



CTRL ALT DELETE

– kompetensförsörjningen
behöver en omstart

februari 2024

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

INNEHÅLL

Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 Vad är vad?.....	7
2. Företagens rekryteringsbehov	8
2.1 En kvarts miljon potentiella jobb	9
2.2 De förlorade 2,7 miljarderna	10
2.3 Hinder för rekrytering	11
2.4 Rekryteringskanaler	13
2.5 Utbildningsnivåer.....	14
2.6 Kompetensutveckling	15
2.7 Erfarenheten + attityden = sant	16
3. Slutsatser	17
4. Policyförslag	19
4.1 Rätt erfarenhet.....	19
4.2 Rätt egenskaper/attityd	20
4.3 Kostnad för att ha anställda.....	21
Om undersökningen	23

Rapportförfattare



Diana Vasiliou
expert utbildning och
kompetensförsörjning,
Företagarna

Bilaga 1	24
Länsresultat	24
1. Blekinge län	26
2. Dalarnas län.....	26
3. Gotlands län	27
4. Gävleborgs län	27
5. Hallands län.....	28
6. Jämtlands län	28
7. Jönköpings län	29
8. Kalmar län.....	29
9. Kronobergs län.....	30
10. Norrbottens län.....	30
11. Skåne län.....	31
12. Stockholms län	31
13. Södermanlands län.....	32
14. Uppsala län	32
15. Västra Götalands län	33
16. Värmlands län	33
17. Västerbottens län.....	34
18. Västernorrlands län.....	34
19. Västmanlands län	35
20. Örebro län	35
21. Östergötlands län	36

SAMMANFATTNING

Företagens rekryteringsbehov är stort och utbrett – mer än hälften av alla företag har ett nyrekryteringsbehov eller kompetensutvecklingsbehov. Samtidigt har vart tredje företag inte kunnat rekrytera utifrån det behov som funnits under det senaste året. Detta är ett tillväxthinder som vi dessvärre ser upprepas år efter år.

Hindren som ligger bakom att företagen inte lyckas tillföra rätt kompetens beskrivs som

1. Svårigheten att finna rätt erfarenhet
2. Problem med att hitta rätt egenskaper/attityd
3. Kostnaden för att ha anställda.

Dessa hinder är oförändrade sedan 2016, då en liknande rapport togs fram av Företagarna. Resultatet tyder med andra ord på att företagare idag står inför samma typ av utmaningar och hinder vid rekrytering som för sju år sedan. Det måste betraktas som ett stort misslyckande.

För att rekrytera ny arbetskraft använder sig företagen i mer än 8 av 10 fall sig av egna kontakter och nätverk. Resultatet i sig är inte förvånande men visar samtidigt på snävheten och den begränsning i urval som blir vid användandet av egna kontakter och nätverk.

Vad gäller utbildningsnivå efterfrågar nästan hälften av alla företagen gymnasial yrkesutbildning vid rekrytering. Vad som är alarmerande i denna kontext är att allt färre elever väljer en gymnasial yrkesutbildning. Trots att gymnasiala yrkesutbildningar numera är högskoleförberedande tycks de nationella programmen vara överlägsna i popularitet.

Sammanlagt finns runt en kvarts miljon lediga jobb hos företagen idag och med en potentiell skatteintäkt på 2,7 miljarder kronor. Det om något borde väcka politikernas intressen.

Det behövs en omstart. Det är uppenbart att varken utbildningspolitiska eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder utgått från företagens faktiska behov och förutsättningar. I denna rapport har vi därför listat förslag som utgår från de hinder som företagen ser och framför förslag på dessa på både lokal och nationell nivå.

På nationell nivå föreslår vi att

- Obligatorisk APL (arbetsplatsförlagt lärande) införs på samtliga gymnasieprogram
- Arbetsförmedlingen reformeras
- Arbetsgivaravgifterna sänks

På lokal nivå föreslår vi att

- Samverkansavtal skrivs mellan skolor och lokala företag
- UF-företag uppmuntras i högre utsträckning
- Feriejobb subventioneras även hos småföretag

1. INLEDNING

Svårigheten i att hitta lämplig arbetskraft är företagets största tillväxthinder och det har varit verkligheten under lång tid. I Företagarnas senaste mätning i Småföretagarbarometern svarade hela 33 procent att detta var deras största tillväxthinder. Dilemmat har varit en stor utmaning under en lång tid och belysts och angripits på olika sätt. Vi kan inte nog understryka hur allvarligt detta är: utan arbetskraft stannar företagen.

Samtidigt vet vi att det finns många arbetssökande runt om landet som skulle kunna fylla dessa rekryteringsbehov – så var klämmer skon? I grunden måste förstas arbetssökande och arbetsgivare finna varandra, vilket inte alltid är helt enkelt. Men vilka andra faktorer och utmaningar påverkar företagen att hitta rätt typ av kompetens? Vad söker företagen efter när de letar efter ny kompetens? Vad ser de för hinder på vägen? Och hur många personer skulle de vilja anställa, förutsatt att personerna i fråga finns?

Denna rapport är en uppdaterad version av Företagarnas rapport *Det är attityden, dumbom* som publicerades år 2016. Titeln i rapporten anspelade på frasen "It's the economy, stupid" som Bill Clintons strateg myntade under 1992 års presidentvalskampanj för att belysa vikten av ekonomin. Resultaten i den förra rapporten visade att rekryteringsbehovet bland Sveriges små och medelstora företag var stort men att endast hälften av alla företag lyckats hitta den kompetens de sökt. De tre främsta hindren för att anställa någon var:

1. Svårigheten att hitta rätt erfarenhet
2. Att hitta rätt personliga egenskaper
3. Kostnaden för att ha anställda.

När företagarna själva får ange vilka förmågor, erfarenheter och utbildningar som är viktiga och svåra att finna vid en rekrytering, hamnar egenskaperna i fokus. Det som främst efterfrågas är personer som är ansvarstagande, självgående och har rätt attityd.

Hur mycket har hänt sedan dess och hur mycket skiljer sig resultaten idag? Denna rapport belyser vilka faktiska rekryteringsbehov som små och medelstora företag har samt vilka hinder de ser i rekryteringsförfarandet. Vi lyfter förslag som är nödvändiga för att lösa problematiken kring kompetensförsörjningen att presenteras på nationell och lokal nivå. I och med att kompetensförsörjning både handlar om arbetsmarknadspolitik (exempelvis hur Arbetsförmedlingen fungerar) och samtidigt om utbildningspolitik (till exempel hur skolan är utformad) står förslagen i denna rapport på bägge ben samtidigt.

Undersökningen som gjorts omfattar småföretag med 1–49 anställda och genomfördes av Novus på uppdrag av Företagarna under oktober och november 2023. Totalt svarade 4 753 företagare på undersökningen som genomfördes via en webbenkät till Företagarnas medlemmar.

1.1 Vad är vad?

**KOMPETENS-
FÖRSÖRJNING**

**KOMPETENS-
BRIST**

**KOMPETENS-
BEHOV**

Vad menar vi egentligen med dessa ord och vad skiljer dem åt? Det reder vi kortfattat ut nedan, för att undvika förvirring i rapporten.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Processen att säkerställa tillgången till nödvändig kompetens i ett företag, en organisation eller ett samhälle – både idag och imorgon. Kompetensförsörjning handlar alltså om att säkerställa tillgången till nödvändig kompetens.

KOMPETENSBRIST

Ordet kompetensbrist pekar på en situation där det finns en brist på personer med specifika färdigheter, kunskaper eller kompetenser som behövs för att möta arbetsmarknadens behov och den efterfrågan som finns hos arbetsgivare.

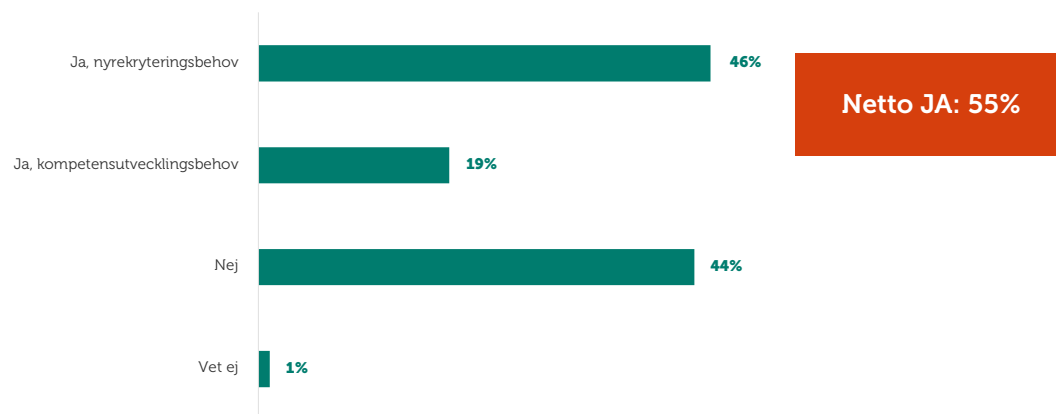
KOMPETENSBEHOV

Begreppet kompetensbehov används för att definiera och specificera vilken typ av kompetens som krävs för att uppnå ett visst mål eller utföra en viss uppgift.

2. FÖRETAGENS REKRYTERINGSBEHOV

Rekryteringsbehoven hos små och medelstora företag är både stort och utbrett. Samtidigt ser vi att skillnaden mellan olika branscher är stor. Denna undersökning genomfördes under hösten 2023, och hela 55 procent av företagen angav då att de haft behov av att rekrytera ny personal/kompetensutveckla befintlig personal under de senaste tolv månaderna.

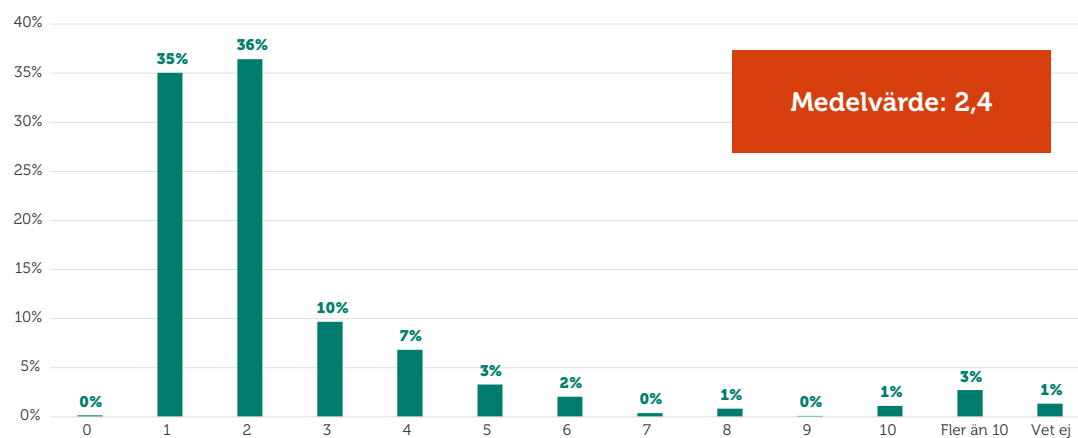
Figur 1. Har ditt företag haft behov av att rekrytera ny eller kompetensutveckla befintlig personal de senaste tolv månaderna?



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

Företagen bedömer att behoven kommer att fortsätta. Vad gäller nyrekrytering bedömer företagen att behovet av att nyrekrytera under de kommande tolv månaderna är stort och ligger på ett medelvärde om 2,4 nyrekryteringar per företag som angett att de har ett kommande rekryteringsbehov.

Figur 2. Hur många personer bedömer du att ditt företag har behov av att nyrekrytera under de kommande tolv månaderna?

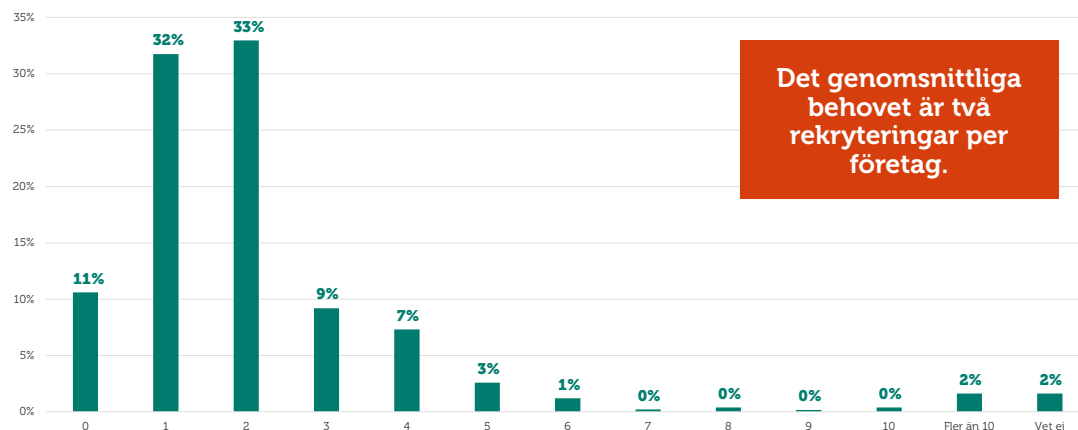


Bas: Företag som har ett behov av att rekrytera ny personal under de närmaste tolv månaderna, n=1 798

2.1 En kvarts miljon potentiella jobb

Matchningsproblematiken på arbetsmarknaden är ett tydligt problem, vilket visar sig inte minst i denna undersökning. Totalt finns det ca 100 000 lediga jobb i näringslivet idag, men våra siffror visar på en dold kompetensbrist som är långt större än så.²

Figur 3. Hur många personer bedömer du att ditt företag haft behov av att rekrytera under de senaste tolv månaderna, men där ni oavsett anledning inte lyckats hitta rätt personer att anställa?



