

2024: KVALITATIVA BEDÖMNINGAR INOM

BESÖKS- NÄRINGEN

DEL 1



REGION
KRONOBERG

Sammanfattning

Det råder idag stor kompetensbrist i flera yrkeskategorier inom besöksnäringen och problemen med kompetensförsörjning lyfts fram som ett tydligt hinder för tillväxt och ökad konkurrenskraft. Rapporten undersöker kompetensbehovet inom besöksnäringen i Kronobergs län på kort och lång sikt. Inom besöksnäringen i regionen råder hård konkurrens om arbetskraften särskilt inom vissa yrkeskategorier som kock, konditor och bagare med flera. En av besöksnäringens största utmaningar är den bristande attraktiviteten kopplat till obekväma arbetstider, stress, deltidsanställningar och säsongarbete. Näringen har även påverkats starkt av coronapandemin då många anställda valde att lämna branschen. Samtidigt erbjuder branschen intressanta och utmanande arbetsuppgifter med en lärorik miljö som blir många ungas första väg in på arbetsmarknaden.

För att få en djupare förståelse för rekryteringsutmaningar och behov av kompetens har vi i detta uppdrag skickat ut en enkät till besöksnäringens företag och offentliga organisationer i länet. Sammantaget skickades den ut till 266 företag och 57 besvarade enkäten. Vi har även genomfört intervjuer med 15 företag via telefon eller teams. De som deltagit i intervjuer (se bilaga 1) har varit företag från följande delbranscher inom besöksnäringen: *handel* (ett företag), *boende* (sex företag), *restaurang* (fem företag), *uthyrning/hyrbil* (ett företag) och *sport/fritid* (två företag).

Resultaten visar att mer än hälften av enkätrespondenterna har sökt och kunnat rekrytera arbetskraft under det senaste året, där deltids- och säsonganställningar var norm. Det framkom att det finns ett stort behov av kompetens för individer med gymnasial utbildning. För vissa specifika yrkesroller som bagare och kock efterfrågas i större utsträckning eftergymnasial utbildning. Rekrytering sker både på grund av tillväxtbehov och för ersättning av avhoppande personal. Yrkesroller som kock, bagare, konditor, servicepersonal och receptionist framhävs som särskilt svåra yrkesroller att attrahera och rekrytera.

De företag som upplever att tillgång på relevant arbetskraft utgjort ett hinder har i vissa fall fått begränsa sitt serviceerbjudande till exempel genom att ta bort lunchservice och/eller öka antalet timmar för befintligt anställda. En samstämmig bild framkommer att sökanden idag har starka preferenser kring arbetstider särskilt ungdomar. Många företag har svårt att erbjuda sådana typer av flexibla anställningar vilket resulterar i att det blir ett hinder för rekrytering.

Företagen använder sig av kompetensutveckling för sina anställda framför allt vid behov genom främst endagsutbildningar eller dylikt. Ett par företag uppger att de använt sig av validering av personal. Utbildningsutbudet i regionen bedöms som bra där *Ryssby gymnasiet och Kungsmadskolan* lyfts fram som viktiga källor för att få tillgång till praktikanter. Flera företag är aktiva i regionala branschnätverk och har god kontakt med utbildningsväsendet för att påverka innehållet i utbildningar och spela in branschens kompetensbehov. Samarbetet med *Arbetsförmedlingen* lyfts av flera som problematiskt särskilt för småföretag som har svårt att få tid till att sälla de stora antalet ansökningar som kommer in. Sammantaget lyfts besöksnäringens största utmaningar vara den bristande attraktiviteten i många slags jobb inom näringen där man konkurrerar med andra sektorer som kan erbjuda attraktivare arbetstider, bättre arbetsmiljö och större utvecklingsmöjligheter.

Innehållsförteckning

Inledning	5
Bakgrund och syfte	5
Undersökningens metod	5
Resultat	6
Efterfrågan och behov av arbetskraft	7
Tillgång på arbetskraft	10
Framtida behov och satsningar	15
Kompetenshöjande insatser och företagens egna arbete med strategisk kompetensförsörjning	18
Diskussion och slutsatser	23
Företagen har till stor del rekryterat deltidspersonal och säsongsanställningar under det senaste året	23
Arbetskraft med gymnasial utbildning mest efterfrågad av företagen samtidigt värderas erfarenhet högt	23
Företag rekryterar i stor utsträckning för att växa eller ersätta någon som slutat	23
Stor efterfrågan på yrkesrollerna kock, bagare, servispersonal och receptionist	23
De företag som upplever att tillgång på relevant arbetskraft utgjort ett hinder har i vissa fall fått skala ner sin verksamhet	24
Företagen upplever svårigheter att kunna matcha sökandens önskemål om flexibla arbetstider med verksamhetens behov	24
Få företag använder kontinuerligt kompetensutvecklande insatser för sina medarbetare	24
Utbildningsutbudet i regionen upplevs som bra även om vissa utbildningsluckor finns	24
Vissa företag ingår i regionala branschnätverk och har dialog med utbildningsanordnare	24
Olika hinder lyfts kring samarbetet med Arbetsförmedlingen särskilt för små företag	25
Avslutande reflektioner	25
Bilaga 1 Enkät	27
Bilaga 2 Intervjuguide	33

Inledning

Stora delar av den offentliga sektorn och det privata näringslivet har idag stora utmaningar att rekrytera och behålla den kompetens verksamheterna är i behov av. Bristyrken har blivit ett begrepp som kommit att omfatta allt fler yrken.

Alla Sveriges regioner har ett nationellt lagstadgat uppdrag att bedöma länets kompetensförsörjning på kort och lång sikt inom offentlig- och privat sektor sedan 2023. Mer specifikt ska de *”fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt”*.¹

Bakgrund och syfte

Region Kronoberg har i sitt strategiska arbete med framtagning av analyser och underlag inom kompetensförsörjning identifierat behov av att genomföra kvalitativa bedömningar kopplat till kompetensbehov hos länets företag. Detta för att få en snabb och aktuell bild kring kompetensförsörjningssituationen det närmaste året (kort sikt) och inom tre år (medellång sikt). Region Kronoberg bedömer att behovet för en sådan bild återfinns inom flera branscher (kopplat till kompetensbehov) men avgränsar sig i detta uppdrag till besöksnäringen, gröna näringar och IT.

Sweco har baserat på detta fått i uppdrag att ta fram tre rapporter, en för varje bransch enligt ovan. Föreliggande rapport handlar om kompetensförsörjning för besöksnäringen. Syftet med rapporten är att undersöka företagens kompetensbehov på kort och lång sikt i Kronobergs län inom besöksnäringen.

Undersökningens metod

Undersökningens empiriska underlag består av en enkätundersökning och en intervjuundersökning. Båda delarna utfördes under september och oktober 2024.

Enkät

En enkät har skickats ut till en lista av företag som Sweco erhållit av Region Kronoberg. De flesta företag som besvarat enkäten har 1–4 anställda (47 procent) eller 5–24 anställda (33 %), se figur för en komplett uppdelning utifrån företagsstorlek. 57 personer har besvarat enkäten med en svarsfrekvens på 21 procent. Alla frågorna redovisas i bilaga 1. I resultatredovisningen för enkäten redovisas hur många (n) som besvarat respektive fråga

¹ Enligt lag (2010:630) om regionalt utvecklingsuppdrag.

i anknytning till varje figur/tabell. Det är alltså max 57 svar, men kan vara lägre eftersom inte alla 57 besvarat alla frågor.

Intervjuer

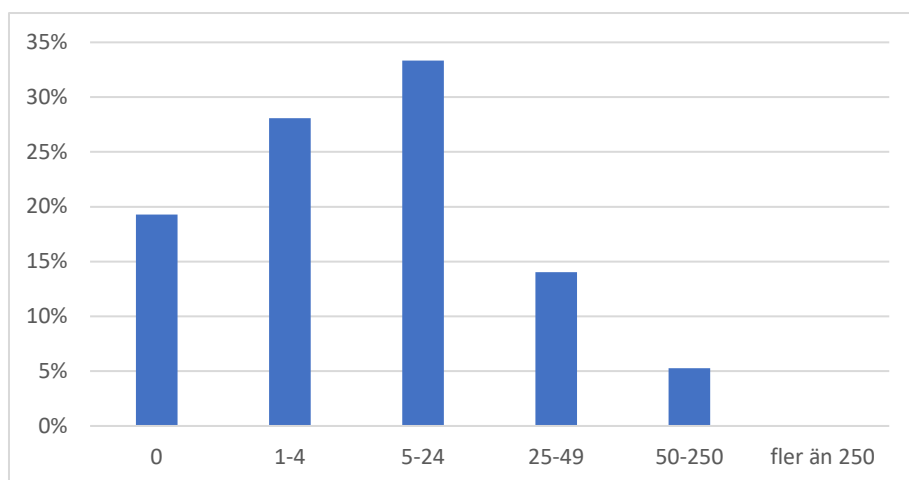
För att komplettera enkäten har intervjuer gjorts med ett antal företagare. Totalt har 15 telefonintervjuer genomförts via teams eller telefon. Intervjuerna varade i 20–30 minuter. Sweco mottog en lista med kontaktpersoner från Region Kronoberg och kontaktade ett större antal av dessa (cirka 60-80 stycken) och frågade om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju om sin kompetensförsörjningssituation.

