

Kompetensförsörjning i coronatider

Temarapport: Företagens villkor
och verklighet 2020

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. Vill du beställa en tryckt publikation eller söker du en publikation som publicerades innan 2015 hänvisar vi till vår webbshop publikationer.tillvaxtverket.se.

© Tillväxtverket

Stockholm, [Stockholm juli 2021](#)

Digital: ISBN 978-91-89255-30-2

[Publikationsnummer 0376](#)

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

[Therese Wallqvister, Jan Persson eller Eva Johansson](#)

Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Tillväxtverket skickade ut enkäten *Företagens villkor och verklighet* i årsskiftet 2019–2020. Några månader därefter inträffade coronakrisen. Tillväxtverket beslutade sig för att göra en mindre, uppföljande undersökning som skickades ut ungefär ett år senare. Det ger oss nu möjlighet att ta del av företagens villkor mitt under krisen och precis innan den bröt ut.

Denna rapport fokuserar på frågor som rör kompetensförsörjning. Det är ett område där det fanns stora utmaningar före coronakrisen, och vi har anledning att tro att utmaningarna kommer att kvarstå efter krisen. Vissa branscher och delbranscher har även under krisen haft mycket svårt att hitta arbetskraft. Ett fortsatt arbete kommer att behöva göras för att förbättra matchningen på svensk arbetsmarknad.

Enkätsvaren har kompletterats med bland annat statistik från de regionala matchningsindikatorerna. Fler resultat från enkätundersökningen, och information om hur Tillväxtverket arbetar för att stödja företags och regioners kompetensförsörjning, finns på www.tillvaxtverket.se.

Rapporten är författad av Therese Wallqvister, Eva Johansson och Jan Persson. Vi vill tacka alla som har hjälpt till att ta fram rapporten.

Lars Wikström

Avdelningschef

Tillväxtverket

Olle Grünewald

Projektledare *Företagens villkor och verklighet*

Tillväxtverket

Innehåll

Sammanfattning.....	5
Summary.....	7
1 Inledning	10
1.1 Fakta om <i>Företagens villkor och verklighet 2020</i>	10
1.2 Fakta om <i>Coronaundersökningen</i>	10
2 Brist på kompetens ett stort hinder både före och under coronakrisen.....	11
2.1 Kompetensförsörjning ett hinder för utveckling under coronakrisen.....	11
2.2 Vad säger andra källor om näringslivets tillgång till kompetens före och under coronakrisen?.....	12
3 Utvecklingen av antalet anställda	16
3.1 Antalet anställda minskade i hälften av hotell- och restaurangföretagen under pandemin.....	16
3.2 Vart femte företag tror att antalet anställda ökar efter pandemin.....	19
3.3 Företag med korttidsarbete har minskat antalet anställda i större grad	20
3.4 Vad säger andra källor om näringslivets efterfrågan på kompetens efter coronakrisen?.....	24
4 När företagen behöver ytterligare kompetens	26
4.1 Olika tillvägagångssätt när företag behöver kompetens	26
4.2 Brist på sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet	27
4.3 Kompetensutveckling viktigare för större företag än för små.....	28
4.4 Sökt och beviljat stöd till kompetensinsatser för anställda i korttidsarbete under 2021	31
4.5 Svagt kunskapsläge om kompetensutvecklingens effekter för företag och individer	31
4.6 Kompetensutveckling under coronakrisen – ett nedslag	32
5 Kompetensförsörjning på regional nivå.....	34
5.1 Matchningen på regional nivå	36
Övergripande matchning mellan lediga jobb och arbetslösa	36
6 Slutsatser och rekommendationer	38
6.1 Slutsatser.....	38
6.2 Tillväxtverkets förslag för att stärka kompetensförsörjningen i näringslivet	39
6.3 Två exempel på slutsatser och förslag från arbetsmarknadens parter	42
Referenser.....	45

Sammanfattning

Tillväxtverket har sedan en längre tid tillbaka regelbundet gjort en enkätundersökning riktad till små och medelstora företag, *Företagens villkor och verklighet*. Databasinsamlingen till den senaste versionen av undersökningen, 2020, gjordes i november 2019 till januari 2020. Eftersom detta var precis innan coronakrisen slog till, gjorde verket en ny databasinsamling ett år senare, *Coronaundersökningen*.

Denna rapport fokuserar på vad de båda undersökningarna säger om kompetensförsörjningen före och under coronakrisen.

Andelen företag som anger att bristande tillgång till kompetens är ett stort tillväxthinder, sjönk med tio procentenheter från *Företagens villkor och verklighet 2020* till 23 procent i *Coronaundersökningen*. Hindret är dock fortsatt stort, särskilt i vissa branscher. Svaren tyder på att det finns en tudelning i det svenska näringslivet, där vissa branscher – eller delbranscher – behöver säga upp anställda, medan andra har svårt att få tag på rätt kompetens. Till exempel inom transport finns olika delbranscher som påverkats helt olika av krisen. Det har funnits en ökad efterfrågan på lastbilschaufförer, medan de företag som arbetat med persontransporter behövt varsla personal.

Hälften av företagen med 50–249 anställda uppger att de har sagt upp anställda under coronakrisen. Samtidigt finns det en framtidstro, där vart femte företag tror att de kommer öka antalet anställda inom en treårsperiod.

Andelen företag som tror att de kommer att minska antalet anställda inom de närmaste tre åren är 11 procent, enligt *Coronaundersökningen*. En större andel, 20 procent, tror att antalet anställda kommer öka inom en treårsperiod.

Hotell- och restaurangföretag tror i större utsträckning än andra företag att antalet anställda kommer att öka de närmaste tre åren. Andelen Hotell- och restaurangföretag som tror på en minskning av antalet anställda de närmaste tre åren är dock också större än andra branscher.

Andelen företag som har minskat sin omsättning och lönsamhet är större än andelen som har minskat antalet anställda. De företag som använt sig av korttidsarbete har minskat antalet anställda i större utsträckning än andra företag. Ett skäl kan vara att företag för att få stödet ska säga upp tillfälligt anställd personal som inte är verksamhetskritisk. Det är framför allt de något större företagen i undersökningen som uppger att de har använt sig av stödet korttidsarbete.

Vanligast när företag behöver mer kompetens är att samarbeta med andra företag. Näst vanligast är att hyra in kompetens. Först på tredje plats kommer alternativet att rekrytera. Ser man enbart till de större företagen i undersökningen, kommer rekrytering i första hand.

Över hälften av företagen i *Företagens villkor och verklighet 2020* har försökt rekrytera de senaste tre åren. De två vanligaste hindren vid rekrytering har varit att hitta sökande med rätt yrkeserfarenhet och rätt attityd (det vill säga sökande som är ansvarstagande och självgående).

Nära hälften av företagen ansåg före krisen att kompetensutveckling var mycket viktigt. I *Coronaundersökningen* fick företagen frågan om de har satsat på kompetensutveckling under krisen. Det var 7 procent som hade gjort det i hög grad och 24 procent i viss grad. Att företag inte satsat i högre grad på något som före krisen ansågs som mycket viktigt,

har troligen att göra med att läget under krisen har varit osäkert och det har varit svårt att planera framåt.

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2020*, som genomfördes strax före coronakrisen, var Norrbotten det län som hade flest små och medelstora företag som såg tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Lägst var denna andel i Södermanlands län. Att Norrbotten har en hög andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder förklaras delvis av att länet numera har låg arbetslöshet och stark tillväxt.

Även vissa län som länge har haft relativt hög arbetslöshet, visar sig dock ha en hög andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Det gäller exempelvis Örebro, Gävleborg och Blekinge. En trolig förklaring till detta förhållande är en dålig matchning mellan arbetslösa och lediga jobb.

Coronaundersökningen är inte tillräckligt omfattande för att ge tillförlitliga siffror på länsnivå. Däremot kan man jämföra de båda undersökningarna på kommuntypsnivå. Det visar sig att andelen företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder, har minskat i samtliga kommuntyper. Störst andel finner vi, både före och under coronakrisen, i *Landsbygdskommuner avlägset eller mycket avlägset belägna*. Här samt i *Landsbygdskommuner nära en större stad* och i *Täta kommuner nära en större stad* har andelen som ser tillgång till arbetskraft som ett stort tillväxthinder inte minskat lika mycket som i *Storstadskommunerna* och i *Täta kommuner avlägset belägna*. En förklaring kan vara att de kontaktintensiva branscherna i *Storstadskommunerna* har drabbats hårt av coronakrisen, vilket resulterade i att efterfrågan på arbetskraft i dessa branscher minskade under krisen. Men denna efterfrågan kan komma att öka snabbt igen när smittspridningen går ner.

Coronakrisen har skyndat på den strukturomvandling som driver på utvecklingen mot ökad digitalisering och automatisering i näringslivet. Efterfrågan ökar på arbetskraft med kompetens inom teknik, data och IT men också inom delar av transportsektorn som kräver utbildning (mekaniker och förare av tunga fordon). Det finns många branscher och yrken där det var stor brist på utbildad arbetskraft före krisen, och bristen förväntades kvarstå under en längre period.

Tillväxtverket ser stora behov av att utveckla och samordna det offentliga stödet till näringslivet. Företag behöver ges bättre förutsättningar att identifiera kompetensbehov och genomföra insatser för att tillgodose behoven. Affärsutveckling och kompetensförsörjning behöver gå hand i hand när företag ska digitalisera, robotisera eller ställa om till mer klimatsmarta och cirkulära affärsmodeller. Utbudet av utbildningar är svåröverblickat och motsvarar inte alltid företags och individers behov eller möjligheter att avsätta tid och resurser.

Summary

For some years now, Tillväxtverket, The Swedish Agency for Economic and Regional Growth, has regularly conducted a survey targeted at small and medium-sized enterprises, entitled *The Situation and Conditions of Enterprises (Företagens villkor och verklighet)*. The collection of data for the latest version, the 2020 survey, was done during the period November 2019 to January 2020. Since this was just prior to the outbreak of the coronavirus pandemic, the Agency produced a new collection of data one year later, the *Coronavirus Pandemic Survey (Coronaundersökningen)*.

This report focuses on what the two surveys say about skills provision prior to and during the crisis that arose with the coronavirus pandemic.

The proportion of companies that indicate skills shortage as a major obstacle to growth, fell by ten percentage points from *The Situation and Conditions of Enterprises 2020* to 23 percent in the *Coronavirus Pandemic Survey*. However, this obstacle remains significant for companies, especially in certain business sectors. The responses suggest that there is a division in the Swedish business community. Some business sectors – or parts of business sectors – are in a position where they need to lay off employees. Others find it difficult to obtain the staff with the skill set that they need. For example, certain parts of the transport sector have been severely adversely impacted by the crisis. There has been an increased demand for lorry drivers, while the companies engaged in passenger transport have had to give notice to some of their staff.

Some one-half of the companies with 50-249 employees report that they have had to lay off employees during the coronavirus pandemic. At the same time, there is a hope for the future, with one in five companies believing that they will increase their number of employees within a three-year period.

The proportion of companies that think they will reduce the number of their employees within the next three years is 11 percent, according to the *Coronavirus Pandemic Survey*. A larger proportion, 20 percent, believe that the number of employees will increase within a three-year period.

Hotel and restaurant enterprises think, to a greater extent than other companies, that the number of employees will increase over the next three years. However, the proportion of hotel and restaurant companies that see a reduction in the number of employees over the next three years is also higher than in other business sectors.

The proportion of enterprises that have experienced decreased sales and profitability is greater than the proportion that have reduced their number of employees. Companies that have taken advantage of the short-time work allowance programme (korttidsarbete) have reduced the number of their employees to a greater extent than other companies. One explanation for this may be that as a requirement for receiving the financial support the company is required to terminate the employment of temporary staff who are not critical to the company's business operations. It is especially the slightly larger companies participating in the survey who state that they have taken advantage of the financial support in the short-time work programme.

What is most common when companies need more skills and expertise is that they work together with other companies. The second most common measure is to retain contract workers or temporary staff from a staffing agency. And thirdly, the option of hiring new permanent employees is utilised. If one looks solely at the larger companies in the survey, recruiting and hiring new permanent employees comes first.

More than one-half of the companies in *The Situation and Conditions of Enterprises 2020* have made attempts to recruit new employees in the past three years. The two most common obstacles in the recruitment and hiring of new employees have been finding applicants who have the appropriate requisite experience for the job and who have the proper attitude (i.e. applicants who take responsibility and are self-motivated).

Prior to the pandemic, almost one-half of the companies considered skills enhancement to be very important. Companies were asked in the *Coronavirus Pandemic Survey* if they had invested in skills development during the pandemic. Seven percent had done so to a large extent, and 24 percent had to some extent. The fact that companies have not invested more prior to the pandemic in what was regarded as being very important can most likely be explained by the fact that the situation during the pandemic crisis has been uncertain and made it difficult to plan ahead.

According to *The Situation and Conditions of Enterprises 2020*, which was conducted just prior to the outbreak of the coronavirus pandemic, Norrbotten was the county with the largest share of small and medium-sized enterprises that saw access to suitable manpower as a major obstacle to their growth. This share was the lowest in Södermanland County. The fact that Norrbotten has a high proportion of companies that see access to suitable manpower with the appropriate skills as a major obstacle to growth is partly explained by the fact that the county presently has a low level of unemployment and strong regional growth. However, even some counties such as Örebro, Gävleborg and Blekinge, which have long had relatively high levels of unemployment, have been shown to have a high proportion of companies that see access to suitable manpower as a major obstacle to growth. One likely explanation for this situation is a poor match between the unemployed and the job vacancies.

The *Coronavirus Pandemic Survey* is not sufficiently comprehensive to provide reliable figures at the county level. On the other hand, the two surveys can be compared at the level of municipality type. The proportion of companies that see access to suitable manpower as a major obstacle to growth, has decreased in all types of municipalities.

Predominantly rural municipalities (remote or very remote) show the largest proportion of companies that see access to suitable manpower as a major obstacle, both prior to and during the crisis. Here, as well as in *Predominantly rural Municipalities close to a city* and in *Intermediate municipalities close to a city*, we see that the proportion who see access to suitable manpower as a major obstacle to growth has not decreased as much as it has in the *Predominantly urban municipalities* and in *Intermediate remote municipalities*. One explanation may be that the contact-intensive business sectors in *Predominantly urban municipalities* have been severely adversely impacted by the coronavirus pandemic, which resulted in a decrease in demand for labour in these business sectors during the crisis. This demand for manpower may increase rapidly again as the spread of infection decreases.

The coronavirus pandemic crisis has accelerated the structural changes that are providing motivation for the developments towards increased digitalisation and automation in the business community. Demand is increasing for workers not only with skills and expertise in technology, data and IT, but also in parts of the transport sector that require training (mechanics and drivers of heavy vehicles). There are many business sectors and professions where there was a significant shortage of skilled labour even prior to the crisis, and the shortage was expected to persist for an extended period.

There is a significant need to develop and coordinate governmental support for industry in order to provide better preconditions for companies to identify the needs for particular skills, and to plan and implement initiatives to respond to these needs. Digitising, robotising and/or switching to more climate-smart and circular business models means that business development and skills provision need to go hand in hand. It is difficult to obtain an overview of the educations offered, and the education system does not always appropriately respond to the needs of companies or to their possibilities to allocate time and resources.

1 Inledning

Syftet med denna rapport är att undersöka hur små och medelstora företag ser på sin kompetensförsörjning före och under coronakrisen. Resultaten från *Företagens villkor och verklighet* utgör ett viktigt kunskapsunderlag. Genom att ta företagets perspektiv som utgångspunkt och hur de själva ser på sina tillväxtförutsättningar får vi en ökad förståelse för hur Tillväxtverket och andra näringslivsfrämjande aktörer bättre kan arbeta för att stärka utvecklingen och konkurrenskraften hos svenska företag. Undersökningen kan användas för att utveckla insatser för att genomföra en framgångsrik näringslivspolitik och utgör ett stöd i arbetet med olika målgrupper.

