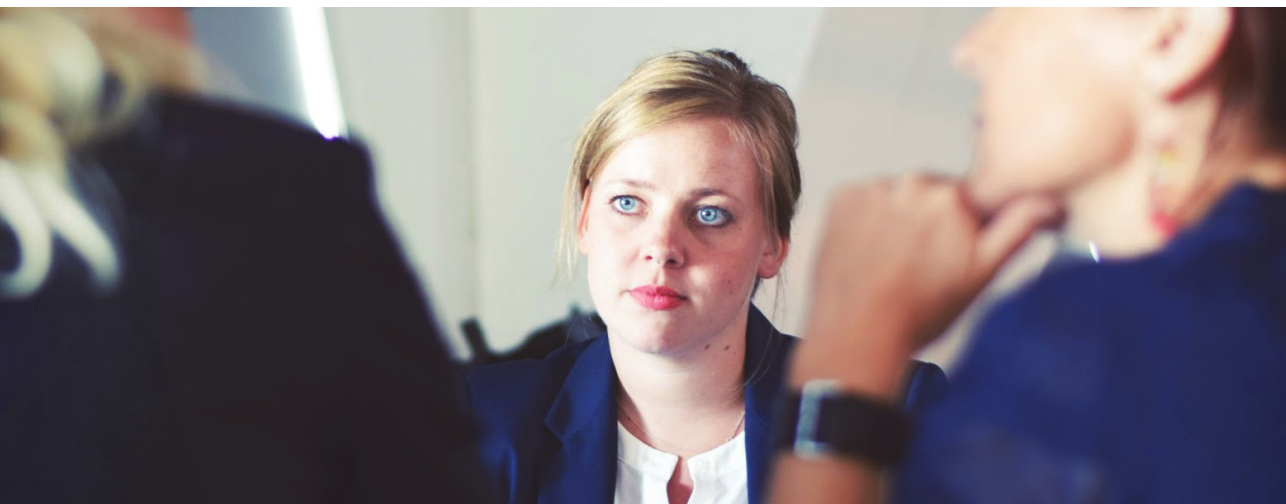


JAKTEN PÅ SOMMARJOBBARNA

En unik undersökning av företagares och arbetssökares
förväntningar på sommarens arbetsmarknad

Ett samarbete mellan:

företagarna



INNEHÅLL

Sammanfattning	3
Inledning	4
Företagens behov av säsongspersonal.....	5
Skilda förväntningar mellan företagare och arbetsökare	9
Var vill arbetsökarna jobba?.....	12
Främsta rekryteringskanaler	13
Viktigaste arbetsvillkor	16
Förväntan på lön	18
Slutsatser.....	20
Förslag för förbättrad matchning	21
Mer samverkan mellan skola och näringsliv.....	21
Konkurrensutsatt Arbetsförmedlingen	21
Utökat entreprenörskap i skolan.....	21
Så gjordes Sommarjobsbarometern	22

Företagarna företräder över 70 000 företagare och samhällsbärare och har ca 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagarklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

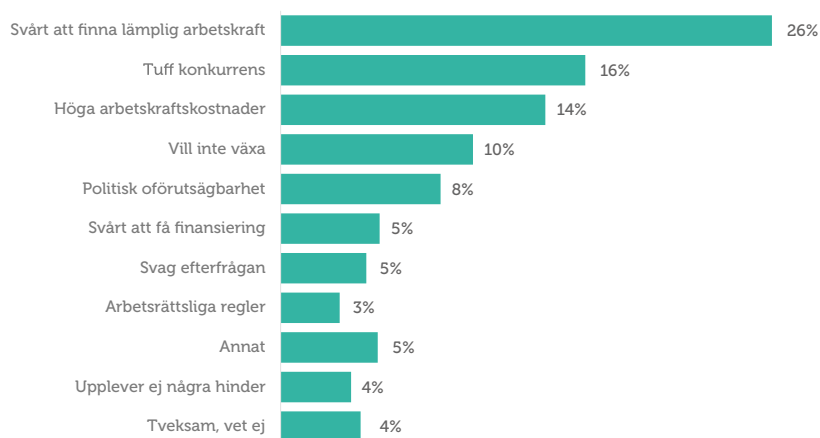
SAMMANFATTNING

- Arbetsökare tror i hög utsträckning att det kommer vara lättare att hitta ett sommarjobb i år jämfört med förra året. Företagare å andra sidan tror att det kommer vara svårare att rekrytera säsongspersonal. Slutsatsen är att det i år kommer vara sommarjobbarnas marknad och en tuff konkurrens mellan företagen att lyckas hitta rätt kompetens. Det gör att många företagare kommer behöva hitta andra, tidigare oprövade, tillvägagångssätt och kanaler för att locka till sig rätt kompetens.
- Efterfrågan på säsongspersonal kommer vara stor under året. 4 av 10 företagare med minst en anställd har behov av att stärka upp bemanningen. Företagsstorlek och bransch är det som primärt avgör behovet. I hotell- och restaurangbranschen är det så många som 8 av 10 som har behov av säsongspersonal.
- Trots att 4 av 5 nya jobb skapas i de små företagen planerar arbetsökarna att söka sommarjobb i offentlig sektor och i större företag i högre utsträckning än i små företag.
- Nästan hälften av de som söker jobb ser Arbetsförmedlingen som en viktig rekryteringskanal. Men endast var femte företagare planerar att använda sig av Arbetsförmedlingen när de rekryterar.
- Många företagare underskattar arbetsökarnas behov av möjlighet till fortsatt jobb efter sommaren, bra kollegor och flexibla arbetstider. Det är framförallt pengar och en bra lön som företagare tror är viktigt för de som söker sommarjobb.

Inledning

4 av 5 jobb som skapats i Sverige sedan 1990 har skapats i små företag med under 50 anställda. Samtidigt är svårigheter att finna lämplig arbetskraft sedan 2015 det största tillväxthindret för Sveriges småföretag. Drygt var fjärde företag uppger detta som det största hindret för att kunna växa.¹ Kompetensbristen är en enorm utmaning och drabbar företagare i alla storleksklasser, i alla län och i samtliga branscher, om än i olika utsträckning. Därför är också förbättrad kompetensförsörjning en av Företagarnas högst prioriterade frågor under valåret 2018.

