



# Framtida kompetensförsörjning med fokus på internationell arbetskraft

**En undersökning bland regionens företag**

Intervjuerna är gjorda oktober 2023 i projektet "En attraktiv region"



## Sammanfattning och slutsatser

Undersökningen syftar både till att kartlägga företagens/arbetsplatsernas nuvarande situation när det gäller kompetensförsörjning, samt hur man ser på situationen framåt i tiden, såväl generellt som när det handlar om synen på internationell arbetskraft.

I dagsläget är behovet av kompetens och erfarenhet tämligen väl tillgodosedd. 6 av 10 företag anger att behovet uppfylls i hög eller mycket hög grad. Samtidigt anger 1 av 10 företag att behovet uppfylls i låg eller ganska låg grad och för dessa är ju situationen naturligtvis mycket otillfredsställande. Skillnaden mellan olika branscher är relativt liten, men man kan notera att den för regionen viktiga besöksnäringen utmärker sig något i negativt avseende.

Hälften av företagen anger att det idag föreligger ett behov av att rekrytera ny personal. I genomsnitt drygt 4 personer. Det motsvarar drygt 400 personer för de 100 företag som har angett rekryteringsbehov. Om man räknar upp och gör en försiktig bedömning baserat på hela målgruppen (875 arbetsplatser) så handlar det samlade rekryteringsbehovet om minst 1000 personer, men sannolikt ännu högre. Besöksnäringen, vilken ju också är väldigt säsongrelaterad, är den bransch med störst rekryteringsbehov. Drygt 3 av 4 anger ett rekryteringsbehov. Men även inom offentlig sektor är behovet stort och här handlar det många gånger om tämligen stora volymer. Det finns också ett ganska tydligt samband som visar på större rekryteringsbehov bland arbetsplatserna som idag upplever att man inte fullt ut har tillräcklig kompetens- och erfarenhetsnivå bland nuvarande anställda.

Samtidigt visar svaren från undersökningen på ett tydligt sätt att det är svårt att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet, både i dagsläget, samtidigt som man inte bedömer att det kommer att se särskilt annorlunda ut inom 3-5 år. Drygt hälften av de svarande anger att det i dag är svårt eller mycket svårt att hitta rätt personer, medan endast 10% anger att det är enkelt eller mycket enkelt. På 3-5 års sikt är utfallet detsamma när det gäller enkelt eller mycket enkelt (10%), medan något färre (48%) bedömer att det kommer att vara svårt eller mycket svårt att hitta rätt personer. Besöksnäringen utmärker sig även här, genom att ha en mer pessimistisk syn. Gäller även "jordbruk, skogsbruk, utvinning", men svarsunderlaget är mycket begränsat. Av de kompletterande kommentarerna framgår att det är stor spännvidd när det gäller inom vilka kategorier det finns svårigheter/utmaningar att hitta rätt kompetens. Det är svårt att peka på någon specifik kompetens som utmärker sig extra mycket, utan det är snarare den stora bredden som är påtaglig. Mekaniker, slaktare/styckare, grävmaskinist, ekonom, servicemontör, vårdpersonal, Java-utvecklare, handläggare, företagsläkare, kökspersonal, verktygsmakare, för att visa på några exempel.

4 av 10 företag har idag anställda som inte har svenska eller annat nordiskt språk som modersmål, i genomsnitt drygt 5 personer per arbetsplats. Högst andel inom besöksnäring, jord/skog/utvinning samt offentlig verksamhet, medan motsatsen gäller för bygg, transport, information/kommunikation samt ekonomi/juridik/vetenskap/teknik. Bland de 40% av företagen som angett att de har anställda med utomnordiskt modersmål är det 3 av 10 som gjort specifika insatser för dessa anställda. Mycket av insatserna relaterar till språk, men också administration kring myndighetskontakter etc.

På frågan om hur man ser på rekrytering av utländsk arbetskraft som en möjlighet/potential för att möta framtidens personalbehov, spretar svaren en hel del. En tredjedel är tydligt positiva (5 eller 6 på en 6-gradig skala), samtidigt som nästan en fjärdedel är tydligt negativa (1 eller 2). Här varierar uppfattningarna en hel del både utifrån geografi (Östersund/Frösön betydligt mer positiva än företag från Härjedalen) och bransch. 8 av 10 ser också utmaningar med rekrytering av utländsk arbetskraft. Språket är den i särklass största utmaningen, följt av kulturella skillnader, normer/värderingar samt utbildning som inte matchar krav på den svenska arbetsmarknaden.

När det kommer till möjligheter med utländsk arbetskraft handlar det främst om tillförande av både ny kompetens/erfarenhet, men också med nya perspektiv och mångfald. Detta är extra tydligt för den offentliga verksamheten. En hel del av de öppna svaren relaterar också till god arbetsvilja/moral.

En tredjedel av de svarande ser att nyrekryterad utländsk arbetskraft i allt väsentligt kan läras upp/utbildas på arbetsplatsen, medan 2 av 10 svarar att man efterfrågar färdigutbildad arbetskraft. Men i ungefär hälften av fallen handlar det om en kombination, där man efterfrågar någon form av grundutbildning där man sedan kan bygga på med insatser på arbetsplatsen. Behovet av färdigutbildade är störst inom information/kommunikation och transport, medan motsatsen gäller för jord/skog/utvinning, handel och besöksnäring.

En dryg tredjedel av företagen har förslag på regionala insatser eller stöd som skulle förenkla internationell rekrytering. Man lyfter bl.a. fram språk, samt olika utbildnings- och stödinsatser.

2 av 10 tillfrågade säger sig vara intresserade av att synas/marknadsföras i sammanhang utanför Sverige, i syfte att rekrytera arbetskraft. Störst intresse inom jord/skog/utvinning, besöksnäring, offentlig verksamhet och information/kommunikation, medan intresset är betydligt svalare inom transport, bygg och handel. Man kan samtidigt konstatera att kunskapsnivån är låg när det gäller hur man går till väga för att rekrytera internationell kompetens. Två tredjedelar svarar att man inte har någon kunskap/information överhuvudtaget, medan en tiondel anger ganska bra kunskap/information.

