

JOBBANALYSEN

Kartläggning av det lokala kompetensförsörjningsbehovet
Ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Motala Kommun och Tillväxt Motala AB

JOBBANALYSEN
JOBBANALYSEN

Starttidpunkt: 2016-09-01

Sluttidpunkt: 2019-06-30

Projektledare: Åsa Fredell 16-09-01 – 18-01-31

Kenneth Johansson 18-02-01 – 19-06-30

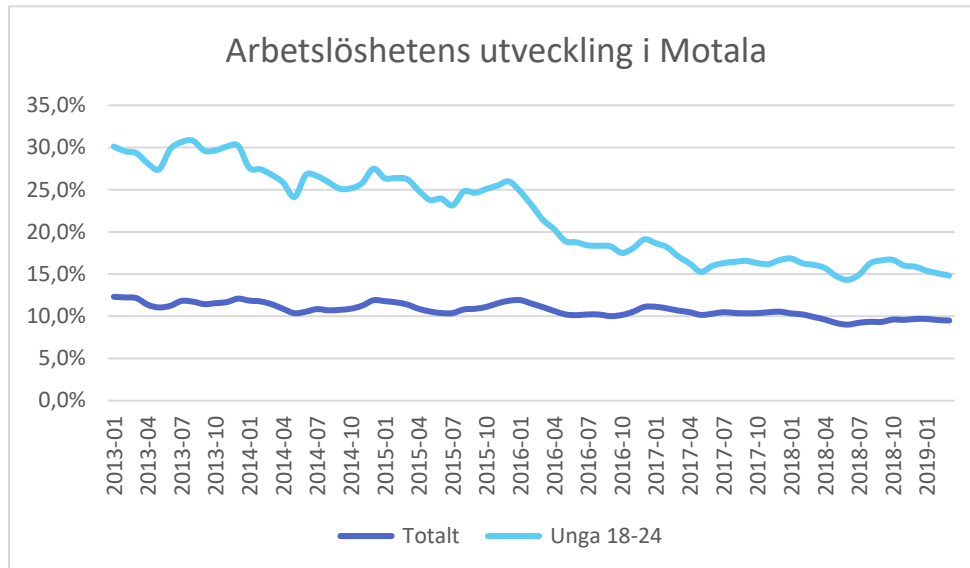
<i>Avsnitt</i>	<i>Sida</i>
1 Inledning/Bakgrund	2
2 Projekt mål	2-3
3 Tillvägagångsätt	3
4 Sammanfattning	3-4
5 Företagens kompetensbehov, företagsstruktur, pendling och näringsgrenar.....	5-7
6 Företagens reflektioner, framtida behov och kontakter med Arbetsförmedlingen.....	7
6:1 Bygg och anläggning	7-8
6:2 VVS	9-10
6:3 El	10-11
6:4 Fordon	12-13
6:5 Handel	13-15
6:6 Hotell och restaurang	16-17
6:7 It	17-18
6:8 Lokalvård och hushållsnära tjänster	19-21
6:9 Revision, bank och finans, försäkring	21-22
6:10 Tillverkning och industri	23-24
6:11 Transport/logistik	25-26
6:12 Vård & Omsorg	27-28
6:13 Gröna näringar.....	29
7 Arbetsförmedlingen (arbetssätt, resultat och reflektioner)	30
8 Motala Kommun (arbetssätt, resultat och reflektioner)	30-31
9 Tillväxt Motala (arbetssätt, resultat och reflektioner)	31
10 Hur går vi vidare med Jobbanalysen?	31
11 Avslutning.....	32

JOBBANALYSEN

1

Inledning/Bakgrund

Motalas företag har stora kompetensförsörjningsbehov och ungdomsarbetslösheten är fortfarande hög. Med utgångspunkt från det inledde parterna Arbetsförmedlingen, Motala Kommun och Tillväxt Motala AB diskussion i början av 2016 om hur de tillsammans kan etablera gemensamma rutiner och arbets sätt som skapar bra förutsättningar för företagens kort- och långsiktiga kompetensförsörjning.



Styrgruppen representeras av Eva Axelsson, chef för Arbetsmarknadsenheten, Anders Bengtsson, näringslivsstrateg i Motala kommun, Per Engdahl, sektionschef Arbetsförmedlingen, Nicklas Helander, rektor för vuxenutbildningen Carlsund och Christina Gyberg Tillväxt Motala AB och ordförande i Företagarna Motala Vadstena. Projektet har möjliggjorts via beviljad bidragsansökan från Delegationen för Unga till Arbete (Dua) och Tillväxtverket. Även Arbetsförmedlingen har skjutit till projektmedel för genomförandet.

Prioritet är att identifiera möjligheter för unga och nyanlända kvinnor och män, men i samtalet med företaget fokusera på kompetensförsörjningsbehovet i sin helhet.

Projektet har bestått av två delar jobbanalysen 1.0 perioden 160901-170930 samt Jobbanalysen 2.0 perioden 171001-190630. Nedan presenteras projektmålen var för sig men arbetssättet och utgångspunkten har varit densamma under projektets gång.

2

Projektmål Jobbanalysen 1.0

- Kartlägga ca 300 företags (5 helårsanställda eller fler, med arbetsställe i Motala, med bolagsformen Aktiebolag) situation avseende kompetensförsörjningsbehovet på kort- och lång sikt
- Konkret ta reda på vilken kompetens som efterfrågas och aktivt medverka till att finna lösning på företagets kompetensförsörjningsbehov i samarbete med Arbetsförmedlingen Västra Östergötland
- Skapa >30 kompetensförsörjningsplaner för rekrytering kopplat till ett specifikt företags kompetensförsörjningsbehov
- Ombesörja att företagen får rätt uppföljning och återkoppling i de fall det krävs
- Få ut fler unga arbetssökande i sysselsättning
- Under processens gång utarbeta en metod/struktur över hur parterna gemensamt kan arbeta med kompetenskartläggning, -försörjning, -dialog i kombination med platsens attraktivitetsarbete

Projektmål Jobbanalysen 2.0

- Kartlägga minst 120 företag (1-4 anställda) och redogöra för företagets situation avseende kompetensförsörjning på kort (1 år) och på lång sikt (5 år)

JOBBANALYSEN

- Kontakta minst 75 företag som intervjuats i Jobbanalysen 1.0 med fokus på företag som lever i korta cykler och på grund av det inte kunnat uttala sig om ett kompetensförsörjningsbehov på lång sikt
- Skapa minst 30 kompetensförsörjningsplaner för rekrytering kopplat till ett specifikt företags kompetensförsörjningsbehov.
- Inom projektet skapa minst 3 lokala snabbspår
- Under projektets gång och i slutrapport presentera konkret tjänstepaketering som bidrar till ökad attraktivitet för vår arbetsmarknadsregion
- Vid den förlängda projekttidens slutredogöra för och presentera en långsiktig och hållbar process och en finansieringsmodell hur projektets parter kan fortsätta arbeta strukturerat med kompetens/arbetskraftsförsörjningsbehov och utbildningsfrågor

Uppdraget för Jobbanalysen 2.0 har varit att bredda intervjuerna till mindre företag 1-4 anställda. Totalt har 120 företag intervjuats i den här kategorin. Behoven av arbetskraft är inte annorlunda än i större företag och man är lika drabbad av arbetskraftsbristen som råder. Skillnaderna kan vara att man har andra förutsättningar för att rekrytera då man har svårare att planera orderingång och liknande. Man har även svårare att ta emot praktikanter, lärlingar och liknande på grund av tidsbrist. Dessa företag kommer inte att redovisas separat utan tillsammans med övrig redovisning. De kommer dock att beskrivas i olika avsnitt då de skiljer sig åt på något sätt.

3

Tillvägagångssätt och presentation

Intervjuerna har huvudsakligen gjorts över telefon och i de fall det varit aktuellt har uppföljningssamtal och besök gjorts. Frågeunderlaget som ligger till grund för intervjuerna bygger på att företaget beskriver sitt kompetensförsörjningsbehov/situation både på kort sikt (ett år) och lång sikt (fyra-fem år).

Företaget beskriver huruvida man upplever om det finns rätt förutsättningar för att hitta rätt kompetens, hur svårt eller lätt det är att hitta den kompetens man söker, samt vilken kompetens man eventuellt efterfrågar. Företagen får ge uttryck för om de ser ett intresse i att ta del av möjligheter/vidare kontakter med någon av de tre parterna i projektet eller annan företagsstödande organisation.

Presentation av det samlade resultatet skildras i företagets reflektioner över deras situation kopplat till kompetensförsörjningsbehovet och prognoser inför framtidens behov både på kort- och lång sikt. I presentationen återfinns även vilka rekryteringsvägar man oftast använder sig av.

4

Sammanfattning

Det råder brist på kompetens i stort sett alla branscher inom väldigt många yrken, både på kort- och på lång sikt. Ca 70 % av företagen i kartläggningen uppger att de har ett kompetensförsörjningsbehov de kommande 4–5 åren och ca 80 % uppger att de har ett omedelbart och kortsiktigt behov. Samtidigt som företagen spår en ljus framtid med ökad tillväxt i en rådande högkonjunktur, står de inför stora utmaningar att i tillräcklig omfattning hitta rätt kompetens. Brist på kompetens är i många fall ett hinder för tillväxt och flera företag tvingas tacka nej till order av den anledningen.

Arbetsförmedlingens prognos för 2018–2019 i Östergötland är att 6500 nya jobb tillkommer.

Vi kan konstatera att rätt förutsättningar för att hitta rätt kompetens är kopplade till en rad olika faktorer. Kommunens engagemang i näringslivsfrågor och i Motalas fall näringslivsorganisationens satsningar är av stort värde. Förutom en fungerande arbetsförmedling och tillgång till gymnasieskola och vuxenutbildning, är tillgång till boende, fungerande grundskola och barnomsorg, bra fritidsaktiviteter, bra handelsutbud och ett stimulerande nöjesliv viktiga parametrar.

Arbetet med att marknadsföra utbildningar och yrken behöver intensifieras. Rutiner och metoder avseende samarbetet mellan skola och näringsliv utifrån grund- och gymnasieskola behöver stärkas men även mellan näringsliv, skola och Arbetsförmedlingen gällande möjligheten att omskola sig även senare i livet och finna nya vägar för kompetensförsörjning. Skolans studie- och yrkesvägledare behöver involveras i näringslivet. Arbetsmarknadskunskap är viktigt i tidiga åldrar i grundskolan.

JOBBANALYSEN

Ca 40% av företagen i kartläggningen uppger att de har en upparbetad kontakt med Arbetsförmedlingen. Det är en högre siffra än på riksnivå. Skillnaden kan ses på ett över tid upparbetat arbetssätt av Arbetsförmedlingen i Motala att möta företagens utifrån deras behov. Förutom rekrytering och stöttning i urvalsprocessen så har även arbetssättet med nyanlända gett bra resultat och då i form av lokala jobbspår, men även arbetet med personer med olika funktionsvariationer har varit framgångsrikt. De företag som inte har någon etablerad kontakt anger bland annat att de i nuläget inte har behov av det, tror att kompetensen de söker inte finns där eller så nyttjar de bemanning- och rekryteringsföretag i rekryteringsarbetet. Det vanligaste sättet att hitta nya medarbetare är genom egna nätverk. En utmaning för Arbetsförmedlingen är att presentera och marknadsföra sina erbjudanden på ett enkelt och tydligt sätt, då det framgår i kartläggningen att en andel av företagen inte alltid är bekanta med det stöd Arbetsförmedlingen kan bidra med. En uppdaterad sökdatabas är ett viktigt instrument när arbetsgivarna söker efter arbetskraft i Arbetsförmedlingens register.

