

# Rapport 0242

## Nummer 3

i serien om Företagens  
villkor och verklighet



# Rätt kompetens till företagen

Temarapport

**Vi stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft**

Tillväxtverket ska skapa så bra förutsättningar som möjligt för företag i hela landet att vara konkurrenskraftiga. Det innebär att vi öppnar dörrar och river barriärer – för ett Sverige där fler företag vill, kan och vågar.

Kunskap, nätverk och finansiering är våra viktigaste verktyg. Tillväxtverkets insatser skapar direkta resultat hos de företag och aktörer som vi samverkar med, men även förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Vårt största enskilda uppdrag är att bidra till att EU-medel investeras i projekt för regional konkurrenskraft och sysselsättning.

**Tillväxtverkets publikationer** kan laddas ner på [tillvaxtverket.se](http://tillvaxtverket.se). Vill du beställa en tryckt publikation eller söker du en publikation som publicerades innan 2015 hänvisar vi till vår webbshop <http://publikationer.tillvaxtverket.se>.

**© Tillväxtverket**

Stockholm, februari 2018

Produktion: Ruth

ISBN 978-91-88601-57-5

Rapport 0242

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Jan Persson. Telefon, växel 08-681 91 00

# Förord

Antalet lediga jobb i Sverige är för närvarande stort samtidigt som arbetslösheten fortfarande är relativt hög jämfört med tidigare högkonjunkturer. Detta tyder på att matchningen på den svenska arbetsmarknaden har försämrats under senare år. Att underlätta för företagen att hitta rätt kompetens är därför en av de viktigaste uppgifterna för näringspolitiken och den regionala tillväxtpolitiken.

I denna rapport analyserar vi med hjälp av resultat från undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2017* hur kompetensförsörjningen fungerar i svenska små och medelstora företag. Med nästan 10 000 svarande är detta en av Sveriges största företagsundersökningar. Vi har kompletterat resultaten från undersökningen med statistik från andra källor som till exempel de regionala matchningsindikatorerna (RMI). Dessa indikatorer finns tillgängliga i SCB:s Statistikdatabas och uppdateringen och förvaltningen av dessa finansieras av Tillväxtverket.

Detta är en av flera temarapporter som baseras på undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2017*. Vår ambition är att temarapporterna ska vara ett kunskapsunderlag för andra myndigheter, för beslutsfattare, branschorganisationer, näringsliv, media och andra intresserade. Rapporterna gör det även möjligt för oss på Tillväxtverket att få ännu bättre kunskap om näringslivet i Sverige och att följa upp våra insatser.

Tillväxtverket arbetar med att förbättra förutsättningarna för näringslivets kompetensförsörjning på flera olika sätt. Vi arbetar också för att stärka de regionala förutsättningarna genom att stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Vill du veta mer om Tillväxtverkets insatser och analyser inom kompetensförsörjningsområdet? Besök då vår hemsida [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se).

Huvudförfattare till rapporten har varit Jan Persson. Vi vill tacka alla som på olika sätt har hjälpt till att ta fram denna rapport.

*Lena Carlsson*  
Tf Avdelningschef  
Tillväxtverket

*Olof Dunsö*  
Projektledare  
Tillväxtverket

# Sammanfattning

Bristen på lämplig arbetskraft är det största tillväxthindret för de små och medelstora företagen i Sverige. Det visar Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017*. Störst är problemen i de större småföretagen (10–49 anställda) och i de medelstora företagen (50–249 anställda). Skillnaderna är även stora mellan olika branscher. Företag inom *Byggverksamhet, Utvinning och tillverkning* samt *Transport och magasinering* är de som i störst utsträckning ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Minst är problemen inom *Kultur, nöje och fritid, Försörjning av el, gas värme och vatten* samt *Utbildning*.

Även skillnaderna mellan länen är stora när det gäller i vilken utsträckning företagen upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Störst andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder finns i Blekinge, Örebro och Gotlands län. Lägst är denna andel i Västmanlands och Stockholms län. Andelen företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder har ökat i de flesta län sedan den förra undersökningen, som genomfördes år 2014. Trots att de lediga jobben numera är fler ligger arbetslösheten på en högre nivå än före finanskrisen 2008–2009 i många län. Det finns dock undantag som till exempel Norrbottens, Hallands och Jönköpings län där arbetslösheten nu åter är lika låg eller lägre än före finanskrisen.

I undersökningen har vi även frågat de företag som har försökt rekrytera under senaste tre åren vilka eventuella hinder de har upplevt i samband med dessa rekryteringar. Svårast har varit att få sökanden med tillräcklig yrkeserfarenhet respektive med specifik kompetens/behörighet. Nästan hälften av de företag som har försökt rekrytera upplever dessa båda faktorer som ett stort hinder. En tredjedel (34 procent) uppger att det är ett stort hinder vid rekryteringar att man inte får sökanden med rätt utbildning. Att sökanden inte kan ordna bostad på orten upplever 25 procent av företagen som ett stort hinder. Medan 16 procent av företagen anser att det är ett stort hinder att få sökanden som kan tänka sig att flytta till orten. Ju större företagen är desto svårare har de haft att få sökanden med rätt utbildning, tillräcklig yrkeserfarenhet, specifik kompetens/behörighet och att få sökanden som kan tänka sig att flytta till orten. Generellt har företag inom *Byggverksamhet, Utvinning och tillverkning* samt *Information och kommunikation* svårast att få sökanden som uppfyller de krav företagen har vid rekryteringar.

Om företagen har svårt att hitta lämplig arbetskraft kan ett alternativ vara att istället köpa in tjänster i ökad omfattning. Den vanligaste tjänsten som köps in är hjälp med administration. Ju större företaget är desto vanligare är det att företaget köper in externa tjänster. Företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder köper i större utsträckning in externa tjänster.

Många företag i Sverige har alltså uppenbara problem med bristande tillgång på lämplig arbetskraft. De som har störst svårigheter att hitta lämplig arbetskraft är de företag som vill växa, har stark framtidstro, och är mer innovativa och digitaliserade. Detta riskerar att hämma tillväxten i såväl i enskilda regioner som i landet i stort. Vad kan då olika aktörer göra för att förbättra denna situation? Vi har delat upp våra slutsatser och policyförslag på vad följande grupper av aktörer kan göra:

- Staten och andra offentliga aktörer
- Företagen och branschorganisationerna
- Individerna

### **Staten och andra offentliga aktörer**

- Ändra styrningen av dimensioneringen av olika utbildningar så att större hänsyn tas till arbetsmarknadens behov.
- Genomföra insatser för att förändra attityden till bristyrken hos ungdomar.
- Genomföra insatser för att förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp.
- Stöd företagen att arbeta mer strategiskt med sin kompetensförsörjning.
- Ge ekonomiska incitament för att starta utbildningar till bristyrken.
- Öka möjligheterna att vidareutbilda sig i vuxen ålder.
- Stärk insatserna för att validera utbildningar och yrkeserfarenhet.
- Förbättra transportsystemet så att arbetsmarknaderna blir geografiskt större.
- Öka möjligheterna till distansarbete och gör arbetstiderna mer flexibla.
- Gör det möjligt för fler att få en gymnasieutbildning.

### **Företagen och branschorganisationerna**

- Inför effektivare HR-processer så att företagens rekryteringar får en mer strategisk karaktär.
- Kompetensutveckla den egna personalen.
- Genomföra insatser för att förändra attityden till bristyrken hos ungdomar.
- Genomföra insatser för att förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp.
- Gör företagen mer attraktiva så att det blir lättare att rekrytera.
- Öka möjligheterna till distansarbete och gör arbetstiderna mer flexibla.

### **Individerna**

- Utbilda dig inom yrken där det finns jobb och vidareutveckla din kompetens under hela arbetslivet.

# Summary

The greatest growth obstacle for small and medium sized firms in Sweden is skills shortage. That is the main result of the survey *The Situation and Conditions of Firms 2017* conducted by the Swedish Agency for Economic and Regional Growth. The problem is considered the greatest among small firms with 10–49 employees and among medium-sized firms (50–249 employees). There are also large differences between different business sectors. Firms within *Construction, Manufacturing* and *Transportation* are those that to the greatest extent perceive availability of suitable labour to be an important growth obstacle. On the contrary, firms within *Cultural and other services, Electricity, gas and water supply* and *Education* to the least extent perceive availability of suitable labour to be an impediment to growth.

There are important differences between regions when it comes to the extent that firms perceive skills shortage as an important growth obstacle. The largest share of firms that consider the lack of skilled labour to be an important impediment is in *Blekinge, Örebro* and *Gotland*. Firms in *Västmanland* and *Stockholm* perceive this to be a growth obstacle to the least extent. The percentage of firms that consider the availability of skilled labour to be a considerable growth obstacle has increased in most Swedish regions since the survey was last conducted in 2014. Despite an increase in the number of available jobs, the level of unemployment in many regions is higher than before the financial crisis. There are a few exceptions, for example *Norrbottnen, Halland* and *Jönköping*, where unemployment levels are lower than or equal to the pre-crisis level.

About half of the small and medium sized firms have attempted to recruit personnel the past three years. The greatest obstacle has been to get applicants with sufficient professional experience and specific skills/qualifications. Nearly half of the firms that have tried to recruit perceive both these factors to be an important obstacle. One third state that getting applicants with suitable educational background is an important obstacle when recruiting. Applicants not being able to find housing is regarded an important impediment by one out of four firms, whereas one out of six firms consider applicants not willing to relocate as an important obstacle. The larger the firm, the more difficulty finding applicants with suitable education, sufficient professional experience, specific skills/competences and applicants willing to relocate. Firms in *Construction, Manufacturing* and *Information and communications* have the greatest difficulties finding applicants that meet the recruitment criteria.

If firms encounter difficulties in recruiting one option could be purchasing business services. The most commonly purchased services are related to administration. The larger the firm the more common it is for firms to purchase business services. Firms that perceive skills shortage to be an important growth obstacle purchase business services to a greater extent than other firms.

Many businesses in Sweden have considerable problems relating to skills shortage. Firms that want to grow, have a positive view on the future, are innovative and digitalized find it most problematic. There is therefore a risk that this curbs growth in specific regions as well as the country as a whole. What can be done to improve the situation? Our conclusions and policy suggestions relate to what the following agents can do:

- The state and other public agents
- Businesses and business associations
- Individuals

### **The state and other public agents**

- Adapt the dimensioning of different educations to take into account the needs of the labour market.
- Attitudinal change among youth to occupations with skills shortages.
- Cultural changes in different professions to make them less gender stereotypic.
- Support firms to work more strategically with skills provision.
- Provide economic incentives to educate in occupations with skills shortages.
- Facilitate and increase opportunities for continuous on the job learning for adults.
- Increase efforts to validate education and skills.
- Improve transportation systems to enable geographically larger labour markets.
- Enable working from home and make work hours more flexible.
- Ensure that a greater number of people finalize a secondary education.

### **Businesses and business associations**

- Implement more effective HR-processes to ensure that firms' recruitment activities are of more strategic character.
- Ascertain the continuous development of skills and capabilities of employees.
- Attitudinal change among youth to occupations with skills shortages.
- Cultural changes in different professions to make them less gender stereotypic.
- Increase the attractiveness of the firm to facilitate recruitment.
- Enable working from home and make work hours more flexible.

### **Individuals**

- Choose an education that has job potential in the future and continuously develop your competence throughout your working life.

<b>Kapitel 1</b>	
<b>Fakta om undersökningen.....</b>	<b>9</b>
<b>Kapitel 2</b>	
<b>Matchningen har försämrats .....</b>	<b>12</b>
<b>Kapitel 3</b>	
<b>Kompetensförsörjning som tillväxthinder .....</b>	<b>17</b>
<b>Kapitel 4</b>	
<b>Alternativ till att anställa .....</b>	<b>27</b>
<b>Kapitel 5</b>	
<b>Kompetensförsörjning på regional nivå .....</b>	<b>30</b>
<b>Kapitel 6</b>	
<b>Företag som vill växa har större problem .....</b>	<b>38</b>
<b>Kapitel 7</b>	
<b>Slutsatser och förslag .....</b>	<b>42</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>47</b>
<b>Branschindelning .....</b>	<b>48</b>



# Fakta om undersökningen

Rapporten baseras huvudsakligen på resultat från Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017*. Denna undersökning har genomförts fem gånger tidigare sedan 2002. Undersökningen riktar sig till svenska små och medelstora företag med frågor om vilka möjligheter och svårigheter företagen upplever i sin vardag. I detta kapitel förklarar vi även de nyckelbegrepp som används i rapporten och beskriver hur den är disponerad.

## Fakta om små och medelstora företag

Små och medelstora företag utgör en betydande del av det svenska näringslivet, i termer av antal företag och antal anställda (se tabell 1.1). De svarar också för merparten av nettoomsättningen respektive förädlingsvärdet i näringslivet.<sup>1</sup> Därmed har de en stor ekonomisk betydelse, vilket gör det angeläget att öka kunskapen om hur kompetensförsörjningen fungerar i dessa företag. Detta är det huvudsakliga syftet med denna rapport.

**TABELL 1.1**

Antal företag och antal anställda 2015, fördelat på storlek

Källa: SCB - Företagens ekonomi

Storleksklass	Antal företag	Andel företag	Anställda i företag	Andel av de anställda i samtliga företag
0-49	1 091 377	99,4 %	1 260 694	47 %
50-249	5 336	0,5 %	514 592	19 %
250+	1 002	0,1 %	935 721	35 %
<b>Summa</b>	<b>1 097 715</b>		<b>2 711 007</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> År 2015 stod de små och medelstora företagen för 60 procent av omsättningen och 57 procent av förädlingsvärdet i näringslivet enligt SCB, Företagens ekonomi.

**DEFINITIONER AV OLIKA FÖRETAGSSTORLEKAR**

- Soloföretag är företag utan anställda
- Mikroföretag är företag med 0–9 anställda
- Småföretag är företag med 0–49 anställda
- Medelstora företag är företag med 50–249 anställda
- Storföretag är företag med 250 eller fler anställda

## Fakta om undersökningen

Undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2017* är utformad på ett sätt som möjliggör olika typer av uppdelningar, till exempel på bransch, företagsstorlek och geografi. Detta möjliggör många olika typer av analyser och skärningar av materialet. Undersökningen består huvudsakligen av frågor där företagen gör en självskattning av hur de upplever sin situation. Därtill finns möjligheter att komplettera företagets uppfattning med registerbaserade uppgifter. Det är en av undersökningens styrkor att just kunna kombinera företagets upplevda förutsättningar med andra typer av data för att stärka kvaliteten i analyserna.

## En serie rapporter

Huvudrapporten *Företagens villkor och verklighet 2017*, som släpptes i september 2017, syftade till att övergripande redovisa innehållet i undersökningen och visa hur företagen har svarat. I denna fördjupningsrapport fokuserar vi på temat kompetensförsörjning i svenska små och medelstora företag. Ytterligare rapporter och fördjupningar utifrån undersökningen kommer att presenteras och tillgängliggöras på Tillväxtverkets hemsida, [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se).

**NÅGRA FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN**

- Har tidigare genomförts 2002, 2005, 2008, 2011 och 2014.
- Över 31 000 små och medelstora företag har kontaktats.
- Företag med en omsättning över 200 000 kronor ingår.
- Cirka 10 000 företag har svarat på enkäten.
- Svarsfrekvensen är 31 procent.
- Undersökningens resultat är representativt för cirka 360 000 företag.
- Undersökningen genomfördes under oktober 2016 till januari 2017.
- Urvalet är stratifierat på län, bransch, företagsstorlek samt företagsledarens kön, ålder och bakgrund.
- Undersökningen består av drygt 30 frågor med ett antal fördjupningar.
- Läs mer om undersökningen på [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se).

## Läsanvisning och disposition

För dig som snabbt vill få en övergripande bild av rapportens innehåll rekommenderas en läsning av sammanfattningen samt kapitel 7 som innehåller slutsatser och förslag. Vill du få en mer detaljerad bild av innehållet är det bättre att läsa hela rapporten eller ett urval av kapitel enligt beskrivningen nedan.

Rapporten är disponerad på följande sätt. I kapitel 2 går vi igenom vad andra studier säger om hur kompetensförsörjningen och matchningen på den svenska arbetsmarknaden fungerar. Vi gör även vissa internationella jämförelser. I kapitel 3 tittar vi närmare på hur de små och medelstora företagen ser på kompetensförsörjningen som tillväxthinder samt vilka faktorer som upplevs som störst

hinder vid rekryteringar. I kapitel 4 undersöker vi vilka alternativ till att anställa som finns. I kapitel 5 tittar vi närmare på kompetensförsörjningen på regional nivå. I kapitel 6 försöker vi klarlägga vad som utmärker de företag som har problem med kompetensförsörjningen. Hur hänger till exempel dessa problem ihop med företagets vilja att växa och blir mer digitala? Slutligen i kapitel 7 drar vi slutsatser av resultaten i övriga kapitel och kommer med ett antal policyförslag.

