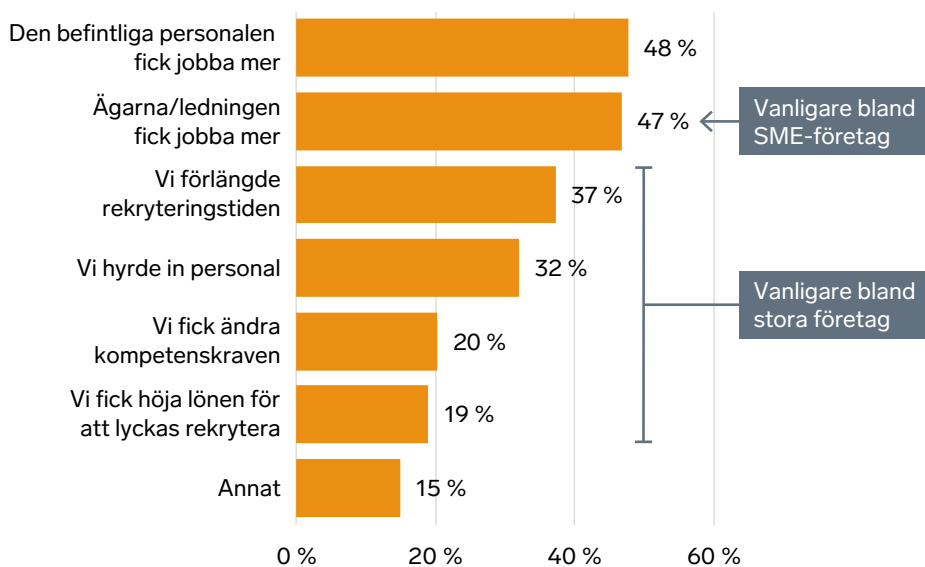


Åtgärder för att hantera rekryteringssvårigheter

När ett företag har svårt att rekrytera medarbetare, eller helt misslyckas, får det konsekvenser för verksamheten. Att leva upp till åtaganden gentemot kunder samt att klara leveranser i tid och med utlovad kvalitet är i många sammanhang ett krav. Företagen hanterar rekryteringssvårigheterna på olika sätt. Det beror bland annat på storleken på företaget och i vilken bransch det är verksamt i.

Figur 13. Åtgärder som följd av rekryteringssvårigheter.

Vilka åtgärder vidtogs på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?



Svar från de som haft svårt att rekrytera.

De vanligaste åtgärderna redovisas i figur 13. Närmast till hands när en planerad rekrytering inte blir av, eller när en medarbetare slutar innan hen blir ersatt, är att den befintliga personalen eller ägarna arbetar mer. I praktiken innebär det att medarbetare får arbeta över eller att deltidsanställda jobbar fler timmar. I 47 procent av företagen får ägarna eller ledningen jobba mer. Ju färre anställda företaget har, desto vanligare är det att ägarna eller ledningen jobbar mer. I företag med 1–4 anställda svarar 72 procent att de gör detta.

37 procent av företagen förlängde rekryteringstiden som följd av svårigheterna att hitta de medarbetare de sökte. Det är betydligt vanligare bland större företag. 60 procent av företagen med över 250 anställda angav att de förlängde rekryteringstiden. I praktiken innebär det att mer tid och resurser behöver läggas på rekryteringsprocessen i stället för på kärnverksamheten.

Att hyra in personal är viktigt för företagen när det kommer till att i största möjliga mån begränsa rekryteringssvårigheternas effekter. Det kan också vara ett intressant alternativ när arbetsmarknaden präglas av osäkerhet. Nästan vart tredje företag valde att hyra in personal till följd av svårigheter att rekrytera medarbetare. Vanligast är detta bland de större företagen. Drygt hälften av företagen med över 250 anställda angav att de hyrt in personal i samband med rekryteringsproblem. Motsvarande siffra bland företag med en till fyra anställda var 21 procent. En femtedel av företagen har behövt ändra kompetenskraven när de inte hittar rätt medarbetare, vilket indikerar att personen som i slutänden anställs inte nödvändigtvis är den bäst lämpade för tjänsten vilket leder till att produktiviteten minskar.

Bland de företag som svarat "Annat" hittar man lösningar som att dra ner på öppettider, sänka kraven, utbilda på företaget och rekrytera internt med mera. Flera företag vittnar om problem med att finna den kompetens de söker i Sverige och har därför rekryterat utländsk arbetskraft. Det handlar både om lågkvalificerade jobb och jobb som räknas till högkvalificerade specialisttjänster. I det första fallet krävs ofta inga särskilda förkunskaper, men av olika anledningar går det ändå inte att hitta sökande.