Förutom branschanalyserna så har projektet direkt resulterat i 65 kompetensförsörjningsplaner och ca 150 rekryteringar, praktik inför rekrytering, jobbspår och liknande övervägande del fokuserat på målgruppen unga samt utrikesfödda. Projektet har medverkat i att indirekt eller direkt kunna starta igång ca 20 lokala jobbspår för nyanlända. Indirekt har projektet även resulterat i en kompetensförsörjningsdiskussion mellan parterna som kan få långt större effekt framöver. Då man inte kan rekrytera erfaren arbetskraft har man mer och mer börjat utbilda på egen hand på företaget tillsammans med Arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen och från gymnasieskolans yrkeslinjer. Visserligen har rörligheten ökat men den räcker inte till utefter den efterfrågan som finns samtidigt som det ofta är en lönefråga. Företagen generellt säger att dom inte är benägna att värva arbetskraft från andra företag då det bara skapar en ond cirkel och inte främjar samarbetet mellan företagen.

För att kunna möta företagens behov behöver vi rikta ett större fokus på integrationen. Snabbare validering av våra nyanlända behövs i syfte att ta vara på de resurser som finns i den gruppen. Ett bra pågående exempel är Arbetsförmedlingen och Motala kommun som samarbetar genom Delegationen för unga och arbetslösa, DUA, i ett projekt som går ut på att skapa lokala jobbspår där nyanlända där arbetsgivare sammanförs i en rekryteringsfas och de som antas får utbildning, praktik och svenska undervisning för att sedan bli anställda på företagen om allt fungerar. Ett mycket framgångsrikt koncept som har pågått sedan 2016. Men utöver detta så behövs tydliga och strukturerade utbildningsvägar in till olika yrken både för unga som behöver göra ett nytt val av yrke men även för utrikesfödda som gör sitt första val på svensk arbetsmarknad behövs också. Projektet har påbörjat sådan kommunikation och samordning samt att genom analysen av de olika branscherna givit ett bra underlag för prioritering och fortsatt arbete i denna riktning.

Slutligen visar projektet att det är en framgångsfaktor att tillsammans arbeta på det sätt Arbetsförmedlingen, Motala kommun och Tillväxt Motala AB gjort och att det genererar positiva effekter. Företagen pratar med en person som representerar tre organisationer och projektledaren samordnar och vidarebefordrar deras synpunkter till rätt mottagare. Företagen har upplevt det som mycket positivt och återkopplingen de fått kan mycket väl påverka företagsklimatet i positiv riktning men även lägga en grund för fortsatt och än mer konkret arbete med integration- och kompetensförsörjningsinsatser såsom lokala snabbspår för unga och utrikesfödda och även se möjligheterna att utbilda personer på arbetsplatserna vilket har blivit mer vanligt på senare tid än i projektets start.

JOBBANALYSEN

5

Företagens behov av kompetens på kort- och lång sikt i Motala

Högskola/Yrkeshögskola	Gymnasieutbildning	Utan krav på Gymnasieutbildning
<ul style="list-style-type: none"> • Systemutvecklare • Programmerare • Konstruktör-maskin • Produktionstekniker • Platschef bygg • Auktoriserad revisor • Mjukvaruutvecklare • Farmaceut • Maskiningenjör • 3D Grafiker • Webbdesigner • Inköpare • Sjuksköterska • Läkare 	<ul style="list-style-type: none"> • Kock • Servitör • Bagare/konditor • CNC Svarv och fräs • Fordonsmekaniker • Mekaniker tunga fordon • Bygg Specialyrken • Elektriker • Kantbockare • Ställningsbyggare • Stansoperatör • Underhålls/service tekniker • Grävmaskinist • Kalkylator • Maskinförare • Inköpare • Avdelningsansvarig livs • Undersköterska 	<ul style="list-style-type: none"> • Pulverlackerare • Restaurangbiträden • Köksbiträden • Personlig assistent • Bussförare • Smed • Svetsare/montör • Lokalvårdare • Livsmedelsarbetare • Anläggningsarbetare • Pizzabagare • Säljare fackhandel • Utesäljare • Materialhanterare • Bilbärgare • Fastighetsskötare

Under 2018-2019 väntas 65 000 nya jobb skapas i Sverige, i Östergötland är den siffran 6500 nya jobb (nedan några exempel på efterfrågad kompetens)

Exempel inom yrken på högskolenivå; förskollärare, sjuksköterskor (både specialistsjuksköterskor och grundutbildade), speciallärare, specialpedagoger, grundskollärare, yrkesämneslärare, civilingenjörer (bygg och anläggning samt elektronik), läkare, mjukvaru- och systemutvecklare, systemanalytiker, IT-arkitekter

Exempel på yrken inom övriga utbildningsnivåer; kockar, kallskänkor, bagare, VVS-montörer, byggnads- och ventilationsplåtslagare, undersköterskor, snickare, byggnadsmedarbetare i S-yrken, motorfordonsmekaniker, lastbilsförare, vårdadministratörer

Källa: Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018 Östergötlands län. "Prognos för arbetsmarknadsutsikterna 2019"

JOBBANALYSEN

Företagstruktur Motala

	Antal arbetställen 2013	Antal arbetställen 2014	Antal arbetställen 2015	Antal arbetställen 2016	Antal arbetställen 2017	Antal arbetställen 2018
Ant anställda						
0 anställda	2383	2396	2436	2533	2535	2512
1-4 anställda	830	826	829	821	885	909
5-9 anställda	245	262	282	275	255	263
10-49 anställda	259	253	259	260	254	248
50-249 anställda	40	43	44	45	50	45
250 eller fler anställda	3	3	2	2	2	2

Under perioden har antalet företag ökat med 219 stycken. Merparten av den ökningen har skett i storleksordningen 0-9 anställda.

Tittar man på förändring under perioden 2008 – 2018 så är skillnaden 600 fler företag och merparten inom Kategorin 0-9 anställda. Skiftet från stora företag som dominerat Motalas arbetsmarknad till en ort där småföretagandet har blivit mer utpräglat är tydligt.

Ut och inpendling

I och med förbättrad infrastruktur med både dubbelspår och ny genomfart så har både in och utpendling ökat. I dagsläget är det 6646 personer som pendlar ut från Motala för arbete på annan ort. Sett ur kompetensförsörjning så kan den här gruppen vara ett underlag att påverka och marknadsföra för arbete på lokal arbetsmarknad.

Inpendlingen består av 2879 personer

Inom vilka näringsgrenar som Motalabor arbetar

Tabellen nedan summerar till 19681 personer och avser samtliga förvärvsarbetande som är folkbokförda i Motala.

Näringsgren	Antal
Vård och omsorg; sociala tjänster	3907
Tillverkning och utvinning	3103
Handel	2156
Utbildning	2104
Företagstjänster	1877
Byggverksamhet	1367
Offentlig förvaltning och försvar	1126
Kulturella och personliga tjänster m.m.	765
Transport och magasinering	755
Hotell- och restaurangverksamhet	607
Jordbruk, skogsbruk och fiske	505
Fastighetsverksamhet	386

JOBBANALYSEN

Information och kommunikation	360
Okänd verksamhet	290
Energiförsörjning; miljöverksamhet	235
Finans- och försäkringsverksamhet	138

Källa: SCB

De största näringsgrenarna inom de privata företagen är tillverkning, handel, företagstjänster och byggverksamhet. Under kategorin företagstjänster återfinns exempelvis bemanningsföretag, lokalvård och andra tjänster som kan nyttjas i de övriga branscherna som en form av stödfunktion.

6

Företagens reflektioner, framtida kompetensförsörjningsbehov och företagens rekryteringsstrategier

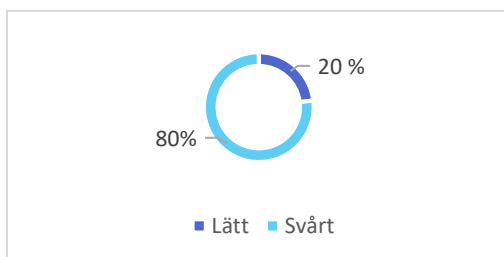
6:1

Bygg- och anläggning

65 företag inom branschen har intervjuats och merparten av dessa har återkontaktats vid minst ett tillfälle. Uppfattningen från företagen är att de upplever att det går att få tag på snickare/träarbetare men det har blivit svårare det senaste året. Anledningen till det anser man vara att det finns utbildning på nära håll och att det utbildas tillräckligt många i förhållande till efterfrågan. Under perioden läsåren 2016 till 2019 har 74 ungdomar läst på byggprogrammet. Företagen tar emot elever på praktik och senare anställs de som lärlingar, vilket är ett sätt att försörja sig med framtida arbetskraft. För de mindre företagen så är möjligheterna att ta emot lärlingar små på grund av tidsbrist vilket gör att det hämmar en tänkbar expansion.

- **2018 "All time high"**
- **Ser ingen förändring**
- **Lågt bostadsbyggande i Motala-villor, RoT, trädgårdar etc**
- **Arbetskraftsbrist- på erfarna/utbildade**
- **Framtid- Motala mycket intressant marknad - Lalandia**

80% av företagen i bygg- och anläggningsbranschen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens både på kort som lång sikt. Av de 20 % som angett att det är lätt så finns även företag som inte vill bli fler, man är nöjd som det är eller andra orsaker.



Specialyrken inom byggsektorn (*målare, murare, plattsättare, golvläggare, plåtslagare, betongarbetare, takmontörer, ställningsbyggare, maskinförare, anläggningsarbetare*) upplevs jättesvåra att få tag i, i princip omöjligt om man vill hitta en erfaren yrkesperson, vittnar företagen om. Det är förhållandevis få elever på bygg- och anläggningsprogrammet som väljer någon annan inriktning än snickare.

På tjänstemannasidan är det svårt att rekrytera platschefer, projektledare, kalkylator, inköpsansvariga, och projektingenjörer. Företagen försöker i den omfattning det är möjligt att i egna led uppmuntra potentiella ämnen, och vidareutbilda både internt och externt. Att anlita bemannings- och rekryteringsföretag är ett

JOBBANALYSEN

ofta använt tillvägångssätt som komplement i rekryteringsarbetet.

Fler företag har senare år rekryterat arbetskraft från andra länder i Europa, för att klara sitt företags ordergångar och har för avsikt att fortsätta så.

Svårigheten att hitta rätt kompetens i byggsektorn, bidrar i vissa fall till att företaget inte kan växa i den takt man önskar, vilket är en effekt av att företagen inte kan åta sig de uppdrag som finns. Kompetensbristen kan på sikt leda till att företagen trissar upp lönerna, för att på så sätt locka över personal till sina bolag. Andra exempel på konsekvenser kan vara att företagen lägger ner delar av sin verksamhet, eller upphör att växa. De större företagen kan i högre grad inom bolagen/koncernerna stötta varandra med kompetens över kommungränserna.