## Definition av nyckelbegrepp

Nedan definieras några av de nyckelbegrepp som används i rapporten:

### Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning handlar om att hitta rätt medarbetare, utveckla dem och behålla dem i företaget. Med kompetensförsörjning avses företagets totala försörjning av kompetens både sådan som tillförs utifrån genom nyrekrytering och den som tillförs internt genom utveckling av den befintliga personalen. Begreppet kompetensförsörjning omfattar såväl arbetsgivares efterfrågan på kompetens som att det totala utbudet av kompetens på arbetsmarknaden ska vara relevant, rätt dimensionerat, synligt och tillgängligt.

### Kompetensutveckling

Med kompetensutveckling avses att befintlig personal får gå olika former av utbildningar och kurser, samt får möjlighet till kompetensöverföring sinsemellan. Målet med kompetensutvecklingen är att höja kompetensen samt stärka engagemanget och utvecklingsmöjligheterna hos de anställda i företaget.

### Matchning

Med matchning avses hur väl de lediga jobben och de arbetslösa passar ihop, det vill säga i vilken mån de arbetslösa har rätt kvalifikationer för att ta de lediga jobb som finns.

### Förvärvsgrad

Med förvärvsgrad avses hur stor del av befolkningen som förvärvsarbetar.

### Matchad förvärvsgrad

Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel av befolkningen med en viss utbildning som arbetar inom yrken som stämmer bra överens med utbildningen.

# Matchningen har försämrats

Signalerna är många om att företagen har svårt att få tag på lämplig arbetskraft. Samtidigt har matchningen mellan arbetslösa och lediga jobb försämrats under senare år. I detta kapitel redovisar vi resultat från andra studier, samt går igenom hur matchningen på den svenska arbetsmarknaden ser ut.

## Samsyn om att kompetensförsörjningen är ett stort problem för företagen

Flera olika undersökningar visar att kompetensförsörjningen är ett stort problem för företagen i Sverige. Här redovisas resultat från några av dessa.

Småföretagsbarometern visar att svårigheterna att finna lämplig arbetskraft är det största tillväxthindret i småföretagen.<sup>2</sup> Drygt var fjärde företag (26 procent) anser enligt Småföretagsbarometern att detta är det största tillväxthindret. Så höga nivåer har inte uppmätts sedan år 2007, det vill säga före finanskrisen. Problemet är som störst i de större småföretagen med 5–49 anställda.

Arbetsförmedlingens intervjuundersökning med företag visar att bristen på arbetskraft har fortsatt att öka inom samtliga delar av det privata näringslivet. I den undersökning som Arbetsförmedlingen gjorde hösten 2017 uppgav 37 procent av de privata arbetsgivarna att de upplevde brist på arbetskraft.<sup>3</sup> Enligt denna undersökning förvärras situationen av att en allt högre andel av de arbetslösa står långt från arbetsmarknaden, vilket gör det svårt för arbetsgivarna att hitta arbetskraft bland de arbetslösa.

<sup>2</sup> Företagarna, Sparbankernas Riksförbund och Swedbank (2017) *Småföretagsbarometern*.

<sup>3</sup> Arbetsförmedlingen (2017) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017*.

Enligt Arbetsförmedlingen har arbetsgivarnas svårigheter att hitta rätt arbetskraft ökat i hela landet.<sup>4</sup> Denna bild stämmer relativt väl med resultaten från *Företagens villkor och verklighet* som visar att andelen företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder har ökat i nästan alla län mellan 2014 och 2017.<sup>5</sup>

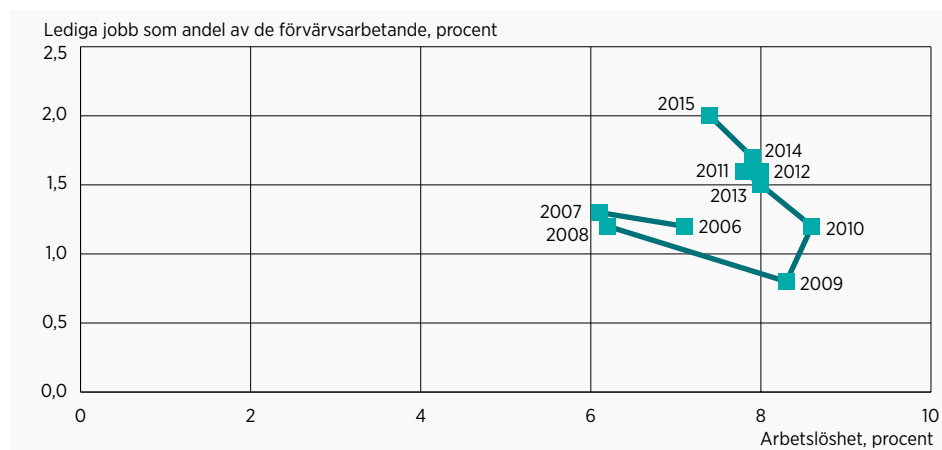
## Försämrad matchning mellan arbetslösa och lediga jobb i Sverige

Matchningen mellan arbetslösa<sup>6</sup> och lediga jobb i Sverige har försämrats under perioden 2006–2015. Trots att antalet lediga jobb i relation till det totala antalet förvärvsarbetande har ökat kraftigt har arbetslösheten inte minskat i samma utsträckning (se figur 2.1). Med andra ord krävs det numera fler lediga jobb för att nå samma arbetslöshetsnivå som vi hade för tio år sedan.

**FIGUR 2.1**

Samband mellan lediga jobb och arbetslöshet i Sverige 2006–2015

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorerna (RMI)

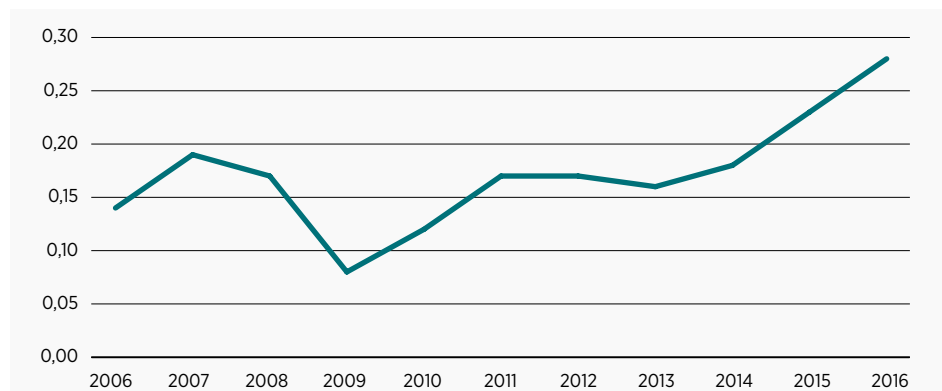


I figur 2.2 illustreras den försämrade matchningen i Sverige på ett annat sätt. Här framgår det att antalet lediga jobb per arbetslös har ökat relativt kraftigt under senare år.

**FIGUR 2.2**

Lediga jobb per arbetslös och år i Sverige 2006–2016

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorerna (RMI).



<sup>4</sup> Arbetsförmedlingen (2017) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017*.

<sup>5</sup> I tio län är denna ökning statistiskt säkerställd. För mer information se kapitel 5 i denna rapport.

<sup>6</sup> Den arbetslöshetsstatistik vi använder är hämtad från SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) och gäller andelen av arbetskraften i åldern 15–74 år som är arbetslös.

## Försämrad matchning även i EU som helhet

Frågan om hur matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa fungerar är inte bara viktig i Sverige utan diskuteras även mycket internationellt. Inom EU som helhet ökade arbetslösheten med cirka 2–3 procentenheter efter finanskrisen 2008–2009 samtidigt som vakanserna blev färre.<sup>7</sup> Under perioden 2013–2015 sjönk arbetslösheten något men ligger fortfarande på en klart högre nivå än före krisen trots att antalet vakanser börjar närma sig samma nivåer som före finanskrisen. Anmärkningsvärt är att utvecklingen i Euroländerna (EA-19) har varit sämre än i EU-28 (samtliga EU-länder).

### Stora skillnader i utvecklingen mellan enskilda EU-länder

Hur ser då matchningen på arbetsmarknaden ut i olika EU-länder? Det är tydligt att skillnaderna mellan de olika medlemsländerna är stora. Det finns två grupper av länder som sticker ut på olika sätt. Dels en grupp länder med många vakanser och relativt låg arbetslöshet som består av Tyskland, Storbritannien och Tjeckien, dels en grupp med länder som har mycket hög arbetslöshet och få vakanser som består av Grekland och Spanien.<sup>8</sup>

Sverige har en vakansgrad som är något högre än genomsnittet för hela EU och en något lägre arbetslöshet. Sett till att Sverige har relativt många vakanser borde arbetslösheten varit något lägre, vilket tyder på att matchningen på den svenska arbetsmarknaden skulle kunna fungera bättre. Länder som Österrike och Nederländerna har till exempel något lägre vakansgrad samtidigt som arbetslösheten är lägre.

### Förbättrad matchning i Tyskland

Tyskland är ett exempel på ett land som gått mot strömmen och under senare år fått en betydligt lägre arbetslöshet än tidigare. Matchningen på arbetsmarknaden har förbättrats betydligt under perioden 2006–2015 (se figur 2.3). Det som har hänt är att arbetslösheten har sjunkit samtidigt som vakansgraden har minskat. Arbetslösheten i Tyskland har minskat från över 11 procent år 2005 till under 5 procent år 2015, i de flesta andra länder har i stället arbetslösheten ökat under samma period. Att Tyskland har lyckats med detta beror troligen både på att de stora strukturella problemen efter återföreningen har minskat och på de reformer av arbetsmarknaden som har gjorts.

<sup>7</sup> Eurostat (2017) *Job vacancy and unemployment rates – Beveridge Curve*.

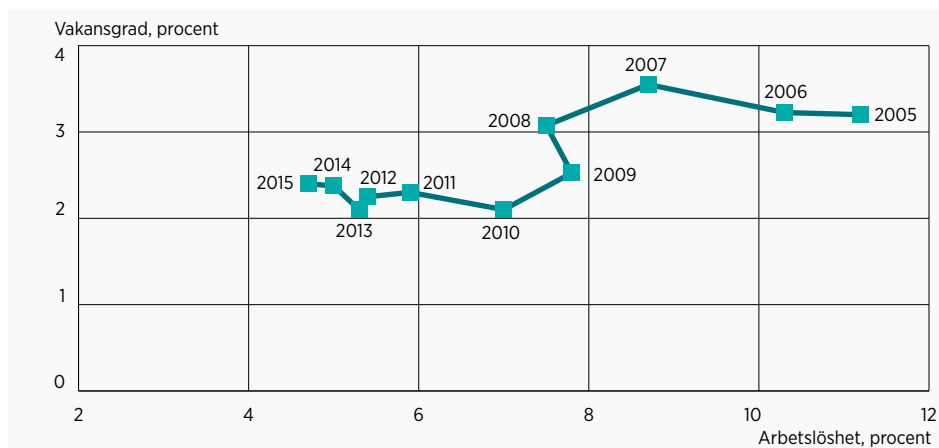
<sup>8</sup> Eurostat (2017) *Job vacancy and unemployment rates – Beveridge Curve*.

FIGUR 2.3

Samband mellan arbetslöshet och vakansgrad i Tyskland år 2005–2015

Anmärkning: Årsdata för vakansgraden bygger på ett genomsnitt för kvartalsdata. I vissa fall saknas kompletta kvartalsdata, då har vakansgraden för sista kvartalet tagits.

Källa: Bearbetning av data från Eurostat.



Enligt Burda (2016) är den minskade arbetslösheten i Tyskland i stor utsträckning ett resultat av de så kallade Hartz-reformerna som genomfördes 2003–2005.<sup>9</sup> Genom dessa gjordes förändringar i lönebildningssystemet, arbetsförmedlingen och arbetslöshetsförsäkringen. Som en följd av Hartz-reformerna har bemanningsbranschen avreglerats och så kallade minijobb införts (låginkomstjobb med enkla regler och låg beskattning). Resultatet har blivit att sysselsättningen har ökat, men samtidigt har löneskillnaderna blivit större.

## Övergripande matchning på arbetsmarknaden i Sverige

Om vi återvänder till Sverige, kan vi konstatera att ungefär två tredjedelar (66 procent) av de anställda på hela den svenska arbetsmarknaden i åldern 20–64 år har yrken som är helt matchade med deras utbildningar. Det vill säga att de har rätt ämnesinriktning och rätt utbildningsnivå (se tabell 2.1). Ytterligare 15 procent av de anställda har yrken som är delvis matchade med deras utbildningar, medan 19 procent helt saknar sådan matchning. Denna statistik tyder även på att fler är underutbildade än överutbildade.

Det påstående som ibland hörs att anställda i Sverige skulle vara överutbildade får alltså inget stöd i denna statistik. Däremot kan vissa grupper av personer vara överutbildade. Överlag verkar det som om fler behöver vidareutbildas för att matchningen på arbetsmarknaden ska öka, samt att fler utbildas inom yrken där det finns en stor efterfrågan på arbetskraft. Alternativt måste arbetsgivarna börja arbeta mer strategiskt med sin kompetensförsörjning samt sänka eller förändra sina krav. Med nuvarande kravbild krävs troligen att andelen som bara har grundskoleutbildning minskar för att matchningen ska förbättras.

<sup>9</sup> Burda, Michael C. (2016) *The German Labor Market Miracle: An Assessment*, Arbetsmarknadsekonomiska rådet – underlagsrapport 1/2016.

**TABELL 2.1**

Hur människors yrken matchar deras utbildning på den svenska arbetsmarknaden år 2015. Utbildning mäts både som utbildningsnivå och ämnesinriktning. Personer i åldern 20–64 år

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorerna.

	Ämnesinriktning: Ingen överensstämmelse	Ämnesinriktning: Svag överensstämmelse	Ämnesinriktning: Bra överensstämmelse
Rätt utbildningsnivå	14 %	5 %	66 %
För hög utbildningsnivå	3 %	1 %	1 %
För låg utbildningsnivå	2 %	1 %	7 %

Anmärkning: Mörkgrönt innebär att personerna är helt matchade. Ljusgrönt innebär delvis matchning. Blå innebär att matchning saknas. Personer för vilka det saknas yrkesuppgifter ingår inte i underlaget för denna beräkning. Det gäller även vissa personer som enbart har folk- och grundskoleutbildning.

### SAMMANFATTNING

I detta kapitel redovisas resultat från några andra studier om hur kompetensförsörjningen i det svenska näringslivet fungerar. Vi har även tittat på hur matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa ser ut i Sverige och inom EU.

Några resultat vi vill lyfta fram är:

- Det finns en samsyn i flera olika undersökningar om att det finns stora problem med tillgången på lämplig arbetskraft i svenska företag.
- Företag i samtliga regioner har svårt att hitta rätt kompetens.
- Matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa har försämrats i Sverige under senare år. Det gäller även på regional nivå.
- Det är fler personer som är underutbildade än överutbildade för de yrken de har.



# Kompetensförsörjning som tillväxthinder

Bristen på lämplig arbetskraft är det största tillväxthindret för små och medelstora företag. Drygt vart fjärde företag ser detta som ett stort hinder för tillväxt. Störst är problemen i de större småföretagen och de medelstora företagen. Skillnaderna är även stora mellan olika branscher. I detta kapitel går vi även igenom vilka hinder företagen upplever vid rekryteringar.

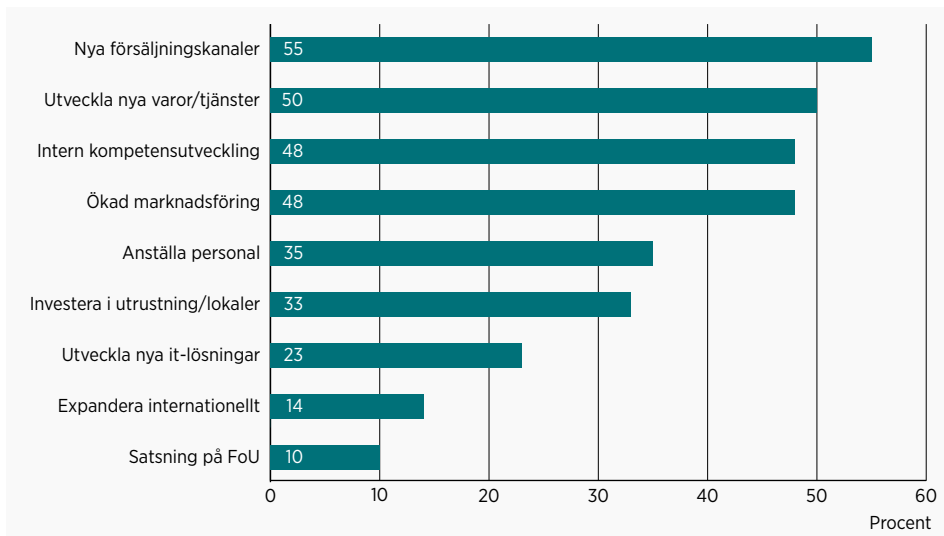
## Viktiga åtgärder för att kunna växa

Nästan 40 procent av de små och medelstora företagen vill växa genom att anställa, och 24 procent tror att antalet anställda kommer att öka under de kommande tre åren.<sup>10</sup> Det gör kompetensförsörjningen till en av de viktigaste tillväxtfrågorna, vilket även bekräftas när de företag som vill växa själva får bedöma hur viktiga olika faktorer är för att de ska kunna växa (se figur 3.1). Viktigast för att kunna växa är nya försäljningskanaler samt utveckling av nya varor eller tjänster, men även intern kompetensutveckling och behovet av mer personal lyfts fram av många företag.