Bas: Företag som inte alls, eller enbart delvis, lyckats rekrytera ny personal under de senaste tolv månader, n= 1 848

Vi frågade företagen om hur många personer de haft behov av att rekrytera senaste tolv månaderna, men där de av olika anledningar inte lyckats hitta rätt personer. Det sammanvägda svaret är minst sagt uppseendeväckande. Totalt handlar det om 124 000 företag som under det senaste året haft behov av att nyrekrytera totalt 250 000 personer (men där en potentiell rekrytering uteblev till följd av de inte hittar rätt person att anställa). Det är lika många människor som hela Örebro, Sveriges sjunde största stad. Gånger två.

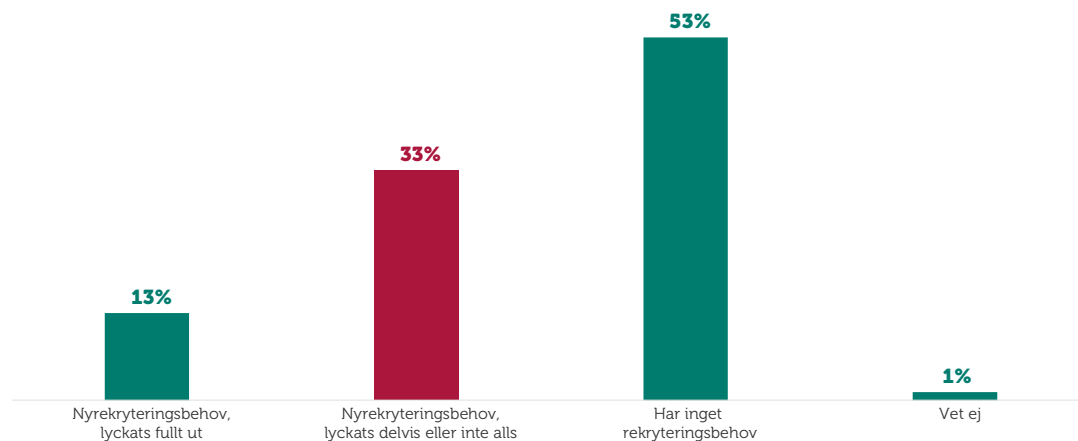
SMÅFÖRETAG 1–49 ANSTÄLLDA	2023 (ANTAL FÖRETAG)	2023 (ANTAL ANSTÄLLDA)
Personer som potentiellt kunde varit anställda de senaste tolv månaderna	124 388	249 584
Per månad	10 366	20 799
Per vecka	2 392	4 800
Per dag	341	684
Per arbetsdag (226 per år)	550	1 104
Per arbetstimme (7,5 per arbetsdag)	73	147
Per arbetsminut (60 per arbetstimme)	1,2	2,5

² <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/vakanser-och-arbetsloshet/konjunkturstatistik-over-vakanser-kv/pong/tabell-och-diagram/tidsserie-over-antal-lediga-jobb/>

2.2 De förlorade 2,7 miljarderna

Vår undersökning visar att vart tredje småföretag inte har kunnat rekrytera utifrån behovet som funnits senaste året.

Figur 4. Vart tredje företag har inte kunnat rekrytera utifrån behovet som funnits senaste året.



Bas: Samtliga företag, n= 4 753, egen beräkning utifrån svaret på två frågor

Även andra undersökningar visar på ett likande behov. I Småföretagarbarometern är kompetensförsörjningen återigen det största tillväxthindret för småföretagen (1–49 anställda)³. Totalt uppger 32 procent av småföretagen i undersökningen att det enskilt största tillväxthindret som företaget möter är svårigheten att hitta lämplig arbetskraft/personal.

I Tillväxtverket stora undersökning Företagens villkor och verklighet 2023 uppger 36 procent av småföretagen med mellan 1–49 anställda att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder⁴. När företagen uppger att det finns stora tillväxthinder när det kommer till att hitta lämplig arbetskraft kan man utgå ifrån att dessa företag också har en egen erfarenhet, eller en god uppfattning, om arbetsmarknadsutbudet och rekryteringsmöjligheter för att öka personalstyrkan.

Det finns alltså en stor potentiell skatteintäkt till kommuner och regioner om samtliga 250 000 personer som företagen har behov av att anställa faktiskt skulle bli anställda. Nedan följer en enkel uträkning på den potentiella intäkten:

Medianlön: 34 200 kr (år 2022)⁵

Medelskattesats (kommunalskatten): 32,24 % (år 2023)⁶

Den potentiella skatteintäkten till kommuner och regioner om samtliga 250 000 anställningar till-sätts av personer som idag inte är sysselsatta är enligt denna uträkning:

2,7 miljarder kronor (34 200 • 0,3224 • 250 000).

Detta är givetvis en förenklad beräkning som inte tar hänsyn till grundavdrag etc. Det kan dock inte nog poängteras vilken potential som finns om företagen kunde anställa efter det behov som finns.

³ <https://www.foretagarna.se/contentassets/3305f639ef13442d897c925b4e03cd89/2023-05-smaforetagsbarometern.pdf>

⁴ <https://tillvaxtverket.se/download/18.7b13067918a932f2c5432c05/1695207145066/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20overklighet%202023%20E2%80%93%20huvudrapport.pdf>

⁵ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/>

⁶ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/skatt/Skatt-pa-arbete/Kommunalskatter/>

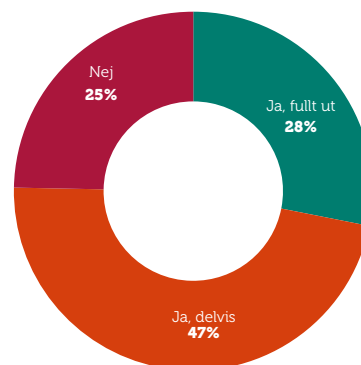
2.3 Hinder för rekrytering

När vi frågade företagen om deras kompetensbehov framgick att behovet av att rekrytera ny personal och/eller kompetensutveckla befintlig personal ligger på hela 55 procent. Mer än hälften av alla företag har alltså haft någon form av kompetensbehov under de senaste tolv månaderna.

Däremot har endast 28 procent fullt ut lyckats tillföra den kompetens de behövt under de senaste tolv månaderna, och 47 procent har delvis lyckats. Detta belyser dels omfattningen av problemet, men vi ska också ha i åtanke att skillnaden mellan olika branscher är stor.

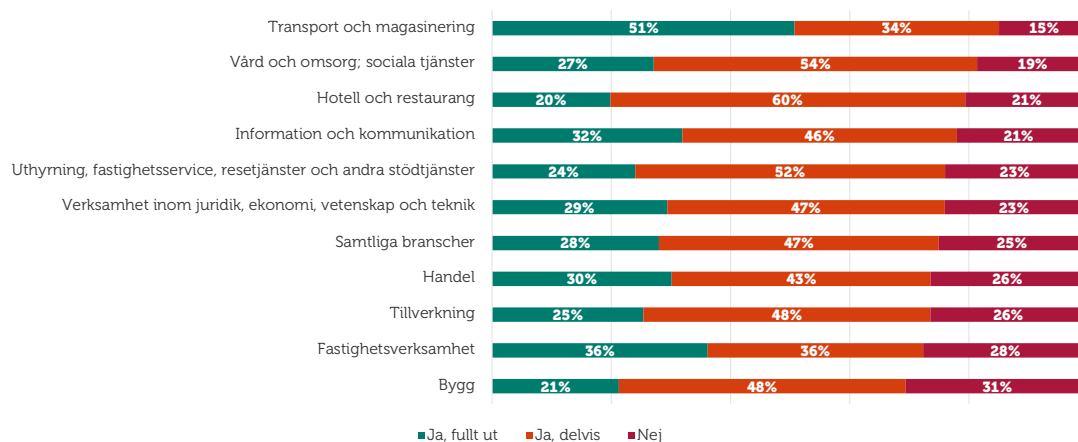
Den bransch som lyckats bäst med att fullt ut tillföra den kompetens de behövt de senaste tolv månaderna är transport – och magasineringsbranschen, där mer än hälften av alla rekryteringar lett till anställning. Samtidigt har både byggbranschen och hotell- och restaurangbranschen det betydligt svårare att rekrytera folk, där leder endast 1 av 5 rekryteringsförsök till anställning. Det är även av stor vikt att belysa att samtidigt som transportbranschen lyckats med varannan anställning, har varannan anställning misslyckats. Den bransch som lyckas allra bäst misslyckas med andra ord lika ofta med att anställa folk som de lyckas med detsamma.

Figur 5. Har ni lyckats tillföra den kompetens ni behövt de senaste tolv månaderna?



Bas: Företag som haft behov av att rekrytera ny eller kompetensutveckla befintlig personal, n=2584

Figur 6. Har ni lyckats tillföra den kompetens ni behövt de senaste tolv månaderna? Per bransch.



Bas: Företag som haft behov av att rekrytera ny eller kompetensutveckla befintlig personal, n= 2 584

2.3.1 UNDER SOLEN, INTET NYTT

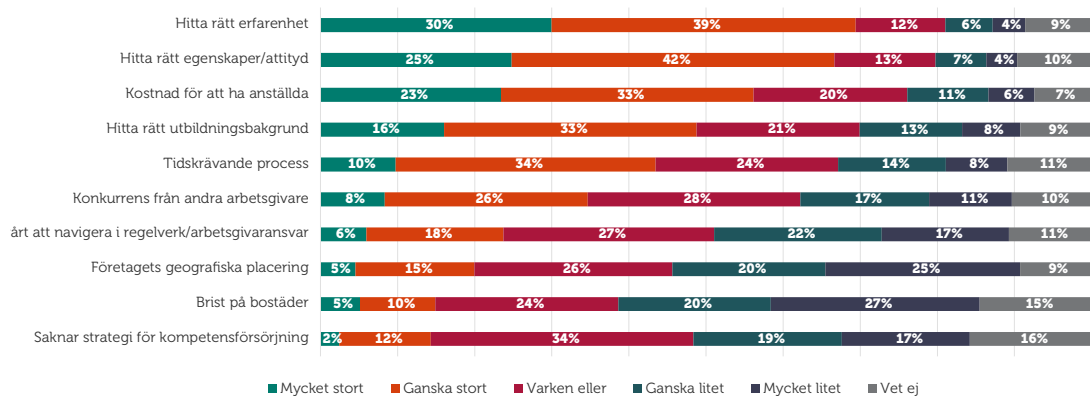
Företagen fick frågan om vilka hinder de ser kopplat till att hitta rätt kompetens och knyta dessa kompetenser till företaget. Av samtliga hinder var *rätt erfarenhet* i topp, tätt följt av *rätt egenskaper/attityd* samt *kostnaden för att ha anställda de största hindren för rekrytering*. I Företagarnas rapport *Det är attityden, dumbom* från 2016 konstaterades att det var just dessa tre hinder; rätt erfarenhet, rätt egenskaper/attityd samt kostnaden för att ha anställda som var de tre största hindren. Vad företagen anser är svårt att finna har med andra ord inte förändrats – på mer än 7 år.

Det största hindret fortsätter vara att hitta rätt erfarenhet. 69 procent av företagen uppger att det är ett mycket stort eller ganska stort hinder. Övning ger med andra ord både färdighet och attraktivitet hos arbetsgivare inför arbetslivet, varför det är av stor vikt att det exempelvis satsas på praktiskt lärande genom hela utbildningskedjan. Mer om detta i slutsatserna och policyförslagen.

Vad gäller att hitta rätt *egenskaper/attityd* uppger 67 procent av företagen att detta är ett hinder för dem. För att lite mer djupgående förstå vad företagen som svarat på undersökningen lägger för värdering i begreppet "rätt attityd", ställde vi en kompletterande fråga med fritextsvar till de som angett att det är ett ganska stort eller mycket stort hinder. Sammanfattningsvis menar de svarande företagen att rätt attityd är en kombination av personliga egenskaper, engagemang och samarbetsförmåga värderas högt. En person med rätt attityd är en person med hög arbetsmoral, som är ansvarstagande och samtidigt socialt kompetent och ödmjuk.

Det tredje största hindret uppger företagen vara *kostnaden för att ha anställda* och det är totalt 56 procent av företagen som uppger detta som ett hinder. Resultatet är på intet sätt överraskande, men ändå alarmerande. Det tillväxthinder som uppstår när mer än hälften av alla tillfrågade företag uppger att kostnaden för att ha anställda är ett hinder är en utbredd och visar på att höga arbetsgivaravgifter är ett reellt bekymmer för svenska företag och svensk välfärd.

Figur 7. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

Vad som utgör störst hinder samt hur stort hindret upplevs varierar en aning beroende på exempelvis företagets storlek och om respondenten som svarat är en kvinna eller en man. Exempelvis svarar kvinnor i större utsträckning att kostnaden för att ha anställda är ett större hinder än vad män svarar. För mindre företag med mellan 1–4 anställda upplevs hindret med att hitta rätt egenskaper/attityd samt hitta rätt erfarenhet mindre än för företag med fler anställda.

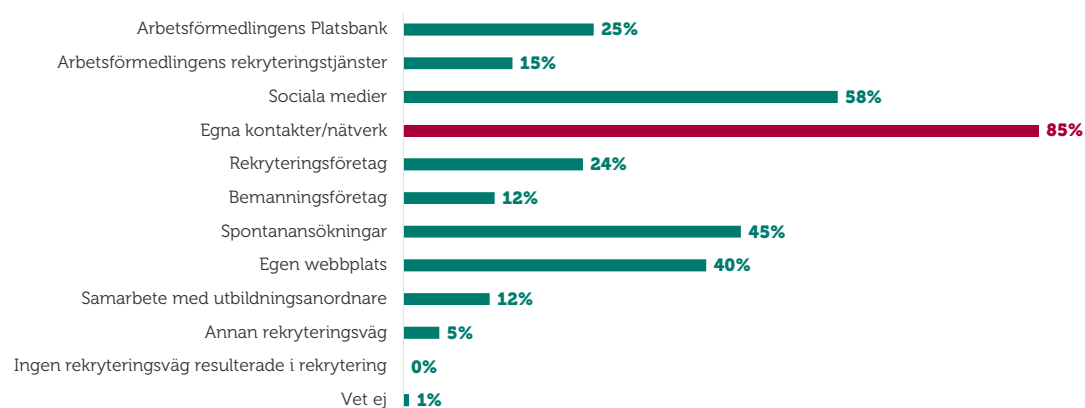
Det är intressant och möjligen förvånande i sig att mindre företag har det lättare att hitta både erfarenhet och rätt egenskaper/attityd än vad större företag har. Anledningen bakom kan vara att de företag som svarat på undersökningen som har 1–4 anställda främst bedriver verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Denna bransch efterfrågar i lägre utsträckning en utbildningsbakgrund som är svår att finna, i jämförelse med exempelvis gymnasial yrkesutbildning som är både eftertraktad och underdimensionerad.

