



# REKRYTERINGSBEHOV

Kinda Kommun

## Analys

Analys av rekryteringsbehov och kompetensförsörjning hos företagen i Kinda Kommun

Madelene Westerdahl  
[E-postadress]

## Innehåll

Beskrivning .....	2
Metod .....	2
0-orna .....	2
Behov av rekrytering.....	3
Tabell 1. ....	3
Vad betyder siffrorna.....	4
Behovsbilden i yrkesroller .....	5
Tabell 2. ....	5
Behovsbild i yrkeskategorier .....	6
Diagram 1. ....	6
Kompetensbehov hos arbetsgivaren Kinda Kommun.....	7
Inpendlare och utpendlare.....	8
Sammanfattning, slutsatser och frågeställningar .....	9
Frågeställningar .....	10

## Beskrivning

I rapporten (*Rapport: Inventering av Kindas näringsliv*) som presenterades vid NäringslivsUtvecklingsMöte (NUM, där presidierna i Kinda Kommun och Växtkraft Kinda sammanträder) tidigare i vår, identifierades några områden som behöver en fördjupad bearbetning och analys för att vägleda eventuella insatser.

Denna delrapport är en fördjupning och analys av behov av kompetens på ett, tre och fem års sikt som följd av expansion och/eller pensionsavgångar.

## Metod

För att gå djupare in i frågorna om behov av rekrytering bland de tillfrågade företagen i Kinda kommun, tittar vi på de företag som har behov och förtydligar vilka kompetenser som saknas i den mån det framgår.

Då dessa faktaunderlag är en typ av "färsvara" är det omöjligt att få en exakthet i vad som behövs i detta nu. Materialet ger dock en fingervisning om vilka behov som föreligger hos de största företagen och arbetsgivarna i kommunen. (*Rapport: Inventering av Kindas näringsliv:2018*)

Resultaten presenteras i tabellform. För att förklara den enkla tabell som följer nedan kan man säga att det är rådata, dvs. numerisk data utan någon subjektiv betydelse. Vi behöver gå till följdfrågorna som finns i intervjumaterialet för att se vad för typ av anställda som behövs och varför. Sammantaget ger det vägledning till summering, slutsatser och konkreta frågeställningar att arbeta vidare med.

Av de 74 intervjuade företagen (inklusive Kinda Kommun) har 39 st svarat noll på frågan vilket innebär att underlaget baseras på intervjusvar från 35 företag (inklusive Kinda Kommun).

Observera att Kinda kommuns behov av kompetens inte är medräknade i tabeller och diagram. De omnämns i ett separat stycke. Orsaken till att de inte kan vara med är att vi saknar uppgifter med specificerat antal av de beräknade behoven av olika yrkesroller.

## 0-orna

Då nollorna utgör en stor del av intervjuunderlaget kan den faktiska verkligheten bland de tillfrågade innehålla ett större behov än vad som framgår här. Det är givetvis omöjligt att göra antaganden om vilken möjlig skillnad det kan innebära. Viktigt att ha i åtanke är att noll inte behöver betyda att behov inte finns eller kommer att finnas inom 1, 3 respektive 5 år.

Möjliga orsaker till att svaret blir noll:

- har inte behov av eller ambition att växa personellt
- hindras av utmaningar, oftast kostnader och osäker framtidsprognos
- saknar kunskap, tid, resurser till att skapa en 3-5 års plan för sitt företagande
- har inte tänkt på det sättet, fungerar lite mer ad-hoc
- avser lägga ner verksamheten

## Behov av rekrytering

Tabell över alla svar som kommit in i fallande behovsordning

**Tabell 1.**

1	80	150	200	430
2	20	20	20	60
3	20	15	0	35
4	10	10	10	30
5	9	9	9	27
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	6	3	2	11
9	5	3	2	10
10	4	3	3	10
11	2	2	5	9
12	2	2	3	7
13	2	2	2	6
14	2	1	2	5
15	2	1	1	4
16	2	1	0	3
17	1	1	1	3
18	2	1	0	3
19	1	2	0	3
20	1	1	1	3
21	1	1	1	3
22	0	2	0	2
23	1	0	1	2
24	1	1	0	2
25	2	0	0	2
26	2	0	0	2
27	1	1	0	2
28	0	2	0	2
29	1	1	0	2
30	1	0	0	1
31	1	0	0	1
32	0	1	0	1
33	1	0	0	1
34	1	0	0	1
35	0	1	0	1
36-74	0	0	0	0
<b>Totalsumma</b>	<b>193</b>	<b>246</b>	<b>272</b>	<b>711</b>