<sup>10</sup> Av samtliga små och medelstora företag uppger 38 procent att de vill växa genom att både anställa och öka omsättningen, medan 31 procent vill växa enbart genom att öka omsättningen.

**FIGUR 3.1**

Andel företag år 2017 som ser olika åtgärder som mycket viktiga för att företaget ska kunna växa

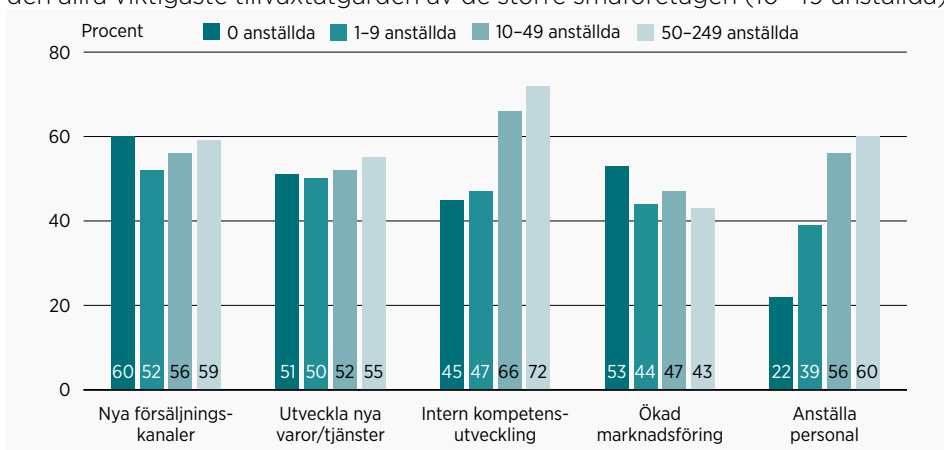


## Viktigare för större företag att anställa ny personal

Ju större företagen är desto större andel är det som anser att intern kompetensutveckling och anställning av ny personal är mycket viktiga åtgärder för att kunna växa (se figur 3.2). Faktum är att intern kompetensutveckling ses som den allra viktigaste tillväxtåtgärden av de större småföretagen (10-49 anställda)

**FIGUR 3.2**

Andel företag år 2017 som ser olika åtgärder som mycket viktiga för att företaget ska kunna växa, fördelat på storlek

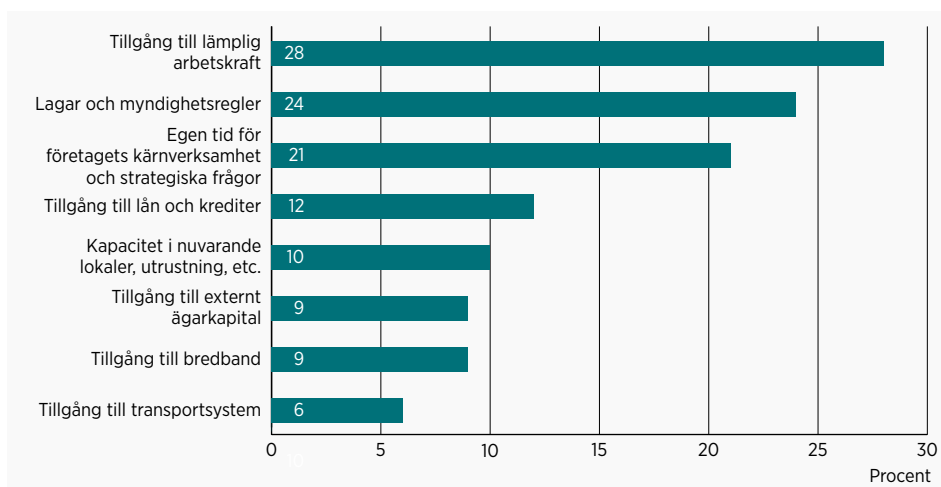


## Brist på lämplig arbetskraft största tillväxthinder

Vi har även frågat företagen hur de ser på olika faktorer som kan tänkas utgöra tillväxthinder (se figur 3.3). Det visar sig att hela 28 procent av företagen ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett *stort* hinder, vilket gör kompetensförsörjningen till den faktor som flest företag ser som ett stort tillväxthinder. Ytterligare 29 procent ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett *litet* tillväxthinder, medan 43 procent anser att detta inte utgör något hinder alls.

**FIGUR 3.3**

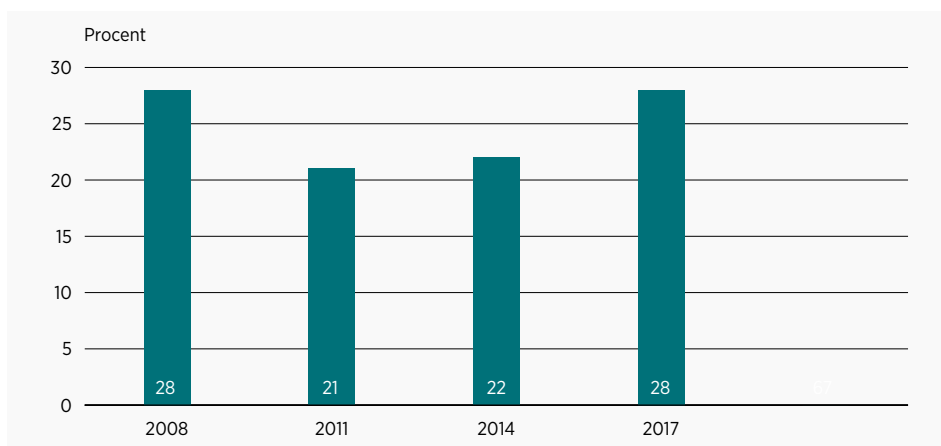
Andel företag år 2017 som upplever olika faktorer som ett stort hinder för tillväxt



Andelen företag som ser brist på lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder är nu uppe på samma nivå som före finanskrisen år 2008 (se figur 3.4). Här finns en uppenbar samvariation med konjunkturen, men en viktig skillnad är att både arbetslösheten och antalet lediga jobb är högre idag än år 2008.

**FIGUR 3.4**

Andel företag som upplever att brist på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder



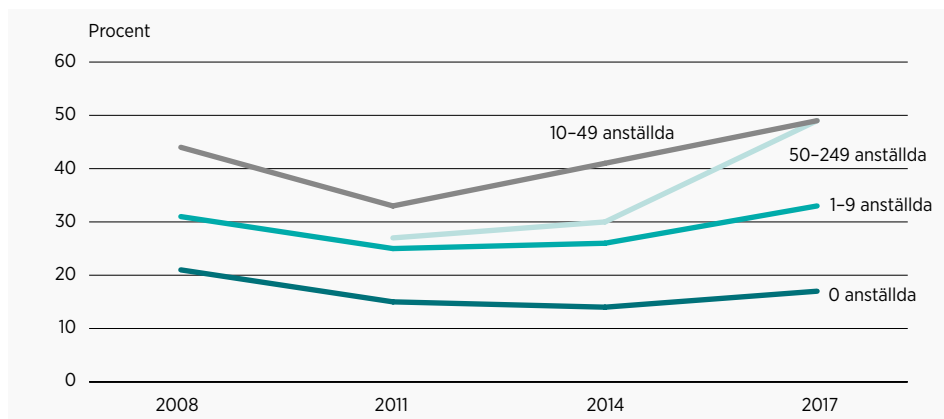
### Matchningsproblemen har ökat mest i de medelstora företagen

Andelen av de större småföretagen (10–49 anställda) och de medelstora företagen (50–249 anställda) som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder har ökat markant sedan år 2011 och ligger nu på cirka 50 procent (se figur 3.5). Särskilt kraftig har denna ökning varit sedan år 2014 och då särskilt för de medelstora företagen. I de allra minsta företagen ser vi dock inte alls samma ökning.

**FIGUR 3.5**

Andel företag i olika storleksklasser som upplever att brist på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder

Anmärkning: Företag med 50–249 anställda ingick inte i 2008 års undersökning.

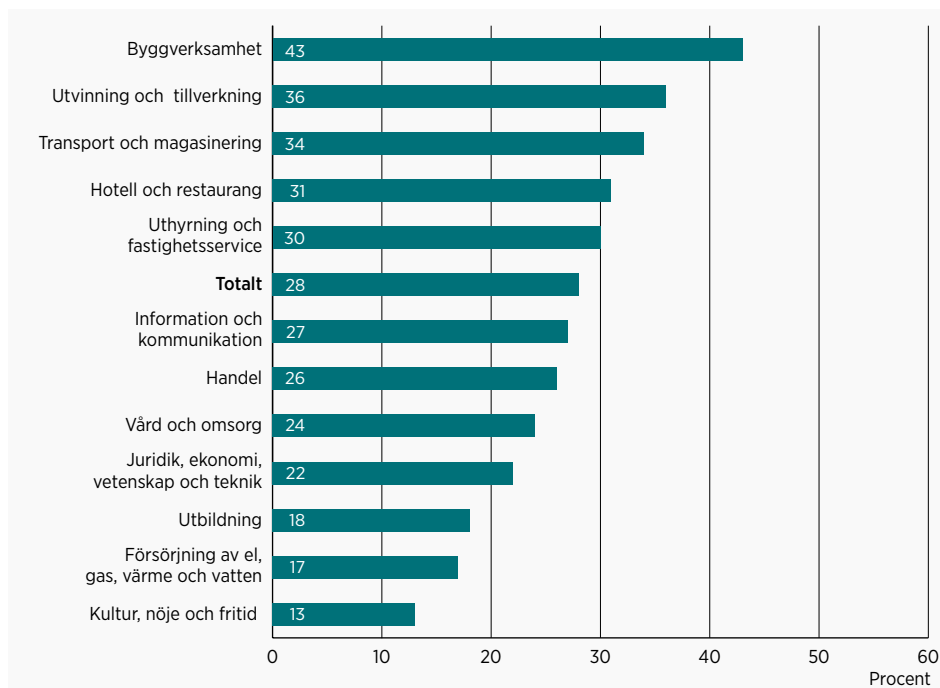


### Stora skillnader mellan olika branscher

Skillnaderna är stora mellan olika branscher när det gäller hur stor andel av företagen som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt (se figur 3.6). *Byggverksamhet, Utvinning och tillverkning* samt *Transport och magasinering* ligger i topp. Inom *Byggverksamhet* är det hela 43 procent av företagen som uppger att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder. Minst är problemen inom *Kultur, nöje och fritid* och *Försörjning av el, gas, värme och vatten*. Vi ser också att industrisektorn i större utsträckning än tjänstesektorn upplever brist på lämplig arbetskraft.

**FIGUR 3.6**

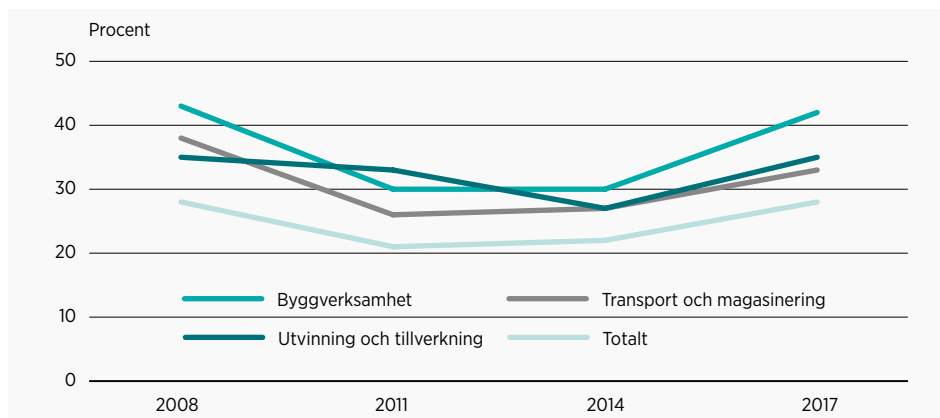
Andel företag i olika branscher år 2017 som upplever att brist på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder



Bristen på lämplig arbetskraft i de tre branscher som har störst problem med detta är nu uppe på ungefär samma nivå som före finanskrisen (se figur 3.7).

**FIGUR 3.7**

Andel företag i vissa branscher som upplever att brist på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder



### Även annan statistik tyder på kompetensbrist i de aktuella branscherna

Vi har även undersökt hur kompetensförsörjningen fungerar i de tre branscherna i figur 3.7 genom att titta närmare på de personer som har gått utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot dessa branscher.<sup>11</sup> Med hjälp av de regionala matchningsindikatorerna (RMI) kan man se i vilken utsträckning personer som tillhör olika utbildningsgrupper förvärvsarbetar och om de arbetar i matchande yrken. Av figur 3.8–3.10 framgår att de personer som gått

<sup>11</sup> De utbildningsgrupper som har valts ut här är sådana som har koppling till de aktuella branscherna. Styrkan på denna koppling varierar mellan utbildningsgrupperna. Breda utbildningar inom till exempel ekonomi som saknar tydlig branschkoppling har inte tagits med.

de aktuella utbildningarna förvärvsarbetar i större utsträckning än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper. Det är även något fler som arbetar i matchande yrken. Sammantaget tyder detta på att det finns en brist på personer som har gått de aktuella utbildningarna, men storleken på denna brist varierar.

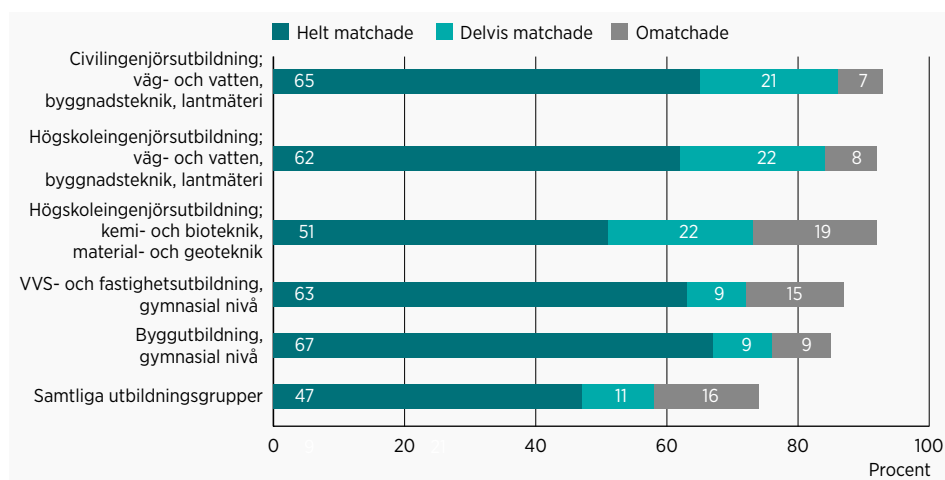
När det gäller utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot *Byggverksamhet* så ser vi att de personer som ingår i de aktuella utbildningsgrupperna både har högre förvärvsgrad och i högre utsträckning arbetar i yrken som matchar deras utbildning (se figur 3.8). Med förvärvsgrad avses hur stor del av befolkningen som arbetar. När det gäller byggtutbildning på gymnasial nivå så uppger arbetsgivarna enligt SCB:s Arbetskraftsbarometer att det råder stor brist på personer med den denna utbildning.<sup>12</sup> När det gäller civilingenjörer med inriktning mot byggnadsteknik så är det enligt samma källa brist på yrkeserfarna personer.

**FIGUR 3.8**

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot Byggverksamhet

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)



Bilden är inte lika tydlig när det gäller utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot *Utvinning och tillverkning* (se figur 3.9). Här ser vi att de personer som har en ingenjörsutbildning har högre förvärvsgrad och i större utsträckning arbetar i matchande yrken. Däremot är förvärvsgraden och den matchade förvärvsgraden inte nämnvärt högre än genomsnittet för de som har en *Industriutbildning på gymnasial nivå* eller en *Övrig utbildning inom teknik och tillverkning på eftergymnasial nivå*. Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometer uppger dock arbetsgivarna att det är svårt att få tag på personer som är industritekniskt utbildade på gymnasienivå.<sup>13</sup> När det gäller civilingenjörer är det enligt samma källa brist på främst yrkeserfarna sådana.