Privatpersoner med möjlighet till ROT-avdrag drabbas av byggföretagens arbetsbeläggning. Det kan vara väntetider på 6–12 månader i vissa fall för en privatperson som har ett bygg- eller renoveringsbehov.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

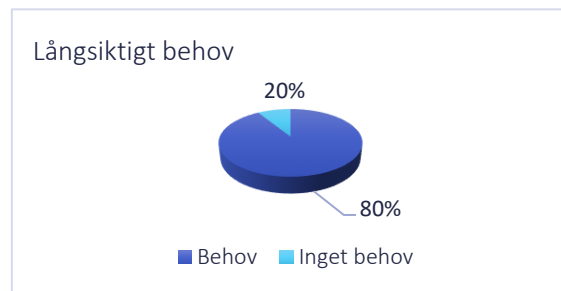
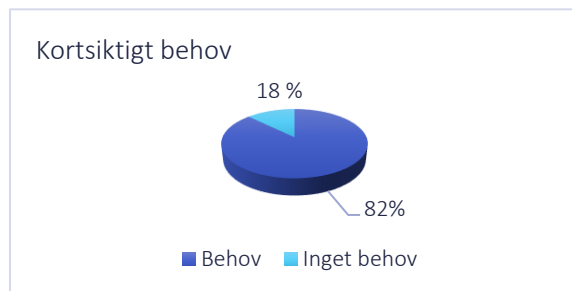
- utbildning/skola på nära håll
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

Branschens prognoser om en stark tillväxt samt kommande pensionsavgångar är bidragande orsaker till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Bygg- och anläggning

Målare, maskinförare, glasmästare, ställningsbyggare, smeder, snickare, golvläggare, plattsättare, murare, betongarbetare, takmontörer, platschefer, kalkylator, inköpare och projektingenjörer



I kategorin "inget behov" finns företag som inte vill eller kan växa mer av olika anledningar. Ofta mindre företag som inte har den tid som behövs för att genomföra en rekrytering.

Rekryteringsvägar

- Bygg och anläggning främst Carslund men även Ljungstedtska i Linköping
- Arbetsförmedlingen i form av rekrytering, jobbspår, olika lönestöd
- Bemanningsföretag
- F- skattare hyrs in (ofta småföretagare som hyrs in)
- Utländsk arbetskraft
- Lär upp på egen hand

JOBBANALYSEN

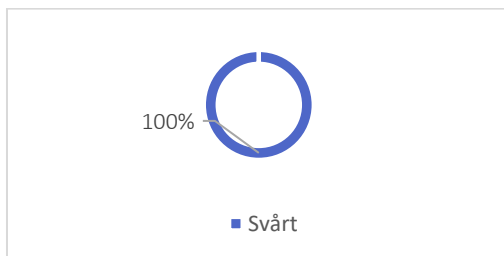
6:2
VVS

11 företag har intervjuats och samtliga har följts upp på telefon eller besökts. Samtliga företag konstaterar en mycket stor brist och stor efterfrågan på VVS montörer. Efterfrågan på uppdrag är betydligt större än tillgången på arbetskraft. En stor oro inför framtiden råder hos företagen. Det saknas en fungerande utbildning på nära håll och det är få som söker VVS inriktningen vilket i sin tur påverkar situationen.

- **Arbetskraftsbrist**
- **För få som utbildas i förhållande till efterfrågan**
- **Hög medelålder**
- **Vuxenutbildningen startade utbildning 2019**

Under 2017 inleddes diskussioner med vuxenutbildningen, branschorganisationer och VVS företagen i Motala vilket resulterat i att en 1 årig VVS utbildning startade i januari 2019. Det var 5 elever som startade och samtliga är kopplade till ett företag för praktik. Samtidigt har några startat lärlingsutbildning på företag men företagen anser att det här inte kommer att räcka på sikt. Med en relativ hög medelålder på de som idag arbetar och med den efterfråga som råder så skulle fler behöva utbildas. Branschen är fullt medveten att deras egna insatser och vilja att ta emot praktikanter och lärlingar är en förutsättning för att få framtida arbetskraft. Samtidigt kräver det här resurser från företagen vilket de små, enmansföretag, inte har möjlighet till vilket i sin tur hämmar deras utveckling och möjlighet att växa.

100% av företagen i VVS-branschen uppger att de har stora utmaningar att få rätt kompetens och då menas med erfarna. Lärlingar går att rekrytera men de är för få för de behov som finns.

**Förutsättningar för att hitta rätt kompetens**

- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

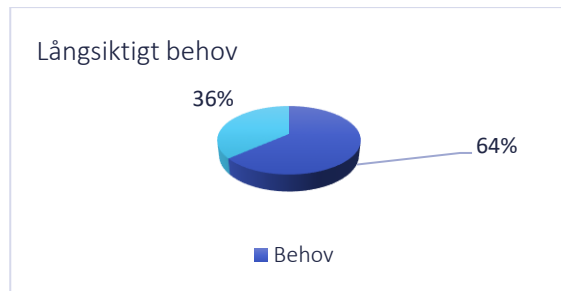
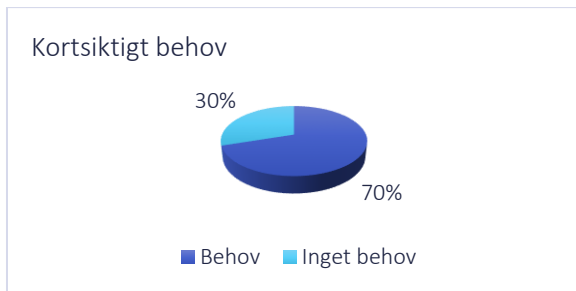
Branschens prognoser om en stark tillväxt samt kommande pensionsavgångar är bidragande orsaker till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

JOBBANALYSEN

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

VVS

VVS-montörer



De som anger "inget behov" är företag som tar emot lärlingar från gymnasieprogram eller som är nöjda med den storlek man har idag och inte tänker växa mer.

Rekryteringsvägar

- Carlsund byggprogrammet – praktik, lärlingar
- Vuxenutbildning - lärlingar
- Arbetsförmedling- rekrytering
- Förändring i andra företag som leder till anställningsmöjligheter

6:3

El

14 företag har intervjuats och även återkontaktats vid minst ett tillfälle.

Elektrikerbranschen är enade om att det råder stor brist på elektriker med betoning på erfarna elektriker.

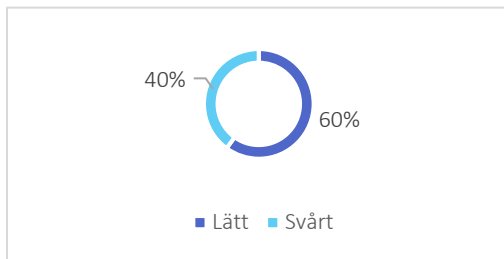
En stor andel företag samarbetar med skolan, både lokalt och regionalt, där de medverkar i programråd och tar emot praktikanter och lärlingar som leder till anställningar hos företagen. 32 elever har gått elprogrammet under läsåren 2016-2019.

Flera företag vittnar om att det är svårt att växa då efterfrågan på arbetskraft är större än tillgången. Det är inte ovanligt att man får tacka nej till jobb på grund av att man inte har personal som kan göra jobbet.

- **Arbetskraftsbrist-erfarna elektriker**
- **Framtida pensionsavgångar**
- **Tackar nej till jobb**
- **Rekryteringsbas- lärlingar**
- **Svårt för mindre företag att växa**

JOBBANALYSEN

60% av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens. De företag som uppger att det inte är särskilt svårt har ett samarbete med skola och utbildning och tar emot praktikanter och anställer lärlingar.



Utmaningen att anställa en lärling är resurskrävande framförallt i ett mindre företag. Det finns därmed en skillnad i hur många lärlingar ett företag tar emot årligen, där företrädesvis de större företagen står för en större andel, och därmed "säkrar" upp sin egen framtida kompetensförsörjning.

I de små företagen uppstår en obalans som är mer känbar än hos de större företagen och som måste hanteras när man tar emot lärlingar. Efter lärlingstiden, som motsvarar 1600 timmar, är det inte ovanligt med en upplärningstid på uppemot 2–3 år innan personen är helt yrkesskicklig och kan ansvara för egna projekt.

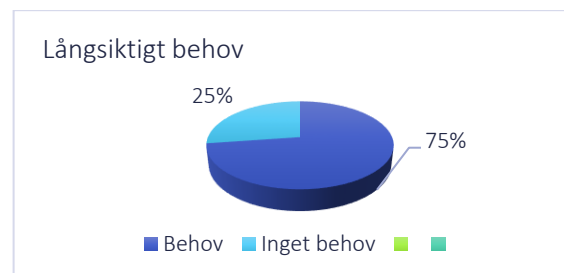
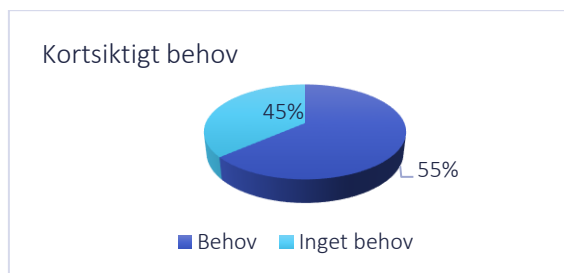
Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

Branschens prognoser om en stark tillväxt samt kommande pensionsavgångar är bidragande orsaker till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Installation-, service-, industri- och svagströmselektriker



I kategorin "inget behov" ingår företag som inte vill eller kan växa mer. Ofta mindre företag som har svårt att ta emot lärlingar, rekrytera på annat sätt etc.

Rekryteringsvägar

Carlsund – Praktik, lärlingar

Egna kontakter

Arbetsförmedlingen – rekrytering, praktik, lärlingsutbildning

JOBBANALYSEN

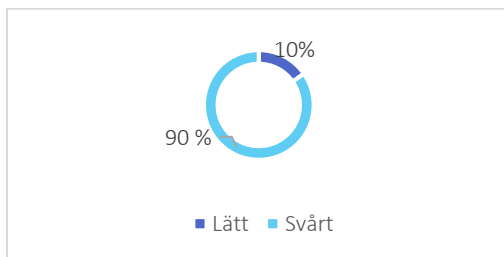
6;4

Fordon

26 företag har intervjuats och merparten har återkontaktats vid minst ett tillfälle. De flesta fordonsverkstäderna upplever det som mycket svårt att rekrytera motorfordonsmekaniker både på personbilssidan och tunga fordon. Framförallt utbildade mekaniker till tunga fordon anses som näst intill en omöjlighet. Yrket verkar inte ha särskilt hög status i dag hos våra ungdomar samtidigt som de ungdomar som utbildar sig inom området är eftertraktade även från andra branscher då de oftast är allmänhändigare och klarar även andra yrken som exempelvis inom industrin. Rörligheten inom branschen men även byte till annan bransch är inte helt ovanligt. Yrket behöver marknadsföras mer kraftfullt med avsikt att locka fler ungdomar att söka utbildningen anser företagen. Under läsåren 2016-2019 har 35 elever gått fordonsutbildningen på Carlsund.