Figur 1. Största tillväxthinder enligt företagen i riket 2017 (procent)



Svårigheten att lyckas hitta personal till företaget kommer för många företagare bli särskilt påtaglig inför sommarens semestertider då luckorna i schemat behöver fyllas, samtidigt som det inom flera branscher är en av årets mest högintensiva perioder. Den absoluta majoriteten av Sveriges företag består också av en eller två personer. Vid en eventuell rekrytering är resurserna för intervjuer och validering ofta ytterst begränsade jämfört med i ett större företag där en specifik HR-funktion administrerar rekryteringsprocessen.

¹ Småföretagsbarometern 2017: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/smaforetagsbarometern/smaforetagsbarometern-2017/>

För många ungdomar är sommarjobbet den första anställningen man har i livet och den första foten in på arbetsmarknaden. Bristen på tidigare erfarenheter, examen och referenser från arbetsgivare gör att magkänslan hos företagaren - och attityden hos den som söker jobb – spelar en viktig roll för om rekryteringen kommer bli av. De stora svårigheterna att hitta rätt arbetskraft, och konkurrensen mellan företagare om sommarjobbarna, gör också att företagen behöver vara ute i god tid för att lyckas hitta rätt sommarpersonal.

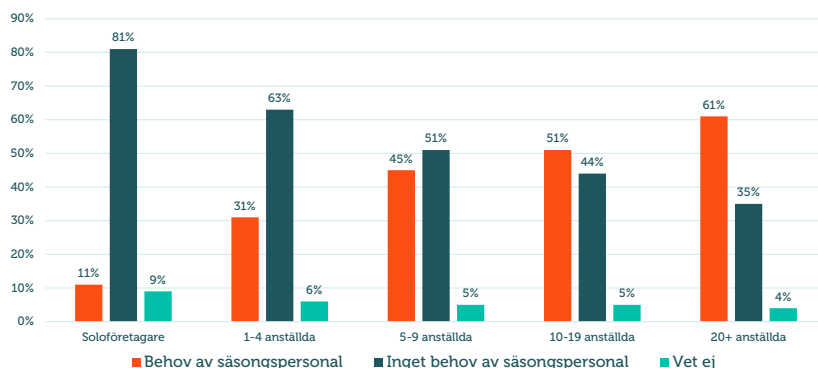
Som en del i en större satsning på kompetensförsörjning har Företagarna tillsammans med rekryterings- och bemanningsföretaget StudentConsulting genomfört en unik undersökning av företagares och arbetssökares syn på – och förväntningar inför – sommarens arbetsmarknad.² Hur ser företagens rekryteringsbehov ut? Var vill arbetssökarna jobba? Använder företagare och arbetssökare samma rekryteringskanaler? Och framförallt: har bristen på arbetskraft med rätt kompetenser gjort att sommaren 2018 kommer vara arbetssökarnas marknad?

Företagens behov av säsongspersonal

Inget företag är det andra likt. Huruvida det finns ett behov av extra säsongspersonal någon gång under året varierar beroende på hur stort företaget är, vilken bransch företaget verkar i och var i landet företaget har sin huvudsakliga verksamhet. Som diagrammet nedan visar ökar behovet av säsongspersonal ju större företaget är. Bland de allra minsta företagen utan anställda är det av naturliga skäl också få som behöver och kan stärka upp verksamheten med extrapersonal. När företaget växer - och de anställda börjar överstiga tio personer – har det i en majoritet av företagen skapats ett behov av att täcka semesterluckorna med säsongspersonal.

2 Företagarna och StudentConsulting har också tagit fram en ny medlemsförmån där Företagarnas medlemmar får möjlighet att rekrytera och bemanna upp inför sommaren till ett rabatterat pris. Läs mer på www.foretagarna.se/sommarjobb

Figur 2 Har ditt företag behov av att rekrytera säsongspersonal under året (till exempel extrapersonal och vikarier)? Antal svar: 4 884

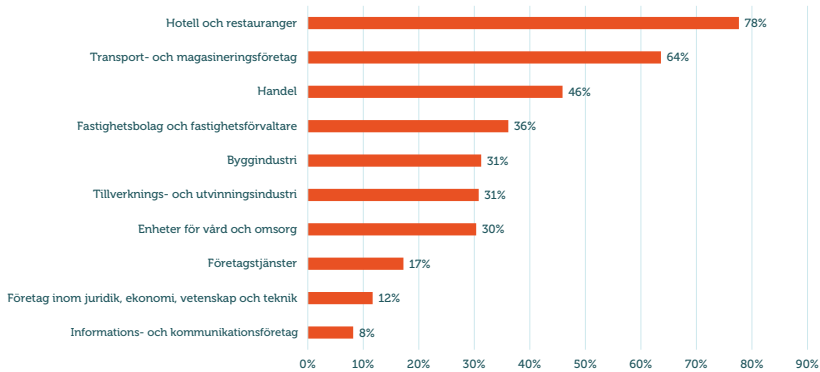


En kanske ännu viktigare faktor än just företagets storlek när det gäller hur efterfrågan på säsongspersonal ser ut är branschtillhörighet. Inom vissa branscher innebär sommaren - eller vintern - en högsäsong med fyllda orderböcker och fullbelagda hotellrum. Detta skapar också ett stort behov av extra säsongspersonal. Inom andra branscher stänger man i princip ner hela verksamheten under semestertider och personalen går på ledighet.

Som framgår av diagrammet nedan är det inom besöksnäringen som behovet av säsongspersonal är störst. Hela 8 av 10 av hotell- och restaurangföretagen har behov av säsongspersonal någon gång under året.³ Även företagare inom transport och magasinering upplever att rekryteringsbehovet av säsongspersonal kommer vara stort under året. Informations- och kommunikationsföretag däremot ser ett lågt behov av säsongspersonal framför sig: endast var tionde respondent uppger att de har ett rekryteringsbehov under året.

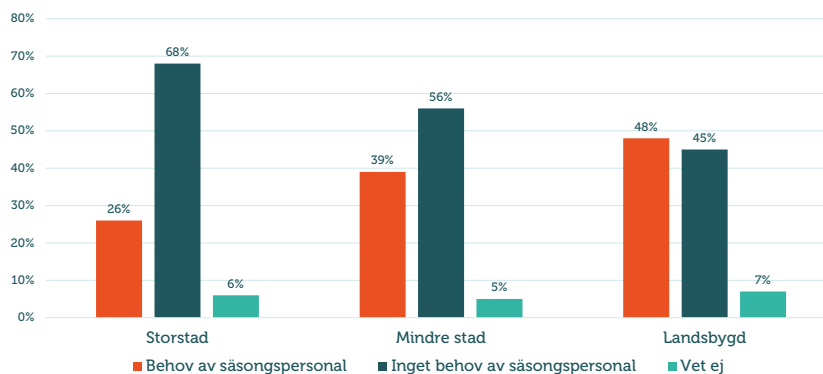
3 I figur 2 till 13 har soloföretagare exkluderats och underlaget utgörs av 3 645 företagare med minst 1 anställd. Endast branscher med minst 100 svar visas.