Företagens villkor och verklighet är en enkätundersökning som är konstruerad på ett sätt som möjliggör olika typer av nedbrytningar av datamaterialet, exempelvis på bransch, företagsstorlek och region. Det går också att genomföra analyser utifrån företagsledarens kön och bakgrund. Detta möjliggör många olika typer av analyser och skärningar av materialet, vilket gör det till en bra källa till kunskap om hur näringspolitiken kan utvecklas framöver och för framtagande av nya program, insatser och åtgärder.

I de kommande kapitlen besvaras frågeställningar som

- hur företagen ser på tillgången till lämplig arbetskraft (kapitel 2),
- hur företagets framtidsstro ser ut vad gäller antal anställda och hur antalet anställda har förändrats under krisen (kapitel 3),
- tillvägagångssätt när företagen behöver ytterligare kompetens (kapitel 4) samt
- hur matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa ser ut på regional nivå (kapitel 5).

1.1 Fakta om Företagens villkor och verklighet 2020

- Cirka 28 500 små och medelstora företag med 0–249 anställda har kontaktats. Av dessa har 9 400 besvarat enkäten. Svarsfrekvensen är 33 procent.
- Undersökningens resultat är representativa för cirka 356 000 företag.
- Företag med en omsättning på mindre än 400 000 kronor per år ingår inte i undersökningen.
- Urvalet är stratifierat på bransch, storlek, länsgrupp samt företagsledarens kön, ålder och bakgrund.
- Enkätundersökningen genomfördes under perioden november 2019 till januari 2020.
- Undersökningen består av cirka 30 frågor med ett antal fördjupningar.
- Undersökningen *Företagens villkor och verklighet* har tidigare genomförts 2002, 2005, 2008, 2011, 2014 och 2017.

1.2 Fakta om Coronaundersökningen

- Små och medelstora företag med 0–249 anställda
- Minst 400 000 kr i omsättning
- Genomfördes november-december 2020
- Skickades till 2 500 företag
- 969 svarade, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 39 procent

Mer information om *Företagens villkor och verklighet* finns på Tillväxtverkets webbplats.

2 Brist på kompetens ett stort hinder både före och under coronakrisen

2.1 Kompetensförsörjning ett hinder för utveckling under coronakrisen

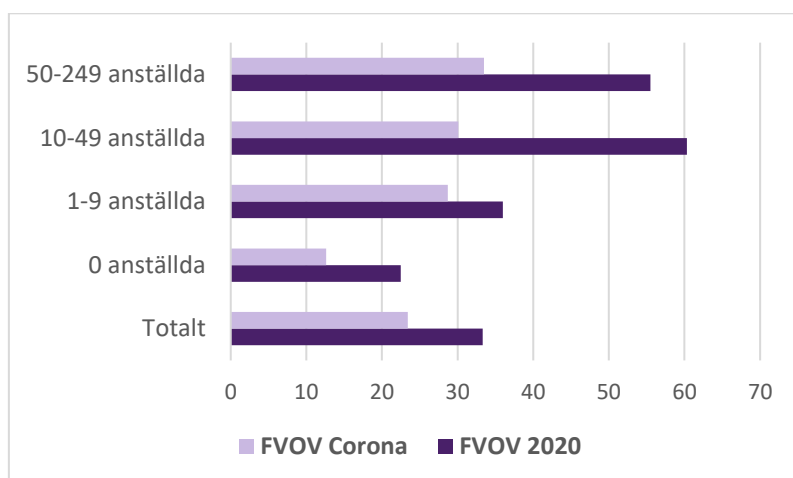
I såväl *Företagens villkor och verklighet 2020* som *Företagens villkor och verklighet – coronaundersökningen* ställdes frågan om vissa faktorer anses vara ett hinder för företagets tillväxt och utveckling.

Andelen företag som anser att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort hinder, låg i *Företagens villkor och verklighet 2020* på 34 procent och var det största hindret. I coronaundersökningen, som genomfördes ungefär ett år senare i december 2020, hade andelen sjunkit till 23 procent. Resultaten från tidigare års undersökningar visar att svaret på frågan om tillgång på lämplig arbetskraft som tillväxthinder har samvarierat med konjunkturen.

Tillgång till lämplig arbetskraft fortsatte alltså, trots ökande arbetslöshet, att vara ett stort hinder för tillväxt ett år in i pandemin. Tillgången till lämplig arbetskraft ses som ett stort tillväxthinder av 13 procent av soloföretagen, det vill säga de som inte har några anställda. Många soloföretagare har inte ambitionen att växa genom att anställa men det gäller förstås inte alla. Oron för att bli arbetsgivare kan vara ett hinder. Samtidigt är det ofta så att efter den första anställningen är det lättare att anställa fler och fortsätta att växa. Bristande tillgång på lämplig arbetskraft kan bidra till att soloföretag inte växer och anställer fler.

För företag med 1–9 anställda var det mer än dubbelt så stor andel, 29 procent, som ser tillgången till arbetskraft som ett stort tillväxthinder. I storleksklassen 10–49 anställda var andelen ungefär lika stor och den är något större, 33 procent, för företag med 50–249 anställda.

Figur 2.1. Andel små och medelstora företag i olika storlek som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder



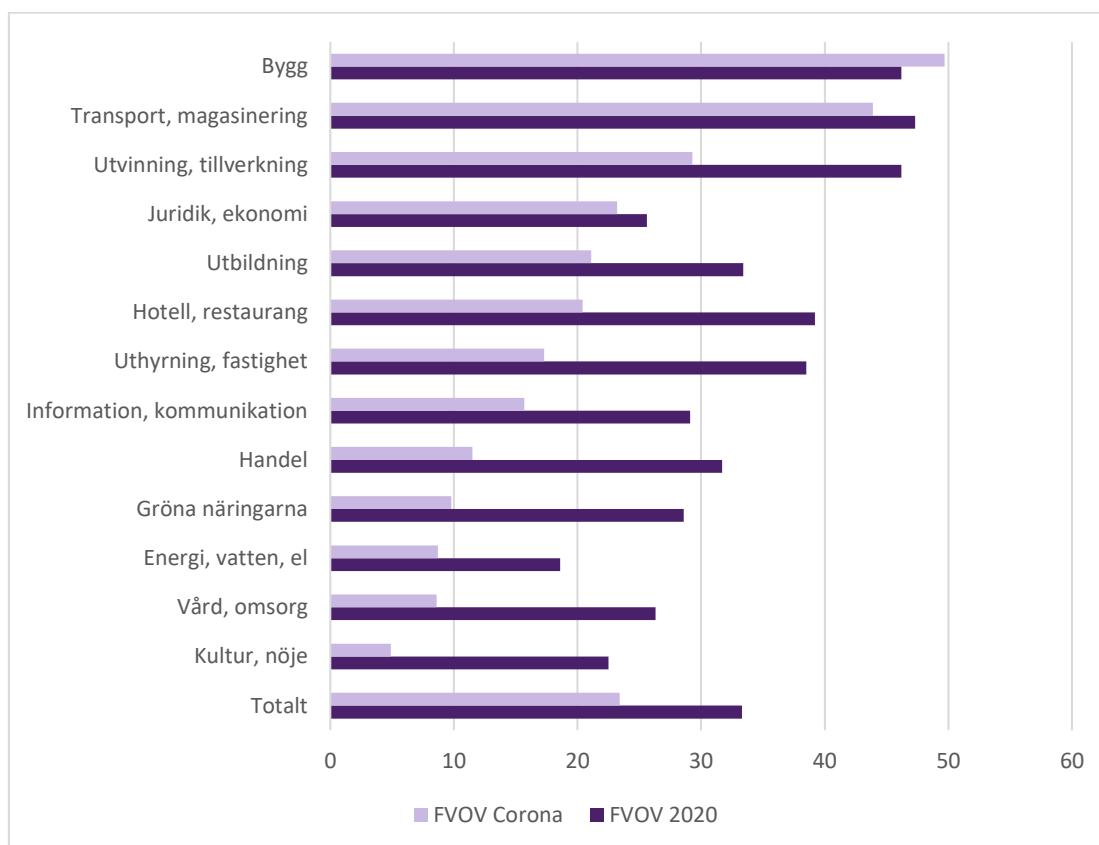
Källa: Företagens villkor och verklighet 2020 samt Coronaundersökningen, Tillväxtverket.

Problemet med bristande tillgång till lämplig arbetskraft upplevs som störst inom Byggverksamhet. Det är den enda bransch som upplever större svårigheter att hitta folk under coronakrisen än före krisen. I *Coronaundersökningen* anser hälften av företagen inom Byggverksamhet att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder.

Enligt en enkät som Byggföretagen gjorde i september 2020 upplevde sju av tio byggföretag uppskjutna byggstartar, och mer än hälften hade en minskad orderingång.¹ För specifika yrkesroller och vissa delbranscher är det dock samtidigt besvärligt att hitta folk.

Även inom Transport och magasinering är det svårt att få tag på lämplig arbetskraft, enligt 44 procent av företagen. Den bransch som i minst utsträckning lider av problem med att få tag på folk är Kultur, nöje och fritid (4,9 procent).

Figur 2.2. Andel små och medelstora företag i olika branscher som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder



Källa: Företagens villkor och verklighet 2020 samt Coronaundersökningen, Tillväxtverket.

2.2 Vad säger andra källor om näringslivets tillgång till kompetens före och under coronakrisen?

Arbetskraftsbarometern (SCB) har under ett flertal år (2017–2019) visat på stor brist på arbetskraft med gymnasiekompetens inom områden som transport, bygg, automation,

¹ *Coronakrisen blir alltmer påtaglig för byggbranschen*. Byggföretagens Tanja Rasmusson och Sofie Wilhelmsson i *Byggindustrin*, 3 september 2020.

naturbruk och restaurang. År 2017 var bristen störst på fordonsutbildade (mekaniker och inom transport), där 95 procent av arbetsgivarna rapporterade att det var svårt att rekrytera.

De arbetsgivare som 2017 rapporterade störst behov av att anställa på tre års sikt återfanns framför allt inom teknik och tillverkning. Störst var behoven av programmerare och systemvetare, civilingenjörer i elektronik, datateknik och automation samt högskoleingenjörer i byggnadsteknik.

Två år senare, 2019, var bilden snarlik. Inom bygg- och fordonssektorerna uppgav 8 av 10 och inom naturbruk 9 av 10 arbetsgivare att det var brist på gymnasieutbildad arbetskraft. Bristen på programmerare och systemvetare var fortsatt hög. Kompetensbehoven inom områdena teknik och tillverkning fanns kvar inom samma områden som 2017, med undantag för högskoleingenjörer i byggnadsteknik.

Hösten 2020, visar Arbetskraftsbarometerns resultat på fortsatt stor brist på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning, även om bristen minskat något. Det kan åtminstone delvis bero på effekterna av coronakrisen. Av 13 undersökta gymnasiala utbildningar uppger arbetsgivarna brist på personal för 7 utbildningsgrupper. Bristen är störst på transportutbildade, där 8 av 10 arbetsgivare uppger svårigheter att rekrytera nyutexaminerade.

På sikt är anställningsbehovet inom utbildningsområdet teknik och tillverkning fortsatt stort. Bristen är stor på gymnasieutbildade inom industriteknik och på examinerade med fordonsutbildning. Nästan 7 av 10 arbetsgivare uppger att de behöver öka antalet anställda civilingenjörer inom energi- och elektroteknik samt civilingenjörer inom elektronik, datateknik och automation.

2.2.1 En ögonblicksbild av tre branscher i november 2020

Industrin – en splittrad bild

Trots det svaga läget har drygt 18 procent av industriarbetsgivarna i Arbetsförmedlingens undersökning upplevt brist på arbetskraft det senaste halvåret. Det är dock betydligt färre än för ett år sedan, då motsvarande andel var 37 procent.

I Konjunkturinstitutets extramätning i november anger en ökande andel industriföretag såväl personalbrist som leveransproblem av insatsvaror som anledning till minskad produktion. Majoriteten, 85 procent, av företagen svarar dock att den minskade produktionen beror på minskad efterfrågan.

Anställningsplanerna är fortsatt svaga i Arbetsförmedlingens undersökning. Planerna är dämpade även för det kommande året och arbetsgivarna signalerar att det är först under 2022 som de tror att en tydlig återhämtning kommer ske. Möjligheten att använda korttidspermitteringar gör det dock möjligt att expandera utan att nyanställa.

Byggsektorn har klarat sig relativt väl

Arbetsförmedlingen rapporterar i december 2020² att det finns framtidstro hos byggföretagen. De ekonomiska konsekvenserna av pandemin har inte drabbat byggverksamheten i lika stor utsträckning som övriga näringsgrenar. Bygginvesteringarna

² Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2020. Utvecklingen på arbetsmarknaden.

har utvecklats mer positivt än väntat och även det att fler privatpersoner valt att investera i sina bostäder har haft en positiv effekt både på ombyggnadsinvesteringar och i byggvaruhandeln.

I Arbetsförmedlingens undersökning redogör arbetsgivarna inom byggverksamhet för påtagliga minskningar av antalet anställda under det gångna året, om än i något lägre utsträckning än för näringslivet totalt. Under hösten 2020 visar flera undersökningar på en positiv utveckling och att sysselsättningstappet kommer att återhämtas. Arbetsgivare inom bygg redovisar positiva anställningsplaner under 2022.

Drygt 29 procent av byggarbetsgivarna rapporterade upplevd brist på arbetskraft under 2020 till Arbetsförmedlingen. En minskning från 39 procent som pågått gradvis redan från våren 2019.

Såväl Arbetsförmedlingen som Konjunkturinstitutet bedömer att branschen kommer att återhämta sig under 2022. Bristen på lämplig arbetskraft kommer troligen att öka igen under de kommande åren. Bygg var den bransch som i *Coronaundersökningen* hade det högsta rapporterade problemet med tillgång till lämplig arbetskraft då 50 procent angav det som ett stort hinder för tillväxt, se figur 2.2.

Även byggföretagen har efter en period av oro för framtiden vänt och förväntar sig nu en stark återhämtning med 8700 fler anställda redan under 2021.³

Servicevärdarna – hårt men ojämnt drabbade

Krisen har drabbat servicevärdarna hårt, i synnerhet när det gäller anställda inom hotell- och restaurangverksamhet, bemanning och resetjänster men även inom handel och transport. Av de varsel som inkom till Arbetsförmedlingen från mars till och med november 2020 kom en majoritet från den privata tjänstevärdningen.

Till Arbetsförmedlingen uppger arbetsgivarna inom hotell- och restaurangverksamhet, i synnerhet inom hotell- och logiverksamhet, kraftiga minskningar av antalet anställda jämfört med för ett år sedan.

SCB redovisar varje kvartal ett restaurangindex. Kvartal fyra 2020 är ungefär samma tidsperiod som Tillväxtverkets Coronaundersökning genomfördes. Då visar SCB:s restaurangindex att restaurangerna minskade sin försäljningsvolym med 36 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Störst minskning hade hotellrestauranger och nöjesrestauranger.⁴

På längre sikt är däremot anställningsplanerna positiva, men trots det bedöms antalet anställda inom hotell- och restaurangverksamhet ändå vara lägre under 2022 än innan krisen.

Resebyrå- och researrangörsverksamhet är som väntat den delbransch som minskat sin personalstyrka allra mest 2020 och som dessutom planerar för fortsatt stora neddragningar av personal under nästa år.