- **Bil/båt mekaniker en bristvara**
- **Tunga fordon – mycket svårt**
- **Stor konkurrens på bilsidan**
- **En bransch i ständig förändring**
- **Flera väljer annat yrke efter avslutad utbildning**
- **För få som utbildas med tanke på efterfrågan**

90 % av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens.



Samarbete med skola/utbildning är en given förutsättning för framtida kompetensförsörjning. De flesta av de intervjuade företagen har ett uppbyggt samarbete med Carlsund Utbildningscentrum och andra utbildningsenheter i regionen där de deltar i programråd samt tar emot elever i praktik. Det finns även en stor utmaning i att locka fler tjejer till utbildningen och yrket och där finns det en stor potential som vi går miste om i dag, menar företagen.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

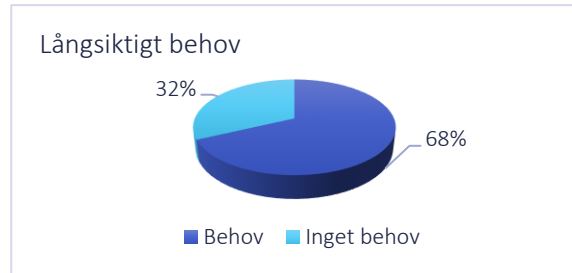
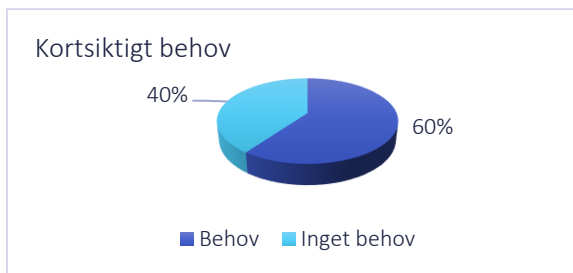
- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

Branschens prognoser om en stark tillväxt anges som den främsta orsaken till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

JOBBANALYSEN

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Motorfordonsmekaniker



I kategorin "inget behov" ingår företag som inte kan eller vill växa mer. Ofta mindre företag som har hittat sin nivå och där en utökning skulle kunna leda till större investeringar, behov av att byta lokaler etc.

Rekryteringsvägar

- Fordonsprogrammet Carlsund
- Egna kontakter
- Sociala medier
- Arbetsförmedlingen – rekrytering, praktik
- Hyr in personer med F-skatt

6:5

Handel

55 företag har intervjuats och ett 40 tal av dessa har följts upp vid minst ett tillfälle.

Dagligvaruhandeln upplever det relativt enkelt att rekrytera nya medarbetare. De får många spontanansökningar som leder till anställning. Vanligt är att företagen anställer kvälls- och helgpersonal som i sin tur leder till sommarjobb som slutligen blir en tillsvidareanställning. Många unga söker sitt första arbete inom dagligvaruhandeln både extrajobb och sommarjobb. Företagen söker efter personer med ett positivt förhållningssätt och intresse för service och människor och menar att "rätt" person nästan alltid är avgörande när de rekryterar. Företagen har en förhållandevis låg personalomsättning, de upplever att medarbetarna stannar i sina anställningar länge. Trivseln på arbetsplatsen och variationen i arbetsuppgifterna tros vara anledning till det.

- **Dagligvaruhandel lättare att hitta personal**
- **Säljare med branschspecifik kompetens svårt- utbildar på egen hand**
- **Svårare att hitta extra/timpersonal**
- **Ökad rörlighet**

JOBBANALYSEN

En ökande trend som pågått under en längre tid är att fler och fler livsmedelsbutiker har charkdiskar, mer hel och halvfabrikat av maträtter, sallader och liknande vilket gör att behovet av kokkar, kallskänkor och charkuterister har ökat. Till det kommer även behov av bagare och konditor.

Detaljhandeln upplever i större utsträckning en utmaning att hitta rätt kompetens. Många företag inom detaljhandeln har krav på att den som anställs ska ha genomgått handel- och administrationsprogrammet. Företagen som tar emot elever och lärlingar under utbildning hittar ofta sina framtida medarbetare den vägen.

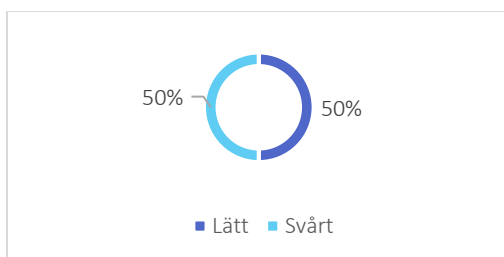
Inom detaljhandeln är det inte ovanligt med deltidsanställningar, vilket kan vara en bidragande orsak till ett lägre antal sökande. Att skapa attraktiva anställningar är en utmaning företagen delar. Butikernas behov att bemanna under de tider då kundtätheten är som störst i butiken är den främsta orsaken till deltidsanställningar.

En stor utmaning för detaljhandeln är den växande internethandeln som hotar slå ut många butiker. Det här är inte ett enskilt problem för Motala utan har pågått under en längre tid med följd av minskad lönsamhet för handlarna i hela landet. Även konkurrensen från stormarknader märks av för den lokala handeln. Fler och fler företag som är anslutna till någon kedja har internethandel som valmöjlighet men det är ändå ett hot mot den fortsatta lokala handeln oavsett. Med minskande inkomster minskar även möjligheterna att anställa personal.

Gemensamt för detalj- och dagligvaruhandeln är svårigheterna att hitta kompetens med mer fördjupad kunskap samt personal till ledande befattningar. Ett starkt varumärke, attraktiva anställningar och kännedomen om företagets interna möjligheter till vidareutveckling och avancemang kan vara bidragande faktorer till många spontanansökningar.

Apotekshandeln har stora utmaningar att rekrytera farmaceuter. Det saknas utbildning på nära håll vilket är en bidragande orsak till kompetensbristen. Uppsala är den närmaste utbildningen i landet. Problemet för branschen är att man har ingen farmaceut på plats så får man inte öppna butik. Problemet ökar varje år och det är ett stort problem inför varje sommar då man behöver mer personal på grund av semesterperioder.

50% av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens. Lika stor andel anser att de inte upplever några större svårigheter.

**Förutsättningar för att hitta rätt kompetens**

- bra samarbete med Arbetsförmedlingen
- utbildning/skola på nära håll
- praktik
- integrera nyanlända och personer med utländsk bakgrund

Kompetensförsörjningsbehovet inom handeln på kort sikt är nästan uteslutande kopplat till semestervikarier under sommarperioden. Handelsprogrammet på Carlsund är en stor möjlighet för företagen att få kompetent personal. Programmet utökade sina platser till 26 deltagare i och med starten 2018.

Internethandel och att eleverna även får möjlighet att göra praktiska, egna projekt på sina praktikplatser ger möjlighet till utveckling och ansvarstagande. Förutom att göra praktik i butik så får de även möjlighet att gå bredvid exempelvis butiksinnehavaren för att få mer helhetssyn på arbetet.

JOBBANALYSEN

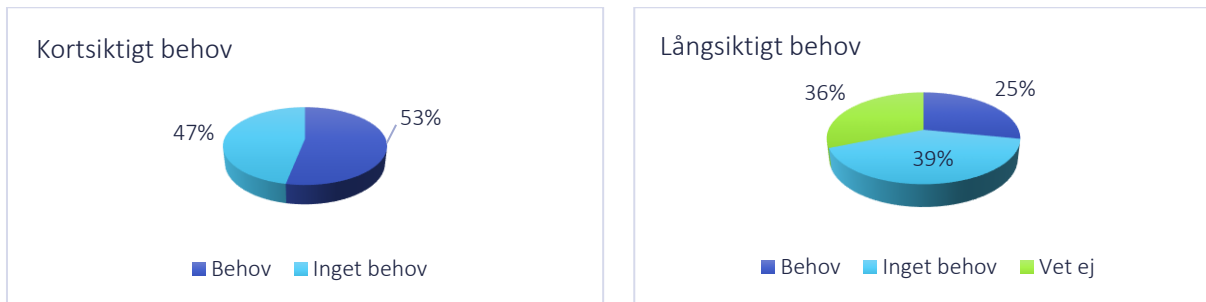
På senare tid har det uppstått problem att få tag på timvikarier för snabba inlägg. Detta förklaras av att den högkonjunktur som vi befinner oss i gjort att många har fått andra jobb, mer fasta anställningar etc. På lång sikt är pensionsavgångar, ökad tillväxt och det interna mångfaldsarbetet orsaken till kompetensförsörjningsbehovet.

En stor andel av de intervjuade företagen har en tydlig plan för hur de framåt kommer att arbeta med integrationsfrågor kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Detalj- och dagligvaruhandeln

Butik- och kassapersonal, butikschefer, bagare, charkuterister, farmaceuter



Det finns en osäkerhet inom handeln och då framförallt inom detaljhandeln och även mindre butiks innehavare om hur handeln kommer att se ut i framtiden. Internethandeln och förändrade köpvanor hos konsumenterna påverkar detta.

Rekryteringsvägar

- Handelsprogrammet på Carlsund är en rekryteringsbas där elever får praktik som ofta övergår i sommar och helgjobb.
- Arbetsförmedlingen – Rekrytering, praktik, lönestöd, arbetsprövning
- Egna kontakter
- Sociala medier
- Bemanningsföretag

JOBBANALYSEN

6:6

Hotell och restaurang

35 företag har intervjuats och även följts upp under projektets gång. Samtliga menar att det saknas kockar i tillräcklig omfattning. Men även kunnig serveringspersonal är en brist framförallt inför sommarsäsongen. Lättare att hitta restaurang och köksbiträden

- **Säsongsberoende**
- **Brist på kockar och serveringspersonal**
- **Lalandia? Extra skjuts åt branschen**

Restaurangbranschen är i stort behov av att marknadsföra sig för att kunna locka ungdomar att söka sig dit. Idag finns ingen utbildning i Motala, vilket de flesta krögarna anser är det största problemet för nyrekrytering. Det finns en vuxenutbildning på Carlsund och även en arbetsmarknadsutbildning i Mjölby men tendensen är att de som går på någon av dom oftast anställs av offentlig sektor och liknande. Finns en gymnasieutbildning i Mjölby men det är få som söker dit i snitt en handfull varje år. Få av dessa väljer sedan att ta jobb i Motala utan anställs i större städer med större utbud. Diskussioner har förts med kommunens ansvariga för gymnasieutbildningar, politiker och andra men man har inte beslutat om det ska starta någon restaurang och livsmedelsutbildning och diskussioner pågår. En möjlighet är att öka samarbetet med Mjölby och Dackeskolan och att förlägga praktikperioderna i Motala. Även att låta ungdomar på IM programmet, Introduktionsprogrammet, gå en del av utbildningen och då med mycket praktik kan vara en möjlighet, men inget är beslutat. Branschen själva är mycket tydlig med att man vill ha en utbildning och kommer Lalandia starta i Motala som planerat med de kringetableringar som troligtvis följer så kommer behovet att öka ännu mer.

