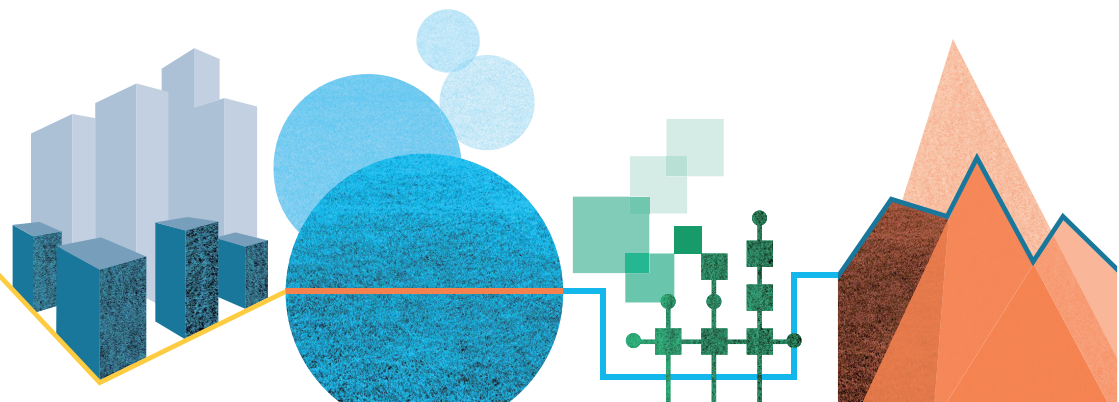


Kompetensförsörjning i små och medelstora företag

Företagens villkor och verklighet 2014



Kompetensförsörjning i små och medelstora företag

Företagens villkor och verklighet 2014

© Tillväxtverket

Produktion: Ordförandet
Stockholm, februari 2015
ISBN 978-91-87903-11-3
Info 0591

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Susanna Jansson eller Jonnie Nordensky
Telefon 08-681 91 00

Har du frågor om undersökningen

***Företagens villkor och verklighet 2014*, kontakta:**

Jonnie Nordensky eller Jan Persson
Telefon: 08-681 91 00

Förord

Globalisering och digitalisering är två, delvis sammanhängande, starka drivkrafter i samhällsutvecklingen, som påverkar och omformulerar villkoren för näringslivet. Alltsedan det pågående skiftet från industrisamhälle till kunskaps-samhälle tog sin början, har kunskap och kompetens blivit ett allt viktigare konkurrensmedel. Kompetensförsörjnings-systemet påverkar i hög grad näringslivets konkurrens-kraft. Samtidigt är det satt under stark press av de snabba omvärldsförändringarna.

Matchningsproblematiken på den svenska arbetsmark-naden har uppmärksammats mycket på senare tid, då vi ser en relativt hög arbetslöshet samtidigt som arbetsgivare upplever en brist på arbetskraft. Tillväxtverkets undersök-ning *Företagens villkor och verklighet* understryker det. Den visar att tillgången till lämplig arbetskraft är ett av de största tillväxthindren enligt företagen själva. Samtidigt vill förhållandevis många företag växa, inte bara med omsätt-ning, utan också genom att anställa. Det gäller i synnerhet företagen i de lite större storlekskategorierna.

Företagens villkor och verklighet 2014 är den femte uppla-gan av denna undersökning. Med cirka 16 000 deltagande företag är det en av Sveriges största enkätundersökningar som riktar sig till små och medelstora företag. Resultaten utgör ett viktigt kunskapsunderlag. Genom att ta företagens perspektiv som utgångspunkt får Tillväxtverket och andra näringslivsfrämjande aktörer bättre förutsättning att arbeta med att stärka utvecklingen och konkurrenskraften hos svenska företag.

I den här publikationen samlar vi de resultat från undersökningen som har bäring på kompetensförsörjningsfrågan, med förhoppningen om att det kan kasta ytterligare ljus över området utifrån företagets perspektiv.

Anna Bünger

Avdelningschef, avdelningen Näringsliv

Sammanfattning

Undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2014* visar att cirka 70 procent av företagen i Sverige svarar att de skulle vilja växa om de hade möjlighet. Av dem är det nästan hälften som bara vill växa omsättningsmässigt, och lite drygt hälften som även vill växa med anställda. Tillväxtviljan ökar med storleken på företaget. Det gäller framför allt viljan att växa med anställda.

Företagets storlek påverkar också hur stor andel som ser åtgärder som intern kompetensutveckling och anställning som viktiga för att företaget ska kunna växa. Totalt sett uppger 32 procent av företagen att anställa personal är viktigt, och 41 procent att intern kompetensutveckling är viktigt, för att företaget ska kunna växa. Bland de medelstora företagen upplevs just intern kompetensutveckling som den viktigaste åtgärden för att kunna växa, medan denna åtgärd prioriteras lägre av de mindre företagen.

