

Rapport Undersökning avseende kompetensförsörjning Region Blekinge

Regional utveckling, kompetensförsörjning:
Sara Vaarning Vetter

Research & Management, RBM AB

Göran Lilja

Bakgrund

- En god kompetensförsörjning är avgörande för Blekinges arbetsgivare och för den regionala tillväxten. Det stärker Blekinge som en attraktiv plats för arbete och yrkesliv och för arbetsgivare att verka och etablera sin verksamhet i.
- Därför gäller det att matcha företagens (* kompetensbehov och de olika utbildningsaktörernas utbud.
- En frågeställning är vilka kompetensinriktningar som skall prioriteras.



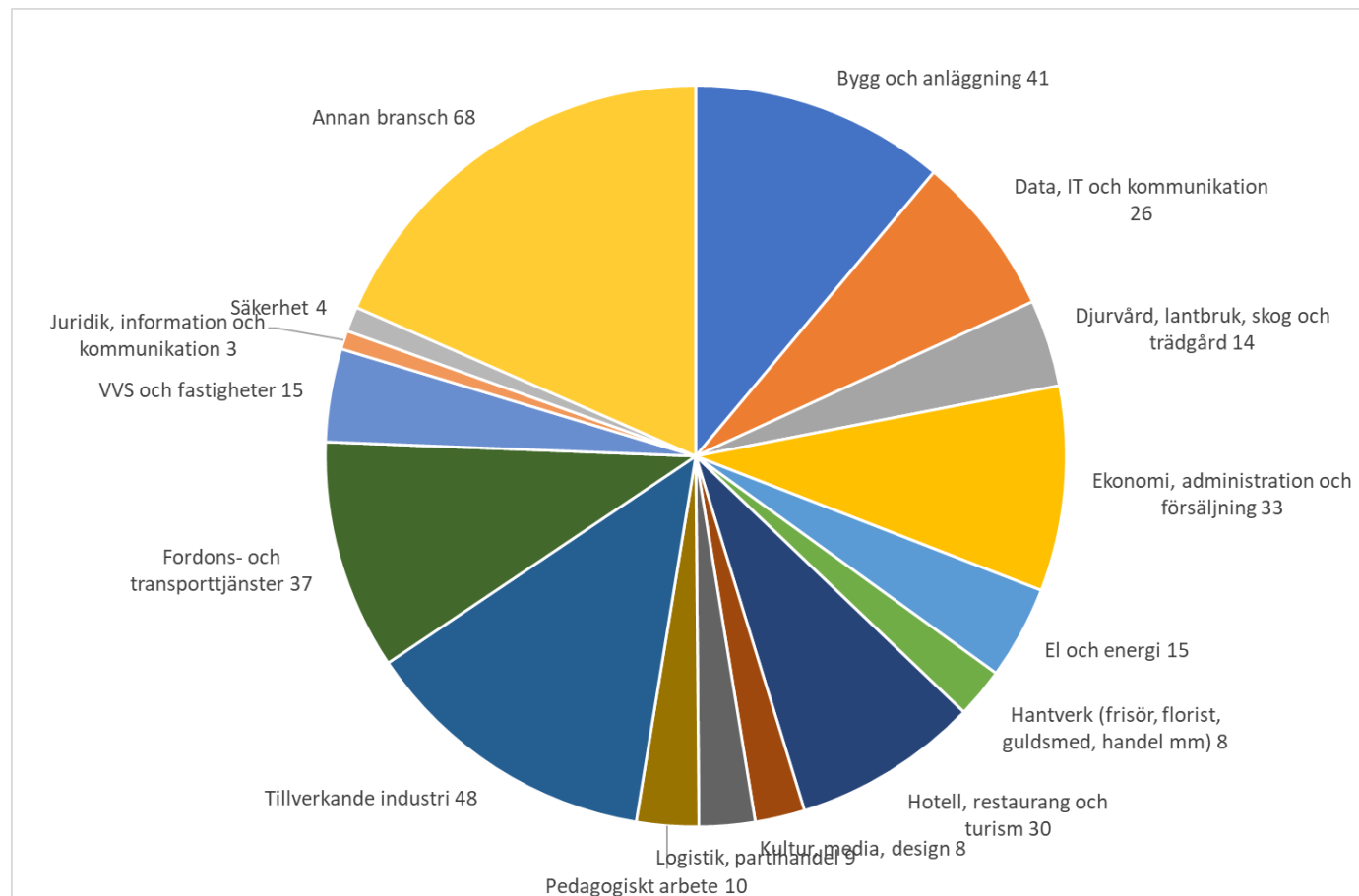
**) Företag med 2-249 anställda*

Vald metod

- Då det visade sig vara nästintill omöjligt att köpa företagsregister med e-post till företagsledningen valde vi att skicka ut personligt adresserade brev från respektive kommun
 - I brevet fanns unika användarnamn och lösenord, samt hänvisning till websida
- I nästa steg valdes de företag med minst 10 anställda som inte svarat. Dessa epostadresserades manuellt och vi mailade direkt, med länk till enkäten.

	Urval	Svar	%
Svarsprocent i postutskick med länk:	1.636	205	12,5
Svarsprocent i uppföljande webenkät:	316	70	22,1
TOTALT:	1.636	275	16,8

Svarfördelningar - Bransch



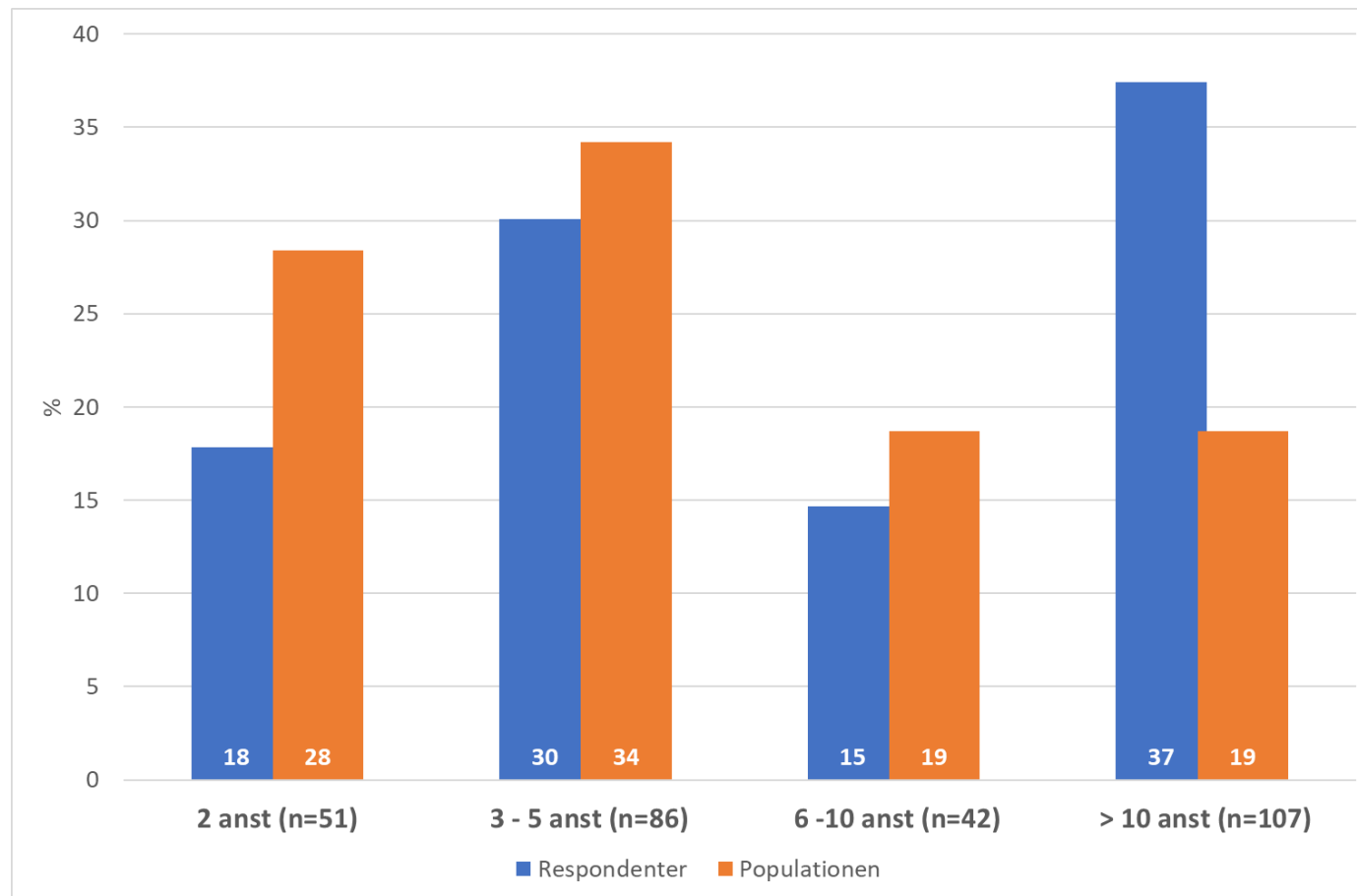
Antal företag i respektive bransch (i medeltal markerade man 1,3 branscher per företag)

- Vi har funnit underrepresentation bland bygg och hantverk/detaljhandel.
- Överrepresentation av "annan bransch", t ex
 - Hushållsnära
 - Trafikskola
 - Fastighet
 - Begravningsbyrå osv

Bransch – Annan

- Automation
- Automation, Innovation
- Automation, tekniska tjänster
- Begravningsbranschen
- Begravningsbyrå
- Begravningsbyrå
- Bemanning
- Bemanning och rekrytering
- butik djuraffär
- Byggmaterialhandel
- Byggnads plåtslageri
- Bärgning av fordon
- Camping o stugby
- Camping och stugby
- Dagligvaruhandel
- Detaljhandel mc
- e-handel konfektion
- E-Hälsa
- Fartygskonstruktion och marin teknik
- Fastighet
- Fastighetsbolag, uthyrning bostäder och lokaler
- Fastighetsförvaltning
- Fastighetsförvaltning
- Fastighetsförvaltning
- Fastighetsförvaltning
- Fastighetsförvaltning
- fastighetsförvaltning
- Främjandesystemet
- Handel
- handel
- Handel
- Handel Färg
- HAVSFISKE
- HR, Organisationsutveckling
- Hushållsnära tjänster
- Hälso- och sjukvård
- Idrottsverksamhet
- Inspektion
- Konditori
- Kreditgivning, rådgivning
- Kurser online
- Livsmedel
- Livsmedelsproduktion
- Lokalvård
- Lokalvård (och trädgård)
- Lokalvård och trädgårdsservice
- mark/maskin entreprenad
- Montage, Entreprenad
- non profit
- personaluthyrning
- Science Park
- service
- skog
- Städ/sanering/höjdstäd
- Städbranschen
- Telecom
- trafikskola
- trafikskola
- Träning/Folkhälsa
- Utbildning
- Yrkesfiske
- Återvinning och renhållning

Svarfördelningar – Antal anställda

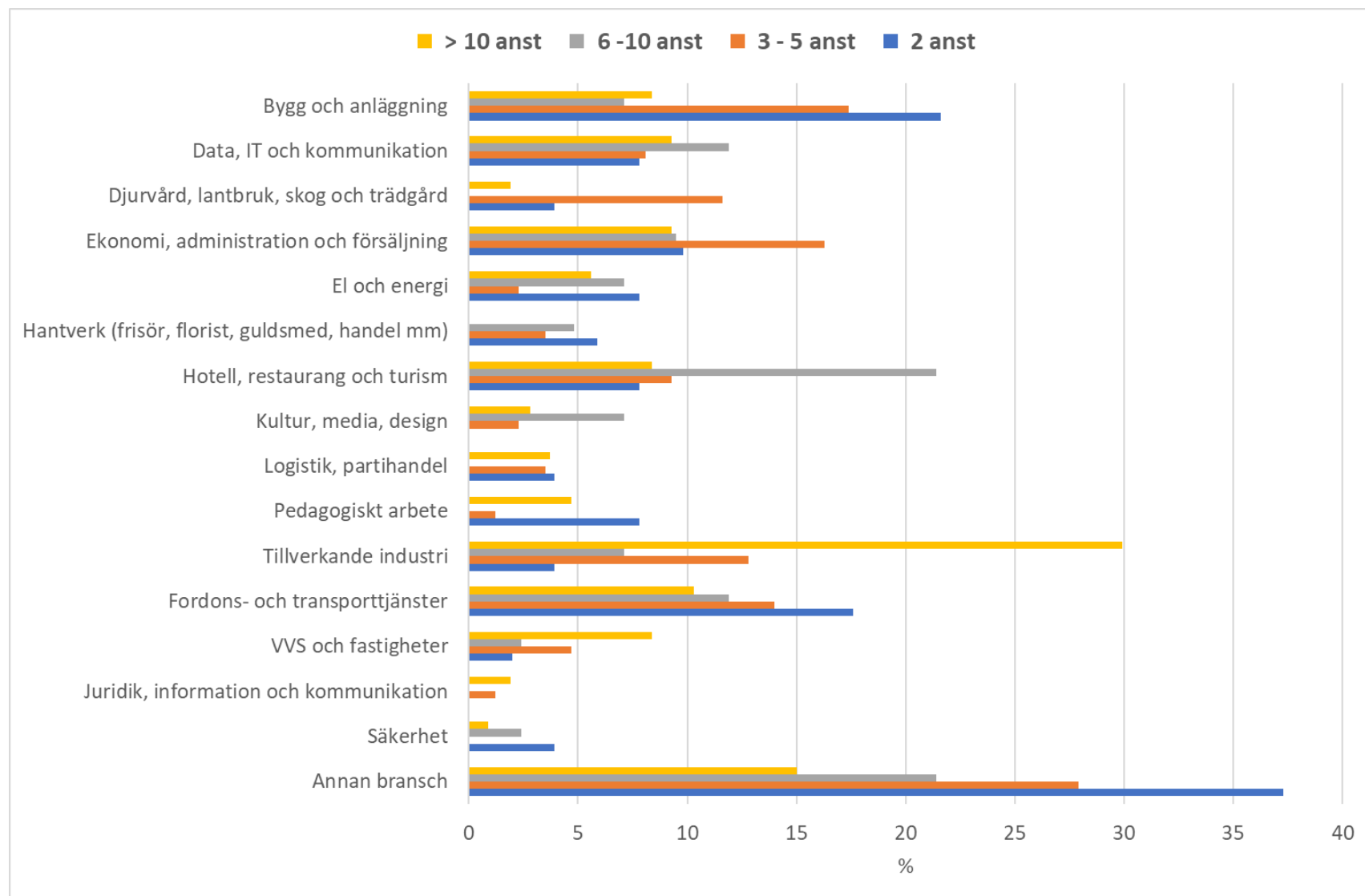


- Bäst representation bland de större företagen, det var ju de som epostsattes och fick en extra webenkät, vilket kan förklara en del.
- Sämst representation bland de allra minsta företagen.
- Större företag *k a n* ha större engagemang och mer resurser för att engagera sig i frågeställningarna-



Resultat & Analys

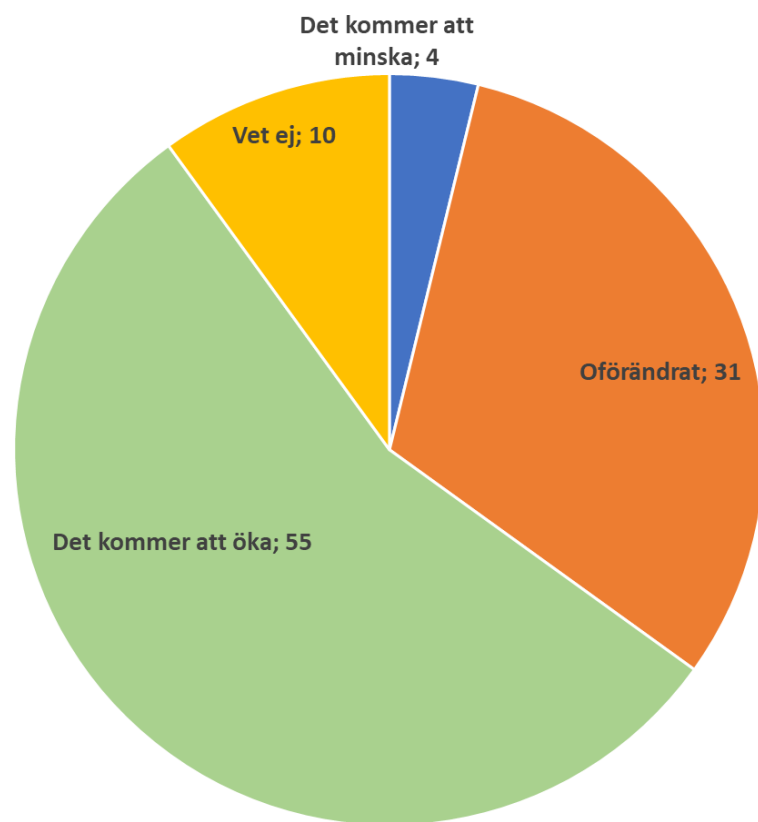
Bransch och antal anställda



- Oftast färre anställda bland bygg och anläggning, fordon och annan bransch.
- Ofta många anställda inom industri och hotell, restaurang och turism