Även livsmedelshandeln har ett växande behov av kockar, kallsköttor och bagare vilket gör att konkurrensen om den personal som finns är mycket stor.

Både restaurangägarna som livsmedelshandeln är mycket intresserade av att låta ungdomar göra praktik under utbildning anställas under helger och lov. Man är även intresserade av att tillsammans med utbildningsanordnare och marknadsföra yrket och hela branschen för att på så sätt få elever till utbildningarna. Ett nära samarbete mellan skola och näringsliv har tidigare visat sig framgångsrikt.

De restauranger som ändå lyckats rekrytera bra och duktiga kockar har bland annat gjort det med hjälp av sina egna nätverk. Att locka med löner som överstiger avtalsenliga överenskommelser förekommer. Flera företag har rekryterat från de större städerna och har lockat med ett i förväg ordnat boende. Några av företagen samarbetar med restauranger i Åre och Sälen, där säsongsarbetet avslutas i april, lagom till högsäsongen i Motala.

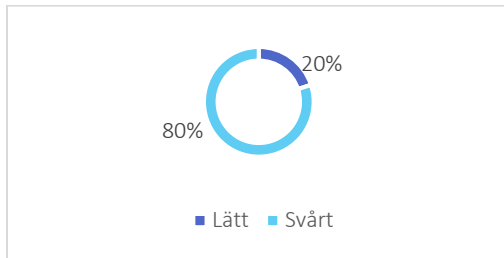
Serveringspersonal är också en yrkesgrupp som företagen har extremt svårt att rekrytera. Många passerar genom yrket under en kortare tid i livet, vilket leder till stor personalomsättning.

Möjligheten att hitta en utbildad servitris/servitör är i stort sett obefintlig. Företagen utbildar personalen på plats i väldigt stor omfattning.

Att det är väldigt få sökande med rätt förutsättning att klara arbetet till utannonserade tjänster, är branschens gemensamma syn.

JOBBANALYSEN

80% av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens.



Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

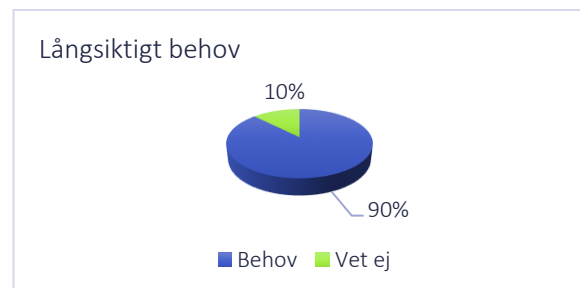
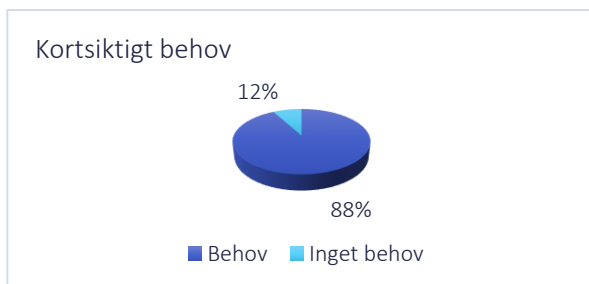
- utbildning/skola på nära håll
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- marknadsföra branschen och yrket för att locka fler sökanden till utbildningen
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

Det kortsiktiga behovet för restaurangföretagen är uteslutande kopplat till sommaren. Då ökar behovet av kockar, kallskänkor, pizzabagare och serveringspersonal, men även efter personal till enklare sysslor. Hotellen däremot vittnar om motsatsen då hotellgästerna i dag främst representeras av affärsresande, med tätast beläggning under höst och vår. Men de tror och hoppas att en eventuell etablering av Lalandia troligtvis kommer att inbringa fler hotellnätter under sommaren, vilket är varmt välkommet. Långsiktigt behov innebär rekrytering av extrapersonal under högsäsongen samt att ersätta personal som slutar kopplat till den höga personalomsättningen. En eventuell etablering av Lalandia ingår också i det längre perspektivet.

Kompetensförsörjningsbehovet kort och lång sikt

Hotell och restaurang

Kockar, kallskänkor, pizzabagare, serveringspersonal



Rekryteringsvägar

- Hotell och turismprogrammet Carlsund
- Arbetsförmedling – rekrytering, praktik, lönestöd, jobbspår för nyanlända
- Sociala medier
- Egna kontakter
- Vuxenutbildning

JOBBANALYSEN

6:7

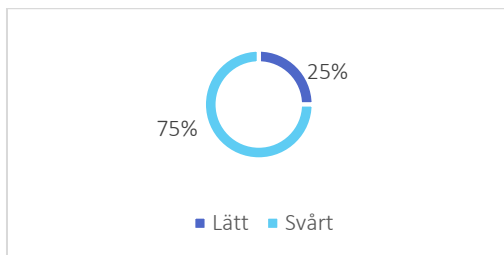
IT

20 Företag har intervjuats och hälften av dem har återkontaktats.

It- branschen har stora rekryteringsbehov, med tonvikt på systemutvecklare, programmerare, och It-ingenjörer. Det är en stor utmaning att rekrytera dessa kompetenser i Motala. Linköping med dess universitet slukar stora andelar nytutexaminerade studenter och det är inte ovanligt att studenterna innan avslutad utbildning garanteras anställning hos företrädesvis företag i Linköping. Det är inte alltid företagen kan tacka ja till en order med hänvisning till att de saknar tillräckligt många medarbetare för uppdraget, vilket är både frustrerande och allvarligt, då risken att tappa kunden är stor.

- **Bransch i ständig förändring**
- **Får tacka nej till jobb**
- **Arbetskraftsbrist**
- **Närheten till Linköping försvårar**
- **Inte alltid krav på högre utbildning**
- **Framtiden**
- **AI**
- **Robotar**
- **Digitalisering**
- **E-tjänster och handel**
- **Smarta hem**

75 % av företagen uppger att de har stora problem att hitta rätt kompetens



Under 2017 startades en vuxenutbildning på Carlsunds utbildningscentrum som var en lärlingsutbildning som pågick under 35 veckor. Sex deltagare fullföljde men flera av dem fick jobb på annat håll eller startade eget. Företagen som deltog ansåg att utbildningen var på för låg nivå. Det önskemål man har från branschen är att det startas exempelvis Yrkehögskoleutbildning på orten för att få lokalt sökande att starta och på så sätt öka möjligheterna att de stannar kvar efter avslutad utbildning. Som det är nu hämmas möjligheterna till expansion av att man inte hittar utbildade personer och att de som utbildas oftast hamnar i Linköping framförallt där IT sektorn är mycket stor och mer lockande för nytutexaminerade.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

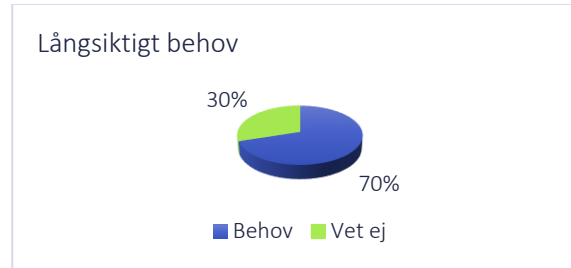
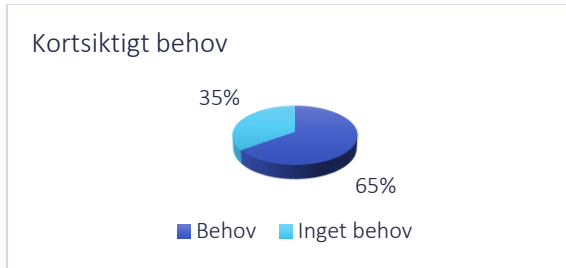
- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök
- bra samarbete med Arbetsförmedlingen
- validering av nyanlända

Branschens prognoser om en stark tillväxt är den främsta orsaken till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

JOBBANALYSEN

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt
IT

Programmerare, systemutvecklare, it-ingenjörer, support och drift, säljare



I kategorin "vet ej" ingår företag som inte kan eller vill växa, ofta mindre företag som inte har möjligheten att rekrytera eller som inte vill bli större.

Rekryteringsvägar

- Universitet
- Yrkehögskola
- Arbetsförmedling – rekrytering, validering, praktik, arbetsträning, lönestöd
- Sociala medier

6:8

Lokalvård och hushållsnära tjänster

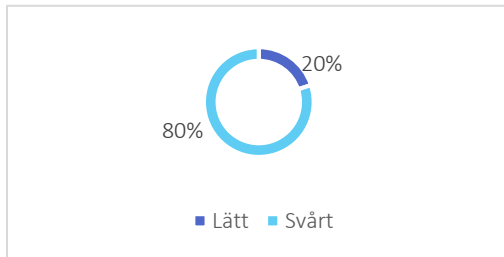
15 företag har intervjuats och samtliga har följts upp vid minst ett tillfälle.

Lokalvårdsföretag och företag som levererar hushållsnära tjänster har sedan projektet startade haft en kraftig uppgång, framförallt inom hemstäd. Detta kan delvis förklaras med den högkonjunktur som har varat under lång tid. Desto fler som får arbete desto fler kan nyttja dessa tjänster. Under en period fick företagen lägga ner mycket tid och kraft för att hitta personal. Flera företag har ett samarbete med Arbetsförmedlingen som hjälpt till med utbildning, praktik och rekrytering. Företagen å sin sida har under tiden ändrat sina rekryteringsvanor och till viss del ändrat kravspecifikationen.

- **Expanderat mycket senaste åren**
- **Hemstäd en faktor**
- **Haft svårt att hitta personal**
- **Ökad rörlighet**

JOBBANALYSEN

80 % av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens. Framförallt är det brist på erfarna fönsterputsare, personer inom specialstäd och arbetsledare men även lokalvårdare är svåra att rekrytera stundtals.



Att ses som en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda bland annat attraktiva anställningar tror företagen bidrar till ett ökat antal sökande.

Yrket kräver sällan några förkunskaper även om det är meriterande med utbildning (SRY, PRYL) och yrkeserfarenhet. Städaren förflyttar sig oftast mellan flera kunder varje dag, vilket gör att körkort är nästan uteslutande ett krav. De här kraven har man sänkt i de flesta företag och försökt anpassa verksamheten till utefter vilka kompetenser personalen har. Exempelvis kan en del åka två och två på jobb varav den ena då behöver körkort, vissa använder sig av cyklar och mopedbilar för att underlätta. Den ökade rörligheten bland arbetstagarna har även det bidragit till att fler har sökt sig till branschen. Möjlighet till heltid och relativt fritt arbete anses lockande av flera. Vikten läggs mycket på det personliga planet, där ambitioner, social kompetens och hög servicegrad värdesätts, samt goda språkkunskaper i svenska då städaren ofta i sitt dagliga arbete träffar och har en dialog med sina kunder.