³ Byggföretagen, 30 mars 2021

⁴ SCB:s restaurangindex, kvartal 4 2020. [Fortsatt stor nedgång för restaurangförsäljning fjärde kvartalet 2020 \(scb.se\)](https://www.scb.se/pressmeddelanden/20210303-13)

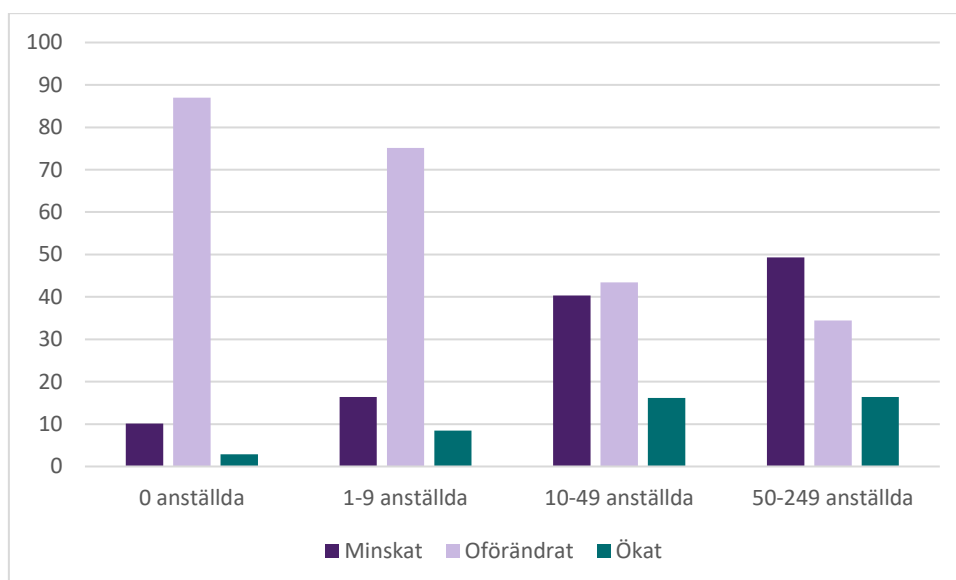
Inom handeln redovisar arbetsgivarna sammantaget en oförändrad personalstyrka jämfört med för ett år sedan, skillnaderna är dock stora mellan olika delar av handeln där framför allt dagligvaruhandeln har utvecklats positivt, både i butik och i e-handeln. Arbetsgivarna har också mer positiva anställningsplaner på längre sikt.

3 Utvecklingen av antalet anställda

3.1 Antalet anställda minskade i hälften av hotell- och restaurangföretagen under pandemin

I *Coronaundersökningen* ställdes frågan om hur antalet anställda påverkats under coronakrisen. Andelen företag som uppger att de sagt upp anställda under coronakrisen är totalt sett fem procent. Den största andelen återfinns bland företagen med 50–249 anställda (se figur 3.1). Nästan hälften av företagen med 50–249 anställda uppger att de minskat antalet anställda. Motsvarande siffra för företag med 10–49 anställda är 40 procent.

Figur 3.1. Andel små och medelstora företag i olika storleksklasser som anger att antalet anställda har ökat, minskat respektive varit oförändrat mellan 2019 och 2020.⁵



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

3.1.1 Störst andel företag med personalminskning inom Hotell och restaurang

Det finns relativt stora skillnader mellan olika branscher när det gäller hur antalet anställda har förändrats mellan 2019 och 2020 (se figur 3.2). Störst andel företag där antalet anställda har minskat hittar vi inom hotell- och restaurangföretag, där antalet anställda har minskat i 53 procent av företagen. Hotell- och restaurangföretagen är alltså

⁵ Det kan ses märkligt ut att företag med noll anställda säger att de minskat antalet anställda. Att företaget har noll anställda bygger på registerdata. En förklaring till att företaget uppger att antalet anställda har minskat kan vara att när företagen svarar att antalet anställda minskat, så avser detta en tidpunkt innan registerdata samlades in. Det kan även vara så att företagen upplever att de sagt upp anställda när de i själva verket har sagt upp avtal med bemanningsföretag. En tredje möjlighet är att det rör sig om aktiebolag där ägaren tidigare varit anställd på heltid, men under krisen valt att säga upp sig själv.

hårt drabbade och har sagt upp många anställda. Av de 18 232 personer som varslades i branschen under perioden mars till juni 2020 blev 12 916 (71 procent) uppsagda och arbetslösa. Under andra halvåret 2020 var 35 procent av dem fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen som arbetslösa.

På sikt kan dock branschen drabbas av kompetensbrist eftersom många uppsagda kan ha valt att lämna branschen för andra yrken eller utbildningar. Det går naturligtvis inte att veta hur många av de som valt att börja studera som är bland de som fått lämna sina jobb i hotell- och restaurangbranschen. Men eftersom många av de som blivit uppsagda är unga och många är kvinnor är det rimligt att tro att en stor andel har tagit chansen att skaffa sig en yrkesutbildning.⁶

Det går naturligtvis inte att veta hur många av de som valt att börja studera som är bland de som fått lämna sina jobb i hotell- och restaurangbranschen. Men eftersom många av de som blivit uppsagda är unga och många är kvinnor är det rimligt att tro att en stor andel har tagit chansen att skaffa sig en yrkesutbildning.

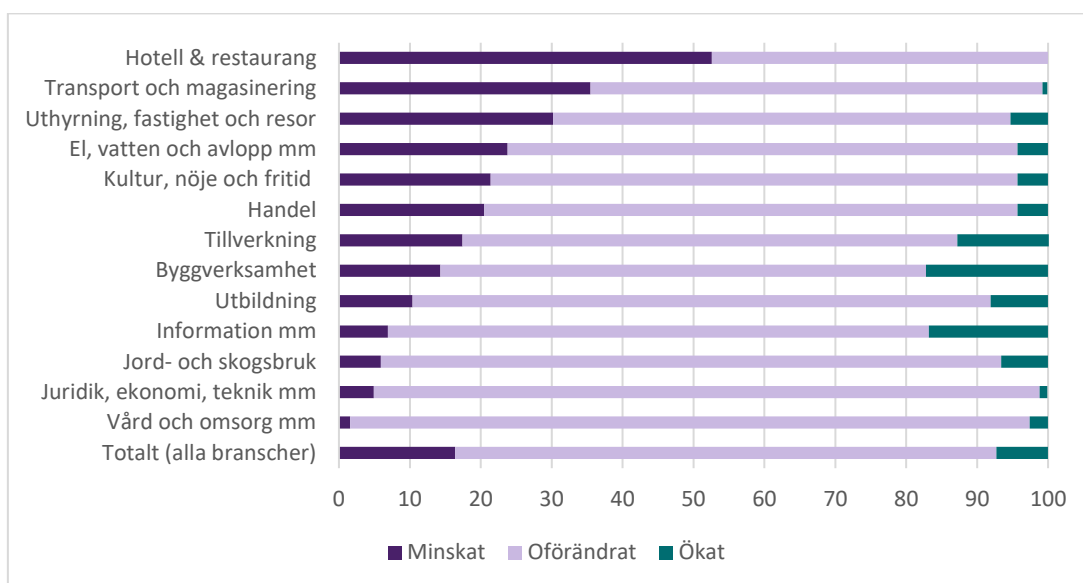
Den näst mest drabbade branschen är enligt *Coronaundersökningen* Transport och magasinering, där 35 procent av företagen har minskat personalstyrkan. Arbetsförmedlingens uppföljning av varslade under krisens första fyra månader ger en kompletterande bild. Enligt den varslades 10 603 personer (5 procent) av de anställda i branschen. Olika delar av transportbranschen har påverkats i olika riktningar av coronakrisen. Inom persontransporter har företagen drabbats hårt, samtidigt som efterfrågan på vissa godstransporter varit rekordhög.

Trots krisen och den nedgång som drabbat företagen inom delar av branschen är det sannolikt att den tidigare bristen på kompetens inom till exempel förare av tyngre fordon och mekaniker kommer att kvarstå efter krisen. Våra förändrade handelsmönster med mer e-handel kan också driva på efterfrågan på förare. Samtidigt genomgår branschen en utveckling med digitalisering och elektrifiering som ställer nya krav på kompetens som också kan innebära ökande problem att hitta arbetskraft med lämplig kompetens.

Delar av transportbranschen har förlitat sig på äldre förare, till exempel vad gäller beställningstrafik av bussar. När efterfrågan på bussresor kommer tillbaka, befarar branschen att de äldre förarna inte längre kommer vara tillgängliga. De har hållit bussbranschen under armarna under storhelger, somrar och så vidare.

⁶ Intresset för att utbilda sig ökade inom flera utbildningsformer under 2020. Antalet sökande till universitet och högskolor ökade med 13 procent från 2019 till 2020. Samtidigt ökade antalet behöriga sökande till yrkeshögskolan med 31 procent. I båda fallen har många sökt sig till utbildningar inom vård och omsorg och pedagogik. Inom yrkeshögskolan påbörjade knappt 1500 personer en utbildning inom Hotell, restaurang och turism.

Figur 3.2. Andel små och medelstora företag i olika branscher som anger att antalet anställda har ökat, minskat respektive varit oförändrat mellan 2019 och 2020.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Även enligt Arbetsförmedlingens varselstatistik för 2020 är hotell- och restaurangbranschen den mest drabbade branschen. Tillverkning är den bransch som varslat näst flest personer under 2020, medan den kommer i mitten av listan på de branscher som enligt *Coronaundersökningen* i störst utsträckning svarar att de har minskat antalet anställda. Arbetsförmedlingens varselstatistik är inte, som Tillväxtverkets undersökningar, avgränsad till de små och medelstora företagen., vilket gör att resultaten inte är helt jämförbara.

Figur 3.3. Antal personer som berörs av varsel om uppsägning år 2020, branschvis.



Källa: Arbetsförmedlingens varselstatistik, näringsgren (riket) år.

3.2 Vart femte företag tror att antalet anställda ökar efter pandemin

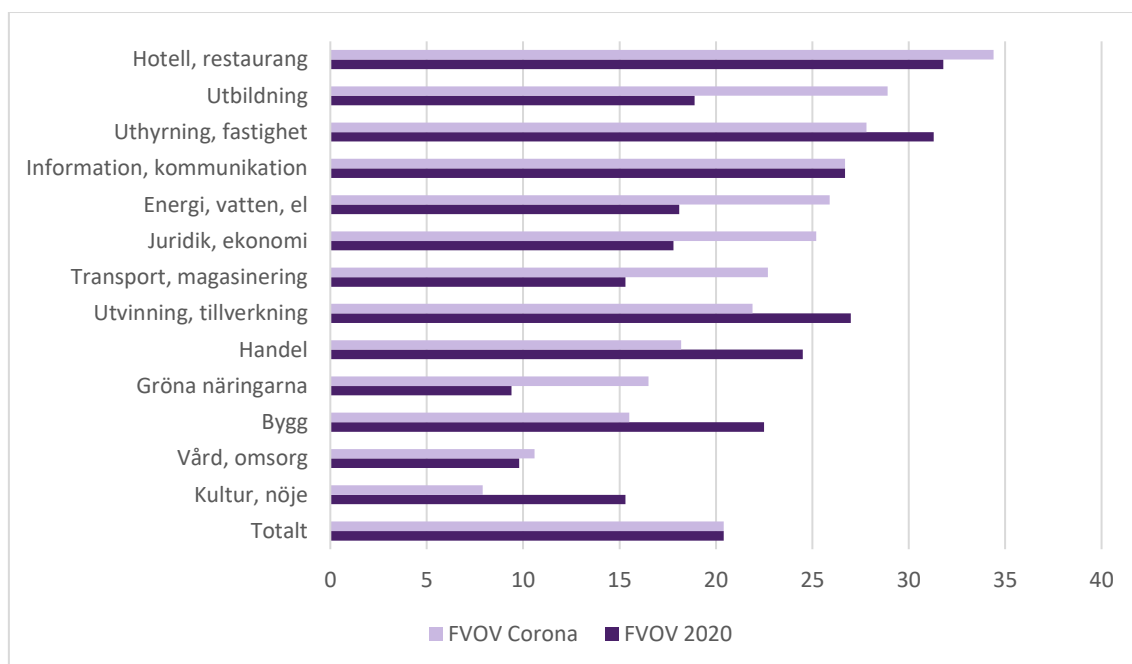
Totalt sett är det ungefär lika stor andel av företagen i *Företagens villkor och verklighet 2020* och *Coronaundersökningen* som tror att andelen anställda kommer att öka inom tre år. I båda fallen ligger denna andel på drygt 20 procent. Skillnaderna är dock stora mellan branscherna.

Hotell- och restaurangföretagen tror i större utsträckning än andra branscher i båda undersökningarna att antalet anställda kommer att öka inom tre år (se figur 3.4). Andelen växer också mellan de två undersökningarna.

Samtidigt har Hotell och restaurang enligt *Coronaundersökningen* den största andelen (34 procent) företag som tror att antalet anställda kommer att minska de närmaste tre åren. Det kan jämföras med att det totalt i *Coronaundersökningen* är 11 procent av företagen som tror att företaget på tre års sikt kommer att ha minskat antalet anställda.

Hotell och restauranger har ju i stor utsträckning minskat på antalet anställda under krisen. En del av dem ser uppenbarligen en period av återhämtning framför sig, medan andra fruktar att efterfrågan har minskat mer långvarigt.

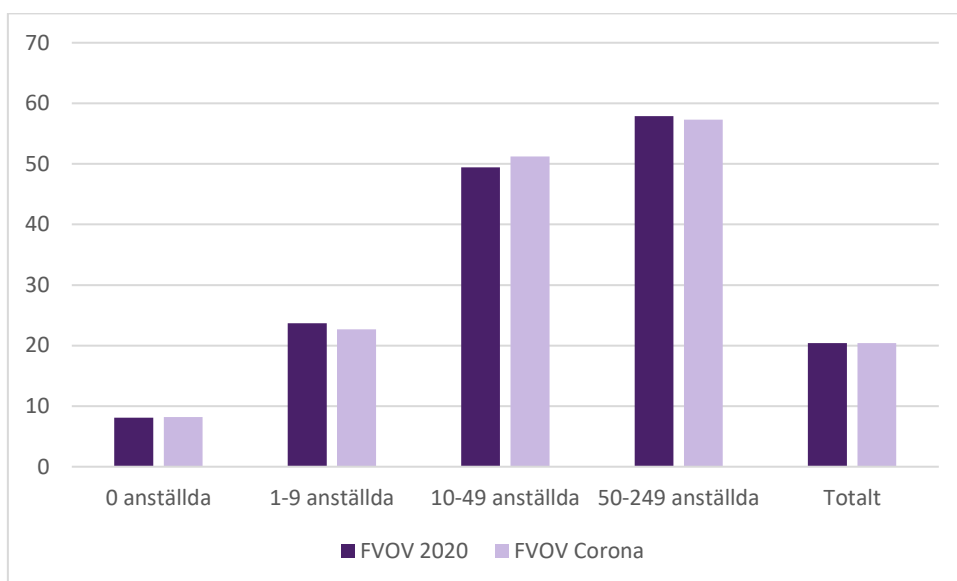
Figur 3.4. Andel små och medelstora företag i olika branscher som tror att antalet anställda kommer att öka inom tre år



Källa: Företagens villkor och verklighet 2020 samt Coronaundersökningen, Tillväxtverket.

Tittar vi på företag av olika storlek, är det små förändringar mellan de två undersökningarna i framtidsstron på tre års sikt vad gäller ökning av antalet anställda (se figur 3.5). Hälften av företagen som har 10–49 anställda tror att de på tre års sikt kommer att öka antalet anställda. Motsvarande andel för företag med 50–249 anställda är ännu högre, 57 procent.