Kompetensbehov 2-5 år

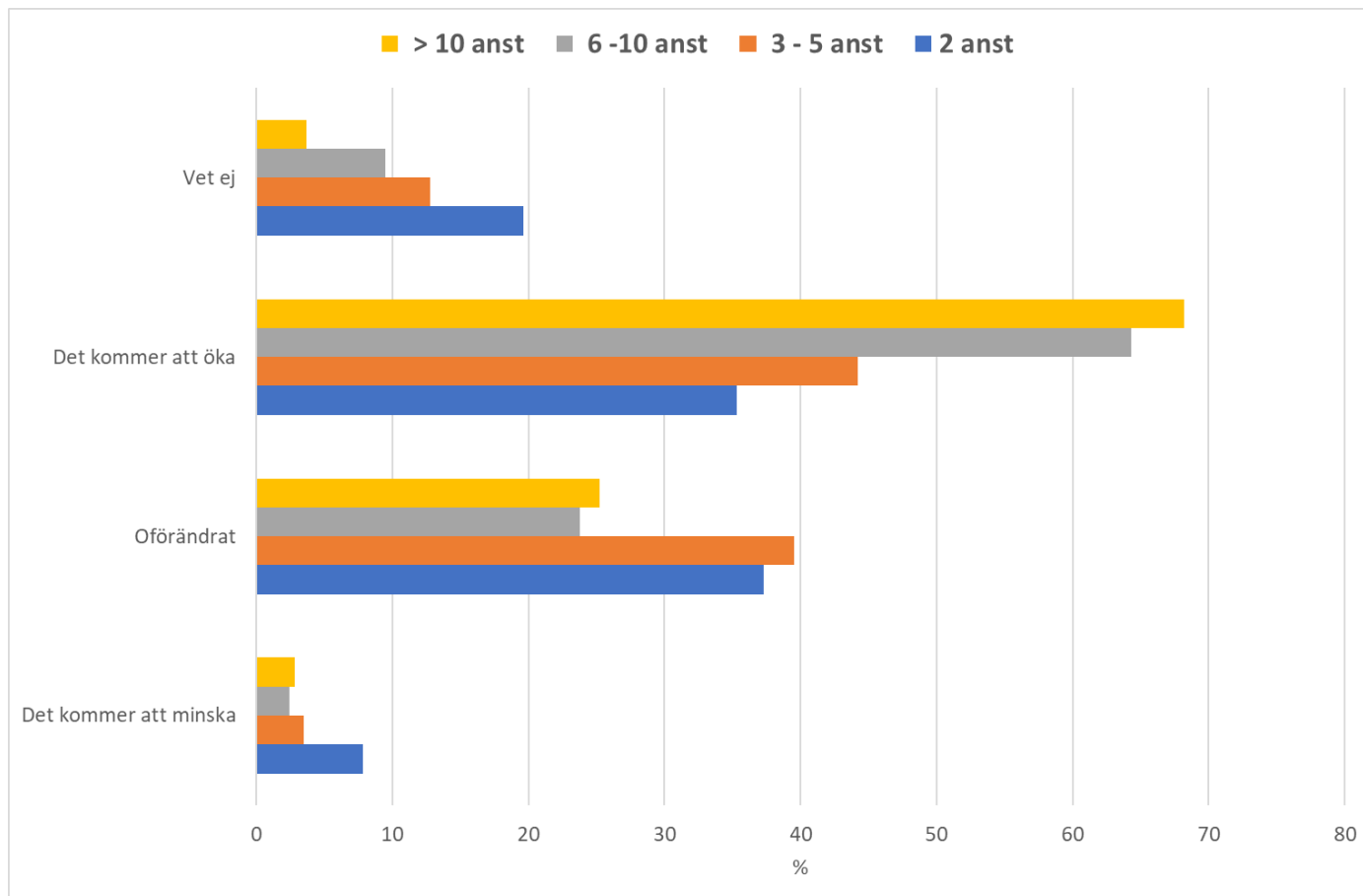
Hur ser ert kompetens- och rekryteringsbehov ut i Blekinge de närmsta 2-5 åren?



% fördelning

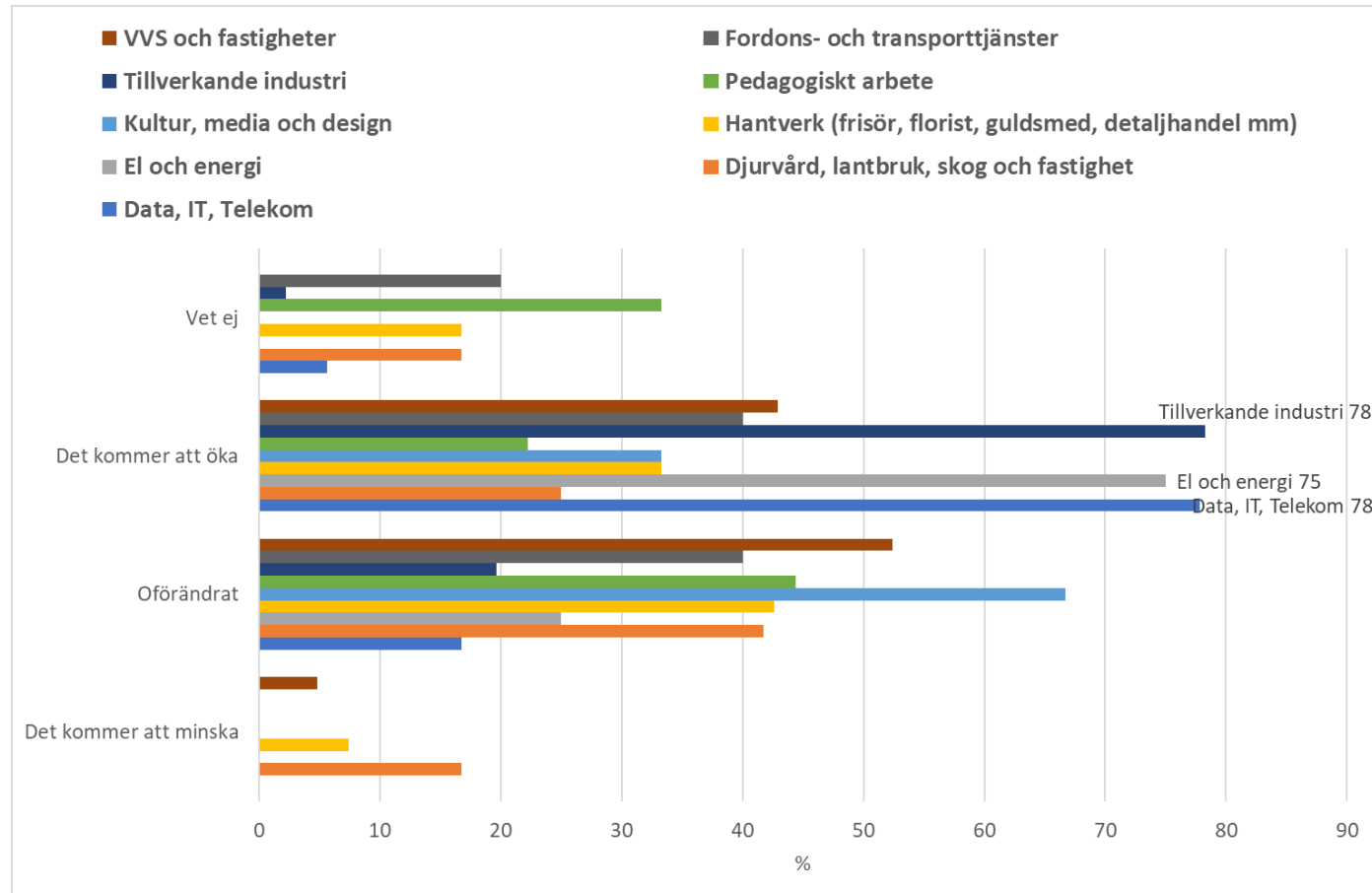
- Tre av tio förutspår oförändrat behov.
- Färre än en av tjugo tror på minskat behov, ibland p g a egen pension.
- Fler än hälften tror att de behöver mer.

Hur ser ert kompetens- och rekryteringsbehov ut i Blekinge de närmsta 2-5 åren?



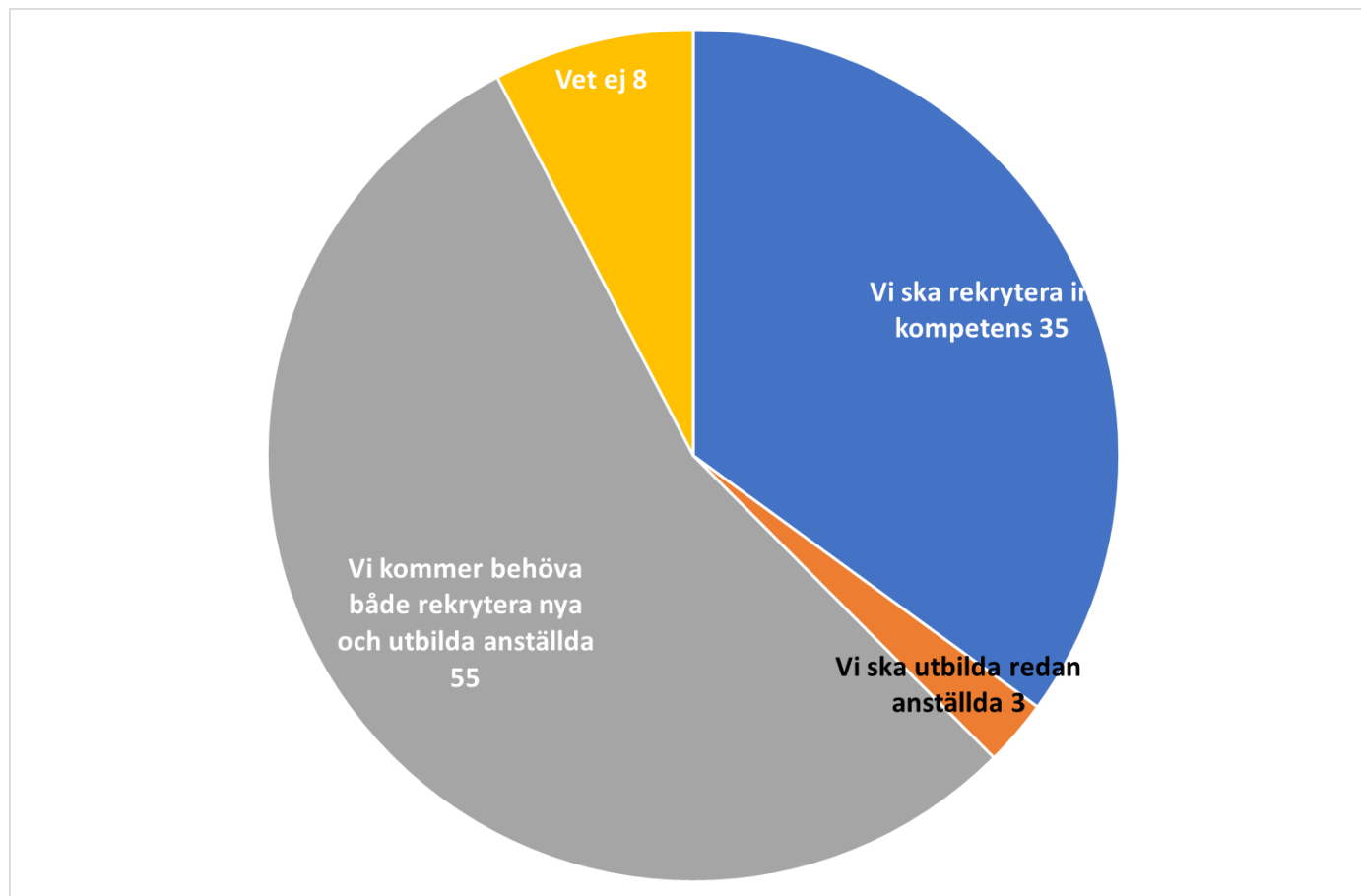
- De minsta företagen tror oftare på en minskning.
- Störst behov finner vi bland företag med mer än 10 anställda.
 - Men vart tredje av de minsta företagen tror också på ökat behov.

Hur ser ert kompetens- och rekryteringsbehov ut i Blekinge de närmsta 2-5 åren?



- Störst behov;
- Tillverkande industri
- El- och energi
- Data, IT och Telekom

Om ökande behov: Hur kommer ni att täcka ert kompetens- och rekryteringsbehov?



% fördelning

- Sex av tio tror på utbildning av befintlig personal.
 - (Utbildning + rekrytering och utbildning)
- Nio av tio tror på rekrytering.
 - (Rekrytering + rekrytering och utbildning)

Om man behöver utbilda sina medarbetare: Kan ni ge exempel på utbildning/utveckling för era medarbetare? (1/3)

- 3-årig VVS utbildning.
- Allt kring e-handel som tex sökmotoroptimering, marknadsföring på web, logistik.
- Avancerad svetsning, konstruktion, projektledning
- "Branschspecifika utbildningarLedarskap"
- Bredbandsutbildning
- Butiksekonomi, ledarskap
- "Det gör vi med egen personal i den dagliga verksamheten samt genom fortbildning av det som erbjuds genom kommunala, regionala och staliga projekt.Vi har även hjälp från våra leverantörer med riktade utbildningar och inspirationsresor, mässor mm."
- Det kommer ske internutbildning samt externt för befintlig personal men även anställa ny kompetens
- "Det är inom- vaktmästeri- städ-servering"
- Digital kompetens, datasäkerhet, försäljning
- Digitalisering, svetsning, automation, styr-och reglerteknik, försäljning
- El & Automation
- "ElkraftAutomationInformationssäkerhetDatavetenskap"
- Fastighetsskötare
- För att täcka upp för personal som slutar pga pension. Utöka verksamheten därav behov av att anställa.
- "Hett arbeteStällningsbyggeriMiljöLiftutbildning"
- Injustering av luftflöden -Elbehörighet Auktorisation B -Certifierad ventilationsmontör
- Intern kunskapsdelning/utbildning, till viss del certifiering, främst inom informationssäkerhet
- Intern utbildning
- Intern utbildning inom fastighetsskötsel
- Intern utveckling, personal som känner företaget väl kan byta tjänst exempelvis svetsare blir beredare. Även svetsutbildning sker i projekten genom att mindre erfaren personal jobbar med rutinerad personal, typ lärlingssystem.
- Interna utbildningar inom Restaurang/Bageri, nya bakelser, tårter, mackor, streetfood mm
- "Internutbildning inom kökExtern kockutbildning"
- Internutbildningar samt utbildning hos våra leverantörer på nya system

Om man behöver utbilda sina medarbetare: Kan ni ge exempel på utbildning/utveckling för era medarbetare? (2/3)

- kockar, serverings ansvariga. reception/administration
- kompetensutveckla inom vissa ämnen i skolan för att få behörigheten tex. No-ämnen , Teknik och musik
- Lovande personal erbjuds möjlighet till internutbildning för att bredda sin kompetens
- Mer IT-vana, större erfarenhet av att jobba i projekt och förändring. Trafikledning, Spedition.
- Olika kvalitets säkrings kurser.
- Olika programmerings språk och management
- Olika utbildningar för att kunna jobba på och vid sidan av vägen. Både inom bärning men även vid TMA tjänster
- Programmerare inom C, Matematiker, maskiningenjör, försäljning.
- Programmering mot inbyggda system / mikrokontroller
- På grund av ny investeringar kommer personalen behöva lära sig köra nya maskiner.
- Påbyggnadsutbildning gällande ny teknik. Miljömotorer och eldrift
- Spetskompetens inom olika områden för att bli experter på sina säljområden. Inriktning AV och IT.
- spetsutbildning inom mjukvaruutveckling och inom elektronikutveckling/inbyggda system.
- "Styr och reglerKylutbildningServiceteknikerOVK"
- Städ utbildningar i diverse former, säker arbete på höjd, lift utbildningar, skyddsutrustning, kundbemötande utbildningar.
- "SvetskompetensYrkeskompetens med Automation som påbyggnadRobot programmering, olika styrsystem, inte bara ABB."
- "SvetskompetnshöjningProjektledning och mer avancerad konstruktion"
- Säkert vatten, el installationer, robotoperatör
- Teknik, IT och Sälj
- "UGL, utveckling grupp ledare UL, utvecklande ledarskap"
- Utbilda dem till advokater, det tar 3 år, samt låta advokaterna vidareutbilda sig och få specialområden
- Utbildning för maskinoperatörer.
- Utbildning inom skattefrågor och momsfrågor som ständigt förändras, samt utbildning inom programvaror.
- Utbildning inom tex styr o reglerteknik