När vi frågat respondenterna i öppna svar vad som skulle underlätta för dem att bättre lyckas med deras rekryteringar, visar sig tydliga mönster. Det finns en klar oro för kostnader, kompetensbristen i stort och behovet av att hitta rätt personer med rätt inställning och attityd. En del företagare ser utbildning som en viktig del av lösningen, medan andra fokuserar på att förenkla regelverket och minska kostnaderna för att anställa. Bostadsfrågan och tillgång till lämplig arbetskraft är också faktorer som nämns. Sammantaget är uppfattningen att det inte finns ett svar på vad som skulle underlätta för dem, utan snarare en helhetssyn och en rad olika typer av åtgärder för att möta dessa utmaningar.

2.4 Rekryteringskanaler

De allra flesta företagare uppger att egna kontakter och nätverk är den bästa och mest använda rekryteringsvägen för att rekrytera medarbetare. Så många som 85 procent av de företag som haft nyrekryteringsbehov eller kompetensutvecklingsbehov går den vägen vid rekrytering, medan endast 15 procent använder sig av Arbetsförmedlingens rekryteringstjänster.

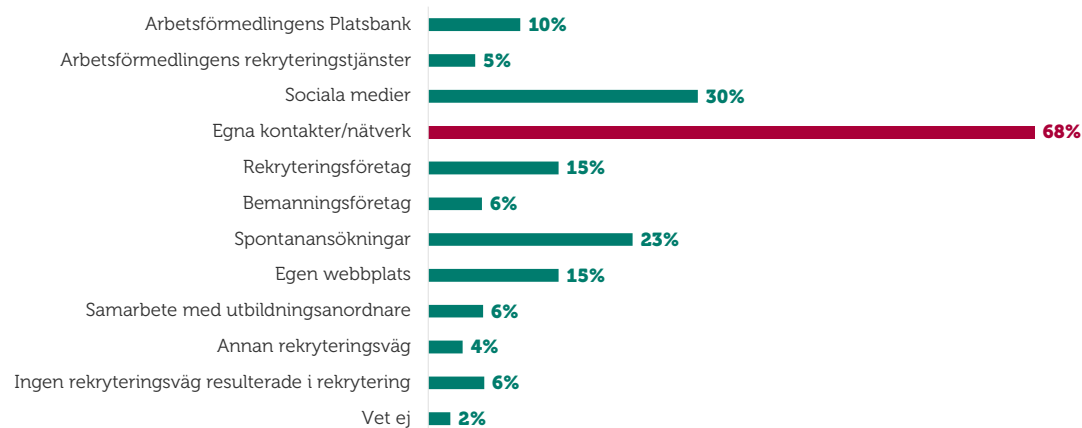
Figur 8. Vilka rekryteringsvägar använder ni när ni försöker rekrytera medarbetare? Ange samtliga som ni använder.



Bas: Företag som haft ett rekryteringsbehov, n = 2 502

Av de som vänder sig till sina egna nätverk eller kontakter resulterar detta i en rekrytering i 68 procent av fallen. Däremot är det endast 5 procent av fallen som resulterar i en faktisk rekrytering från Arbetsförmedlingens rekryteringstjänster.

Figur 9. Vilka rekryteringskanaler har resulterat i rekrytering?



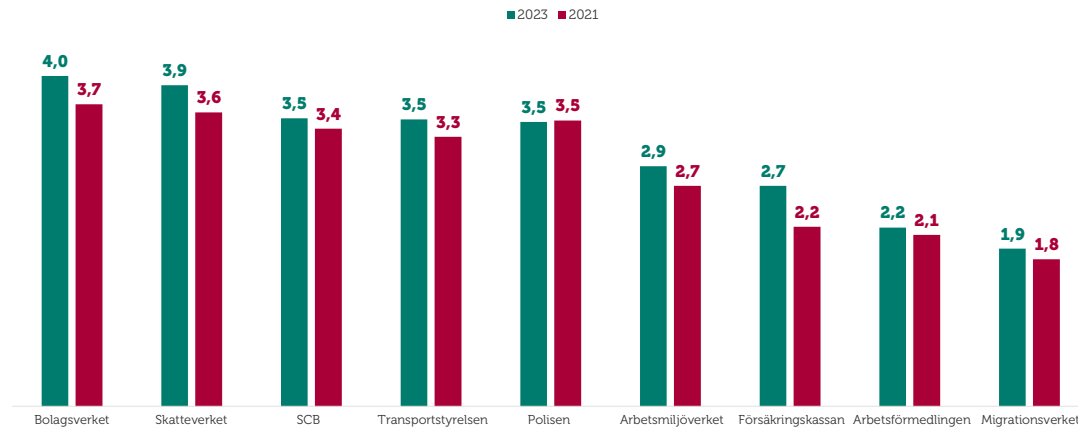
Bas: Företag som haft ett rekryteringsbehov, n = 2 502

De låga resultat vad gäller användningen av Arbetsförmedlingens rekryteringstjänster och det ännu lägre resultatet vad gäller om tjänsterna i sig har resulterat i faktisk rekrytering är inte ögonbryns-höjande och avspeglar sig även i det förtroende som våra företagare har för myndigheten i den återkommande *Myndighetsrankingen*⁷. Arbetsförmedlingen har under en lång tid kantats av utmaningar och myndigheten har inte fungerat såsom det är tänkt. Detta visar sig också tydligt i rapporten *Mismatch* som Företagarna släppte under senhösten 2023⁸. Med andra ord följer denna undersökning liknande mönster som tidigare undersökningar vi genomfört med våra företagare visat.

7 <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/myndighetsranking-2023/>

8 <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/mismatch-arbetsformedlingen-och-svensk-arbetsmarknad/>

Figur 10. Hur stort förtroende har du för följande myndigheter? Medelvärde (1 betyder mycket lågt och 5 betyder mycket högt).

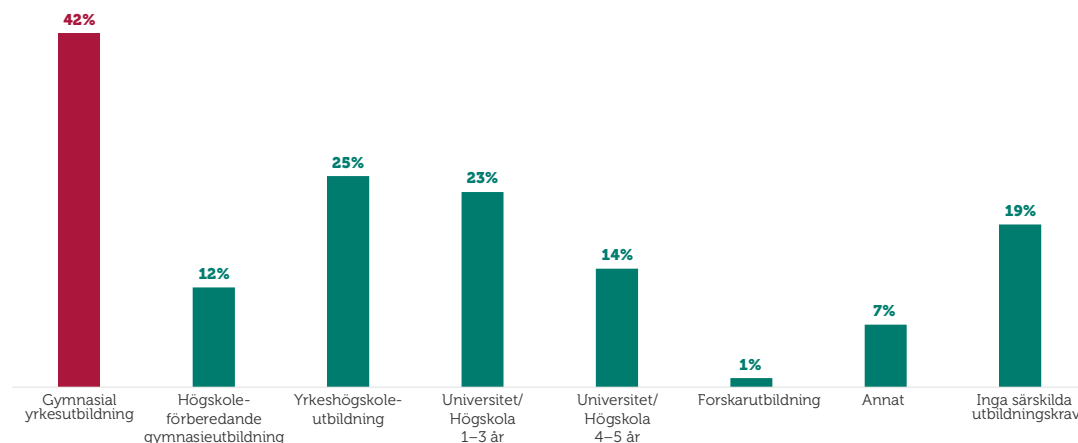


Bas: Samtliga företag. Företagare som svarat vet ej/vill ej uppges har exkluderats i betygsättningen.

2.5 Utbildningsnivåer

Vilken typ av utbildningsnivå en potentiell anställd har kan, men behöver inte vara, viktigt. Respondenterna i undersökningen fick svara på vilka utbildningsnivåer som företagen främst efterfrågar vid rekrytering. Här utmärker sig *gymnasial yrkesutbildning* markant, där nästan hälften av alla företagen svarar att det är det som främst efterfrågas. I debatten kring kompetensförsörjning lyfts yrkeshögskolan och vikten av denna upp som en viktig pusselbit i att lösa delar av kompetensbristen i Sverige. Detta stämmer givetvis, och undersökningen visar även att var fjärde företag efterfrågar sådan typ av utbildningsbakgrund vid rekrytering. Värt att notera är dock att grundläggande, gymnasial yrkesutbildning, ändå är allra mest efterfrågat av företagen.

Figur 11. Vilka utbildningsnivåer efterfrågar ert företag främst vid rekrytering?



Bas: Samtliga företag, n = 4 753

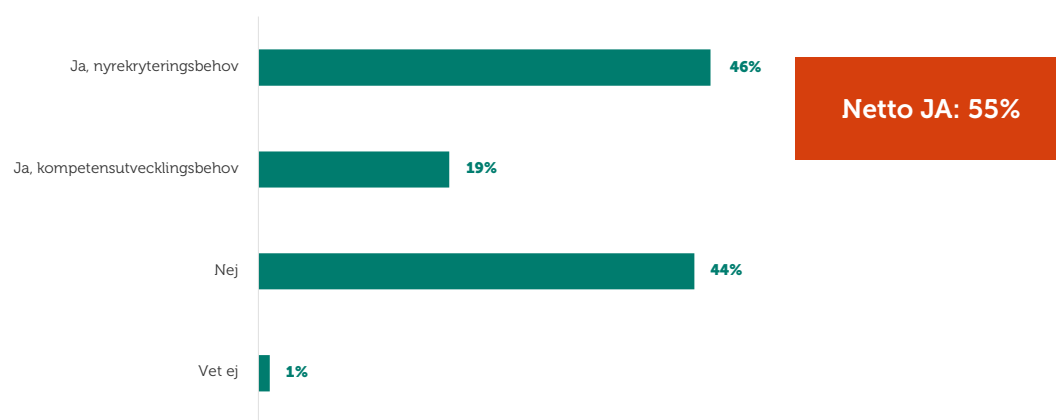
Vad som däremot är alarmerande i denna kontext är att alltför få ungdomar väljer gymnasial yrkesutbildning på gymnasiet. En överhängande majoritet av eleverna väljer fortfarande de akademiska utbildningarna, trots att yrkesutbildningarna numera återigen är högskoleförberedande⁹. Valet av gymnasial utbildning följer med andra ord inte efterfrågan på arbetsmarknaden i den utsträckning som behövs för att möta företagets kompetensbehov.

⁹ <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/fler-statistiknyheter/statistik/2023-11-02-preliminar-statistik-om-gymnasieskolans-elever>

2.6 Kompetensutveckling

Mer än hälften av företagen har haft behov av att nyrekrytera eller kompetensutveckla personal, vilket pekar mot att många av våra företag både vill och har ambitionen att i förlängningen växa. Eftersom det visar sig vara svårt att hitta lämplig arbetskraft av olika anledningar, ser många att en del av lösningen är att investera i befintlig personal. I och med detta uppstår en betydande och växande efterfrågan på kompetensutveckling av olika slag. Däremot är det få småföretag som vare sig har tid eller pengar till att kompetensutveckla sig själva eller sin personal på det traditionella sättet, och resultatet kan många gånger leda till att kompetensutveckling uteblir¹⁰. I denna undersökning visar det sig att var femte företagare anser att de har behov av kompetensutveckling.

Figur 12. Har ditt företag haft behov av att rekrytera ny eller kompetensutveckla befintlig personal de senaste tolv månaderna?



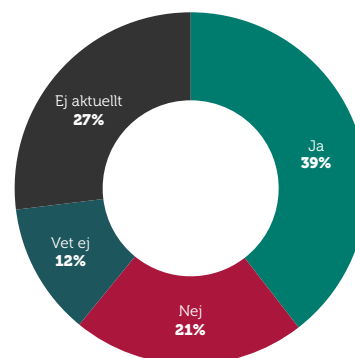
Bas: Samtliga företag, n= 4 753

För att ytterligare belysa möjligheterna med kompetensutveckling, fick respondenterna svara på frågan om befintlig personal skulle kunna fylla kompetensbehovet i stället för att rekrytera ny personal. Detta dels för att belysa kompetensutvecklingens möjligheter, dels för att få en bild av företagarnas syn på och tilltro till kompetensutvecklingens effekter för företaget.

Drygt 40 procent av respondenterna anger att deras befintliga personal skulle kunna ta sig an de arbetsuppgifter de söker ny personal till, med rätt förutsättningar för kompetensutveckling. Däremot svarar endast 19 procent inledningsvis i enkäten att de har ett kompetensutvecklingsbehov. Det visar på att det finns potential att höja viljan, medvetenheten och synen på möjligheterna kring kompetensutveckling. Som tidigare nämnt sätter både tiden, kostnaden och relevant utbildning ofta käppar i hjulen för företag att kompetensutveckla antingen sig själva eller sin personal¹¹.

Vad gäller män och kvinnor som driver företag, är det ingen större skillnad på deras syn på möjligheten till kompetensutveckling. 40 procent av männen och 36 procent av kvinnorna svarar ja på frågan om ovan. Däremot skiljer sig svaren en aning mer beroende på bransch, där exempelvis företag inom vård och omsorg och sociala tjänster svarar nej i högre utsträckning än andra branscher.

Figur 13. Med rätt förutsättningar för kompetensutveckling, tror du att befintlig personal skulle kunna ta sig an de arbetsuppgifter som du söker ny personal till?