Den vanligaste orsaken till att företag inte vill växa med anställda är helt enkelt att det inte finns något behov av fler anställda. Bland företag i storleksgruppen 10–49 anställda är däremot krångliga regler och för stort ansvar vanligare anledningar. Här finns alltså en risk att företagen hellre avstår från att anställa på grund av regelkrångel och betungande ansvar, trots att det kan finnas ett behov.

Andelen företag som ser tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt och utveckling har minskat sedan 2008. Trots detta är kompetensförsörjning fortfarande ett av de största hindren. Störst är hindret för företag med 10–49 anställda. Även lagar och myndighetsregler är ett stort hinder för företagen och de regelhinder som upplevs som störst är de som är förknippade med anställning och anställda.

Bland de företag som har försökt rekrytera personal är det största problemet att hitta sökande med tillräcklig

yrkeserfarenhet, tätt följt av att hitta sökande med specifik kompetens/behörighet. Att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten är ett betydligt mindre problem, men här finns regionala skillnader.

Det finns relativt stora skillnader mellan olika län vad gäller tillgång till lämplig arbetskraft som hinder. Samtidigt är det svårt att se några generella regionala mönster. Till exempel är skillnaden mellan storstadskommuner och landsbygdskommuner inte särskilt framträdande. Det enda undantaget gäller just möjligheten att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten, vilket upplevs som större hinder på landsbygden.

Byggbranschen sticker ut i undersökningen vad gäller kompetensförsörjning. Många företag inom denna bransch upplever att anställa personal är en viktig åtgärd för att kunna växa. Samtidigt är det många företag som uppger att de *inte* skulle vilja växa med anställda. En förklaring till denna paradox är att byggbranschen generellt ser stora hinder kring kompetensförsörjning, både kopplat till möjligheterna att hitta rätt kompetens och regler kring anställning och anställda.

Slutligen är det värt att särskilt uppmärksamma företagen i storleksgruppen 10–49 anställda. Denna grupp ser generellt större hinder för tillväxt i jämförelse med andra företag. Det gäller även kompetensförsörjning – både i vilken utsträckning företagen upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett hinder för tillväxt och hinder vid rekrytering. Samtidigt har dessa företag en förhållandevis hög vilja att växa med både omsättning och antalet anställda.

NÅGRA FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN

- Drygt 31 000 små och medelstora företag har kontaktats.
- Cirka 16 000 företag har besvarat enkäten. Svarfrekvensen är 52 procent.
- Undersökningens resultat är representativa för cirka 350 000 företag.
- Enkätundersökningen genomfördes under perioden november 2013 till mars 2014.
- Urvalet är stratifierat på bland annat företagsstorlek, bransch och region.
- Undersökningen Företagens villkor och verklighet har tidigare genomförts 2002, 2005, 2008 och 2011.

Innehåll

Företagens vilja att växa och anställa	10
Företagets storlek påverkar viljan att växa och anställa	10
Företag inom hotell och restaurang visar störst vilja att växa med anställda.....	11
Betungande ansvar och krångliga regler riskerar leda till att företag avstår från att anställa	12
Kompetensrelaterade åtgärders betydelse för att kunna växa	13
Kompetensutveckling är viktigt även om viljan att anställa är låg	14
Tillväxthinder kopplade till kompetensförsörjning	16
Ett av fyra företag ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder.....	16
Tillgång till lämplig arbetskraft störst hinder bland de större småföretagen	17
Tillgång till lämplig arbetskraft mest problematiskt inom byggverksamhet.....	18
Regionala skillnader i tillgång till lämplig arbetskraft	19
Regler kring anställning och anställda är särskilt hindrande regelområden.....	21
Svårt att hitta personal med tillräcklig yrkeserfarenhet och specifik kompetens	21
Vissa branscher upplever betydligt större rekryteringshinder	22
Företag på landsbygden har svårast att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten.....	23

Företagens vilja att växa och anställa

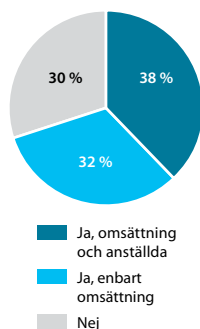
De svenska små och medelstora företagen har en god tillväxtvilja. En stor andel uppger att de vill växa. I detta avsnitt tittar vi närmare på de företag som vill växa med anställda, men också varför vissa företag inte vill göra det.

Företagets storlek påverkar viljan att växa och anställa

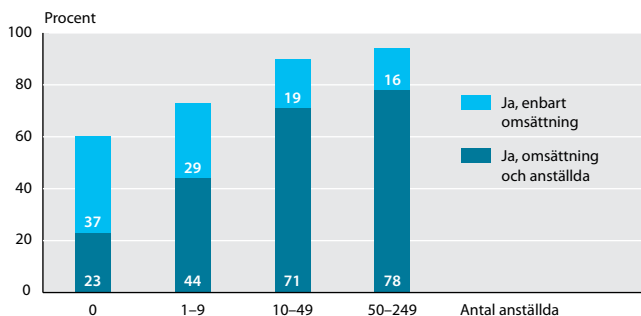
En övervägande majoritet av de svenska små och medelstora företagen uppger att de vill växa, närmare bestämt cirka 70 procent. Knappt 40 procent uppger också att de skulle vilja anställa ny personal om de hade möjlighet.