Figur 3 Har ditt företag behov av att rekrytera säsongspersonal under året (till exempel extrapersonal och vikarier)? Andel företagare som har behov.



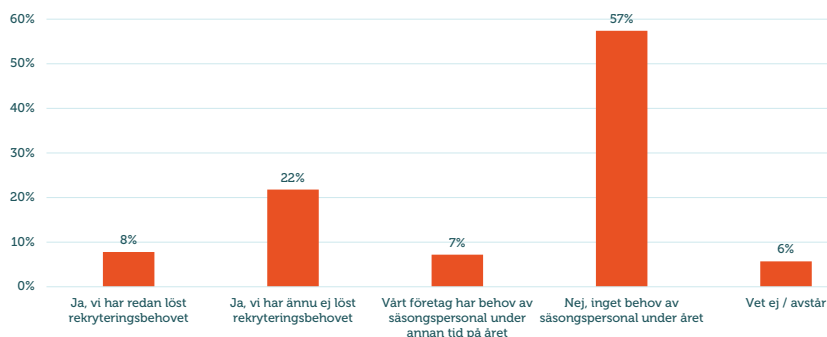
På samma sätt som företagens behov av säsongspersonal ökar med antalet anställda finns det även ett samband mellan centrum och periferi. Som diagrammet nedan visar har företag med verksamhet på landsbygden ett betydligt större behov av säsongspersonal någon gång under året jämfört med företag i storstaden. Även här är den troliga förklaringen att branschstrukturen på orten påverkar hur efterfrågan på extrapersonal ser ut. De branscher som i branschtabelen ovan uppvisar ett lågt behov av säsongspersonal har ofta sin verksamhet förlagd i större städer medan till exempel transport- och magasiningsföretag i högre utsträckning ofta verkar på landsbygden.

Figur 4 Har ditt företag behov av att rekrytera säsongspersonal under året (till exempel extrapersonal och vikarier)?



Totalt är det ungefär 4 av 10 företag med minst en anställd som har behov av säsongspersonal någon gång under året (se diagram nedan). 7 procent har ett rekryteringsbehov under en annan tid på året än under sommaren vilket till exempel är fallet för skidnäringen. Undersökningen visar också att en klar majoritet av de som kommer behöva rekrytera extrapersonal till sommaren ännu inte hade löst rekryteringsbehovet när undersökningen genomfördes.

Figur 5 Har ditt företag behov av att rekrytera säsongspersonal till sommaren?



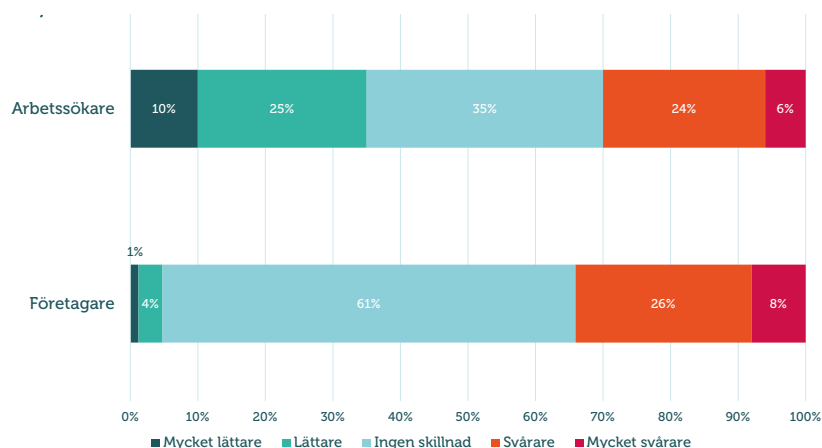
Skilda förväntningar mellan företagare och arbetssökare

De senaste åren har Sverige upplevt en stark konjunktur med en generell positiv syn på framtiden hos företagarna. Fyllda orderböcker innebär för de flesta företag att efterfrågan på nya medarbetare ökar. En önskad konsekvens av detta är att företagets behov av nya medarbetare har blivit större än vad svensk arbetsmarknad kan tillhandahålla. Enligt Företagarnas årliga Småföretagsbarometer är svårigheterna att finna lämplig arbetskraft sedan 2015 det största tillväxthindret för Sveriges småföretag. Drygt vart fjärde företag uppger detta som det största hindret för att kunna växa.⁴

Utmaningen att hitta rätt arbetskraft återspeglas tydligt i resultatet från undersökningen av efterfrågan på sommarjobbare. Företagare och arbetssökare har fått svara på frågan om de tror att det kommer bli lättare eller svårare att rekrytera säsongspersonal, respektive få ett sommarjobb, i år jämfört med förra året. Diagrammet nedan visar att företagare generellt har en pessimistisk syn på möjligheterna att hitta rätt arbetskraft: endast 5 procent tror att det kommer bli lättare eller mycket lättare att hitta säsongspersonal, vilket kan jämföras med hela 34 procent som tror att det kommer bli svårare eller till och med mycket svårare.

⁴ Småföretagsbarometern 2017: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/smaforetagsbarometern/smaforetagsbarometern-2017/>

Figur 6 Har det varit/tror du att det kommer vara lättare eller svårare att få ett sommarjobb/rekrytera säsongspersonal i år jämfört med förra året?⁵



Bland de som söker jobb är däremot optimismen större. Även om förvisso 30 procent tror att det kommer bli svårare eller mycket svårare att få ett sommarjobb säger hela 35 procent att de tror det kommer bli lättare eller mycket lättare.

Slutsatsen är att företagare och arbets sökare har väsentligt skilda förväntningar på hur arbetsmarknaden kommer se ut under det kommande året. En beskrivning av att det kommer vara sommarjobbarnas marknad i år vore troligtvis ingen överdrift och det kommer vara en stenhård konkurrens bland företagen att lyckas locka till sig rätt kompetens.