<sup>12</sup> SCB (2017) *Arbetskraftsbarometern 2017 - Vilka utbildningar ger jobb?*

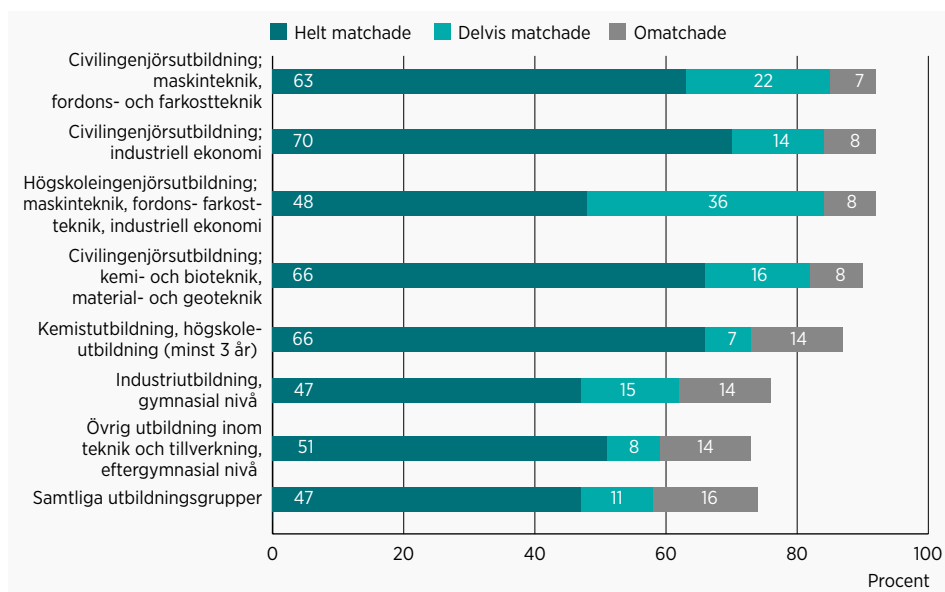
<sup>13</sup> SCB (2017) *Arbetskraftsbarometern 2017 - Vilka utbildningar ger jobb?*

FIGUR 3.9

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot Utvinning och tillverkning

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)



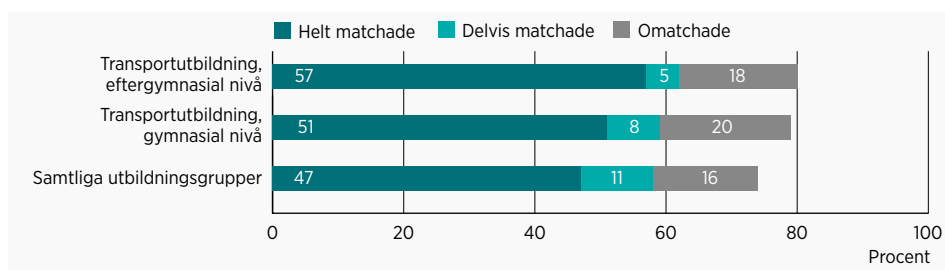
Personer som går utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot *Transport och magasinering* har en något högre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad än genomsnittet, vilket tyder på att det finns vissa problem med kompetensförsörjningen (se figur 3.10). Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometer 2017 så finns det en tydlig brist på nyutexaminerade och yrkeserfarna med transportutbildning på gymnasial nivå enligt arbetsgivarna.<sup>14</sup>

FIGUR 3.10

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom utbildningar som helt eller delvis är inriktade mot Transport och magasinering

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)



### Kvinnor undviker mansdominerade branscher

För att fördjupa analysen ytterligare har vi även tittat på förvärvsgrad och matchning inom tre av de aktuella utbildningsgrupperna uppdelat på kön (se figur 3.11-3.13). De utbildningsgrupper vi har undersökt närmare på ur denna aspekt är:

- Byggutbildning, gymnasial nivå
- Industriutbildning, gymnasial nivå
- Transportutbildning, gymnasial nivå

Det generella mönstret inom dessa tre utbildningsgrupper är att kvinnorna genomgående har lägre förvärvsgrad och sämre matchning mellan utbildning och yrke än vad männen har.<sup>15</sup> Cirka en tredjedel av kvinnorna arbetar inom

<sup>14</sup> SCB (2017) Arbetskraftsbarometern 2017 - Vilka utbildningar ger jobb?

<sup>15</sup> Detta mönster hittar vi inte alls i samma utsträckning när det gäller ingenjörsutbildningarna, där skillnaderna mellan könen är relativt små.

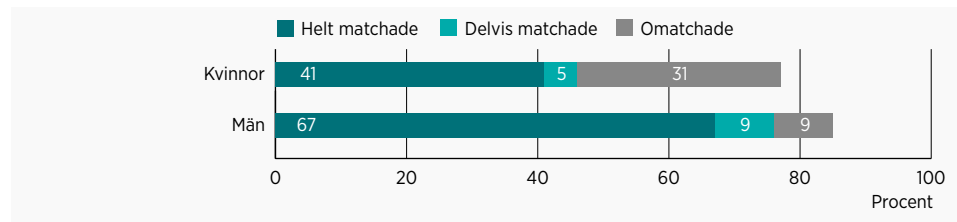
yrken som inte har någon matchning alls med deras utbildning. Många kvinnor som skulle kunna minska kompetensbristen i de aktuella branscherna arbetar alltså i andra yrken och branscher. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att kvinnorna bara utgör mellan 3–13 procent av de aktuella utbildningsgrupperna. Detta visar emellertid på ytterligare ett problem i de aktuella branscherna, nämligen att de utbildningar som är kopplade till dem verkar ha svårt att locka kvinnor.

**FIGUR 3.11**

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom Byggtutbildning på gymnasial nivå, uppdelat på kön

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)

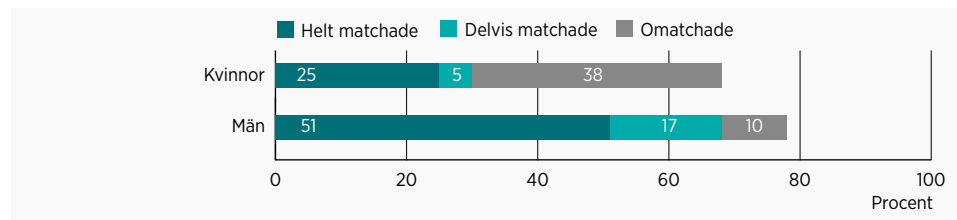


**FIGUR 3.12**

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom Industrietutbildning på gymnasial nivå, uppdelat på kön

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)

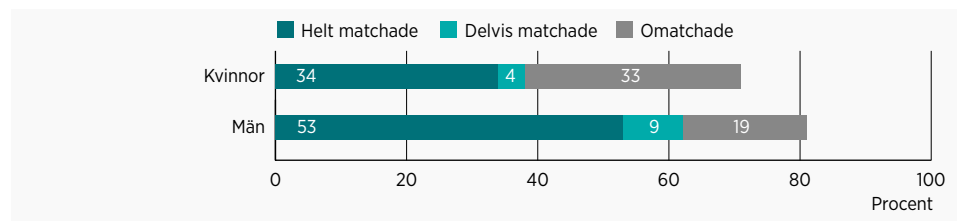


**FIGUR 3.13**

Förvärvsgrad och matchning år 2015 inom Transportutbildning, gymnasial nivå, uppdelat på kön

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvärvsgraden motsvaras av hela stapelns längd.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI)



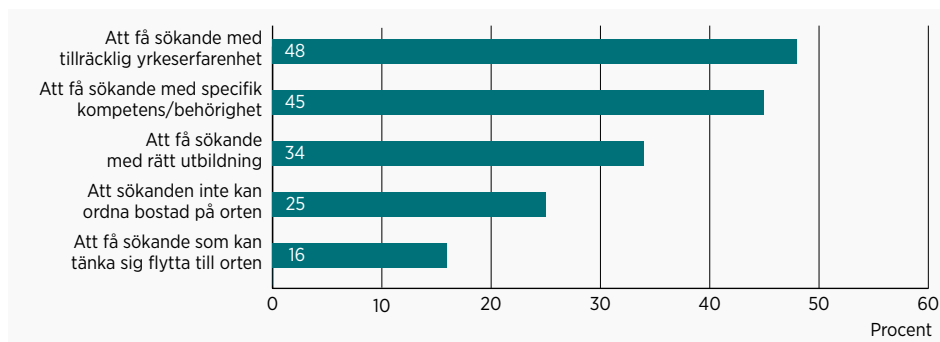
## Hinder vid rekrytering

Ungefär hälften av de små och medelstora företagen har försökt att rekrytera ny personal under de senaste tre åren. I undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2017* har vi frågat dessa företag vilka hinder de har upplevt i samband med de rekryteringar de har försökt göra. Företagen uppger att de största hindren vid rekrytering är att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet och med specifik kompetens/behörighet (se figur 3.14). Nästan hälften av de företag som har försökt rekrytera upplever dessa båda faktorer som ett stort hinder. En tredjedel (34 procent) uppger att det är ett stort hinder vid rekryteringar att man inte får sökande med rätt utbildning. Ett annat problem är att sökande inte kan ordna bostad på orten. Detta upplever 25 procent av företagen som ett stort hinder. Medan 16 procent av företagen anser att det är ett stort hinder att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten.



FIGUR 3.14

Andel av de företag som har försökt rekrytera under de senaste tre åren som upplever olika faktorer som ett stort hinder

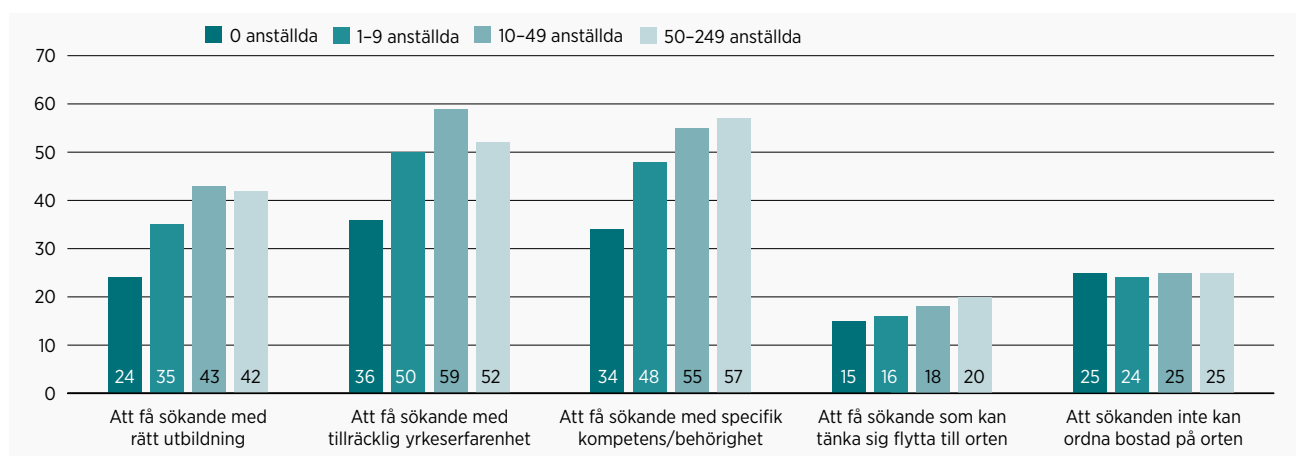


### Större småföretag och medelstora företag har svårast att få rätt sökande vid rekryteringar

Ju större företagen är desto svårare har de haft att få sökande med rätt utbildning, tillräcklig yrkeserfarenhet, specifik kompetens/behörighet och att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten (se figur 3.15). Däremot är det ungefär lika stort problem för företag i alla storlekar att sökande inte kan ordna bostad på orten.

FIGUR 3.15

Andel av de företag som har försökt rekrytera under de senaste tre åren som upplever olika faktorer som ett stort hinder, fördelat på storleksklasser



### Stor skillnad mellan olika branscher när det gäller att få rätt sökande

Generellt verkar det som företag inom *Byggverksamhet, Utvinning och tillverkning* samt *Information och kommunikation* har svårast att få sökande som uppfyller de krav företagen har vid rekryteringar (se tabell 3.1). Medan det är lättast att få kvalificerade sökande till *Kultur, nöje och fritid* samt *Försörjning av el, gas, värme och vatten*.

När det gäller att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten är problemen störst inom *Vård och omsorg, Utbildning* samt *Utvinning och tillverkning*. Minst är problemen inom *Information och kommunikation* samt *Försörjning av el, gas, värme och vatten*.

Ett annat hinder är att sökande inte kan ordna bostad på den aktuella orten. Här är problemen störst inom *Information och kommunikation* samt *Hotell och restaurang*. En tänkbar förklaring till att dessa branscher har mest problem med detta är att de i relativt hög grad är koncentrerade till storstadsregioner med bostadsbrist. Även i vissa turistorter råder bostadsbrist, vilket kan göra det svårt för sökanden till arbeten inom *Hotell och restaurang* att hitta bostad.

**TABELL 3.1**

De tre branscher som i störst utsträckning upplever olika faktorer som ett stort hinder vid rekryteringar

Anmärkning: Gäller de företag som har försökt rekrytera de senaste tre åren.

Att få sökande med rätt utbildning	Andel i procent
Utbildning	49
Byggverksamhet	45
Information och kommunikation	41
Att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet	
Byggverksamhet	65
Utvinning och tillverkning	54
Information och kommunikation	50
Att få sökande med specifik kompetens/behörighet	
Information och kommunikation	55
Byggverksamhet	54
Utvinning och tillverkning	52
Att få sökande som kan tänka sig flytta till orten	
Vård och omsorg	23
Utbildning	23
Utvinning och tillverkning	20
Att sökanden inte kan ordna bostad på orten	
Information och kommunikation	31
Hotell och restaurang	29
Transport och magasinering	27

### SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi redovisat resultat om kompetensförsörjning som tillväxthinder på nationell nivå samt vilka problem som företag som har försökt rekrytera ny personal har mött.

Några resultat vi vill lyfta fram är:

- 28 procent av företagen ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Störst är problemen inom de större småföretagen och de medelstora företagen.
- 43 procent av företagen inom *Byggverksamhet* ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Även inom *Utvinning och Tillverkning* samt *Transport och magasinering* är problemen stora.
- Generellt sett har företag inom *Byggverksamhet*, *Utvinning och tillverkning* samt *Information och kommunikation* svårast att få sökanden som uppfyller de krav företagen har vid rekryteringar.

# Alternativ till att anställa

Om företagen har svårt att hitta lämplig arbetskraft kan ett alternativ vara att istället köpa in tjänster i ökad omfattning. I detta kapitel undersöker vi därför hur vanligt det är att företagen köper in olika tjänster. Den vanligaste tjänsten som köps in är hjälp med administration. Vi diskuterar även kortfattat vilka andra alternativ det finns till att anställa.

## Inköp av tjänster kan vara ett alternativ till att anställa

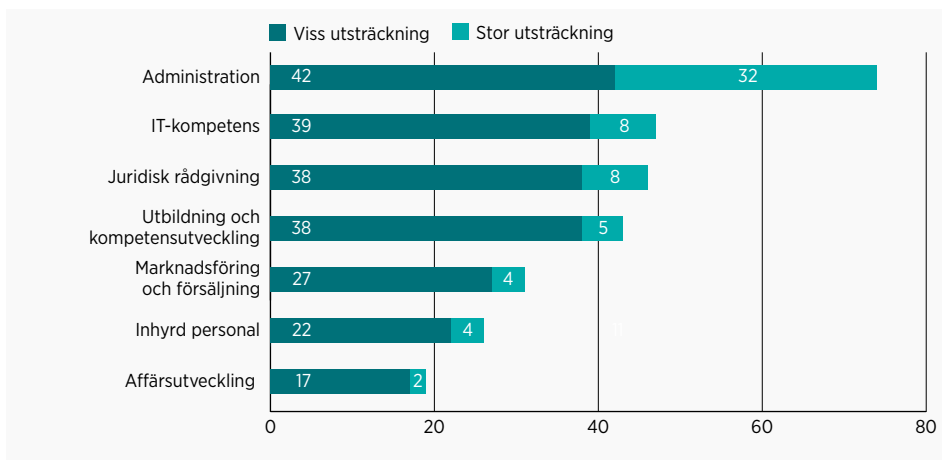
Att företag köper in tjänster kan ha många olika orsaker. En vanlig orsak är att det är effektivare och billigare än att utföra tjänsterna i egen regi. En annan viktig orsak kan vara att företagen behöver få tillgång till spetskompetens inom ett område där de saknar sådan. Om företagen köper in tjänster av dessa skäl ökar det troligen företagets effektivitet, men om företagen köper in tjänster för att de inte själva kan rekrytera personal som kan utföra tjänsterna i egen regi kan det istället skapa problem och leda till ineffektivitet. Mot denna bakgrund har vi valt att undersöka i vilken mån små och medelstora företag köper in externa tjänster.

## Företagen köper främst in administrativa tjänster

Den vanligaste tjänsten som företagen köper in är *administration* (se figur 4.1). Tre fjärdedelar av företagen köper in administrativa tjänster som bokföring, löneadministration och fakturahantering. Det är också relativt vanligt att företagen köper in tjänster kopplade till *IT-kompetens*, *juridisk rådgivning* samt *utbildning och kompetensutveckling*. Drygt vart fjärde företag hyr in personal, men bara 4 procent gör detta i stor utsträckning.