## Vad betyder siffrorna

Vi har valt att aidentifiera vilket företag som svarat vad. Variationer i betydelsen bakom siffrorna förekommer av förklarliga skäl. Några exempel som belyser variationerna:

En av de större arbetsgivarna har svarat med lägre siffror än vad som i realiteten är aktuellt (1 år 20, 3 år 15, 5 år 0). Man kämpar hårt för att få tag i diverse olika kompetenser. För att snabbare komma till resultat har man anlitat en tredje part (Rekryteringsfirma) till att sålla ut bland de som söker tjänsterna på företaget och man har varit med i en stor satsning med nysvenskar som anställda tillsammans med Arbetsförmedlingen. Cirka en tredjedel av personalen är visstidsanställda. Det kan antyda behov av flexibilitet som följd av osäkerhet över framtida orderingång.

Ytterligare en stor arbetsgivare, anger att de behöver 20 personer inom ett år. I praktiken är det en person som behöver rekryteras som tillsvidareanställd, en sjuksköterska. Övriga 19 är semestervikarier och extrapersonal.

Ett litet företag behöver endast personal till säsongsarbete och ett annat har 2 fast årsanställda men behöver resterande som sommarvikariat då del av verksamheten är igång mellan maj och september.

## Behovsbilden i yrkesroller

Den sammantagna bilden av de sammanställda intervju svaren visar att det finns behov av ett relativt stort antal specifika yrkesroller. I tabellen nedan ser vi fördelningen på de namngivna yrken som det anses finnas behov av hos de tillfrågade företagen.

**Tabell 2.**

Administratör	1		
Affärsbiträde/Handel	3	3	3
Asfaltarbetare		6	
Automationare	4	5	5
Bank		2	
Begravningsentreprenör	1	1	
Bygg	6		
Chef/Management		1	1
Djurskötare/dräng	1	1	
Ekonomipersonal	1		
El/Teletekniker	4		
Elektriker	8		
Förskollärare	1		
HR-resurs	1	1	1
Inköpschef			1
Kock	1	1	1
Lastbilschaufför/ kranförare	2	1	
Logistiker	5		
Löneadministratör	1		
Maskinförare (mark entreprenad)	3	6	
Montör	15	20	
Operatör/Produktionstekniker/CNC	14	14	19
Farmaceut	1		
Plastgjutare	4	4	2
Plåtslagare	3	2	
Produktionschef med personalkunskap	1		
Ritningskunniga(minst 1 år)	10	5	5
Rörmokare		1	
Sjuksköterska	1	1	1
Styckare	1		
Svetsare/verkstadskompetens/ industri	5	5	5
Säljare	2	3	4
Teknik kvalitet underhåll			1
Truckförare	2	1	1
Vaktmästare inre tjänst	1		
Vaktmästare	2	1	
Vaktmästare med arbetsledning	1		
VD			1
VS montörer		2	
Vårdare/undersköterska	7	1	

Summa	113	88	51
-------	-----	----	----

## Behovsbild i yrkeskategorier

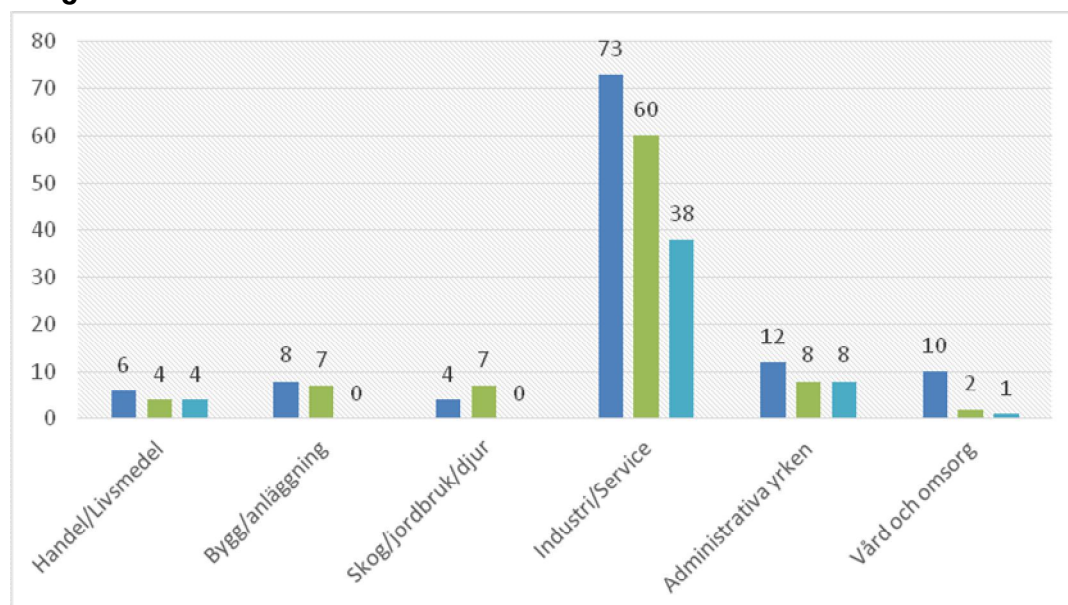
Tabell 3.