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

¹⁰ <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/snacka-om-effekt--kompetensutveckling/>

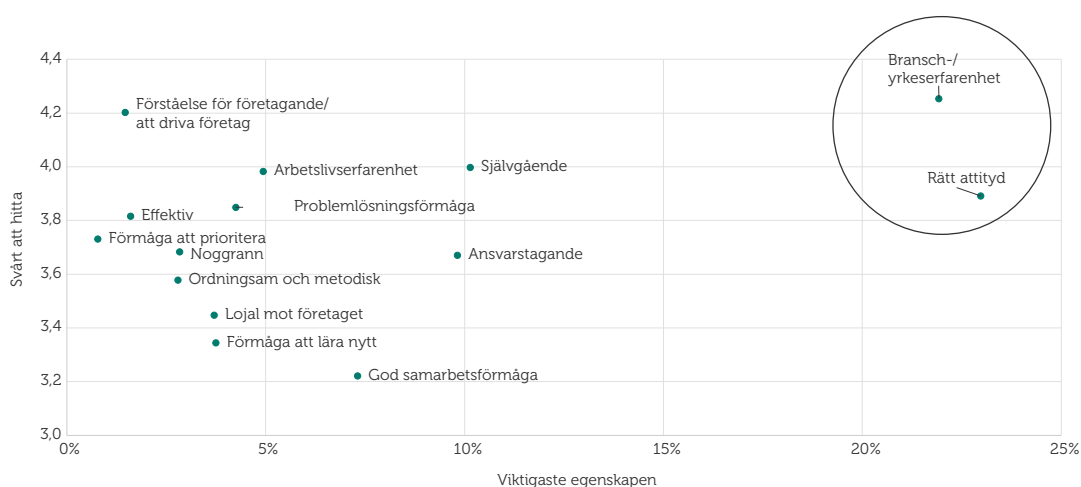
¹¹ <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2021/vagar-till-kompetenslyft/>

2.7 Erfarenheten + attityden = sant

Vad är då egentligen den viktigaste egenskapen, som också är svårast att hitta? Ovan har vi redovisat vilka de största hindren är vid rekrytering, men hur blir resultaten när alla delar vägs samman?

De områden som är viktigast men också svårast att hitta är inringade uppe i det högra hörnet. Dessa två egenskaper – Bransch/yrkeserfarenhet samt Rätt attityd – utmärker sig genom att de är gemensamma för alla branscher och oberoende av geografiskt läge.

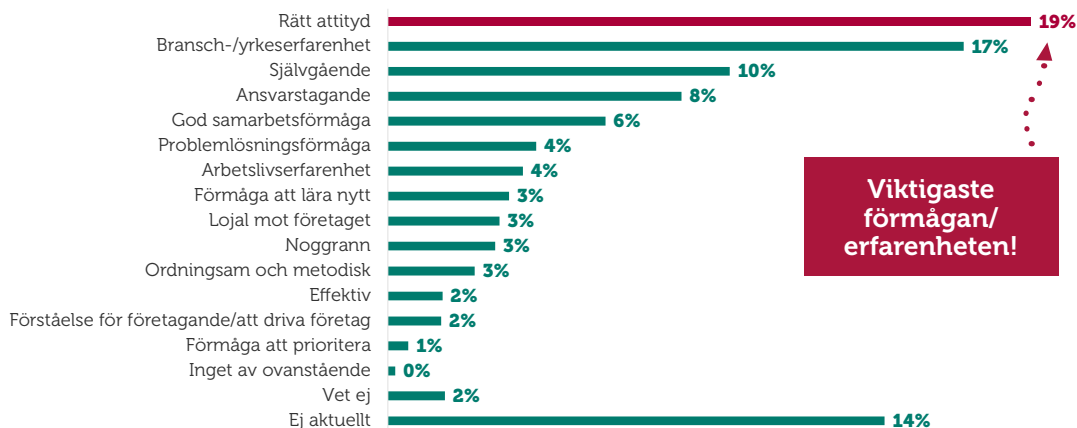
Figur 14. Viktigste egenskapen vid nyrekrytering samt hur svår den egenskapen är att hitta och anställa. Andel företagare som angett respektive egenskaper som den viktigaste (horisontell axel), samt medelbetyg (skala 1–5) för hur svåra respektive egenskaper är att få tag på (vertikal axel).



Bas: Företag med nyrekryteringsbehov, n= 2 190

Erfarenheten och attityden var även två av de tre största hindren (tillsammans med kostnaden för att anställa), vilket visar på ett tydligt mönster med en röd tråd. Det är med andra ord inte utbildning som är viktigast, även om det också är något som efterfrågas. Erfarenheten är relativt enkel att mäta. Attityden däremot är mer av subjektiv karaktär och kan skilja sig en del mellan olika företag och den person som anställer. Som tidigare nämnt menar respondenterna sammanfattningsvis att begreppet ”rätt attityd” innebär en samarbetsvillig person med hög arbetsmoral, som är ansvarstagande, socialt kompetent och ödmjuk.

Figur 15. Vilka av följande förmågor och erfarenheter har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen?



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

3. SLUTSATSER

Resultaten av denna undersökning bekräftar i mångt och mycket det som tidigare undersökningar visat. Vägen framåt kan alltså inte vara mer av samma som vi gjort tidigare. Det behövs en omstart. Det finns stora utmaningar för små och medelstora företag att hitta rätt kompetens och utmaningarna finns över hela landet, från norr till söder. Vi ser samtidigt att var tredje företag *inte* har kunnat rekrytera under det senaste året utifrån det behov som funnits.

Rätt attityd är fortfarande en av de viktigaste egenskaperna för företagare som vill anställa, samtidigt är detta svårast att finna. Det kan diskuteras huruvida utbildningen i Sverige har haft fel fokus, då det uppenbarligen verkar som att arbetsgivarna, trots att de allra flesta går ca 15 år i skolan, inte lyckas hitta personer med rätt attityd. Det tyder på en brist mellan arbetslivet och utbildningen och är i sammanhanget både alarmerande och allvarligt. Däremot, som tidigare nämnt, är detta ingenting nytt, vilket gör situationen än värre.

Har de anställda generellt inte rätt attityd, ställer även detta höga krav på den enskilda företagarens ledarskap. Det är av stor vikt att företagaren är så pass trygg i sitt ledarskap och på ett tydligt sätt beskriver förväntningar, ansvar och ramar för den anställde. Utan detta är det svårt för en person som saknar rätt attityd att vara självgående och ta eget ansvar, något som undersökningen visar ingår i att ha rätt attityd. Sammantaget kan det vara svårt för företagare att leda en person som saknar rätt attityd. Detta inte för att personen i fråga inte kan lära sig, utan snarare för att det krävs tid och eftertanke för att leda en sådan person. Tid som inte alltid finns i mindre företag där personalchefen kanske även är VD, ägare och arbetar operativt i företaget.

Vad gäller utbildningsnivå är yrkesutbildning på gymnasienivå fortsatt mest efterfrågad bland företagarna, vilket också visar på att en gymnasieutbildning som grund är någon form av hygienfaktor även för våra företagare i de allra flesta fallen. Däremot är det alldeles för få personer som väljer att läsa en gymnasial yrkesutbildning i förhållande till hur stor efterfrågan på den typen av arbetskraft som finns.

Det finns en stor potential i de nyanlända personer som kommer till Sverige att bli en viktig nyckel i att lösa delar av kompetensbristen som råder. Här är det dock av stor vikt att flertalet instanser fungerar på ett tillfredsställande sätt som exempelvis språkträningen/SFI och Arbetsförmedlingens matchning och utbildning. Vad som däremot blir djupt problematiskt, speciellt i den situation som nu råder med hög kompetensbrist, är det förhöjda försörjningskravet. Detta krav försvårar för arbetskraftsinvandring, som är något som Sverige och svenska små och medelstora företag är helt beroende av och som är helt avgörande för svensk kompetensförsörjning.

Matchningsproblematiken, det vill säga att arbetsgivare och tillgänglig arbetskraft inte finner varandra, är något som givetvis försvårar kompetensförsörjningen. Samtidigt visar vår undersökning att egna kontakter/nätverk är den rekryteringskanal som överlägset flest gånger resulterat i rekrytering. Det är givetvis bra att de lyckas finna arbetskraft någonstans, däremot kan tänkas att urvalet blir både begränsat och snävt. En förklaring till varför egna kontakter och nätverk används i så pass stor utsträckning som det gör kan vara tilliten till den anställda.

Rekryterar du från egna nätverk kan du förmodligen i högre utsträckning lita på att personen i fråga gör ett bra jobb i och med att du förmodligen känner till dennes styrkor och svagheter redan från början. För många företagare är rekrytering generellt ett kritiskt moment då du ska låta en annan person ta del av och utveckla något som kan vara ditt livsverk. Det blir helt enkelt känsligt vem man anställer. Samtidigt är det svårt att fånga upp dessa typer av rekryteringar i allmän statistik vilket leder till att exempelvis Arbetsförmedlingen, som bevisligen redan har bekymmer, får ett missvisande underlag av vilka typer av kompetensbehov som faktiskt efterfrågas hos företagen.

Bransch- och yrkeserfarenhet lyfts upp som en av de allra viktigaste egenskaperna och i och med det krävs givetvis att näringslivets behov måste tas i beaktande vid planering och dimensionering av utbildning. Det finns dock flera utmaningar med detta och en av de främsta utmaningarna är att öka yrkens och yrkesutbildningars attraktivitet, vilket inte är en lätt uppgift.

Oavsett hur många och bra utbildningar som har en stark koppling till näringslivets behov, krävs ändå i slutändan att studerande väljer att gå utbildningen. Om utbildningen eller yrket av någon anledning inte är attraktivt nog, kommer det väljas bort, trots att det finns stor efterfrågan på arbetskraft i dessa yrken. Att få fler både ungdomar och vuxna att välja yrkesutbildningar måste därför vara högt upp på våra politikers prioriteringslista.

4. POLICYFÖRSLAG

Vi vill genom denna rapport lyfta de kompetensbehov, kompetensbrister och hinder för rekrytering som företagen upplever år efter år. Vi har genomgående sett att utmaningarna är många och utbredda. Vi har även hört detta många gånger förut. Av den anledningen vill vi inte fastna i problemformuleringen utan fokusera på konkreta förslag på lösningar.

Vi har valt att dela upp förslagen på nationell och lokal nivå, för att på bästa sätt kunna tillhandahålla så nära och praktiska förslag som möjligt som även är möjliga att faktiskt genomföra. Förslagen riktar sig till politiken och politiker på nationell respektive lokal nivå.

För att konkretisera och konsekvent rama in förslagen, har vi valt att utgå från de tre största hindren som företag upplever vid rekrytering dvs att hitta rätt erfarenhet, *Hitta rätt egenskaper/attityd* samt *Kostnaden för att anställa*. Detta då hindren avspeglas både nationellt och lokalt, samt att hindren inte skiljer sig sedan vår senaste mätning 2016.

HINDER	LOKALT	NATIONELLT
Rätt erfarenhet	Samverkansavtal mellan skolor och lokala företag	Obligatorisk APL på samtliga gymnasieprogram
Rätt egenskaper/attityd	UF-företag	En reformerad arbetsförmedling
Kostnad för att ha anställda	Feriejobb hos småföretag	Sänkta arbetsgivaravgifter

4.1 Rätt erfarenhet

4.1.1 LOKALT

Samverkansavtal mellan skolor och lokala företag

7 av 10 företag uppger att *hitta rätt erfarenhet* är ett hinder för deras rekrytering. Det handlar alltså inte om att företagen i första hand vill se rätt typ av utbildning hos sina kandidater, utan det är desto viktigare att de har tidigare erfarenhet. Erfarenheten verkar med andra ord vara mer angeläget än utbildning. För att företagen ska kunna hitta lämplig arbetskraft som har rätt typ av erfarenhet som efterfrågas, krävs dock att erfarenheten byggs upp redan från tidig ålder i form av PRAO (praktisk arbetslivsorientering) eller APL (arbetsplatsförlagt lärande). Detta dels för att väcka intresset för ett visst yrke i ung ålder, dels för att denna typ av erfarenhet många gånger kan räcka som krav för vissa arbetsgivare, speciellt vad gäller APL på gymnasial nivå.

PRAO i grundskolan och APL i gymnasiet är sätt för elever i tidig ålder att få testa på ett yrke i praktiken, ute på en eller flera olika arbetsplatser. Däremot kan det många gånger vara svårt för företag som efterfrågar PRAO/APL-elever att etablera en relation med skolorna på orten, likväl som det kan vara svårt för skolpersonalen att hitta företag som faktiskt efterfrågar dessa elever. Förutom att matchningsproblematiken är ett faktum kan det även vara svårt att etablera en långsiktig relation, då praktikplatser både på grundskole- och gymnasienivå kan vara personberoende. Det hör inte till ovanligheten att exempelvis en specifik SYV (studie- och yrkesvägledare) på en skola, eller en företagsledare i ett företag, är länken som gör PRAO/APL genomförbart. Därför är ett av förslagen till lokala politiker att uppmuntra lokala företag och skolor att skriva samverkansavtal mellan varandra som sträcker sig över en längre period. Med fördel skrivs avtal med den lokala småföretagaren för att i ett tidigt stadie visa på de små- och medelstora företagens behov av arbetskraft. Genom att skriva mer långsiktiga samverkansavtal blir det enklare att säkra praktikplatser för studenterna på skolorna, samtidigt som företagen i fråga kan planera sin verksamhet utefter dessa praktikperioder. Det är dock av vikt att samverkansavtalen är utformade på ett sätt som gynnar både företagen och skolorna. En idé kan även för lokalpolitiker vara att hjälpa till att underlätta för företag och skolor genom att publicera standardiserade exempelavtal på kommunens hemsida som enkelt kan användas av företagen och skolorna. Det är samtidigt av vikt att kommunen och de fristående huvudmännen tar ett helhetsansvar för en fungerande företagspraktik.