FIGUR 4.1

Andel små och medelstora företag år 2017 som köper in tjänster inom olika områden



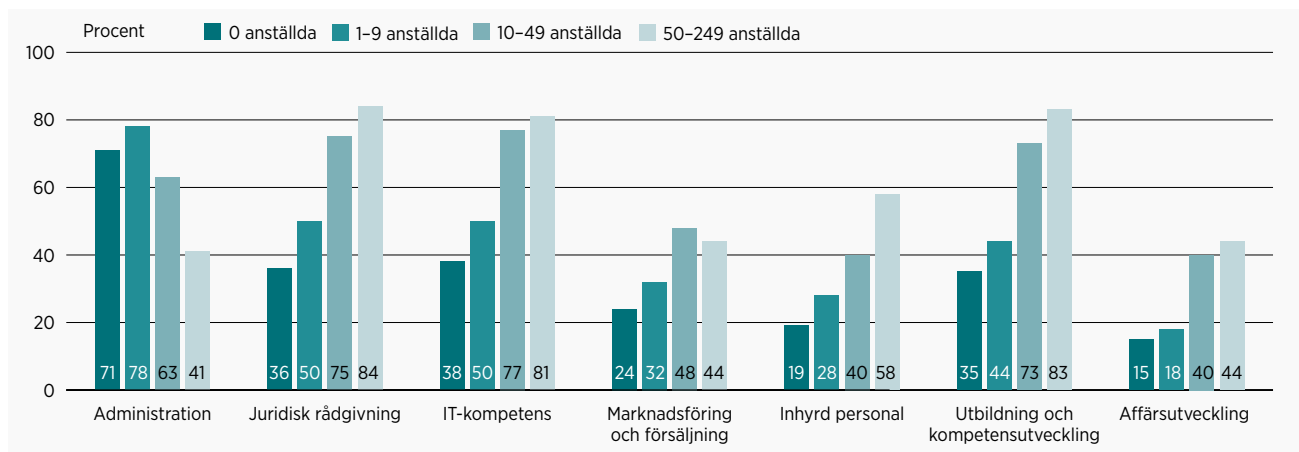
### Större företag köper in mer tjänster

FIGUR 4.2

Andel små och medelstora företag år 2017 som köper in tjänster inom olika områden, uppdelat på företagsstorlek

Anmärkning: Här har andelen företag som köper in tjänster i viss och stor utsträckning slagits ihop.

Ju större företagen är desto vanligare är det att de köper in olika tjänster (se figur 4.2). Undantaget är administration där det motsatta förhållandet råder, det vill säga att det är de allra minsta företagen som köper in denna typ av tjänst i störst utsträckning. Ungefär tre fjärdedelar av mikroföretagen köper in denna tjänst. För alla andra tjänster gäller att det är vanligast att de större småföretagen och de medelstora företagen köper in dem.

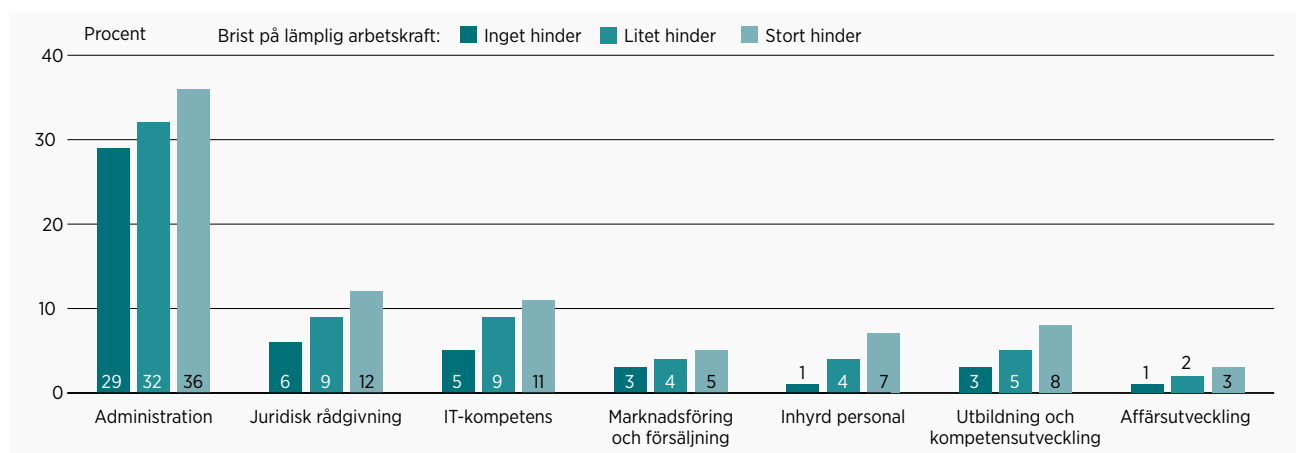


## Vanligare att företag som upplever brist på lämplig arbetskraft köper in tjänster

FIGUR 4.3

Andel företag år 2017 som köper in tjänster i stor utsträckning uppdelat på om de upplever brist på lämplig arbetskraft som inget, litet eller stort tillväxthinder

Företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder köper i klart större utsträckning in externa tjänster. Det tyder på att inköp av externa tjänster i vissa fall kan vara ett alternativ till att anställa när det är svårt att få tag i lämplig arbetskraft. Att företag som upplever brist på lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder i större utsträckning köper in externa tjänster kan vara ett tecken på att de hellre skulle vilja anställa.



## Andra alternativ till att anställa

Givetvis finns det andra åtgärder, som åtminstone delvis kan vara ett alternativ till att anställa, än att köpa in externa tjänster. En sådan är att kompetensutveckla den befintliga personalen. Det är en åtgärd som hälften av de företag som vill växa lyfter fram som mycket viktig för att företaget ska kunna växa. Andra alternativ är att digitalisera och automatisera produktionen, men dessa alternativ kan på kort sikt öka behovet att anställa eller hyra in personer med nyckelkompetens inom dessa områden. Ytterligare alternativ är att samarbeta med andra företag och/eller universitet/högskola när det gäller till exempel produktutveckling.

### SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi tittat närmare på om inköp av externa tjänster kan vara ett alternativ till att anställa.

Några resultat vi vill lyfta fram är:

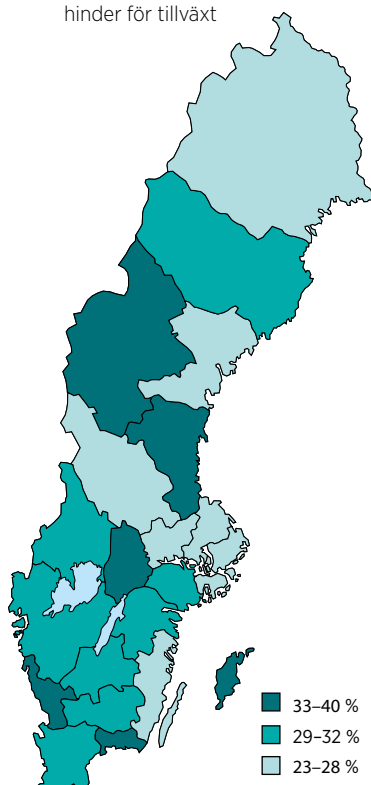
- Den vanligaste tjänsten som de små och medelstora företagen köper in är administration.
- Ju större företaget är desto vanligare är det att företaget köper in externa tjänster, enda undantaget är administrativa tjänster.
- Företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder köper i större utsträckning in externa tjänster.

# Kompetensförsörjning på regional nivå

Skillnaderna mellan länen är relativt stora när det gäller i vilken utsträckning de upplever bristen på lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. I flertalet län har denna brist ökat sedan förra undersökningen. Trots att de lediga jobben numera är fler ligger arbetslösheten i många län kvar på en högre nivå än före finanskrisen. I detta kapitel undersöker vi hur kompetensförsörjningen fungerar på regional nivå.

FIGUR 5.1

Andel företag i olika län år 2017 som upplever att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt



## Stora regionala skillnader när det gäller kompetensförsörjningen

Skillnaderna mellan länen är stora när det gäller hur väl kompetensförsörjningen fungerar. Störst är problemen i Blekinge där hela 40 procent av företagen anser att tillgång på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder. Motsvarande siffra i Västmanland är bara 23 procent. Den statistiska osäkerheten är dock relativt stor för de befolkningsmässigt små länen, vilket gör att siffrorna ska tolkas med försiktighet.

Intressant att notera är att även län som länge haft relativt hög arbetslöshet som Blekinge och Örebro nu har stor brist på lämplig arbetskraft. Trots många lediga jobb i Blekinge län har arbetslösheten först under år 2016–2017 börjat minska, vilket tyder på matchningsproblem. Liknande tendenser ser vi i Örebro län.

Län	Andel i procent
Blekinge	40
Örebro	35
Gotland	35
Jämtland	34
Halland	33
Gävleborg	33
Västra Götaland	31
Södermanland	31

Län	Andel i procent
Jönköping	31
Östergötland	31
Kronoberg	31
Skåne	30
Värmland	30
Västerbotten	29
Kalmar	27

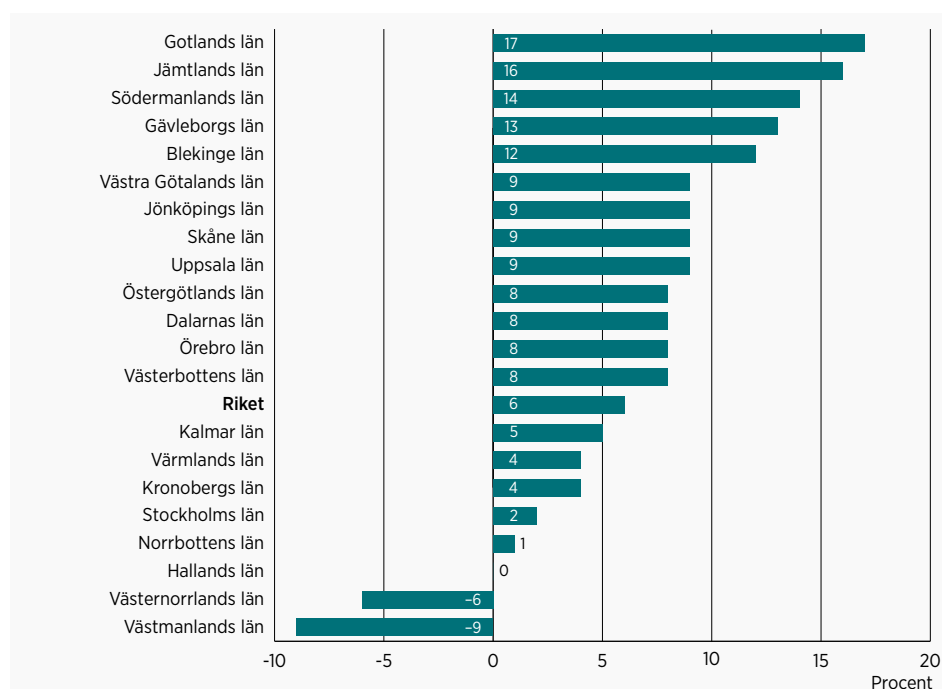
Län	Andel i procent
Västernorrland	26
Uppsala	26
Norrbotten	26
Dalarna	26
Stockholm	24
Västmanland	23
<b>Totalt</b>	<b>28</b>

### Ökade problem med kompetensförsörjningen i flertalet län

Det är inte samma län som ligger i topp år 2017 när det gäller andelen företag som ser bristen på lämplig arbetskraft som ett stort hinder, som det var år 2014. Detta kan delvis förklaras av att den statistiska osäkerheten är stor. Andelen företag som ser detta som ett stort hinder har ökat i flertalet län mellan år 2014 och 2017 (se figur 5.2). I tio län är denna ökning statistiskt säkerställd. Störst ökning av andelen företag som ser bristen på lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder finner vi i Gotlands, Jämtlands, Södermanlands, Gävleborgs och Blekinge län. Flera av dessa län har samtidigt en relativt hög arbetslöshet.

**FIGUR 5.2**

Förändring i procentenheter mellan år 2014 och 2017 i andelen företag i olika län som anser att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt



### Sambandet mellan lediga jobb och arbetslöshet ser olika ut i länen

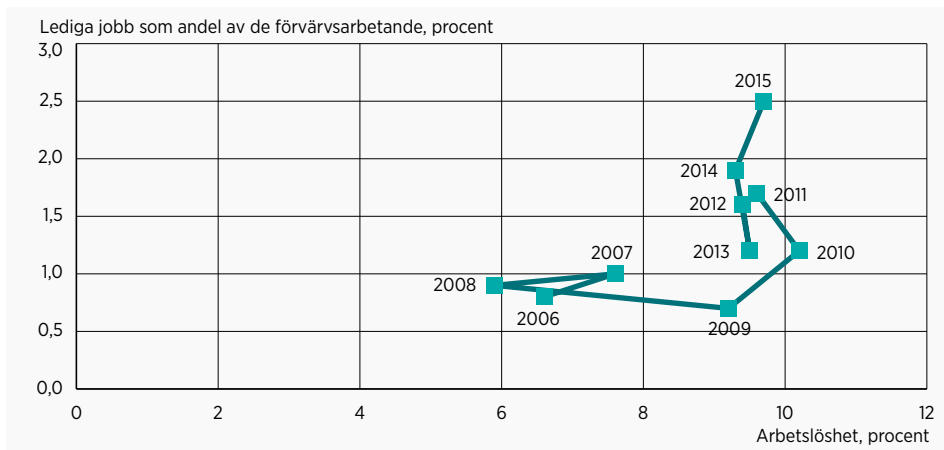
Mönstren när det gäller matchningen på arbetsmarknaden skiljer sig mellan olika län. I detta avsnitt gör vi nedslag i några olika län för att titta på likheter och olikheter när det gäller hur sambandet mellan lediga jobb och arbetslöshet har utvecklats under perioden 2006–2015.

I vissa län som Blekinge där arbetslösheten länge har legat högt ser vi att denna bara minskat i begränsad utsträckning trots att antalet lediga jobb i relation till de förvärvsarbetande har ökat (se figur 5.3). Under år 2016–2017 började dock arbetslösheten i Blekinge minska och ligger nu på riksgenomsnittet.

**FIGUR 5.3**

Samband mellan lediga jobb och arbetslöshet i Blekinge län år 2006-2015

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).

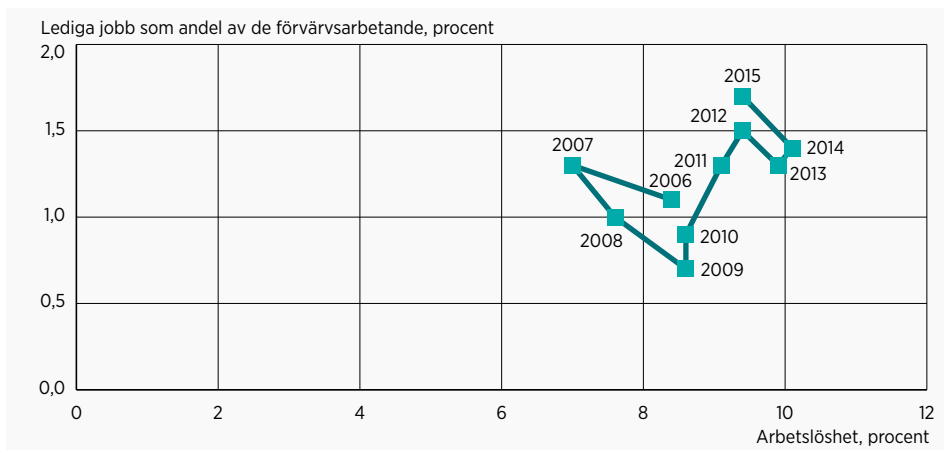


Mönstret i Skåne län påminner om det i Blekinge län, även om arbetslösheten där var något högre i början av perioden (se figur 5.4). Trots att de lediga jobben ökat markant så har arbetslösheten inte gått ned i särskilt stor utsträckning, vilket tyder på dålig matchning på arbetsmarknaden mellan lediga jobb och arbetslösa.

**FIGUR 5.4**

Sambandet mellan lediga jobb i arbetslöshet i Skåne län år 2006-2015

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).

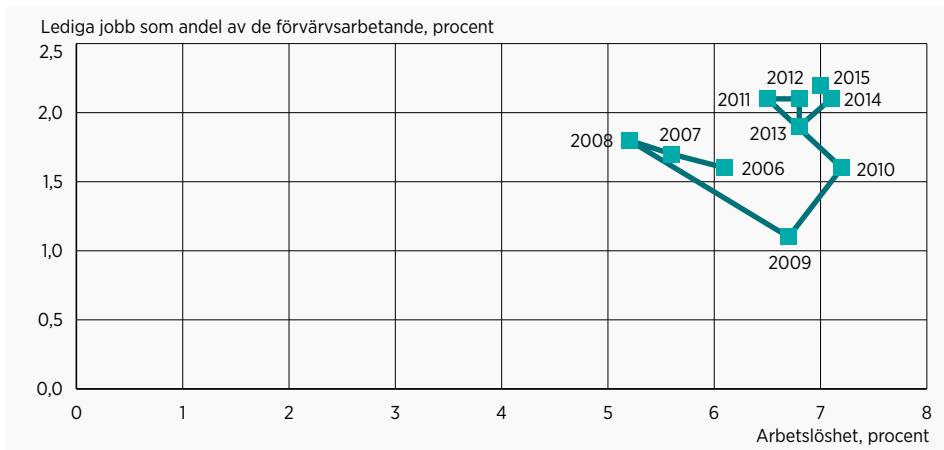


Inte heller i Stockholms län har arbetslösheten gått ner till samma nivåer som före finanskrisen, trots att de lediga jobben blivit fler (se figur 5.5). Detta trots att Stockholms län längre tillbaka har haft en mycket låg arbetslöshet.