Intervjuerna var tematiserade kring behov, rekrytering, regionalt perspektiv och framtid. Alla frågorna redovisas i bilaga 2. Företagen kan kategoriseras utifrån nedan delbranscher. I flera fall täcker företagens verksamhet två till tre delbranscher. I dessa fall har de kategoriserats utifrån den delbransch som företagen själva uppfattar är den huvudsakliga.

- Handel (ett företag)
- Boende (sex företag)
- Restaurang (fem företag)
- Uthyrning/hyrbil (ett företag)
- Sport/fritid (två företag)

Resultat

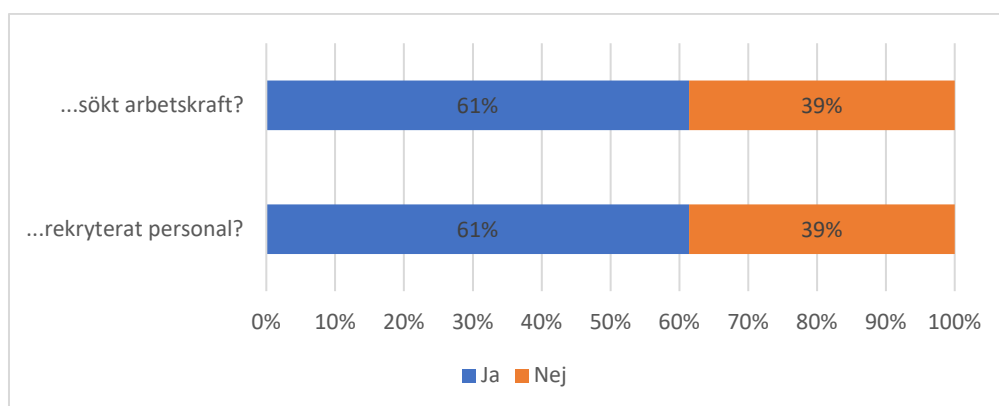
I detta avsnitt beskrivs resultat från undersökningen baserat på enkäten samt de intervjuer som har genomförts med företagare i besöksnäringen. Till att börja med är företagen som besvarat enkäten olika stora. I figuren nedan presenteras antalet anställda hos de företag som besvarat enkäten. Vanligast är att företagen har mellan 5 och 24 anställda.



Figur 1. Hur många anställda är det på ert företag? n=57

Efterfrågan och behov av arbetskraft

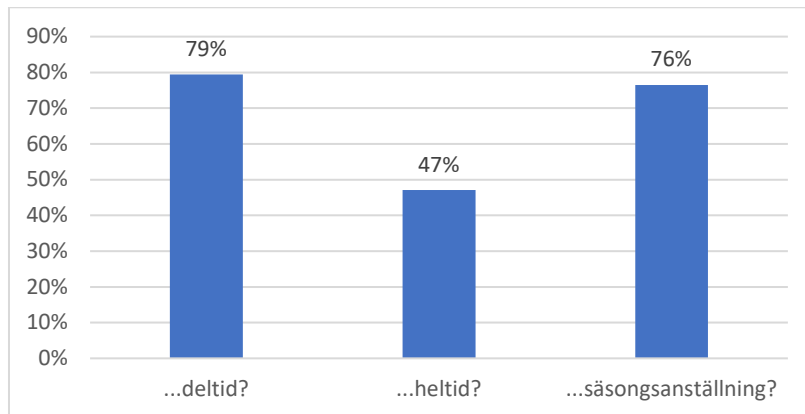
Mer än hälften av svaranden (61 procent) från enkäten uppger att de under det senaste året sökt arbetskraft. Lika stor andel uppger att företaget har rekryterat personal under det senaste året. Detta talar för att de som har haft behov av arbetskraft även kunnat rekrytera.



Figur 2. Har ert företag under det senaste året... n= 57

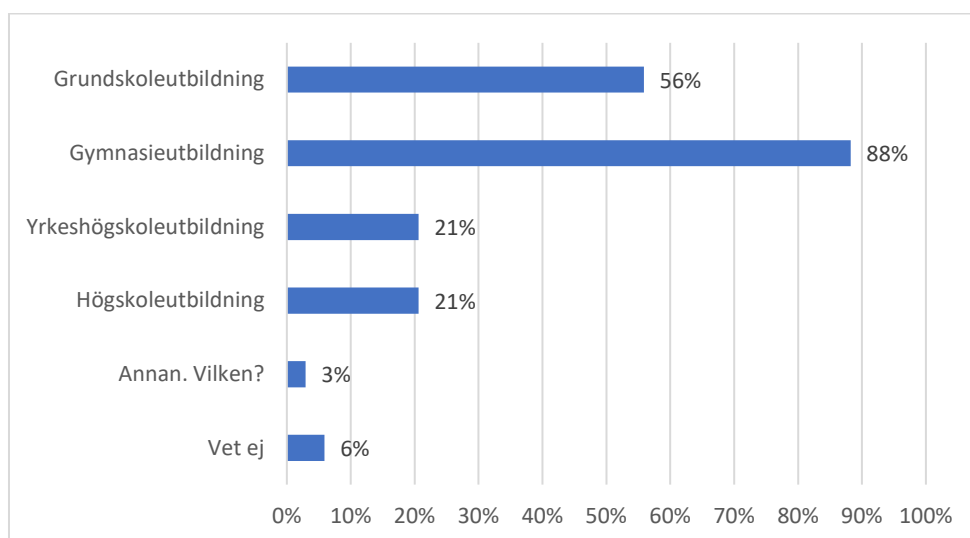
Av de företag som rekryterat det senaste året uppgav 79 procent (se figur 3) att de rekryterat utifrån deltid och 76 procent utifrån säsongsanställning (det var möjligt att välja flera alternativ). Närmare hälften uppgav att de rekryterat utifrån heltid. Det blir även tydligt utifrån intervjuerna att företag till stor del söker deltidspersonal. Detta gäller särskilt mikroföretagare med färre än tio anställda. Familjeföretag med två till tre anställda har ofta deltidspersonal till tjänster som städning och disk inom restaurang, event och bed and breakfast med mera. Företag som är säsongsberoende använder deltidspersonal i stor utsträckning under de mer hektiska månaderna på året. En intervjuperson verksam inom events beskriver följande:

”Vi har ju säsong från april-september och under den tiden har vi timanställda som jobbar vid evenemang. Sommararbetare jobbar i olika hög grad vid sidan av de som är delägare”



Figur 3. Har ditt företag rekryterat personal utifrån...(n=34)

Baserat på enkäten och av de företag som rekryterat det senaste året uppgav högst andel att den personal de anställt har haft gymnasieutbildning (88 procent) följt av grundskoleutbildning (56 procent). Det var möjligt att välja fler alternativ även för denna fråga. Respondenten som har svarat ”annan” har uppgett kockutbildning.



Figur 4. Vilken utbildningsnivå har den personal som ni anställt? n=34

Intervjuerna förstärker till viss del denna bild. Merparten av intervjupersonerna uttrycker att eftergymnasial utbildning inte är ett måste utan erfarenhet och kompetens är ofta mer eftersträvarsvärt. Detta gäller primärt yrkeskategorier som serveringspersonal,

butikspersonal, städbiträden med mera. För andra yrken som kock, konditor eller bagare svarar nästan samtliga intervjurespondenter att det önskas formell utbildning helst på eftergymnasial nivå.

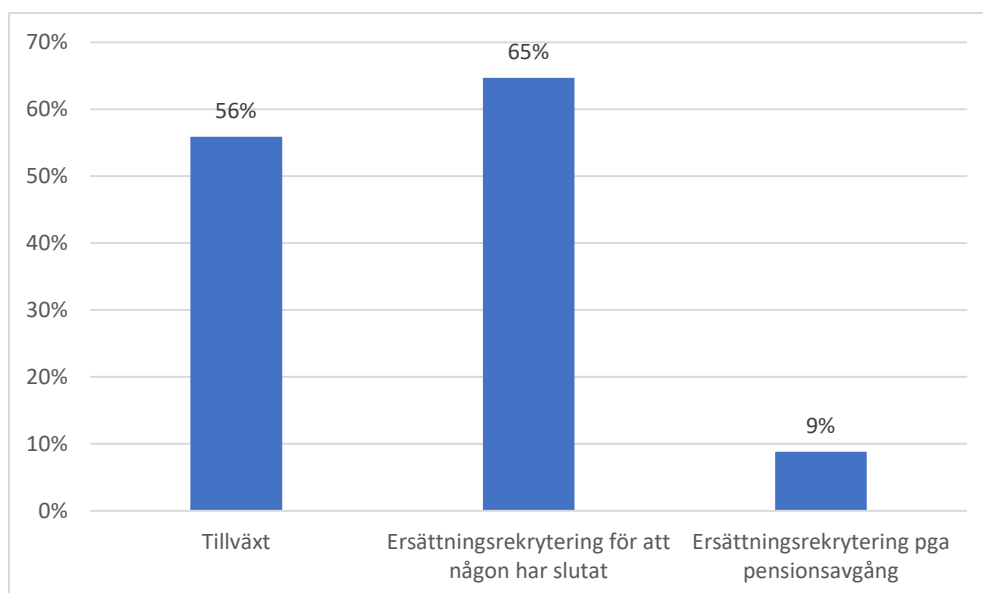
”Om det är en bagare går vi mest på utbildning. Ibland om de har haft lång erfarenhet funkar det, men ett sådant yrke, kräver uppdaterad kunskap. I butik handlar det mer om personlighet inte utbildning”

Samtidigt beskriver ett företag verksamt inom hantverksbageri att nuvarande utbildningar inte håller tillräckligt hög nivå vad gäller den kompetens och kunskap som krävs. De väljer därför själva att kompetensutveckla sin personal. Intresse och engagemang värderas högt.