Om man behöver utbilda sina medarbetare: Kan ni ge exempel på utbildning/utveckling för era medarbetare? (3/3)

- "Vi arbetar i flera expansiva branscher, där vidareutbildning är en årligen återkommande investering. Internt utbildar vi för cirka en miljon kronor årligen, och har så gjort de senaste 15 åren. Kvalitets & miljöutbildningar, ekonomi, olika eltekniska utbildningar, säkerhetsutbildningar, arbetarskydd, arbetsmiljö."
- Vi bedriver kontinuerligt utbildning för våra anställda inom främst IT-teknik för att kunna hänga med i branschen.
- "Vi tar emot elever ifrån Karlskronas vvs-yrkesutbildning, men tyvärr är elevernas kunskaper mycket bristfälliga när de kommer till oss efter 2½ års utbildning, eleverna får kopierade papper istället för en bok, de får inte jobba med de arbetsmetoder som är aktuella i branschen för skolan har inte den utrustningen eller det materialet. Utbildningen metod & maskin/produktmässigt ligger ca 10 år efter ! Det måste till mer pengar till utbildningen ! Lärarna & eleverna gör säkert så gott det går, men resurserr saknas :-("

Kompetens- och rekryteringsbehov – Kommentarer (1/2)

- Beroende på hur väl vi lyckas öka beläggning och utveckla vår verksamhet så är det svårt att svara på hur behovet kommer se ut. Vi bedömer det i dagsläget oförändrat men att det på längre sikt kan komma att öka.
- Det är en förhoppning att branschen nu återhämtar sig och att vi kan öka vår försäljning
- Det är extremt svårt att rekrytera då vi ofta saknar både kollektivtrafik och bostäder.
- Efter 2 års pandemin och nu Ukraina så blir våra kunders ekonomi urholkad och vi vet inte om vår försäljning kommer att påverkas. Vi ser redan en tendens av att efterfrågan minskar
- En omställning av kompetens från magasin till mera event.
- Enmansföretag utan anställda.
- Funderingar angående pension
- För vår egen del ska vi inte växa mer, men branschen behöver mer folk.
- Företaget är ej i drift. Inget behov av kompetens
- Förhoppningen är att kunna rekrytera in personal inom ekonomi och administrationsavdelningen i framtiden.
- "gäller i närtid framförallt kockar som är en bristvara. finns en hel del som utbildar sig till kock, dock krävs det en hel del både vilja, engagemang och uthållighet för att lära sig detta yrke. praktisera yrket är A och O där lär man sig som bäst. men givetvis är grunder, regler och flöden en viktig del av det hela."
- har försökt länge hitta utbildade florister med erfarenhet men inte lyckats, stort behov i hela landet.
- Håller på att avveckla vårt företag efter ca 45 års verksamhet, där av inget behov att rekrytera personal.
- Just nu finns behov att anställa, men produktionen går upp och ner i korta intervaller så det är svårt att säga var man ligger om några år
- Skaffa resurser internationellt
- Svårt att få tag på snickare med erfarenhet.
- Svårt att förutse behovet av personal då vi har minskat antalet anställda pga pandemin. I den bästa av världar kommer vi att behöva utöka igen och då sker det genom rekrytering.
- "Vi ansöker om att få vår fiskekvot för kommande år i oktober och idag är det svårt att hålla igång företaget. Vi har under de senaste åren varit tvungna att avskeda medarbetare. Vi behöver medarbetare som lärs upp av oss, därför tycker jag att lärlingsplatser är så bra."

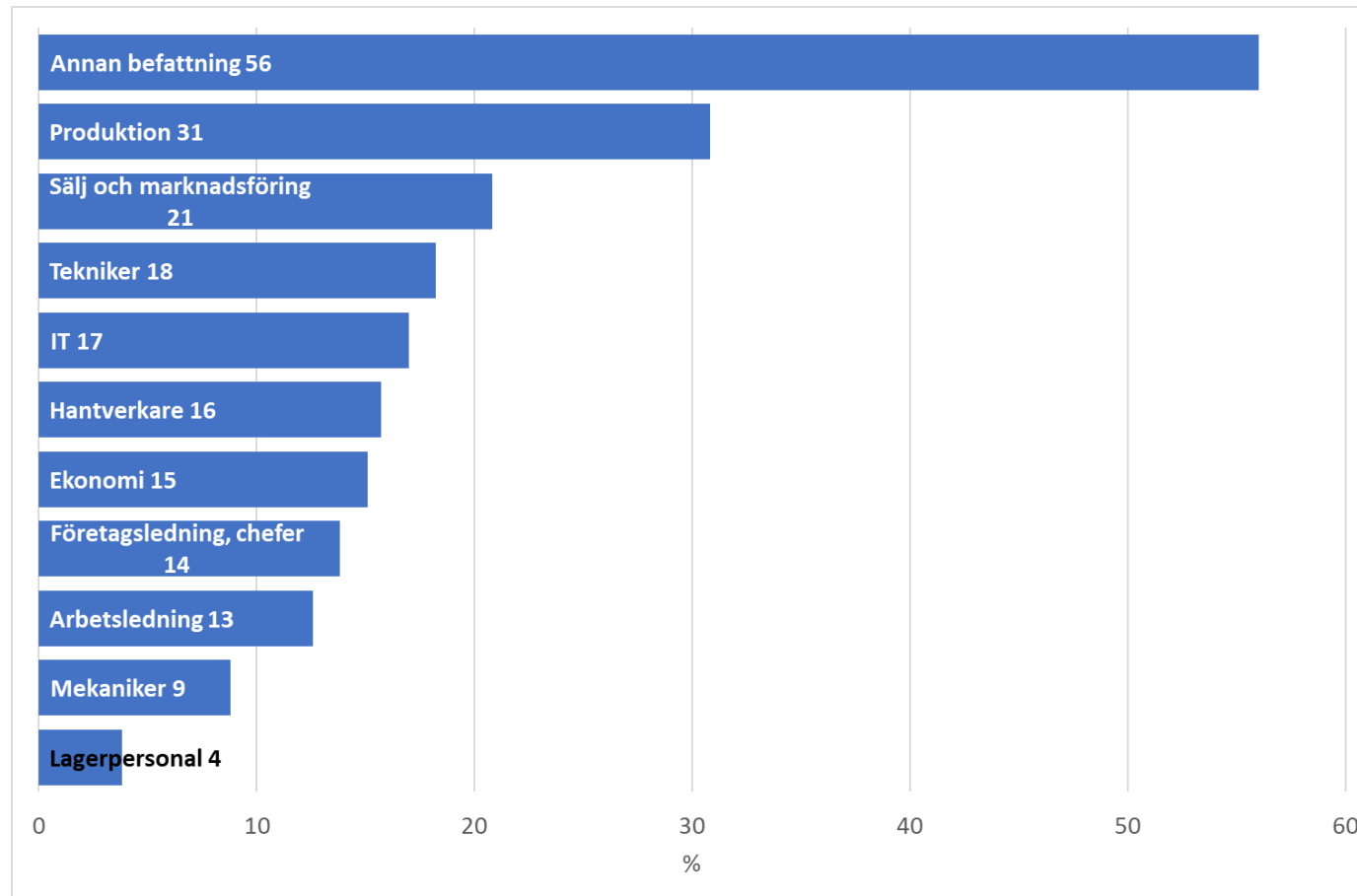
Kompetens- och rekryteringsbehov – Kommentarer (2/2)

- Vi arbetar på distans, så vi kan ha medarbetare var som helst i världen.
- Vi behöver personal med kunskap om elektronik komponenter , elektroniktillverkning ,
- Vi behöver rekrytera personal som kan programera och köra CNC fräsar och svarvar.
- Vi hoppas kunna rekrytera rätt personer som vi kan utbilda
- "Vi kommer inte att ha något behovFöretaget avvecklas pga. pensionering"
- Vi är ett litet ägardrivet bolag som hellre arbetar i nätverk än tar på oss ansvaret för anställda.
- Vi är för små för att utbilda.
- Vi är Med Teck företag och behöves vård personal och IT kompetens
- Önskar förmåga att leda sig själv och andra hos vår personal.

Befattningar man har behov av

Om ökande behov

Om ökande behov: Vilka befattningar har ni behov av



Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%.

Annan befattning	162
Produktion	89
Sälj och marknadsföring	60
Tekniker	53
IT	49
Hantverkare	45
Ekonomi	44
Företagsledning, chefer	40
Arbetsledning	36
Mekaniker	25
Lagerpersonal	11

Antal behov i resp. befattning

- I annan befattning finner vi ofta att man avser att ta in "rätt person" och att denna ska få utbildning/erfarenhet som inte står att finna i Blekinge.
- Produktionspersonal är det man behöver näst oftast och flest av.
- Därefter sälj, tekniker och IT.

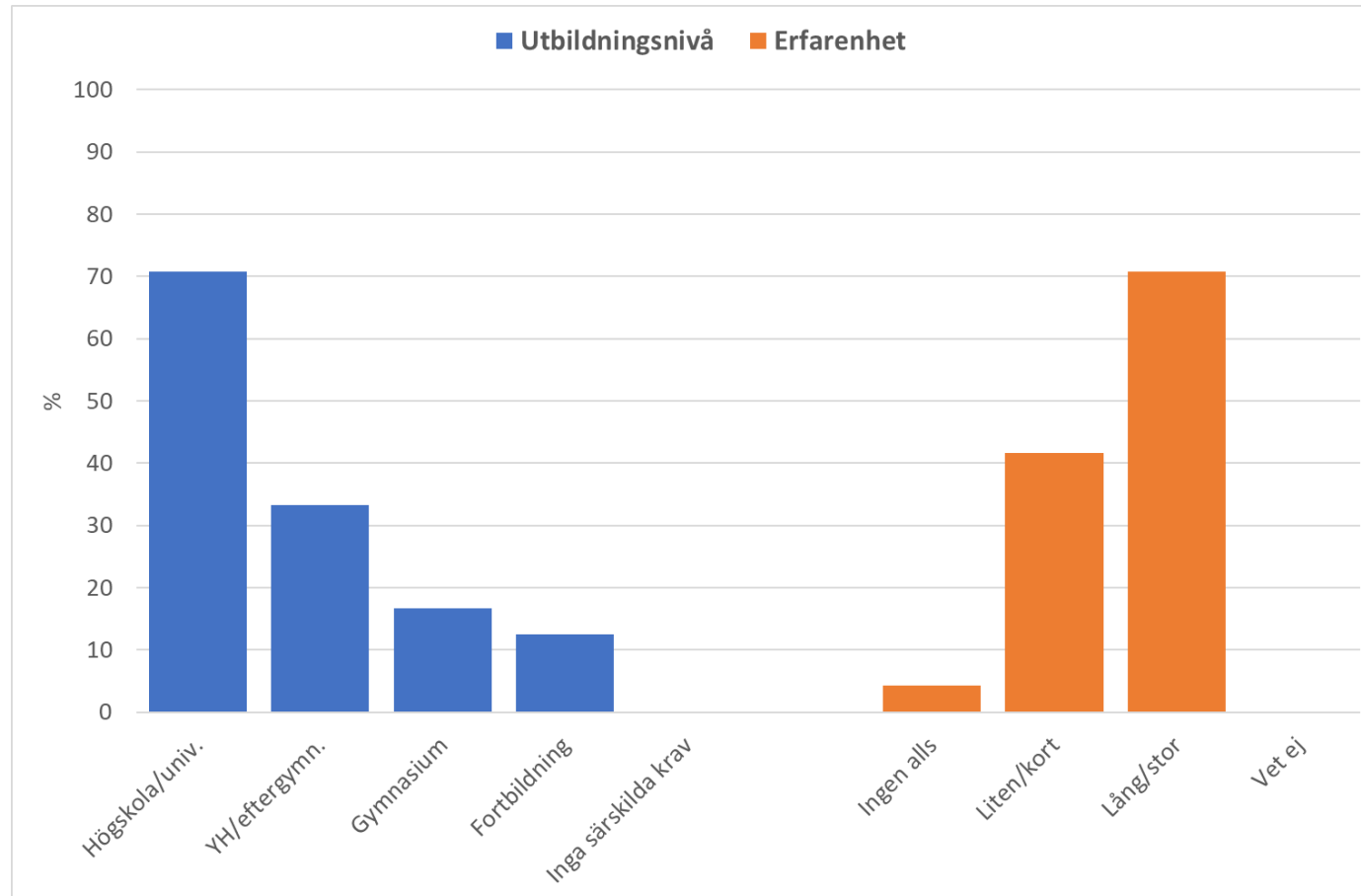
Exempel på "annan" befattning

- Automationsingenjör
- Chaufför
- Chaufförer
- Design
- Elkonstruktör
- Eventmedarbetare
- Fastighetsskötare
- HR
- ingenjör
- Jurister/advokater med kandidatexamen
- kock
- kockar
- Medarbetare inom elektronikutveckling/inbyggda system.
- Medarbetare inom mjukvaruutveckling.
- Projektledare
- Reception
- severing
- Städ
- städ
- Svetsning

Utbildning, erfarenhet och förmågor

Ekonomi

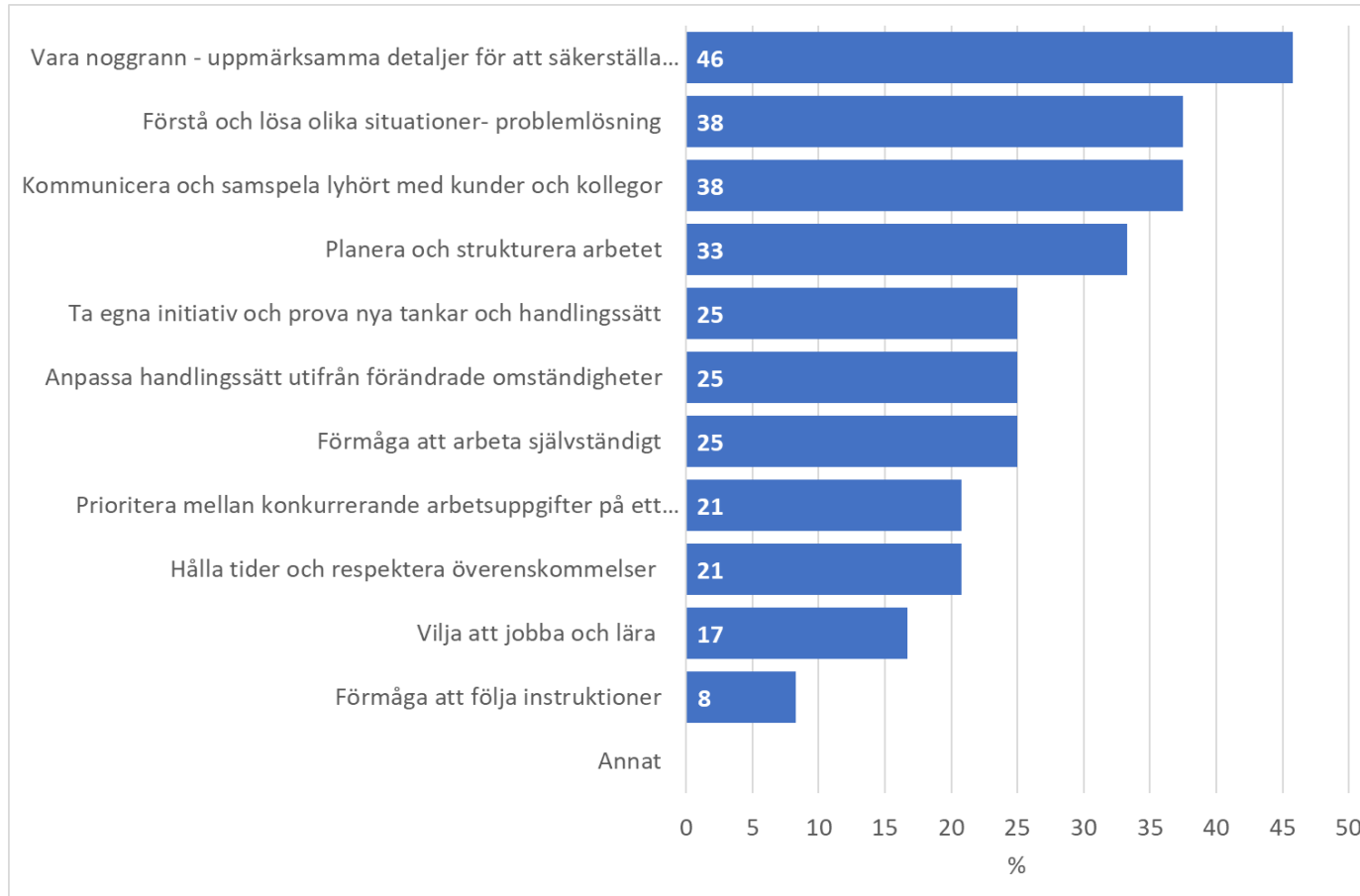
Ekonomi



- Ekonomer bör ha högskoleutbildning och lång/stor erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=44

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Ekonomi?