Eftersom det är första gången som den här undersökningen genomförs är det lite svårt att värdera svaren, då det inte finns något att jämföra med. Men det samlade intrycket är att det frlvis finns ett underskott när det gäller kompetens och erfarenhet, både bland nuvarande anställda, men kanske ännu tydligare när man pratar om att rekrytera ny personal, både i det korta och lite längre perspektivet. Det nuvarande rekryteringsbehovet är också tämligen stort, på kort sikt torde det handla om minst 1000 personer. Arbetskraft med utomnordiskt modersmål är i relativt hög grad etablerad på arbetsmarknaden redan idag, men med stor variation mellan olika branscher. Samtidigt finns det utmaningar, både med befintlig utländsk arbetskraft och när det gäller både inställningen till och utmaningarna med att rekrytera utländsk arbetskraft. Språket kanske är det allra största hindret, men det finns också kopplingar till utbildning och kulturella skillnader, normer och värderingar. Det är också främst kring dessa områden som företagen ser behov av olika insatser och/eller stödåtgärder. Sammantaget kan man också konstatera att det finns ett kunskaps- och informationsunderskott när det gäller hur man går till väga för att rekrytera utomlands. Kanske detta också påverkar intresset för att synas/marknadsföras utanför Sverige i rekryteringssyfte. Man känner helt enkelt osäkerhet utifrån att man saknar kunskap och information.

Samtidigt finns det en betydande andel som idag har utomnordisk arbetskraft och som fortsatt ser det som en möjlighet att tillgodose framtida kompetens- och personalbehov. Här borde man kunna hitta goda exempel att använda i det vidare arbetet med att intressera och underlätta för företag att rekrytera personal internationellt.

Förhoppningsvis ger den här undersökningen kunskap och insikt kring problematiken, tillsammans med input och förslag till olika åtgärder och insatser. Inte minst bland de öppna frågorna finns tankar och idéer att ta till sig.

# Innehåll

<b>Sammanfattning och slutsatser</b>	<b>2</b>
<b>Inledning</b>	<b>5</b>
Bakgrund	5
Metod och genomförande	5
<b>Bakgrundsfrågor</b>	<b>6</b>
Arbetsplatsens lokalisering efter postnummerområde (registeruppgift)	6
Arbetsplatsens branschtillhörighet (registeruppgift)	6
Hur många anställda är ni på arbetsplatsen?	7
<b>Resultat</b>	<b>8</b>
Har de anställda sammantaget den kompetens och de erfarenheter som behövs för att driva och utveckla verksamheten?	8
Vad är det främst som saknas?	8
Har ni idag behov av att rekrytera ny personal?	10
Om ja, ungefär hur många och vilken typ av kompetens?	10
Om/när ni ska rekrytera ny personal idag, hur svårt/enkelt är det att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet?	13
Kommentera gärna och ge exempel på personalkategorier som är enkla/svåra att hitta	13
Om du försöker se framåt, 3-5 år, hur svårt/enkelt bedömer du att det kommer att vara att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet?	19
Kommentera gärna och ge exempel på personalkategorier som är enkla/svåra att hitta	19
Har ni idag anställda med utländsk bakgrund/som inte har svenska eller nordiskt språk som modersmål?	25
Har ni på arbetsplatsen gjort insatser kopplat till de anställda med utländsk bakgrund?	26
Utveckla gärna ert svar	26
Om du blickar framåt, hur ser du på rekrytering av utländsk arbetskraft som en möjlighet/potential för att möta framtida personalbehov i den verksamhet/ arbetsplats som du företräder?	28
Ser du några utmaningar med rekrytering av utländsk arbetskraft?	29
Om ser utmaningar med rekrytering av utländsk arbetskraft, vilka?	29
Vilka är de största möjligheterna när det gäller rekrytering av utländsk arbetskraft?	32
När ni/om ni anställer internationell arbetskraft/personer med annan utländsk bakgrund, behöver de vara färdigutbildade eller kan de utbildas/läras upp på arbetsplatsen?	35
Har du förslag på regionala insatser eller stöd som ni anser kan förenkla för er att rekrytera internationellt?	39
Skulle du som arbetsgivare vara intresserad av att synas/marknadsföras i sammanhang utanför Sverige i syfte att rekrytera arbetskraft?	42
Har du kunskap/information om hur man går tillväga för att rekrytera internationell kompetens?	42
Övriga kommentarer	43

## Inledning

Den här undersökningen är beställd av Region Jämtland Härjedalen, genom Kristina Kristoffersson, och syftar till att kartlägga hur länets företag ser på framtida kompetensförsörjning, med fokus på internationell arbetskraft. Undersökningen är genomförd av NordAnalys AB, där Lars Häreblad har ansvarat för hela projektet. För telefonintervjuerna har Norstat AB anlåtats som underleverantör.

## Bakgrund

Jämtland Härjedalen står inför stora utmaningar kopplat till kompetensförsörjningsfrågan. Dels behöver regionen öka antalet invånare för att klara framtida välfärdsutmaningar, samtidigt som många arbetsgivare och företag i regionen vittnar om att det är svårt att hitta rätt kompetens. Bristen på kompetent arbetskraft är ett reellt tillväxthinder som skapar negativ påverkan på den lokala och regionala ekonomin för hela regionen Jämtland Härjedalen.

Region Jämtland Härjedalen har mot bakgrund av dessa utmaningar under de senaste åren tillsammans med näringslivet och kommunerna samt ideella aktörer genomfört en rad insatser i syfte att locka och behålla fler människor som vill arbeta och bo i regionen. Inom ramen för projektet "En attraktiv region" har man tagit fram en fungerande modell för talangattraktion för att attrahera, välkomna och integrera kompetens till regionen.

Trots denna satsning saknar fortfarande många av länets arbetsgivare tillräckligt många sökande till pågående rekryteringar för att kunna växa och utvecklas. Mot bakgrund av detta genomförs den här undersökningen för att ta reda på hur länets arbetsgivare ser på förutsättningarna att locka internationell arbetskraft till länet.

## Metod och genomförande

Undersökningen är genomförd med telefonintervjuer. Målgruppen för undersökningen har varit företag i länet med minst 5 anställda och minst 1,5 milj. kr i omsättning. Totalt har det beställda registret omfattat 862 företag med relevanta kontaktuppgifter, i det här fallet telefonnummer. Urvalet har sedan kompletterats med 14 större offentliga aktörer från länet. Det innebär ett bruttourval om 876 poster.