Figur 3.5. Andel små och medelstora företag som tror att antalet anställda kommer att öka inom tre år

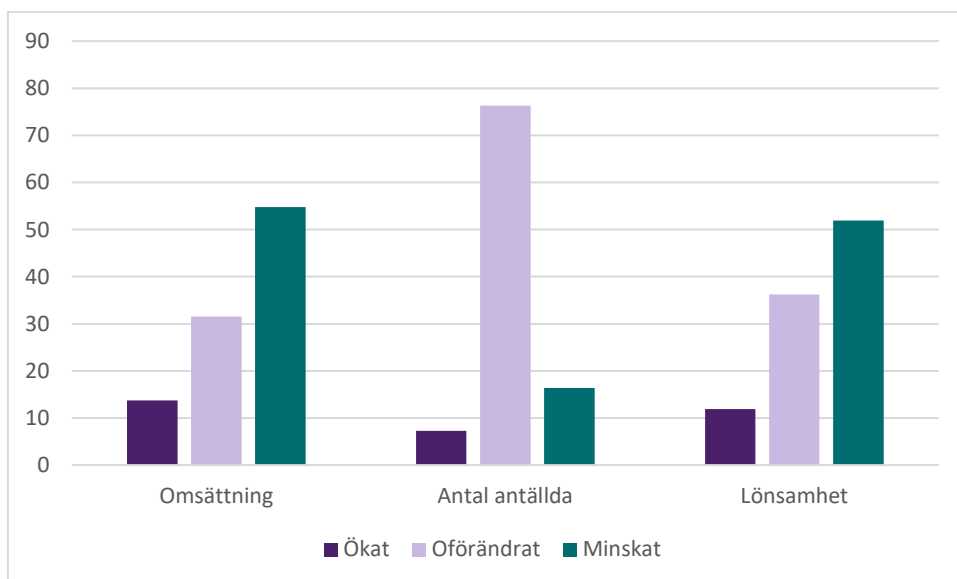


Källa: Företagens villkor och verklighet 2020 samt Coronaundersökningen, Tillväxtverket.

3.3 Företag med korttidsarbete har minskat antalet anställda i större grad

Coronaundersökningen visar att företagen har minskat sin omsättning och lönsamhet i större utsträckning än man minskat antal anställda (se figur 3.6). I vissa fall är det troligen med hjälp av stödet korttidsarbete som man har lyckats behålla sin personal, trots att det går dåligt under krisen.

Figur 3.6. Påverkan på omsättning, anställda och lönsamhet under 2020 jämfört med 2019. Andel i procent av små och medelstora företag som svarat minskat, oförändrat eller ökat.

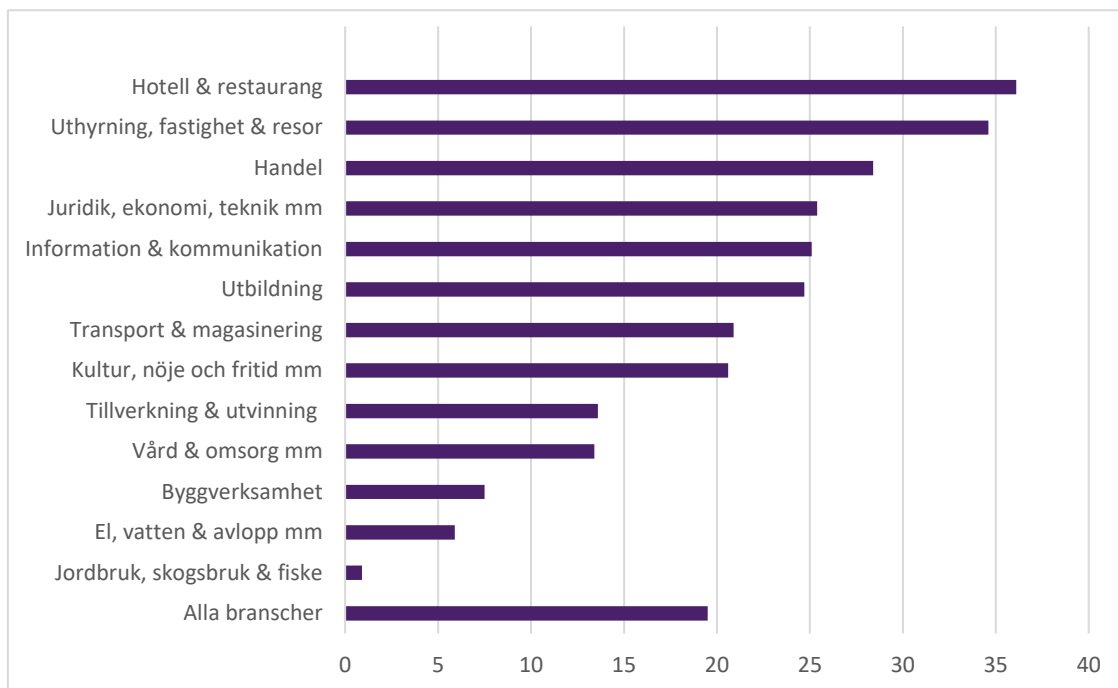


Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Korttidsarbete är en möjlighet som infördes under coronakrisen. Den innebär att arbetsgivare får ett stöd för att behålla personal, så att företagen snabbare kan växla upp efter krisen. Staten kompenserar för 75 procent av löneminskningen när arbetstagaren går ner i deltid (upp till ett takbelopp).

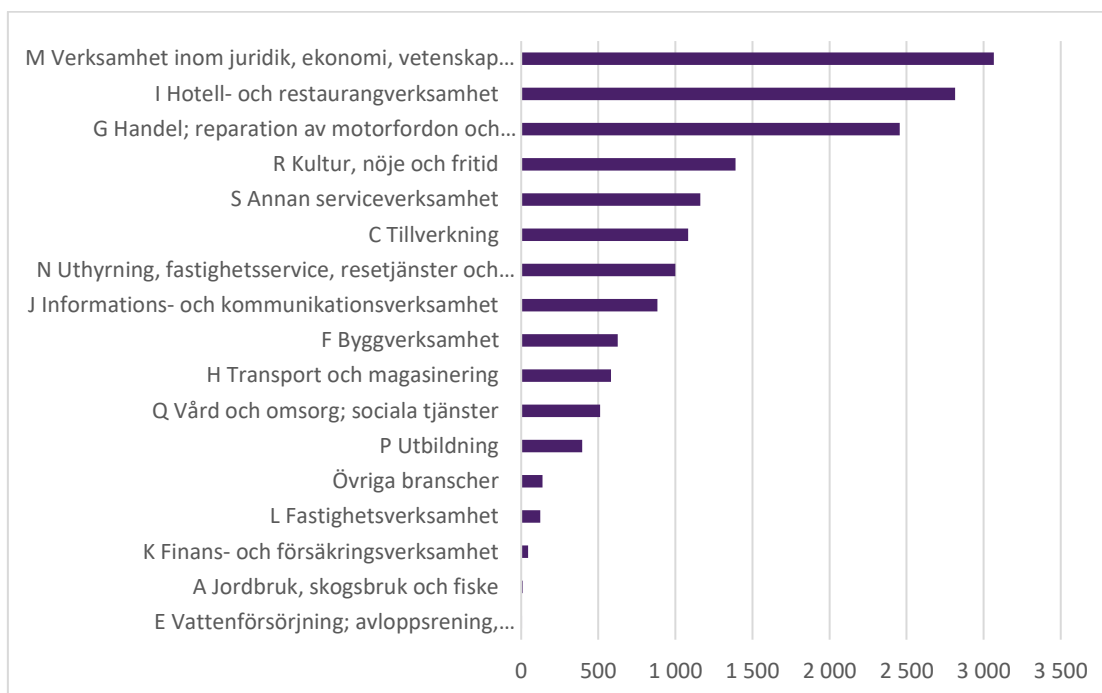
Nästan vart femte företag i undersökningen uppger att de får stödet korttidsarbete. Mer än vart tredje Hotell- och restaurangföretag, 36 procent, svarar att de använder sig av korttidsarbete. Nästan lika vanligt är det inom Uthyrning, fastighet och resor, där 35 procent använder sig av korttidsarbetet. Branschmönstret överensstämmer till viss del med den statistik Tillväxtverket har över vilka företag som ansökt om och beviljats stödet (se figur 3.7 och 3.8). I den statistiken ingår inte, som i enkätundersökningarna, enbart de små och medelstora företagen, så siffrorna är inte helt jämförbara.

Figur 3.7. Andel små och medelstora företag i olika branscher som uppger att de får stödet korttidsarbete.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

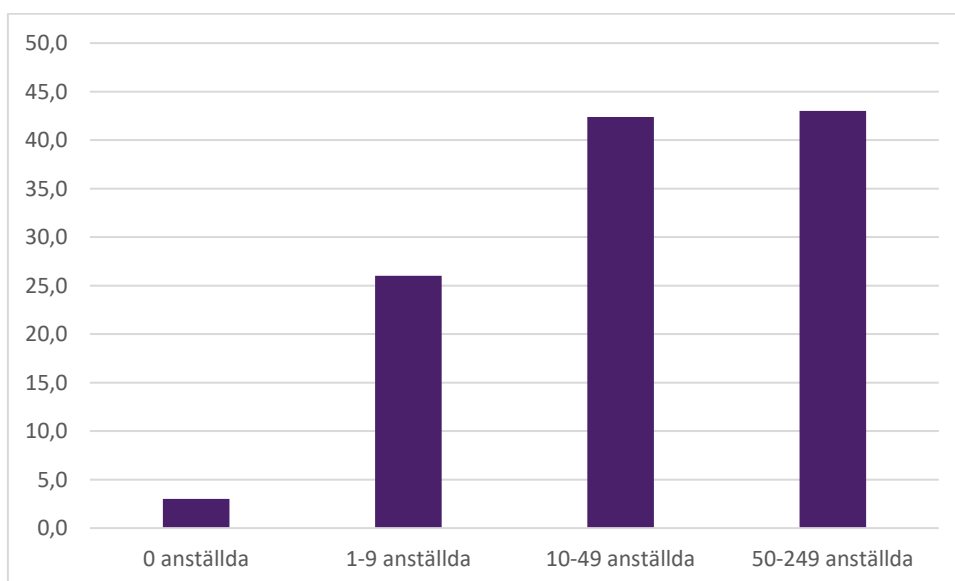
Figur 3.8. Antal företag i olika branscher som beviljats stödet korttidsarbete.



Källa: Tillväxtverkets statistik över antalet beviljade ansökningar den 6 juni 2021.

Korttidsarbetet är vanligast i de större företagen som ingår i undersökningen (se figur 3.9) Det är över 40 procent som uppger sig ta emot stödet korttidsarbete i såväl gruppen företag med 10–49 anställda som i gruppen företag med 50–249 anställda.

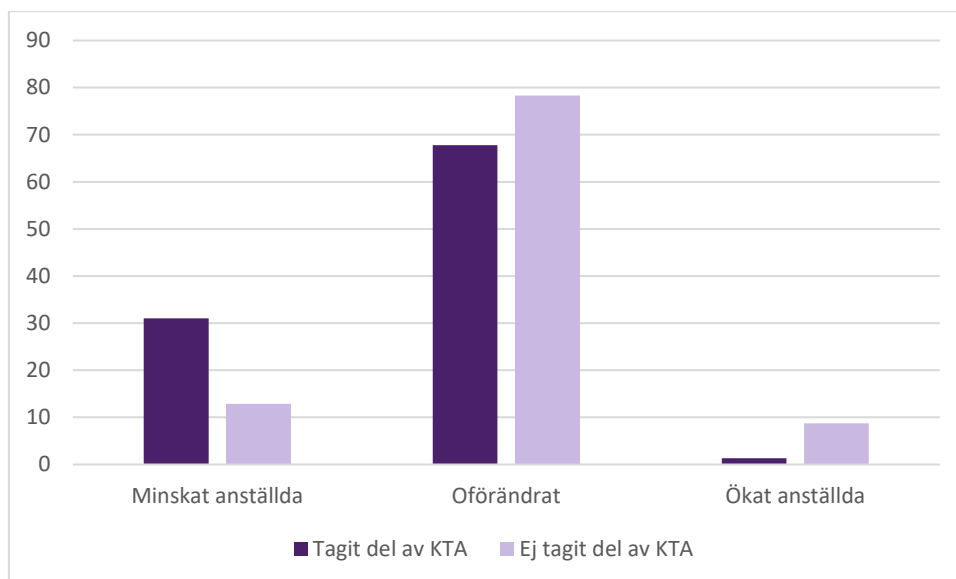
Figur 3.9. Andel små och medelstora företag i olika storleksklasser som uppger att de får stödet korttidsarbete.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Företag som tagit emot stödet korttidsarbete har minskat antalet anställda i högre utsträckning än företag som inte tagit emot stödet. Det kan tyckas vara motsägelsefullt eftersom syftet med stödet är att företagen ska kunna behålla den personal som behövs för att snabbt kunna växla upp när läget vänder. Samtidigt ställs det krav på att företag som tar emot stödet har gjort vad de kan för att minska sina arbetskraftskostnader, till exempel genom att säga upp tillfälligt anställd personal som inte är verksamhetskritisk.

Figur 3.10. Andel små och medelstora företag som anger att antalet anställda har ökat, minskat respektive varit oförändrat mellan 2019 och 2020, fördelat på om företagen tagit del av stödet korttidsarbete eller inte.

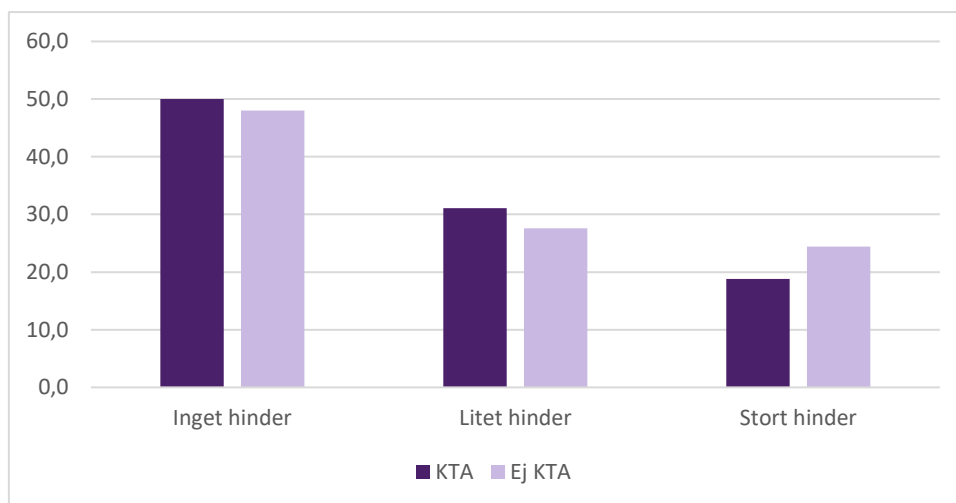


Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Företag som inte får stödet korttidsarbete, anser i något högre utsträckning än andra att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder (se figur 3.11). Eftersom företagen utan stöd till största delen kan förväntas vara företag som inte drabbats av krisen i någon större omfattning, lär de ha samma svårigheter som tidigare med att hitta personer med rätt utbildning och kompetens. Svårigheterna att hitta kompetens kan också förstärkas efter krisen. Konsultföretaget McKinsey uppskattar att det kommer att ske ett markant skifte i uppsättningen yrken efter coronakrisen.⁷

⁷ The Future of Work after COVID-19. McKinsey Global Institute, februari 2021.

Figur 3.11. Andel små och medelstora företag som anger att tillgång till lämplig arbetskraft varit ett litet, stort eller inget hinder för tillväxt, fördelat på om företagen tagit del av stödet korttidsarbete eller inte.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

3.4 Vad säger andra källor om näringslivets efterfrågan på kompetens efter coronakrisen?

3.4.1 Trender och prognoser om arbetsmarknaden på lång sikt

Enligt SCB:s Trender och prognoser 2020 beräknas det inom teknik och tillverkning på sikt bli brist på gymnasialt utbildade.⁸ I framtiden antas kraven på formell utbildning öka inom flera yrkeskategorier inom det gymnasiala området. Eftersom tillgången på utbildade inte väntas öka i samma utsträckning som efterfrågan, medför det fortsatt eller tilltagande brist på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning, framför allt utbildade inom fordons- och industriteknik. Bristen på industritekniskt utbildade förklaras av stora pensionsavgångar, samtidigt som relativt få väljer detta yrkesprogram på gymnasiet. Även inom området Restaurang och livsmedelsutbildning förväntas brist på gymnasieutbildade, framför allt inom produktion och förädling av livsmedel.