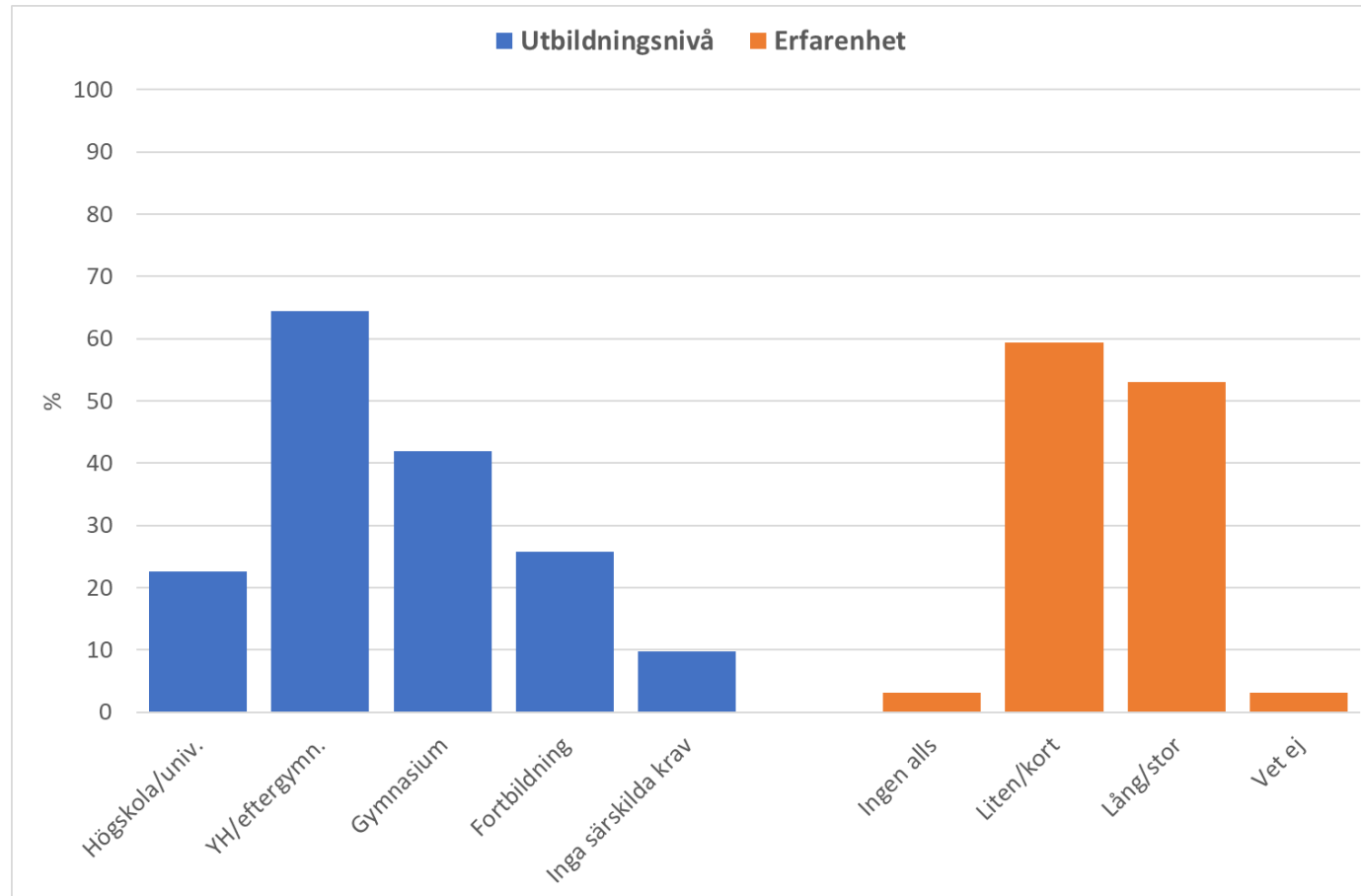
- Dominerande egenskaper för ekonomer är:
 - Noga
 - Problemlösande
 - Kommunikation
 - Struktur

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor

Sälj och marknadsföring

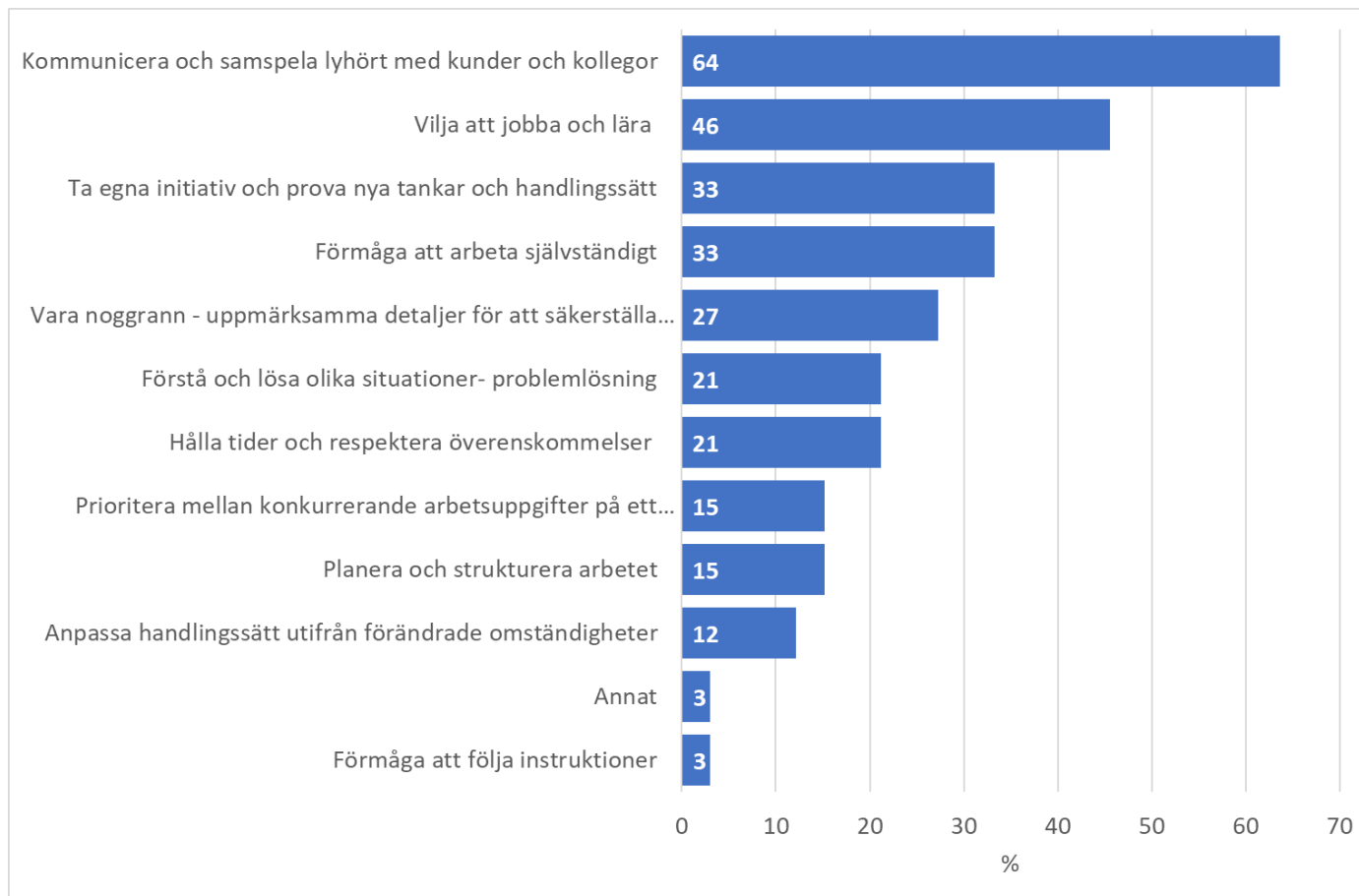
Sälj- och marknadsföring



- YH/eftergymnasial utbildning och viss erfarenhet är krav inom sälj- och marknadsföring.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=60

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Sälj och marknadsföring?



- Säljare/marknadsförare bör uppfylla följande:

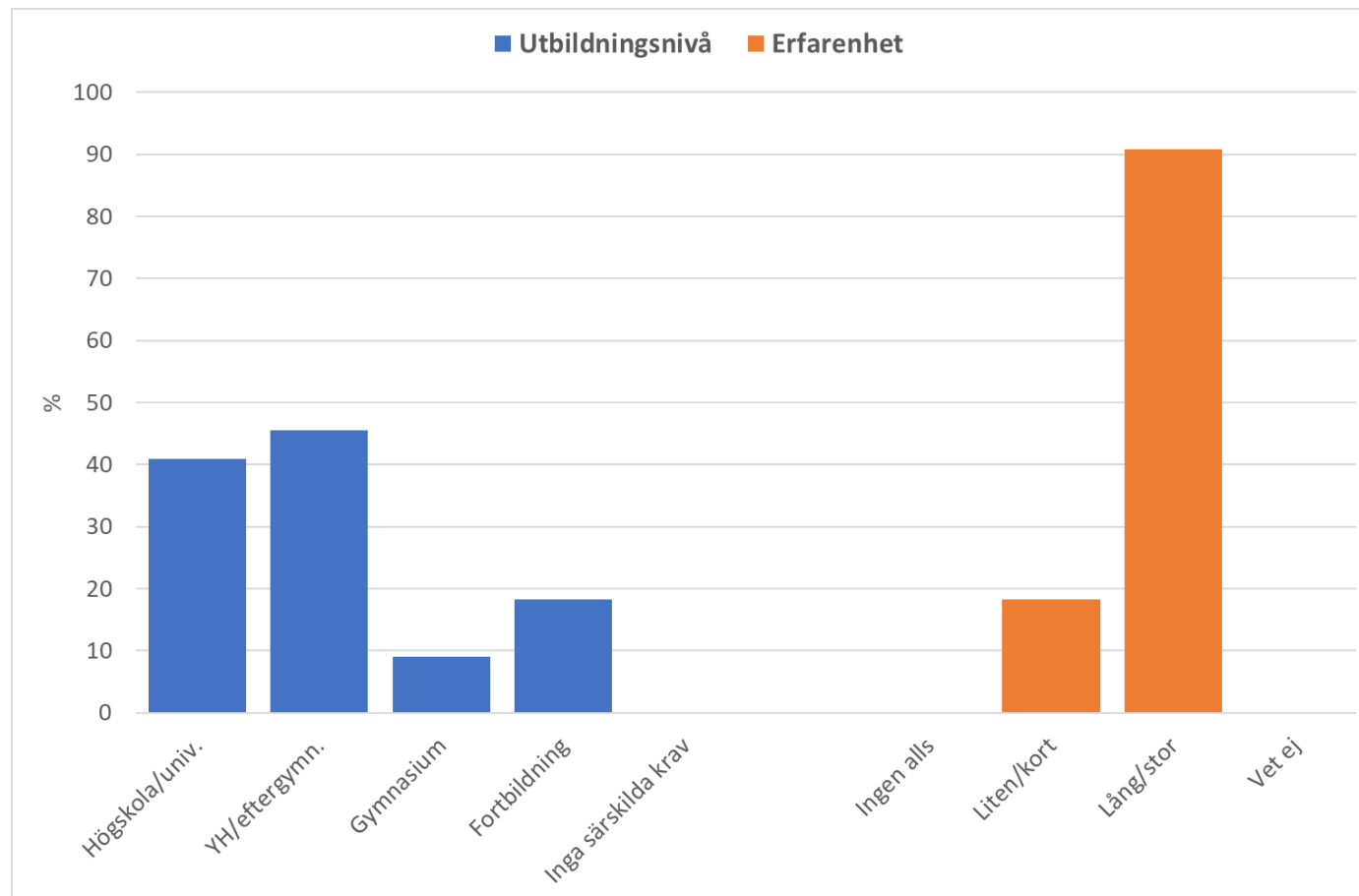
- Kommunikativ
- Vilja att lära
- Initiativförmåga
- Självständig

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor

Företagsledning

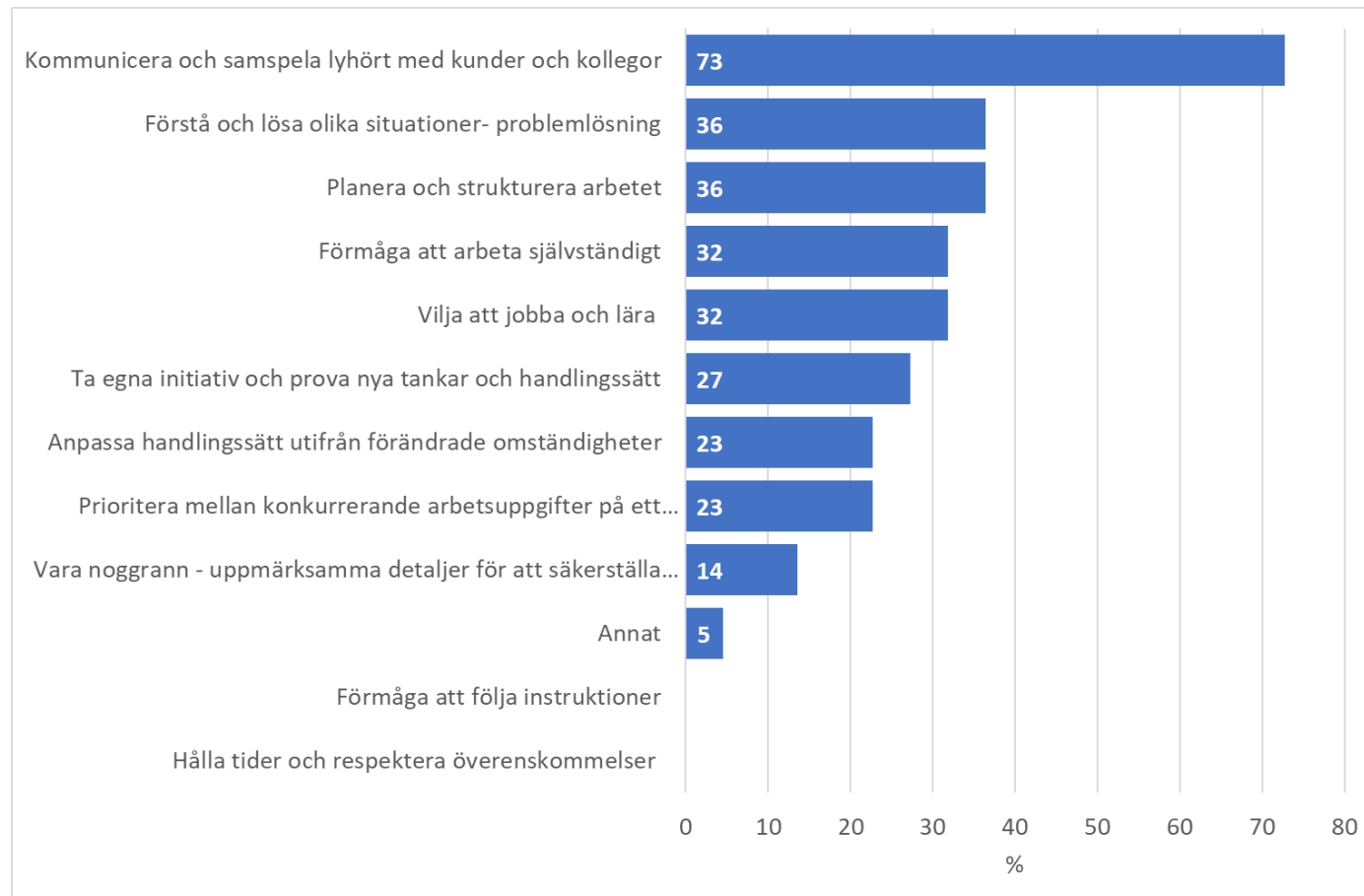
Företagsledning



- Företagsledare behöver inte nödvändigtvis ha hög utbildning, men de måste ha lång/stor erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=40

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Företagsledning?