Den generella upplevelsen är att branschen tyvärr har en svag status. Det är många gånger ett genomgångsyrike, vilket genererar en hög personalomsättning.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

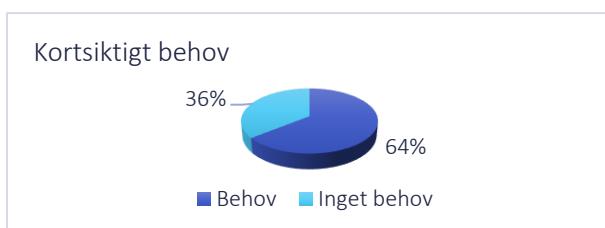
- ett bra samarbete med arbetsförmedlingen
- uppdaterad databas för arbetsökande hos Arbetsförmedlingen
- internt arbeta fram hjälpmedel då språket kan utgöra ett hinder (ex; arbetsinstruktioner på olika språk)
- skapa samarbete i branschen

Det kortsiktiga behovet är främst knutet till semesterperioden.

På lång sikt är det ökade tillväxtprognoser som utgör den främsta orsaken.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Städare, fönsterputsare, specialarbetare, arbetsledare



I kategorin "vet ej" ingår företag som inte vill bli större än idag. Ofta mindre företag som har hittat sin nivå, inte kan eller vill lägga mer tid på rekrytering etc.

JOBBANALYSEN

Rekryteringsvägar

- Arbetsförmedlingen- rekrytering, jobbspår, praktik. Lönestöd
- Egna kontakter
- Sociala medier
- Annonsering i lokaltidningar

6:9

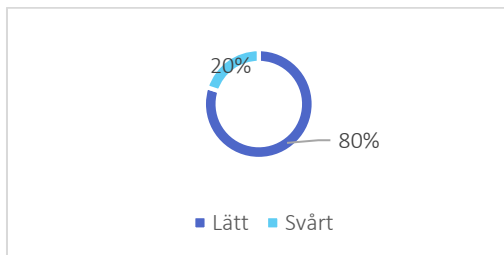
Revision, bank och finans, försäkring

10 företag har intervjuats och 8 av dem har återkontaktats vid minst ett tillfälle.

Redovisningskonsulter, revisorer, ekonomer och civilekonomer är kompetenser som företagen i branschen har förhållandevis lätt att rekrytera, med betoning på nyutexaminerade. Framförallt är det samarbete med universitet och högskola som påverkar det. Studenter genomför sin praktik hos företagen och det leder nästan alltid till anställning. Det är också vanligt förekommande med spontanansökningar, vilket ökar valmöjligheten vid rekrytering.

- **Lätt att rekrytera nyutexaminerade**
- **Auktoriserade revisorer- mycket svårt**
- **Låg personalomsättning i Motala**
- **Växande bransch**

80 % av företagen upplever inga större svårigheter att hitta rätt kompetens.



Betydligt svårare är det att rekrytera erfaren kompetens där en av anledningarna tros vara att branschen generellt sett har en låg personalomsättning. I de större städerna är personalomsättningen högre. Auktoriserade revisorer är den svåraste kompetensen att rekrytera. Oavsett kompetens så tror företagen att inom gruppen för nyanlända finns resurser som är viktigt att ta hand om men att kunskaper i svenska är avgörande om man ska kunna klara arbetet. Detta beroende på de kundkontakter man har framförallt.

JOBBANALYSEN

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

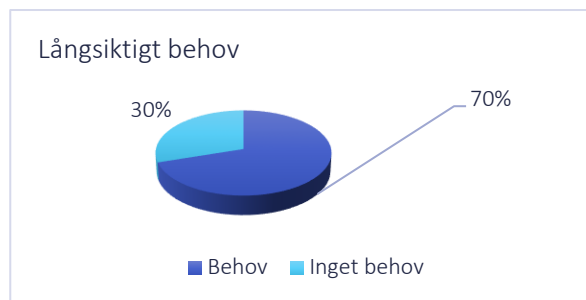
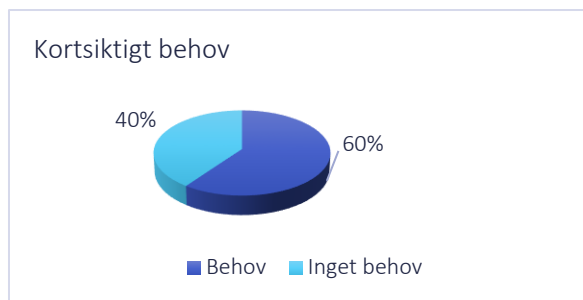
- samarbete med utbildningsenheter
- driva egna ungdomsprojekt och studentprogram
- validering av nyanlända
- vara en attraktiv arbetsgivare

Branschens prognoser om en stark tillväxt med fler företagsstarter är den främsta orsaken till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Revision, bank, finans, försäkring

Redovisningskonsulter, revisorer, auktoriserade revisorer, ekonomer, civilekonomer



Utav de som idag inte ser något behov av att anställa är flera mindre företag som säger att de är nöjda med den storlek dom har idag och inte har några planer på att bli större.

Rekryteringsvägar

- Universitet och högskola
- Yrkehögskoleutbildning
- Spontanansökningar
- Arbetsförmedlingen – rekrytering, praktik, validering

JOBBANALYSEN

6:10

Tillverkning och industri

88 företag har intervjuats och 75 av dessa har återkontaktats vid minst ett tillfälle.

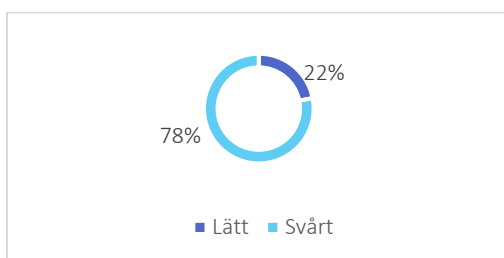
Industrin är fortfarande en av de största branscherna i Motala trots de stora nedläggningarna som skedde 2008-2012. Inriktningen är främst skärande bearbetning men även annan kompetens söks också. Till exempel så har Motala ett kluster av ventil och pumpserviceföretag som jobbar främst mot värmeverk och kärnkraftverk.

Problemet för industrin har under lång tid kännetecknats av att få söker till industriprogrammen. Detta ledde till att kommunen planerade stänga industriutbildningen och flytta den till Mjölby under 2017. Det här ledde i sin tur till att branschen tillsammans med utbildningen startade ett nära samarbete i syfte att få fler elever att söka till programmet. 2018 startade 24 elever, vilket innebar att utbildningen var fullbelagd. Det här har gett branschen och skolan en nytändning och det återstår att se vad som händer inför 2019. Men det här innebär också att de som startat programmet är lovade praktik under utbildningen, anställning om det finns utrymme samt att skolan och näringslivet fortsätter sitt samarbete.

En stor del av de intervjuade företagen har ett upparbetat samarbete med olika utbildningsenheter, både lokalt och regionalt. Företagen försörjer in kompetens genom att ta emot studenter i praktik men underlaget är dessvärre inte tillräckligt. Flera av industriföretagen tror att det är viktigt att skolans studie- och yrkesvägledare i större utsträckning besöker företagen i syfte att uppdatera sina kunskaper. Branschen är enade om att marknadsföringen av yrket och utbildningen behöver intensifieras. Många ungdomar har tyvärr fel bild av hur industrin ser ut och vad det innebär att arbeta där. Medias inverkan att synliggöra yrkets fördelar ser företagen som en möjlighet i marknadsföringen.

78 % av företagen uppger att de har stora utmaningar med att hitta rätt kompetens.

I de övriga 22 % återfinns företag med bland annat enkel montering och okvalificerat produktionsarbete.



- **Fulla orderböcker**
- **Ingen avmattning i sikte**
- **Arbetskraftsbrist**
- **Skärande bearbetning stort i Motala**
- **Pensionsavgångar på sikt**

JOBBANALYSEN

Behovet av arbetskraft inom industrin är stor både på kort- och lång sikt, det avser industriarbetare såväl som kvalificerade tjänstemän. CNC-operatörer, svetsare, kantbockare, pulverlackerare, verktygsmakare, finsnickare, styr regler- och automationstekniker, produktionstekniker, processoperatörer, konstruktörer, produktionsutvecklare och ingenjörer efterfrågas starkt av branschen. På senare tid har det även blivit svårare att rekrytera till enklare montering och okvalificerat produktionsarbete. Lägg därtill stora väntade pensionsavgångar vilket försvårar.

Svetsare är en yrkesgrupp som alltid varit svårt att rekrytera, men något lättare upplevs det blivit, i samband med att fler svetsutbildningar har startats upp. Att få tag på en erfaren svetsare är näst intill omöjligt. Här har några företag valt att ta in utländsk arbetskraft för att klara uppgången.

Bemanning- och rekryteringsföretag är ett i branschen vanligt komplement i rekryteringsarbetet men även de har svårt att hitta rätt kompetenser i den rådande högkonjunkturen. Inhyrd personal blir ofta anställd hos företagen. Bristen på kompetens är tillväxthämmande och exempel på effekter av det kan vara att företagen tvingas tacka nej till order eller förlägga tillverkningen utomlands. På senare tid har även tankar om att inte växa mer infunnit sig hos flera företag. Man är nöjd med det man uppnått och att växa mer skulle ta så mycket tid och kraft att rekrytera så istället väljer man att bibehålla det man arbetat upp.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

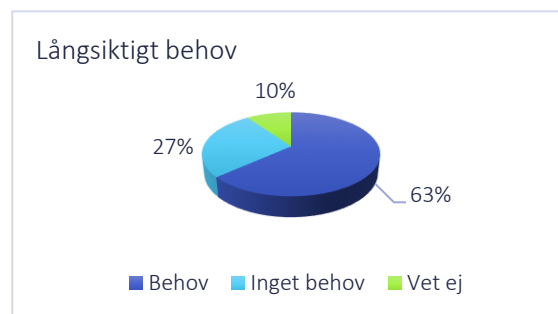
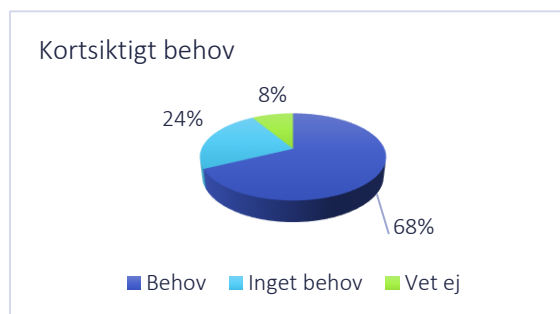
- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök

Branschens prognoser om en stark tillväxt samt kommande pensionsavgångar är bidragande orsaker till framtidens kompetensförsörjningsbehov.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt

Tillverkning, industri och mekaniska verkstäder

CNC-operatörer, svetsare, kantbockare, pulverlackerare, verktygsmakare, styr regler- och automationstekniker, produktionstekniker, processoperatörer, okvalificerad produktions- och monteringspersonal, konstruktörer, produktionsutvecklare, ingenjörer



I kategorierna "inget behov" och "vet ej" ingår företag som inte kan eller vill växa mer. Ofta mindre företag som inte har möjligheterna att lägga så mycket tid på att rekrytera som behövs i dagsläget, inte har möjlighet att ta emot elever och lärlingar eller som helt enkelt är nöjda med den nivå dom har kommit till.