Vi vet att alldeles för få personer idag väljer att läsa en yrkesutbildning, både gymnasial och eftergymnasial utbildning, trots att det är detta som efterfrågas av företagen. Det är ett bekymmer som drabbar hela Sverige och det behövs ett perspektivskifte vad gäller synen på utbildning och vad utbildningssystemet faktiskt ska bidra till. Samtidigt krävs en attitydförändring vad gäller synen på yrkesutbildning och de jobb som efterfrågas på arbetsmarknaden. Det kan möjligen förklaras genom en typ av övertro på akademisk utbildning, utan att för den delen analysera vad som faktiskt efterfrågas på arbetsmarknaden. Samtidigt kan det antas att det råder en stor missuppfattning om att yrkesarbeten både är tunga, slitiga och dåligt betalda. Så är inte fallet, och denna missuppfattning kan mycket väl leda till att färre personer väljer att gå en yrkesutbildning. Genom PRAO och APL kan dessa myter möjligen slås hål på, vilket skulle kunna göra stor skillnad för Sveriges kompetensförsörjning.

Att bygga upp erfarenhet i form av PRAO eller APL i tidig ålder kan också bidra till att förändra och förbättra egenskaperna och attityderna hos personer. Mer om detta nedan.

4.1.2 NATIONELLT

Obligatorisk APL på samtliga gymnasieprogram

Precis som beskrivet ovan är APL gynnsamma sätt för unga att få erfarenhet från ett yrke i tidig ålder som de inte har någon erfarenhet sedan innan. Samtidigt kan detta bidra till att fler får upp ögonen för yrken som det råder brist på arbetskraft inom. APL är med andra ord ett viktigt verktyg för den fortsatta kompetensförsörjningen och kompetensutvecklingen.

I dagsläget är APL inte obligatoriskt på samtliga gymnasieprogram, utan endast på yrkesprogrammen. Vad som kan bli problematiskt här är att elever som läser ett högskoleförberedande, mer akademiskt program, inte blir lika förberedda för arbetslivet som de elever som läser yrkesprogrammen.

Erfarenhet är svårt att få till sig genom enbart teori, och praktik i form av APL bör därför vara ett obligatoriskt inslag även på samtliga högskoleförberedande program. Med fördel görs praktiken på det lokala småföretaget på orten, i enighet med det förslag som ges ovan.

4.2 Rätt egenskaper/attityd

4.2.1 LOKALT

UF-företag

Ung Företagsamhet är en organisation som hjälper och stöttar ungdomar att starta och driva företag. Var tredje elev som idag går ut gymnasiet har drivit ett UF-företag och totalt har över en halv miljon gymnasieelever hittills drivit ett UF-företag. UF finns även på hälften av alla Sveriges grundskolor.

För att förändra egenskaper och attityder till att avspegla det som arbetsgivarna efterfrågar – personer som har hög arbetsmoral, är ansvarstagande, självgående och samtidigt socialt kompetenta – krävs att ungdomar i tidig ålder får lära sig detta i praktiken. Genom att starta ett UF-företag ökar de unga sitt självförtroende i företagande, sin förståelse för hur samhället fungerar och de utvecklar entreprenöriella förmågor som att samarbeta, ta ansvar och lösa problem. Allt detta är egenskaper som arbetsgivarna efterfrågar men tycker att de har svårt att finna. Forskning visar samtidigt att de elever som drivit UF-företag har bättre möjligheter efter skoltiden – de får oftare jobb, har färre arbetslöshetsdagar och startar oftare egna företag¹².

UF-företag är med andra ord något som fler lokala politiker bör lyfta som ett viktigt inslag i undervisningen i skolan. Det är sällan möjligt att få så pass konkret och praktisk erfarenhet av företagande som att få möjligheten att i ung ålder starta ett eget UF-företag. Det är dessutom flertal UF-företag som går från UF till AB, något som gynnar hela samhället. Eftersom organisationen finns på regional nivå i hela Sverige är det även både enkelt och praktiskt för lokala politiker att etablera kontakt med det lokala UF-kontoret och bjuda in och rådfråga dessa inför aktiviteter och beslut som rör ungas företagande i stort.

¹² <https://ungforetagsamhet.se/vara-resultat>

I det längre och än mer framåtblickande perspektivet finns det dock ingen anledning för UF-företagande att stanna vid gymnasial utbildning. Även på högskolenivå vore det en god idé att inkludera UF-företagande som en del av utbildningen. Detta då den entreprenöriella attityden, som företagen menar är så pass viktigt vid anställning, behöver spridas långt upp i åldrarna och inte endast stanna vid gymnasial nivå.

4.2.2 NATIONELLT

En reformerad arbetsförmedling

Det är onekligen så att företagen bokstavligen skriker efter arbetskraft. Samtidigt är arbetslösheten, det vill säga andelen av arbetskraften som saknar jobb, på relativt höga nivåer och fortsätter att svagt stiga i Sverige¹³. Övriga Europa visar på en minskning av arbetslösheten, medan Sveriges arbetslöshet är en av de högsta i Europa. Dessa dystra siffror är ett bevis på att det är något som inte fungerar.

Konjunkturrådets senaste rapport¹⁴ visar att personer i Sverige som med anledning av arbetsmarknadens ständiga omvandling behöver ställa om och byta jobb generellt sett klarar sig bra, förutsatt att de är högutbildade. Men det finns grupper som inte klarar omställningen lika bra. De som drabbats hårdast är äldre och lågutbildade personer i glesbygd som förlorar jobb inom tillverkningsindustrin. Här pekar författarna för rapporten på Arbetsförmedlingens arbete och att de behöver finnas på plats även i landsbygdskommuner. Dessvärre ser vi tvärtom att myndighetens närvaro på landsbygden minskar årligen.

Arbetsförmedlingens uppdrag är kort och gott att se till att människor kommer i arbete. Onekligen finns det både jobb att erbjuda ute hos företagen och arbetslösa som saknar jobb eller tvingas att av olika anledningar ställa om och byta jobb. Myndigheten klarar inte sitt uppdrag på det sätt som det är tänkt och har svårt att genomföra de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som krävs för att åtgärda kompetensbristen och arbetslösheten. Samtidigt ser vi att budgeten och anslagen till myndigheten ständigt ökar, medan resultaten uppenbarligen lyser med sin frånvaro.

Arbetsförmedlingen bör därför reformeras i grunden. De måste i första hand ta hänsyn till de små- och medelstora företagens kompetensbehov och bli både bättre och effektivare på att matcha arbetssökande med arbetsgivare. För att detta ska vara möjligt krävs att de anställda på Arbetsförmedlingen förses med kunskap och förståelse för de små- och medelstora företagens både förutsättningar och kompetensbehov. Detta kan ske genom exempelvis regionala kompetensråd där representanter från små och medelstora arbetsgivare finns representerade för att lyfta deras behov av både arbetskraft och utbildningar.

4.3 Kostnad för att ha anställda

4.3.1 LOKALT

Feriejobb hos småföretag

Kommuner runt om i landet kan ibland erbjuda ungdomar subventionerade feriejobb, främst under sommarhalvåret då de flesta ungdomar är lediga och både kan och vill arbeta under en längre period. Ett jobb under ett lov, feriejobb, är många gånger ett bra sätt för en ungdom att komma in på arbetsmarknaden, testa på ett yrke och samtidigt tjäna in lite extra pengar. Omvänt är detta även ett bra sätt för en arbetsgivare att låta en icke-ordinarie person hantera de arbetsuppgifter som behöver utföras under en period då ordinarie personal har rätt till sammanhängd semester.

Vi talar alltså kort och gott om en win-win situation. Detta dock förutsatt att alla arbetsgivare i en kommun får vara med och bidra på samma spelplan.

¹³ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/Arbetsloshet/>

¹⁴ <https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2023/01/sns-konjunkturradsrapport-2023.pdf>

Idag ser vi dessvärre flertalet kommuner som erbjuder ungdomar subventionerade feriejobb inom enbart den egna kommunala verksamheten. Det privata näringslivet exkluderas därmed och begränsningen i sig visar på den bristande insikt och kunskap hos lokala politiker om näringslivets möjligheter och potential med dess breda utbud. Givetvis bör och ska företagen även inkluderas i detta erbjudande till medborgarna. Det är inte bara bra för företagaren i fråga utan även för ungdomarna som både får ett bredare utbud och därmed en bredare möjlighet till framtida anställning och potentiell yrkesbana. Det kan även öppna ögonen för företagsamhet och eget företagande hos ungdomar i en tidig ålder.

En uppmaning till lokalpolitiker är därför att inte stänga dörren till den privata sektorn utan istället inkludera den för att erbjuda medborgarna större valmöjligheter och utbud på arbetsmarknaden.

4.3.2 NATIONELLT

Sänkt arbetsgivaravgift

Mer än hälften av alla företagare svarar att kostnaden för att anställa är ett av de största hindren vid rekrytering. Detta är inte bara förödande för den enskilda företagen, utan likaså för "Sverige AB". Om företagen inte har råd att anställa, kommer detta inte enbart leda till att företagen inte kan växa, utan även till högre arbetslöshet och mindre skatteintäkter.

För att råda bot på detta krävs att arbetsgivaravgifterna sänks, då denna utgör en betydande del av den totala kostnaden för att anställa. Idag ligger avgiften som standard på 31,42 procent av den bruttolön och förmånsvärden som arbetsgivare betalar ut. Det är betydligt högre än andra jämförbara EU-länder. Arbetsgivaravgiften sägs finansiera flera olika socialförsäkringssystem. En tredjedel av avgiften utgörs däremot av den så kallade allmänna löneavgiften. Denna avgift är en ren skatt, som inte är kopplad till eller finansierar några förmåner i socialförsäkringssystemet. Läger man där till överfinansieringen av trygghetssystemet är andelen ren skatt närmare hälften.

För att företag ska ha råd att anställa och därmed växa krävs att den allmänna löneavgiften minskas gradvis. På detta sätt kan det bli mer möjligt för företag att anställa, och samtidigt planera inför kommande rekryteringar med gradvisa fortsatta sänkningar av avgiften. Ett annat sätt att sänka arbetsgivaravgiften mer specifikt för mindre företag är att utöka den nedsättning som finns för deras första anställda (det så kallade växa-stödet) till att omfatta fler anställda, exempelvis de första fem.

Som beskrivet tidigare har kostnaden för att anställa varit ett av de främsta hindren för rekrytering under många års tid. Det är därför hög tid nu för nationella politiker att på allvar genomföra reformer som främjar Sveriges kompetensförsörjning långsiktigt.

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen omfattar **småföretag med 1–49 anställda**

Bolagsformer: **aktiebolag, handelsbolag och kommanditbolag**

Undersökningsperiod: 30 oktober till 22 november 2023

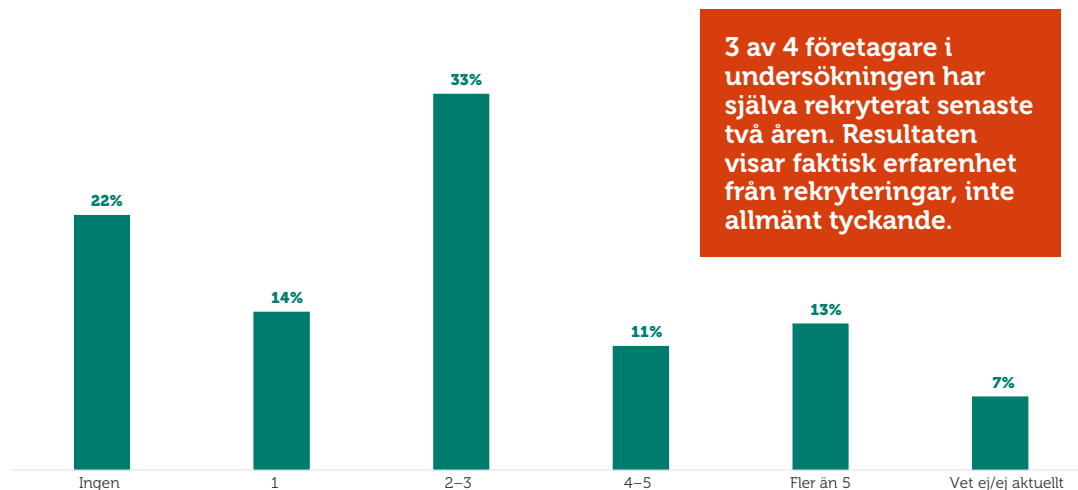
Totalt **4 753 företagare** svarade på undersökningen (svarsfrekvens 22%). Undersökningen genomfördes med en webbenkät till 25 801 medlemmar i Företagarna.

Undersökningen har genomförts av **Novus** på uppdrag av **Företagarna** (alla har svarat anonymt).

Medlemsbasen visade en god överensstämmelse med målpopulationen, vilket innebär att resultaten från undersökningen **representerar småföretagen i Sverige**.

Novus har också gjort en profilkontroll för att jämföra urvalsprofilen med profilen på de som har svarat på undersökningen. Detta för att säkerställa att ingen enskild undergrupp är mycket över- eller underrepresenterat. Profilkontrollen visar att det finns en liten övervikt i de övre åldersgrupper (50+) och bland männen, men inget som påverkar resultaten. **Resultaten redovisas därför med ovikta bas.**

Figur 16. Hur många rekryteringar har du själv varit involverad i under de senaste två åren?



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

Länsresultaten presenteras i Bilaga 1.

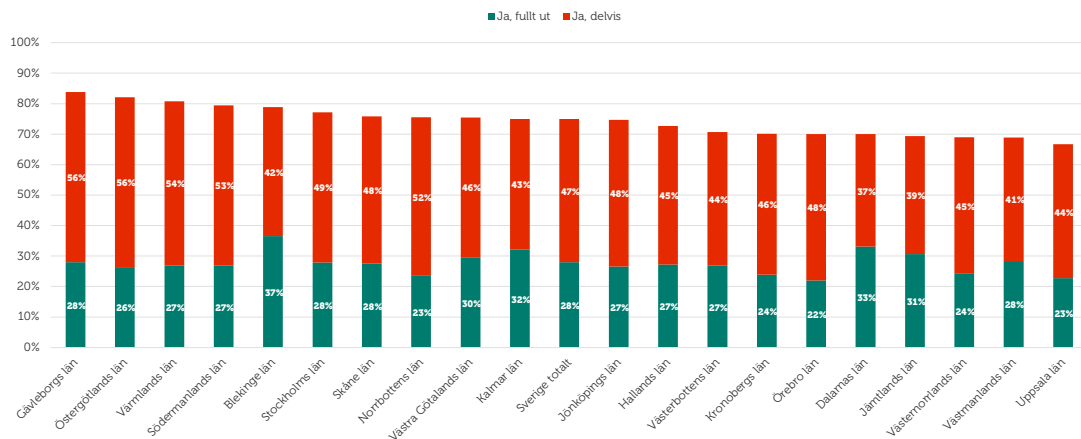
BILAGA 1

Länsresultat

Att lyckas tillföra rätt kompetens är en utmaning som finns i hela landet, liksom behovet av att rekrytera. Genomgående i rapporten har presentationen främst varit på nationell nivå, men det finns en del variationer på länsnivå.