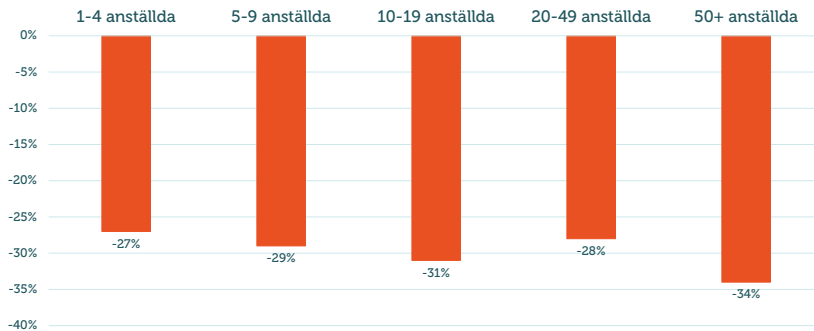
Om man tar andelen svarande som tror att det kommer bli lättare eller mycket lättare att få ett sommarjobb/rekrytera säsongspersonal minus andelen som tror att det kommer bli svårare eller mycket svårare får man fram ett balansmått. Det totala balansmättet för arbets sökarna är plus 5 procent och för företagarna är det minus 29 procent, vilket ytterligare illustrerar att de som ska söka jobb är försiktigt positiva medan företagarna är mer pessimistiska.

Ett liknande balansmått utifrån företagets storlek visar att pessimismen inför sommarens rekrytering finns inom samtliga företagsstorlekar.

⁵ Svartalternativen Ingen tidigare erfarenhet/Vet ej har exkluderats och underlaget utgörs av 1 002 svar från företagare och 2 683 svar från arbets sökare.

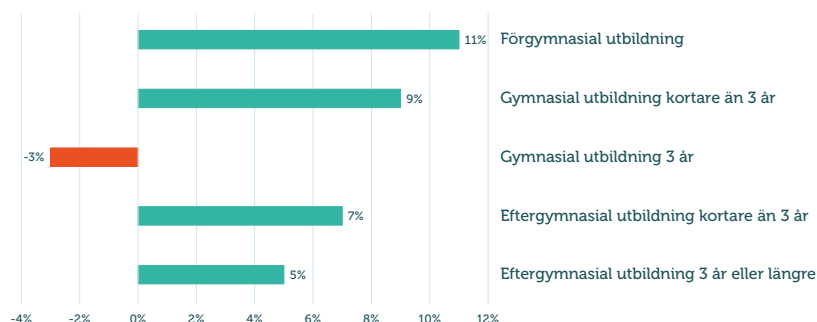
Det allra lägsta balansmålet hittas bland de största företagen med över 50 anställda. En förklaring till detta är troligtvis att de större företagen också har ett större behov av att hitta säsongspersonal för att fylla semesterluckorna, vilket i sin tur ytterligare förstärker rekryteringsutmaningen.

Figur 7 Har det varit/tror du att det kommer vara lättare eller svårare att rekrytera säsongspersonal i år jämfört med förra året? Balansmåttdelen (Mycket) lättare minus andelen (Mycket) svårare.



När man tittar på balansmålet utifrån arbets sökarnas utbildningsnivå är det tydligt att den positiva synen på arbetsmarknaden gäller oavsett grad av utbildning. Det enda undantaget är bland de som avslutat gymnasiet men inte påbörjat högre studier (se nedan). De som har allra lägst utbildningsnivå är också något mer optimistiska inför att hitta ett sommarjobb än de med högre utbildning. Vad detta beror på är svårt att svara på men en förklaring kan vara att många kommuner och landsting garanterar feriearbeten åt personer under 18 år inom den offentliga verksamheten.

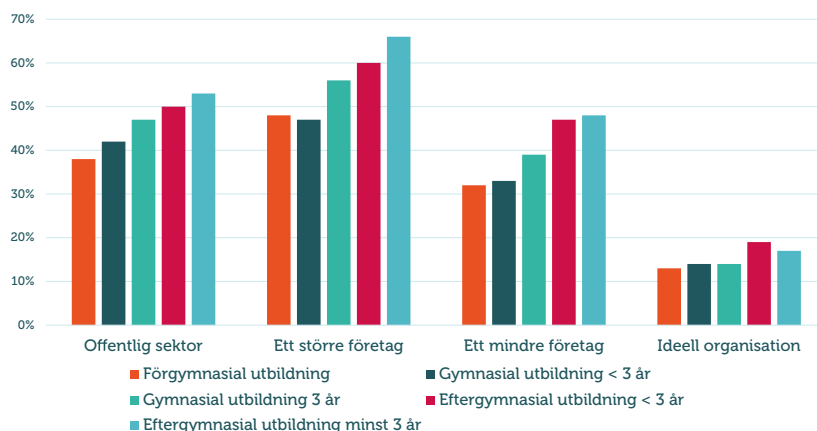
Figur 8 Har det varit/tror du att det kommer vara lättare eller svårare att hitta ett sommarjobb i år jämfört med förra året? Balansmått andelen (Mycket) lättare minus andelen (Mycket) svårare.



Var vill arbetssökarna jobba?

Efter att ha konstaterat att de som söker jobb har en mer optimistisk syn på sommarens arbetsmarknad än företagen är det intressant att se var arbetssökarna vill jobba. Diagrammet nedan visar inom vilken eller vilka sektorer respondenterna har sökt (eller planerar att söka) sommarjobb, uppdelat på olika utbildningsnivåer.

Figur 9 Inom vilken sektor har du sökt/planerar du att söka sommarjobb? (flervalsfråga)



Inom samtliga utbildningsnivåer är det större företag som attraherar mest. I snitt har 56 procent av respondenterna angett detta som ett alternativ. Därefter kommer offentlig sektor med 47 procent medan ett mindre företag lockar i snitt 40 procent. Bland de som har förgymnasial utbildning eller gymnasieutbildning under tre år uppger endast var tredje svarande att de planerar att söka sommarjobb i ett mindre företag. 15 procent kan tänka sig att tillbringa sommaren på en ideell organisation.

Att sommarjobb inom offentlig sektor och på ett större företag prioriteras av de jobsökande kan troligtvis förklaras av att kännedomen om dessa sektorer är större bland yngre personer än kunskapen om mindre företag och att man har en bild av att det är där jobben finns. Samtidigt har sedan 1990 hela 4 av 5 nya jobb skapats i just små företag med under 50 anställda.⁶ Småföretagens behov av att rekrytera säsongspersonal kommer under året också, vilket framkommer av diagrammet på sida 6, att vara stort. Av det skälet är det bekymmersamt att en så låg andel av arbetssökarna planerar att söka jobb på ett mindre företag. Givet att brist på rätt kompetens är det största tillväxthindret för Sveriges småföretag är detta en viktig signal till många småföretagare att de ytterligare kommer behöva profilera sig genom nya kanaler för att nå och attrahera sommarens arbetskraft.