**FIGUR 5.5**

Samband mellan lediga jobb och arbetslöshet i Stockholms län år 2006-2015

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).

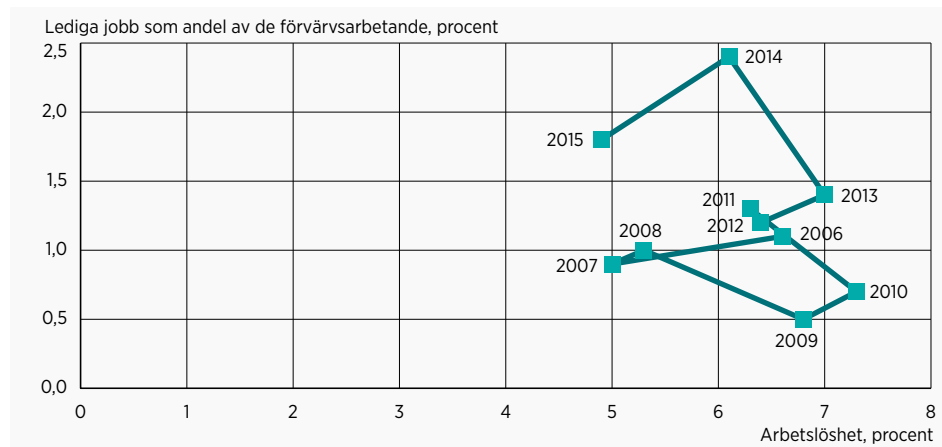




I andra län som Halland ser detta mönster lite annorlunda ut (se figur 5.6). Arbetslösheten är nere på samma nivå som före finanskrisen, men samtidigt är antalet lediga jobb i relation till antalet förvärvsarbetande betydligt högre, vilket borde ha lett till en lägre arbetslöshet än år 2006 om matchningen på arbetsmarknaden hade fungerat väl. Bilden är liknande i Jönköpings län.

**FIGUR 5.6**  
Samband mellan lediga jobb och arbetslöshet i Hallands län år 2006-2015

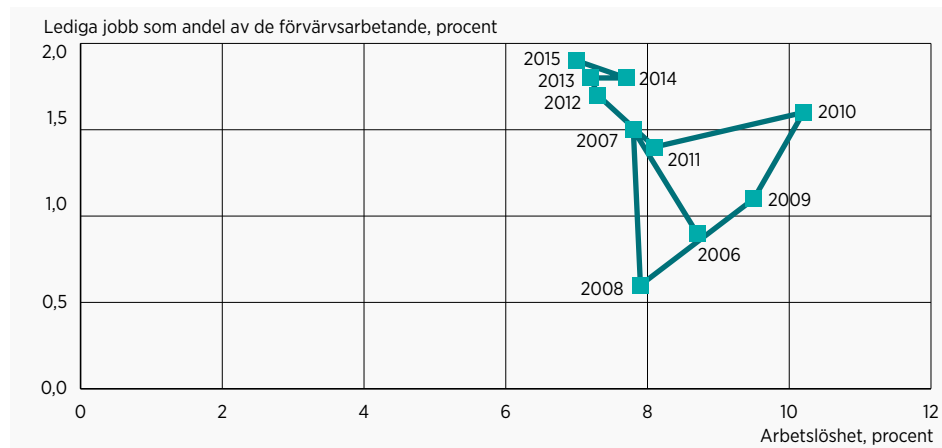
Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



Norrbotten är ett av få län där arbetslösheten var klart lägre år 2015 än år 2006 (se figur 5.7). Efter att arbetslösheten först ökade i samband med finanskrisen började den sedan sjunka relativt kraftigt till följd av att de lediga jobben började öka, vilket i sin tur bland annat berodde på uppsvinget i gruvnäringen.

**FIGUR 5.7**  
Samband mellan lediga jobb och arbetslöshet i Norrbottens län år 2006-2015

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



Vad är förklaringen till den försämrade matchningen på arbetsmarknaden i flertalet län? En generell förklaring är att arbetsmarknaden blir allt mer specialiserad, vilket ställer större krav utbildning. Samtidigt utgör personer utan gymnasieutbildning en allt större del av de arbetslösa, varav många är utlandsfödda.<sup>16</sup> Mycket talar för att arbetsgivarna inte vill anställa personer som saknar gymnasieutbildning. Det bidrar till att arbetslösheten tenderar att fastna på en högre nivå än vid tidigare högkonjunkturer.

<sup>16</sup> Se Arbetsförmedlingen (2017) *Var finns jobben? Bedömning för 2017*.

## Företag i olika län har olika svårt att få rätt sökande

Generellt sett har företagen i Blekinge och Gävleborgs län svårast att få tag i sökande som uppfyller de krav som ställts upp (se tabell 5.1). När det gäller att få sökanden med rätt utbildning är det flest företag i Örebro och Blekinge län som ser detta som ett stort hinder. Minst problem med detta har företagen i Västernorrlands, Södermanlands och Kronobergs län haft.

Företagen i Gävleborgs och Blekinge län är de som har haft svårast att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet. Minst problem med detta har företagen i Jämtland haft.

När det gäller att få tag i sökande med specifik kompetens/behörighet så är det även här flest företag i Blekinge och Gävleborgs län som ser detta som ett stort hinder. Minst problem med detta har företagen i Västernorrland haft.

Företagen i Västerbottens, Örebro och Södermanlands län är de som har haft svårast att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten. Minst problem med detta har företagen i Västernorrland och Gävleborg haft.

Att sökande inte kan ordna bostad på orten är störst problem i Västerbottens, Stockholms och Gotlands län. Minst är dessa problem i Västernorrlands och Kronobergs län.

**TABELL 5.1**

De tre län som i störst utsträckning upplever olika faktorer som ett stort hinder vid rekryteringar

Anmärkning: Gäller de företag som har försökt rekrytera de senaste tre åren.

Att få sökande med rätt utbildning	Andel i procent
Örebro	50
Blekinge	43
Östergötland	42
Att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet	
Gävleborg	66
Blekinge	64
Östergötland	58
Att få sökande med specifik kompetens/behörighet	
Blekinge	63
Gävleborg	59
Östergötland	58
Att få sökande som kan tänka sig flytta till orten	
Västerbotten	28
Örebro	25
Södermanland	24
Att sökanden inte kan ordna bostad på orten	
Västerbotten	36
Stockholm	32
Gotland	32

## Regional fördjupning: Transportutbildning på eftergymnasial nivå

*Transport och magasinering* är en av de branscher där flest företag ser tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Därför kan det vara intressant att analysera en av de utbildningsgrupper som är inriktade mot yrken inom denna bransch. Vi har här valt att analysera utbildningsgruppen *Transportutbildning på eftergymnasial nivå* närmare på nationell och regional nivå. Denna fördjupning syftar även till att visa vilken typ av statistik som kan tas fram med hjälp av de regionala matchningsindikatorerna (RMI).<sup>17</sup>

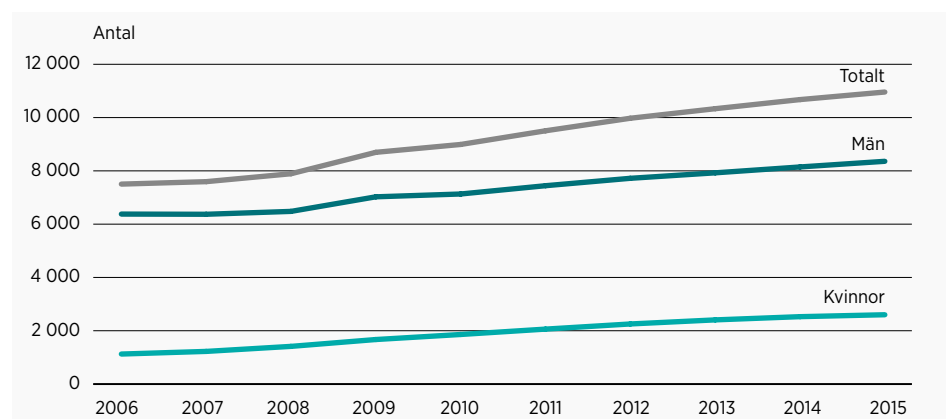
### Antalet personer med en transportutbildning på eftergymnasial nivå ökar

Utbildningsgruppen *Transportutbildning på eftergymnasial nivå* består totalt sett av cirka 11 000 personer (se figur 5.8). Totalt sett har utbildningsgruppen ökat från 7 500 till 11 000 personer under perioden 2006–2015, vilket motsvarar en ökning på 46 procent. Av dessa är cirka 8 400 män och 2 600 kvinnor. År 2015 var kvinnornas andel av denna utbildningsgrupp 24 procent och männens 76 procent. Andelen kvinnor har dock ökat från 15 till 24 procent mellan 2006 och 2015.

**FIGUR 5.8**

Antal personer som tillhör utbildningsgruppen transportutbildning på eftergymnasial nivå

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



### Störst ökning i Norrbotten och Jönköping

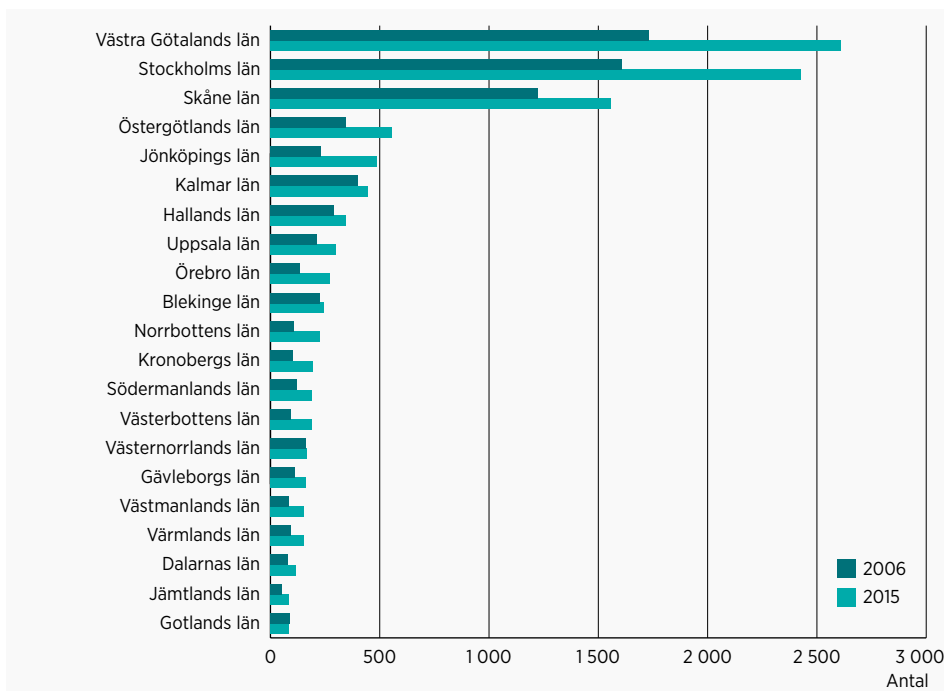
Antalet personer som har en eftergymnasial transportutbildning har ökat i alla län utom Gotland (se figur 5.9). Största ökningen år 2006–2015 mätt i antal personer finner vi i storstadslänen. Procentuellt var ökningen störst i Norrbottens län (+115 procent) och Jönköpings län (+109 procent).

<sup>17</sup> RMI kan nås via länk från <https://tillvaxtverket.se/statistik/kompetensforsorjning.html> eller direkt via SCB:s statistikdatabas.

**FIGUR 5.9**

Antalet personer som tillhör utbildningsgruppen transportutbildning på eftergymnasial nivå år 2006 och 2015, per län

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



**Stora skillnader mellan länen när det gäller hur många som arbetar i matchande yrken**

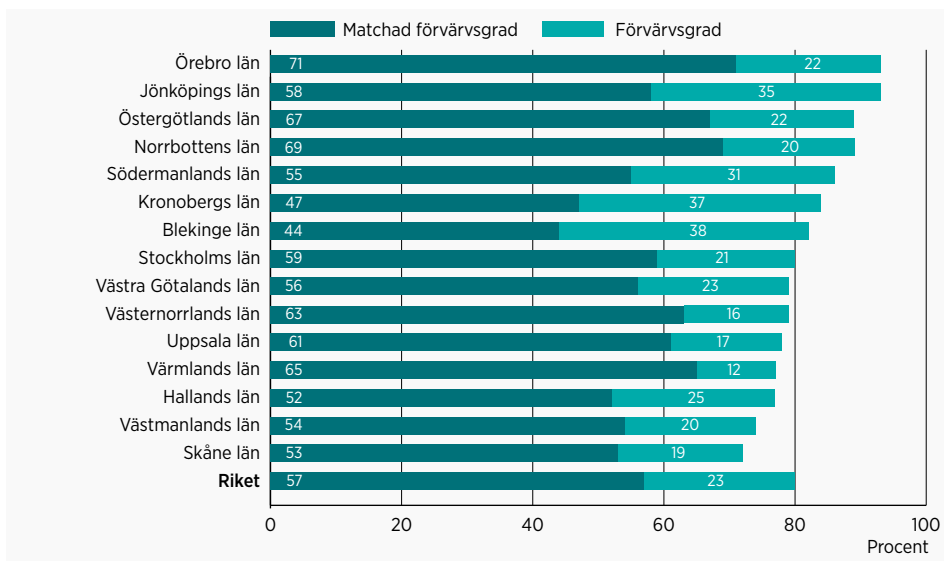
Skillnaderna är relativt stora mellan länen både när det gäller hur många i utbildningsgruppen *Transportutbildning på eftergymnasial nivå* som förvärvsarbetar, och hur många som arbetar i matchande yrken (se figur 5.10). Spridningen mellan länen är i båda fallen relativt stor. Fyra län; Örebro, Jönköping, Östergötland och Norrbotten har förvärvsfrekvenser kring 90 procent eller mer, vilket är mycket högt. Lägst förvärvsfrekvens, drygt 70 procent, hittar vi i Skåne län.

**FIGUR 5.10**

Förvävsgrad och matchad förvävsgrad i utbildningsgruppen transportutbildning på eftergymnasial nivå, per län år 2015

Anmärkning: Andel av befolkningen i åldern 20-64 år. Förvävsgraden motsvaras av staplarnas hela längd. Värden saknas för sex län på grund av för få observationer.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



Högst andel som arbetar i matchande yrken hittar vi Örebro, Norrbottens och Östergötlands län med nivåer på mellan 71 och 67 procent. Lägst är denna andel i Blekinge och Kronobergs län med cirka 45 procent som arbetar i matchande yrken. Totalt sett indikerar detta att det finns en brist på personer med transportutbildning på eftergymnasial nivå i vissa län, medan tillgången förefaller vara större i andra län.

### Minskande pensionsavgångar

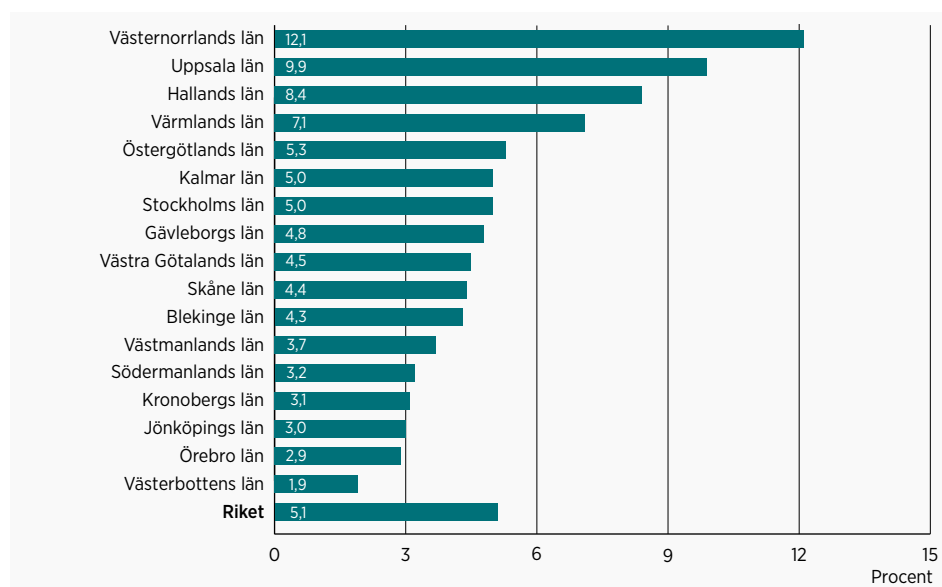
Pensionsavgångarna har tidigare varit relativt stora i utbildningsgruppen, men ligger nu snarare under genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper i de flesta län (se figur 5.11). I Västernorrlands och Uppsala län är det dock cirka 10 procent som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år. I andra län som Västerbotten är denna andel bara 2 procent.