I snitt har var tredje företag som försökt rekrytera det senaste tolv månaderna inte lyckats tillföra den kompetens de eftersökt. Företagen i Gävleborg och Östergötlands län har lyckats bäst, där hela 82–85 procent av företagen delvis eller fullt ut lyckats. I andra änden ligger Uppsala, Västmanlands och Västernorrlands län, som inte lyckats på samma sätt. I dessa län har de lyckats tillföra den kompetens de efterfrågat i 67–69 procent av fallen.

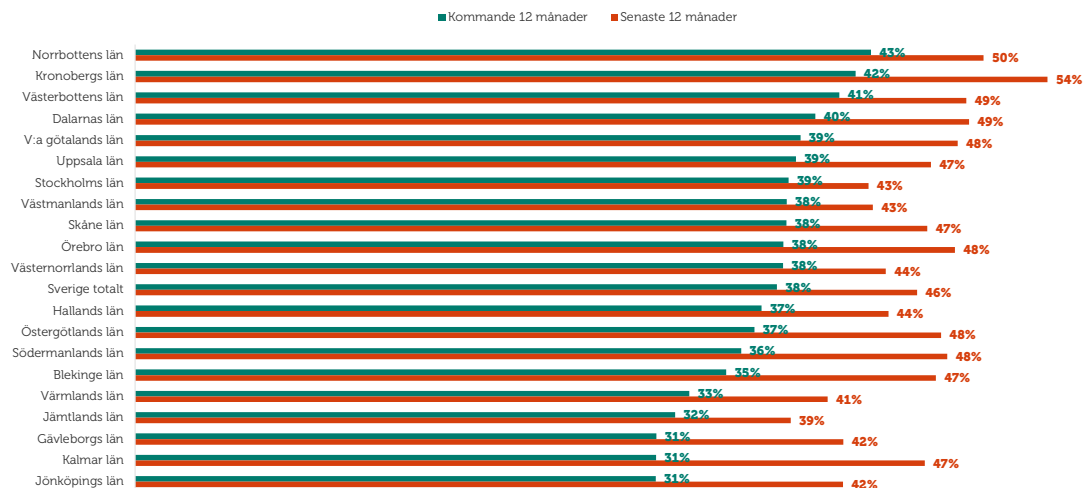
Figur 17. Har ni lyckats tillföra den kompetens ni behövt de senaste tolv månaderna?



Bas: Företag som haft behov av att rekrytera ny eller kompetensutveckla befintlig personal, n = 2 584

Det tidigare behovet och det kommande behovet av rekrytering varierar även något mellan länen. Gemensamt för samtliga är att behovet varit större de senaste tolv månaderna än vad de prognostiserar att det kommer att vara de kommande tolv månaderna.

Figur 18. Andel företag med nyrekryteringsbehov, per län



Bas: Samtliga företag, n = 4 753

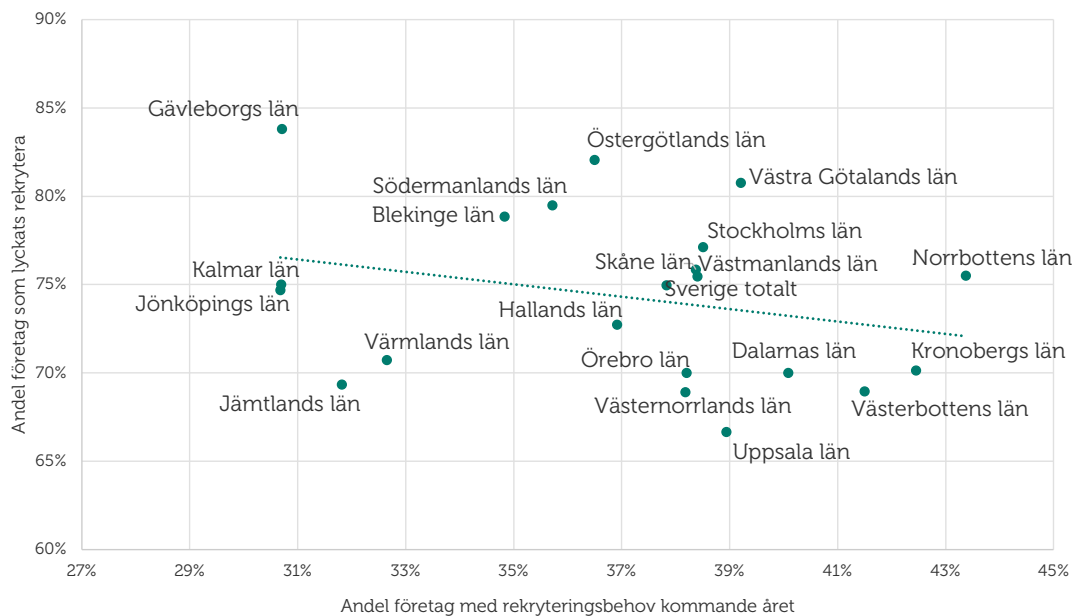
De län som prognostiserar att de har störst rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna, är också de län som haft svårast att lyckas med sina rekryteringar det senaste året. Den prickade linjen visar snittet i riket.

Det nedre fältet till höger visar på de län som haft svårast att hitta rätt kompetens och som samtidigt har ett stort behov av att rekrytera det kommande året. Förmodligen är det de tidigare rekryteringarna som inte lyckats som kvarstår som ett behov även kommande år.

Det övre fältet till höger visar i stället de län som också prognostiserar att de kommer ha ett stort rekryteringsbehov under de kommande tolv månaderna, men med den stora skillnaden att de tidigare lyckats väl med att rekrytera. Tillväxten i dessa län kan antas vara relativt hög, varför företagen både har rekryterat och kommer att fortsätta göra det kommande tolv månader. Däremot är det svårt att veta om just dessa län haft ett ännu större behov än vad de lyckats med och det är därför kommande behov är fortsatt högt.

För länen som ligger till vänster i grafen är rekryteringsbehovet längre än för övriga län i riket. De företag i nedre vänstra rutan har i och med detta förmodligen en förväntad lägre tillväxttakt. I den övre vänstra rutan har företagen i länen lyckats relativt väl med rekryteringen de föregående tolv månaderna, men prognostiserar ett mindre behov av att rekrytera det kommande året.

Figur 19. Regioner med störst rekryteringsbehov framåt har haft svårare att lyckas med rekrytering.



Bas: Samtliga företag, n= 4 753

Nedan följer de övergripande resultaten per län, vilka presenteras i bokstavsordning. För respektive län visas andelen som behövt rekrytera de senaste tolv månaderna, hur stor andel som lyckats tillföra rätt kompetens, hur stor andel som kommer behöva rekryteras kommande tolv månaderna samt vilka olika hinder varje län upplever kopplat till rekrytering. Gotlands län hade för få respondenter för att egentligen kunna göra en jämförelse med de andra länen. Däremot följer Gotland resterande län vad gäller trender, med samma hinder i topp. Av den anledningen väljer vi ändå att presentera Gotlands hinder för rekrytering, men det är av vikt att ha detta i beaktande.

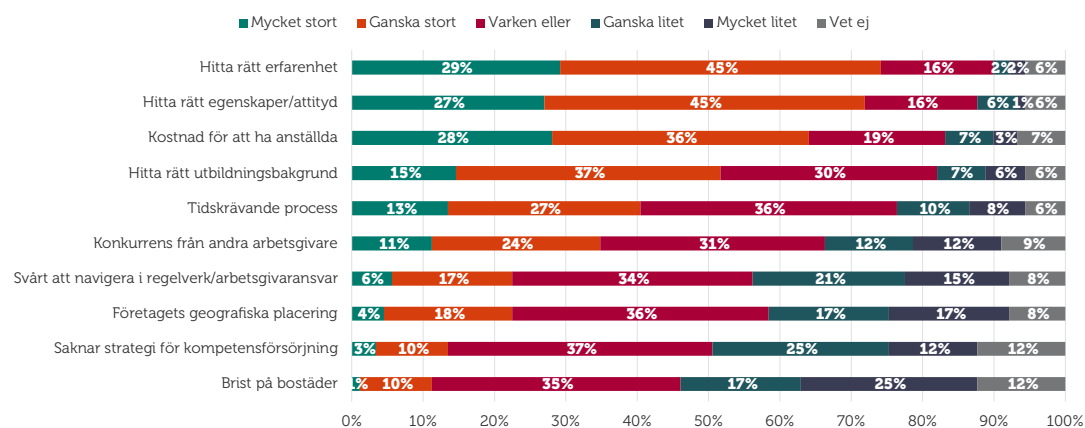
1. Blekinge län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 47 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 79 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 35 procent

Figur 20. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 89

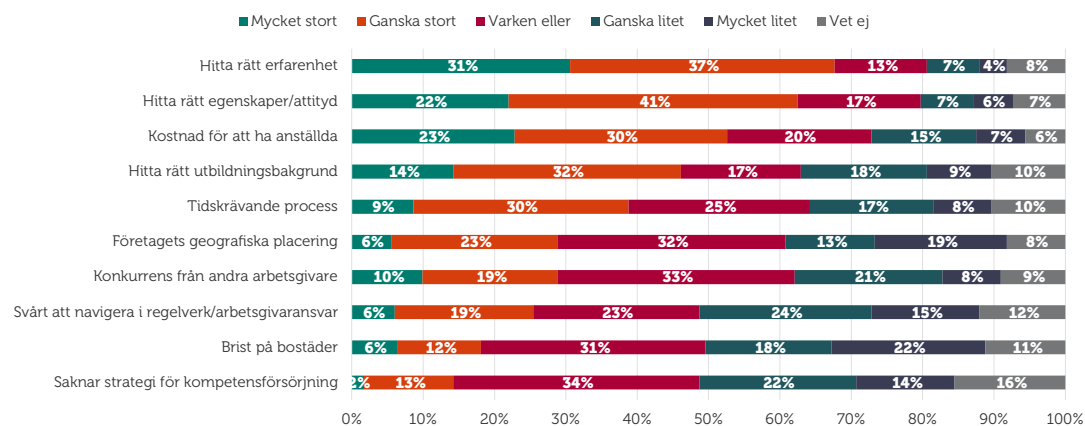
2. Dalarnas län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 49 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 70 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 40 procent

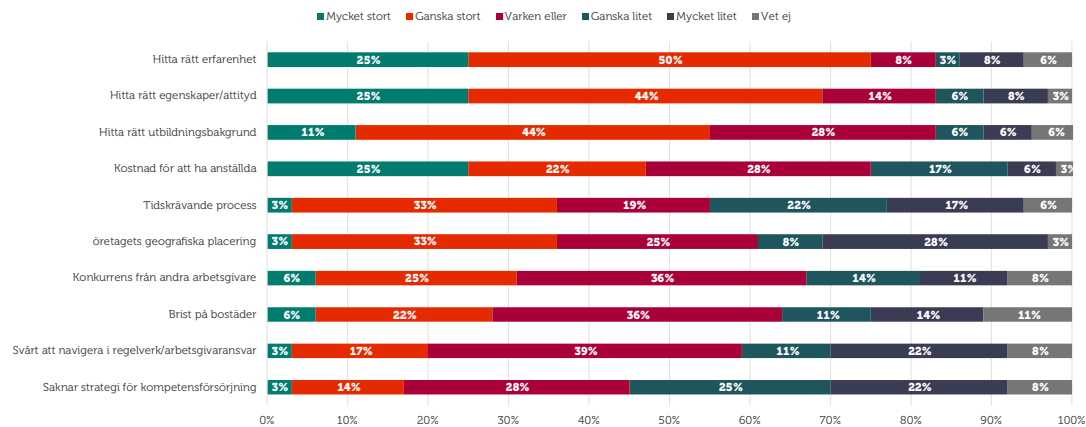
Figur 21. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 232

3. Gotlands län

Figur 22. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 36

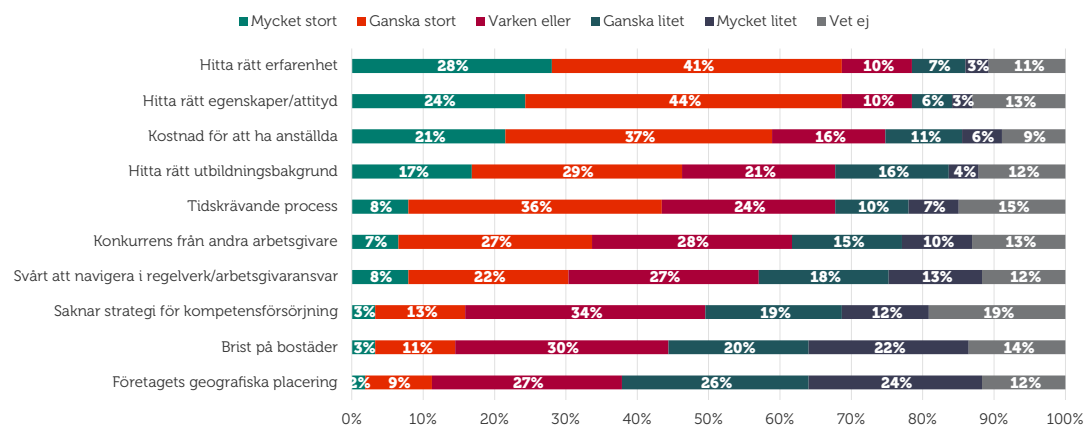
4. Gävleborgs län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 42 procent