### Intervjustatistik:

Bruttourval	876
Genomförda kontaktförsök under två veckor	2917
Tekniska fel (felaktiga telefonnummer)	155
Ej uppnådda kontakter, återbokningar, vidare hänvisning etc.	387
Totalt antal där kontakt har uppnåtts	334
Ville ej delta	133
Genomförda intervjuer	201
Svarsfrekvens baserat på uppnådda kontakter	60%

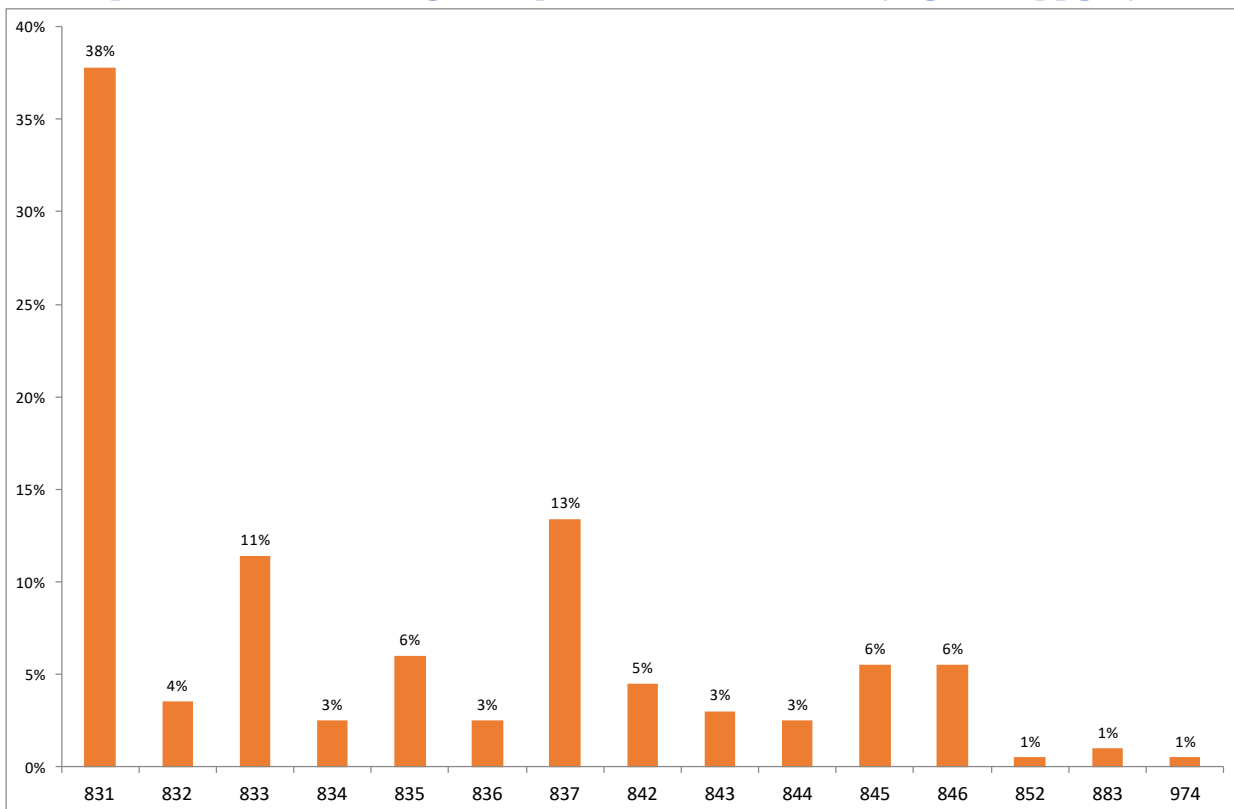
Utfallet är tämligen normalt för den här typen av undersökningar och datainsamlingen har kunnat genomföras utan kända störningar från yttre faktorer. Det som sticker ut något är antalet felaktiga telefonnummer, vilket visar att regionens företag är dåliga på att uppdatera kontaktregister med aktuella uppgifter.

Frågeformulären till undersökningen har arbetats fram av NordAnalys i samråd med Region Jämtland Härjedalen.

Resultatet redovisas i den här rapporten, där respektive fråga presenteras med ett diagram och i förekommande fall kompletterat med fria kommentarer, grupperade efter olika undergrupper. Först i den här rapporten finns en skriftlig sammanfattning av undersökningens viktigaste resultat. Till rapporten finns också en tabellbilaga där man kan studera/analysera resultatet nedbrutet i olika undergrupper, geografi, storlek på arbetsplats etc. Kommentarer är städade på så sätt att lika svar slagits ihop.