Storleken på företaget är en viktig faktor när det gäller inställningen till att växa. Dessutom finns betydande skillnader mellan företag i olika storleksklasser vad gäller sättet de vill växa på. Av soloföretagarna uppger knappt vart

FIGUR 1
Andel företag som vill växa



FIGUR 2
Andel företag som vill växa, storleksfördelat



fjärde företag (23 procent) att de vill växa genom att öka både omsättning och antal anställda. Detta kan jämföras med närmare 80 procent av de medelstora företagen.

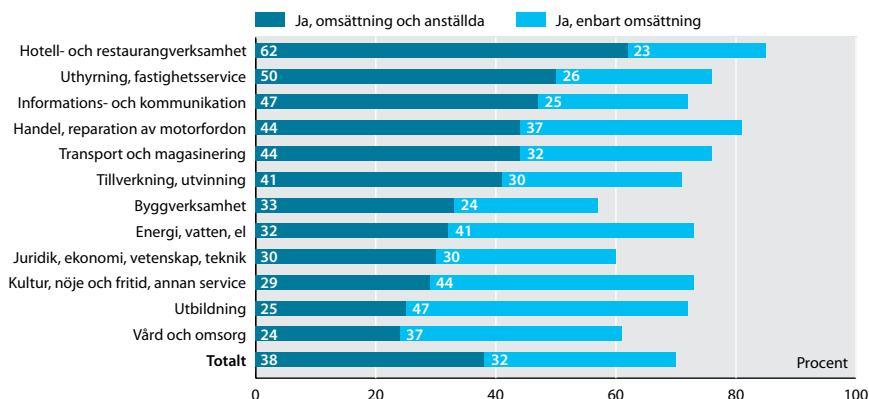
Företag inom hotell och restaurang visar störst vilja att växa med anställda

Viljan att växa varierar mellan olika branscher. Störst är viljan att växa med anställda inom *Hotell och restaurang*. Hela 62 procent av företagen i denna personalintensiva bransch vill växa genom att öka omsättningen och antalet anställda, vilket är betydligt högre än genomsnittet för samtliga företag (38 procent).

Låg tillväxtvilja i en bransch vad gäller att växa med anställda behöver inte betyda en låg tillväxtvilja totalt sett. Inom exempelvis branschen *Kultur, nöje och fritid* vill 73 procent av företagen växa totalt sett, men bara 29 procent vill växa genom att anställa.

Skillnaderna mellan branscherna kan bero på hur personalintensiv branschen är generellt, och hur företagsstrukturen i branschen ser ut. Andelen större företag varierar till exempel mellan olika branscher, vilket påverkar tillväxtviljan.

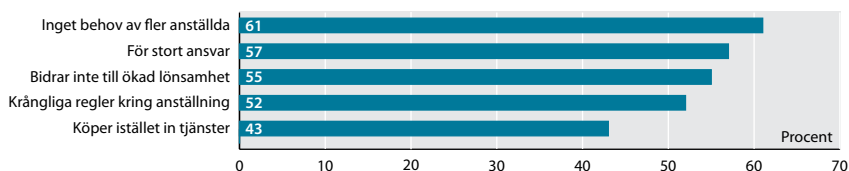
FIGUR 3 Andel företag som vill växa med både omsättning och antal anställda, branschfördelat



Betungande ansvar och krångliga regler riskerar leda till att företag avstår från att anställa

En betydande andel av företagen, 32 procent, anger att de endast vill växa genom att öka sin omsättning. Det är framförallt de mindre företagen, med färre än 10 anställda, som svarar att de vill växa utan att anställa. Vissa branscher som till exempel *Vård och omsorg* samt *Utbildning* är också mer benägna att vilja växa enbart genom att öka omsättningen. Den vanligaste orsaken till att inte vilja anställa är att det helt enkelt inte finns något behov. En annan viktig anledning är att företagen upplever att det är ett för stort ansvar att anställa.

FIGUR 4 Andel företag* som anger olika anledningar till att inte vilja växa genom att anställa

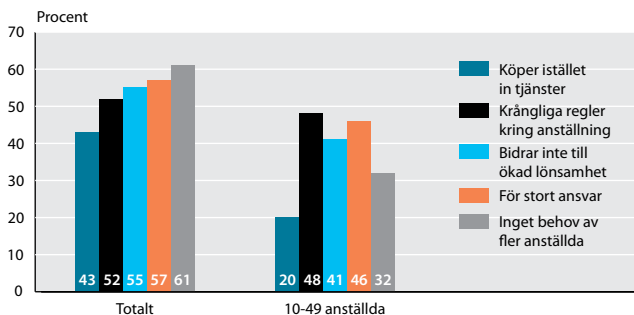


* Avser de företag som uppgett att de endast vill växa genom ökad omsättning och som instämmer helt med påståendet.