”Vi söker inte exakt en konditor eller bagare. När de utbildar sig lär de sig i princip blanda pulver med vatten. Handlar mycket om hur saker ska se ut istället för innehåll och processer. Då tar jag hellre en person som är intresserad och tränar upp dom”

Baserat på enkäten av de företag som rekryterat det senaste året uppgav 65 procent att anledningen till rekryteringen var att ersätta någon som har slutat. 56 procent uppgav att anledningen till rekryteringen var tillväxt. Det var möjligt att välja flera alternativ även för denna fråga.

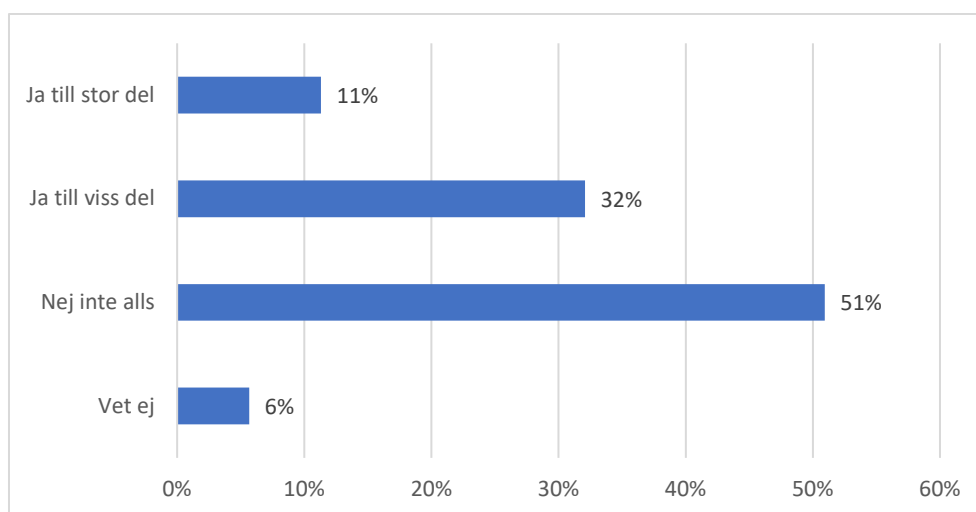
Flera av de företag vi har intervjuat beskriver att de ofta anställer ungdomar lokalt som sällan ser branschen som ett framtidsyrke. Det är en målgrupp som ofta arbetar under sommarperioden några år för att sedan byta yrkesspår. Inom denna målgrupp upplevs personalomsättningen vara naturligt högre. Utifrån intervjusvaren gäller detta i större utsträckning för företag med färre än tio anställda. För små och medelstora företag (fler än tio anställda) återkommer fler svar som handlar om att företaget har som mål att växa och att detta är en faktor till varför man har rekryterat.



Figur 5. Vad är anledningen/-arna till att ert företag har rekryterat under det senaste året? n=34

Tillgång på arbetskraft

Utifrån enkäten uppgav elva procent att tillgången på kompetens till stor del varit ett hinder för företagets utveckling det senaste året. 32 procent uppgav att det till viss del varit ett hinder. Drygt hälften av företagen uppgav att tillgången på kompetens inte alls har varit ett hinder för företagets utveckling.



Figur 6. Har tillgången på kompetens varit ett hinder för ert företags utveckling det senaste året? n=53

Utifrån de intervjuer som genomförts med enmansföretag och familjeföretag upplevs inte tillgång på kompetens som ett stort hinder för ett företags utveckling. I flera fall har de inte ett behov av att växa utan det handlar mer om att ersätta deltidspersonal. I de fall man velat men inte kunnat hitta relevant arbetskraft har delägare eller andra anställda fått "täcka upp". I ett par fall uttrycks detta som ohållbart i ett längre perspektiv och skulle

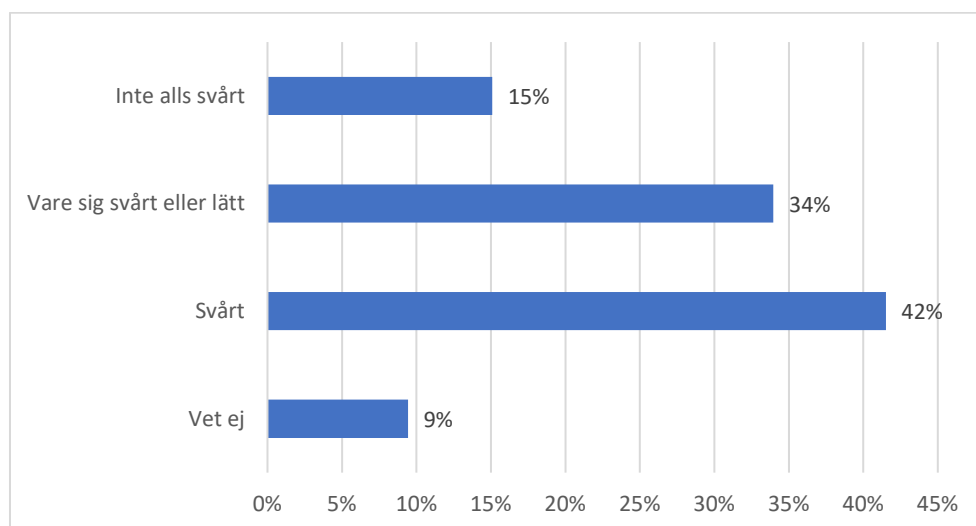
leda till konsekvenser där företaget behöver skala ned vissa delar till exempel ta bort lunchservice med mera.

”Vi måste ju anpassa verksamheten och ändra vårt utbud baserat på vilken personal vi har. Under sommaren har många semester och vi kan inte då erbjuda samma utbud. Investeringsmässigt, så är vi rädda för att göra större investeringar.

För andra företag beskrivs bristen på relevant arbetskraft som direkt hämmande för deras tillväxtförmåga.

”Vi har inte möjlighet att växa i önskad takt. Det handlar även om hållbarhet för de som jobbar vi måste kunna ta hand om de vi har. Hittar vi inte bra kompetens har vi svårt att växa”

Baserat på enkäten uppger 42 procent att det är svårt att hitta den kompetens som företagen är i behov av. 15 procent har uppgett att det inte alls är svårt och 34 procent att det vare sig är svårt eller lätt. Som tidigare nämnts framkommer från intervjuaren att flera företag har svårt att hitta rätt kompetens. Det är framför allt de yrken som det är hög konkurrens om (till exempel kock och bagare) som upplevs svårast att rekrytera till.



Figur 7. Hur bedömer du möjligheten för ert företag att hitta den kompetens som motsvarar de behov ni har? n=53

I intervjuerna framkommer att de företag som är verksamma på landsbygden har svårt att attrahera all typ av kompetens delvis på grund av de geografiska avstånden särskilt på ställen med dåliga förbindelser. Få rekryterar utomregionalt om det inte är så att företaget

har närliggande gräns till andra regioner. Flera företag som använder sig av deltidspersonal rekryterar ungdomar lokalt men det är hög personalomsättning hos denna målgrupp.

”Svårare att hitta motiverade ungdomar. Den här generationen har fokus på sig själva. De ska förverkliga sig själva och är inte så anpassningsbara”

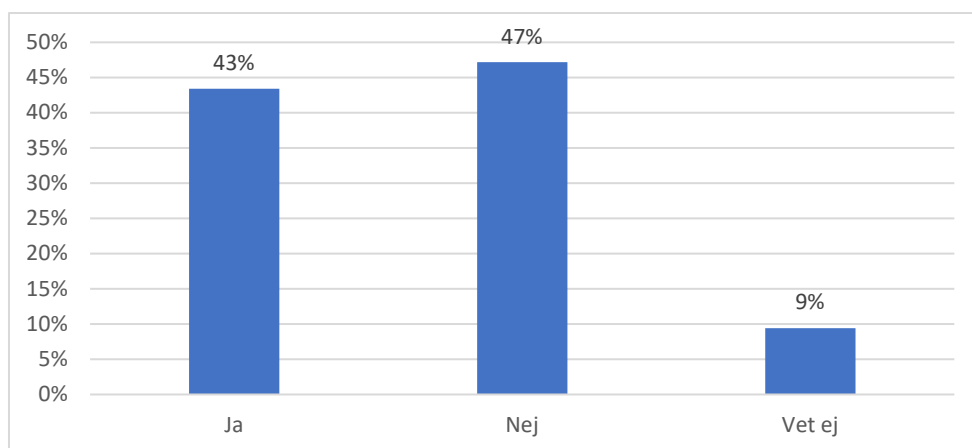
Vidare beskrivs av flera intervjupersoner att de som är intresserade av att arbeta har höga krav på vilka tider och dagar de vill arbeta vilket inte matchar med företagets behov.