Yrkeskategori	1 år	3år	5år	Totalt
Handel/Livsmedel	6	4	4	14
Bygg/anläggning	8	7	0	15
Skog/jordbruk/djur	4	7	0	11
Industri/Service	73	60	38	171
Administrativa yrken	12	8	8	28
Vård och omsorg	10	2	1	13
Summa	113	88	51	252

Här presenteras svaren indelat i yrkeskategorier där det tydligt framgår att behovet är störst bland inom kategorin industri/service. Därefter administrativa yrken och i övriga kategorier är behoven ganska likartade. Att ta i beaktande är att avsaknad av en specifik kompetens kan ha olika grad av påverkan i ett litet företag jämfört med ett större.

Nedan, samma fakta presenterat i diagramform.

Diagram 1.



## Kompetensbehov hos arbetsgivaren Kinda Kommun

Kinda kommun har svarat vilka typer av anställda som kommer behövas men inte hur många av varje sort, vilket gör att det blir svårt med den exakta statistiken vad gäller olika typer av tjänster. Vi får vara uppmärksamma på detta. De olika typer av anställda som behövs är både visstid- semestervikariat- timvikariat- och tillsvidarepersonal. Detta skall även täcka semesterperioderna.

Man söker;

- Undersköterskor
- Socionomer
- Chefer Tekniska yrken bl.a. bygglovhandläggare
- Förskollärare
- Fritidspedagoger
- Vissa lärarroller

Kinda kommun är den största arbetsgivaren i Kommunen med ca 1000 anställda, varav 200-300 visstidsanställda/vikariat/timarbetande. I antal anställda har man sagt att man räknar på att behöva;

80 st. (1års sikt) 150 st. (3 års sikt),200 st. 5 års sikt)

	Antal anställda	ant prakt	Behov rek 1 år	b ehov rek 3 år	Behov rek 5 år
Kinda Kommun	1000	100	80	150	200

Vi kan vara ganska säkra på att de kommunala utbildningar som tillhandahålls i möjligaste mån ligger i linje med det behov som finns hos kommunen på kort och lång sikt.

Vissa funktioner där det är kompetensbrist är av mer kritisk art för näringslivet, t ex bygglovshandläggare något som kan verka hindrande för företagens utveckling. Här är det av stor vikt att hitta kreativa lösningar för att bibehålla en hög servicegrad.



## Inpendlare och utpendlare

### Förvärvsarbetande 16+ år inpendlare över kommungräns efter region, kön och år

		<b>2016</b>
<b>0513 Kinda</b>	<b>män och kvinnor</b>	694

### Förvärvsarbetande 16+ år utpendlare över kommungräns efter region, kön och år

		<b>2016</b>
<b>0513 Kinda</b>	<b>män och kvinnor</b>	1759

### Förvärvsarbetande 16+ år som bor och arbetar i kommunen efter region, kön och år

		<b>2016</b>
<b>0513 Kinda</b>	<b>män och kvinnor</b>	2927

Statistik från SCB (statistikdatabasen.scb.se)

Enligt ovanstående statistik från SCB 2016 består de förvärvsarbetande i Kinda av 19,2 % inpendlare övriga 80,2% är boende i kommunen. Utöver det finns en stor andel utpendlare som i jämförelse med de förvärvsarbetande i Kinda utgör i det närmaste hälften i antal. Antalet utpendlare är drygt 2,5 gånger så många som inpendlarna. Det finns alltså en stor mängd kompetens inneboende i Kinda som i teorin skulle kunna komma Kindas arbetsgivare till gagn.