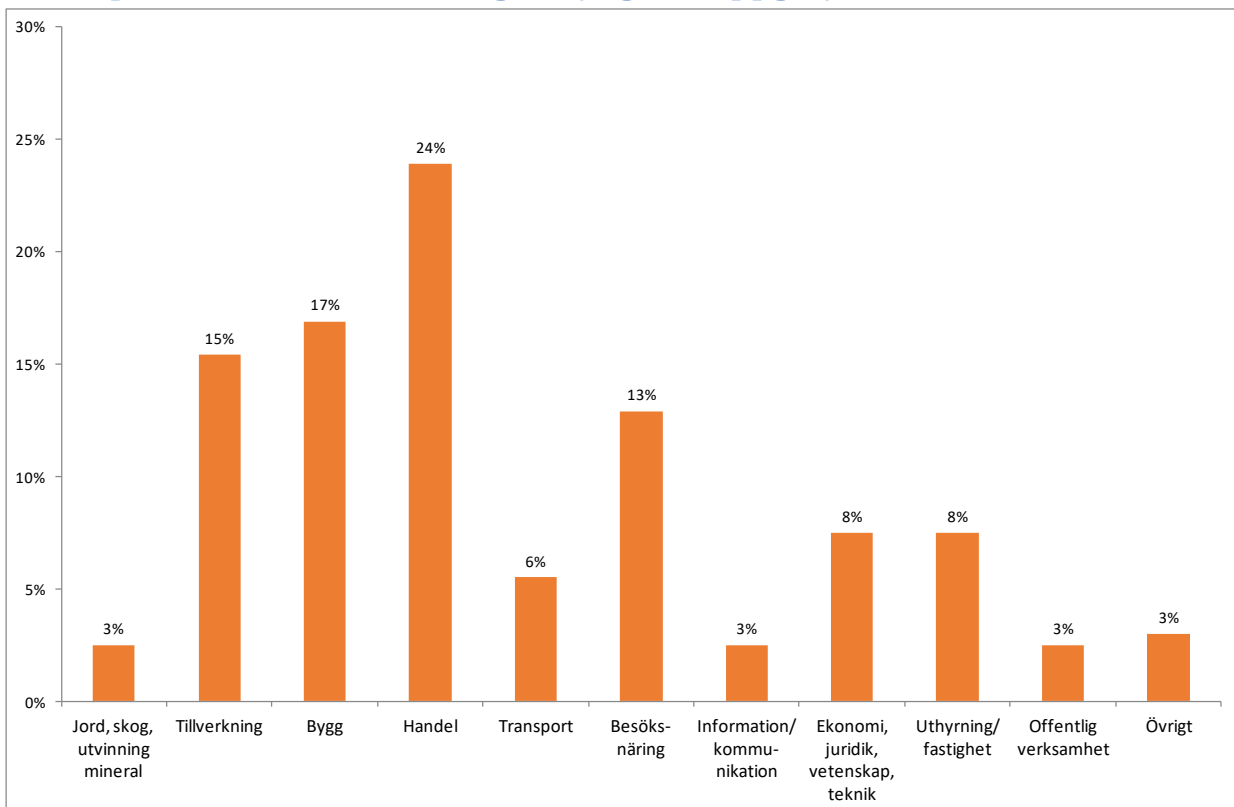
## Bakgrundsfrågor

### Arbetsplatsens lokalisering efter postnummerområde (registeruppgift)

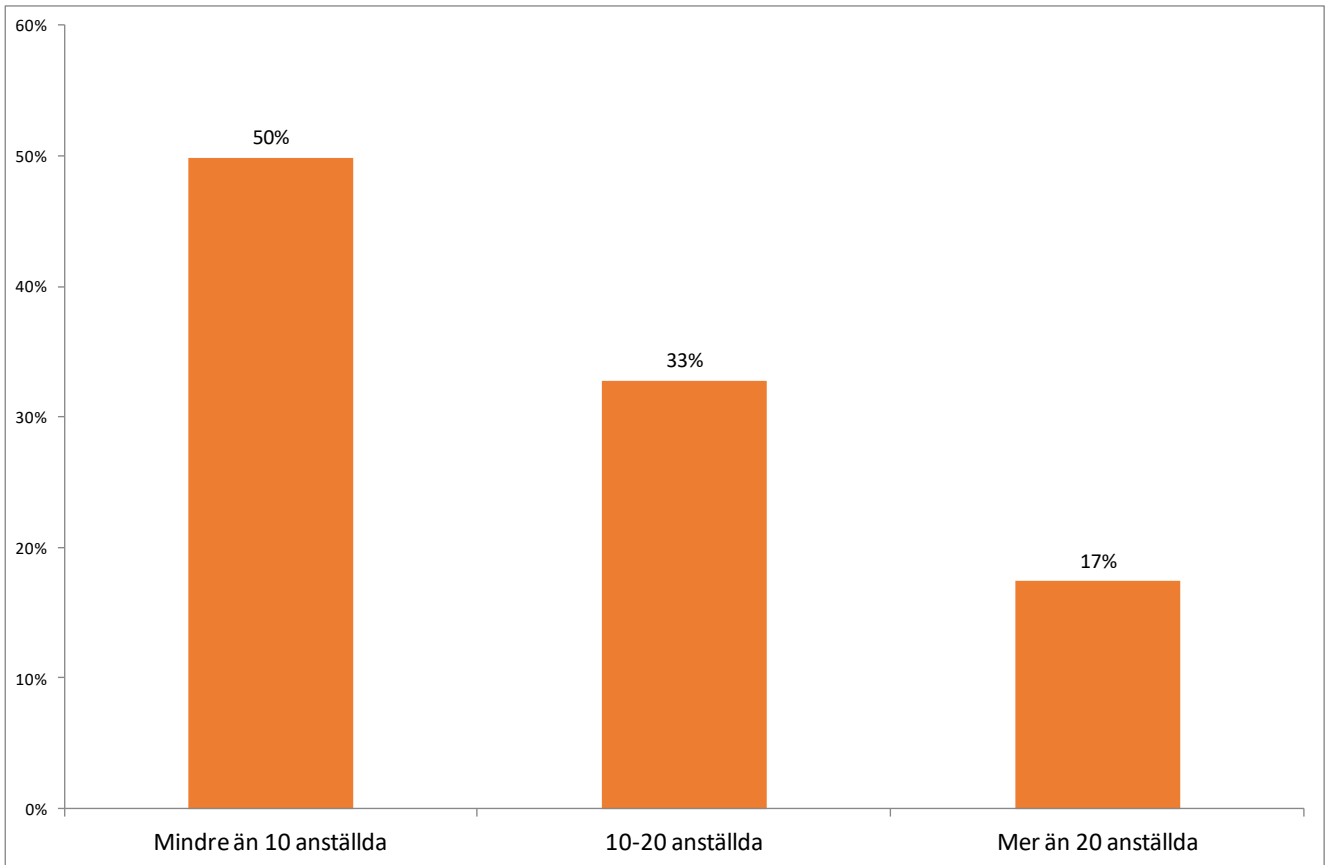


Postnummerområden efter kommun: 831 Östersund, 832 Frösön (Östersund), 833 Strömsund, 834 Bräcke/Östersund, 835 Krokomb, 836 Krokomb/ Östersund, 837 Åre, 842 Härjedalen, 843 Bräcke, 844 Bräcke/Ragunda, 845 Berg, 846 Berg/Härjedalen, 852 Sundsvall, 883 Sollefteå, 974 Luleå