Rekryteringsvägar

- Industriprogrammet Carlsund
- Arbetsförmedlingen – arbetsmarknadsutbildningar, rekrytering, jobbspår, praktik, lärlingsutbildning, arbetsträning, lönestöd
- Bemanningsföretag
- Egna kontakter
- Utländsk arbetskraft
- Utbildar på egen hand

JOBBANALYSEN

6:11

Transport/logistik

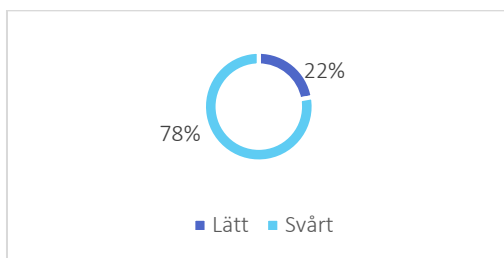
18 företag har intervjuats och flertalet har återkontaktats.

Chaufförer med yrkeskompetensbevis (YKB), busschaufförer och legitimerade taxichaufförer råder det brist på i transportbranschen. I och med införandet av krav på YKB som infördes 2016 har branschen under en tid upplevt det som svårt att hitta timanställd extrapersonal. Framförallt blev möjligheterna att anlita personer med ålderspension svårare. Det här har dock jämnat ut sig och i dagsläget upplevs inte som samma problem som tidigare. Företagen nyttjar bemanning- och rekryteringsföretag som ett komplement i rekryteringsarbetet, inledningsvis med inhyrd personal som senare anställs i företaget.

Chaufförer med F-Skattsedel är vanligt förekommande i branschen och en bra tillgång framförallt vid tillfälliga arbetstoppar.

- **Arbetskraftsbrist**
- **Politiska beslut påverkar**
- **Stora pensionsavgångar**
- **Fler kvinnor i branschen**
- **Inte självklart att växa**

78 % av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens.



Företagen nyttjar bemanning- och rekryteringsföretag som ett komplement i rekryteringsarbetet, inledningsvis med inhyrd personal som senare anställs i företaget.

Chaufförer med F-Skattsedel är vanligt förekommande i branschen och en bra tillgång framförallt vid tillfälliga arbetstoppar.

Fler tjejer har sökt sig till utbildningen och branschen under senare år, vilket upplevs som mycket positivt, och man önskar att den trenden håller i sig. Till hösten 2019 är det fler ungdomar än normalt som sökt sig till utbildningen, vilket är mycket positivt utifrån det behov som finns i branschen. Återstår att se hur många som kommer att starta till hösten. Elever som gör sin praktik på företagen är en stor rekryteringsbas inför kommande rekryteringar. Arbetsförmedlingen har även här tillsammans med företag startat lokala jobbspår för nyanlända. Även det en bra möjlighet både för företag och deltagaren att pröva sig fram innan en anställning. Möjligheterna att få yrkessvenska inom det område som man tänker jobba inom är ovärderligt.

Stora pensionsavgångar är att vänta inom en 5–10 års period i branschen.

Av de intervjuade företagen är det inte en självklarhet för alla att växa. Man kan ha uppnått en bra och hanterlig nivå i företaget och är nöjd med det.

Branschen brottas med låglöneländer som etablerar sig på marknaden, som leder till stora prisdumpningar. Det är ett utbrett problem, vilket medför att tillväxten påverkas negativt. Under våren 2019 antogs ett EU-beslut om att inskränka och begränsa möjligheterna till hur länge och hur mycket man kan få arbeta i annat

JOBBANALYSEN

EU-land inom transportbranschen. Den här lagen har inte trätt i kraft ännu förhoppningen är att det kan leda till bättre förutsättningar inom branschen.

Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomarna genom exempelvis prao och studiebesök
- snabbare validering av nyanlända

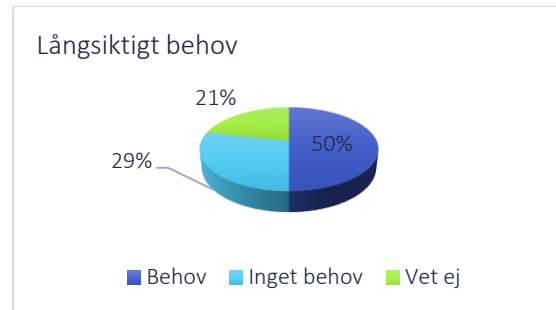
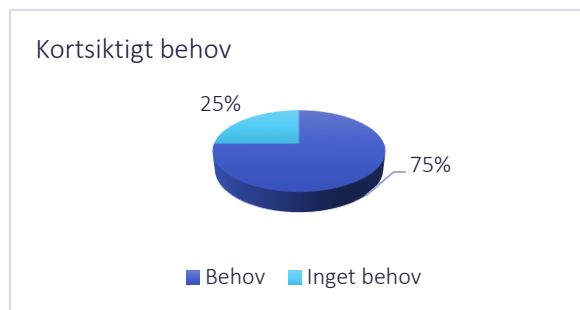
Det kortsiktiga behovet är kopplat till semesterperioden då efterfrågan av ersättare är stor.

Flera av företagen hänvisar till avtalen med sina uppdragsgivare som den främsta orsaken att man inte vet hur framtiden ser ut. Det kan vara både ett ökat framtida kompetensbehov, men också det motsatta, allt avhängt på vilket företag som vinner upphandlingarna.

Kompetensförsörjning på kort och lång sikt 4–5 år

Transport

Lastbil-, buss- och taxichaufförer



I kategorin "Inget behov" ingår företag som av olika anledningar inte tänker växa mer utan är nöjda med den storlek de har i dagsläget.

Rekryteringsvägar

- Arbetsförmedlingen- rekrytering, arbetsmarknadsutbildning, praktik, lokala jobbspår
- Egna kontakter
- Vreta skolan och Carlsund
- Spontanansökningar

JOBBANALYSEN

6:12

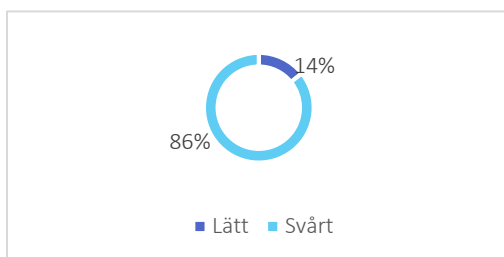
Vård & omsorg

14 företag är intervjuade och återkontaktade.

Den största omfattningen av personal finns inom personliga assistansbolag. Merparten av dessa anser att det är en utmaning att rekrytera personliga assistenter. Detta trots att företagen inte alltid ställer krav på utbildning inom vård och omsorg så är det svårt att rekrytera i tillräcklig omfattning. Brukarens behov styr valet av assistent och det läggs mycket fokus på det de personliga egenskaperna hos assistenten, vilket leder till en utmaning när sökandeunderlaget är lågt. Rådande högkonjunktur anses även vara en försvårande möjlighet då andra branscher konkurrerar om personal. Trots utbildning och elevpraktik har företagen svårt att i betryggande omfattning fylla lediga tjänster. Senaste tidens politiska förändringar med minskad möjlighet att få personlig assistans har resulterat i att brukarna inte ökar i den omfattning som tidigare gjorts.

I de legitimerade yrkena inom vården råder stor brist på sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och läkare. Oavsett yrkeskategori är det en ständig brist på arbetskraft inom vårdsektorn. Man har på olika håll prövat olika arbetssätt. Bland annat har vårdnära service testats i Motala och man diskuterar det även inom andra vårdformer men inga beslut är tagna ännu. Vårdnära service är att man låter personer få en kortare utbildning/introduktion för att sedan kunna sköta enklare arbetsuppgifter kring patienterna som skjutsa till röntgen, viss städning, frukostservering etc. Arbetsförmedlingen har under en längre tid arbetat med Lokala jobbspår inom vården och även drivit en arbetsmarknadsutbildning till undersköterska vilket lett till att mer personal utbildats. Även Vuxenutbildningen på Carlsund utbildar ett större antal undersköterskor varje år.

86% av företagen uppger att de har stora utmaningar att hitta rätt kompetens.



Bilden av att arbeta inom vården är ofta missvisande i exempelvis media och tros vara en av flera orsaker till att få söka sig till yrket. Den positiva bilden av arbetet och de goda exemplen behöver lyftas fram i större utsträckning för att attrahera flera potentiella medarbetare.

- **Stor personalbrist**
- **Politiska beslut förändrar**
- **Stora pensionsavgångar**
- **De utbildade räcker inte till**
- **Nya idéer prövas**

JOBBANALYSEN

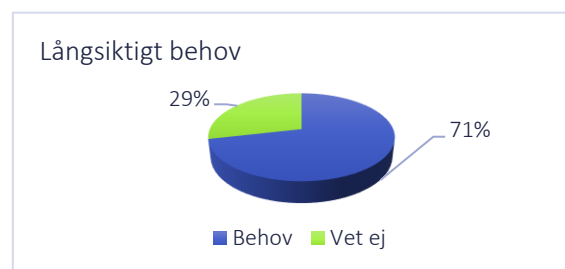
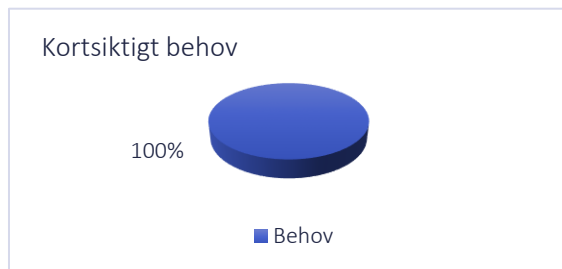
Förutsättningar för att hitta rätt kompetens

- utbildning/skola på nära håll
- marknadsföra utbildning och yrke för att attrahera fler sökande
- stärka samarbetet mellan näringsliv och utbildning
- stärka arbetsmarknadskunskapen hos ungdomar genom exempelvis prao och studiebesök
- effektivare validering av nyanlända

Den ständiga kompetensbristen inom vården tillsammans med att det alltid kommer att finnas ett behov av vårdgivande insatser orsakar arbetskraftsbehovet.

Kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt 4–5 år**Vård och omsorg**

Personliga assistenter, undersköterskor, sjuksköterskor, läkare



I kategorin "vet ej" återfinns främst mindre företag som inte har den möjlighet att planera framtiden på samma sätt som större företag. Här finns mindre assistansbolag och hemtjänstföretag mfl.

Rekryteringsvägar

- Arbetsförmedlingen – Jobbspår, praktik, arbetsmarknadsutbildning, rekrytering
- Gymnasieskolan- Vård och omsorgsprogrammet
- Universitet och högskolor
- Sociala medier
- Vuxenutbildningen på Carlsund utbildar varje år ett större antal undersköterskor både i reguljär utbildning och som lärlingsutbildning.

JOBBANALYSEN

6:13

Gröna näringar

25 företag har intervjuats.

Merparten av dessa är enmansföretag men det finns även företag med upp till 10 anställda. Det som är gemensamt för flera av företagen är att man även bedriver annan verksamhet bredvid. Det kan vara byggverksamhet, uthyrning av sig själv, anställning på annat företag. Orsaken till detta är enligt företagarna bristande lönsamhet inom jord/skogs/djurbruk. Om man anställer så är det i anslutning till sommarsäsongen. Ingen av de tillfrågade uppgav att man hade något annat behov. Om man har någon anställd är det oftast med någon form av lönestöd från Arbetsförmedlingen. Ett par av företagen uppger att man uteslutande anställer utländsk arbetskraft och då oftast återkommande personer år från år. Sex stycken av de intervjuade kommer att gå i pension inom närtid och för ett par av dem kommer ett av deras barn att ta över, medan det i övrigt var oklart vad som skulle komma att ske med den verksamhet de bedriver idag.