Jämfört med undersökningen 2021 har det blivit vanligare att ägarna fått jobba mer eller att företaget höjt lönen för att lyckas med rekryteringen. Det kan bli en kostsam konsekvens för företaget.





Kompetensbristens konsekvenser

Företagens tillväxtförmåga och konkurrenskraft hämmas av rekryteringssvårigheter. Enkäten visar att för nio av tio företag har rekryteringsproblemen fått någon form av konsekvens för företaget.

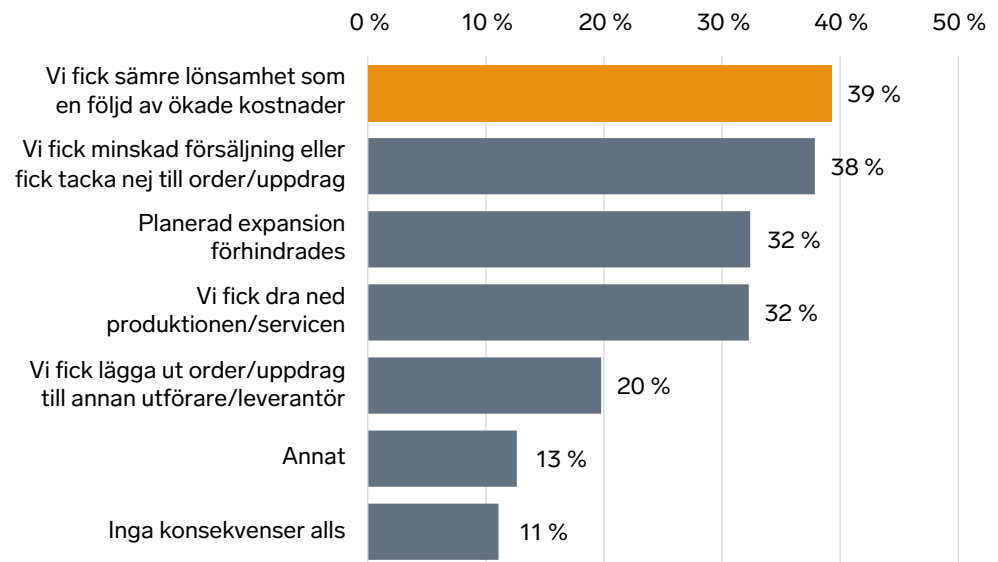
Den vanligaste konsekvensen var att rekryteringssvårigheterna ledde till en sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader, se figur 14. En försenad eller utebliven rekrytering kan bli kostsam för det enskilda företaget i form av bland annat utebliven produktion och tillväxt. I en förlängning blir det än värre kostsamt för samhället. Jobbmöjligheter går till spillo och likaså potentiella skatteintäkter. Sämre lönsamhet har i hög grad påverkat företag med över 50 anställda, där drygt vartannat företag svarar att detta är en konsekvens. Men det drabbar även mindre företag, i de med 1 till 4 anställda är det en tredjedel som fått sämre lönsamhet som följd av ökade kostnader. Detta är även den faktor som ökat mest jämfört med 2021.

En nästan lika vanlig konsekvens av rekryteringssvårigheterna är att företagen fått minskad försäljning eller tackat nej till uppdrag, detta anger 38 procent. I vissa företag som exempelvis inom Plåt och Ventföretagen och Installatörsföretagen svarar nästan sex av tio företag att så är fallet.

13 procent av företagen anger ”Annat”, exempelvis ökad arbetsbelastning och stress, mer övertid, försenade processer, omorganisation, leveransbrister, längre ledtider för kunder och fler reklamationer.

Figur 14. Konsekvenser för företaget på grund av rekryteringssvårigheter.

Vilka konsekvenser för företaget uppstod på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare.



Drygt en tredjedel av företagen i undersökningen anger att de tvingats lägga expensionsplaner på hyllan eller att de har fått dra ner produktionen och servicen till följd av att de inte hittat rätt medarbetare att anställa. Denna andel är något högre bland mindre företag. 36 procent av företagen med en till fyra anställda har svarat att en planerad expansion förhindrats på grund av rekryteringssvårigheter. Inom vissa branscher är andelen ännu högre, det gäller 60 procent av företagen inom Innovationsföretagen och nästan vart annat företag inom TechSverige. Det är 32 procent som svarar att de fått dra ner på produktionen. Det här är synnerligen allvarligt, då det till stor del är i de små och medelstora företagen som jobbtillväxten sker.