Bland företag i storleksgruppen 10-49 anställda är det stora ansvaret till och med en viktigare anledning än att man inte har något behov, och den viktigaste anledningen för denna grupp är att man upplever att reglerna vid anställning är krångliga. Inte heller i de medelstora företagen är avsaknaden av behov det främsta skälet, där tvekar företagen istället i huvudsak över effekten på lönsamheten.

Sett till olika branscher sticker byggbranschen ut och uppvisar samma mönster som storleksgruppen 10-49 anställda. Även här är stort ansvar och regelkrångel viktigare anledning än att det inte finns något behov.

FIGUR 5 Andel företag* som anger olika anledningar till att inte vilja växa genom att anställa, fördelat på samtliga företag respektive företag med 10-49 anställda

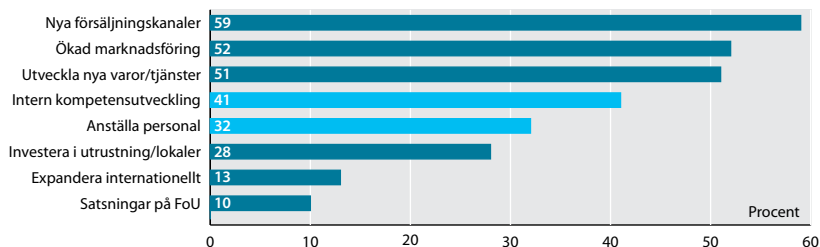


* Avser de företag som uppgett att de endast vill växa genom ökad omsättning och som instämmer helt med påståendet.

Kompetensrelaterade åtgärders betydelse för att kunna växa

De företag som vill växa (70 procent) har också fått svara på vilka åtgärder de ser som viktiga för att kunna växa. Främst handlar det om olika sätt att nå marknaden, det vill säga nya försäljningskanaler, marknadsföringsinsatser och utveckling av nya varor och tjänster. Betydelsen av de olika tillväxtåtgärderna följer ett relativt rimligt mönster. De åtgärder som upplevs som viktigast är de som ligger inom räckhåll för de flesta företag och måste betraktas som en del

FIGUR 6 Andel företag som ser olika åtgärder som mycket viktiga för att företaget ska kunna växa



av kärnverksamheten för alla företag. Intern kompetensutveckling och anställa personal hamnar som väntat i mitten, liksom deras inbördes ordning.

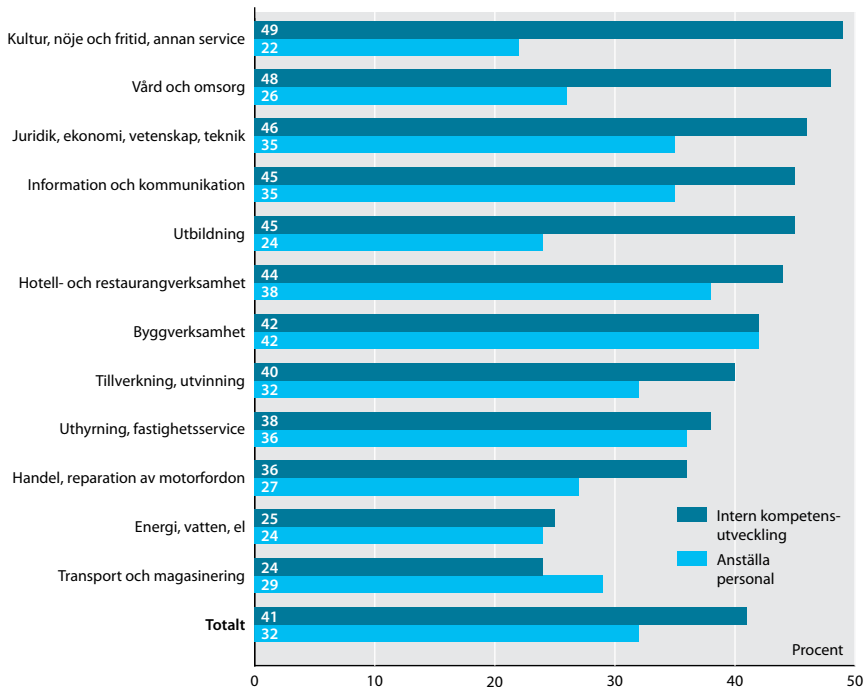
Företagens prioriteringar förändras något med storlek. För de medelstora företagen är intern kompetensutveckling den allra viktigaste åtgärden för att företaget ska kunna växa, och för företagen med 10–49 anställda är det den näst viktigaste åtgärden. En förklaring till detta kan vara att större företag har möjlighet att satsa mer på kompetensutveckling och anställning. Dessa skillnader kan också ha att göra med att somliga tillväxtåtgärder är viktigare i företags uppstartsfas och att kompetensfrågorna prioriteras mer i etablerade företag.