Diagrammet ovan visar också att en högre utbildningsnivå även gör arbetssökaren mer villig att söka sommarjobb inom flera olika sektorer medan de flesta med en förgymnasial utbildning, eller en gymnasial utbildning under 3 år, endast har valt *ett* svarsalternativ i enkäten.

Främsta rekryteringskanaler

För att ett jobb ska bli till behöver den som vill anställa och den som vill ha ett arbete hitta varandra. Den klassiska bilden av hur yngre personer hittar ett feriearbete är att man antingen knackar på hos det lokala bruket eller handlaren och frågar om det finns något jobb, eller att man hjälper till på släktingars och föräldrars arbetsplatser. Men hur ser det ut i dag? I detta avsnitt presenteras hur både företagare och arbetssökare har svarat på frågan om vilka kanaler de planerar att nyttja för att rekrytera säsongspersonal respektive få ett sommarjobb.

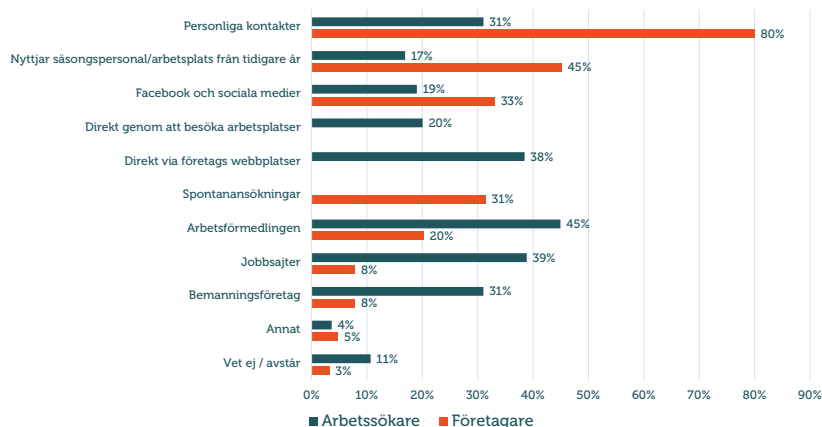
För företagare är den klart vanligaste kontaktvägen personliga kontakter följt av att nyttja säsongspersonal från tidigare år. Att dessa svarsalternativ inte hamnar i topp för arbetssökarna är inte helt överraskande. Som

⁶ Rapporten #4av5jobb, 2014: <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2014/regionala-4av5jobb-rapporter/>

företagare har man ofta haft tid att bygga upp ett nätverk av personliga kontakter, inte minst om man sedan tidigare har erfarenhet av att anställa. Den vanligaste kanalen som arbetssökarna planerar att använda är Arbetsförmedlingen följt av jobbsajter och direkt via företagets webbplatser.⁷ Knappt var tredje som söker jobb anser att de har de personliga kontakter som krävs för att hitta ett sommarjobb.

Att nästan hälften av de som söker jobb planerar att gå via Arbetsförmedlingen, samtidigt som endast var femte företagare går i samma tankar när de ska rekrytera, vittnar om en stor diskrepans mellan företagares och arbetssökares syn på arbetsmarknaden.⁸ Detsamma kan sägas om rekryteringsvägarna jobbsajter och bemanningsföretag där arbetssökare i betydligt högre utsträckning än företagare ser en potentiell väg till jobb. Att nyttja Facebook och andra sociala medier som jobbskaparkanal är dock vanligare hos företagare jämfört med bland de som söker jobb.

Figur 10 Vilka kanaler har du använt/planerar du att använda i samband med rekrytering av säsongspersonal/i ditt jobbsökande? (flervalsfråga)

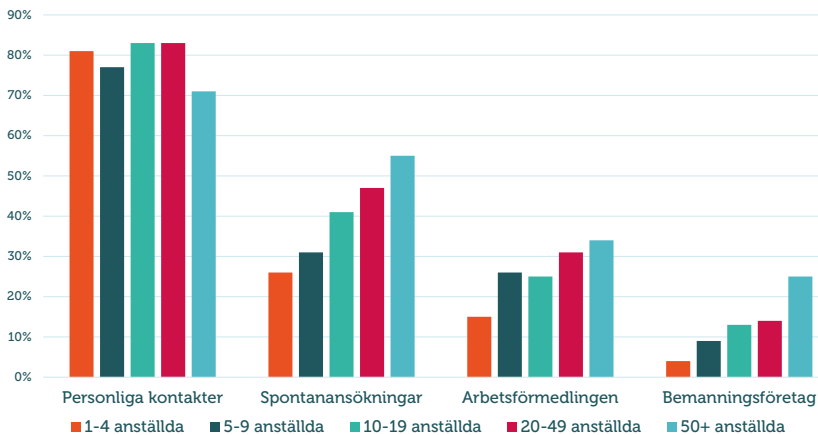


7 Svarsalternativen i frågeformuläret skiljer sig åt för arbetssökare och företagare. Alternativet Spontanansökningar som finns med i företagarenkäten har i arbetssökarenkäten delats upp i två alternativ: Direkt genom att besöka arbetsplatser och Direkt via företags webbplatser.