Små- och medelstora företag (SME)

Det svenska näringslivet består till 99,9 procent av små- och medelstora företag. År 2022 fanns det cirka 1 217 400 företag i Sverige varav ca 1 208 900 företag hade färre än 49 anställda och stod för 65 procent av jobben. Fyra av fem nya jobb skapas av SME.



Hur rekryterar företagen

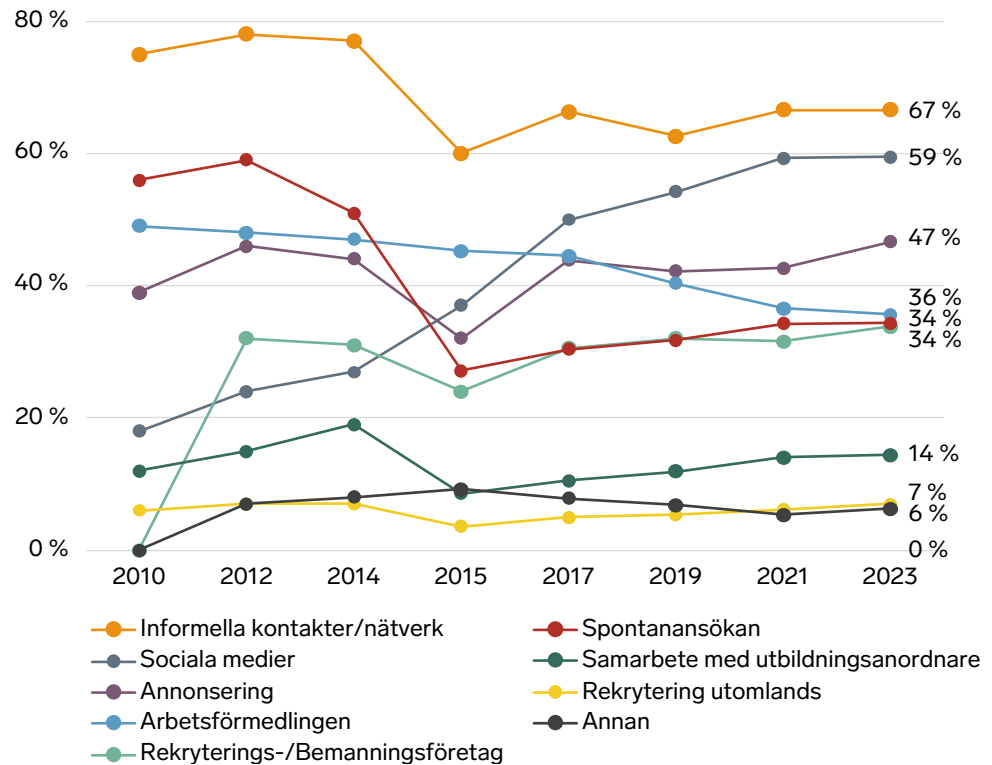
Nätverk och informella kontakter är fortsatt den kanal som flest företag använder sig av och som har högst effektivitet samt nöjdhet.

En rekryteringsprocess är ofta kostsam och tidskrävande. En misslyckad rekrytering kan dessutom bli kännbar, inte minst för små och medelstora företag där varje nyckelkompetens är helt avgörande för företagets verksamhet. Även om rekryteringsprocesser kan vara kostsamma och tidskrävande så är de i grunden positiva för företagen. Det är ett bevis på att företagets produkter och tjänster är efterfrågade på marknaden. I konkurrensen om kompetensen gäller det därför att vara strategisk och noga välja den rekryteringskanal som ger högsta träffsäkerhet.

Nätverk och informella kontakter är den kanal som flest företag använder sig av. Sju av tio företag svarar att de använder sig av informella kontakter och nätverk när de söker nya medarbetare; se figur 15. Av företagen som använder kanalen, svarar åtta av tio företag att den har fungerat bra; se figur 17. Det är också den mest använda rekryteringskanalen, oavsett storlek på företaget.