## **Sammanfattning, slutsatser och frågeställningar**

Rekrytering är en ständigt aktuell fråga på flera företag och rekrytering sker kontinuerligt. Att hitta rätt kompetens uppfattas som en svårighet oavsett företagets storlek.

Behoven hos mindre företag tycks vara svårare att uppskatta medan de större företagen har en längre planeringshorisont gällande bemanning och rekrytering. De större företagen har också en mer utarbetad process för rekrytering än de mindre, vilket är förväntat.

Det dominerande behovet av kompetens bland de tillfrågade företagen (Kinda Kommun exkluderat) finns i kategorin industri/service, därefter administrativa yrken och vård/omsorg, vilket också speglar att behovet i antal är störst hos de större företagen. Huvuddelen av de tillfrågade är mindre företag med få anställda. Det kan innebära att avsaknad av en specifik kompetens blir än mer kännbart än i ett större företag.

Att ha intresse, framförhållning, planering och kontroll över framtida rekryteringsbehov bör vara betydelsefullt för alla företag. Kunskap om och möjligheter till strategisk planering varierar kraftigt mellan företag och kan vara extra utmanande för de små. Ofta har man fullt upp att ro iland det som är aktuellt här, nu och närmaste halvåret. Betydelsen av detta för näringslivets utveckling och tillväxt kan inte avgöras i denna analys men det påverkar tydligt förmågan att bedöma behov av rekrytering och framtida kompetens.

För att Kinda kommun eller annan aktör skall kunna tillhandahålla bra utbildning, behövs mer vetskap om vad för slags yrken vi behöver i framtiden.

## Frågeställningar

### Kunskap om kompetensbehov

- Borde fler företag (framför allt de mindre) bli medvetna om nyttan med långsiktiga strategiska planer för företag för att ha en sund och stabil näringslivsutveckling i Kinda? Finns det ett behov av hjälp, inspiration, insatser?
- Hur påverkas företagens konkurrenskraft som följd av brist på kompetens?
- Finns det företag som avvecklas som följd av brist på långsiktiga strategier där kompetensfrågan är en väsentlig del i helheten?
- Ledarna hos våra företag i kommunen behöver veta var de kan lämna information om vad de behöver för slags arbetskraft. Har Kinda kommun en klar plan för detta?

### Kompetens till Kinda

Företagen anser att det är svårt att hitta rätt kompetens, vilket är en utmaning som märks i många delar i landet. Att bidra till kompetensförsörjning i Kinda är angeläget för många intressenter. En stor del av förvärvsarbetande Kindabor pendlar ut ur kommunen för arbete i annan kommun.

- Vad behövs för att utpendlarna ska söka och välja att tillhandahålla sin kompetens i Kinda?
- Vad behövs för att rätt kompetens ska intressera sig för inpendling eller flytt till Kinda?
- Marknadsföring av Kinda som plats att arbeta och bo – kan den målstyras ytterligare?
- Bostäder och service – är förutsättningarna goda och lockande?
- Hur aktivt söker vi kompetens och boende i t ex Linköpings kommun? Hur ser erbjudandet ut?

### Lokala utbildningsmöjligheter

Det ligger även i kommunens intresse att utbilda rätt sorts arbetskraft till arbetsgivarna i Kinda inklusive Kinda Kommun baserat på befintligt humankapital. Likaså är det viktigt att barn, ungdomar, unga vuxna är väl orienterade om vilka arbetsmöjligheter som finns i Kinda för framtida val.

- Utbildningsleverantör lokalt i Kinda? Vem? Vad? Hur?
- Tillgängliga utbildningsleverantörer i närområdet – vilka finns och hur nyttjas dessa?
- Hur kan nysvenskar vägledas effektivt mot de kompetensförsörjningsbehov som finns?
- Personer som står långt från arbetsmarknaden – hur kan de mötas för att snabbt bli en tillgång för företagen?
- Hur kan effektiv och ändamålsenlig samverkan mellan skola och näringsliv ske för att ta vara på framtida kompetens? Grundskolans olika stadier? Gymnasieelever i olika faser?
- I det fall Kinda Kommun har utmaningar i att rekrytera kompetens som är av direkt betydelse för service till företagen – i vilken utsträckning tillämpas "kreativa lösningar" för att säkerställa hög servicegrad?