”Jag har satt tydligare krav nu. Jag letar mycket efter ungdomar och dom säger först att dom vill jobba. Men deras önskemål tajmar inte med verksamheten. Dom vill till exempel ha semester under sommarjobbsveckorna”

”Det är tufft, de unga börjar fråga hur mycket dom ska tjäna. Utgångspunkten är väldigt fokuserad på pengar. Är man på landet har man svårt att få arbetskraft att komma dit”

Ett företag verksamt inom uthyrning av kanoter har som en lösning på detta använt sig av tjänsten workaway. Det är en tjänst som bygger på att volontärer eller "workawayers" förväntas bidra med en i förväg överenskommen arbetstid per dag i utbyte mot logi och mat, som tillhandahålls av deras värd.

Enligt enkäten har 43 procent upplevt en akut brist på särskild kompetens i företaget det senaste året. Nästan hälften svarar att det inte funnits någon sådan brist. Utifrån intervjuerna med företagen beskriver tre företag att det funnits en akut brist. I två av fallen har verksamheten fått täcka upp genom att öka antalet timmar hos befintligt anställda och hos det andra företaget har man fått skala av sitt erbjudande genom att till exempel begränsa sina öppettider. Två intervjuade företag lyfter att efterdyningarna av pandemin fortfarande påverkar branschen då många anställda "försvunnit".



Figur 8. Är det någon särskild kompetens som ni har upplevt en akut brist på i ert företag under det senaste året? n=53

I tabell 1 nedan summeras bristyrken som företagen lyft fram i enkäten. Kockyrket toppar listan vilket även är påtagligt utifrån våra intervjuer med företag för verksamheter inom bland annat bed and breakfast, kafé och restaurang samt hotellbranschen. Även serveringspersonal, butikspersonal och receptionist är vanligt eftertraktad kompetens både utifrån tabell ett samt våra företagsintervjuer. Efterfrågad kompetens beskrivs även vara mångsidig personal som kan "hoppa runt" mellan olika roller i företaget till exempel att en konditor även kan arbeta inom kategorierna kassabiträde och serveringspersonal. Ett företag uttrycker detta mer specifikt:

"Mitt ställe är ju så brett. Det är både ett bageri, konditori och en restaurang. Att ha en bagare på heltid täcker inte behovet"

Tabell 1. Vilka specifika kompetenser har företagen upplevt brist på det senaste året och hur stort är behovet av dessa enligt företagen. Alla svar redovisade.

Ange vilken kompetens som ni upplevt akut brist på under det senaste året...	...och vilket behov har ni av den kompetensen		
Bagare	stort behov	Mångsidiga medarbetare som kan göra det mesta.	Behov
Bartender	stort behov	Pomologi	stort behov
Butikspersonal	Behov	Receptionist	Behov
Båtmekaniker	stort behov	Receptionist	Behov
Cykelmekaniker/tekniker	stort behov	Restaurangchef	stort behov
Elektriker	stort behov	restaurangerfarenhet	Mycket stort behov
Erfaren servispersonal	Mycket stort behov	servering	stort behov
Excell	Behov	Servering, service	Behov
Grönsaksodling / Market gardening	stort behov	Serveringspersonal	Behov

Kock	Behov	Serveringspersonal	Mycket stort behov
Kock	Behov	Serveringspersonal	Mycket stort behov
Kock	Mycket stort behov	Social media	Behov
Kock	Mycket stort behov	Sommelier, bar	Behov
kock	Mycket stort behov	Specialister inom idrott	stort behov
Kock	stort behov	Städare	Behov
Kock	stort behov	Sunt förnuft	
Kock	stort behov	vaktmästare	stort behov
Kock	Behov	Värdar	stort behov
Kock	Mycket stort behov		

Även utifrån tabell två nedan är det tydligt att företag har svårt att rekrytera till yrken så som kock, receptionist och serveringspersonal. I intervjuer med företagen är det hög konkurrens om de kockar som finns tillgängliga på arbetsmarknaden. Detta beskrivs vidare ha bidragit till att yrkesgruppen kan ställa högre krav på vilka dagar och tider de vill arbeta samt vilka typer av anställningar som är attraktiva (till exempel företagskök). En intervjuperson beskriver följande:

”Kockyrket är fortfarande underbetalt och efterfrågan är hög. Många kockar väljer bort kvällspass och de restaurangerna. Många väljer företagskök för att få normala arbetstider”

Tabell 2. Vilka specifika yrken har företagen haft svårast att rekrytera till och hur svårt är det att rekrytera till dessa enligt företagen. Alla svar redovisade.

Vilket/vilka yrken upplever ni är svårast att rekrytera till?	Hur svårt är det att rekrytera till?		
Antikvarie	Svårt	Lantgård och förädling	Svårt
Arkivarie	Svårt	Lokalvårdare	Mycket svårt
Bagare	Mycket svårt	Mitt företag är ett enskilt företag	
Bartender	Mycket svårt	Någon som är värd, kock, ljudtekniker & biomaskinist	Mycket svårt
Båtmekaniker	Mycket svårt	Pt	Svårt
Cykelmekaniker/tekniker	Mycket svårt	Reception	Svårt
Elektriker	Svårt	Reception	Svårt
Housekeeping	Svårt	Reception	Svårt
Hovmästare	Mycket svårt	Reception	Lätt
Kiosken/Affären	Lätt	restaurang	Mycket svårt
Kock	Extremt svårt	Restaurangchef	Svårt
Kock	Mycket svårt	Restaurangchef	Mycket svårt

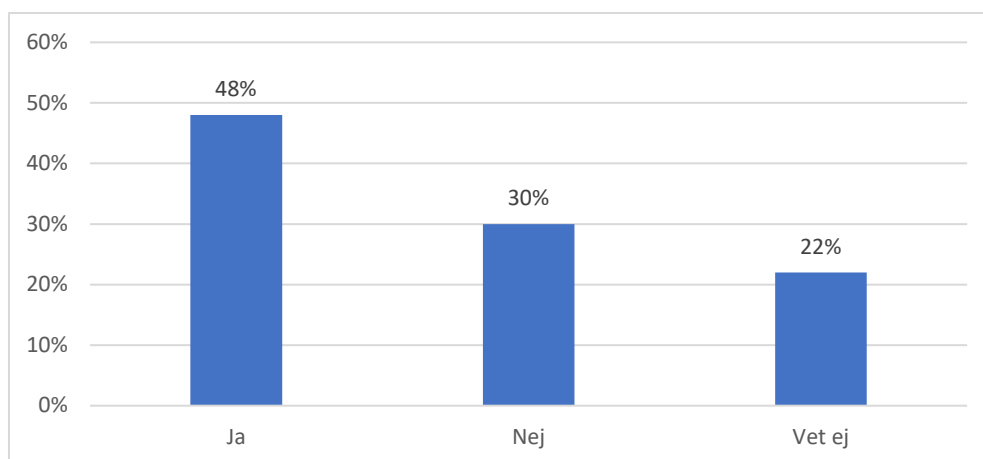
Kock	Svårt	Servering	
Kock	Mycket svårt	Servering	Svårt
Kock	Mycket svårt	Servering/bar	Svårt
Kock	Extremt svårt	Serveringspersonal	Svårt
Kock	Mycket svårt	Serveringspersonal	Mycket svårt
Kock	Extremt svårt	Service	Svårt
Kock		Städerska	Mycket svårt
Kommunikatör	Svårt	Trädgård	Mycket svårt
Kökschef	Svårt	Vaktmästeri	Svårt

Vidare lyfts det av en annan intervjuperson att flera av de som genomgått gymnasial utbildning för kock har ibland en skev bild av den dagliga verksamheten. De beskrivs ofta inneha rätt kunskap och kompetens men har orimliga krav och förväntningar på hur scheman läggs till exempel gällande förväntningar om att enbart arbeta dagtid.