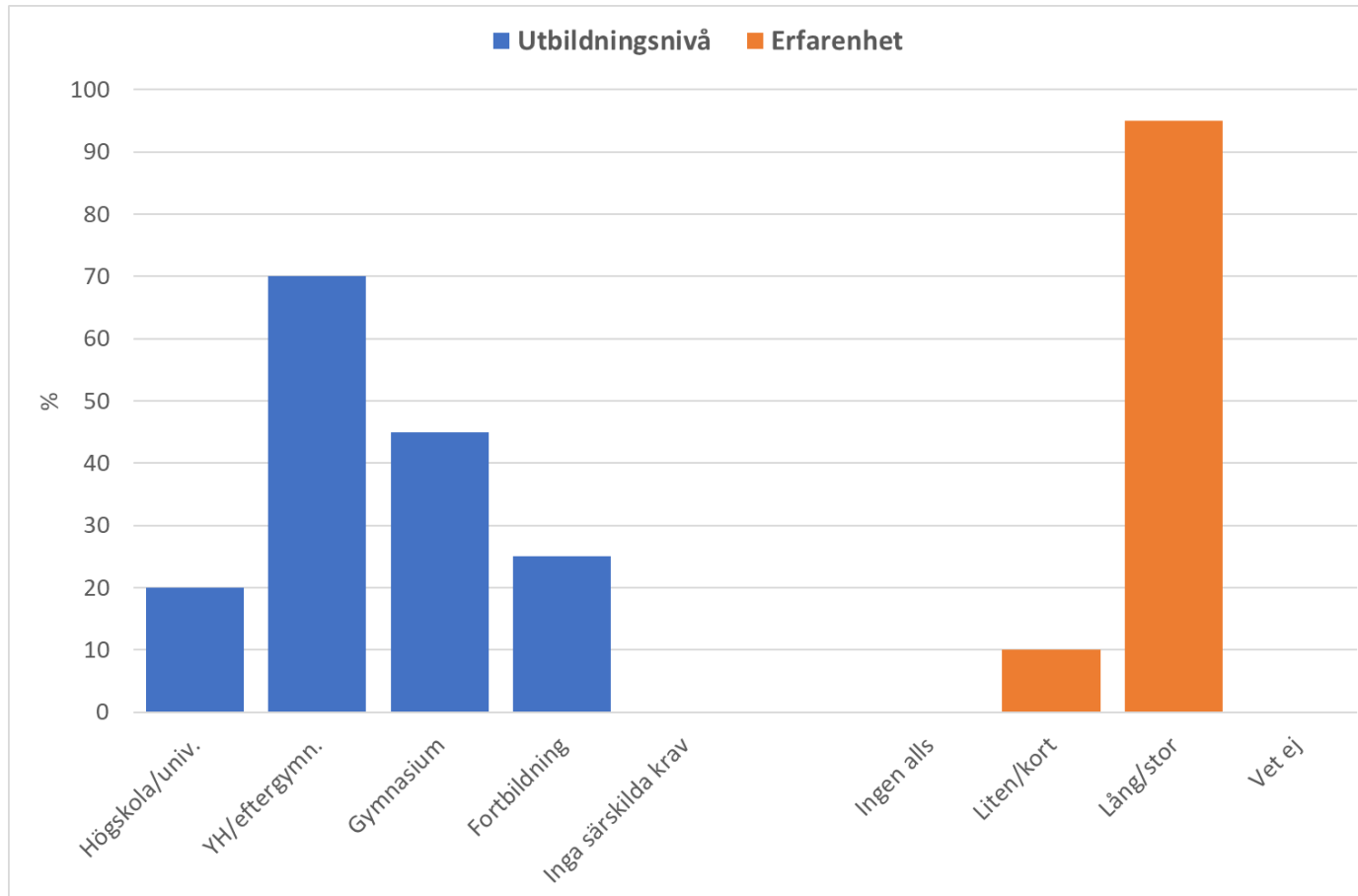


- Nyckelord för företagsledare:
 - Kommunikation
 - Problemlösning
 - Struktur

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor
Arbetsledare

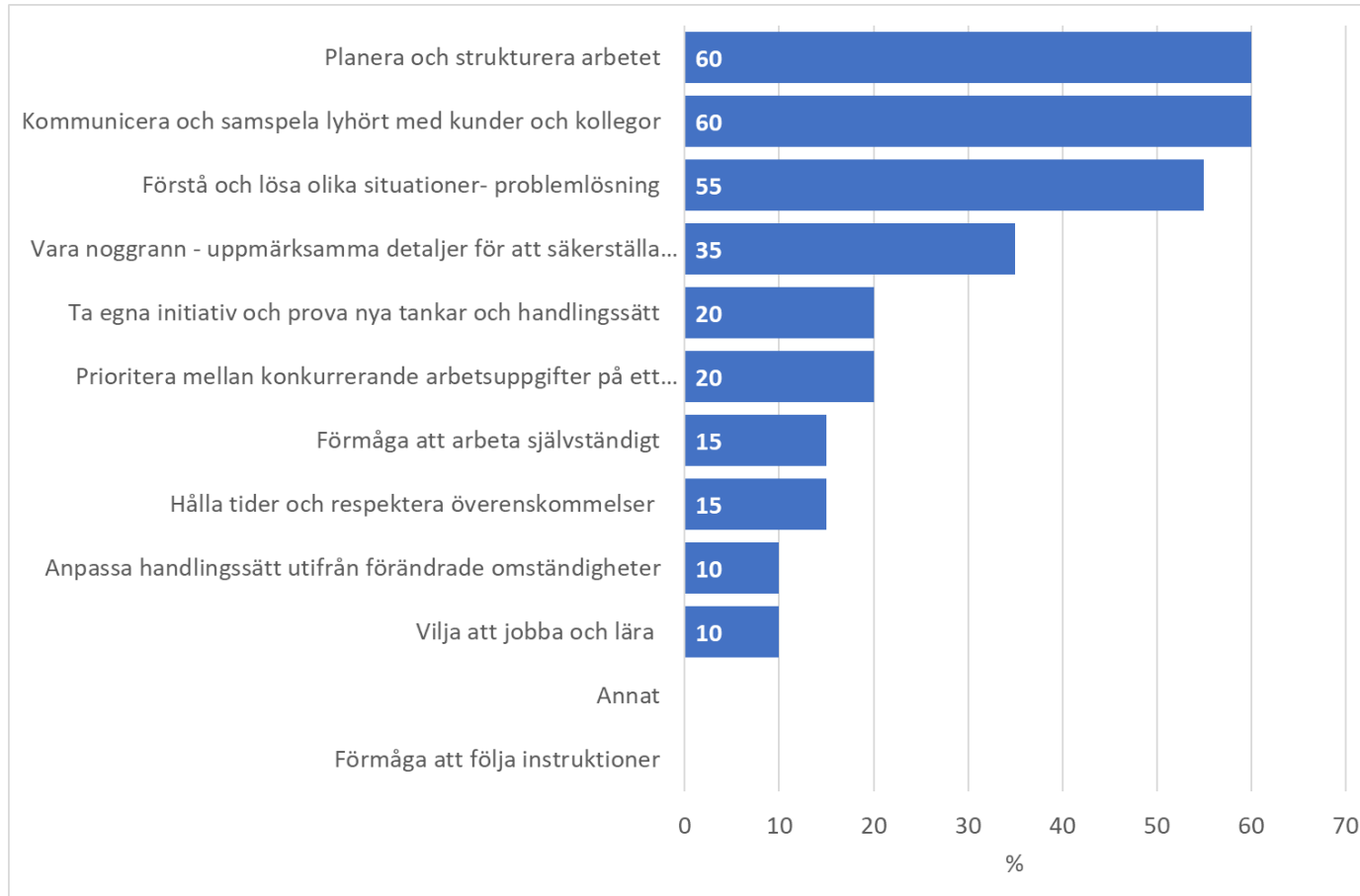
Arbetsledare



- Arbetsledare bör ha YH/eftergymnasial utbildning och lång/stor erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=36

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Arbetsledare?

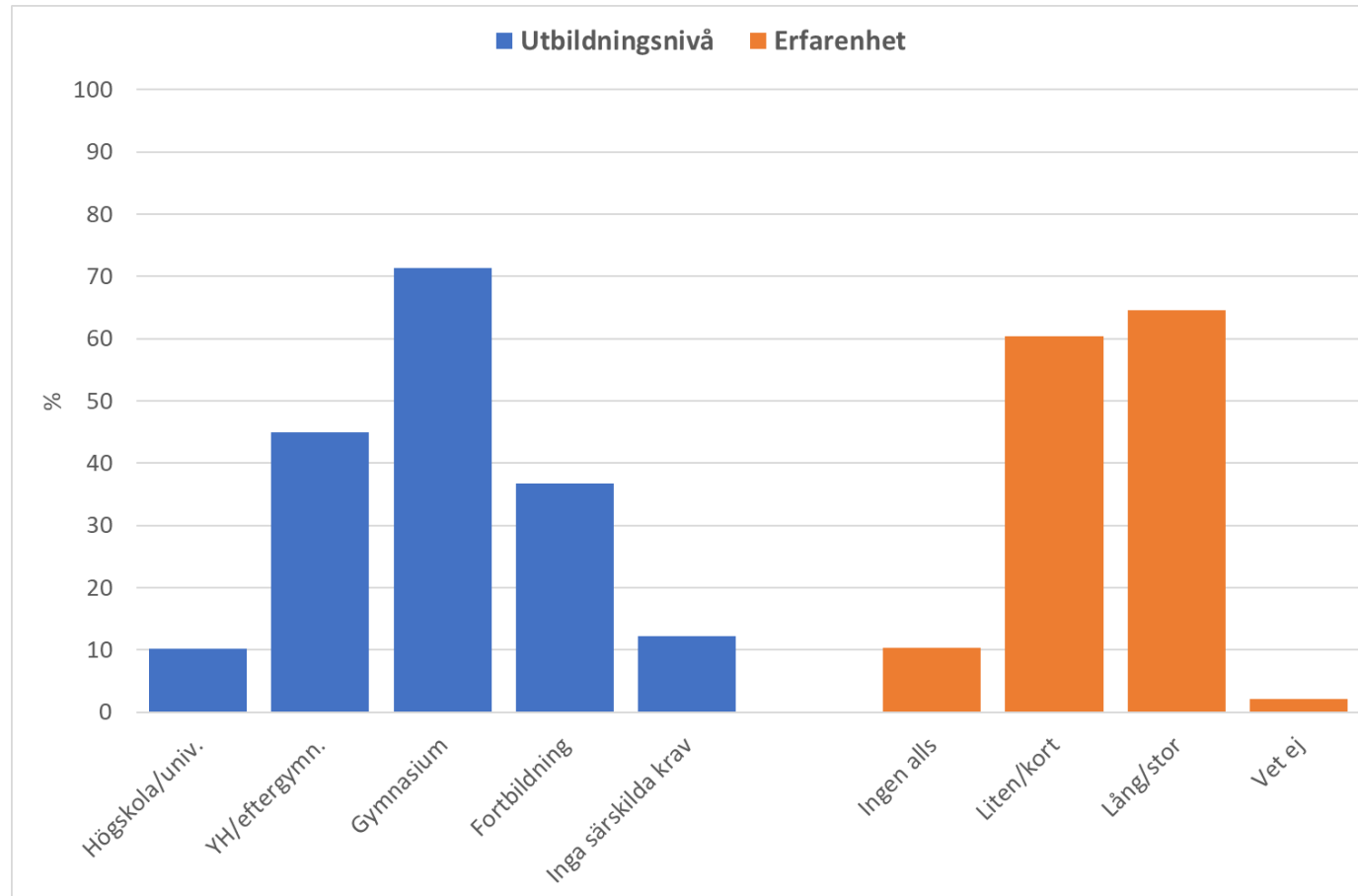


- Arbetsledaren måste besitta:
 - Struktur
 - Kommunikativ
 - Problemlösande

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor
Produktion

Produktion



Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=89

- Produktion behöver inte besitta de högsta utbildningsnivåerna,
- Behöver inte heller alltid lång eller stor erfarenhet.

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Produktion?



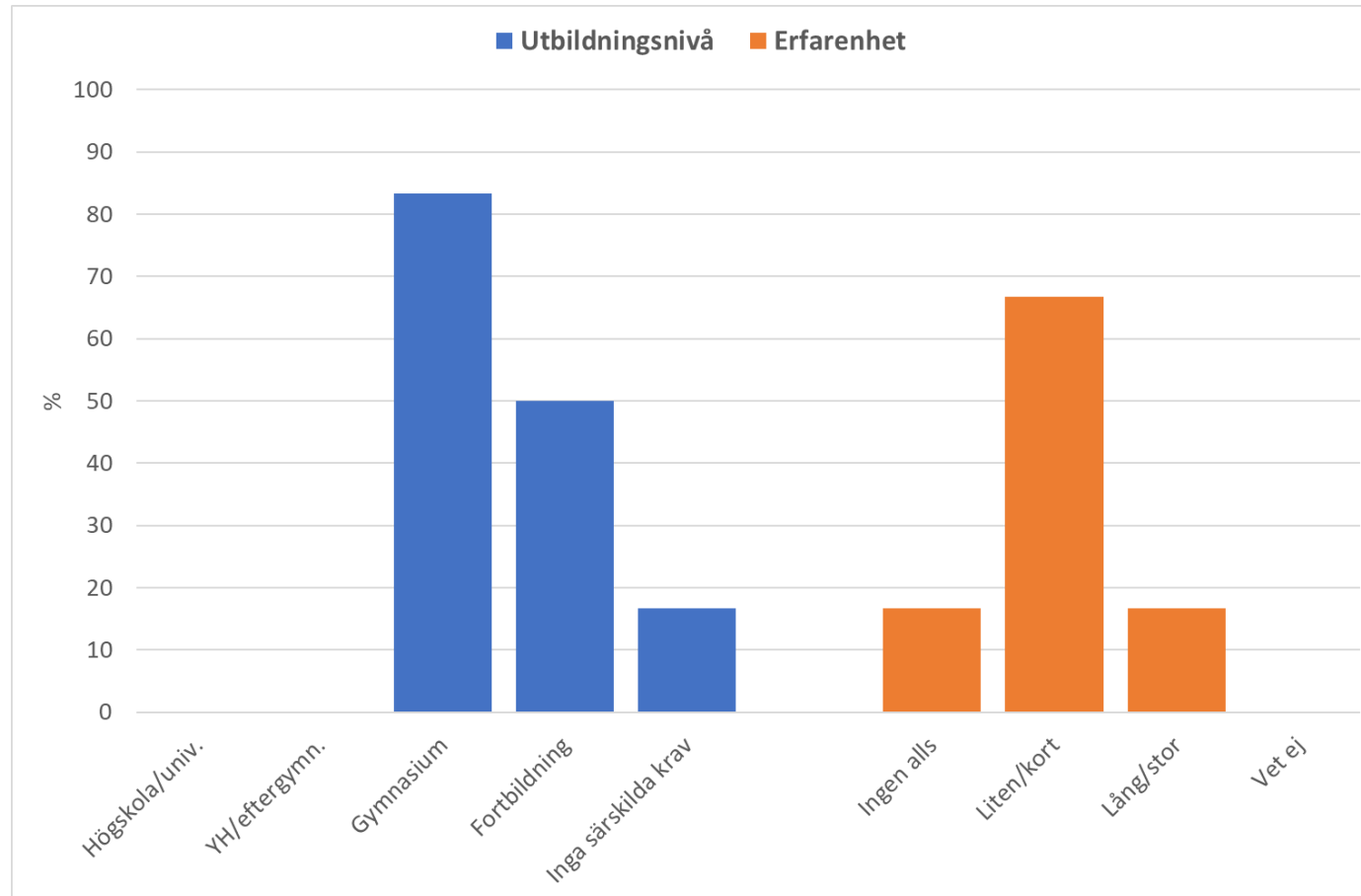
- Egenskaperna för produktionsledare:
 - Vilja att lära
 - Noga
 - Självständig

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor

Lagerpersonal

Lagerpersonal



- Lagerpersonal klarar sig oftast med gymnasieutbildning och liten/kort erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=11

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Lagerpersonal?