### Arbetsplatsens branschtillhörighet (registeruppgift)

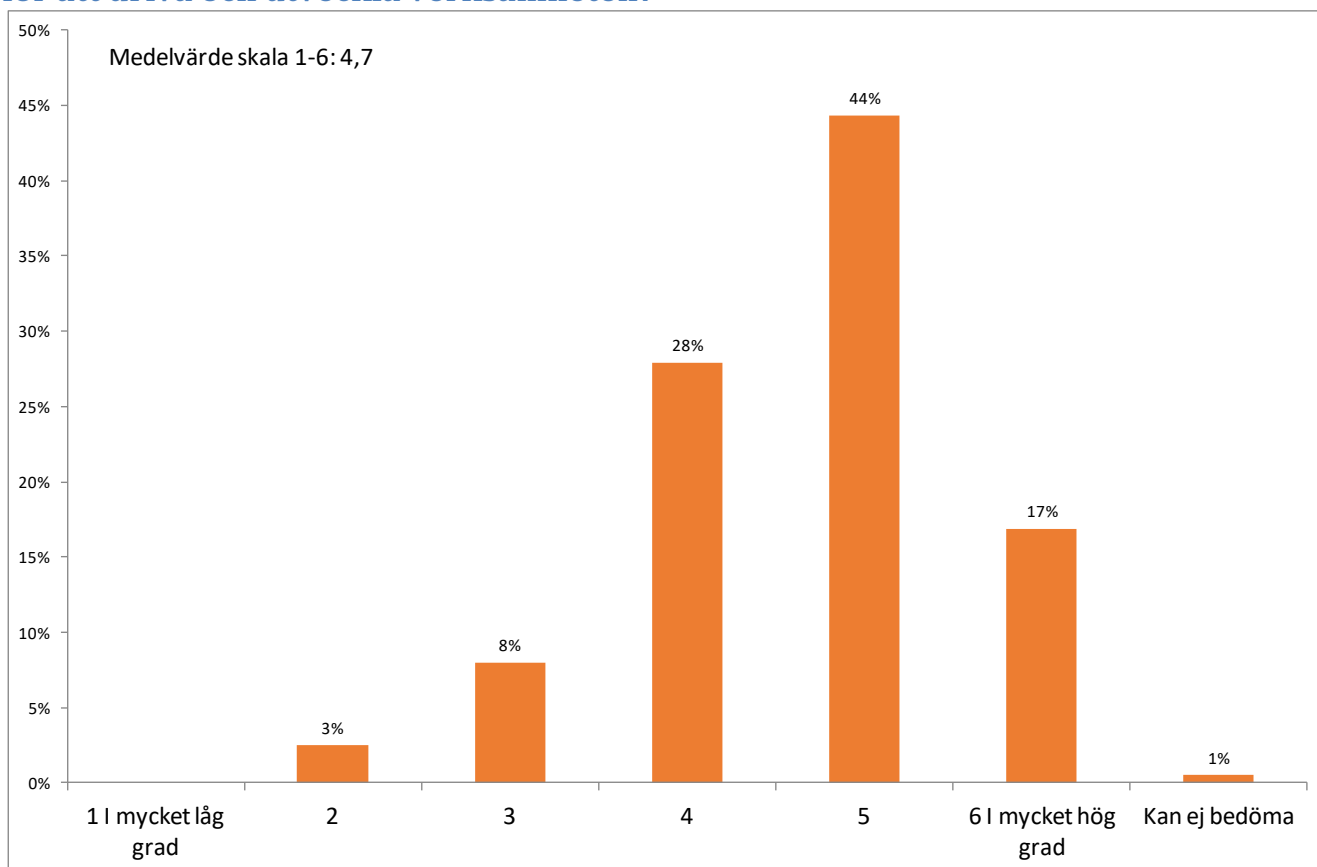


## Hur många anställda är ni på arbetsplatsen?



## Resultat

### Har de anställda sammantaget den kompetens och de erfarenheter som behövs för att driva och utveckla verksamheten?



Om svar 1-3

#### Vad är det främst som saknas?

##### **Mindre än 10 anställda**

- Allmän produktkunskap
- Arbetlivserfarenheter saknas, efter pandemin finns inga kvar i branschen och finns inget intresse
- Det är kompetensen
- Erfarenhet
- Erfarenhet av praktiskt jobb som lackerare
- Industriplåtslagare
- Spetskompetens och den är för dyr
- Teknisk kompetens
- Utbildning och erfarenhet
- Vi har haft dem på bidrag innan och nu har vi anställt dem. Två från Eritrea och två som behöver stöd. Det räcker inte bara med en utbildning där.
- Vi håller på med garageportar och portautomatik, det saknas kompetens då det ej finns utbildning för det
- Vi lära upp dem, de kan inte så mycket

##### **10-20 anställda**

- Det saknas relevant utbildning. Vi är ett slakteri och vi har slaktare och styckare. Det finns ingen utbildning så vi utbildar från grunden.



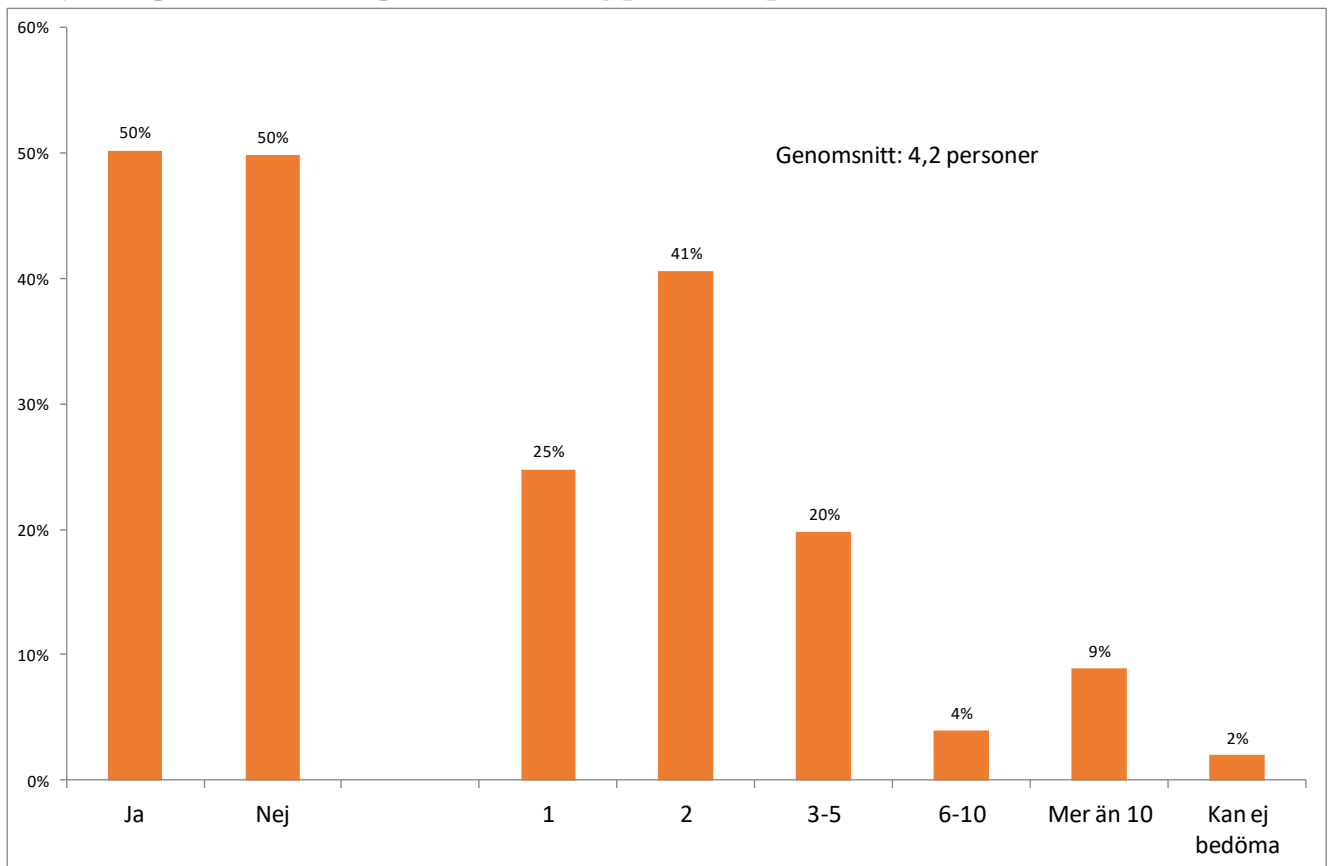
- Det saknas vilja och engagemang, kompetens.
- Det som saknas är specialistkompetens inom marknadsföring, erfarenhet
- Erfarenhet