”Många av de kockarna som söker från gymnasial nivå vet inte vad det innebär att jobba som kock. Matlagningsprogram har förstört det. Det är vanligt att kockar på praktik tror att de sedan ska jobba dagtid. I utbildningens första fas har de misslyckats att informera om verkligheten”

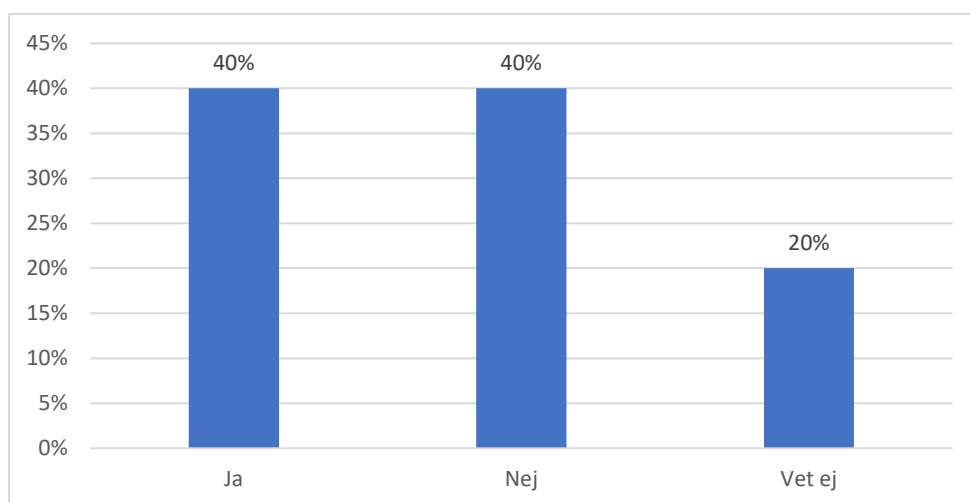
Framtida behov och satsningar

Nästan hälften av enkätrespondenterna uppgav att de kommer försöka rekrytera personal under det kommande året. Närmare en fjärdedel (22 procent) har uppgett att de inte vet. Det är tydligt även utifrån intervjuerna att merparten har behov av att rekrytera personal inom ett års tid, där även akuta behov betonas inom yrkeskategorier som kock och receptionist med flera. Detta skiljer sig dock utifrån intervjuerna mellan typ av företag där ett litet familjeägt vandrarhem i lägre utsträckning har rekryteringsbehov än ett hotell i tillväxtfas.



Figur 9. Kommer ert företag att försöka rekrytera personal under det kommande året? n=50

Utifrån enkäten svarar 40 procent av företagen att de kommer att ha ett ökat rekryteringsbehov på tre års sikt. En femtedel har uppgett att de inte vet. Rekryteringsbehovet från ett till tre års sikt skiljer sig således marginellt. Utifrån intervjuerna har företagen svårare att resonera kring deras kompetensbehov. Swecos bild är att detta i viss del går i linje med att många företag saknar ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete och en mer långsiktig kartläggning av deras kompetensbehov.



Figur 10. Bedömer ni att ert företag kommer att ha ett ökat rekryteringsbehov på några års sikt (3 år)? n=50

Företagen i enkäten som uppgav att de kommer att ha ett ökat rekryteringsbehov på tre års sikt fick frågan vad anledningen är till att företaget ser ett ökat rekryteringsbehov. 95 procent svarade tillväxt och 30 procent ersättningsrekryteringar för att någon slutat. Det var möjligt att välja flera alternativ för denna fråga. Det är tydligt utifrån intervjuerna att mindre familjeföretag som ej har som mål att växa har mindre rekryteringsbehov. För

dess företag handlar det framför allt om att ersätta deltidspersonal och ungdomar som byter yrken.

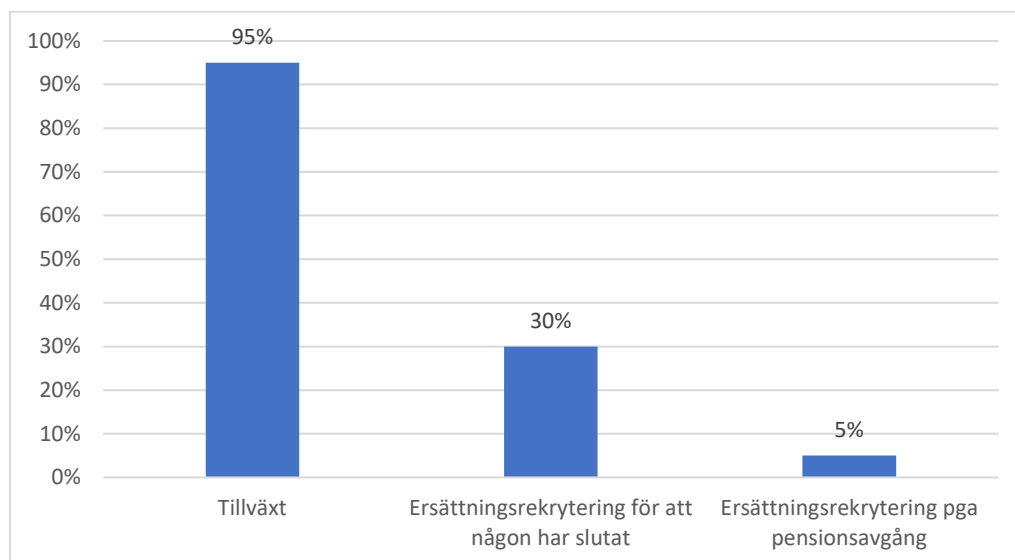
”Vi har inte haft så stort behov av arbetskraft. Det har varit jag och min man själva”

Även för säsongsberoende företag som hyr ut till exempel boende eller kajaker handlar det primärt om att fylla eller ersätta arbetskraft årligen.

”Vår verksamhet går upp och ner, helt plötsligt blir en helg intensiv. Svårt att ha deltidsanställda till dessa events då arbetstiden är splittrad. Vi har haft mer timanställda men det blir långa kvällar för oss”

”Vi söker arbetskraft i januari och februari varje år. Vi arbetar mycket med turismskolor och frågar de som jobbat säsongen innan. Det är mycket ungdomar som får kolla och lära sig själva”

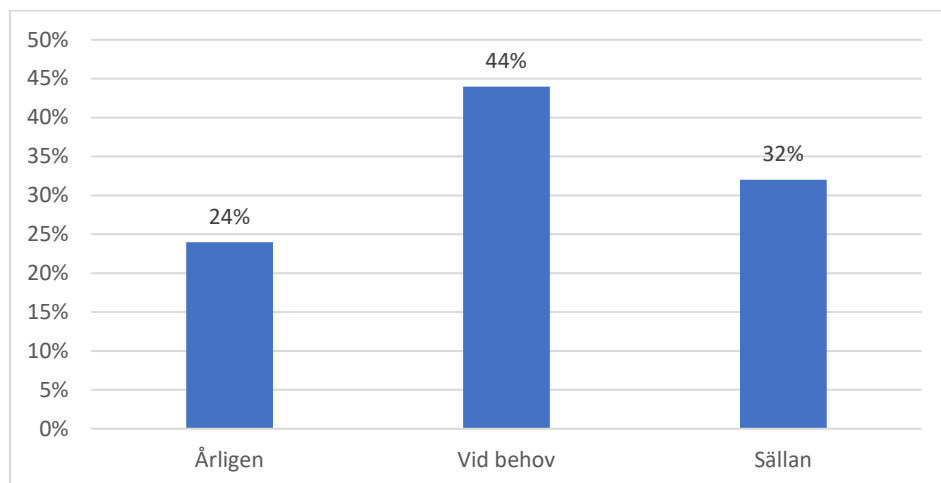
I flera andra fall (både bland små och stora företag) beror behovet av arbetskraft att man är i en tillväxtfas.



Figur 11. Vad är anledningen/-arna till att ert företag ser ett ökat rekryteringsbehov på några års sikt (3 år)? n=20

Kompetenshöjande insatser och företagens egna arbete med strategisk kompetensförsörjning

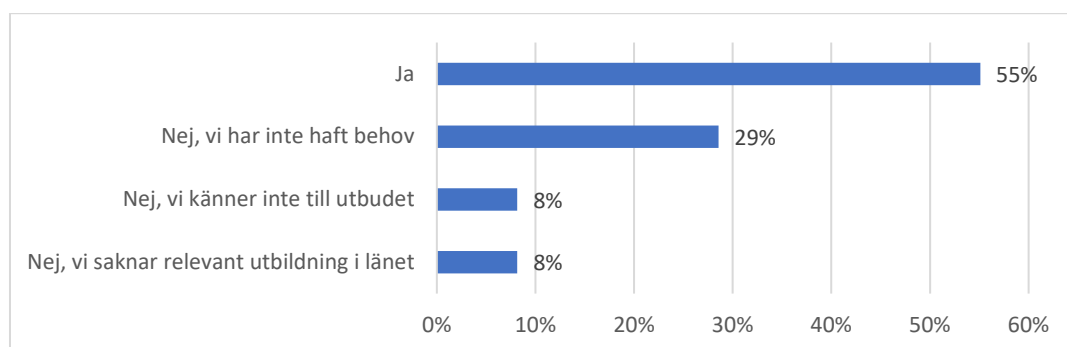
Baserat på enkäten svarar en fjärdedel att de årligen använder sig av kompetensutvecklande insatser för sina medarbetare. 44 procent har uppgett att de använder det vid behov och 32 procent har svarat sällan.



Figur 12. Hur ofta i huvudsak använder ni er av kompetensutvecklande insatser för era medarbetare? n=50

I intervjuer med företagen framkommer även här en delad bild. De större företagen vi har intervjuat kompetensutvecklar sin personal löpande. Det uppges både vara ett sätt att attrahera arbetskraft och ett sätt för befintliga medarbetare att klättra i organisationen. I de fall intervjusvaren landar i att man inte kompetensutvecklar sin personal så är det ofta familjeföretag eller verksamheter med få delägare och anställda. Även säsongsberoende verksamheter har lägre intresse i att kompetensutveckla sin personal utifrån intervjuerna. Detta beskrivs till stor del bero på att personalgruppen ersätts varje år eller att de enbart arbetar under några säsonger.