8 I Företagarnas myndighetsranking (2017) får Arbetsförmedlingen genomgående låga betyg av företagare när det gäller service och bemötande, vilket troligtvis är en stor förklaring till den låga nyttjandegraden. Se <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2017/myndighetsrankingen-2017/>

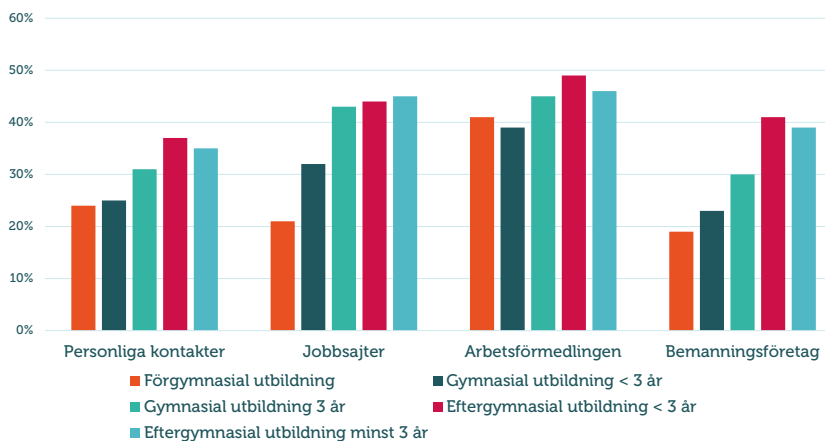
I diagrammet nedan har fyra av rekryteringskanalerna delats upp utifrån företagsstorlek. Det är tydligt att personliga kontakter är viktigt oavsett hur många anställda företaget har. Att förlita sig på spontanansökningar är betydligt vanligare bland större företag, vilket korrelerar väl med figur 9 som visade att arbetssökare också planerar att främst söka sitt sommarjobb i större företag. Även att nyttja Arbetsförmedlingen och bemanningsföretag blir vanligare ju större företaget är. Det ska dock påpekas att undersökningen inte säger något om vilka av de olika rekryteringskanalerna som i slutändan kommer vara mest effektiva när det gäller antalet faktiska tjänster som tillsätts.

Figur 11 Vilka kanaler har du använt/planerar du att använda i samband med rekrytering av säsongspersonal? (flervalsfråga)



Även för arbetssökarna kan en liknande uppdelning av olika rekryteringskanaler göras utifrån utbildningsnivå. Den vanligaste kanalen – Arbetsförmedlingen – ligger högt inom samtliga utbildningsnivåer och något klart samband mellan utbildning och nyttjandet av Arbetsförmedlingen går inte att urskilja (se figur 12). Däremot när det gäller olika typer av jobbsajter och bemanningsföretag växer nyttjandet med utbildningsnivån. Bemanningsföretag ses som en potentiell väg till sommarjobb för framförallt de som påbörjat eller avslutat en eftergymnasial utbildning. Diagrammet visar också att en högre utbildningsnivå också ger arbetssökarna en ökad tilltro till sina egna personliga kontakter vilket troligtvis förklaras av att erfarenheter och kontakter med arbetsgivare ökar i takt med utbildningsåren.

Figur 12 Vilka kanaler har du använt/planerar du att använda dig av i ditt sommarjobsökande? (flervalsfråga)



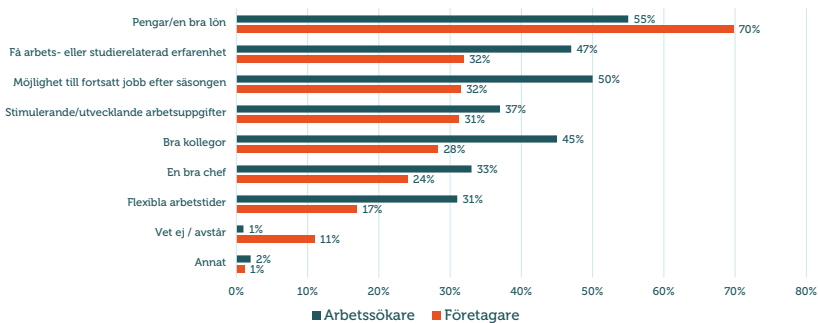
En generell slutsats av undersökningen är att både ett ökat antal anställda och en högre utbildningsnivå öppnar upp för fler potentiella kontaktytor, och sänker trösklarna när det gäller att anställa eller att bli anställd. Företagare med få anställda och arbetssökare med en lägre utbildningsnivå har i enkäten kryssat i färre svarsalternativ än företagare med många anställda respektive arbetssökare med eftergymnasial utbildning.

Viktigaste arbetsvillkor

För att kunna attrahera och behålla en viss typ av kompetens behöver företagare ha kunskap om vad ungdomar tycker är viktigt när de söker sommarjobb. Givet att konkurrensen om sommarens arbetssökare kommer vara hård är det intressant att undersöka vad företagare *tror* är viktigast för de ungdomar som söker efter ett sommarjobb – och om denna bild stämmer överens med arbetssökarnas preferenser. I diagrammet nedan visas resultatet där företagare och arbetssökare fått identiska svarsalternativ men med olika utgångspunkter i frågeformuleringen.⁹

⁹ För att få en bra jämförelse mellan svaren från respektive målgrupp har de arbetssökare som är över 30 år exkluderats i diagrammet, eftersom de inte kan definieras som ungdomar. Underlaget utgörs av 3 645 företagare med minst en anställd och 3 382 arbetssökare.

Figur 13 När du söker efter ett sommarjobb, vilket av följande tycker du är viktigast?/När ungdomar söker efter säsongarbete, vilket av följande tror du är viktigast för dem? (flervalsfråga)

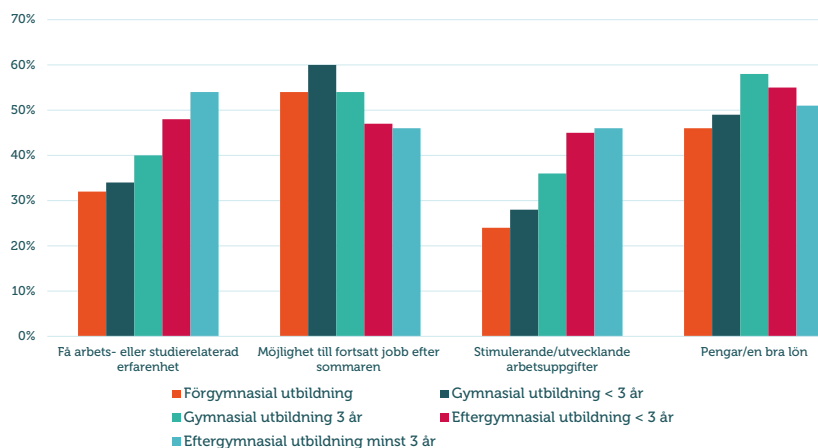


Det arbetsvillkor som företagare tror att ungdomar prioriterar högst är pengar och en bra lön. Även för majoriteten av arbetssökarna står en bra lön högt upp på önskelistan. För samtliga resterande svarsalternativ anger arbetssökarna dock ett högre preferensvärde än företagarna.

Att få en möjlighet till fortsatt jobb efter säsongen tycker till exempel 50 procent av de som söker jobb är viktigt medan endast 32 procent av företagarna tror att det prioriteras av ungdomarna. Även när det gäller vikten av arbets- eller studierelaterad erfarenhet, bra kollegor och flexibla arbetstider är diskrepansen stor mellan arbetssökarnas och företagarnas svar.