Kompetensutveckling är viktigt även om viljan att anställa är låg

Intern kompetensutveckling som åtgärd för att växa är särskilt viktigt i branscher där företagen i mindre utsträckning vill växa med anställda. Branscherna *Vård och omsorg*, *Utbildning* samt *Kultur, nöje och fritid*, uppvisar lägst vilja att växa med anställda, men tillhör de branscher som prioriterar intern kompetensutveckling högre än genomsnittet. Det tyder på att kompetensen betraktas som viktig även om anställningsviljan är låg.

Noterbart är även att i branscherna *Transport och magasinering* och *Byggverksamhet* är anställning av personal viktigare eller lika viktigt som intern kompetensutveckling. Byggbranschen har också störst andel företag som upplever anställning som en viktig åtgärd för att växa.

FIGUR 7 Andel företag som ser intern kompetensutveckling och anställa personal som mycket viktiga åtgärder för att växa, branschfördelat



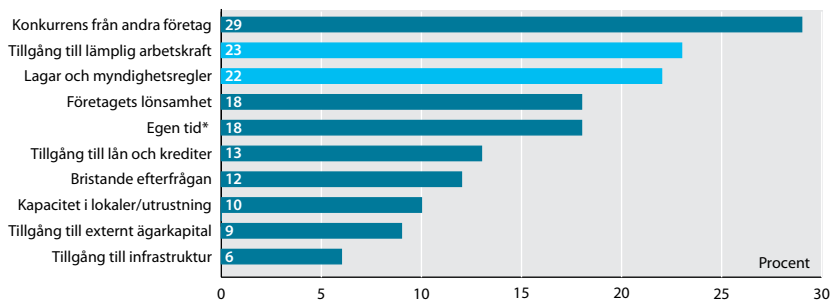
Tillväxthinder kopplade till kompetensförsörjning

Detta avsnitt fokuserar på företagens tillgång till lämplig arbetskraft och hinder förknippade med denna. Avsnittet belyser också hur företagen har upplevt den konkreta rekryteringssituationen och regler kring anställning och anställda. Resultaten presenteras utifrån bransch, storlek och län.

Ett av fyra företag ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder

Ungefär vart fjärde företag (23 procent) upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt. Därmed är det ett av de största tillväxthindren för företagen. Även lagar och myndighetsregler ses som ett stort hinder för utvecklingen. Främst är det regler kring anställning och anställda som upplevs som ett stort hinder.

FIGUR 8 Andel företag som anser att olika faktorer är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt



* Frågan om egen tid ställdes inte till de medelstora företagen.

Tillgången till lämplig arbetskraft är konjunkturberoende och samvarierar med arbetslöshetssiffrorna. När arbetslösheten stiger, är det färre som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett tillväxthinder. Sedan 2008 har andelen företag som upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder minskat med 5 procentenheter totalt sett. Arbetslösheten har under samma period ökat. Men trots att tillgång till lämplig arbetskraft har minskat som hinder, är det fortfarande ett stort problem för företagen.

TABELL 1 Andel småföretag* som upplever tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder tillväxthinder, 2008–2014

	2008	2011	2014
Tillgång till lämplig arbetskraft	27 %	20 %	22 %

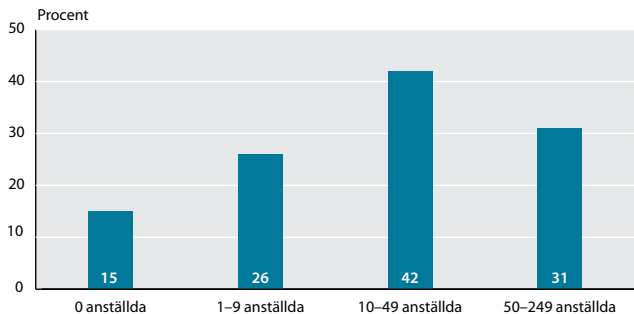
* Tidsserien är anpassad för jämförbarhet över tid. Endast företag med 0–49 anställda ingår.

Tillgång till lämplig arbetskraft störst hinder bland de större småföretagen

Företag med 10–49 anställda är den storleksgrupp där störst andel upplever tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för företagets tillväxt och utveckling. Generellt sett upplever denna grupp större tillväxthinder än andra företag. Samtidigt har dessa företag en hög tillväxtvilja, inte minst vad gäller att växa genom att anställa.

Att de mindre företagen i lägre utsträckning upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett hinder kan kopplas till att de varken har samma ambitioner eller behov att anställa. De medelstora företagen kan tänkas ha större administrativa resurser och en mer utvecklad organisation för att hantera sin kompetensförsörjning. De kanske också är mer kända för sina potentiella arbetstagare och mer attraktiva som arbetsgivare. Detta kan bidra till att hindret inte upplevs som lika stort.