**Mer än 20 anställda**

- Det är framför allt duktig försäljningspersonal och entreprenadpersonal, ingenjörer osv.
- Erfarenhet
- Högre kompetens om försäljning, ledarskap
- Personal med körkort
- Utbildning

## Har ni idag behov av att rekrytera ny personal?

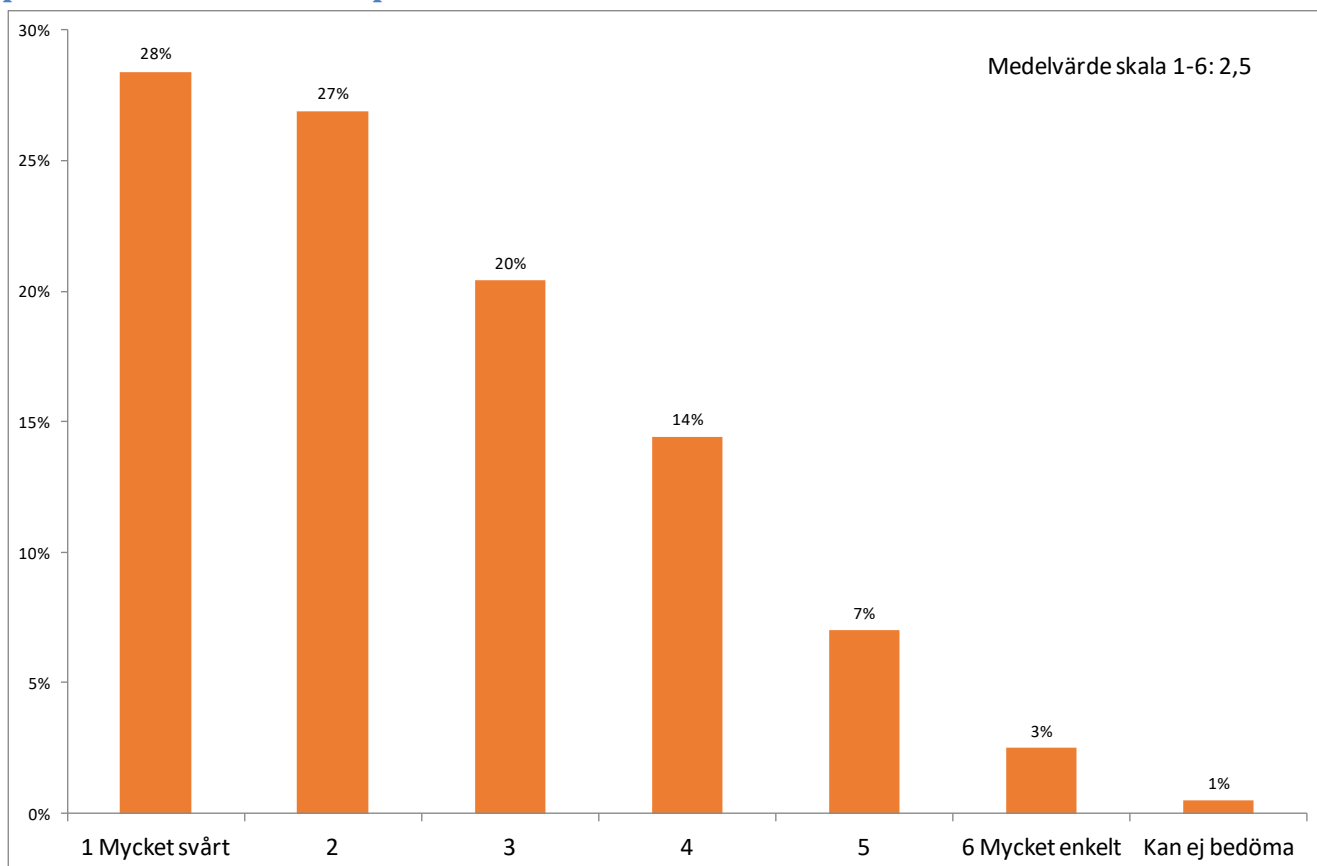
### Om ja, ungefär hur många och vilken typ av kompetens?



Kompetens	Ungefär hur många
Administrativ kompetens, ekonomi och datavana	2
Allmäntandläkare med erfarenhet gärna	2
Allt från ingenjörer till vårdbiträden men främst inom vård och omsorg. även inom it, lärare och förskola.	500-1000
Allt inom livsmedelsbutik	3-5
Automationsingenjör och en elektriker	2
Bagare	1-2
Behövs ingen kompetens	5
Bilmekaniker, plåtslagare, bilplåtslagare	2
Busschaufförer och taxi	2
Butik och administration	1
Butiksförsäljare	1
Butiksmedarbetare	3
Butiksäljare och de med e-handelskunskap	1-2
Bygg snickare	1
Byggnadssnickare som är självgående och yrkesbevis	1
Cafébiträde och diskare	2
Chaufförer	2
Chefer	2-3
Civilekonom / redovisningskonsult	1
civilingenjör, data och maskin	2
Civilingenjörer respektive montörer	2
De som har vilja, engagemang och kunskap. kunskap inom dagligvaruhandel, livsmedel.	4
De som kan portar och dörrautomatik	1-2
De som är fullutbildad	kan jag inte svara på, beror på konjunkturen
Det tekniker och apparatskåpsmontörer	2
Det är dels katedral personal och erfarna montörer.	Mellan 2-4 personer.
Det är målare	2
Digitalisering	1-2
Ekonomi	1
Elektriker, säkerhetstekniker och fibertekniker	5
En teknisk utesäljare	1
En utbildad fastighetsmäklare	1