**FIGUR 5.11**

Andel av utbildningsgruppen transportutbildning på eftergymnasial nivå som år 2015 var i åldern 60–64 år, uppdelat på län

Anmärkning: Gotlands, Dalarnas, Jämtlands och Norrbottens län är ej med i diagrammet på grund av att antalet observationer är för litet.

Källa: SCB, Regionala matchningsindikatorer (RMI).



### SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi redovisat resultat om kompetensförsörjning på regional nivå samt vilka problem som företag som har försökt rekrytera personal har mött.

Några resultat vi vill lyfta fram är:

- Skillnaderna mellan länen är stora när det gäller hur väl kompetensförsörjningen fungerar.
- Problemen med tillgången på lämplig arbetskraft har ökat i flertalet län sedan år 2014.
- Störst är problemen i Blekinge där hela 40 procent av företagen anser att tillgång på lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder.
- Trots ett ökat antal lediga jobb så har arbetslöshetsnivåerna i många län inte gått ner till samma nivå som före finanskrisen.
- Generellt sett har företagen i Blekinge och Gävleborgs län svårast att få tag i sökande som uppfyller de krav som ställts upp vid rekryteringar.

# Företag som vill växa har större problem

Företag som vill växa, har stark framtidstro, är innovativa och digitaliserade ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett större tillväxthinder. Troligtvis beror detta på att dessa företag i högre utsträckning vill anställa. Om företagen ska kunna växa och utvecklas är det därför extra viktigt att minska problemen med kompetensförsörjningen.

Detta kapitel bygger på korskörningar mellan kompetensförsörjningsfrågorna och andra frågor i undersökningen som är förknippade med framgångsrikt företagande. Här undersöker vi sambandet mellan tillgång till lämplig arbetskraft och följande faktorer:

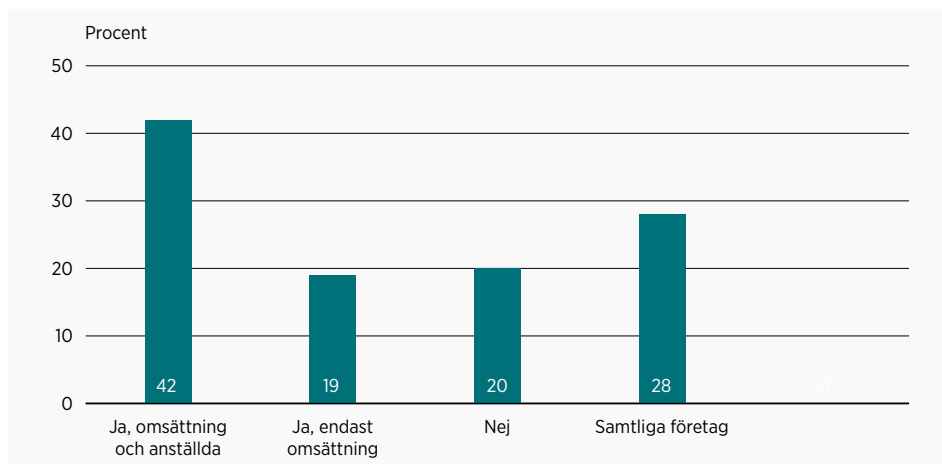
- Tillväxtvilja
- Framtidstro
- Innovationsförmåga
- Digitalisering

## Företag som vill växa har svårare att få tag i lämplig arbetskraft

Företag som vill växa både vad gäller omsättning och antal anställda ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett större tillväxthinder än övriga företag. Hela 42 procent av de företag som vill växa både med omsättning och antal anställda ser detta som ett stort tillväxthinder. Motsvarande siffra för företag som inte vill växa eller bara vill växa genom att öka omsättningen är cirka 20 procent. Det är i sig inte anmärkningsvärt att företag som vill växa genom att anställa ser tillgången på lämplig arbetskraft som ett större problem än andra företag, men att över 40 procent av företagen i denna grupp upplever det som ett stort tillväxthinder kan ses som problematiskt. Detta särskilt som ytterligare nästan 40 procent av företagen upplever detta som ett litet hinder.

**FIGUR 6.1**

Andel av de företag år 2017 som vill växa respektive inte växa som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder

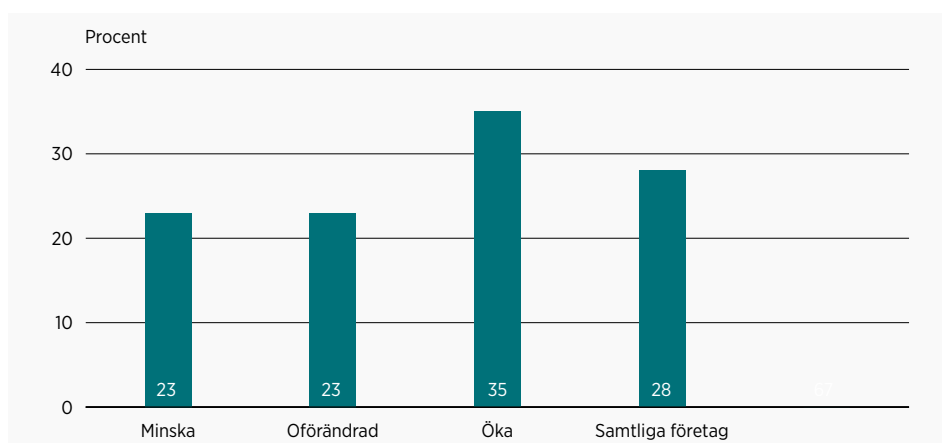


## Företag som har en stark framtidstro har större problem

Företag som har en positiv framtidstro, när det gäller omsättning, antal anställda och lönsamhet, ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett större tillväxthinder än de företag som har en mindre positiv bild av framtiden (se figur 6.2–6.4). Högst andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder finner vi bland de företag som tror att antalet anställda kommer att öka (se figur 6.3). Skillnaderna är dock även stora mellan företag med olika syn på hur omsättningen kommer att utvecklas (se figur 6.2). Minst är skillnaderna när det gäller de företag som har olika syn på hur lönsamheten kommer att utvecklas (se figur 6.4).

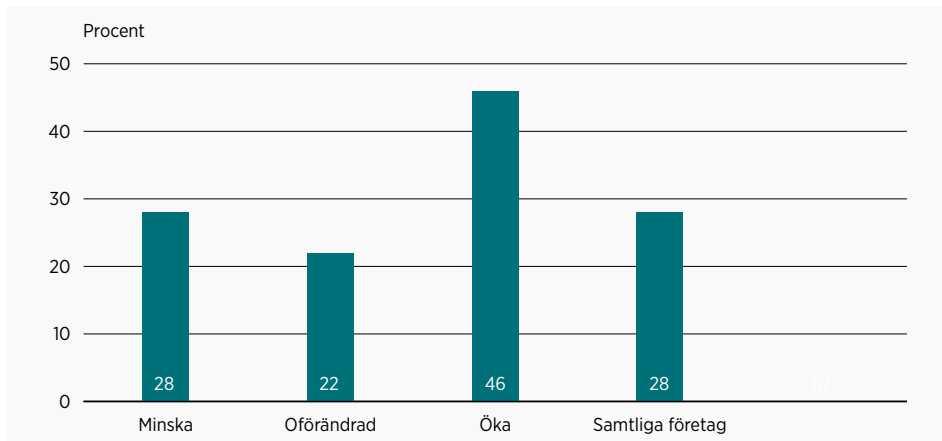
**FIGUR 6.2**

Andel av de företag som år 2017 tror att omsättningen kommer att öka, vara oförändrad eller minska på tre års sikt – som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt



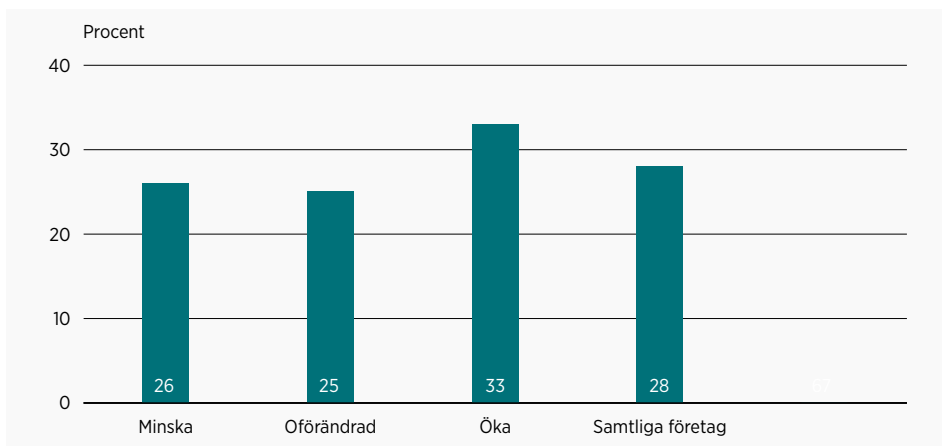
**FIGUR 6.3**

Andel av de företag som år 2017 tror att antalet anställda kommer att öka, vara oförändrat eller minska på tre års sikt – som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt



**FIGUR 6.4**

Andel av de företag som år 2017 tror att lönsamheten kommer att öka, vara oförändrad eller minska på tre års sikt – som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt



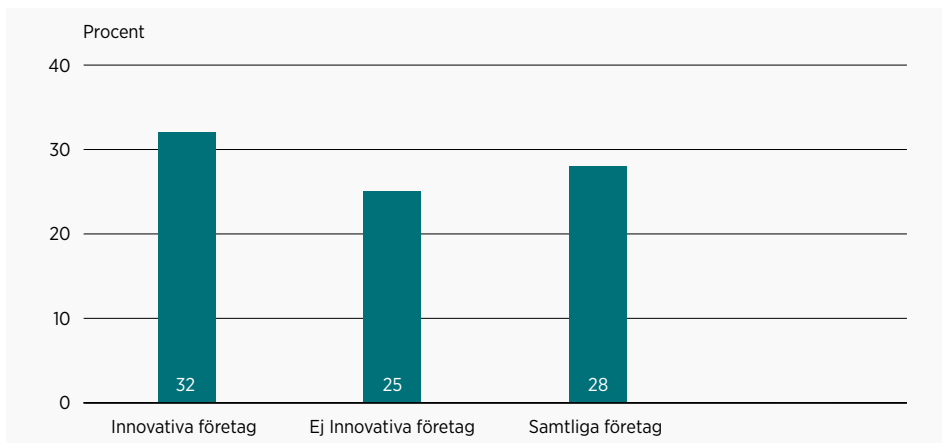
## Innovativa företag har mer problem med kompetensförsörjningen

Innovativa företag upplever i högre utsträckning att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt (se figur 6.5). Med innovativa företag avses i detta sammanhang företag som sålt nya eller väsentligt förbättrade varor eller tjänster under de tre senaste åren.

**FIGUR 6.5**

Andel av de innovativa/ej innovativa företagen som år 2017 ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt

Anmärkning: Ett innovativt företag definieras här som ett företag som sålt nya eller väsentligt förbättrade varor eller tjänster under de tre senaste åren.



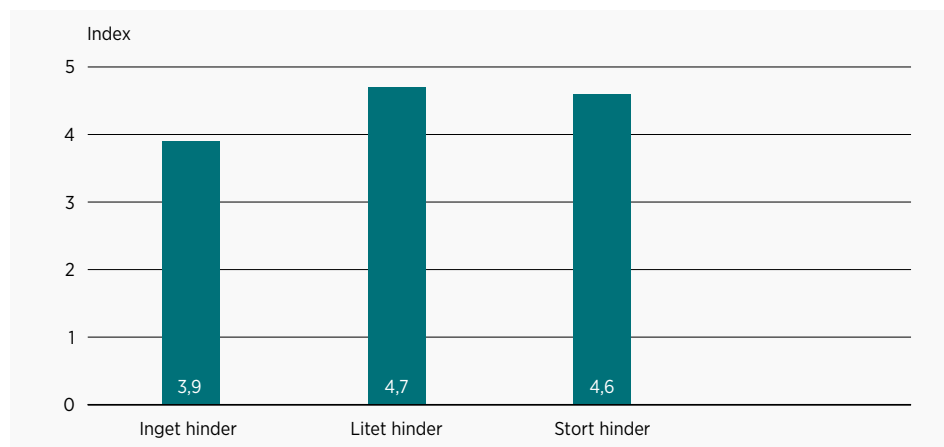


## Digitaliserade företag har svårare att hitta rätt kompetens

Företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett tillväxthinder är i allmänhet mer digitaliserade än de företag som inte upplever sådana problem (se figur 6.6). En förklaring kan vara att de ställer högre krav på de personer de vill anställa och därmed har svårare att rekrytera.

**FIGUR 6.6**

Digitaliseringsindex för företag som år 2017 upplever att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort, litet eller inget hinder för tillväxt



## Utvecklingsinriktade företag har större problem med kompetensförsörjningen

Generellt verkar företag som vill växa, har starkare framtidstro, är mer innovativa och digitaliserade ha större problem med tillgången på lämplig arbetskraft. Troligtvis är det så att företag som vill växa och utvecklas på olika sätt i högre utsträckning vill anställa och då drabbas av problem med kompetensförsörjningen. Detta gör det extra viktigt att försöka minska denna problematik.

### SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi redovisat resultat om sambandet mellan faktorer som kännetecknar framgångsrikt företagande å ena sidan och problem med tillgången till lämplig arbetskraft å andra sidan.

Några resultat vi vill lyfta fram är:

- Hela 42 procent av de företag som vill växa både med omsättning och antal anställda ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder.
- Företag som har en positiv framtidstro, när det gäller omsättning, antal anställda och lönsamhet, ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett större tillväxthinder än de företag som har en mindre positiv bild av framtiden.
- Innovativa företag upplever i högre utsträckning att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt.
- Företag som ser tillgången till lämplig arbetskraft som ett tillväxthinder är i allmänhet mer digitaliserade än de företag som inte upplever sådana problem.

# Slutsatser och förslag

Företag som vill växa, har en stark framtidstro, är innovativa och digitaliserade har mer problem med tillgången på lämplig arbetskraft än andra företag. Det gör det extra viktigt att försöka minska denna problematik. Annars riskerar tillväxten att hämmas såväl i enskilda regioner som i landet i stort. I detta kapitel drar vi slutsatser utifrån de resultat som presenterats tidigare i rapporten. Vi presenterar även ett antal policyförslag.

Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017* visar att det finns stora problem med tillgången till lämplig arbetskraft i svenska små och medelstora företag. Denna bild bekräftar av flera andra undersökningar.<sup>18</sup>

För närvarande är antalet lediga jobb i Sverige stort, samtidigt som arbetslösheten fortfarande är relativt hög jämfört med tidigare högkonjunkturer. Det visar att matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa har försämrats i Sverige under senare år. Något som även gäller även på regional nivå. Enligt SCB:s regionala matchningsindikatorer är det totalt sett fler personer som är underutbildade än överutbildade för de yrken de har. Generellt gäller att personer utan gymnasieutbildning har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket bland annat drabbar nyanlända flyktingar med bristfällig utbildning.

## Kompetensförsörjningen är det största tillväxthindret

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2017* är tillgången till lämplig arbetskraft det största tillväxthindret för de små och medelstora företagen. Drygt vart fjärde företag ser detta som ett stort hinder för tillväxt. Störst är problemen i de större småföretagen (10–49 anställda) och i de medelstora företagen (50–249 anställda). Skillnaderna är även stora mellan olika branscher. Företag inom

<sup>18</sup> Se till exempel Företagarna, Sparbankernas Riskförbund och Swedbank (2017) *Småföretagsbarometern*, samt Arbetsförmedlingen (2017) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017*.

*Byggverksamhet, Utvinning och tillverkning samt Transport och magasinering* är de som i störst utsträckning ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder.

Även skillnaderna mellan länen är stora när det gäller i vilken utsträckning företagen upplever tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. I flertalet län har dock dessa problem ökat sedan den förra undersökningen som genomfördes år 2014.<sup>19</sup> Trots att de lediga jobben numera är fler ligger arbetslösheten fortfarande på en högre nivå än före finanskrisen år 2008–2009 i många län.

Om företagen har svårt att hitta lämplig arbetskraft kan ett alternativ vara att istället köpa in tjänster i ökad omfattning. Den vanligaste tjänsten som köps in är hjälp med administration. Ju större företaget är desto vanligare är det att företaget köper in externa tjänster. Detta gäller dock inte administrativa tjänster som mikroföretagen köper in i störst omfattning. Företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder köper i större utsträckning in externa tjänster.