Ju större ett företag är desto mer resurser kan det finnas att erbjuda en schemaläggning som tillåter flexibla arbetstider eller möjlighet till fortsatt anställning efter säsongen. Ett litet företag med få anställda kan ha svårare att tillgodose arbetssökarnas behov, inte minst när det gäller att erbjuda en konkurrenskraftig lön eller utvecklande arbetsuppgifter. Trots det är det viktigt att alla företagare som vill anställa också är medvetna om det inte alltid kommer räcka med att ge en ekonomisk kompensation för att locka till sig rätt sommarpersonal utan att det också kan behöva erbjudas andra "morötter" i form av löpande kompetensutveckling eller en plan för att ge säsongspersonalen studierelaterad erfarenhet.

Figur 14 När du söker efter ett sommarjobb: vilket av följande tycker du är viktigast? (flervalsfråga)

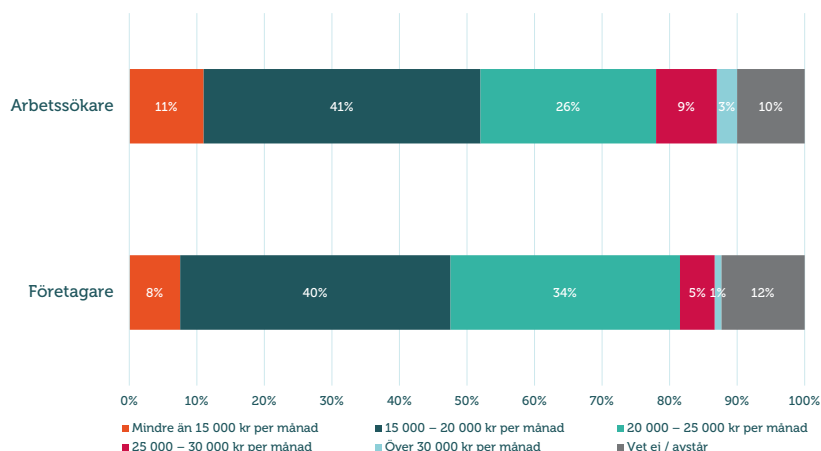


Frågan om vad som är viktigast när arbetssökarna letar efter sommarjobb går också att bryta ner på utbildningsnivå. Som figur 14 ovan visar är det tydligt att utbildningsnivå har en stark påverkan på preferenserna. Att få stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter och erfarenhet inför framtida studier och arbetsliv är betydligt viktigare för de med högre utbildning. Det motsatta sambandet hittas när det gäller möjligheten att få fortsatt jobb efter sommaren, vilket främst är prioriterat för arbetssökare utan eftergymnasial utbildning. Svartalernativet en bra lön får dock höga värden oavsett utbildningsnivå.

Förväntan på lön

I det förra avsnittet visades att både majoriteten av företagare och arbetssökare anser att pengar och en bra lön är viktigt. Men vad är egentligen en bra lön? Och har den stora bristen på kompetens gjort att arbetssökare har en högre förväntan på sommarjobbets lönenivå än vad företagare har möjlighet att erbjuda? I diagrammet nedan har de som söker jobb fått ange vilket lönespann de förväntar sig på sommarjobbet. På liknande sätt har företagare fått ange vilken lön de planerar att erbjuda en säsongsarbetare på det egna företaget.

Figur 15 Vilken månadslön förväntar du dig att ditt sommarjobb ska ha?/
Vilken lön planerar du att erbjuda en säsongsarbetare på ditt företag?
(heltid per månad, före skatt, arbetsgivaravgifter ej inräknat)



Resultatet visar att det vanligaste svarsalternativet för både företagare och arbetssökare är en månadslön på 15 000-20 000 kronor i månaden. Det finns en viss övervikt för arbetssökarna på månadslöner som överstiger 25 000 kronor i månaden men också för löner som understiger 15 000 kronor. När svaren bryts ner på de jobbsökandes utbildningsnivå leder en högre utbildning också till högre förväntningar på lönenivån, vilket inte är särskilt överraskande. På samma sätt finns det på företagsstorlek en viss skillnad där större företag har möjlighet att erbjuda en högre lön än de minsta företagen.

Även om det finns mängder av faktorer som påverkar nivån på lönen och som inte fångas upp i denna undersökning – framförallt tidigare erfarenheter och hur avancerad tjänsten som ska tillsättas är – är dock slutsatsen att det generellt verkar finnas en någorlunda samstämmig bild av vad som är en skälig lön. Åtminstone finns det ingenting i resultatet som indikerar att hypotesen om att arbetssökare har en högre förväntan på lönen än vad företagare är beredda att erbjuda stämmer. Eftersom andelen som angett Vet ej ligger på en liknande nivå för båda målgrupperna går det inte heller att säga att någon grupp sitter på ett högre kunskapskapital än den andra när det gäller lönenivåer.

Slutsatser

Undersökningen visar att företagens behov av sommarjobbare kommer vara stort i år. 4 av 10 företagare med minst en anställd har behov av att stärka upp med säsongspersonal någon gång under året. Inom hotell- och restaurangbranschen är det så många som 8 av 10 som har rekryteringsbehov. Resultaten från undersökningen leder också fram till slutsatsen att det för många företagare – framförallt bland de små företagen – kommer bli en stor utmaning att lyckas hitta och attrahera säsongspersonal. Skälen till detta är framförallt följande:

- Arbetssökare tror i betydligt högre utsträckning att det kommer vara lättare att hitta ett sommarjobb än vad företagare tror att det kommer vara att rekrytera säsongspersonal.
- Arbetssökare planerar framförallt att söka sommarjobb i offentlig sektor och i större företag jämfört med i små företag.
- Arbetssökare tycker det är viktigt med arbetsvillkor som många mindre företag kan ha svårt att erbjuda, till exempel löpande kompetensutveckling, kollegor eller möjlighet till fortsatt anställning efter säsongen.

Undersökningen visar även att den kanal som är mest populär för de som letar sommarjobb är Arbetsförmedlingen – vilket endast var femte företagare planerar att nyttja när de rekryterar säsongspersonal. Även bemanningsföretag och olika jobbsajter kommer i högre utsträckning att nyttjas av de som söker jobb medan företagare förlitar sig på personliga kontakter. Detta förstärker ytterligare bilden att företagare och arbetssökare riskerar att ha fortsatt svårt att hitta varandra på arbetsmarknaden. Däremot visar undersökningen inte att löneanspråken från de som söker jobb kommer vara högre än vad företagare kan betala.