För civilingenjörs- och högskoleingenjörsutbildade bedöms det generellt sett bli ett relativt balanserat arbetsmarknadsläge på sikt.

3.4.2 Förväntad utveckling på arbetsmarknaden på kort sikt

Enligt Arbetsförmedlingen har krisen förstärkt och skyndat på strukturuomvandlingen på arbetsmarknaden som innebär att digitalisering och automatisering blir en viktigare del av arbetet framöver, vilket ställer nya och högre krav på arbetskraftens kompetenser.⁹

⁸ Trender och prognoser, SCB, 2020 med sikte på 2035

⁹ Arbetsmarknadsutsikterna 2020–2021, Arbetsförmedlingen

De utmaningar i pandemins spår fram till och med 2022 som Arbetsförmedlingen särskilt pekar på är:

- Ökad konkurrens om jobben medför svårare situation för fler
- Risk för ökad obalans på arbetsmarknaden
- Över 100 000 personer riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet
- Ändrade förutsättningar att genomföra arbetsmarknadspolitiken

Före pandemin upplevde många arbetsgivare, enligt både Arbetsförmedlingen och Tillväxtverkets undersökningar, brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser. Det finns, trots krisen, fortfarande branscher och yrken där det är svårt att få tag på personal med lämplig kompetens. Det handlar bland annat om vissa yrken inom industrin, transport och sjukvården. Arbetslösheten har ökat mest i grupperna nyanlända och långtidsarbetslösa. Dessa grupper är de som i minst utsträckning har den kompetens som efterfrågas.

På längre sikt bedömer Arbetsförmedlingen att bristen på arbetskraft kommer att kvarstå eftersom den framtida tillgången på utbildad arbetskraft kommer att vara begränsad inom många yrken. Strukturomvandlingen som sker på arbetsmarknaden med digitalisering och automatisering medför också ett ökat behov av kompetenser inom teknik, data och it. Bedömningen delas av Tillväxtverkets experter inom näringslivets digitalisering, det är just kompetensbristen som är det största hindret för utvecklingen av nya affärsmodeller och stärkt konkurrenskraft. Kompetensbehoven kommer inte att kunna lösas enbart genom att nyutbildade kommer ut på arbetsmarknaden.

För att möta strukturomvandlingen och obalanserna på arbetsmarknaden behövs fler möjligheter för kompetensutveckling, utbildning och omställning även för redan anställda. Regeringens samverkansprogram *Livslångt lärande och kompetensförsörjning* visar på medvetenheten om att kompetensförsörjningen behöver nya och långsiktigt hållbara lösningar.

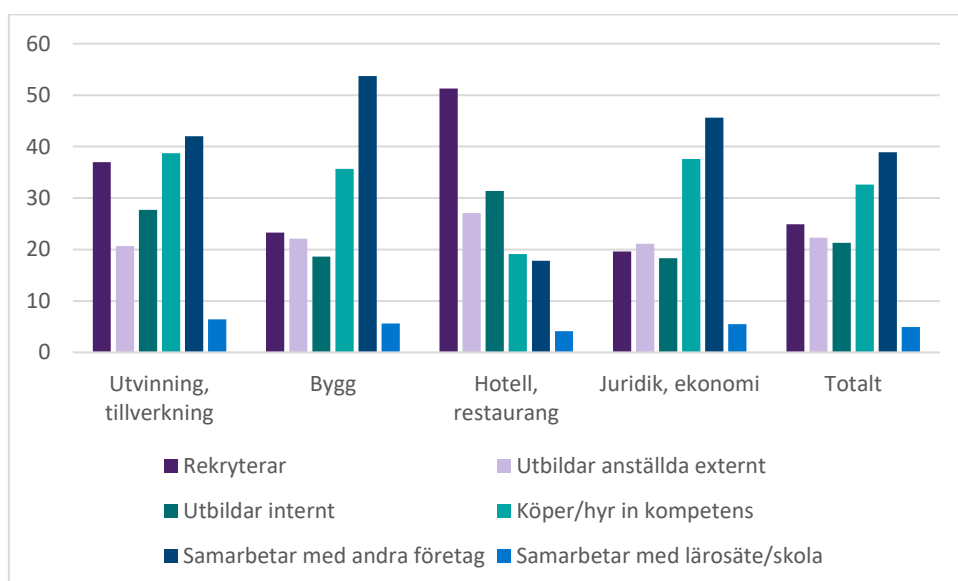
4 När företagen behöver ytterligare kompetens

4.1 Olika tillvägagångssätt när företag behöver kompetens

I *Företagens villkor och verklighet 2020* ställs frågan hur företaget gör när det behöver ytterligare kompetens (se figur 4.1). Flera svar får väljas. Samarbete med andra företag är det svarsalternativ som väljs av den största andelen företag, 39 procent. Näst vanligast är att köpa/hyra in kompetens. Det alternativet väljs av 33 procent av företagen. På tredje plats, valt av 25 procent av företagen, kommer alternativet att rekrytera.

Olika branscher väljer olika lösningar när de behöver kompetens. Inom Utvinning och tillverkning är den vanligaste lösningen att man samarbetar med andra, men att hyra in kompetens och att rekrytera kommer inte långt efter. Inom Bygg svarar över hälften av de tillfrågade, 54 procent, att de samarbetar med andra företag. För Hotell- och restaurangföretagen är rekrytering den åtgärd som den största andelen företag, 51 procent, tar till när de behöver kompetens. Inom Juridik och ekonomi liknar mönstret i stora drag det som gäller för företagen totalt i alla branscher.

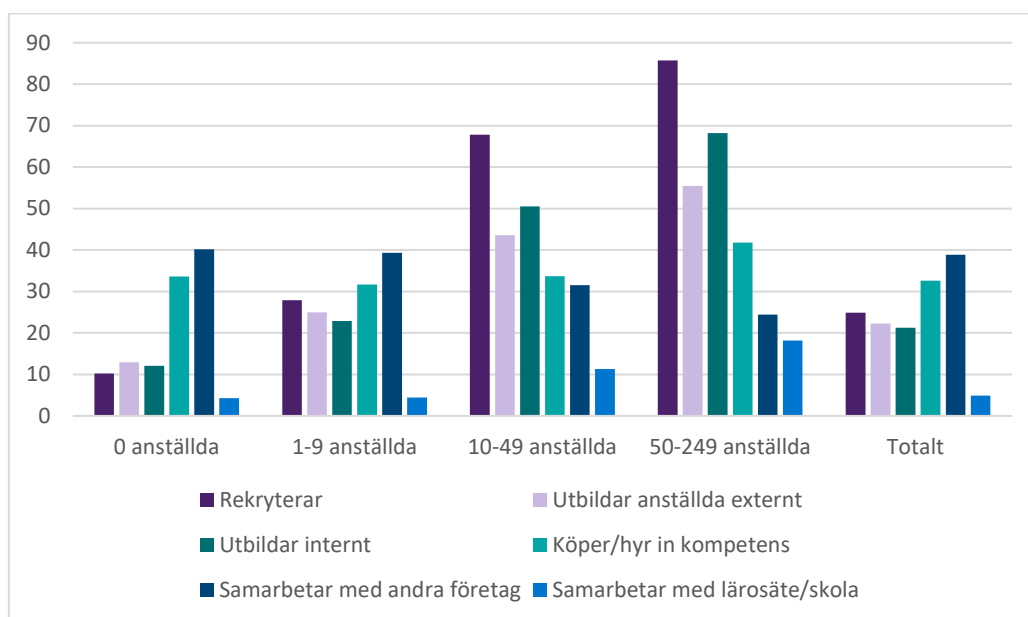
Figur 4.1. Andel små och medelstora företag som vidtar olika åtgärder när de behöver mer kompetens, uppdelat på bransch (urval)



Källa: Företagens villkor och verklighet 2020, Tillväxtverket.

Företag i olika storlekar har olika tillvägagångssätt när de behöver kompetens (se figur 4.2). Större företag rekryterar i större utsträckning. Bland företag med 50–249 anställda är det 86 procent som väljer att rekrytera när de behöver mer kompetens, och bland företag med 10–49 anställda är motsvarande andel 68 procent. De mindre företagen väljer i stället främst att samarbeta med andra företag och hyra in kompetens.

Figur 4.2. Andel små och medelstora företag som vidtar olika åtgärder när de behöver mer kompetens – uppdelat på företagsstorlek



Källa: Företagens villkor och verklighet 2020, Tillväxtverket.

4.2 Brist på sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet

I *Företagens villkor och verklighet 2020* uppgav 53 procent av företagen att de försökt rekrytera personal de senaste tre åren. Frågan ställdes inte i *Coronaundersökningen*. De som försökt rekrytera, fick i *Företagens villkor och verklighet 2020* svara på följdfrågor om hinder vid rekryteringar (se figur 4.3). Det som den största andelen företag pekade ut som ett stort hinder, var dels att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet, dels att få sökande med rätt attityd. Det var 55 procent som 2020 ansåg att dessa två faktorer utgjorde stora hinder.

Inom Byggingindustrin är det hela 70 procent, som uppger att det är ett problem att hitta personer med tillräcklig yrkeserfarenhet. Byggingindustrin uppmärksammar, tillsammans med Uthyrning och fastighet, även problemet med rätt attityd i mycket stor utsträckning. 66 procent av byggföretagen anser att det är ett stort hinder vid rekrytering att hitta sökande med rätt attityd, dvs. som är ansvarstagande och självgående. Motsvarande andel för Uthyrning och fastighet är 65 procent.

Det hinder som därefter pekas ut är att få sökande med specifik kompetens eller behörighet. Även här var det år 2020 över hälften, 52 procent, av företagen som anger att detta varit ett stort hinder vid rekryteringar de senaste tre åren. Andelen har ökat sedan 2017, när det var 47 procent.

Den bransch som i störst utsträckning uppger att specifik kompetens är ett stort hinder är Tillverkning och utvinning. 62 procent av dessa företag uppger att det är ett stort hinder att få sökande med specifik kompetens.

Andelen som svarade att det varit ett stort hinder att få sökande med rätt utbildning har ökat från 35 procent år 2017 till 41 procent år 2020. Även detta hinder upplevs som mest

problematiskt inom Tillverkning och utvinning. Drygt hälften, 54 procent, av tillverkningsföretagen anger att det är svårt att hitta personer med rätt utbildning.

Figur 4.3. Andel små och medelstora företag som upplevt olika faktorer som ett stort hinder vid rekryteringar



Anmärkning: Räknat som andel av de företag som har försökt rekrytera under de senaste tre åren.

Källa: Företagens villkor och verklighet 2020.

4.3 Kompetensutveckling viktigare för större företag än för små

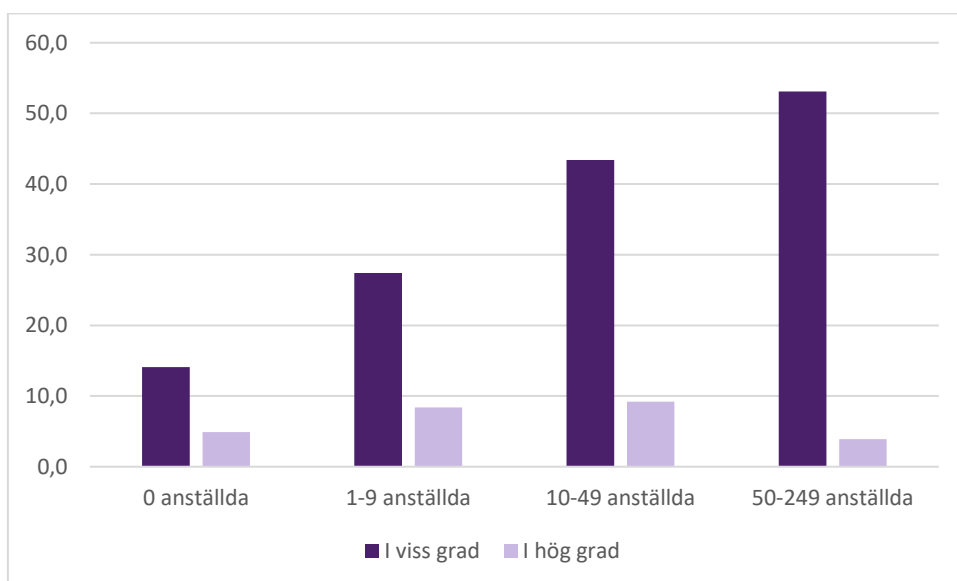
Nära hälften, 48 procent, anser i *Företagens villkor och verklighet 2020* att intern kompetensutveckling är mycket viktig för att företaget ska växa. Kompetensutveckling kommer därmed på tredje plats efter nya försäljningskanaler och att utveckla nya varor eller tjänster, som båda väljs av 53 procent av företagen.

Ju större företag, desto större andel svarar att kompetensutveckling är viktig. Andelen som anser att kompetensutveckling är mycket viktig är som störst inom Vård och omsorg – 58 procent.

I *Coronaundersökningen* uppger de större företagen i undersökningen i högre grad än de mindre att de satsat mer på kompetensutveckling under krisen (se figur 4.4). Andelen som i viss grad har satsat mer på kompetensutveckling är över hälften för företag med 50–249 anställda, medan andelen som gjort det i hög grad är fyra procent. För samtliga företag är motsvarande andelar 24 respektive 7 procent.

Det är alltså en betydligt större andel företag som före krisen anser att kompetensutveckling är mycket viktigt, än som under krisen uppger att de ökat satsningarna på kompetensutveckling. Det är troligen svårt för många företag att överblicka hur krisen och restriktionerna kommer att påverka verksamheten framåt. För företag som känner osäkerhet om framtiden, är det svårt att veta om det är värt att satsa på kompetensutveckling.

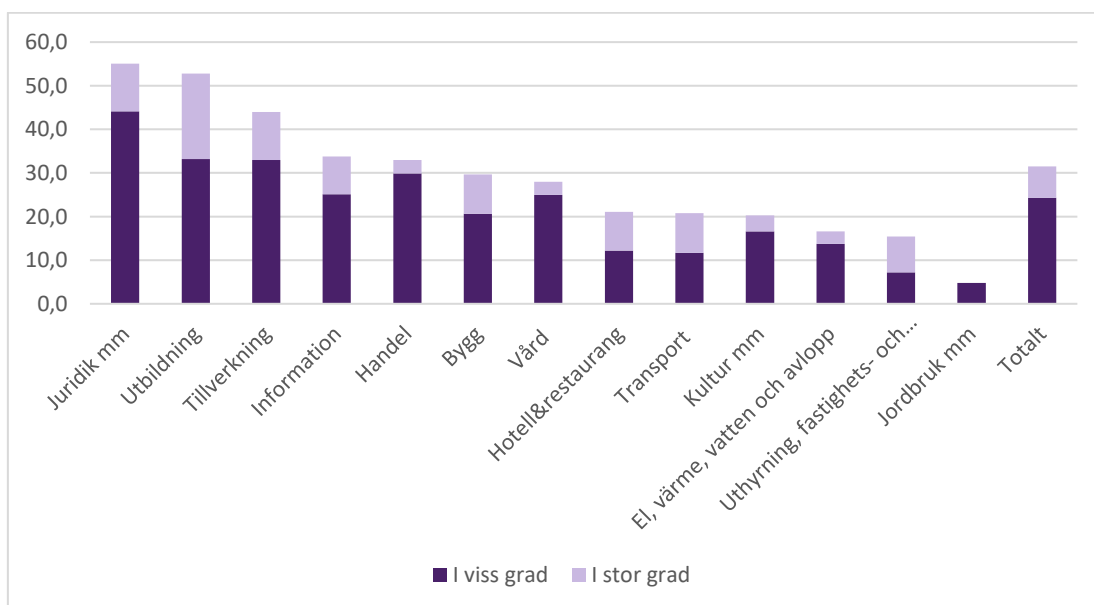
Figur 4.4. Andel små och medelstora företag i olika storleksklasser som uppger att de, i olika grad, satsat mer på kompetensutveckling under covid-19-krisen.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Juridik, ekonomi, teknik och vetenskap säger sig satsa mest på kompetensutveckling, om man räknar samman dem som svarat att de ökat satsningarna i stor grad med dem som anger att de gör det i viss grad (se figur 4.5). Även Utbildning satsar mycket på kompetensutveckling. Konsult- och utbildningsföretag kan alltså sägas gå i täten när det gäller kompetensutveckling.