FIGUR 9 Andel företag som anser att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt, storleksuppdelat



Tillgång till lämplig arbetskraft mest problematiskt inom byggverksamhet

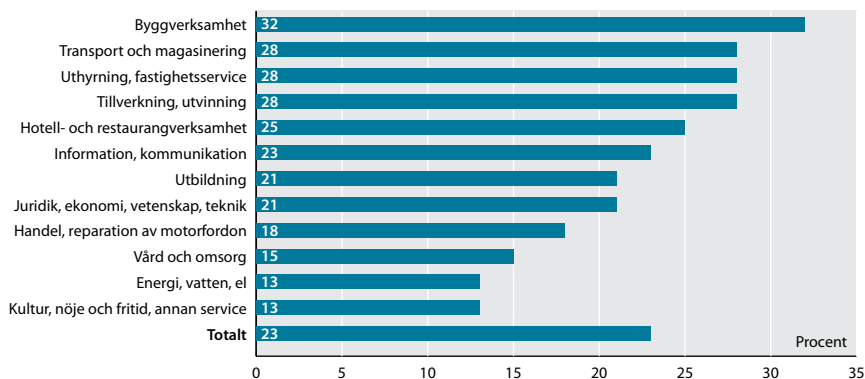
De branschmässiga skillnaderna är stora när det gäller synen på tillgången till lämplig arbetskraft som ett tillväxthinder. I byggbranschen upplever hela 32 procent av företagen att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder, vilket gör det till den bransch där hindret är som störst. Många företag inom denna bransch upplever också att anställa personal är en viktig åtgärd för att kunna växa som vi såg i figur 7. I branscherna *Energi, vatten, el* samt *Kultur, nöje och fritid*, är förhållandet det omvända. Här utgör tillgången till lämplig arbetskraft ett betydligt mindre hinder, samtidigt som företag i dessa branscher i mindre utsträckning anser att det är en viktig tillväxtåtgärd att anställa personal.

Vård och omsorg är en bransch som i andra undersökningar bedöms ha en bristande arbetskraftstillgång inom vissa yrkeskategorier och stå inför en betydande arbetskraftsbrist framöver, till följd av en stark efterfrågeökning.¹ Utifrån

¹ Se t ex SCB 2014: *Arbetskraftsbarometern 2014 – Utsikterna på arbetsmarknaden för 71 utbildningar*, och SCB 2014: *Trender och Prognoser 2014 – befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på 2035*.

undersökningens resultat ser vi dock inte att företagen i denna bransch upplever tillgången till lämplig arbetskraft som ett särskilt stort hinder. En förklaring kan vara att varken de offentliga vårdgivarna eller de stora privata vårdbolagen finns representerade i undersökningen. Enligt *Arbetskraftsbarometern 2014* upplever offentliga vårdgivare brist på arbetskraft i större utsträckning än de privata.²

FIGUR 10 Andel företag som anser att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt, branschfördelat



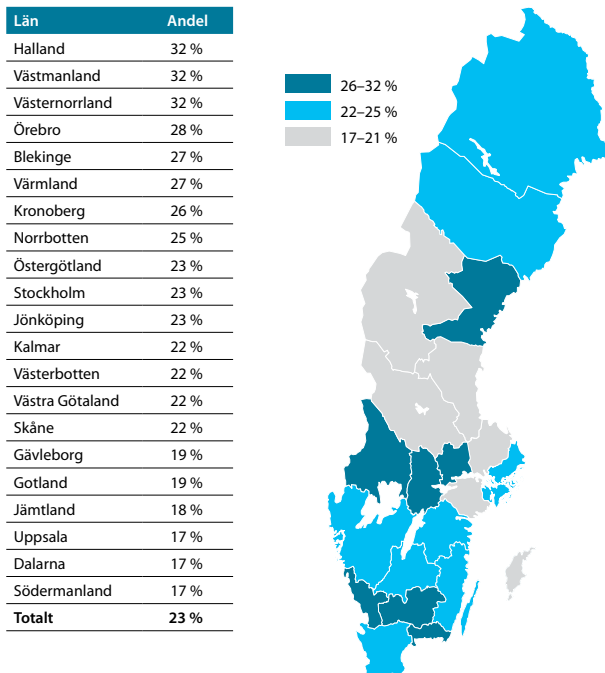
Regionala skillnader i tillgång till lämplig arbetskraft

Det finns relativt stora skillnader mellan länen när det gäller hur stor andel företag som upplever tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt. Denna andel varierar från 17 procent i Uppsala, Dalarna och Södermanland till 32 procent i Halland, Västmanland och Västernorrland.

Undersökningen ger inga givna förklaringar till de regionala skillnaderna. I några fall skulle det kunna ha med regionens branschstruktur att göra. I Västernorrland är till

2 Särskilt framtagen data från SCB:s arbetskraftsbarometern 2014, där frågan om arbetskraftstillgång har ställts till arbetsgivare som har sökt personal under det senaste året, och som sedan brutits på typ av arbetsgivare.

DIAGRAM 11 Andel företag som anser att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagets tillväxt och utveckling, länsvis fördelat



exempel *Byggverksamhet* en relativt sett större bransch än i många andra län, och i denna bransch är det många företag som uppger att tillgången till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder.