Sammantaget är dock slutsatsen att det just nu är arbetssökarnas marknad och många av de som söker sommarjobb kommer i hög utsträckning kunna ställa ökade krav på arbetsgivaren. Den stora kompetensbrist som Sveriges företagare upplever gör att få företagare kommer kunna förlita sig på att den ”perfekta sommarjobbaren” kommer knacka på porten och fråga om det finns jobb. Att det är arbetstagarens marknad gör också att många företagare sannolikt kommer behöva hitta andra, tidigare oprövade, tillvägagångssätt och kanaler för att lyckas hitta och attrahera rätt kompetens.

Förslag för förbättrad matchning

Mer samverkan mellan skola och näringsliv

I dag saknar utbildning ofta koppling till arbetslivet och till elevernas framtida arbetsgivare. Många elever och studenter saknar den förståelse för arbete, rätt attityder och inte sällan yrkesspecifik kunskap som krävs i ett modernt arbetsliv. Utbildningssystemet måste därför i högre grad vara behovsstyrt och utbildning bör ske i samverkan med näringslivet. Det är viktigt att de som ska anställa är delaktiga och bjuds in vid utformningen av utbildning, inte minst när det gäller ren yrkesutbildning, för att säkerställa att utbudet matchar företagens efterfrågan på formell kompetens.

Redan från unga åldrar behöver det också finnas en tät samverkan mellan skola och näringsliv där såväl elever som lärare och studievägledare regelbundet träffar företagare och besöker arbetsplatser. Modeller för arbetslivsinriktad praktik måste utvecklas genom hela utbildningssystemet och praktisk arbetslivsorientering (prao) behöver vara obligatoriskt för samtliga ungdomar. På så sätt får ungdomar ökad kunskap och erfarenheter om hur en arbetsplats fungerar, vad som förväntas av de som anställs och vilka egenskaper som värderas – samtidigt som det stärker kontakter och nätverk för både den enskilda eleven och för företagaren.

Konkurrensutsatt Arbetsförmedlingen

Företagarna anser att Arbetsförmedlingen måste reformeras och konkurrensutsättas, eller helt avvecklas, och att krafttag tas för att underlätta för individer att inkluderas på arbetsmarknaden. Med nästan 80 miljarder i budget och 14 000 anställda, men med en låg andel förmedlade jobb per anställd, kan detta arbete bli mycket mer effektivt. Trots försök är myndigheten i dag inte närmre att vara en myndighet som hjälper företag. Tvärtom får Arbetsförmedlingen år efter år låga betyg när det gäller service och bemötande till företagare.

Företagarna anser att privata företag bättre kan matcha arbetstagare till arbetsgivare, och i högre grad besitter kunskap om på vilket sätt arbetstagare behöver utbildas för att bli anställningsbara. Då kan staten ägna sig åt renodlad myndighetsutövning, genom att administrera arbetslöshetsförsäkringen, och företag kan ägna sig åt matchning.

Utökad entreprenörskap i skolan

För att ytterligare ge elever kunskap om hur ett företag fungerar erbjuder många skolor som en del av läroplanen att elever får testa att driva ett företag. På så sätt tränas eleverna i att vara ansvarstagande och initiativrika vilket är egenskaper många framtida arbetsgivare kommer värdesätta. Entreprenörskap ingår sedan 2011 i grundskolans och gymnasieskolans

läroplan men många skolor har valt att inte arbeta alls med entreprenörskap. För att entreprenörskap ska integreras på riktigt i skolans verksamhet måste fler skolor ta fram handlingsplaner för entreprenörskap. Forskning visar att de personer som drivit företag på gymnasiet, genom Ung Företagsamhet, oftare startar eget företag, tjänar bättre under livet och har lägre arbetslöshet än de som inte gjort det.

Så gjordes Sommarjobbbarometern

Sommarjobbbarometern bygger på två parallella enkätundersökningar med målgrupperna företagare och arbetssökare med syftet att kartlägga de olika gruppernas förväntningar inför sommarens behovsanställningar. Enkäterna innehöll ett matchande frågebatteri för att i högsta möjliga mån kunna jämföra svaren från respektive målgrupp.

I enkäten till företagen användes genomgående begreppet säsongspersonal medan det i enkäten till arbetssökarna istället kallades sommarjobb. Skälet är att företag som har sin högsäsong under annan tid på året än just under sommaren, till exempel skidnäringen, inte ska exkluderas från undersökningen. Oavsett om företag ska anställa feriepersonal till sommaren eller vintern är det liknande ställningstaganden som behöver göras när det gäller till exempel rekryteringskanaler.

Företagarundersökningen genomfördes av Företagarna och skickades ut via e-post till organisationens medlemmar. Undersökningsperioden var under januari och februari 2018 och totalt besvarades den anonyma webbenkäten av 4 900 företagare.¹⁰ Därefter korrigerades urvalet så att det liknar den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik över antal företagare i Sverige. Konkret gjordes detta genom att korrigerade vikter räknades fram för olika företagsstorlekar (antal anställda), kön, ålder och bransch. Denna viktmetod kallas för *raking*.

10 I de flesta diagram har soloföretagare utan anställda exkluderats och underlaget har utgjorts av 3 645 företag med minst en anställd.

Enkäten till arbetssökarna genomfördes av rekryterings- och bemanningsföretaget StudentConsulting och skickades ut via e-post till personer i företagets interna databas som söker arbete i Sverige. Undersökningsperioden var februari 2018 och webbenkäten besvarades av 4 400 arbetssökare. Respondenternas demografi utifrån ålder och utbildningsnivå hade följande sammansättning:

Ålder	Andel	Utbildningsnivå	Andel
Yngre än 18	5 %	Förgymnasial	12 %
18-24	55 %	Gymnasial kortare än 3 år	13 %
25-30	16 %	Gymnasial 3 år	36 %
31-40	12 %	Eftergymnasial kortare än 3 år	13 %
Över 40	12 %	Eftergymnasial tre år eller längre	26 %

Häng med i debatten
och följ *@foretagarna*
på Twitter, Instagram,
Linkedin och Facebook!



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 106 67 Stockholm
08 – 406 17 00 | info@foretagarna.se | foretagarna.se