Lykats tillföra rätt kompetens: 84 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 31 procent

Figur 23. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 127

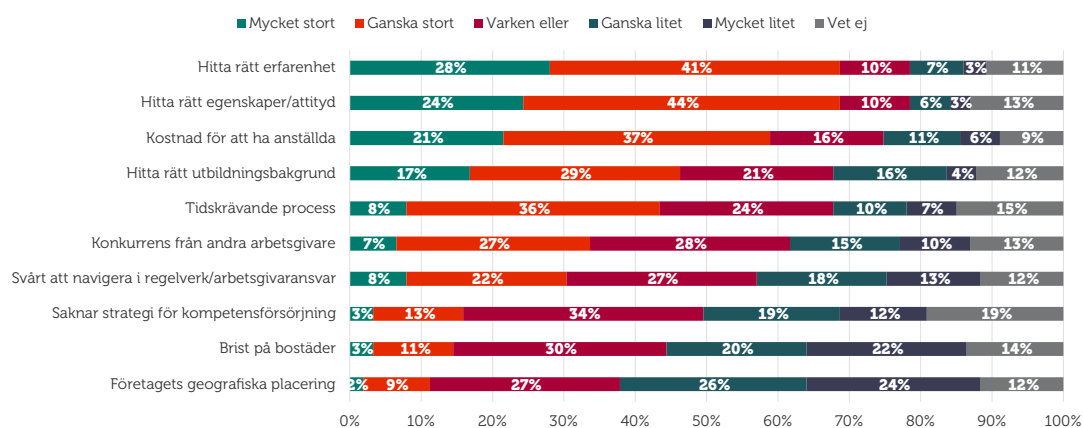
5. Hallands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 44 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 73 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 37 procent

Figur 24. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 214

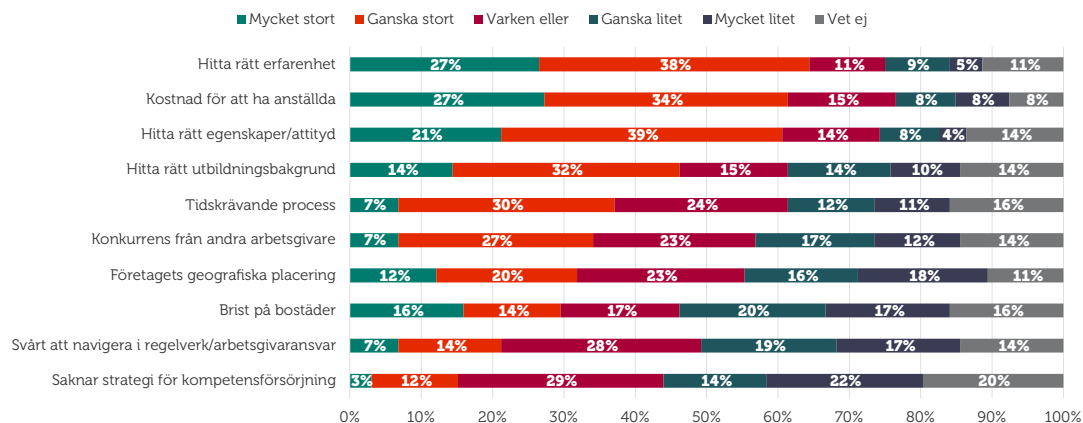
6. Jämtlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 39 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 69 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 32 procent

Figur 25. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 132

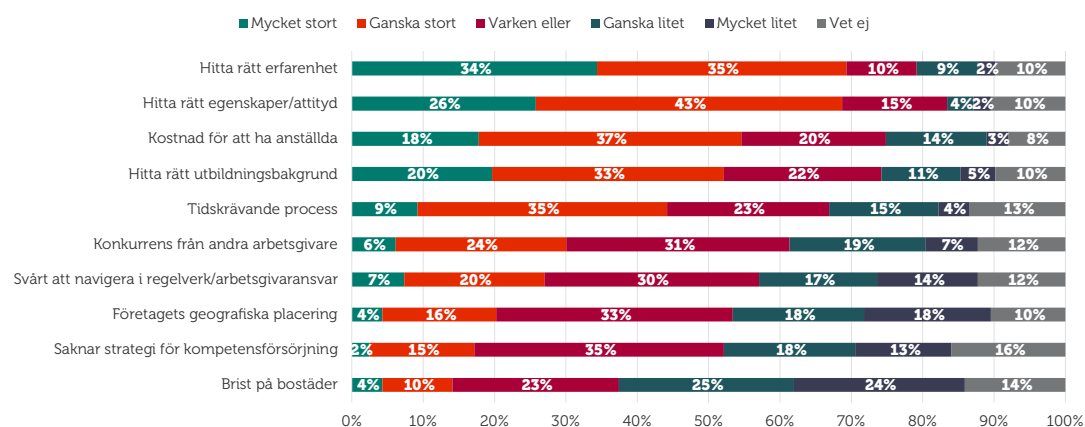
7. Jönköpings län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 42 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 75 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 31 procent

Figur 26. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 163

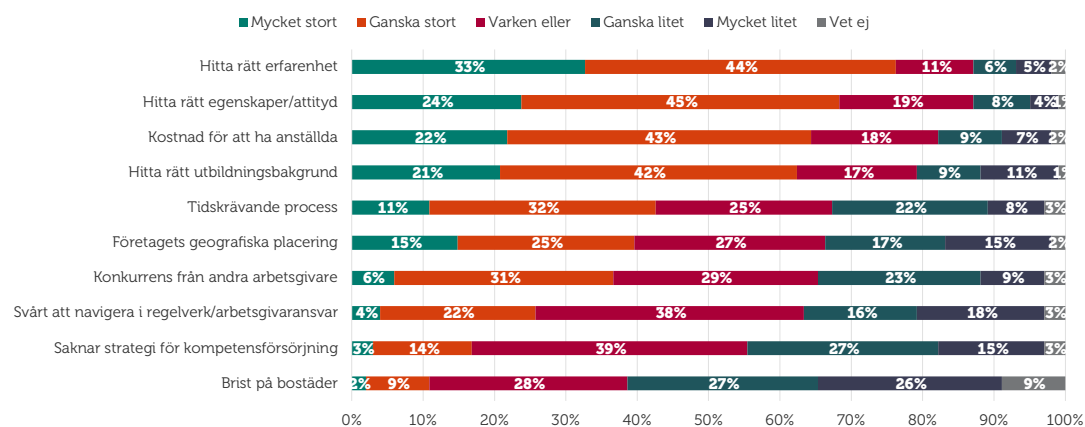
8. Kalmar län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 47 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 75 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 31 procent

Figur 27. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 101

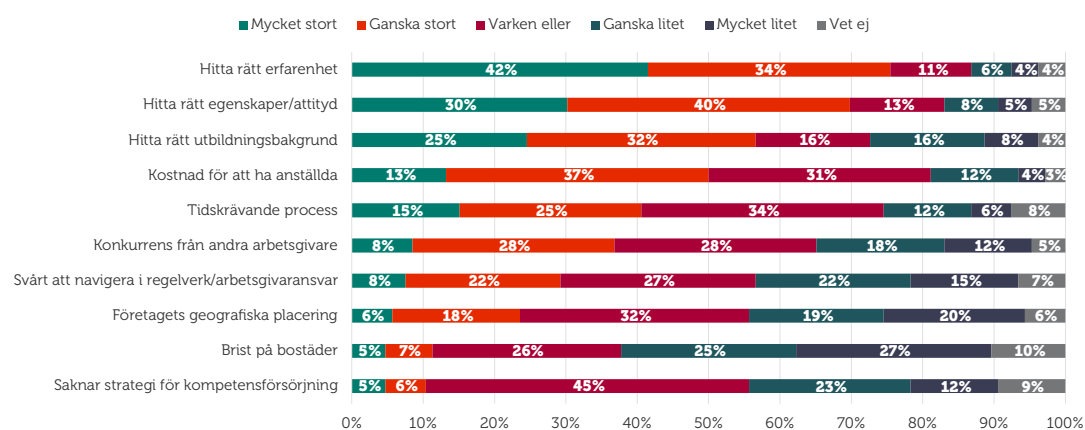
9. Kronobergs län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 54 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 70 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 42 procent

Figur 28. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 106

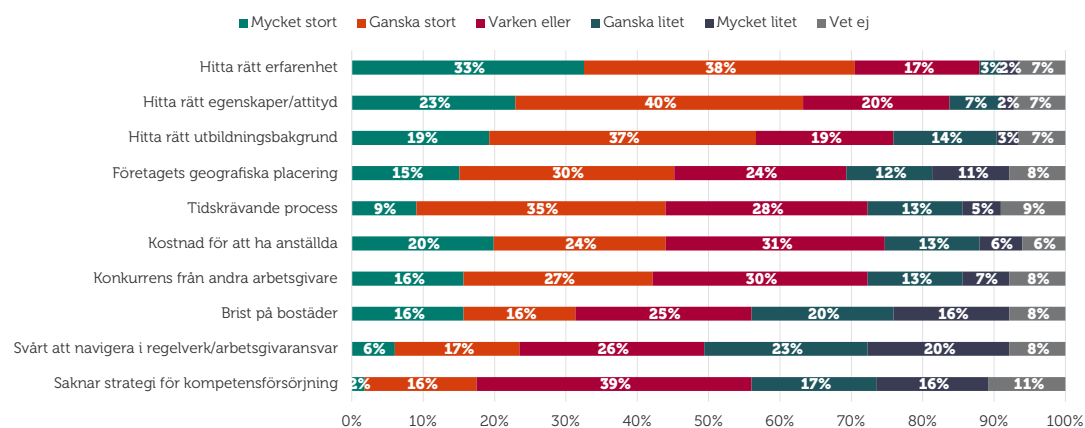
10. Norrbottens län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 50 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 76 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 43 procent

Figur 29. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 166

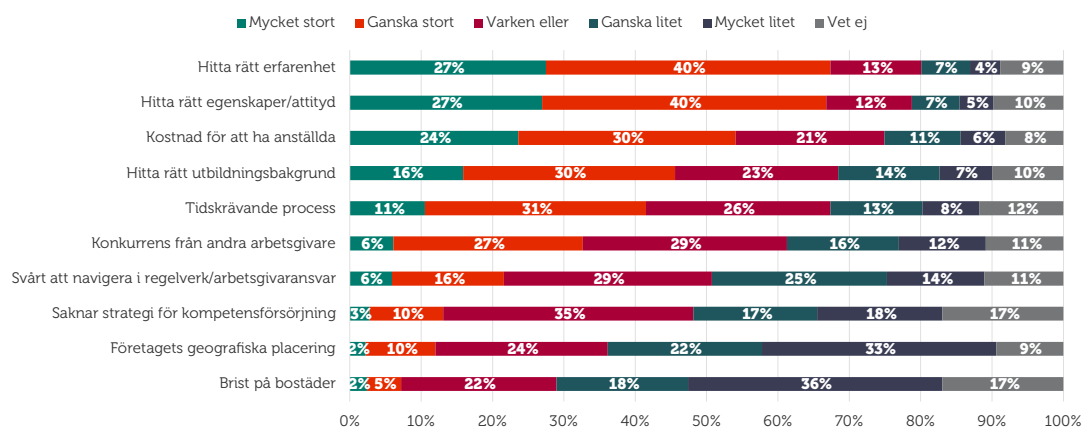
11. Skåne län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 47 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 76 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 38 procent

Figur 30. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 542

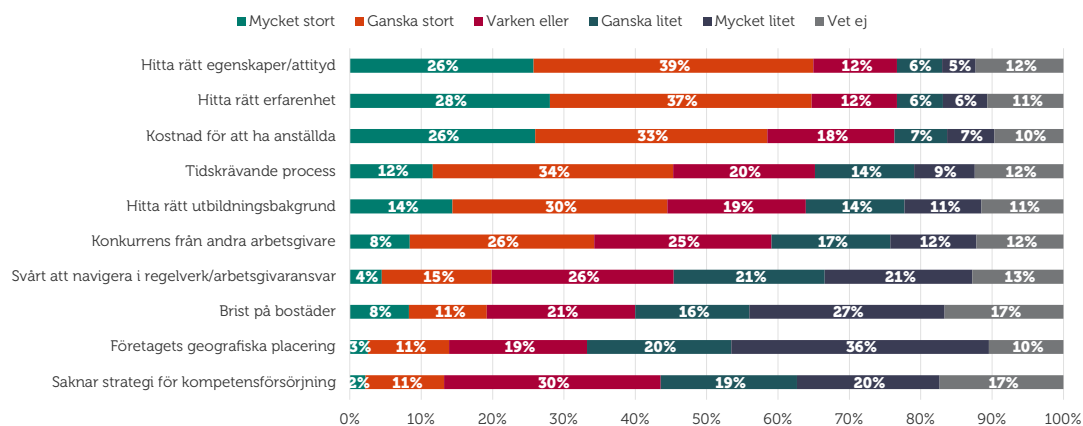
12. Stockholms län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 43 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 77 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 39 procent

Figur 31. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 870

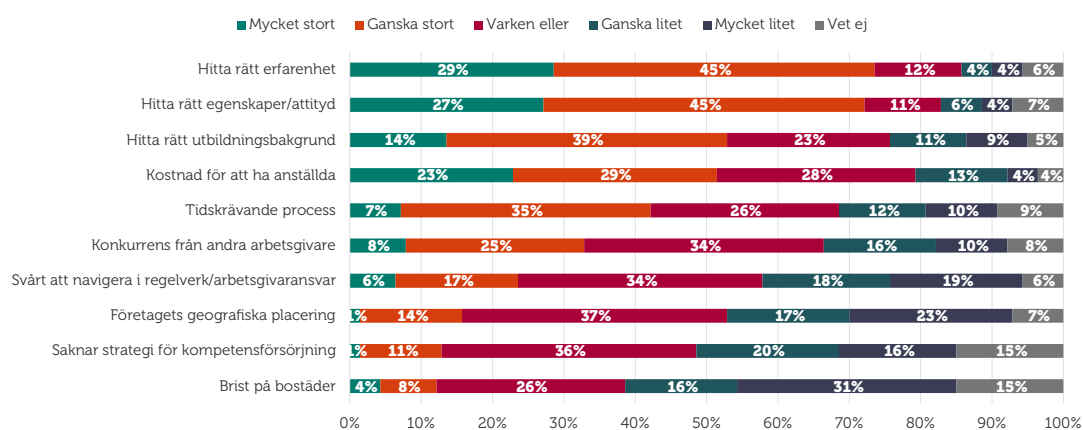
13. Södermanlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 48 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 79 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 36 procent