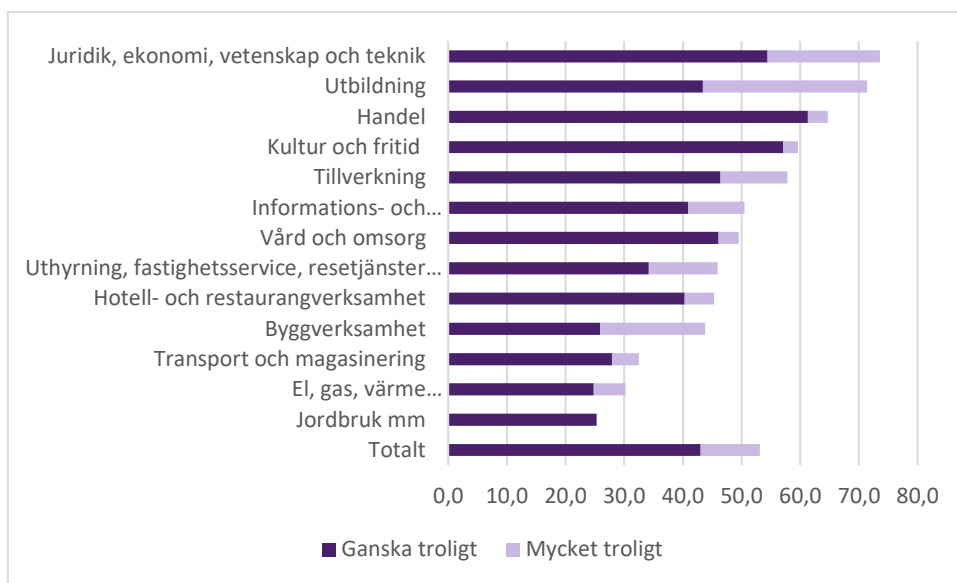
Figur 4.5. Andel små och medelstora företag i olika branscher som uppger att de, i olika grad, satsat mer på kompetensutveckling under covid-19-krisen.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Över hälften av företagen tror att de kommer att satsa mer på kompetensutveckling *efter* pandemin, om man räknar samman de som finner det ganska troligt med dem som finner det mycket troligt (se figur 4.6). Det är en tiondel av företagen som håller det för mycket troligt att de kommer satsa mer på kompetensutveckling.

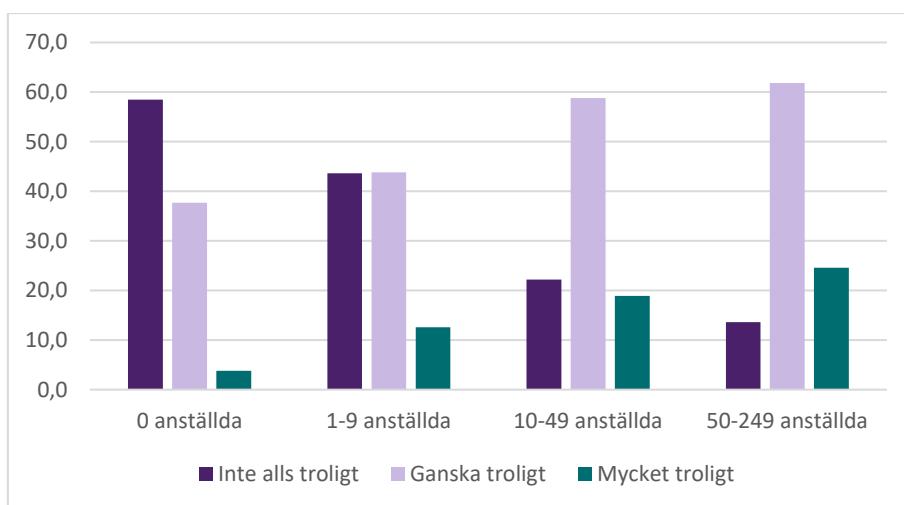
Figur 4.6. Andel små och medelstora företag i olika branscher som håller det för ganska eller mycket troligt att de kommer att satsa mer på kompetensutveckling efter coronakrisen.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

Bland de större företagen i undersökningen är det vart fjärde företag som ser det som mycket troligt att de kommer att satsa mer på kompetensutveckling.

Figur 4.7. Andel små och medelstora företag i olika storleksklasser som håller det för mycket troligt, ganska troligt eller inte alls troligt att de kommer att satsa mer på kompetensutveckling efter coronakrisen.



Källa: Coronaundersökningen, Tillväxtverket, 2020.

4.4 Sökt och beviljat stöd till kompetensinsatser för anställda i korttidsarbete under 2021

Den 1 juni 2021 hade Tillväxtverket beviljat stöd till kompetensinsatser till 909 anställda för drygt 6 miljoner kronor. Myndigheten har totalt fått in ansökningar om kompetensinsatser för drygt 14 miljoner kronor, som omfattar 2 420 anställda. De beviljade ansökningarna innebär ett genomsnittligt stöd på cirka 6 700 kronor per anställd.¹⁰

Möjligheten att söka stöd för kompetensinsatser infördes först under 2021 och relativt få företag har ansökt om det. Stödet kommer därmed inte i någon större utsträckning bidra till att förbättra kompetensförsörjningen under coronakrisen. En möjlig förklaring till den relativt låga andel som ansöker om stödet är att det kan vara svårt att börja kompetensutveckla i en kris om man inte har vanan inne.

4.5 Svagt kunskapsläge om kompetensutvecklingens effekter för företag och individer

Kompetensutveckling för anställda lyfts allt oftare som nödvändighet för att upprätthålla konkurrenskraft och möta krav på omställning i det offentliga samtalet om framtidens näringsliv och arbetsmarknad. Det diskuteras flitigt hur individer och företag ska få tillgång till utbildning och andra insatser för livslångt lärande. Möjligheten att ansöka om finansiering av kompetensinsatser under korttidsarbete och förslaget till grundläggande omställnings- och kompetensstöd är två exempel på hur staten kan bidra med ekonomiskt stöd för att möta behoven.

Samtidigt visar det sig att kunskapen om vilka effekter kompetensutveckling eller personalutbildning har i företagen är svag. Myndigheten Tillväxtanalys har tagit initiativ till att titta närmare på kunskapsläget i fyra studier, varav två är publicerade.¹¹

Rapporten *Vad vet vi om personalutbildningars effekter på företag och individer* visar att det är svårt att utvärdera insatserna. Det innebär att vi fortfarande har begränsade kunskaper om effekter av personalutbildning på arbetsplatser. Tidigare genomförda utvärderingar har i många fall överskattat effekten av personalutbildning, menar Tillväxtanalys. Men även om effekterna är relativt små, kan kontinuerliga årliga investeringar i personalutbildning leda till multiplikatoreffekter som gör att utbildningens avkastning ökar över tid.

Det råder trots allt en relativ samsyn kring att arbetsmarknaden skulle kunna effektiviseras om arbetsgivare stimuleras att i större utsträckning erbjuda anställda personalutbildning.

För beslutsfattare finns gedigna, men ändå lättillgängliga, underlag som balanserar mellan behovet av att reducera dödviktskostnader och upprätthålla incitament för effektivt resursutnyttjande. Generellt menar Tillväxtanalys att företag bör ges starkare incitament att erbjuda personalutbildning under lågkonjunkturer, då alternativkostnaden för

¹⁰ Ersättning för kompetensinsatser uppgår till 60 procent av arbetsgivarens kostnader. Arbetsgivaren kan dock maximalt få 10 000 kronor per anställd för perioden januari till juni 2021.

¹¹ Tillväxtanalys (2021), *Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning?*

utebliven produktion är lägre. Ett steg i den riktningen är möjligheten att ansöka om finansiering för kompetensinsatser för anställda som omfattas av korttidsarbete.

I Sverige har utbildning för anställda traditionellt betraktats som en uppgift för arbetsgivaren. En mer aktiv offentlig finansiering, för att öka förekomsten av utbildning för anställda, förespråkas såväl av arbetsgivare (se till exempel Almega 2018; Företagarna 2019; Svenskt Näringsliv 2019) som arbetstagare (se till exempel TCO 2018, Saco 2019). Om man utgår från att arbetsgivare, individ och stat ska dela på kostnaderna, kan detta te sig som fullt rimliga krav. Å andra sidan utgör det svaga kunskapsläget angående vinster och kostnader av offentligt stöd till personalutbildning en anledning till försiktighet (Tillväxtanalys).

Tillväxtverket välkomnar de nya möjligheterna till offentligt stöd för kompetensinsatser för anställda. Stöd till utveckling och omställning behövs både i kris och i den omställning som drivs av ökad digitalisering mm. Men myndigheten ser också ett stort behov av uppföljning och utvärdering för att stärka kunskapen om hur det offentliga kan stötta omställningen i näringslivet.

4.6 Kompetensutveckling under coronakrisen – ett nedslag

Som vi konstaterar ovan så är det ännu relativt få företag som ansökt om kompetensinsatser under korttidsarbete. Det är inte så oväntat, då möjligheten öppnades först under 2021 och det nu är färre företag som har möjlighet att nyttja korttidsarbete. Men även om stödet har kommit först nyligen så har det varit fullt möjligt för företag och anställda att nyttja tiden med korttidsarbete till att genomföra kompetensinsatser redan tidigare. Ett högt söktryck till utbildning på kompetensportalen kompetens.nu kan tyda på att företag inom framför allt industrin och besöksnäringen men också transportsektorn prioriterat utbildning under krisen.

Unionen har genomfört en medlemsenkät om kompetensutveckling under coronakrisen.¹² Undersökningen representerar företag och organisationer med runt 650 000 anställda i Sverige och genomfördes i februari och mars 2021.

18 procent av de klubbar som svarat att de haft korttidsarbete under någon period sedan krisens utbrott svarar att de anställda som haft korttidsarbete har genomfört kompetensutveckling som de annars inte hade fått under denna period. Knappt 8 procent har svarat att detta endast skett under frilagd tid, knappt 7 procent att det skett under arbetstid och 4 procent att det skett både på frilagd och på arbetstid.

Enligt undersökningen har kompetensutveckling genomförts relativt jämnt i alla branscher (17–23 procent) med undantag för Transport och logistik som avviker med en låg andel (3procent). Undersökningen omfattar alla anställda som haft korttidsarbete och inkluderar både arbetare och tjänstemän.

58 procent av klubbarna på arbetsplatser där korttidsarbete har använts svarar att ingen kompetensutveckling har genomförts under korttidsarbetet, utöver det som annars skulle ha genomförts. 24 procent vet inte. De klubbar som svarat att kompetensutveckling relaterad till korttidsarbete inte genomförts anger en rad olika skäl. De vanligaste var:

¹² Unionens konjunkturprognos våren 2020.

- Plan saknas för vilken kompetensutveckling som behövs/hur den ska genomföras (48 procent)
- Krisens oförutsägbarhet har försvårat planering/genomförande av kompetensutveckling (29 procent)
- Brist på resurser från arbetsgivaren (28 procent)
- Kraven på social distansering har omöjliggjort/försvårat kompetensutveckling (19 procent)

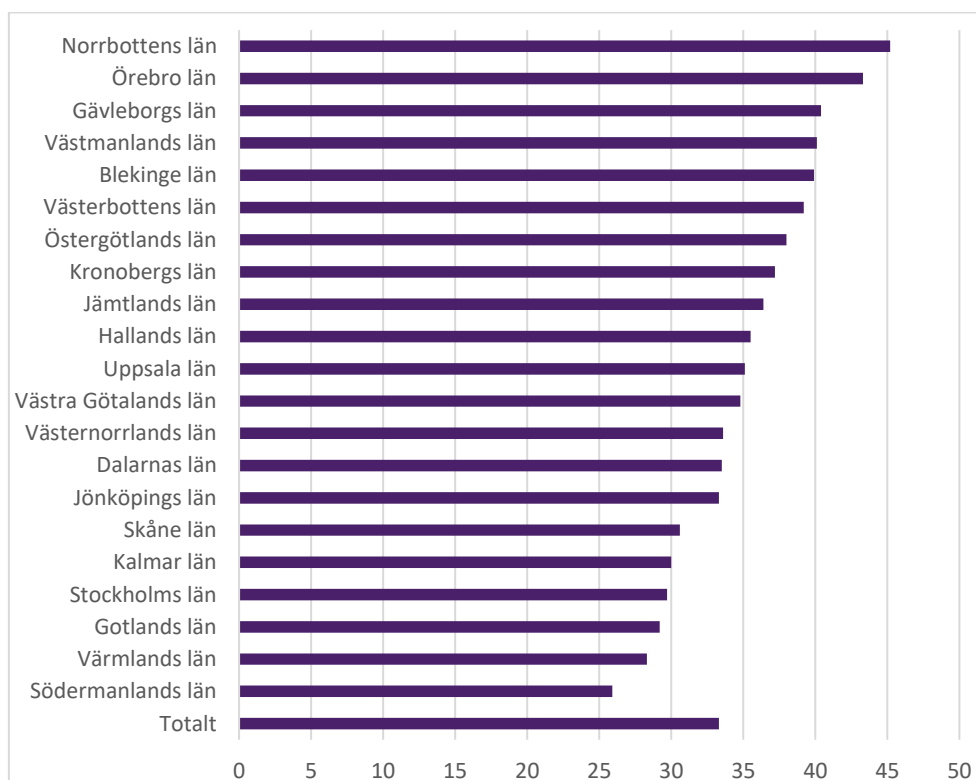
5 Kompetensförsörjning på regional nivå

I detta kapitel beskriver vi hur kompetensförsörjningen ser ut på regional nivå, samt hur matchningen mellan arbetslöshet och lediga jobb ser ut. Statistiken kommer främst från undersökningarna *Företagens villkor och verklighet 2020* och *Företagens villkor och verklighet – Coronaundersökningen*. En annan källa är de Regionala matchningsindikatorerna (RMI).

Störst andel företag i Norrbotten som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder

Enligt undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2020* som genomfördes strax före coronakrisen var Norrbotten det län som hade flest små och medelstora företag som såg tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder (se figur 5.1). Lägst var denna andel i Södermanlands län. Att Norrbotten har en hög andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder förklaras delvis av att länet numera har låg arbetslöshet. Även vissa län som Örebro, Gävleborg och Blekinge som länge har haft relativt hög arbetslöshet visar sig dock ha en hög andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. En trolig förklaring till detta förhållande är en dålig matchning mellan arbetslösa och lediga jobb.

Figur 5.1. Andel små och medelstora företag år 2020 som upplever tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder



Källa: Tillväxtverket, *Företagens villkor och verklighet 2020*.