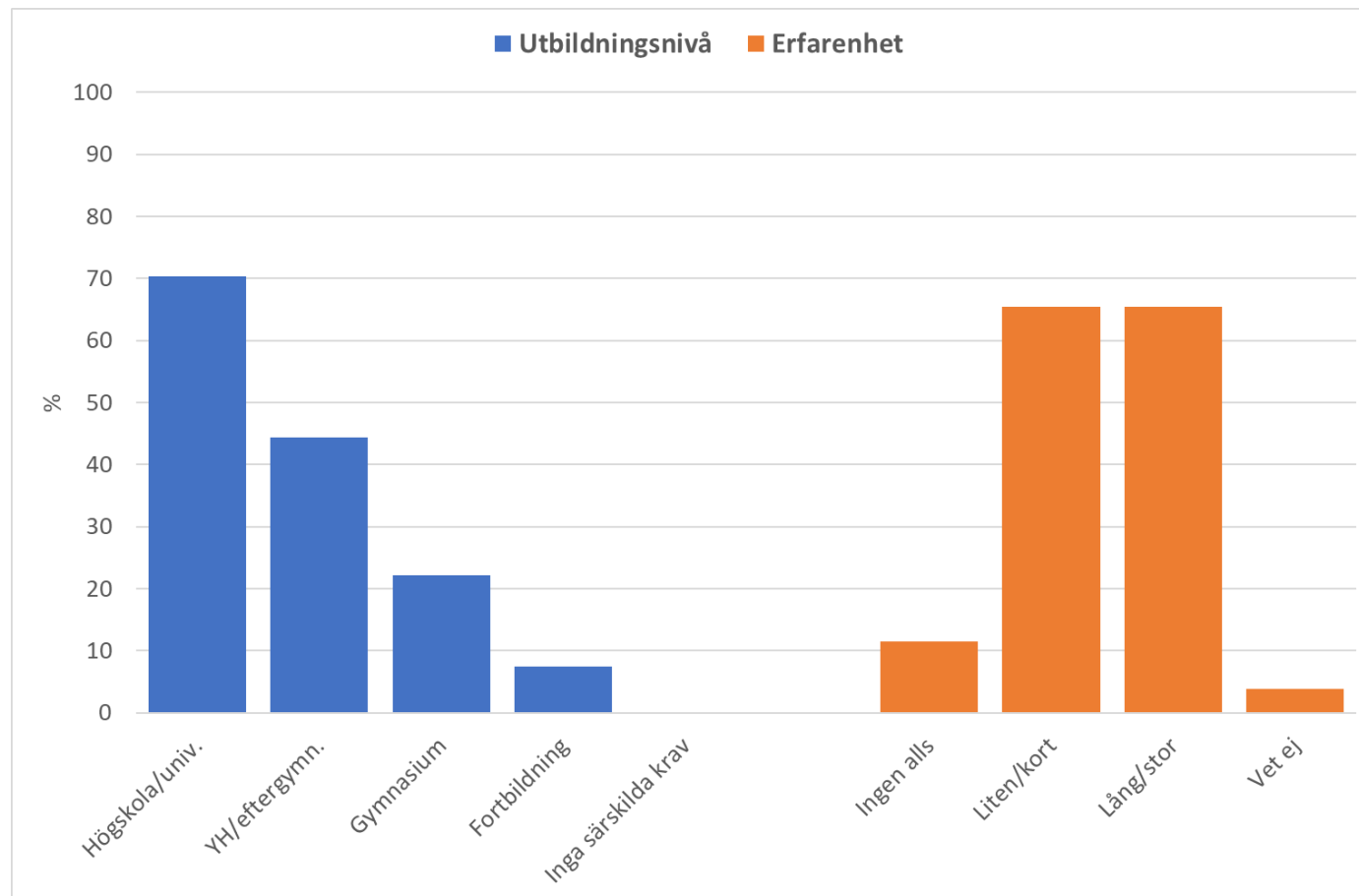
- Egenskaperna för lagerpersonal är:
 - Vilja att lära
 - Kommunikation
 - Noga
 - Hålla tider

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och förmågor

IT

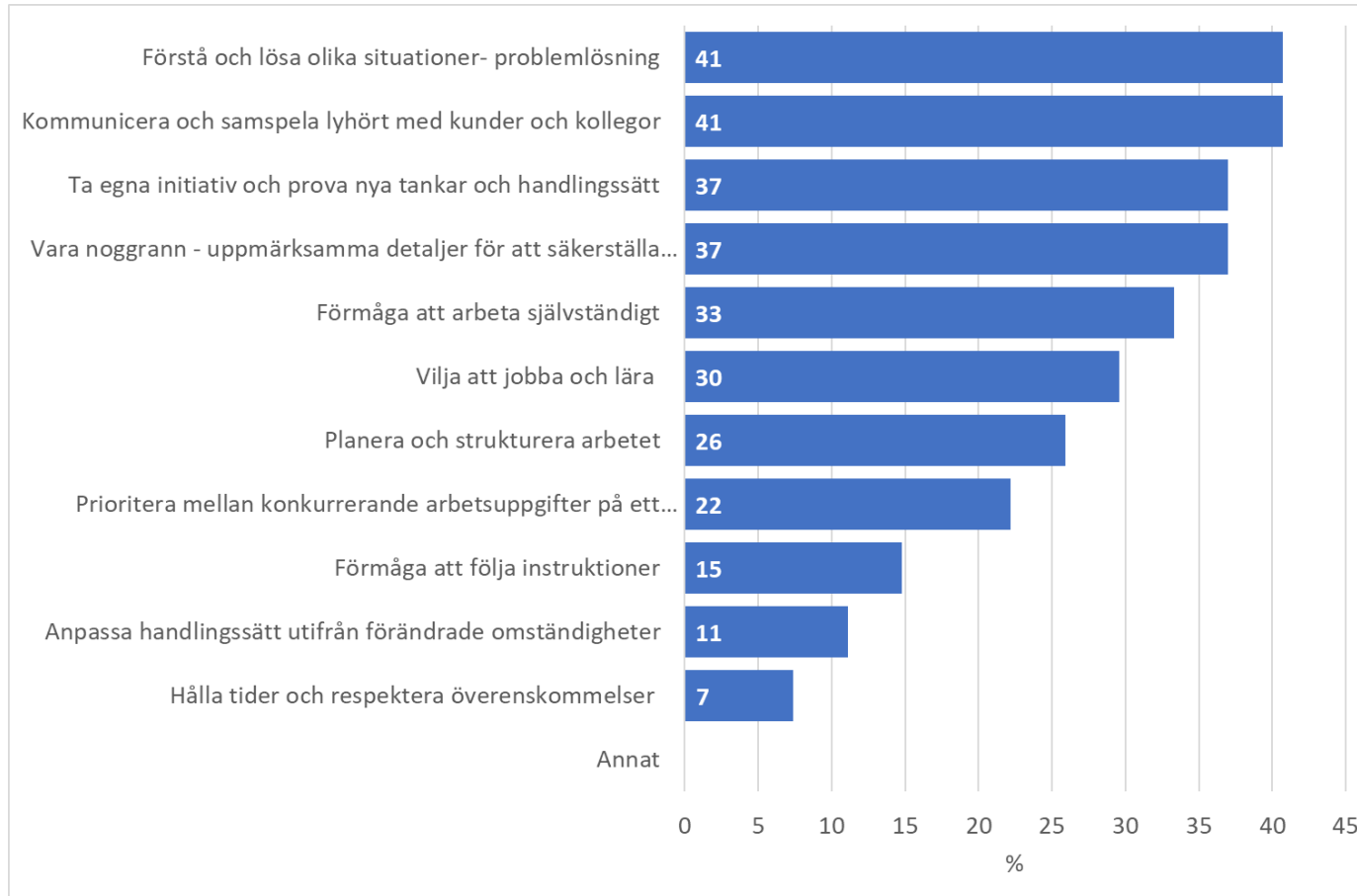
IT



- IT personal behöver oftast högre utbildning och ibland lång/stor erfarenhet, men det kan gå med liten/kort erfarenhet också.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=49

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom IT?

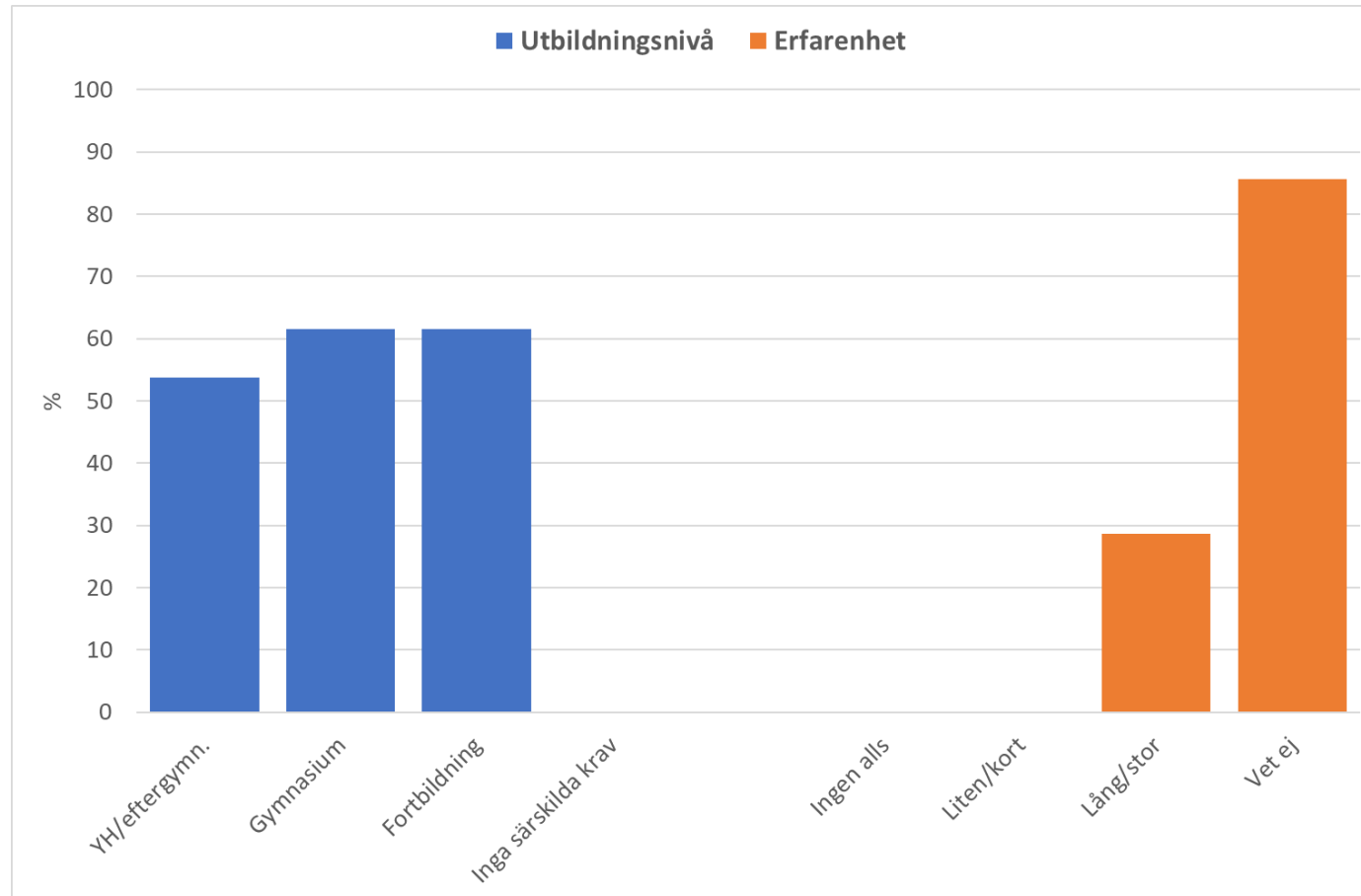


- IT's egenskaper:
 - Problemlösande
 - Kommunikation
 - Egna initiativ
 - Noga

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och
förmågor
Mekaniker

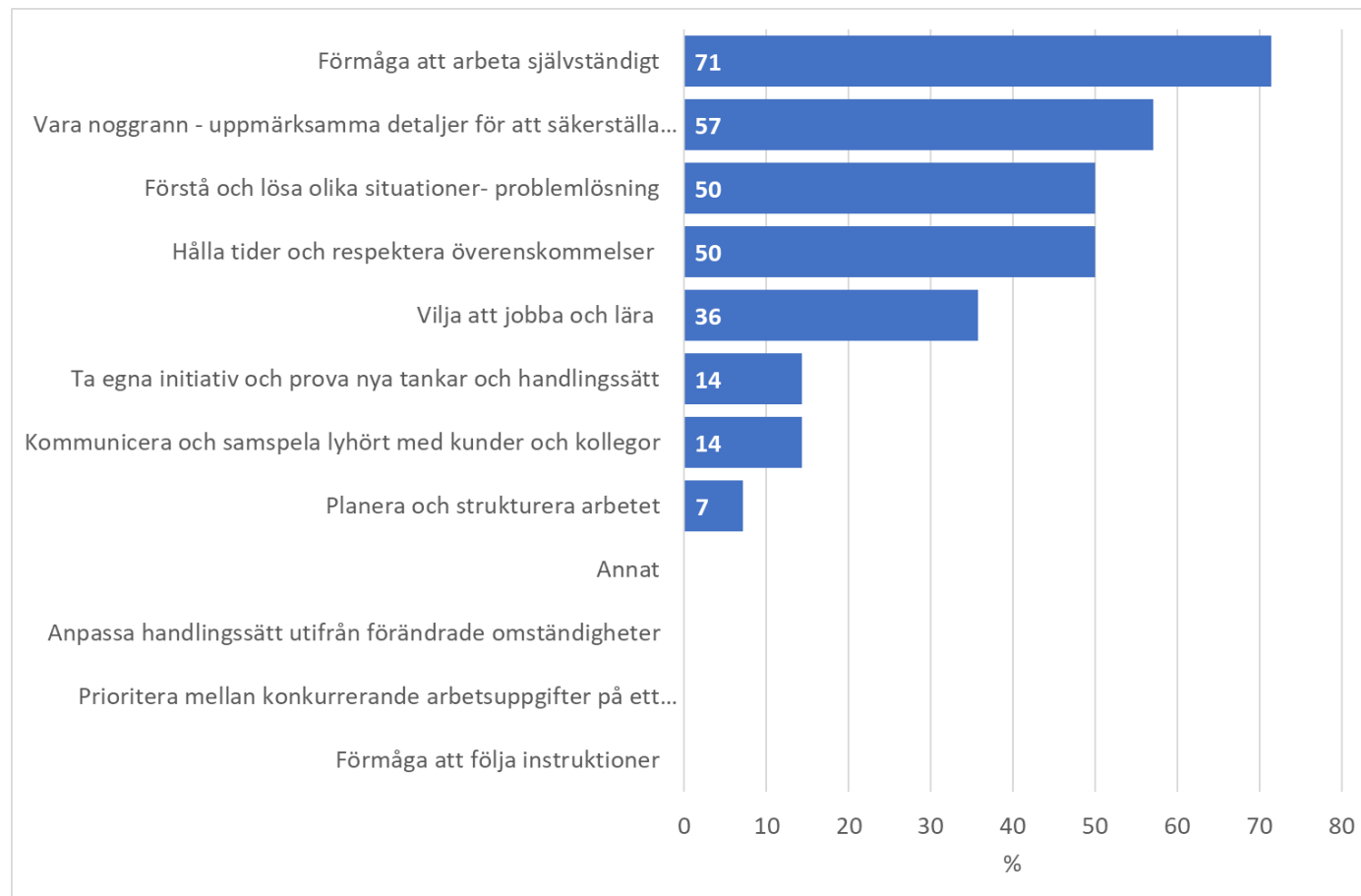
Mekaniker



- Mekaniker klarar sig med lägre utbildningsnivåer.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=25

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Mekaniker?