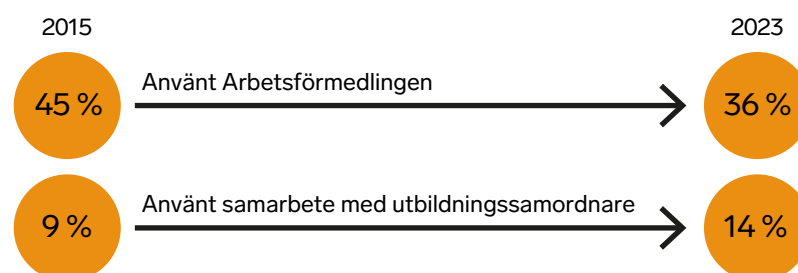
Figur 15. Rekryteringsvägar företagen har prövat.

Vilken eller vilka av följande rekryteringsvägar prövade ni när ni försökte rekrytera medarbetare?



Den kontinuerliga uppgången för sociala medier de senaste åren verkar ha avstannat i årets undersökning, men för nästan 60 procent av företagen är dessa den näst vanligaste rekryteringsvägen. Annonsering har samtidigt blivit en alltmer använd kanal, vilken möjligen också kan handla om annonsering på sociala medier. Företag använder ofta flera rekryteringsvägar samtidigt.

Rekryterings- och bemanningsföretag fortsätter att bli en allt viktigare rekryteringskanal, och samarbete med utbildningssamordnare har ökat sedan 2015. Bland företag med över 50 anställda är sociala medier, rekryterings- och bemanningsföretag samt annonsering betydligt vanligare. I synnerhet är det de största företagen, med över 250 anställda, som använder sig av dessa kanaler.

Figur 16. Rekryteringsvägar företagen har prövat.

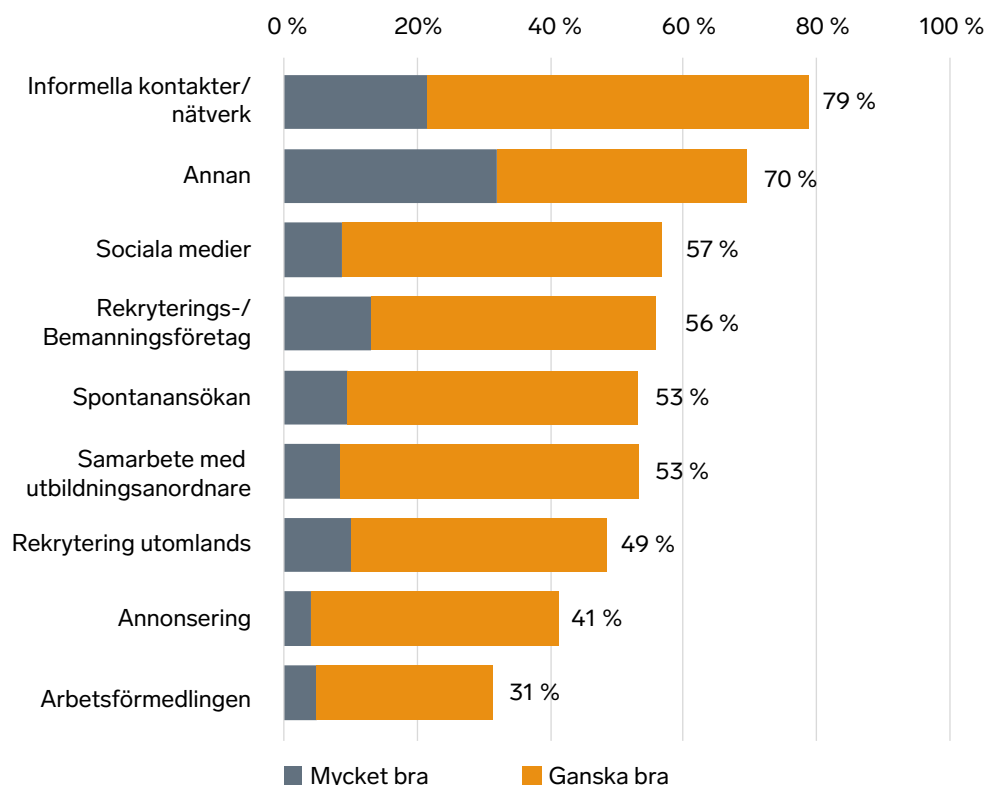
Andelen företag som använder sig av Arbetsförmedlingen fortsätter att minska. 36 procent av företagen uppger i enkätundersökningen att de använt sig av denna rekryteringskanal, se figur ovan. Sammantaget anger 31 procent av de företag som använt Arbetsförmedlingen att det har fungerat ganska eller mycket bra, vilket är samma andel som 2021; se figur 17.