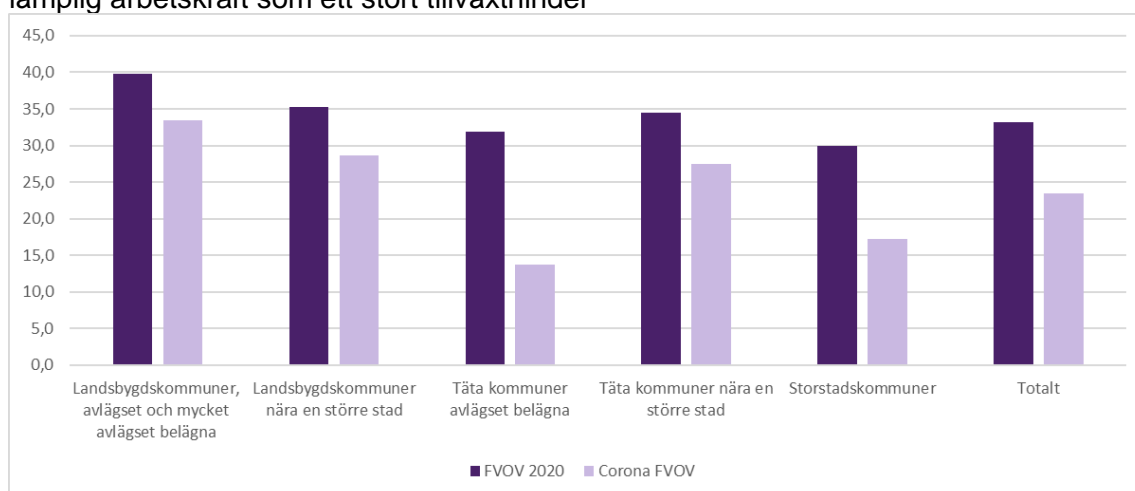
Tillgång till lämplig arbetskraft störst i tillväxthinder i avlägset belägna Landsbygdskommuner

I detta fall går inte resultaten från *Företagens villkor och verklighet 2020* att jämföra med resultaten från *Företagens villkor och verklighet – coronaundersökningen*. Den senare undersökningen är inte tillräckligt stor för att ge tillförlitliga siffror på länsnivå. Däremot kan man jämföra de båda undersökningarna på kommuntypsnivå (se figur 5.2).

Det visar sig att i samtliga kommuntyper har andelen företag minskat som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder.¹³ Störst andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder finner vi både före och under coronakrisen i *Landsbygdskommuner avlägset eller mycket avlägset belägna*. Här samt i *Landsbygdskommuner nära en större stad* och i *Täta kommuner när en större stad* ser vi att andelen som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder inte har minskat lika mycket som i *Storstadskommunerna* och i *Täta kommuner avlägset belägna*.

En förklaring kan vara att de kontaktintensiva branscherna i *Storstadskommunerna* har drabbats hårt av coronakrisen, vilket resulterade i efterfrågan på arbetskraft i dessa branscher minskade temporärt under krisen. Men denna efterfrågan kan komma att öka snabbt igen när smittspridningen går ner.

Figur 5.2. Andel små och medelstora företag i olika kommuntyper som upplever tillgång lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder



Källa: Företagens villkor och verklighet 2020 och Coronaundersökningen, Tillväxtverket.

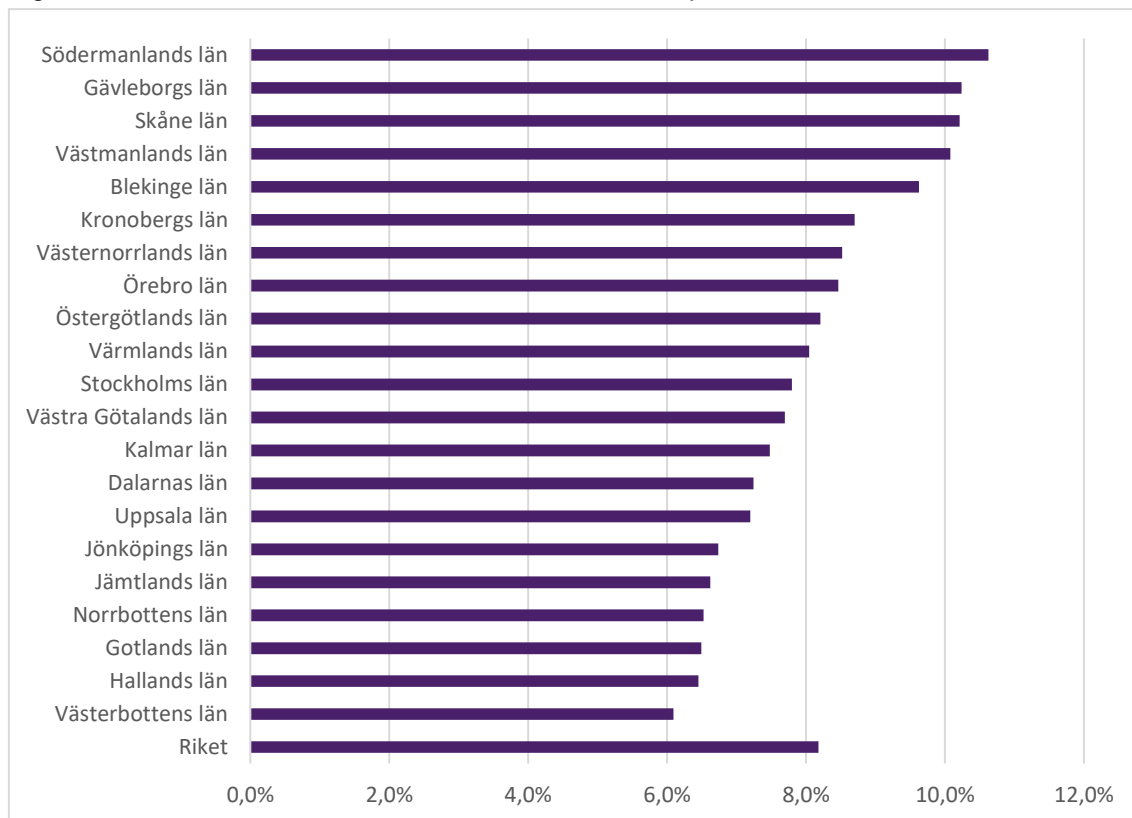
Västerbotten har lägst arbetslöshet

Det finns ett visst samband mellan brist på lämplig arbetskraft och arbetslöshet men detta samband finns inte i alla län. Styrkan i sambandet beror bland annat på hur väl matchningen på arbetsmarknaden fungerar. Norrbottens och Västerbottens län har till exempel båda relativt låg arbetslöshet samtidigt som de små och medelstora företagen i stor utsträckning ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Medan län som Gävleborg och Örebro samtidigt har en hög arbetslöshet och hög andel företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. I Södermanlands län är bilden spegelvänd mot den i Norr- och Västerbottens län, det vill säga arbetslösheten är

¹³ För information om indelningen i kommuntyper se: <https://tillvaxtverket.se/statistik/regional-utveckling/regionala-indelningar/stader-och-landsbygder.html>

hög samtidigt som länet har den lägsta andelen företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att även i detta län ser många företag (26 procent) tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt.

Figur 5.3. Andel arbetslösa i åldern 16–64 år i olika län i april 2021



Källa: Arbetsförmedlingen.

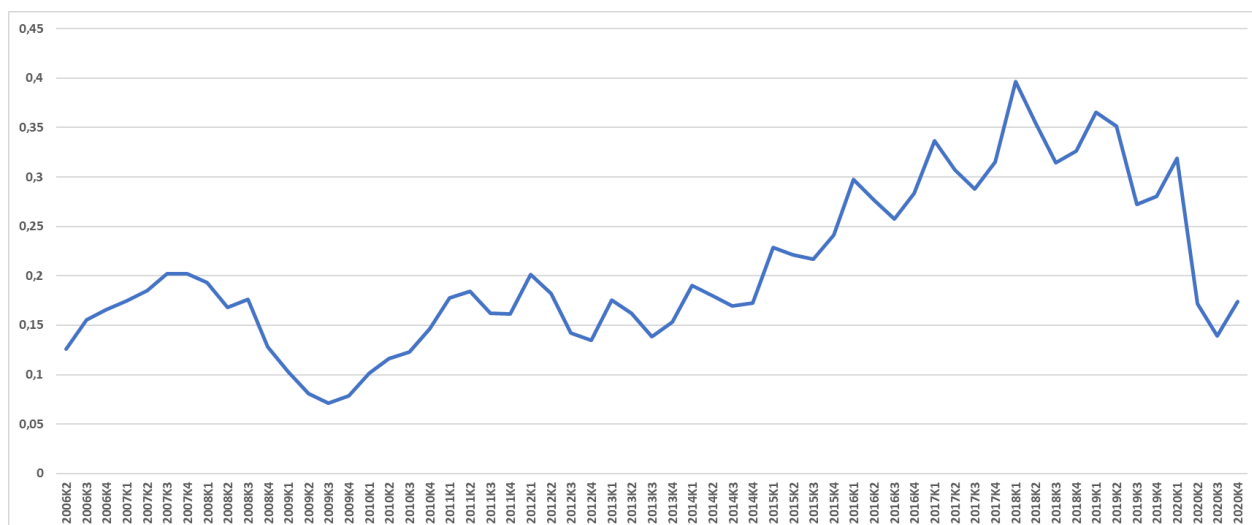
5.1 Matchningen på regional nivå

Som ett komplement till detta studerar vi även den övergripande matchningen mellan antalet lediga jobb och antalet arbetslösa. Statistiken hämtas från de Regionala matchningsindikatorerna (RMI).

Övergripande matchning mellan lediga jobb och arbetslösa

Om vi undersöker hur många lediga jobb det går per arbetslös i Sverige, så ser vi att detta antal var mycket lågt under finanskrisen 2009 (se figur 5.4). Då var antalet ledigt jobb per arbetslös bara cirka 0,1. År 2018 hade antalet lediga jobb per arbetslös ökat till nästan 0,4. För att under coronakrisen sjunka ner till nivåer som påminner om de som registrerades under finanskrisen (cirka 0,15 lediga jobb per arbetslös).

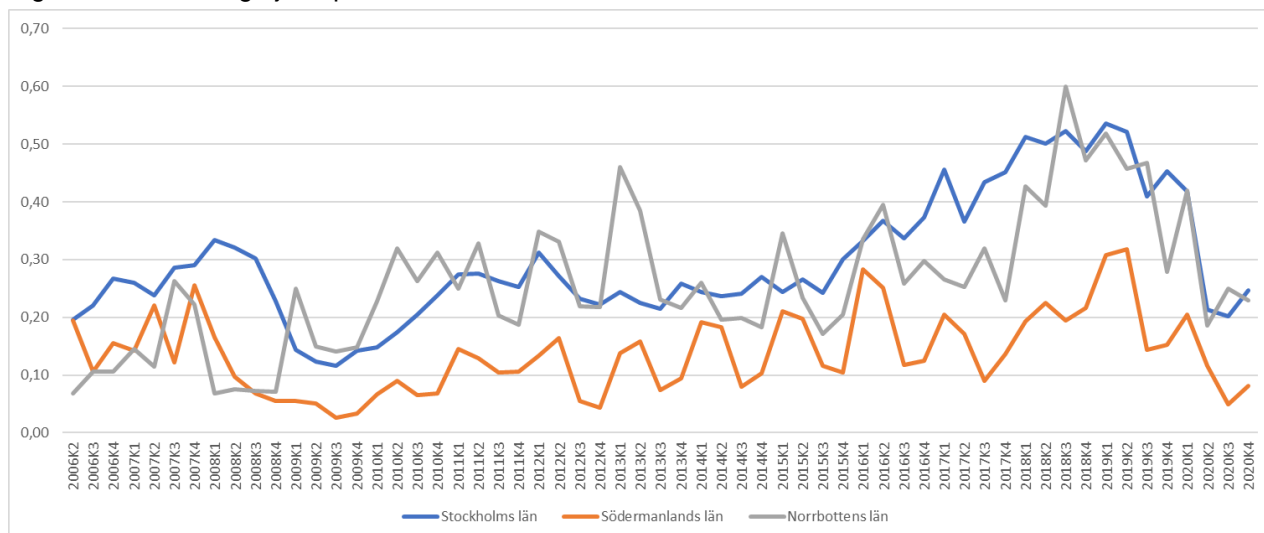
Figur 5.4. Antal lediga jobb per arbetslös i Sverige 2006–2020, kvartalsdata



Källa: Regionala matchningsindikatorerna, SCB.

Antalet lediga jobb per arbetslös minskade i de flesta län mellan kvartal 4 år 2019 och kvartal 4 år 2020. I figur 5.5 nedan visas den långsiktiga utvecklingen i Stockholms, Södermanlands, och Norrbottens län. I samtliga dessa tre län ser vi ett relativt kraftigt fall antalet lediga jobb per arbetslös mellan kvartal 4 år 2019 och kvartal 4 år 2020 men fallet har skett från olika nivåer. Södermanland har ända sedan finanskrisen 2008–2009 haft klart lägre antal lediga jobb per arbetslös än de båda andra länen. Denna skillnad består även under coronakrisen.

Figur 5.5. Antal lediga jobb per arbetslös i ett urval av län 2006–2020, kvartalsdata



Källa: Regionala matchningsindikatorerna, SCB.

6 Slutsatser och rekommendationer

6.1 Slutsatser

Coronakrisen har påverkat näringslivet på olika sätt. Vissa branscher har haft svårt att hitta den kompetens som behövs. Andra har varit tvungna att permittera eller säga upp kompetens. Krisen har drivit på en redan snabb teknisk utveckling som medför ökande krav på individen att kompetensutveckla sig. Företagen behöver arbeta strategiskt med omställning av befintlig kompetens och med den egna långsiktiga kompetensförsörjningen. Parallellt med den tekniska utvecklingen ställs allt högre krav på företag att ställa om till en mer klimatsmart produktion av varor och tjänster.

Tillgången till rätt kompetens är avgörande för företagens möjligheter att växa och vara konkurrenskraftiga. Om insatser som stimulerar utveckling inte genomförs, finns det risk att tillväxt- och utvecklingspotential går förlorad för individer, företag och regioner.

Det finns en stor samstämmighet mellan olika aktörer om att det finns behov av offentliga insatser för att stärka tillgången till kompetens och kompetensutvecklande insatser för företag, anställda och för dem som riskerar att bli arbetslösa. Förslaget om en ny offentlig omställningsorganisation som bygger på partsöverenskommelsen om en förändrad arbetsrätt är ett resultat av detta.¹⁴

Samtidigt har coronakrisen fört med sig att arbetslösheten har ökat, framför allt i grupper med låg utbildning. Det finns stora behov av utbildning för att fler ska vara rustade för att vara en del av omställningen i näringslivet.

Tillgång till lämplig arbetskraft var ett stort tillväxthinder för de små och medelstora företagen före coronakrisen och var det även nästan ett år in i pandemin. Andelen som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder har dock minskat under krisen. Skillnaderna är dock stora mellan olika branscher. Hur stort hindret är, beror på hur hårt branschen (eller delbranschen) drabbats av coronakrisen, men också på efterfrågan på och utbud av arbetskraft med rätt utbildning eller yrkeserfarenhet.

Coronakrisen har skyndat på den strukturomvandling som driver på utvecklingen mot ökad digitalisering och automatisering i näringslivet. Efterfrågan ökar på arbetskraft med kompetens inom teknik, data och IT men också inom delar av transportsektorn som kräver utbildning (mekaniker och förare av tunga fordon). Det finns många branscher och yrken där det var stor brist på utbildad arbetskraft före krisen, och bristen förväntades kvarstå under en längre period.

Att många har blivit uppsagda och arbetslösheten har ökat under 2020 tycks ha spätt på den redan tidigare bristande matchningen mellan efterfrågan och utbud. Arbetslösa nyanlända och långtidsarbetslösa är de grupper som ökat mest. De har i minst utsträckning den kompetens som efterfrågas.