Kompetens	Ungefär hur många
entreprenader, maskinister, bygg, snickare och kontor och administration. maskinförare skog	5
erfaren restaurangpersonal inom servering, kök, köksmästare, hovmästare, souschef, och serveringspersonal.	15
Fastighetsmäklare och assistent	2
Folk med kompetens inom städvård och med bakgrund av städning och referenser och arbetsmoralen, och behov av att de har körkort	15
fordonsmekaniker och fordonstekniker	1-2
Fordonstekniker och reservdelspersonal	1-2
Framförallt polisiär kompetens men även analytisk och it-forensisk kunskap. Lite med finansiell kunskap till finansiell utredare	30-40 kanske 50
främst digitala skribenter och det andra är digitala annonser.	4
Främst kockar	2-3
Första hand taxiförarlegitimation	20
Förstå språket och verkligheten som den är	2
Ganska bred kompetens, vi håller på med mejeri	2
Godkända enligt polisens uppställda föreskrifter och mål. svenska medborgare sedan 4 år, 18 år och andra kriterier.	2
Grävmaskinister	2
grönt kort och att man orkar stå med såg hela dagarna	10
Gymnasiekompetens	2-3
Hotell medarbetare, kockar, serviser, städare och receptionister	5
Ingenjör	1
Inom städ	Vet ej
Inte jättehög kompetens	30
IT specialister	2-3
Kan utföra billackering och industri	2
Kock	1
Kockar främst	5
kockar och de måste kunna prata bengali	2
Kockar, konditorer och bagare	2
Kyltekniker	1
Kök och restaurang, spa och hotelldrift generellt	7
Kök och servering	1-2
kök, restaurang, reception och gästs-service, städ och anläggning. fastighets-service och vård	inför säsong är det 20 stycken
Kökschefs-kompetens	1
Lastbilschaufför	1
legitimerade optiker och kliniska assistenter	2-3
Lift av snö	6-8
Lärarekompetens	1-2
Man ska vara social, kunna prata med folk och vara trevlig, samt kunna räkna.	1
Markarbetare	1-2
Maskinförare grundutbildning i skog, gräv och entreprenad allround.	2
Maskinförare och lastbilsförare och lite av varje	1
maskinister och förare med grundkompetens och erfarenhet	3
Mekaniker	1
Montör	1
Montörer som kan skruva och reparera maskin	2
Ofta är det dataingenjörer	2 per år
Plåtslagare	2
Projektledare och experter	2
Receptions och säljare profil och tidigare erfarenhet, städare	2
Resturangutbildning	3
Självgående snickare	2
Självgående snickare	1-2
Skogsvårdarbete, plantering och röjning	20
Slaktare och styckare, nöt.	4
Snickare, plattsättare	1-2
Specialister i allmänmedicin, läkare	1-3
specialkompetens inom kylteknik	1
Städhjälp och köksassistent	2
Systemutvecklare	5
Sälj och entreprenad	4
Taxichaufförer	30-40
Tätskiktmontörer	2
Utbildad kock eller servitör	1-2
utbildad mäklare	1
Utvecklare inom civilberedskap, operativ strateg till matcentrum och en fältchef	3
Vanligt lastbilschaufför	1
Vi söker någon som är verkstadsansvarig, boot fit:er och bokningsansvarig	5
Vi är hotell och restaurang så vi söker främst restaurangmedarbetare	2-3
Vvs montör och kyltekniker	2
Värderingsman	2
yrkesutbildade inom städ	5-10

## Om/när ni ska rekrytera ny personal idag, hur svårt/enkelt är det att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet?



### Kommentera gärna och ge exempel på personalkategorier som är enkla/svåra att hitta

#### **Jord, skog, utvinning mineral**

- Det är röjning och plantering som är svåra att hitta
- Enklare med folk från utlandet för skogsarbete,
- Stor brist på kompetenta slaktare/styckare
- Svåra är att vi ligger på landsbygden och svårt att hitta personal som vill jobba här. Vi får lära upp dem och skicka på kurser.
- Värderingsman

#### **Tillverkning**

- Alla är ju möbelsnickare så det är inte så lätt
- Bitvis med kompetens.
- Café och bageri är inte lätt att hitta
- Civilingenjörer har vi haft lättare att hitta än montörer. Folk och buss påverkar, ofta tänker man sig att de ska pendla ut från Bräcke och inte in till Bräcke.
- Civilingenjörer är svåra, montörer är lättare
- Eftersom det ej finns utbildning är det svårt. Att spika hus i en fabrik kan man inte plugga sig till.
- Enklare att hitta okvalificerade arbetsuppgifter än kvalificerat
- Förståelse för träkunskap är svårt
- It tjänster och programmerare är enkelt att hitta, svårt att hitta grafiker och helst en kombination.
- Jag behöver bara de som fyller och packar, behövs ingen kunskap för det

- Jättesvårt att hitta mekaniker
- Lastbilsförare är lättare att hitta och grävmaskinister är svårare
- Maskinförare är svårare
- Nej ingen kommentar, det är lite olika
- Nej, kommer ej på något
- Nej, Montering är enkel att hitta
- Screentryckare är svårt att hitta
- Skogsröjare är svårt
- Stavagran är det ingen särskild kompetens som krävs
- Svåra att hitta personer med rätt uppfostran med rätt i vett och etikett och känner ett ansvar
- Svårare att hitta ekonomimedarbetare, lättare med produktionspersonal
- Svårast att hitta personer som vill jobba.
- Svårast är gårdsgårdsbyggare Snickare är lättare
- Svårt att hitta billackerare, plåtslagare och mattläggare
- Svårt att hitta CNC-operatörer
- Svårt att hitta maskinoperatörer och sömnad inom textil. Lätt hitta t.ex. svarvare inom maskintekniker
- Tekniker inom fastighetsautomation är svårt
- Underhållstekniker och maskinoperatörer är svåra att hitta
- Verktygsmakare är svårt
- Verktygsmakare är svårt att få tag på
- Vi har så mycket folk som ringer och söker jobb hos oss. Allt inom att köra traktor till att hålla på med djur - enkelt

### **Bygg**

- Alla hantverkaryrken är svårt att hitta kompetens, det är ytterst få, för de som finns har redan jobb
- Behöver utbildade säkerhetstekniker och extremt svårt att hitta.
- Automationstekniker med hög kompetens inom automation
- Enkelt att hitta hjälpare som inte har kunskap, svårt hitta plåtslagare och stensättare
- Enkelt att hitta lastbilschaufförer, svårt att hitta markarbetare
- Folk som kan hjälpa till att bära är lättare men svårt att hitta plåtslagare, men finns det så duger de inte till att bära
- För lite arbetslöshet i Jämtland
- Grävmaskinister och anläggningsarbetare och förare.
- Grävmaskinister är svårare att hitta än chaufförer
- Hantverkare och erfaret folk är svårt att få tag på
- Inte enkelt att hitta rätt kategori
- Isoleringsmontörer och industriplåtslagare
- Ja, lärlingar är lätt att hitta, fullärda är svårare att hitta.
- Jag har bara snickare, det är svårt att hitta självgående snickare
- Kylteknik och tekniker enkel svårare är mer projektledare och kalkylatorer
- Kyltekniker är svårt alla andra är lättare än den men det är svårt att hitta bra folk över lag
- Lika svårt att få tag på i alla kategorier, maskinförare och anläggningsarbetare är lika svårt.
- Lika svårt inom alla grupper
- Lätt med nyutbildade utan erfarenhet och kompetens som är både montörer och inom administration. De med erfarenhet och kompetens är svåra
- Maskinellt och de är svåra att hitta
- Nej
- Nej vi har inte haft problem, de som jobbar hos oss har frågat oss.