Rekryteringsvägar

- Egna kontakter
- Utländsk arbetskraft
- Vreta skolan
- Egna familjen, släkt
- Arbetsförmedlingen - Lönestöd

- **Enmansföretag vanligt**
- **Bisyssla**
- **Låg lönsamhet**
- **Pensionsavgångar**

JOBBANALYSEN

7

Arbetsförmedlingen

Arbetsätt och resultat

Samarbetet mellan arbetsförmedlingen och projektledaren har bestått i att veckovis dokumentera och avrapportera de intervjuade företagens kort- och långsiktiga behov och önskemål. De företag som uttryckt en önskan att bli kontaktade av Arbetsförmedlingen har blivit det. Företaget tillsammans med Arbetsförmedlingens handläggare har upprättat en kompetensförsörjningsplan utifrån det specifika företagets behov och önskemål vilket resulterat i totalt 65 stycken. Målet i projektet var uppsatt till minst 60 stycken.

Utifrån de upprättade kompetensförsörjningsplanerna och övriga kontakter har det resulterat i form av rekryteringar, praktikplatser och lokala jobbspår totalt ca 150 stycken, här återfinns en stor andel unga i åldern 18-24 år, men företagen har också visat intresse för möjligheten att ta emot nyanlända i praktik, personer med lönestöd samt lärlingar.

I de fall företagen inte har känt till Arbetsförmedlingens erbjudanden har projektledaren beskrivit det, vilket ofta resulterat i ett önskat besök från Arbetsförmedlingen. Framförallt så har möjligheterna för Arbetsförmedlingen då det gäller annonsering och urval blivit väl mottaget av arbetsgivarna.

Företagens reflektioner

Företagens uppfattning av Arbetsförmedlingen är tudelad. De företag som uppfattar Arbetsförmedlingen som en given och bra samarbetspartner har utvecklat kontakter som fungerar bra. Samarbetet rör inte enbart rekrytering, utan också att ta emot personer i bland annat praktik i olika former, arbetsträning etc. På senare tid har företagen märkt av den ökande arbetskraftsbristen på grund av rådande högkonjunktur och man har ökat samarbetet med andra grupper än tidigare som exempelvis nyanlända och där Jobbanalysen förmedlat ett 20 tal Lokala jobbspår inom olika branscher.

De företag som inte uppfattar Arbetsförmedlingen som en given partner, har ofta en dålig erfarenhet sedan tidigare av olika anledningar och på grund av det valt att inte ta en ny kontakt.

De företag som aldrig anlitat Arbetsförmedlingen är ganska övertygade att den typ av kompetens man söker inte finns representerat hos Arbetsförmedlingen, eller så har man valt bort Arbetsförmedlingen av andra skäl. Bemannings- och rekryteringsföretag kan vara ett sådant skäl.

8

Motala Kommun

Arbetsätt och resultat

Projektets framskridande har presenterats av projektledaren i Kommunstyrelsens arbetsutskott vid tre tillfällen under projekttiden.

Projektledaren har delgett kommunens utsedda kontaktperson synpunkter och information från de företag som önskat det.

Företagen har i samtalet med projektledare framfört synpunkter av såväl positiv som negativ karaktär.

Flera företag har utifrån detta besökts av både tjänstemän och politiker där dialog har förts med företagen kring bland annat deras utmaningar i olika avseenden och genom det har kontakter skapats.

Nyckelpersoner och representanter från skola och utbildning har tagit del av företagets behov och synpunkter löpande under projekttiden. Bland annat har dialog kring behovet av en lärlingsutbildning för VVS-montörer lett till att en sådan vuxenutbildning startade i januari 2019.

Signaler från restaurangbranschens önskemål att återigen starta en gymnasial restaurang- och livsmedelsutbildning har vidarebefordrats till kommunen som är i diskussioner med Mjölby om ett samarbete och även att elever från IM-programmet kan få möjlighet att gå en form av restaurang och livsmedelsutbildning till hösten.

JOBBANALYSEN

Företagens reflektioner

Den övergripande bilden av företagets inställning till kommunen är positiv. Det riktas till både tjänstemän och politiker. Självklart finns det områden som kan vidareutvecklas och göras bättre. Här nämner företagen bland annat önskemål om ökad servicegrad från kommunen till företagen, offentliga upphandlingar som gynnar det lokala näringslivet med koppling till kompetensförsörjning och hållbarhetstänk, snabbare och effektivare ärendehantering för att minimera risk för tillväxthämning samt att fler bostäder behöver byggas.

Företagen tycker att kommunen uppmärksammar och är mer lyhörda inför företagets behov och utmaningar än tidigare. De upplever att det är ett bra företagsklimat i kommunen och ger kommunen ett samlat gott betyg.

Det har startats många nya företag, vilket är en bra signal både för Motalabon och för omvärlden.

Den före detta bilden av ett industrisamhälle har mer och mer suddats ut och Motala har blivit en expansiv ort för småföretag. Övervägande del företag anser att Motala är en attraktiv plats att arbeta och bo på. Här andas en stolthet i Motala- Östergötlands sjöstad, en stad med framåtanda.

9

Tillväxt Motala AB

Arbetsätt och resultat

Projektledaren har deltagit i de befintliga branschråden för att lyssna av kompetensförsörjningsbehovet och situationen som råder hos de representerade företagen.

I de forumen har projektledaren avrapporterat väsentlig information om projektets framskridande.

Det framgår i intervjuerna att inte alla företag är bekanta med vad Tillväxt Motalas uppdrag är, i de fallen har projektledaren beskrivit nytta, syfte och mål med verksamheten, vilket har resulterat i både insikt hos företaget och nya medlemmar i Tillväxt Motala.

Resultatet av kartläggningen har under projekttiden dokumenterats och ett register med företagskontakter har byggts upp för att underlätta kontakten mellan företagen och parterna.

Företagens reflektioner

Tillväxt Motala tilldelas ett mycket gott betyg av de intervjuade företagen, som anser att de gjort och gör fantastiska insatser för näringslivet i Motala.

Tillväxt Motala bidrar till att utöka företagets kontaktytor genom att skapa olika arenor för nätverk och utbyte. Branschråden är ett bra exempel och ett viktigt forum kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Där arbetar branscherna gemensamt med de utmaningar som finns, det i sin tur genererar lösningar.

Mässor, branschråd och liknande är även det något företagen lyfter som styrkor kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Arbetet med etableringen av Lalandia välkomnas av företagen som ser stora positiva effekter av etableringen på sikt.

Hur gå vidare med Jobbanalysen?

Arbetsättet som Jobbanalysen tagit fram har visat sig attraktivt även för närliggande kommuner. Vadstena och Ödeshög har under våren 2019 startat egna verksamheter som anammat projektets arbetsätt och upplägg. Då representanter från Delegationen för unga och arbetslösa, Dua, var i Motala oktober 2018 för att bland annat förhöra sig om Jobbanalysens arbetsätt så deltog även Mjölby, Vadstena och Ödeshög. Redan då bestämdes om ett första möte för att gå igenom arbetsätt och upplägg mellan Motala, Vadstena och Ödeshög. Mjölby skulle ansluta senare då de var mitt i en omorganisation. I maj kommer nästa möte att ske och då för att befästa det samarbete som diskuterats.

Jobbanalysen har, i skrivande stund, inte funnit någon lösning på hur en framtida fortsättning skulle kunna se ut. Olika möjligheter har diskuterats men ingen riktig lösning har kunnat tas fram. Detta beror inte, som projektledaren uppfattar det, av ointresse utan till största delen på finansieringen.

JOBBANALYSEN

Avslutning

Kan man i och med den avslutade projekttiden anse att jobbet är klart? En retorisk fråga och svaret är nej. Visserligen har vi nu en bra grund att stå på och vetskapen om Motalas företag och framförallt om kompetensförsörjningsbehov är större än någonsin. Men underlaget är en färskvara som ständigt behöver uppdateras. Nya företag tillkommer och kraven på de som ska anställas förändras allteftersom utvecklingen inom olika branscher går framåt.

En fråga är varifrån ska vi få tillskott till arbetsmarknaden i Motala? Inte minst viktigt då man kan konstatera att de som har erfarenhet redan har arbete. Visserligen har rörligheten ökat men den räcker inte till utefter behoven. Jobbanalysen kan se tre möjligheter som har utkristalliserats

1, Ungdomarnas val till yrkesprogram bör ökas sett utifrån de kompetensbehov som finns idag och som det ser ut i framtiden vilket flera prognoser visar. Det är stora brister på yrkesarbetare inom de flesta branscher. Marknadsföring och samarbete mellan skola och näringsliv bör intensifieras och öka om vi ska lyckas fylla kommande behov på Motala arbetsmarknad. Information till ungdomarna bör ges i tidigare åldrar än vad som görs idag. Mer prao och besök på arbetsplatser för att visa på vad som finns är en möjlighet. Motala expo är ett exempel som skulle kunna vara en arena för information om arbetsmarknaden både till föräldrar och ungdomar. Här finns idag möjlighet för gymnasieungdomar att besöka mässan på lektionstid men möjligheterna att erbjuda yngre ungdomar från mellanstadiet eller högstadiet borde kunna utredas som en möjlighet.

2, Pendlare. Idag pendlar 6646 personer ut från Motala för att arbeta i andra kommuner. En mycket stor kompetensbank inom de flesta branscher och där Motalas företag skulle kunna erbjuda liknande eller till och med bättre förutsättningar för arbete. Man kan se vid vissa rekryteringar som förekommit så har flera av de man rekryterat varit personer som pendlat och nu vill arbeta i Motala för att kanske slippa resandet, få närhet till egna hemmet och få möjlighet att lägga restiden på annat. Den här gruppen borde kartläggas och utredas och rikta marknadsföring mot för arbete i Motala.

3, Sist men inte minst är den relativt stora gruppen av nyanlända och personer som tidigare invandrat till Sverige och Motala tidigare. Mer och snabbare insatser för att ta tillvara på den kompetens som finns så de kan etablera sig på arbetsmarknaden så att företagen i Motala får den kompetens som efterfrågas. Ett gott exempel är de lokala jobbspår som bedrivs av Arbetsförmedlingen och Motala kommun där många fått arbete senaste åren och fler är på väg att få det.

Den eventuella nyetableringen av Lalandia som planeras kring 2022 kommer att innebära att en helt ny kompetenskartan kommer att ritas upp. Till denna, eventuella etablering, så tillkommer med stor sannolikhet kringetableringar inom framförallt besöksnärringsbranschen vilket gör att behovet av nyanställningar kommer att öka drastiskt. Men oavsett nyetableringar så får man inte glömma bort de företag som redan finns etablerade i Motala och ge dem de bästa förutsättningar för att kunna växa och för att lyckas med det så måste rätt kompetens finnas.

Kenneth Johansson

Projektledare