Det finns lite som tyder på att bristen på lämplig arbetskraft på kort sikt kommer att kunna lösas enbart genom rekrytering ur gruppen arbetslösa eller genom att fler utbildade når arbetsmarknaden. För att företagen ska kunna behålla och utveckla sin konkurrenskraft under strukturomvandlingen trots obalanserna på arbetsmarknaden,

¹⁴ Regeringen (2021), *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Ds 2021:16.*

behövs fler möjligheter för kompetensutveckling, utbildning och omställning även för redan anställda.

Möjligheten att söka stöd för kompetensinsatser under korttidsarbete och förslaget om en ny offentlig omställningsorganisation och ett nytt och parallellt offentligt studiestöd¹ är två möjliga lösningar på delar av behovet. Men för att de ska få förväntad effekt behövs fler utbildningar, anpassade till näringslivets behov och i former som ger tillgång till utbildning i hela landet.

6.2 Tillväxtverkets förslag för att stärka kompetensförsörjningen i näringslivet

Tillväxtverket ser stora behov av att utveckla och samordna det offentliga stödet till näringslivet för att ge bättre förutsättningar för företag att identifiera kompetensbehov samt planera och genomföra insatser för att tillgodose behoven. För att företag ska kunna digitalisera, robotisera eller ställa om till mer klimatsmarta och cirkulära affärsmodeller måste affärsutvecklingen gå hand i hand med kompetensförsörjningen. Utbudet av utbildningar är svåröverblickat och motsvarar inte alltid företags och individers behov eller möjligheter att avsätta tid och resurser.

Tillväxtverkets slutsatser och förslag på området överensstämmer i stora delar med synpunkter och förslag som förs fram av både branschorganisationer och fackliga organisationer. Ett par exempel återges kort i avsnitt 6.3.

6.2.1 Tillväxtverkets förslag till insatser inom flera olika områden

Kompetensförsörjning berör flera politikområden och en rad olika myndigheters verksamhet och ansvarsområden. Initiativ till stärkt samarbete och utveckling av nya tjänster har tagits av både regeringen och myndigheterna själva.¹⁵

De förslag som vi lyfter nedan har Tillväxtverket fört fram tidigare i olika sammanhang och ligger i linje med resultaten från undersökningen *Företagens villkor och verklighet* och annan statistik. Förslagen berör näringspolitiken och den regionala utvecklingspolitiken men också utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken.

Många av förslagen riktar sig främst till regeringen och andra beslutsfattare och finansiärer inom det offentliga. Om de ska ge effekt behöver regioner, branschorganisationer, myndigheter, kommuner, organisationer och företag medverka i att förverkliga, utveckla och förvalta insatser.

Effektivare matchning på arbetsmarknaden är av stor samhällsekonomisk betydelse av flera skäl. Människor som lämnar arbetslöshet för arbete är en stor samhällsekonomisk vinst. En effektivare matchning till ett arbete som motsvarar individens kompetens tar dessutom vara på den utbildningsinvestering som gjorts.

De föreslagna insatserna skulle enligt vår bedömning innebära förbättringar på både utbuds- och efterfrågesidan genom att kombinera bättre kunskap om efterfrågan och utbud med bättre förutsättningar för individer att gå från arbetslöshet till arbete och att öka företagens egen förmåga att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning.

¹⁵ Se exempelvis regeringens samverkansprogram Kompetensförsörjning och livslångt lärande.

Insatser för ökad kunskap om näringslivets behov av kompetens och hur det matchar mot utbudet, på kort och längre sikt

Regioner, kommuner och andra aktörer med ansvar för planering av utbildning har behov av fördjupad kunskap om arbetsgivarnas långsiktiga behov av kompetens.

- Tillväxtverket föreslår att statliga myndigheter med ansvar för kompetensförsörjning och/eller statistik ska få i uppdrag att gemensamt ta fram ett nationellt "baspaket" av statistik och prognoser om framtida behov och utbud av kompetens nedbrutet på regional nivå. Statistik och prognoser bör brytas på kön, bakgrund och ålder för att också ge underlag för insatser för att öka jämställdhet och mångfald i utbildningar och arbetsliv.
- Finansiering ska kunna ges för att ta fram underlag för planering av utbildningar och andra insatser som kan stärka tillgången till kompetens på kortare och längre sikt. Genomförare kan vara branschorganisationer i samarbete med relevanta myndigheter och utbildningsanordnare inom till exempel yrkeshögskolan. Som exempel genomförde Svenskt Trätekniskt Forum under 2020 en inventering av behoven inom sågverksindustrin. Inventeringen utgör underlag för planering av innehåll och genomförande av ett flertal riktade utbildningar i en bransch med stora rekryteringsbehov.

Insatser för att stärka företagens arbete med kompetensförsörjning:

Arbetet med kompetensförsörjning behöver vara en del av företagets arbete med affärsutveckling, digitalisering och omställning till klimatsmarta och cirkulära affärsmodeller.

- Stärk möjligheten till rådgivnings- och utbildningsinsatser till framför allt små företag för att utveckla deras förmåga att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning. 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.
- Det offentliga bör erbjuda ett stöd som anpassas till företagets behov. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven behöver integreras för att säkra kompetensen. Tillväxtverket och andra myndigheter bör samordna insatser och finansiera projekt och verksamheter som adresserar företagets behov på ett mer samlat sätt. Det kan till exempel ske genom ett strukturerat samarbete mellan myndigheterna vid utlysningar av och beslut om projektmedel inom EU:s strukturfonder.

Insatser för att stärka tillgången till kompetenshöjande utbildning, validering mm:

- Utveckla en väl fungerande infrastruktur som tillgängliggör utbildning i alla delar av landet för företag och individer genom att etablera och utveckla tillgången till utbildningar via digitala och fysiska mötesplatser, som till exempel lärcentra.
- Stimulera utvecklingen av digitala utbildningar på olika nivåer och anpassat till näringslivets behov. Underlätta tillgången till dem för företag och deras anställda

genom att samla information och tillhandahålla vägledning till rätt utbildningsinsats. Ett exempel är den digitala lärportalen [kompetens.nu](https://www.kompetens.nu).

- Ge fler aktörer möjlighet och ekonomiska incitament för att genomföra utbildningar till bristyrken. Det finns ett stort intresse från branschorganisationer och företag att utveckla och genomföra utbildningar, i egen regi eller tillsammans med utbildningsaktörer. Trösklarna behöver sänkas och finansiering och samarbete med myndigheter behöver utvecklas.
- Utveckla effektiva regionala strukturer för validering. Behovet av utvecklade regionala strukturer för validering med stöd från nationella myndigheter har identifierats av bland andra Valideringsdelegationen. Regionerna har i uppdrag att bidra till att utveckla regionala strukturer. Men det saknas resurser, kunskap och samordning mellan regioner och den nationella nivån.
- Stimulera användningen av validering som underlag för planering av kompetensutveckling för individer och företag. Det är också viktigt att utveckla metoder för att följa upp både kvantitet, kvalitet och vilken effekt valideringen har för företag och individer.

Insatser för att stärka matchningen på arbetsmarknaden

- Finansiera och fortsätt utveckla metoder för effektivare matchning i samverkan med näringslivet. Det finns goda erfarenheter av insatser som leder till arbete för arbetssökande och kompetensförsörjning för företag där näringslivet är med från början. Det kan handla om att skapa av kedjor av insatser som svarar mot konkreta behov hos företag och arbetssökande. Insatserna kan vara yrkeskompetensbedömning, validering och anpassad utbildning med mera. Insatsen kan riktas mot branscher eller geografier med stora behov av kompetens och drivas av aktörer med legitimitet hos företag och förtroende bland arbetssökande. Lokala jobbspår som utvecklats i många kommuner är ett bra exempel på detta arbetssätt. Arbetsförmedlingens medverkan i rekrytering och beslut om deltagande behöver säkerställas.
- Många yrkesutbildningar på gymnasial nivå har svårt att rekrytera tillräckligt många studerande. Det gäller särskilt inom områden som har eller riskerar att få bristyrken, till exempel inom industrin och livsmedel. Tillväxtverket föreslår finansiering av insatser som syftar till att förändra attityder till bristyrken. I många fall har ungdomar inte tillräcklig information om yrken 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 för att öka intresset och bryta könsstereotypa kulturer för en bredare rekrytering.

Öka möjligheterna att vidare- eller omutbilda sig i vuxen ålder

Näringslivet och arbetsmarknaden i stort förändras och utvecklas hela tiden, inte minst som en följd av den tekniska utvecklingen, yrken förändras, några försvinner och andra kommer till. Stora etableringar som till exempel NorthVolts batterifabrik i Skellefteå kan på kort tid ändra den lokala och regionala arbetsmarknaden radikalt. Det innebär ökade behov av nya typer av lärande och kompetensförsörjning som kan bidra till att förnya kompetensen lokalt och regionalt.¹⁶ Det ställer också högre krav på individen att följa med

¹⁶ Tillstånd och trender för regional tillväxt 2020. Tillväxtverket. Rapport 0357.

i utvecklingen och ställa om och utveckla sin kompetens för att vara attraktiv på arbetsmarknaden.

- 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. Det skulle kunna komplettera det omställningsstudiestöd¹⁷ som kommer att införas under 2022.

Underlätta för geografiskt större arbetsmarknader

Eftersom Sverige är relativt glesbefolkat är det ofta långt till andra arbetsplatser än de som man jobbar på. Digitalisering och utbyggnaden av bredband har underlättat för många att arbeta mer flexibelt och på distans, inte minst under coronakrisen. Men det gäller inte alla yrken eller jobb, många behöver fortfarande vara på arbetsplatsen.

- Genom att utveckla nya snabba pendlingsmöjligheter ökar möjligheterna att ta ett nytt jobb vid arbetslöshet eller att byta till ett mer kvalificerat arbete. Samtidigt är det viktigt att säkerställa att det finns tillgång till bredband och att nyttja möjligheterna till distansarbete mer än vad som var fallet före coronakrisen. Så kallad regionförstoring kan på detta sätt bidra till en bättre matchning på arbetsmarknaden.

Insatser för att stärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet

Regionerna har en viktig roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet bland annat genom att samordna aktörer, bidra med analyser och kartläggningar och driva utveckling. Men förutsättningarna är olika i olika regioner.

- Det behövs en långsiktig styrning från staten på området och ett fortsatt tydligt mandat till regionerna att arbeta med fokusområdena validering, yrkesvux och lärcentra.
- Tillväxtverket bör få ett långsiktigt uppdrag att fortsatt stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetet för att stimulera utveckling och kunskapsutbyte. Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och Skolverket bör få ett tydligare uppdrag att medverka i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

6.3 Två exempel på slutsatser och förslag från arbetsmarknadens parter

Som vi beskrivit ovan är samstämmigheten stor mellan arbetsmarknadens parter om utvecklingen på arbetsmarknaden och vad som bör göras för att stärka företagens tillgång till kompetens och individernas möjlighet till livslångt lärande. Nedan får Industrirådet och Unionen utgöra två exempel som tillsammans representerar en stor del av Sveriges näringsliv och arbetsmarknad.

¹⁷ Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:18

Industrins framtida kompetensförsörjning, 2018. Industrirådet.¹⁸

Internationell konkurrens, digitalisering och hållbar utveckling driver ständigt på en allt snabbare strukturomvandling. I takt med mer avancerad produktion och tjänstefiering ökar behovet av medarbetare med längre och mer kvalificerad utbildning. Ny kompetens behövs också för att företag ska kunna dra nytta av till exempel digitaliseringen. Grunden för svensk konkurrenskraft ligger i att kunna skapa produkter och tjänster med högt förädlingsvärde. Detta ställer krav på att vi i Sverige ständigt utvecklar kunskap och kompetens.

Industrirådet ger följande förslag:

- Anpassa utbildningar efter samhällets och industrins utveckling. För att fånga upp samhällsutvecklingens behov behövs starkare samarbeten mellan arbetsgivare och utbildningssystem.
- Stärk det regionala perspektivet i utbildningssystemet. Yrkeshögskola, yrkesvux och gymnasieutbildning kan med bättre samarbete stärka det regionala kompetensbehovet. Teknikcollege är en bra förebild.
- Stärk möjligheterna för karriärväxling och kompetensutveckling för anställda. Validering av kompetens, flexibilitet mellan utbildningsformerna och högskolans roll bör vara verktyg för detta

Ny teknik, automatisering och coronakris, 2020 (Unionen)¹⁹

De som i dag arbetar i yrken med lägre utbildningskrav kommer att ha större behov av omställningsmöjligheter som innebär en förflyttning till ett nytt yrke. Gemensamt för alla är dock behovet av kompetensutveckling för att kunna hantera mer komplexa arbetsuppgifter, eftersom maskiner och datorsystem kommer att ta över framför allt rutinmässiga och förutsägbara arbetsuppgifter

Flertalet kommer med andra ord att behöva möjligheter till regelbunden kompetensutveckling i sin nuvarande yrkesroll, då arbetet och arbetsuppgifterna förändras av tekniken.

En central del i att säkra kompetensförsörjningen handlar om att identifiera utvecklingsvägar till nya yrken.

Parterna och politikerna måste tillsammans skyndsamt förbättra möjligheterna till kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Unionens förslag på reformer:

- Utbyggt studiestöd. För att yrkesverksamma tjänstemän ska kunna kliva vidare till nya yrken krävs ett utbyggt studiestöd som möjliggör för den som är mitt i livet att under en period studera på heltid.
- Utbildningssystemet behöver anpassas mer till livslångt lärande. Bland annat genom fler modulbaserade utbildningsmöjligheter, både inom universitet och högskola, såväl som inom yrkeshögskolan.
- Möjligheter till validering av reell kompetens måste bli mycket bättre än i dag.

¹⁸ Industrirådet (2018), Industrins framtida kompetensförsörjning.

¹⁹ Unionen, Ny teknik, automatisering och coronakris – så förändras tjänstemännens arbetsmarknad.

- Företagen bör ha tillgång till ett samordnat utbud av kvalitetssäkrade utbildningar för kompetensutveckling. Det behövs därför samordnade insatser för att göra utbildningar tillgängliga digitalt, så att även mindre företag kostnadseffektivt kan satsa på kompetensutveckling.
- Staten bör uppmuntra företag att investera i kompetensutveckling. Inför ett kompetensavdrag för utbildningskostnader.

Referenser

- Arbetsförmedlingen (2020), *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2020 – utvecklingen på arbetsmarknaden 2020 – 2022. Arbetsförmedlingen analys 2020:12*
- SCB (2017, 2019, 2020), *Arbetskraftsbarometern*
- SCB (2020), *Restaurangindex*
- SCB (2020), *Trender och prognoser*
- SCB (2021), *Arbetskraftsundersökningarna, AKU 2020 + kvartal 1 2021*
- TCO (2020), *Vidareutbildning, varför och för vad? Om tjänstemäns behov av utbildning och omställning*
- Tillväxtanalys (2020), *Vad vet vi om personalutbildningars effekter på företag och individer? PM 2020:22*
- Industrirådet (2018), *Industrins framtida kompetensförsörjning*
- Unionen (2020), *Ny teknik, automatisering och coronakris – så förändras tjänstemännens arbetsmarknad*
- Tillväxtverket, *Tillstånd och trender för regional tillväxt 2020, Rapport 0357*
- Regeringen (2021), *Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:18*

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Tillväxtverket arbetar för hållbar tillväxt och konkurrenskraftiga företag i alla delar av Sverige.

Det gör vi genom att stärka företag och regioner. Vi erbjuder kunskap, nätverk och finansiering. Det ger direkt nytta till företag, och också förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Tillväxtverket är en nationell myndighet med regional närvaro på nio orter. Ett Sverige med fler företag som vill, kan och vågar är vår vision.