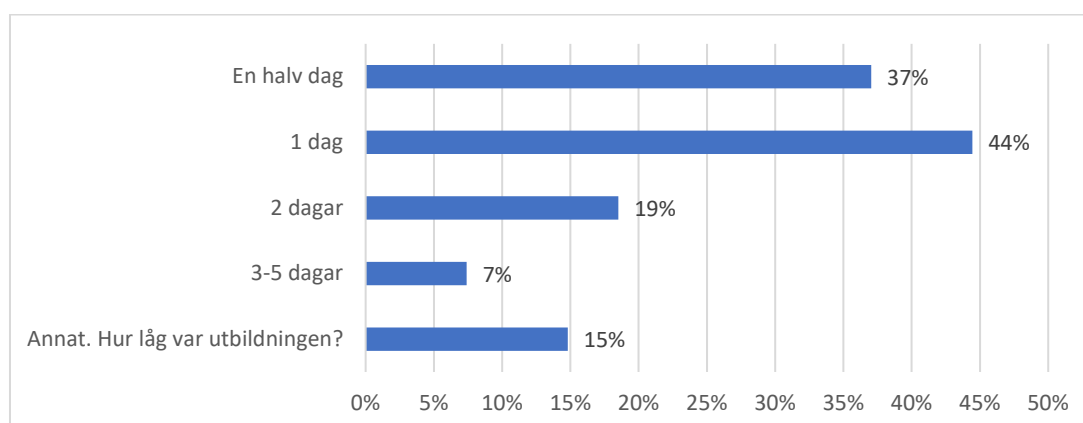
Baserat på enkätsvaren har drygt hälften uppgett att personalen på företaget har deltagit i någon kompetensutvecklande insats eller utbildning under det senaste året. En tredjedel har inte haft ett behov. Åtta procent har svarat att det saknas relevant utbildning i länet.



Figur 13. Har personalen på ert företag deltagit i någon kompetensutvecklande insats/utbildning under det senaste året?
n=49

Ett företag vi intervjuat verksam inom hotell och konditori har till exempel använt sig av validering av utbildad personal till konditor. Ett annat företag har validerat två av sina kockar till *gesäll* via Sveriges Hantverksråd. Intervjupersonen lyfter att de värderar *Gesällbrev* som en viktig symbol att köket håller en god nivå på maten och att kockarna är väl insatta i yrket.

Av de företag som besvarat i enkäten att personalen på företaget har deltagit i någon kompetensutvecklande insats eller utbildning under det senaste året, har flest svarat att utbildningen var en dag (44 procent) eller en halvdag (37 procent). Det var möjligt att välja flera alternativ för denna fråga. De som svarat "annat" uppgav till exempel att det varierade från någon timme till flera dagar, att utbildningen var ett och ett halvt eller två år.



Figur 14. Hur lång var utbildningen/-arna? n=27

Utifrån företagsintervjuerna har flera företag erbjudit utbildningar via branschorganisation *Visita*. Organisationen beskrivs ha ett brett utbud av utbildningar och uppskattas mycket. Till exempel har en nuvarande anställd på ett företag gått en *sommelierutbildning* där företaget stod för kostnaden. Ett annat företag beskriver att deras strategi är att rekrytera "rätt typ" av personal baserat på personlighet framför kompetens som de sedan kan lära upp genom egen kompetensutveckling.

En intervjuperson beskriver att det är kostsamt för företaget att skicka sina anställda på utbildningar. De hade gärna sett att regionen kunde erbjuda en utvecklingspeng för att täcka förlorad inkomst för arbetstid samt kostnad för resande. Hen beskriver följande:

"Vi skulle via en utbildning skicka två personer under två arbetsdagar. Det blir en kostnad för själva utbildningen men även

för resa, hotell, och förlorad arbetstid. Antingen hade en utvecklingspeng på 50% varit bra eller om fler utbildningar kan lokaliseras här”

Enkätrespondenterna fick en fråga om vilka utbildningar som saknas regionalt. De utbildningar som beskrivs saknas är bland annat inom trädgårdsförädling, matproduktion på landsbygden och restaurang och kök. En respondent beskriver att cykelmekaniker behövs i hela branschen och i Sverige men att det inte finns några utbildningar. En annan respondent beskriver att kvalitativ konditor och bagarutbildning saknas.

I företagsintervjuerna lyfter få respondenter att det saknas några utbildningar regionalt. Det återkommer i svaren att det uppskattas att en av Sveriges få restaurangskolor (Ryssby gymnasiet) finns i Växjö samt en relativt närliggande konditorskola i Jönköping. Även Kungsmadskolan i Växjö beskrivs som mycket högt ansedd. Det är vanligt förekommande bland företagsintervjuerna att de haft praktikanter hos sig från dessa skolor vilket har fungerat bra. Det efterfrågas att utbildningsaktörer kan erbjuda enklare och kortare utbildningar som kan anpassas mer utifrån företagets behov. Ett företag verksamt inom hotellbranschen beskriver detta:

”Hade varit bra om det fanns lite kortare och intensivare utbildningar till exempel riktade mot de som jobbat i servis ett tag för att lära sig om branschen som stort”

Vidare upplever vissa att innehållet på befintliga utbildningar inom restaurang samt inom bagare inte går i linje med företagets behov och verksamhet. Det beskrivs av två företag att de får utbilda även examinerade individer på plats.

”Alla bagerier jobbar på sitt sätt. Även om de gått bagerilinjén får man utbilda dem på plats, alla arbetar så olika”

”Hon som är konditor hos oss har vunnit årets konditor. Hon säger själv att den utbildning hon fått inte är bra. Man lär sig inte tillräckligt om olika mjölsorter utan har mer fokus på att det ska se snyggt ut”

En sammantagen bild från intervjuerna med företag som söker kockar och bagare handlar om att höja statusen i dessa utbildningar. Arbetet behöver göras från grundskolenivå samt gymnasie- och yrkeshögskolenivå. Regionen och kommunerna upplevs ha en viktig roll i detta. En annan menar på att man behöver lyfta framgångssagor för ungdomar på olika plattformar för att visa på goda exempel och höja statusen på så vis.

Flera företag inom hotell, restaurang och kafé betonar att lågkonjunkturen har påverkat deras verksamhet märkbart. Med högre priser på råvaror har de svårt att attrahera kompetens genom att inte kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner.

”Det stora problemet är att vi inte kan ta rätt betalt. Ingen ifrågasätter en snickare som tar mycket betalt. Det är en stor utmaning. Vi behöver ju få in intäkter för att attrahera personal. Läget ekonomiskt nu är värre än innan, det handlar om marginaler. Det är lätt att komma efter”

Flera problematiserar även Arbetsförmedlingens roll i att stödja företag i deras rekryteringsprocess. Ett företag önskar en bättre dialog med Arbetsförmedlingen kring individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Samarbetet med företag går att utveckla överlag för att bättre matcha ihop individer med företag.

Andra menar att det är svårt att rekrytera via Arbetsförmedlingen då man blir överväldigad av antalet ansökningar. Ett par företag menar att merparten av sökanden har inget egentligt intresse av deras företag utan ansöker för att få ersättning i enlighet med Arbetsförmedlingens riktlinjer.

Ett annat företag uppfattar att Arbetsförmedlingen inte prioriterar de små företagen. Det tar tid att gå igenom antalet ansökningar och småföretagen saknar resurserna. Flera småföretag väljer därför att inte ta emot individer via Arbetsförmedlingen. Ett företag lyfter att Arbetsförmedlingen borde ha en företagslots som stödjer de små företagen i rekryteringsprocessen.

”Det är tidskrävande. Om vi ska kunna prioritera rekrytering behöver vi någon som håller oss i handen. Digitala coacher har man ibland. Men hade behövts en företagslots på Arbetsförmedlingen som kan hjälpa dom små”

Ett annat företag anser även att det är mycket problematiskt med den höga ingångslönen som krävs för arbetskraftsinvandring enligt regeringen. Detta stänger ute en stor del av potentiella arbetstagare.

Sammantaget belyser en intervjuperson att regionen kan bli bättre på att marknadsföra sig gentemot företag framför besökare. I dagsläget uppfattar hen att det är stort fokus på insatser mot potentiella besökare (genom influencer initiativ, digitalisering med mera) men mer riktade insatser bör göras mot potentiella arbetstagare eller studerande. Hen beskriver följande:

”Vi jobbar mycket med att marknadsföra länet för besökare men det är lite prioritet med att attrahera kompetens och matchning. Utbildningarna behöver även vara i fokus. Visa för yngre att det finns den här branschen. Vi är ett stort industrilän det finns möjligheter här med”

Tre av intervjuföretagen deltar även i regionala branschråd och ser att dessa forum är viktiga för att dela erfarenheter aktörer emellan. Restaurangnätverket i Växjö lyfts som en viktig kanal för att dra lärdom av andra företag. Det lyfts dock att man väljer att avstå från branschnätverk då man konkurrerar om samma arbetskraft.