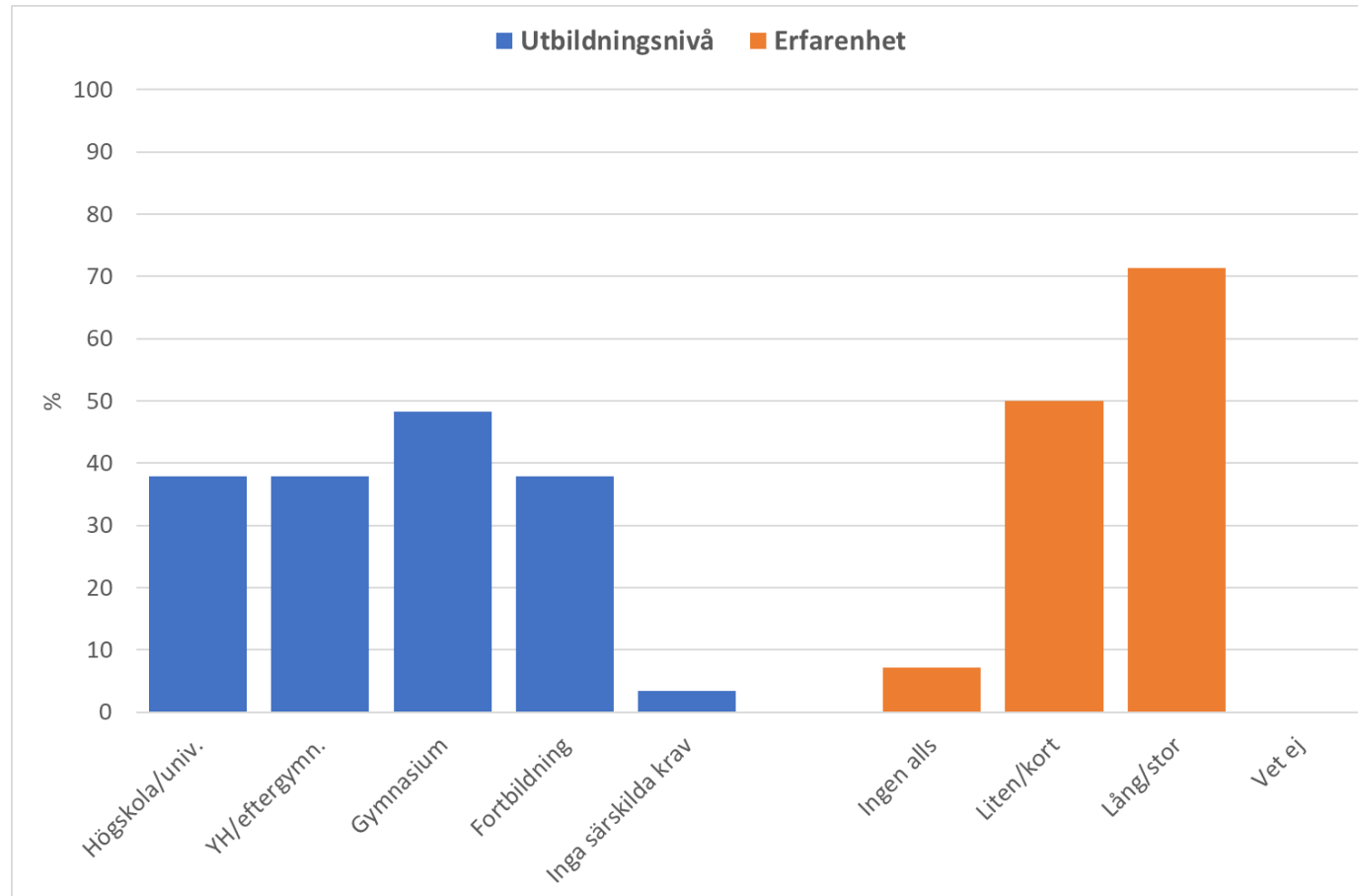
- Egenskaper för mekaniker:
 - Självständig
 - Noga
 - Problemlösande
 - Hålla tider

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och förmågor

Tekniker

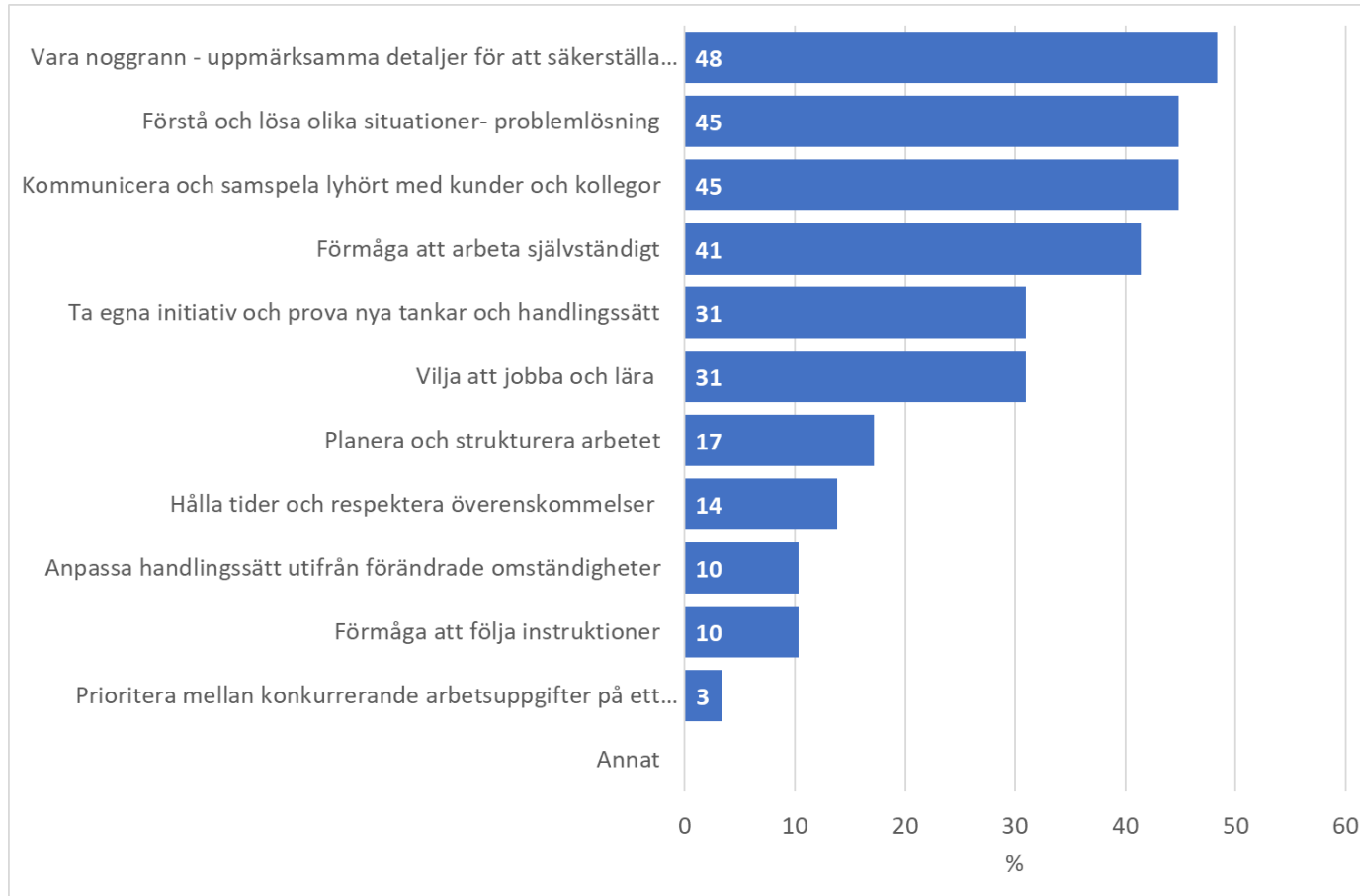
Tekniker



- För en tekniker kan kraven på utbildning och erfarenheter variera.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=53

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Tekniker?



- De viktigaste egenskaperna för en tekniker är:

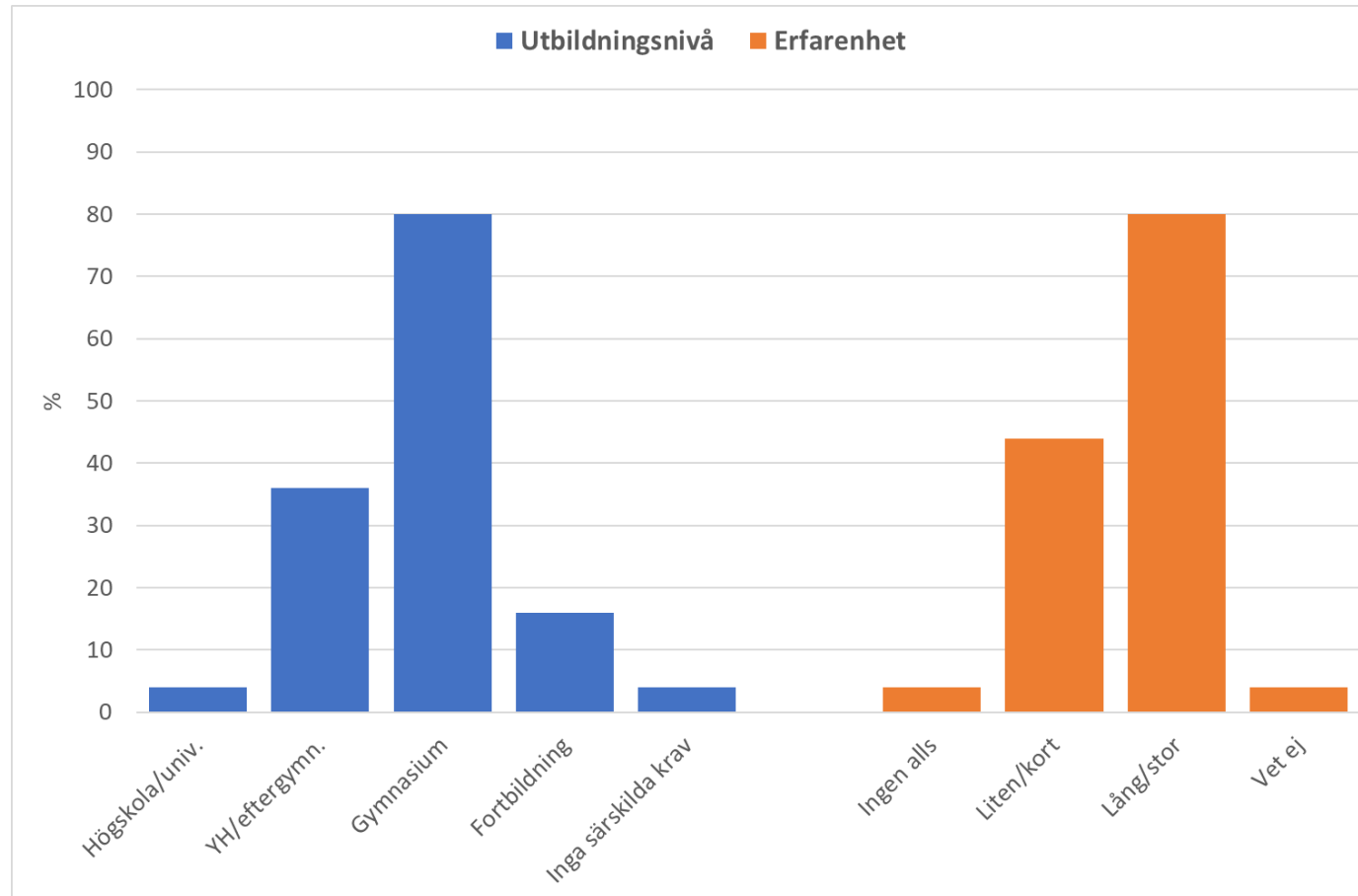
- Noga
- Problemlösande
- Kommunikation

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

Utbildning, erfarenhet och förmågor

Hantverkare

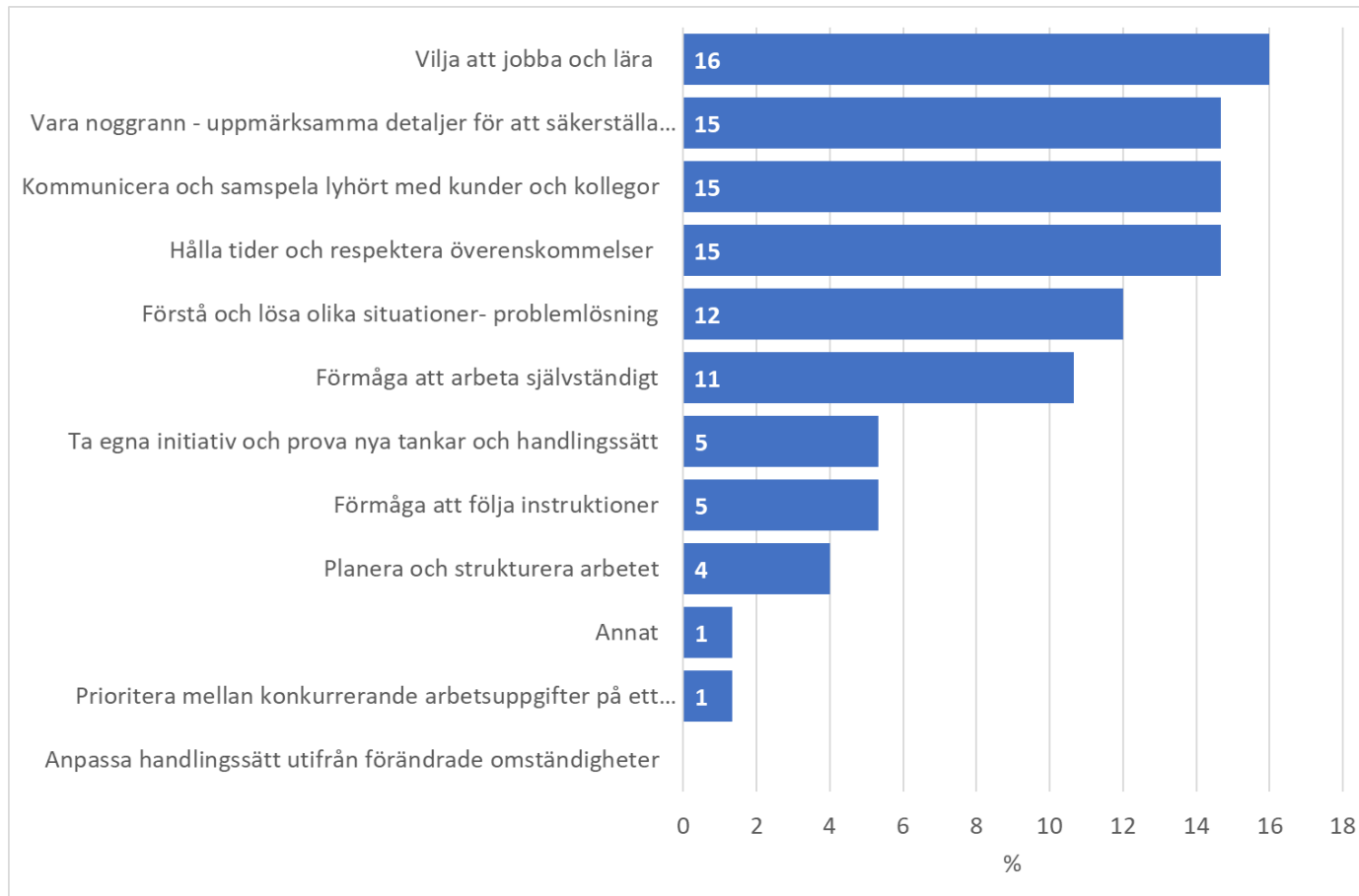
Hantverkare



- För hantverkare krävs oftast gymnasieutbildning och lång/stor erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%
n=45

Tre viktigaste egenskaper/förmågor inom Hantverkare?