Att försöka hitta den medarbetare som verksamheten har behov av kräver ibland att företagen rekryterar utomlands. Andelen företag som gör detta har ökat sedan 2015 – då andelen var som lägst – och är i årets undersökning 7 procent; se figur 16. Flest företag som försökt rekrytera utomlands är Innovationsföretagen (15 procent), Gröna arbetsgivare (14 procent), Visita (14 procent) och Teknikföretagen (12 procent).

Det är 6 procent av företagen som har svarat att de använder någon annan rekryteringsväg. Här är vanliga svar som de fyllt i själva headhunting, rekryteringsteam, intern rekrytering, rekryteringsbonus till anställda eller egna kanaler som exempelvis *gronajobb.se*.

Figur 17. Hur olika rekryteringsvägar har fungerat

Hur tycker ni följande rekryteringsvägar fungerade när ni försökte rekrytera medarbetare?



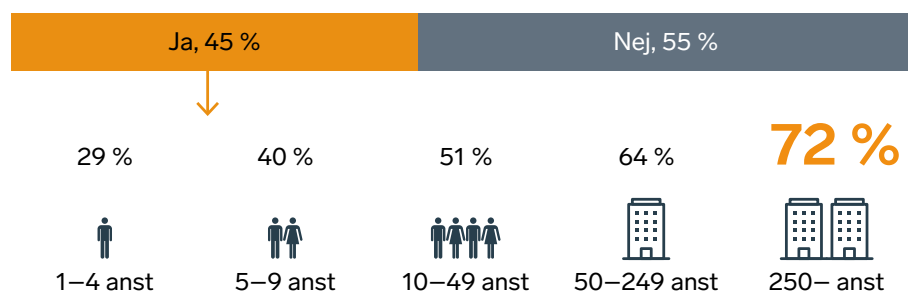


Hur samverkar företagen med utbildningssystemet

Nära hälften av företagen svarar att de samverkar med utbildningsanordnare på olika nivåer. Av de företag som samverkar är många nöjda men det finns förbättringspotential.

I jakten på kompetens är det många branscher och företag som engagerar sig i utbildningar. Den som samverkar med skolan och lärosäten får ett försprång i rekryteringsprocessen med möjlighet att möta en framtida medarbetare i en utvecklingsfas. Det är 45 procent av företagen som svarar att de samverkar med utbildningsanordnare på olika nivåer. Samverkan är betydligt vanligare bland de större företagen. 29 procent av de allra minsta företagen samverkar, medan 72 procent av de allra största gör det.

Figur 18. Samverkan med skolor och utbildningsanordnare



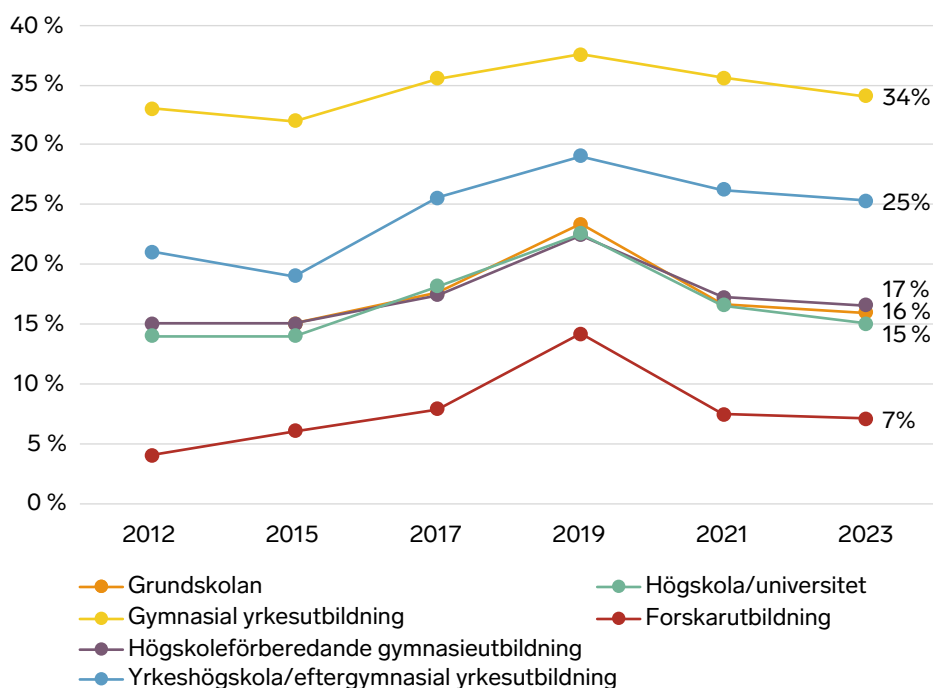
Samverkar ni på något sätt med skolor eller utbildningsanordnare?