Figur 32. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 140

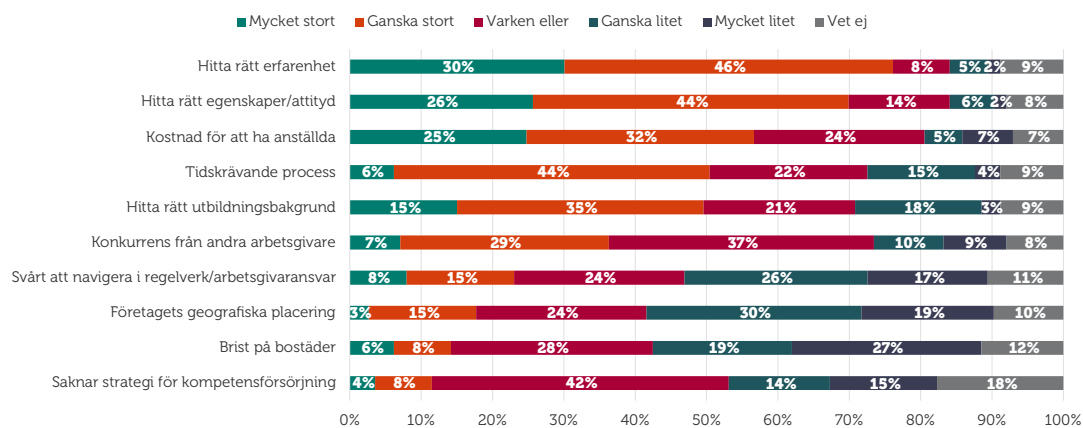
14. Uppsala län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 47 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 67 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 39 procent

Figur 33. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 113

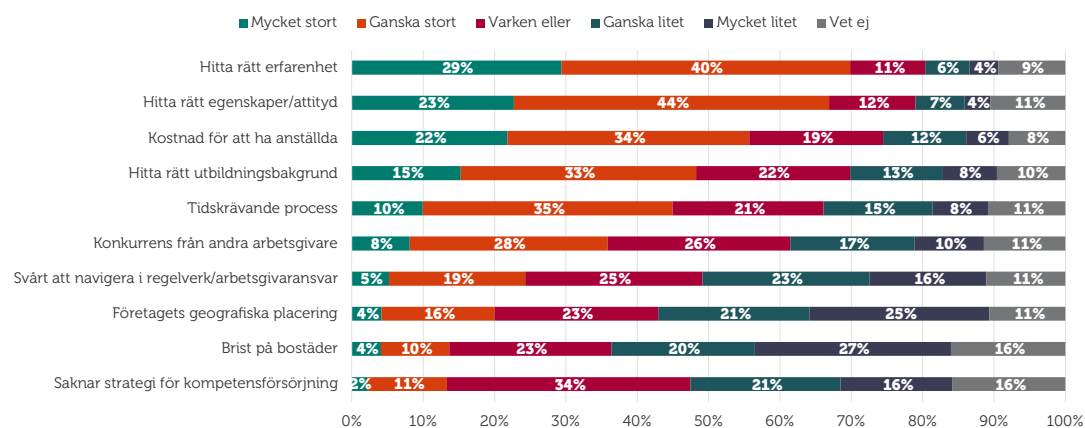
15. Västra Götalands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 48 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 75 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 39 procent

Figur 34. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 885

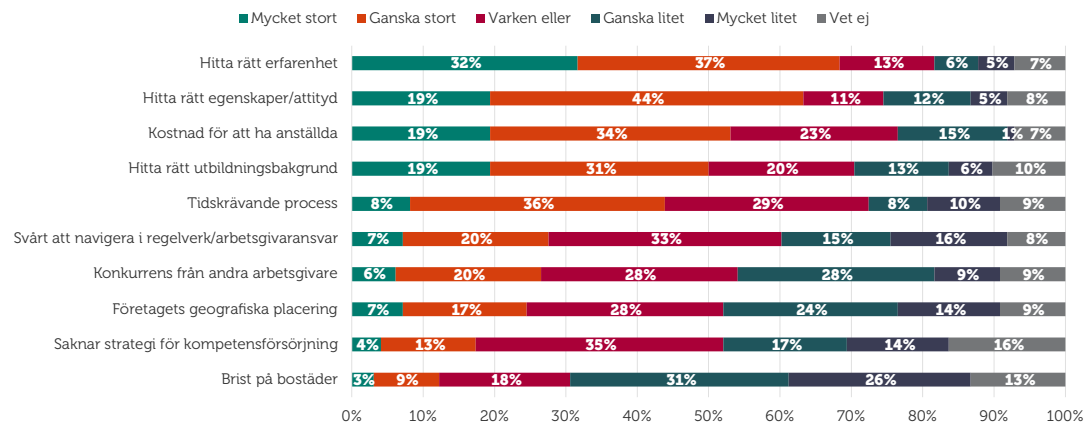
16. Värmlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 41 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 81 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 33 procent

Figur 35. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 98

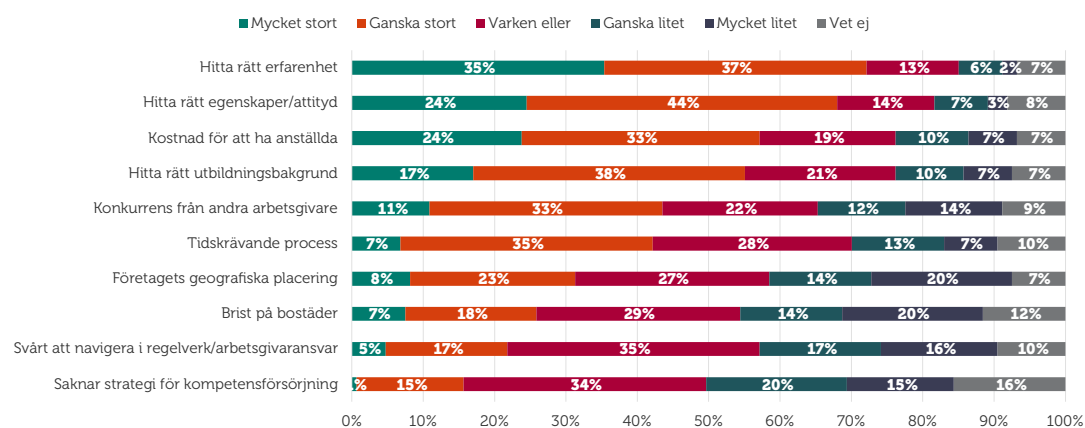
17. Västerbottens län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 49 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 71 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 41 procent

Figur 36. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 147

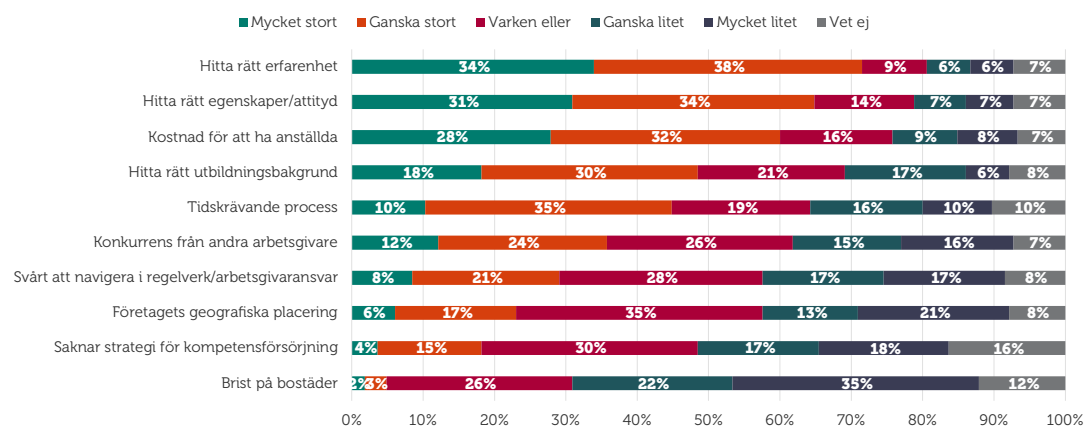
18. Västernorrlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 44 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 69 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 38 procent

Figur 37. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 165

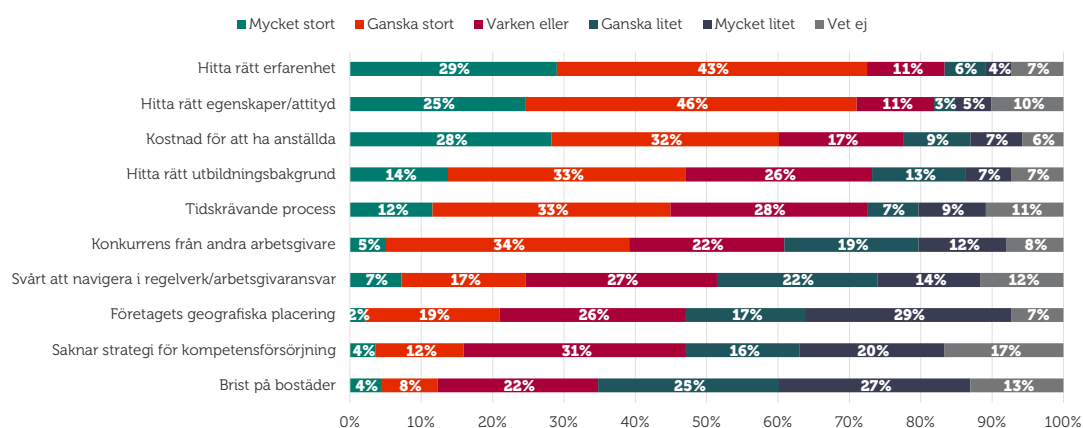
19. Västmanlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 43 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 69 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 38 procent

Figur 38. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 138

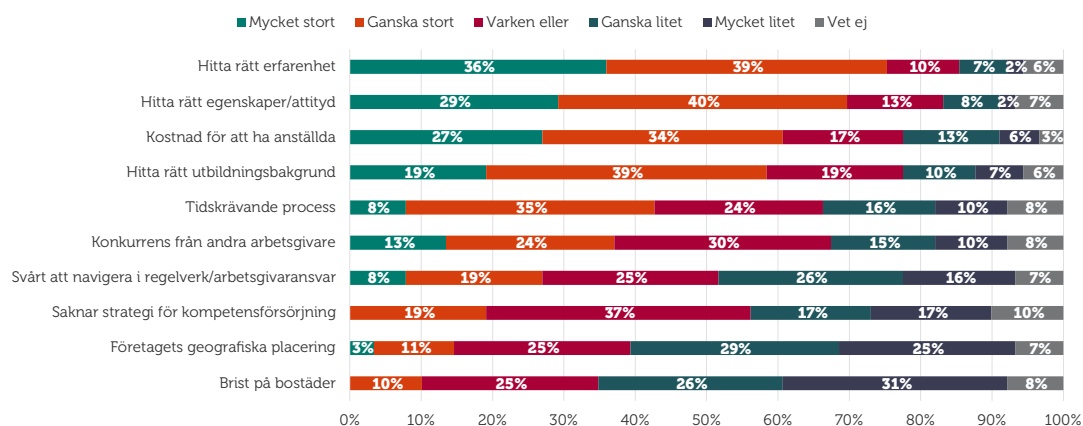
20. Örebro län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 48 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 70 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 38 procent

Figur 39. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 89

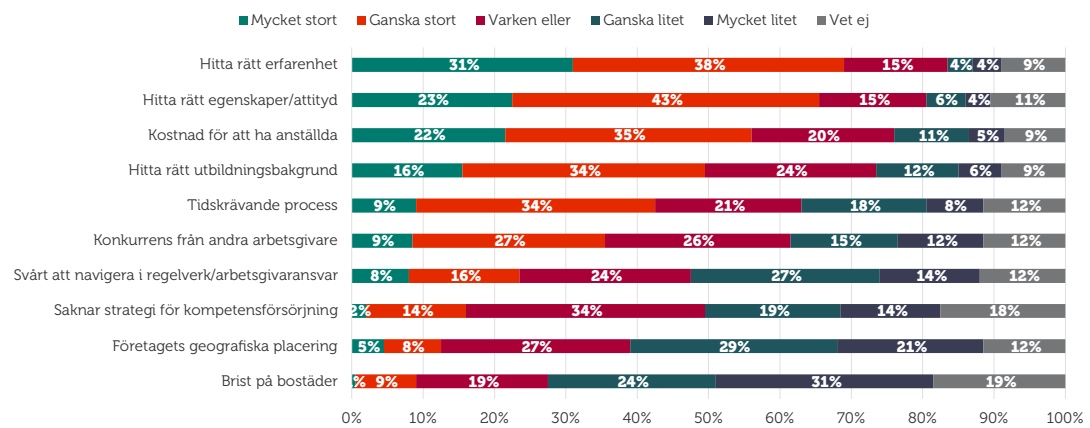
21. Östergötlands län

Rekryteringsbehov de senaste tolv månaderna: 48 procent

Lyckats tillföra rätt kompetens: 82 procent

Rekryteringsbehov de kommande tolv månaderna: 37 procent

Figur 40. Hur stort hinder upplever du att följande aspekter utgör generellt i samband med att ni på ert företag rekryterar?



Bas: Samtliga företag i länet, n= 200

Häng med i
debatten – följ
@foretagarna



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 113 57 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00