- Egenskaperna som krävs av en hantverkare är:
 - Vilja att lära
 - Noga
 - Kommunicera
 - Hålla tider

Upp till tre markerade alternativ, summan kan överstiga 100%

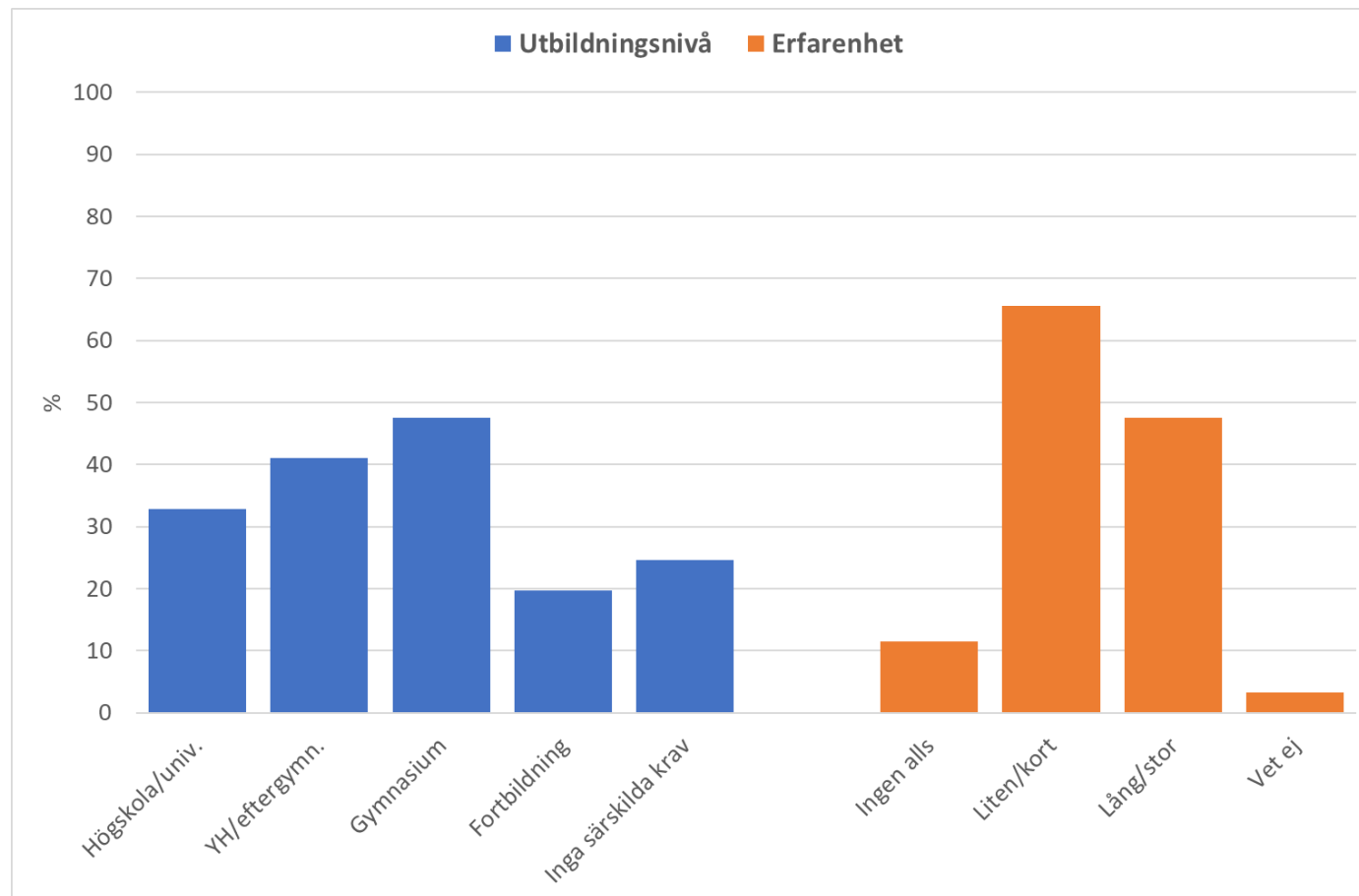
Utbildning, erfarenhet och
förmågor

”Annan” befattnings

Exempel på "annan" befattning

- Automationsingenjör
- Chaufför
- Chaufförer
- Design
- Elkonstruktör
- Eventmedarbetare
- Fastighetsskötare
- HR
- ingenjör
- Jurister/advokater med kandidatexamen
- kock
- kockar
- Medarbetare inom elektronikutveckling/inbyggda system.
- Medarbetare inom mjukvaruutveckling.
- Projektledare
- Reception
- severing
- Städ
- städ
- Svetsning

Annan befattning



- När det gäller andra befattning skiljer sig kraven från högt till lågt och lång och kort erfarenhet.

Man kan ange fler än ett svarsalternativ, summan kan överstiga 100%

Annan befattning - Kommentarer

- Allt beror på vem vi hittar och vad vi ser den personen klarar av. Tyvärr finns i utbudet av kunnigt och villigt folk som vill jobba..arbetslösa finns men när de väl kommer på plats vill de inte jobba tyvärr...majoriteten är så. Ung som gammal. så synd
- Driva projekt i samverkan med civilsamhälle och det offentliga, syftet är social hållbarhet.
- Ekonomi fastigheter, Fastighetsskötsel
- El och VVS för industriell tillverkning av badrumsmoduler.
- Eventuellt försäljning
- Flera befattningar blir aktuella inom en 5-årsperiod på grund av pensionsavgångar
- "Många av våra medarbetare har varit anställda länge, och utvecklas till Chefs roller, dom behöver vidare utbildas. Operatörer utvecklas till tekniker, dessa behöver påbyggnadsutbildning inom tex. Cad och företagsekonomi."
- "Produktionsledare: kompetens inom träbyggnadsteknik för att kunna hjälpa och leda produktionspersonalen i rätt riktning samt arbeta med beredning. Träbyggnadsteknik: enklare kunskap hur trä och byggnationer fungerar med en vilja att utvecklas inom området. Takstolsoperatörer Konstruktörer: inom trä och områden takstolar och väggar."
- Som är utbildad för farligt gods tanktransporter
- Tjänsten "sälj och marknadsföring" är alltid en kombination av arbete i den dagliga verksamheten kombinerat med ovan nämnda kompetens. Vi har inte någon heltidstjänst inom nämnd befattning.
- "Utöver ovan: Marketing automation specialist. Campaign & ads-manager."

Annan befattning – Kommentarer kring utbildning/erfarenhet

- Chaufförer, finns även som eftergymnasial utbildning
- "Annan befattning: Chaufför med YKB , Truckkort , Fordonsmonterad kran Lagerpersonal: Truckkort"
- Vi anställer bara med svensk kandidatexamen och utbildare sen vidare
- "Erfarenhetfinns ingen relevant utbildning i Blekinge"
- Med rätt rekrytering hoppas vi kunna utbilda på plats
- Rätt person är viktigare än rätt utbildning, men man måste ändå ha det grundläggande med sig som svenska och engelska, i vissa fall körkort
- Vi får anställa nyutexaminerade eftersom det inte går att rekrytera de som redan har erfarenhet

Tips

Här kan du skriva så mycket du vill om du har något annat du vill delge oss? (1/4)

- Allmänt om kompetensbehov i städbranschen: god svenska, körkort
- Arbetsförmedlingen i Oskarshamn jobbar föredömligt i sin utbildningsfråga gällande kyltekniker, kolla hur de gör.
- Bra att ni jobbar med kompetensbristen som är stor inom många sektorer. Hoppas ni kan implementera detta även i skolan.
- "Bra att ni vänder er till företagen som skall ""ta över"" era elever, även bra med Programrådsmöte. Nu hoppas vi att det tillförs mer pengar & resurser till vvs-utbildningen för deras utrustning har varit bristfällig i många år. Det är farligt när elever kommer ut & har bristfällig utbildning / erfarenhet av maskiner som de knappt har hållt i & som vi använder dagligen, för vi förutsätter att de har ""vana"" på tex. pressmaskiner, inte bara har provat."
- bra att vi undersöker kompetensbehov och tar oss tid att lyssna. Jag ser ett behov av att utbildningarna kommer närmre näringen, lärlingsplatser mycket bra.
- Branschen skriker efter utbildat folk, saknas ca 2000 utbildade plåtslagare i sverige. Ca 350 är under utbildning, detta är gymnasie och vuxenutbildning. Så behovet är enormt.
- De som går på gymnasieutbildning att ha mer lärande /praktik på arbetsplatsen, de kommer ut i arbetslivet, ser hur de är att jobba hos oss på olika arbeten samt de duktiga o intresserade kan få en chans att jobba extra.
- Det är mycket svårt att få tag i kompetent folk, speciellt inom programering och systemutveckling.
- Fordonsprogram/ gymnasium med inriktning tunga fordon i Västra Blekinge kommer saknas då intresset för denna inriktning äntligen ökar. Elever vänder sig till Kristianstad och wendes gymnasiet.
- Företaget är ej i drift. Inget behov av kompetens
- "Grundläggande ansvar som man tidigare fick lära sig i värnplikten:1 Sköta arbetstider och raster2 Telefonen används inte på arbetstid3 Sjukfrånvaro när man är sjuk och inte för att man är morgontrött4 svetsutbildningar bör det ingå mer grundläggande ritningsläsning samt hur man bygger saker och inte bara att man ska kunna smälta tillsatsmaterial. Likaså förståelsen för hur svetsningen påverkar materialet såsom svetsdeformationer m.m. bör ökas."
- "Hej har anställt en från gymnasium elprogrammet för några år sen jätteduktig nu efter tre år hos oss. Kunskaperna från elprogrammet var för dåliga eleverna behöver mycket mer tid på företagen. Men det kostar för mycket för företagen, någon kund ska betala för tiden när man visar och lika gärna kunde göra det själv. Men sen är det så att hantverket måste överleva för vi gamla slutar jobba en dag."

Här kan du skriva så mycket du vill om du har något annat du vill delge oss? (2/4)

- Hållbarhet, kunskap inom cirkulär ekonomi och avfallshantering
- "I Blekinge finns många (små) företag med mycket hög teknisk nivå inom smala branscher. Högskolan i Blekinge tillsammans med TechTank kan vara/är lämpliga samverkansorgan enligt min mening."
- Inom praktiken så har vi extremt höga krav pga. säkerhet - personen i tala måste kunna vara lyhörd vid arbeten pga. stor risk för personlig skada om de inte följer anvisningar. dvs. exempelvis fall från höga höjder mm. eller behandling av starka produkter så som exempelvis frätande ämnen utan skyddskläder.
- Just nu är marknaden överhettad, som vi sett exempel på tidigare genom alla våra verksamma år, så bra och duglig arbetskraft lockas mellan olika företag med löner som i många fall är omöjliga att konkurrera med. Vi har en nedgång framför oss fortare än vi tror och då har vi ett överskott på arbetskraft samtidigt som det då utbildas fler. Det är en väldigt svår balansgång att utbilda rätt antal. Har sett detta fenomen med jämna och ojämna mellanrum sedan 1970-talet.
- Kommunen borde samla upp invandrare som har ambitioner att starta eget eller vill komma ut i arbetslivet.
- Sannolikt kommer behovet av butikspersonal att minska men behovet inom e-handel att öka något. Detta torde alltså i bästa fall gå på ett ut. Den stora utmaningen ligger i att finna kvalificerad eller intresserad verkstadspersonal då behovet av personal inom cykelverkstad kan förväntas öka.
- "Som Sales Agent är det stor social förmåga, språk, logistikplanering och givetvis vana av administrativa system (samt då körkort). Som bilvårdare/förare mer generell social förmåga, ordningssamhet (och körkort)."
- svenska konversation för personal av icke svensk härkomst
- Svårigheten i rekrytering är inom skolans värld ofta eller alltid kopplad till en lönefråga. Hela kommunen behöver se över detta och möjliggöra en bra lön för lärare, både verksamma men också vid nyanställningar.
- "Tyvärr så ligger detta 10 år efter i tiden, nu o några år tillbaka så behövde/behöver vi in med nya medarbetare för dem gamla har och går i pension. Nu har det blivit invandrare som har fått skola om sig via Montico. Vet att jag skrev om kompetens och utbildning inom tillverkande verkstad på kreativum för många år sedan...men tyvärr så är verkstadsutbildningen nerlagd i denna kommun sedan länge."

Här kan du skriva så mycket du vill om du har något annat du vill delge oss? (3/4)

- "Vi har resursförstärkt under år 2021 med fler kompetenser på högskolenivå. Vi ser inte i dagsläget behov mer än sedvanlig utväxling av resurser av naturliga orsaker."
- "Vi har stort behov av att anställa ny personal med god kompetens och god erfarenhet. Vi måste bli bättre på att ta tillvara icke-svenska personers kompetens men de behöver behärska svenska för att komma in på våra arbetsplatser. Ta med inläring av svenska som ett obligatoriskt moment vid kompetensutveckling och matchning av icke-svenska personer."
- Vi har svårt att specifikt ange kompetensbehov och om vi kommer att anställa. Helst vill vi samarbeta med andra företagare och köpa in tjänster istället för att anställa. Tror mycket på "gig-ekonomi" som ett framtida arbetssätt och tror det skulle passa oss bra att arbeta så istället för att anställa.
- vi kommer ha ett behov av bilmekaniker och bilskadereparatörer inom en femårsperiod
- "Vi måste börja med att göra Blekinge känt och intressant o rekrytera in kompetent personal o de vilja bo kvar. Man uppnår detta på sikt genom att besöksnäringen blir en känd destination o lockar till inflytt med intressanta arbeten samt studier"
- "Vi saknar intresset att arbeta i branchen och har väldigt få ansökningar utom från de som är 15-17 år. Där har vi eppemot 300 ansökningar om året men kan föstås inte anställa mer än 1% av dessa på deltid och 0% på heltid av den enkla anledningen att 98% av dem går i skola. Rekryteringproblematiken är kanske det största hotet mot vår verksamhet och det gynnas förstås inte av pandemier, prisökningar och löneökningar. Det är i princip en omöjlig ekvation och jag misstänker att flera aktörer i branchen inte tar ut löner i förhållande till sin arbetsinsats och heller inte betalar de anställda lön enligt avtal."
- Vi söker personal som har veterinärmedicinsk utbildning samt narkosköterska. Utbildningarna ligger utanför länet och har begränsat antal utbildningsplatser så går inte att utbilda personal i Blekinge med rätt kompetens.
- Vi tycker det är oerhört dåligt av Karlskrona kommun att man ska ha betalt för att eleverna ska vara ute på praktik. Därför har vi valt elever från Ronneby kommun.
- "Vi upplever att det är stor kvalitetsskillnad på länets olika lärosäten, vad gäller utbildningen El / tele! Lärotimmar behöver finnas på hur det är att jobba kontra gå i skolan. Hålla tider, kommunicera, känslan av att ha ett jobb när någon kund betalar för din insats. Det är inte företaget du jobbar på som betalar din lön, det är företagets kunder."

Här kan du skriva så mycket du vill om du har något annat du vill delge oss? (4/4)

- Vi är i en bransch under stor omställning. På eventsidan behöver vi projektledare med kunskap/intresse i motorbranschen kombinerat med projektledarprofil. För oss är rätt personlighet viktigare än hög utbildning.
- Vid praktik/ samarbete med näringslivet så måste vi förstå att det är inte bara lokalvård de ska lära sig utan de måste, oftast, även utveckla sig i svenska språket vilket kräver flera månaders praktik. Om de saknar kunskap i språket har de svårare för att ta till sig teoretisk och praktisk utbildning. Det finns många nyanlända som vill jobba men vi måste förstå att de ibland behöver lite längre praktik för att känna sig trygga i rollen och vi behöver personal som kan utföra uppdrag enligt beställningar.
- Vore bra om kommunen funderade på att börja någon form av utbildning inom cnc-teknik då behovet bara växer. Tex som Xylem har gjort i Emmaboda.
- Vårt kompetensbehov är svetsare som kan bygga saker efter ritning. Problemet är oftast att utbildningarna har för lite praktiska moment där man bygger något från grunden. Jag har själv varit lärare på Montico och Lernia, där jag upplevde att eleverna inte fick tillräcklig utbildning på dessa saker. Även teorin inom svetsning och materialkunskap behöver bli bättre med fler lärarledda lektioner.

Slutsatser & Actions

- Är resultatet representativt?
 - Vi bedömer att resultatet visar på faktiska skillnader mellan branscher och företagsstorlekar. Men det kan naturligtvis vara så att de som valt att inte svara har en annan, kanske mer negativ, uppfattning än de som svarat (t ex mindre företag och hantverk/detaljhandel).
- Kompetens- och rekryteringsbehovet är stort. 55% av de som svarat tror på ökande behov. Särskilt bland de största företagen (tillverkande, el- och energi, data, IT och telekom).
- Lösningen är framförallt nyrekrytering men även ett omfattande utvecklingsbehov av befintlig personal. T ex produktionspersonal, sälj- och marknadsföring, tekniker och inom IT.
- Utbildningsnivåerna är skiftande, beroende på befattning, likaså erfarenhetskraven. Gemensamma egenskaper är framförallt att vara kommunikativ och lyhörd, ha en vilja att jobba och att lära, samt att vara noggrann.

- 1. Kompetensbehovet är stort, fler än hälften behöver fler**
- 2. Teoretiska kraven skiftande, likaså erfarenhet**
- 3. Bygg nätverk med de större företagen – där är behovet störst, likaså viljan att bidra.**

Research & Management RBM AB

Vi kan, utifrån en ordentlig beslutsanalys, designa, genomföra, analysera och utifrån undersökningar ge både taktiska och strategiska råd i frågor kring kundlojalitet, medarbetare, varumärkesstrategi, produktutveckling och opinion.

Vi har decennier av erfarenhet och kunskap om marknadsundersökningar, nationellt och internationellt, både bland konsumenter och inom B2B.

Till våra verktyg hör de flesta metoder och analyser. T ex inom kvantitativa och kvalitativa undersökningar. Där vi saknar resurser samarbetar vi med noga valda och prövade partners, nationellt och internationellt.

Göran Lilja
0705-45 48 55
goran.lilja@rbmab.se
www.rbmab.se