Ett företag verksamt inom restaurang sitter med i ett programråd för gymnasieskolan vilket möjliggör att de kan spela in deras kompetensbehov och tipsa utbildningsaktörer om innehåll i utbildningar. Ett annat företag verksamt inom events har tät kontakt med Växjö Company som arbetar för att marknadsföra Växjöregionen som destination för konferenser, kongresser och evenemang.

Diskussion och slutsatser

I följande kapitel summeras studiens centrala resultat och slutsatser utifrån enkät- och intervjusvar. Kapitlet avslutas med Swecos avslutande reflektioner som även knyter an till andra relevanta studier kopplat till kompetensförsörjningsområdet och besöksnäringen.

Företagen har till stor del rekryterat deltidspersonal och säsongsanställningar under det senaste året

Mer än hälften av enkätrespondenterna har sökt och rekryterat arbetskraft under det senaste året. Det handlar primärt om deltids- och säsongsanställningar. Via intervjuerna är det tydligt att de små familjeföretagen i större utsträckning rekryterar säsongs- och timanställningar än de större företagen.

Arbetskraft med gymnasial utbildning mest efterfrågad av företagen samtidigt värderas erfarenhet högt

Det är framför allt individer med gymnasial utbildning som har rekryterats. Men även här nyanseras svaren genom intervjuerna med företagen där erfarenhet (ofta framför alla typer av utbildningar) väger tungt inom yrkesroller som till exempel servispersonal, bartender och kassapersonal samt ”allt i allo roller”. Inom roller som bagare och kock efterfrågas i högre utsträckning eftergymnasial utbildning.

Företag rekryterar i stor utsträckning för att växa eller ersätta någon som slutat

Av de företag som har rekryterat beskrivs en anledning vara att täcka upp för personal som har slutat. Andra menar att anledningen till rekryteringen är utifrån ett tillväxtperspektiv. Här ser vi att familjeföretag och småföretag i större utsträckning använder sig av säsongsanställda och timpersonal, som ofta utgörs av ungdomar. Det är en målgrupp som ofta arbetar under helger, speciella events och under sommarperioden under en begränsad tid för att sedan byta yrkesspår.

Stor efterfrågan på yrkesrollerna kock, bagare, servispersonal och receptionist

Utifrån enkät- och intervjusvar uppger en stor andel företag verksamma inom hotell, kafé, restaurang att yrkesrollen kock är mycket utmanande att rekrytera till. Även utbildade bagare och konditorer bedöms vara svåra yrkesroller att attrahera. Det är hög konkurrens om kockar och målgruppen kan vara mer selektiv kring val av anställning (till exempel geografi, arbetstider och lön med mera).

De företag som upplever att tillgång på relevant arbetskraft utgjort ett hinder har i vissa fall fått skala ner sin verksamhet

Även om drygt hälften av företagen i enkäten uppgav att tillgången på kompetens inte alls har varit ett hinder för företagets utveckling framkommer det från ett flertal företagsintervjuer att det påverkat verksamheten negativt. I dessa fall har delägarna fått ta fler arbetspass under en längre period medan andra har skalat ner sina erbjudanden genom att till exempel ta bort kvällsservice. Andra har avvaktat expanderings av sin verksamhet som en konsekvens.

Företagen upplever svårigheter att kunna matcha sökandens önskemål om flexibla arbetstider med verksamhetens behov

Utifrån intervjustvaren framkommer från flertalet en samstämmig bild att många sökanden har alltmer starka preferenser kring arbetstider (särskilt ungdomar). Många företag har svårt att erbjuda sådana typer av anställningar vilket resulterar i att det blir ett hinder för rekrytering.

Få företag använder kontinuerligt kompetensutvecklande insatser för sina medarbetare

Merparten av företagen från enkät och intervjuer använder sig av kompetensutveckling för sina anställda vid behov, snarare än som en del i ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Större företag arbetar mer med det sistnämnda jämfört med småföretag, familjeföretag och säsongsbaserade verksamheter. I de fall man har kompetensutvecklat sin personal har det främst handlat om endagsinsatser. Andra har använt sig av validering för befintlig personal till konditor samt genom gesällbrev inom kockyrket. Sammantaget lyfter ett par mindre företag att det är kostsamt att skicka anställda på utbildningar.

Utbildningsutbudet i regionen upplevs som bra även om vissa utbildningsluckor finns

Utbildningsutbudet i regionen bedöms som bra av merparten av svaranden. Ryssby gymnasiet och Kungsmadskolan lyfts fram som viktiga källor för att få tillgång till praktikanter. De utbildningar som saknas utifrån enkätens öppna svar är utbildningar inom trädgårdsförädling, matproduktion på landsbygden, cykelmekaniker samt en kvalitativ konditor och/eller bagarutbildning. Sammantaget ser man behovet av ett fortsatt arbete med att höja status av olika yrkesroller, till exempel servispersonal, kock, bagare med flera, för att skapa attraktion till branschen.

Vissa företag ingår i regionala branschnätverk och har dialog med utbildningsanordnare

Ett par företag från intervjustudien är aktiva i regionala branschnätverk däribland Restaurangnätverket i Växjö. Andra menar på att branschnätverk inte skapar mervärde i

rekryteringsarbetet då man slåss om samma målgrupp. Det finns även företag som sitter med i programråd för gymnasieskolan med målet att kunna påverka innehållet i utbildningar och spela in branschens kompetensbehov.

[Olika hinder lyfts kring samarbetet med Arbetsförmedlingen särskilt för små företag](#)

Samarbetet med *Arbetsförmedlingen* lyfts av flera som problematiskt i arbetet med rekrytering. Småföretag har svårt att lägga tid på att sälla de stora antalet ansökningar som kommer in. I flera fall väljer man att inte ta hjälp av arbetsförmedlingen. De höga kraven på ingångslön för utländsk arbetskraft resulterar i att företagen missar en stor rekryteringspool. Ett företag lyfter att *Arbetsförmedlingen* borde ha en företagslots som stödjer de små företagen med rekrytering.

[Avslutande reflektioner](#)

Populationen av de företag som intervjuats har framförallt varit mikro- och småföretag. Detta speglar dock företagsstrukturen i Sveriges näringsliv där mikroföretag idag utgör 95 procent av det totala antalet företag i Sverige. Inom besöksnäringen i Sverige idag är det endast 3,3 procent av företagen som har fler än 10 anställda².

Resultaten från denna uppföljning är samstämmig med andra nationella undersökningar. Det är viktigt att ha med sig att den låga svarsfrekvensen på enkäten troligtvis är något som påverkar resultaten, däremot kan vi inte veta hur. I framtida undersökningar bör man försöka arbeta för en högre svarsfrekvens. Samtidigt är resultaten från denna studie i linje med det som framkommer i andra rapporter.

Nationella branschföreträdare bedömer att det finns stor efterfrågan på kvalificerad kompetens i branschen. Det behövs fler utbildade kockar och receptionister. Inom restaurang är behovet akut. I *Tillväxtverkets* undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023*³ uppgav ungefär hälften av de svarande företagen från hotell och restaurang att bristande tillgång till lämplig arbetskraft var ett stort tillväxthinder.⁴ Tillväxtviljan hos branschen är stor i länet som helhet särskilt inom hotell och restaurang där 95 procent av alla tillfrågade företag uppger att de vill växa. Även inom Handel är det en stor del av företagen som vill växa. Det handlar både om att växa genom att öka omsättning och antal

² [Innovation inom turism och besöksnäring – utmaningar och möjligheter](#)

³ [Företagens villkor och verklighet 2023](#)

⁴ Detta är en betydligt högre andel jämfört med Livsmedelssektorn som helhet och övriga företag utanför sektorn, båda 31 procent

anställda. Framtidstron om ökad omsättning för hotell och restaurang har dock minskat från tidigare år.

En delad bild gällande utbildningsbehov. Skolverket rapporterar att andelen erbjudna platser på restaurang- och livsmedelsprogrammet i gymnasieskolan bör behållas på nuvarande nivå i länet. Denna bild är även samstämmig med våra resultat från intervjuerna. Visita anser att antalet som utbildas inom hotell och turism är för litet i förhållande till rekryteringsbehoven. Sveriges bagare och konditorer, Kött- och Charkföretagen och Visita betonar dock att SCB:s prognoser saknar statistik för vissa yrkesområden och därmed riskerar att underskatta behoven. Det är därför av stor vikt att sådana här uppföljningar som Region Kronoberg finansierar görs parallellt med den statistik som samlas in från SCB bland andra.

Arbetsmiljö och arbetsvillkor utgör fortsatta flaskhalsar för att höja branschens attraktivitet. Faktorer som bullrig och tung arbetsmiljö, dålig löneutveckling och obekväma arbetstider försvårar besöksnäringens förmåga att både attrahera och behålla kompetens. Många av de som utbildar sig mot besöksnäringen tar jobb i andra branscher. Här ska även betonas att pandemin ytterligare bidrog till detta då många anställda först inte fick arbeta på grund av restriktioner och valde därefter att lämna branschen (särskilt påtagligt för restaurangbranschen).

För kompetens med specifik utbildning mot besöksnäringen gäller fortfarande att besöksnäringen behöver erbjuda attraktiva villkor för att attrahera och behålla personal. Detta särskilt då besöksnäringen konkurrerar med många andra branscher om samma arbetskraft. Många av de som utbildat sig mot besöksnäringen på gymnasieskolan lämnar näringen innan de fyller 30 år.⁵ Detta är en stark indikator.