Sett i ett storstads-/landsbygdsperspektiv finns inga nämnvärda skillnader. När vi studerar olika kommuntyper (orstad, tätort och landsbygd) så ser vi att tillgången till lämplig arbetskraft upplevs som ett lika stort hinder.³

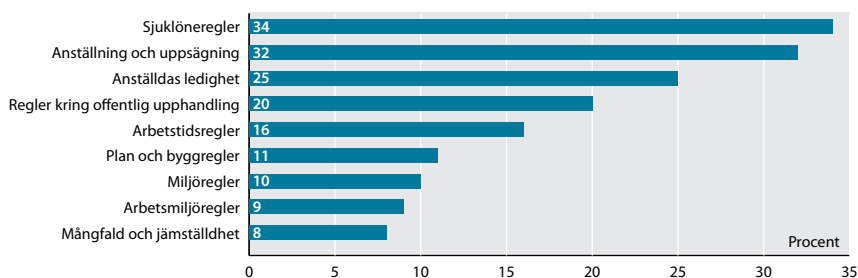
³ De tre kommuntyperna är framtagna av Tillväxtanalys och utgår från befolkningstäthet och befolkningsstorlek.

Regler kring anställning och anställda är särskilt hindrande regelområden

Lagar och myndighetsregler är det tredje största tillväxthindret enligt företagen. De tre regelområden som störst andel företag upplever som stora hinder har alla med anställning och anställda att göra. Sjuklönerregler upplevs som ett stort hinder av 34 procent av företagen, och är därmed det regelområde som upplevs som mest problematiskt, tätt följt av regler om anställning och uppsägning. Därefter kommer regler om anställdas ledighet.

En anledning till att dessa regler upplevs som stora hinder kan vara att många företag kommer i kontakt med dem. Andra regelområden berör troligtvis inte lika många företag, utan främst vissa storleksgrupper eller branscher. I de allra flesta branscher är det någon av de personalrelaterade reglerna som är mest framträdande som hinder. För företag inom *Energi, vatten, el* är dock miljöregler och plan- och byggregler, mer hindrande än anställningsregler.

DIAGRAM 12 Andel företag som upplever olika regelområden som ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt

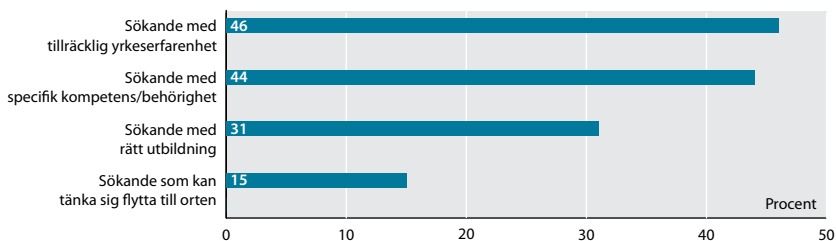


Svårt att hitta personal med tillräcklig yrkeserfarenhet och specifik kompetens

Drygt 40 procent av företagen som deltagit i undersökningen uppger att de har försökt rekrytera personal under den senaste treårsperioden. Bland företag som försökt

rekrytera upplevs det största problemet vara att hitta personer med tillräcklig yrkeserfarenhet och personer med specifik kompetens/behörighet. Nästan hälften av företagen upplever dessa hinder som stora. Dessa resultat följer i stort sett samma mönster som svaren i Svensk näringslivs *Rekryteringsenkät 2014*,⁴ även om undersökningarna har något olika svarsalternativ.

FIGUR 13 Andel företag* som upplever olika faktorer som ett stort hinder i samband med rekrytering av personal



* Endast de företag som uppgett att de försökt rekrytera personal de senaste tre åren ingår i svarsredovisningen.

Företag med 10–49 anställda är den storleksgrupp som upplever tillgång till lämplig arbetskraft i generella termer som mest problematiskt. Även i den konkreta rekryteringssituationen upplever dem i större utsträckning, än företag i andra grupper, att hindren är stora.

Vissa branscher upplever betydligt större rekryteringshinder

Störst hinder vid rekrytering verkar företag i byggbranschen uppleva. Branschen sticker särskilt ut vad gäller att hitta sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet, där hela 65 procent av företagen upplever det som ett stort hinder. Men det är också betydligt större andel företag i byggbranschen som har svårt att hitta sökande med specifik kompetens/behörighet och med rätt utbildning.

4 Svenskt Näringsliv 2014, Rekryteringsenkäten

Störst andel företag som har svårt att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten finner vi däremot inom *Tillverkning och utvinning*. Det kan höra samman med att det är en bransch där företagen till viss del är låsta i sin lokalisering.