I årets enkät ser vi att engagemanget fortsätter att sjunka något på samtliga utbildningsnivåer; se figur 19. Före pandemin fanns en positiv trend där andelen ökade fram till 2019. Möjligen kan det vara så att samarbeten som byggts upp pausades till följd av restriktionerna och fortfarande inte har kommit i gång i lika stor skala.

Flest företag, 34 procent, samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram eller yrkesutbildningar inom komvux (yrkesvux); se figur 19. Här finns möjlighet för företagen att vara engagerade i lokala program- och yrkesråd och i det arbetsplatsförlagda lärandet (apl). Yrkeshögskolans utformning innebär att företag är med och initierar och utformar utbildningarna. Vid antagning är företag med vid urval av studerande och under utbildningens gång är företagen aktiva genom att ta emot studerande på lärande i arbete (LIA) och bistå med bland annat kunskap om yrket. Vart fjärde företag uppger att de samverkar med yrkeshögskolan.

Figur 19. Samverkan med olika utbildningsnivåer

Andelen som svarat att de samverkar med respektive utbildningsnivå.

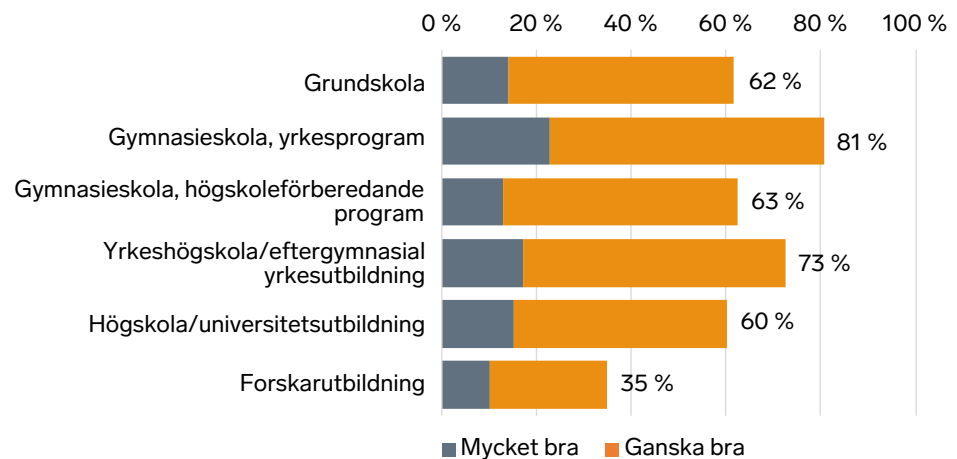


Forskarutbildningen utmärkte sig i tidigare mätningar med en fördubbling av andelen företag som uppger att de samverkar med utbildningen mellan 2015 och 2019. Därefter minskade den stort mellan 2019 och 2021. I årets undersökning har det stabiliserats något och andelen som samverkar med forskarutbildning är tillbaka på samma nivå som i de tidigare rekryteringsenkäterna (7 procent). Andelen företag som uppger att de samverkar med högskolan har också minskat och är på den lägsta nivån sedan 2014.

Av de företag som samverkar och engagerar sig i utbildningar är många nöjda, se figur 20. Det finns dock förbättringspotential då andelen som tycker det fungerar mycket bra är relativt låg. Samverkan fungerar som bäst med yrkesprogrammen på gymnasiet och komvux samt med yrkeshögskolan.

Figur 20. Hur fungerar samverkan.

De som har samverkan med respektive utbildningsnivå. Hur väl fungerar samverkan?



Trots stora insatser i kunskapslyft och utbyggnad av utbildningsplatser kvarstår kompetensbristen på svensk arbetsmarknad. Företagen är de som i vardagen märker av kompetensbristen. Många företag tar ett stort ansvar för samverkan genom att exempelvis erbjuda praktik, apl- och lärlingsplatser, delta i yrkesråd eller collegekoncept, arrangera studiebesök, delta på mässor och event med mera. Samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsväsendet är viktigt för kvaliteten, relevansen och attraktionskraften för utbildningarna.

Vi har fler sökande till el- och energiprogrammet än vad vi kan ta emot

Fler yrkesutbildade är ett måste för att komma till rätta med kompetensbristen men många yrkesutbildningar på gymnasiet har få sökande. Det gäller inte ETG, Elteknikbranschens gymnasium i Nyköping. Tillsammans med branschen har de utvecklat el- och energiprogrammet, med inriktningen elteknik. De senaste åren har det varit två förstahandssökande per plats.