Vidare som denna studie visar arbetar företagen i begränsad utsträckning med kompetensutveckling av sin personal. En annan utmaning från företagens håll handlar om att utbildningarna inte förbereder studenterna på de krav som ställs av arbetsgivarna. Vilket i sig visar på tydlig matchningsproblematik.

Som vi tidigare resonerar kring i andra rapporter behöver branschen i högre grad analysera hur de skulle kunna erbjuda sin nuvarande och potentiella personal mer attraktiva arbetsvillkor. Detta kommer att betyda olika saker för företag med olika förutsättningar och för olika yrkeskategorier men gäller hela besöksnäringen. Och det är naturligtvis

⁵ Se delrapport "Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen"

särskilt viktigt för de yrkeskategorier som är svårast att rekrytera till (till exempel kockar, bagare och receptionister med flera).⁶

Mer fokus bör riktas på kopplingen mellan behov av arbetskraft och integration.

Besöksnäringen som bransch anställer stora yrkesgrupper där kraven på utbildning är lägre. Inom dessa yrken finns många unga och många som invandrat till Sverige. Ett av de bevisat främsta sätten för att människor ska bli integrerade i ett nytt land är att få dem i jobb. En stor rekryteringspotential för branschen finns således bland de som idag befinner sig utanför arbetsmarknaden. Som Sweco tidigare nyanserat⁷ är de insatser som görs för att kombinera kompetensförsörjning och integration bristfälliga. Vi vill belysa att även på regional nivå bör en ökad satsning föregås av en fördjupad analys av integrationsinsatser mot bristyrken.

Bilaga 1 Enkät

1. Vilket företag arbetar du på?

2. Hur många anställda är det på ert företag?

0

1-4

5-24

25-49

50-250

>250

⁶<https://tillvaxtverket.se/download/18.7fb995e01864bae4b7fac5a/1676473662554/Utmaningar%20och%20m%C3%B6jligheter%20f%C3%B6r%20bes%C3%B6ksn%C3%A4ringens%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20O-Syntes%20och%20f%C3%B6rslag.pdf>

⁷<https://tillvaxtverket.se/download/18.7fb995e01864bae4b7fac5a/1676473662554/Utmaningar%20och%20m%C3%B6jligheter%20f%C3%B6r%20bes%C3%B6ksn%C3%A4ringens%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20O-Syntes%20och%20f%C3%B6rslag.pdf>

3. Har ert företag under det senaste året sökt arbetskraft?

Ja ☐

Nej ☐

4. Har ert företag rekryterat personal under det senaste året?

Ja ☐

Nej ☐

5. Om du svarat JA på fråga 4. Har ditt företag rekryterat personal utifrån (flera val möjliga)

Deltid

Heltid

Säsongsanställning

6. Om du svarat JA på fråga 4: Vilken utbildningsnivå har den personal som ni anställt? (flera val möjliga)

Grundskoleutbildning ☐

Gymnasieutbildning ☐

Högskoleutbildning ☐

Yrkeshögskoleutbildning ☐

Annan/Vet ej ☐

7. Om du svarat JA på fråga 4: Vad är anledningen till att ert företag har rekryterat under det senaste året? (flera val möjliga)

Tillväxt ☐

Ersättningsrekrytering
för att någon har slutat ☐

Ersättningsrekrytering
pga pensionsavgång ☐

8. Har tillgången på kompetens varit ett hinder för ert företags utveckling det senaste året?

Inte alls ☐

Till viss del ☐

Till stor del ☐

Vet ej ☐

9. Hur bedömer du möjligheten för ert företag att hitta den kompetens som motsvarar de behov ni har?

Inte alls svårt ☐

Vare sig lätt
eller svårt ☐

Svårt ☐

Vet ej ☐

10. Är det någon särskild kompetens som ni har upplevt en akut brist på i ert företag under det senaste året?

Ja ☐

Nej ☐

Vet ej ☐

11. Om du svarat JA på fråga 10: Ange vilken kompetens som ni upplevt akut brist på under det senaste året?

Efterfrågad kompetens

Behov

Stort behov Mycket stort behov

.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐

12. Vilket/vilka yrken upplever ni är svårast att rekrytera till?

Efterfrågad yrke	Svårt	Mycket svårt	Extremt svårt
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐

13. Kommer ert företag att försöka rekrytera personal under det kommande året?

Ja ☐

Nej ☐

Vet ej ☐

14. Bedömer ni att ert företag kommer att ha ett ökat rekryteringsbehov på några års sikt (3 år)?

Ja ☐

Nej ☐

Vet ej ☐

15. Om du svarat JA på fråga 14: Vad är anledningen till att ert företag ser ett ökat rekryteringsbehov på några års sikt (3 år)? (flera val möjliga)

Tillväxt ☐

Ersättningsrekrytering
för att någon har slutat ☐

Ersättningsrekrytering
pga pensionsavgång ☐

16. Hur ofta använder ni er av kompetensutvecklande insatser för era medarbetare?

Årligen

Vid behov

Sällan

17. Har personalen på ert företag deltagit i någon kompetensutvecklande insats/utbildning under det senaste året?

Ja ☐

Nej, vi har inte haft behov ☐

Nej, vi känner inte till utbudet ☐

Nej, vi saknar relevant utbildning i länet ☐

18. Om du svarat JA på fråga 17: Hur lång var utbildningen? (flera val möjliga)

En halv dag ☐

1 dag ☐

2 dagar ☐

3-5 dagar ☐

Annat ☐

19. Om du svarat Annat på fråga 17, hur lång var utbildningen?

.....

20. Om du svarat Nej, vi saknar relevant utbildning i länet på fråga 17: Vilken utbildning saknas (utbildningsnivå, längd mm)

.....

Bilaga 2 Intervjuguide

Behov och framtid

1. Har Ert företag under det senaste året sökt arbetskraft?
 - a. Vilka yrken gäller det?
 - b. Vilka av dessa yrken har ni haft störst behov av?
2. Vilken typ av arbetskraft har ni sökt? (utbildning, yrke, generella kompetenser)
 - a. Vid sidan av korrekt utbildning, finns det någon kompetens/ färdighet som är avgörande för er om ni väljer att anställa?
 - b. Vilka av dessa är de mest efterfrågade kompetenserna (störst behov)?
3. Hur ser ni på ert kompetensbehov det närmaste året (kort sikt) och inom 3 år?
 - a. Vilka yrken kommer ni ha störst behov av?
4. Bedömer ni att ni kommer att kunna tillgodose ert behov av arbetskraft?
5. Har möjligheterna att hitta arbetskraft med rätt kompetens förändrats över tid?
 - a. Varför gör du den bedömningen?
6. Finns det yrken som är särskilt svåra att rekrytera till i din bransch?
 - a. Förslag på åtgärder/insatser för att "underlätta" dessa rekryteringar (hitta rätt kompetens)?
7. Finns det några trender kopplat till kompetensförsörjning som du ser nu påverkar ditt företag/bransch (utveckla gärna)?

Konsekvenser

8. Om ni har behov av kompetens men inte lyckas rekrytera den, hur påverkar det ert företag?
 - a. Skulle ni behöva anpassa er verksamhet på något sätt i så fall?

Rekryteringen

9. Hur gör ni för att hitta er kompetens?
10. Finns det andra möjliga rekryteringsvägar som är intressanta för företaget att använda sig av? (Till exempel via internutbildningar, vuxenutbildning, gymnasieskolan, folkhögskolan eller högskolan)
11. Går ni ofta utanför länet för att hitta arbetskraft? (fråga koppla till pendling)
12. Hur arbetar ni med kompetensförsörjning? (strategiskt, ad-hoc, kontinuerligt)
13. Jobbar ni strategiskt/systematisk med kompetensförsörjning på företaget? Hur, beskriv gärna?
 - a) Goda exempel på det? Utmaningar? Kompetensutveckling av redan anställda?

Regionalt perspektiv (utbildning mm)

14. Kännedom om tillgängliga utbildningar (korta/flexibla/reguljära) i Kronobergs län?
15. Saknas det någon typ av utbildning i Kronobergs län som skulle underlätta för Ert företag att finna rätt arbetskraft?
 - a) Vilken utbildning saknas främst?
 - b) Utbildningsnivå, inriktning, längd mm?
16. Finns det någon insats som ni anser skulle underlätta för Ert företag i samband med rekrytering av personal? (utbildning som saknas, verktyg, mm)
17. Hur samverkar ni med utbildningsanordnare?
 - a. Goda exempel/utmaningar?
 - b. Vid framtagning av utbildningar/kurser (programråd)
 - c. Vid framtida rekrytering (rekryteringsutbildningar)
 - d. Kring LIA-platser, praktik, APL, lärling, mm
 - e. Kring informerade studie- och yrkesval – att visa upp er bransch för elever och stundeter.
 - f. Om samverkan är inte utvecklad, vad behövs för att förbättra den?

Företagssamverkan

18. Samarbetar Ert företag med andra företag kring kompetensförsörjningsfrågor?
 - a. Goda exempel/utmaningar/framtida behov
19. Något mer att tillägga?