Inom *Hotell- och restaurangverksamhet* upplever hälften av företagen att det är svårt att få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet. Här kan nämnas att exempelvis kockar och servitörer tillhör det som kan kallas paradoxyrken, där det samtidigt råder hög arbetslöshet och brist på arbetskraft, vilket kan förklaras just av att det är en bransch där erfarenhet och gott rykte är särskilt eftertraktat.⁵

TABELL 2 De branscher där företag i högst utsträckning upplever olika hinder vid rekrytering

Sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet		Sökande med specifik kompetens/behörighet		Sökande med rätt utbildning		Sökande som kan tänka sig flytta till orten	
	Andel		Andel		Andel		Andel
Byggverksamhet	65 %	Byggverksamhet	53 %	Byggverksamhet	41 %	Tillverkning, utvinning	24 %
Tillverkning, utvinning	54 %	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap, teknik	51 %	Hotell- och restaurangverksamhet	38 %	Hotell- och restaurangverksamhet	19 %
Hotell- och restaurangverksamhet	49 %	Informations- och kommunikationsverksamhet	50 %	Utbildning	37 %	Utbildning	17 %
Totalt	46 %	Totalt	44 %	Totalt	31 %	Totalt	15 %

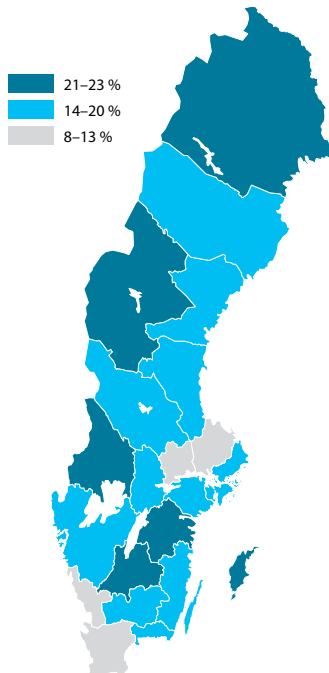
Företag på landsbygden har svårast att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten

Även om rekryteringshindret att *hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten*, verkar vara det minsta problemet vid rekrytering, så kan det vara intressant att studera just det hindret i en regional brytning. Det visar sig att det finns relativt stora regionala skillnader.

5 Arbetsförmedlingen 2014: "Var finns jobben?" – Bedömning till och med halvåret 2015 och en långsiktig utblick, URA 2014:4.

DIAGRAM 14 Andel företag* som upplever att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten som ett stort hinder i samband med rekrytering av personal, länsvis fördelat

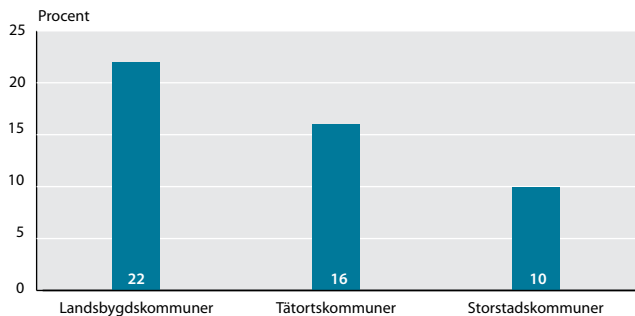
Län	Andel
Östergötland	23%
Jämtland	23%
Jönköping	23%
Norrbottn	22%
Värmland	21%
Gotland	21%
Kalmar	19%
Gävleborg	18%
Blekinge	18%
Dalarna	16%
Kronoberg	16%
Örebro	16%
Västernorrland	15%
Västra Götaland	14%
Södermanland	14%
Västerbotten	14%
Stockholm	14%
Halland	10%
Skåne	10%
Västmanland	9%
Uppsala	8%
Totalt	15%



* Avser de företag som uppgett att de försökt rekrytera personal de senaste tre åren.

Förklaringarna till de regionala skillnaderna avseende detta rekryteringshinder kan förmodas ligga i ortens attraktivitet. Detta i kombination med en fortsatt befolkningskoncentration till storstadsområdena gör att detta rekryteringshinder bör belysas även utifrån ett storstads-/landsbygdsperspektiv. Vi ser ett mönster där en högre andel företag i landsbygdskommuner än i storstadskommuner upplever det som ett stort rekryteringshinder att hitta sökande som kan tänka sig flytta till orten. Även storstadsregioner kan dock ha sina problem i detta avseende. Bostadsmarknaden i Stockholm är ett sådant exempel.

FIGUR 15 Andel företag* som upplever att få sökande som kan tänka sig att flytta till orten som ett stort hinder i samband med rekrytering av personal, fördelat på kommuntyp



* Avser de företag som uppgett att de försökt rekrytera personal de senaste tre åren.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic and Regional Growth

Tel 08-681 91 00

www.tillvaxtverket.se

**Tillväxtverket arbetar för att
stärka företagens konkurrenskraft.**

Kompetensförsörjning i små och medelstora företag

Matchningsproblematiken på den svenska arbetsmarknaden har uppmärksammats mycket på senare tid. Vi ser en relativt hög arbetslöshet samtidigt som arbetsgivare upplever en brist på arbetskraft. I den här publikationen redovisas resultat från undersökningen *Företagen villkor och verklighet 2014* ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

I resultaten tittar vi särskilt på de företag som vill växa med antalet anställda och varför vissa företag inte vill göra det. Här redovisas även resultat för hur företagen uppfattar tillgången till arbetskraft samt hur företagen har upplevt den konkreta rekryteringssituationen. Resultaten presenteras utifrån bransch, storlek och län.