– Att skolan är populär beror på att vi erbjuder en trygg och lugn skolmiljö med kunniga lärare där många elever redan har ett jobb som väntar på dem efter studenten, förklarar Pontus Viklund rektor på ETG.

Alla våra elever slutför utbildningen och tar en yrkesexamen. 9 av 10 hamnar direkt i jobb eller i utbildning. Några väljer att läsa vidare vid universitet eller högskola säger Pontus Viklund.

– Vi har ett bra samarbete med lokala arbetsgivare om apl-platser vilket ger eleverna ett nätverk. Vi har också inkluderat lärlingsutbildningen under gymnasietiden vilket gör att de kan få ut sitt yrkescertifikat i samband med examen, eleverna blir således väldigt attraktiva på arbetsmarknaden, berättar Pontus Viklund.

ETG, Elteknikbranschens gymnasium startades 2007 på uppdrag av branschen. ETG är ett helägt dotterbolag till INSU som fortbildar elektriker över hela Sverige. INSU ägs av Installatörsföretagen (IN).



Slutord

– kompetenskrisen måste tas på allvar

Vi lever i en tid med många utmaningar, men också möjligheter.

Bristen på efterfrågad kompetens är utbredd i så gott som alla branscher och sektorer. Undersökningen visar att rekryteringssvårigheterna får konsekvenser för nio av tio företag. Vart tredje företag uppger att de får ställa in eller dra ner på verksamhet på grund av att de inte har den personal de behöver.

Osäkerheten i omvärlden och konjunkturläget påverkar tillväxten och utvecklingen av jobb i företagen. Nu krävs tillväxtreformer för att lågkonjunkturen inte ska fördjupas och strukturreformer för att långsiktigt säkerställa Sveriges konkurrensförmåga.

En bättre matchning och ökad mobilitet

Fler människor behöver jobba. En mer väl fungerande arbetsmarknad och bättre matchning är en viktig grundförutsättning för företagets konkurrenskraft och för att motverka utanförskap. Reglerna på arbetsmarknaden behöver underlätta företagets kompetensförsörjning, och incitamenten för att gå från bidrag till jobb behöver stärkas. Reformeringen av Arbetsförmedlingen, med fokus på effektivitet och ett tydligare och mer renodlat uppdrag behöver fortsätta.

Näringslivet är beroende av att kunna rekrytera internationell kompetens som bidrar till företagets utvecklingskraft och Sveriges välstånd. För att kunna konkurrera på en global marknad behöver företagets förutsättningar för att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens förbättras.

Utbildningar med hög kvalitet som svar mot behov

För att understödja näringslivets kompetensförsörjning behöver utbildningssystemet bli bättre på att möta arbetsmarknadens behov och resultaten i samtliga delar av utbildningssystemet förbättras. En framgångsfaktor är en god samverkan mellan utbildningsanordnare respektive näringslivet avseende utbud och efterfrågan för en bättre matchning.

Allt börjar med en bra grundskola där elever rustas med kunskaper och förmågor för att möta en arbetsmarknad i förändring. För detta krävs återkommande kontakter mellan skola och arbetsliv. Dessutom behövs en stärkt och förbättrad studie- och yrkesvägledning för att öka förutsättningarna för medvetna och övervägda studie- och yrkesval.

En nationell STEM-strategi med relevant innehåll är angelägen då det behövs både bredd och spets avseende vetenskap, teknologi, ingenjörsvetenskap och matematik. Fler elever måste fullfölja sin gymnasieutbildning. Branscherna behöver få ett utökat inflytande över yrkesutbildningarnas utformning samt innehåll, för att säkerställa relevans och kvalitetssäkring som i sin tur bidrar till hög anställningsbarhet. Ökad tillgång och tillgänglighet till yrkesutbildning för vuxna är en annan central pusselbit.

Expansionen av yrkeshögskolan behöver fortsätta för att möta efterfrågan från både företag, individer och samhälle. Högskolans resurstilldelningssystem behöver utredas för att reformeras och spetsutbildningar säkerställs. Forskning och utveckling är grunden för den svenska kunskapsekonomin. Här krävs långsiktiga mål och ökade FoU-investeringar.