Generellt verkar det som om företag som vill växa, har starkare framtidstro, är mer innovativa och digitaliserade i större utsträckning har problem med tillgången till lämplig arbetskraft. Troligtvis är det så att företag som vill växa och utvecklas på olika sätt i högre utsträckning vill anställa och då drabbas av problem med bristande tillgång till lämplig arbetskraft. Därför bör det vara en prioriterad näringspolitisk fråga att förbättra företagets kompetensförsörjning. Denna fråga är även viktig för den regionala tillväxtpolitiken. Om inte kompetensförsörjningen i företagen förbättras är risken uppenbar att tillväxten hämmas såväl i enskilda regioner som i landet i stort.

## Hur kan kompetensförsörjningen förbättras?

Många företag i Sverige har problem med tillgången till lämplig arbetskraft. Problemen verkar vara störst i företag som vill växa och utvecklas, vilket riskerar att hämma tillväxten. Vad kan då olika aktörer göra för att förbättra denna situation? Vi har delat upp våra slutsatser och förslag på följande aktörer:

- Staten och andra myndigheter
- Företagen och branschorganisationerna
- Individerna

### Staten och andra offentliga aktörer

*Ändra styrningen av dimensioneringen av olika utbildningar så att större hänsyn tas till arbetsmarknadens behov*

Idag är utbudet av utbildningar på gymnasiet i princip helt efterfrågestyrt, det vill säga att det är söktrycket som avgör hur många platser det kommer att finnas på olika typer av gymnasieutbildningar. Däremot tas ingen större hänsyn till

<sup>19</sup> I tio av länen är denna ökning mellan 2014 och 2017 statistiskt säkerställd.

om en viss utbildning leder till jobb. Det reguljära utbildningssystemet behöver enligt Arbetsförmedlingen se över dimensioneringen av utbildningar, så att det finns fler platser på utbildningar som i större utsträckning leder till jobb.<sup>20</sup> Även Tillväxtverket anser att möjligheten att få jobb i ökad utsträckning måste få styra vilka utbildningar som anordnas. Inte minst viktigt är att näringslivets kompetensbehov tillgodoses.

### *Förändra attityden till bristyrken*

I många fall har ungdomar inte tillräcklig information om vissa bristyrken och känner heller inte till hur arbetsmarknaden ser ut för personer som gått olika utbildningar. Här behövs ökad kunskap och attitydförändrande insatser från samhällets och näringslivets sida.

### *Förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp*

I många yrken finns en stor övervikt av det ena könet. En alltför ojämn könsbalans kan skapa en jargong och kultur på arbetsplatserna som är exkluderande. Detta tenderar att skrämja bort det underrepresenterade könet. Därmed riskerar vissa branscher att gå miste om lämpliga sökande, i en situation när det är brist på kompetens. Här behövs insatser för att förändra attityderna på arbetsplatserna och i samhället i stort.

### *Stöd företagen att arbeta mer strategiskt med sin kompetensförsörjning*

Små och medelstora företag kan behöva stöd med att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning, eftersom den tenderar att hamna i skymundan i verksamheten. Effektivare HR-processer i företagen skulle troligen minska antalet kostsamma felrekryteringar. Mycket tyder på att HR-processer som bidrar till långsiktig framgång inte kan utnyttjas i samma omfattning av mindre företag på grund av exempelvis höga initiala kostnader för att implementera de system som krävs eller kunskapsbrist om kompetensförsörjningsprocessen. Många ägare och chefer i små och medelstora företag har bristfällig kompetens inom HR-området och vet inte hur man bäst tillvaratar den resurs som personalen utgör. Mot denna bakgrund är det rimligt att staten och andra offentliga aktörer ökar sitt stöd till små och medelstora företag inom detta område.<sup>21</sup>

### *Ge ekonomiska incitament för att starta utbildningar till bristyrken*

Idag finns det inga ekonomiska incitament för utbildningsanordnare att starta utbildningar inom bristyrken. Man borde därför prova om olika former av ekonomiska incitament till utbildningsanordnare skulle leda till att fler personer utbildas till bristyrken.

### *Öka möjligheterna att vidareutbilda sig i vuxen ålder*

Näringslivet och arbetsmarknaden i stort förändras och utvecklas hela tiden, inte minst som en följd av den tekniska utvecklingen. Samtidigt saknar många möjlighet att vidareutbilda sig i vuxen ålder eftersom de saknar ekonomiska förutsättningar för detta. Ett sätt att underlätta vidareutbildning i vuxen ålder skulle vara att införa någon form av individuellt kompetenskonto. Detta är ett förslag som diskuterats länge men som aldrig har realiserats.

<sup>20</sup> Arbetsförmedlingen (2017) *Var finns jobben? Bedömning för 2017*.

<sup>21</sup> Innehållet i detta stycke baseras på Tillväxtverket (2017) *Strategisk kompetensförsörjning – Kartläggning av genomförda projekt och förutsättningar för framtida insatser*, Rapport 226.

### *Stärk insatserna för att validera utbildningar och yrkeserfarenhet*

Personer med låg formell utbildning som utvecklats genom praktisk erfarenhet i arbetslivet har ofta svårt att dokumentera sin verkliga kompetens. Samma sak gäller många invandrare från låg- och medelinkomstländer vars yrkeserfarenhet och utbildningar inte finns dokumenterad. Ett bra sätt att bättre ta till vara dessa personers kompetens är att ge dem möjlighet till validering. Validering synliggör kompetensen, vilket gör det enklare för företagen att bedöma arbets-sökandes meriter. Därför bör de insatser som redan finns för att validera yrkes-kompetens stärkas ytterligare. Invandrades utbildningar och yrkeskunskaper borde dessutom dokumenteras tidigare i processen och mer detaljerat än vad som görs idag.

### *Förbättra transportsystemet så att arbetsmarknaderna blir geografiskt större*

Eftersom Sverige är relativt glesbefolkat är det ofta långt till andra arbetsplatser än de som man jobbar på. Genom att utveckla nya snabba pendlingsmöjligheter ökar möjligheterna att ta ett nytt jobb vid arbetslöshet eller för att byta till ett mer kvalificerat arbete. Så kallad regionförstoring kan på detta sätt bidra till en bättre matchning på arbetsmarknaden.

### *Öka möjligheterna till distansarbete och gör arbetstiderna mer flexibla*

Trots att andelen av arbetskraften som arbetar i industrin har minskat sett på längre sikt är det industrisamhällets normer som fortfarande i hög utsträckning gäller. Detta trots att dessa inte är särskilt relevanta idag. Om man ökar möjligheterna till distansarbete och liberaliserar arbetstiderna blir det möjligt för individerna att ta nya mer kvalificerade arbeten som ligger längre bort från bostaden, vilket skulle förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

### *Gör det möjligt för fler att få en gymnasieutbildning*

En ökande andel av de arbetslösa är personer som står långt från arbetsmarknaden och saknar gymnasieutbildning. Dessa personer har uppenbarligen svårt att få de lediga jobb som finns. Mycket talar därför för att arbetslösa utan gymnasieutbildning först måste matchas till utbildningar som ger jobb.

## **Företagen och branschorganisationerna**

### *Inför effektivare HR-processer så att företagens rekryteringar får en mer strategisk karaktär*

Företagen behöver öka sin kunskap om hur effektiva HR-processer påverkar företagets utveckling och lönsamhet. När företagens förutsättningar, arbetsmarknadens funktionssätt och tillgången till arbetskraft förändras behöver företagen tänka på nya sätt vid rekryteringar. För att få tillgång till kompetens och kanske också för att möta en marknad i förändring kommer det vara en konkurrensfördel att se möjligheterna i att rekrytera ur bredare grupper med andra egenskaper och kvalifikationer än de man tidigare sökt efter.

### *Kompetensutveckla den egna personalen*

Den befintliga personalen är en viktig resurs som behöver vårdas och vidareutbildas. Kompetensutveckling på arbetsplatsen kan i vissa fall vara ett alternativ till att rekrytera ny personal.

### *Förändra attityden till bristyrken hos ungdomar*

I många fall har ungdomar inte tillräcklig information om vissa bristyrken och känner heller inte till hur arbetsmarknaden ser ut för personer som gått ut olika utbildningar. Här behövs attitydförändrande insatser från samhällets och näringslivets sida.

### *Förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp*

I många yrken finns en stor övervikt av det ena könet. En alltför ojämn könsbalans kan skapa en jargong och kultur på arbetsplatserna som är exkluderande. Detta tenderar att skrämja bort det underrepresenterade könet. Därmed riskerar vissa branscher att gå minste om lämpliga sökanden, i en situation när det är brist på kompetens. Här behövs insatser för att förändra attityderna på arbetsplatserna och i samhället i stort.

### *Gör företagen mer attraktiva så att det blir enklare att rekrytera*

Företag som är kända för att erbjuda bra arbetsvillkor och som i övrigt har bra rykte bland arbetstagarna har ofta lättare att rekrytera nya personer.

### *Öka möjligheterna till distansarbete och gör arbetstiderna mer flexibla*

Trots att andelen som arbetar i industrin har minskat sett på längre sikt är det industrisamhällets normer som fortfarande i hög utsträckning fortfarande gäller. Detta trots att dessa inte är särskilt relevanta idag. Om man ökar möjligheterna till distansarbete och liberaliserar arbetstiderna blir det möjligt för individerna att ta nya mer kvalificerade arbeten som ligger längre bort från bostaden, vilket skulle förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

## **Individerna**

### *Utbilda dig inom yrken där det finns jobb och vidareutveckla dig under arbetslivet*

Även de enskilda individerna har ett ansvar för att få arbeten som matchar dess utbildning. Genom att välja utbildningar som leder till jobb och genom att om möjligt kontinuerligt vidareutveckla sin kompetens ökar chanserna att få jobb.

# Referenser

Arbetsförmedlingen (2017) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017*.

Arbetsförmedlingen (2017) *Var finns jobben? Bedömning för 2017*.

Burda, Michael C. (2016) *The German Labor Market Miracle: An Assessment*, Arbetsmarknadsekonomiska rådet – underlagsrapport 1/2016.

Eurostat (2017) *Job vacancy and unemployment rates – Beveridge Curve*.

Företagarna, Sparbankernas Riksförbund och Swedbank (2017) *Småföretagsbarometern*.

SCB (2017) *Arbetskraftsbarometern 2017 – Vilka utbildningar ger jobb?*

Tillväxtverket (2017) *Strategisk kompetensförsörjning – Kartläggning av genomförda projekt och förutsättningar för framtida insatser*, Rapport 226.

Tillväxtverket (2017) *Företagens villkor och verklighet 2017 – Huvudrapport*, Rapport 0232.

# Branschindelning

Företagens branschindelning utgår från Svensk Näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007). SNI bygger på EU:s standard, NACE och är primärt en aktivitetsindelning. Företag klassificeras därmed efter den aktivitet som bedrivs. Här följer en kort beskrivning av respektive bransch som ingår i undersökningen. Beskrivningen av respektive bransch är hämtad från SCB och är i några fall förkortad. Branscherna presenteras här i samma fördelning som de presenteras i undersökningen.

## **Utvinning av mineral samt Tillverkning (BC)**

Avdelningen för brytning och annan utvinning av mineral omfattar utvinning av naturfyndigheter av mineraler som förekommer i fast form (kol och malm), flytande form (olja) eller gasform (naturgas). Utvinning kan ske med olika metoder till exempel gruv- eller markbrytning, ur källa, brytning på havs- eller sjöbotten, och dylikt.

Denna avdelning omfattar fysisk eller kemisk omvandling av material, ämnen eller komponenter till nya produkter, även om detta inte kan användas som det enda allmängiltiga kriteriet för att definiera tillverkning (jfr kommentar nedan om bearbetning av avfall). Dessa material, ämnen eller komponenter är råvaror från jordbruket, skogsbruket, fisket, utvinningsnäringen samt även produkter från annan tillverkningsverksamhet. Stora ändringar, renovering eller ombyggnad av varor jämföras vanligen med tillverkning.

## **Försörjning av el, gas värme samt vatten, avloppshantering, avfallshantering och sanering (benämns som Energi, vatten, el i undersökningen) (DE)**

Denna avdelning omfattar försörjning med elkraft, naturgas, ånga och vatten via permanent infrastruktur (nät) bestående av ledningar, rör och rörledningar. Även tillförsel av el, gas, ånga, hett vatten och dylikt inom industriparker och bostadshus ingår. I avdelningen ingår därför drift av elverk och gasverk som producerar, kontrollerar och distribuerar elkraft och gas. Tillhandahållandet av värme och kyla omfattas också.



Denna avdelning omfattar aktiviteter i anslutning till hantering (inklusive insamling, behandling och bortskaffande) av olika former av avfall till exempel industri- och hushållsavfall i fast och icke fast form, liksom förorenade platser. Resultatet av avfallsbehandlingen kan antingen bortskaffas eller bli en insatsvara i andra produktionsprocesser. Aktiviteter avseende vattenförsörjning redovisas också i denna avdelning, eftersom de ofta sker i anslutning till, eller av enheter som också ägnar sig åt behandling av avloppsvatten.

### **Byggverksamhet (F)**

Denna avdelning omfattar allmän byggnadsverksamhet och specialiserade verksamheter för byggnader och anläggningar. Den omfattar nybyggnation, reparationer, tillbyggnader och ombyggnader, uppförande av ej egentillverkade monteringsfärdiga byggnader eller konstruktioner på plats och även uppförande av byggnader av tillfälligt slag.

### **Handel, reparation av motorfordon (G)**

Denna avdelning omfattar parti- och detaljhandelsförsäljning (försäljning utan bearbetning) av alla slags varor samt tjänster i samband med försäljning av en vara. Partihandeln och detaljhandeln är slutdelen i varudistributionskedjan. I denna avdelning ingår även reparation av motorfordon.

### **Transport och magasinering (H)**

Denna avdelning omfattar tillhandahållandet av passagerar- eller godstransport, oavsett om dessa följer en tidtabell eller ej. Med järnväg, via rörsystem, på väg, på vatten eller i luften samt tillhörande aktiviteter som drift av terminal, parkeringsanläggning, godshantering, lagring och dylikt. Avdelningen omfattar också uthyrning av transportmedel med förare. Postbefordran och kurirverksamhet ingår också.

### **Hotell- och restaurangverksamhet (I)**

Denna avdelning omfattar erbjudande av korttidsinkvartering för besökare och andra resenärer liksom kompletta måltider och dryck som skall konsumeras omedelbart. Mängden och typen av tilläggstjänster som erbjuds inom denna avdelning kan variera mycket.

### **Informations- och kommunikationsverksamhet (J)**

Denna avdelning omfattar produktion och distribution av informations- och kulturprodukter, tillhandahållandet av medlen för att överföra eller distribuera dessa produkter, liksom även data eller kommunikationer, informationsteknologiska aktiviteter och bearbetning av data och annan informationsverksamhet.

### **Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap, teknik (M)**

Denna avdelning omfattar specialiserad yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet. Verksamheterna kräver en hög utbildningsnivå och tillhandahåller specialkunskap och speciella färdigheter för användare.

### **Uthyrning, fastighetservice (N)**

Denna avdelning omfattar flera stödverksamheter för allmän verksamhet i näringslivet. Dessa verksamheter skiljer sig från dem i avdelning M eftersom det grundläggande syftet inte är överförandet av specialiserat kunnande.

### **Utbildning (P)**

Denna avdelning omfattar utbildning på alla nivåer och för alla yrken. Undervisningen kan vara muntlig eller skriftlig och kan ske via radio, TV, Internet eller via korrespondens. Avdelningen omfattar utbildning som lämnas av olika institutioner inom det reguljära skolsystemet på de olika nivåerna inom detta liksom vuxenutbildning, program för läs- och skrivkunnighet och dylikt. Omfattar även militära skolor och militärhögskolor, undervisning vid fångvårdsanstalt och dylikt på sina respektive nivåer. Avdelningen omfattar undervisning i både offentlig och privat regi.

### **Vård och omsorg (Q)**

Denna avdelning omfattar hälso- och sjukvård samt sociala tjänster. Verksamheterna omfattar en stor mängd verksamheter från hälso- och sjukvård som utövas av utbildad medicinskt utbildad personal på sjukhus och andra anläggningar och verksamhet i anslutning till särskilt boende som inkluderar hälso- och sjukvårdsinsatser till sociala tjänster utan medverkan av yrkesmässig sjukvårdspersonal.

### **Kultur, nöje och fritid, annan service (RS)**

Denna avdelning omfattar en mängd verksamheter avsedda att tillgodose olika kultur-, underhållnings- och fritidsintressen hos allmänheten, inklusive föreställningar, drift av museer, spel-, idrotts- och fritidsaktiviteter.

Denna avdelning omfattar (som en restpost) verksamhet inom organisationer och föreningar, reparation av datorer, personliga artiklar och hushållsartiklar samt olika personliga tjänster som inte redovisas på annan plats i klassificeringen.

## **Tillväxtverket**

Swedish Agency for Economic  
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00  
tillvaxtverket.se

### **Tillväxtverket stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft**

Vi skapar bättre förutsättningar för företagande och bidrar till attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Våra verktyg är kunskap, nätverk och finansiering: Kunskap om företag och regioner. Nätverk för effektiv samverkan. Och finansiering som stärker näringslivet. Tillväxtverket är en myndighet under Näringsdepartementet med 400 anställda och med kontor på nio orter.