Goda möjligheter till omställning och yrkesväxling

Arbetsmarknaden är under snabb förändring. Teknikutveckling, digitalisering, globalisering och klimatomställning driver på utvecklingen. Arbetsuppgifter förändras, vissa yrken försvinner och andra kommer till. Att individen kan bygga på kompetens eller studera för att byta yrke påverkar möjligheten till anställning och arbetsvillkoren men även rörligheten på arbetsmarknaden. Omställningsstudiestödet, som ger enskilda individer möjlighet att bygga på kompetens eller helt ställa om är en välkommen förändring. Men utbudet av kurser för fortbildning och vidareutbildning av yrkesverksamma inom yrkesvux, yrkeshögskolan och högskolan behöver öka för att möjliggöra det så kallade livslånga lärandet. Livslångt lärande bör även bli ett eget verksamhetsområde för lärosätena med öronmärkt finansiering och ett anpassat regelverk.

Tillgången till rätt kompetens i rätt tid är viktigare än någonsin. Medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för att företag ska kunna leverera de varor och tjänster som efterfrågas. Det är också helt avgörande för att hålla jämn takt med omvärlden och teknikutvecklingen. Kompetensbristen drabbar inte bara det enskilda företaget. Den får också konsekvenser för människors vardag, svensk konkurrenskraft och för vårt välbefinnande.

Lästips. Fler reformförslag från Svenskt Näringsliv finns exempelvis i Svenskt Näringslivs rapporter:

Framtidens yrkesutbildning – Ge branscherna makten. 2022.

Kunskapsnation på sluttande plan? Reformförslag för svensk högre utbildning och forskning. 2022.

En ny politik för en ny tid. Svenskt Näringslivs inspel till forskningspropositionen. 2023.

Långsiktig och behovsanpassad yrkesutbildning för vuxna - Svenskt Näringslivs perspektiv. 2023.

Omställningsindikatorn. Yrkesverksammas efterfrågan på studier och omställningsstudiestödet. 2023.

Reformer för ökad produktivitet och tillväxt. 2023.

Utbildning för arbetsmarknaden eller för arbetslöshet? Konsekvenser av den högre utbildningens bristande matchning mot arbetsmarknadens behov. 2023.

Vart leder regeringens ingenjörssatsning? 2023.

Källförteckning

Almega. 2023. Tjänsteindikator kvartal fyra. www.almega.se/app/uploads/2023/12/Tjansteindikatorn-kvartal-fyra-2023.pdf

Arbetsförmedlingen. 2023. Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2023. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2023–2025.

Boverket. 2023. Läget på bostadsmarknaden i riket. www.boverket.se/sv/samhallsplanering/bostadsmarknad/bostadsmarknaden/bostadsmarknadsenkaten/region-kommun/riket/

Industriarbetsgivarna och teknikföretagen. 2023. Industriekonomiernas prognos november 2023. www.teknikforetagen.se/globalassets/rapporter--publikationer/ekonomisk-analys/industriekonomernas-prognos-november-2023.pdf

Industrirådet. 2024. Industrins kompetensbehov 2024–2027. Efterfrågade yrkesroller och kompetenser. www.industriradet.se/wp-content/uploads/Industrins-kompetensbehov-2024-2027.pdf

Innovationsföretagen. 2024. Investeringsignalen. Stark framtidstro bland industri-konsultföretag men stora utmaningar för arkitektföretagen.

www.innovationsforetagen.se/app/uploads/sites/6/2024/02/Investeringsignalen-februari-2024_1_uppdaterad.pdf

Näringsdepartementet. 2022. Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten.

SCB. 2022. Inträdet på arbetsmarknaden efter yrkeshögskolan Examinerade 2021.

Svenskt Näringsliv. 2021. Kompetensförsörjning för klimatomställningen.

Svenskt Näringsliv. 2022. Framtidens yrkesutbildning – ge branscherna makten.

Svenskt Näringsliv. 2023. Konjunkturrapport december 2023 – Lågkonjunkturen fördjupas.

Svenskt Näringsliv. Lokalt företagsklimat www.foretagsklimat.se/

Tillväxtverket. 2022. Gröna industrisatsningar i norra Sverige Små och medelstora företags möjligheter. www.tillvaxtverket.se/download/18.6855bfcf184896002ffc54/1668765911637/Ramboll_Rapport%20industrisatsningarn_norrasverige_slutleverans.pdf

Transportföretagen. 2023. En transportsektor i förändring - ett kompetensperspektiv. www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/digitalisering/transportsektor-i-forandring-ett-kompetensperspektiv.pdf?ts=8db150f0247a680