- Nej, vi har bara en sort och det är elektriker
- Nej, vi är så små så det är ganska lätt oavsett vilken post man ska sätta
- Snickare lätt att hitta men svårigheten är att de är många och inte lätt hitta den man vill ha
- Snickare som vill vara anställda är svårt att hitta som inte vill vara uthyrda
- Snickare är svåra att hitta, VVS och elektriker
- Svårt att få någon som ens vill jobba idag.
- Svårt med chaufför är svårt medan lantbruket är enkelt.
- Utbildade snickare som kan allt själv är svårt och det finns inte så mycket yrkesarbetare ute
- Vet ej
- VVS-montörer är svåra att hitta

### Handel

- Bagare är svårt serveringspersonal är lättare
- Bilmekaniker är jättesvårt att hitta. Bilplåtslagare är svåra att hitta
- Bilsäljare är lättare att hitta medan bilmekaniker är nästan omöjligt att hitta
- Butikssäljare är enklare men spetskompetens inom e-handel är svårt
- Chaufförer
- Chaufförer är jättesvårt, om entreprenad - maskinförare
- Det finns mycket folk men dåligt om arbetsfolk
- Det är lika svårt oavsett. Man vill inte ha någon tillfälligt, då kan man behöva gå ner i kompetensnivå. Fler parametrar Kompetens, lönenivå och långsiktigt.
- Det är svårt att hitta kompetens inom färghandel. Medan det är lättare med butiksbiträde och inredare
- Enkelt hitta personal i inredningsbutik men svårt hitta till restaurangen till köket
- Enklare är vanliga medarbetare, svårare att hitta ledande roller som försäljningschef och liknande
- Generellt inom restaurang och bageri, speciellt på glesbygden
- Generellt svårt att hitta folk som vill göra något.
- Handlar inte mycket om kompetens utan om arbetsmoral och personlighet.
- Kan inte svara på för vi har bara en typ av personal och det är mekaniker
- Kommer ej på
- Komradio där behöver vi radiotekniker som är svåra att rekrytera och butiksarbetare är lättare
- Lackerare
- Legitimerad optiker är svårt
- Man lär upp på stället
- Mekaniker är väldigt svårt att hitta
- Nej
- Nej det är lika svårt oavsett vilken kompetens man har
- Nej ingen jag kommer på rak arm
- Nej ungefär lika
- Nej, bilmekaniker, och plåtslagare är stört omöjligt
- Nej, det är andra svårigheter än att hitta kompetens
- Nej, enkelt oavsett personalkategori
- Nej, svårt att hitta de som kan alla områden som svenska spel, posten och kassan
- Nej, vi har bara en sorts kategori
- Nej, vi har ingen omsättnings så vi anställer inte ofta
- Nja, det är ett företag där alla jobbar med allting
- Personal med teknisk kompetens och erfarenhet.

- Servicemontörer inom ventilation och servicetekniker är lika svårt
- Servicemontörer är svårt att hitta för de vill inte skita ner sig om händerna
- Svårast att hitta är försäljare. Elektriker och montörer är enklare att hitta.
- Svårt att hitta en specifik utbildning
- Svårt att hitta materialkunskap & butiksvan.
- Svårt att hitta med kompetens och utbildning
- Svårt att hitta tornkranförare
- Svårt att vilja och rätt driv.
- Svårt med grafiker men också svårt att hitta butikssäljare
- Svårt hitta en kombination att få en personal att komma i tid på plats och vara ombytt och klar. Man måste kunna skifta hjul
- Svårt är att hitta folk till babyavdelning, lek är enklare. Faktakunskap
- Svårt över lag, vi har ett fysiskt arbete. De med butiksvana, svårt att hitta.
- Säljande distributörer, de med lastbilskörkort - svår kombination
- Vi får inte folk att pendla från Östersund till jobbet. Nästan alla som jobbar här pendlar till Östersund. Pga. svårt att få folk att pendla till glesbygd. Urbanisering mellan Stockholm och Östersund. Kommunikationerna, bussar dras in, kunder i butiken har minskat för att bussen försvann men de tvingades att flytta.
- Vi har ju olika verksamheter

### Transport

- Chaufförer svårare
- Enklare att hitta lastbilschaufförer för det utbildas fler. Svårt med hyvel eller huddig.
- Försäljning och entreprenad svårare att hitta
- Ja, vi håller på med virkestransport och gruppkörning. Chaufför kan man hitta men en bra chaufför är svårt. En gruppbil är lättare att hitta än en kranbilschaufför.
- Jag har inget bra svar
- Lastbilschaufförer svårare
- Nej, förvånansvärt lätt
- Svårt att hitta busschaufförer, enkelt hitta taxichaufförer och enkelt utbilda själva
- Svårt överhuvudtaget med taxi med extrem svårt med chefspositioner och ledande roller
- Taxichaufförer är svårt
- Vi har ju bara en kategori, vi är ett åkeri. Det har blivit svårare de senaste åren att hitta lastbilschaufförer

### Besöksnäring

- All restaurangpersonal är svårt att hitta
- Det finns ej bostäder och då är det svårt att hitta personal
- Diskare är enkla att hitta, kockar är svåra att hitta och utbildade servitörer är svåra att hitta
- Enklare att hitta diskare och det är svårare med kockar
- Enklare att hitta städare och receptionister svårare att hitta utbildade kockar
- Enklare är golvpersonal, varupåfyllnad och kassa. Svårare till bageri och chark där det finns viss kompetens hos den som söker
- Enklare är städ och svårare är kök
- Folk finns alltid men frågan är hur bra de är. Platschef och kock, samt servispersonal är svårare.
- Framför allt personal med erfarenhet reception med speciellt inriktning lokal och krävmerkt. Med rätta engagemanget. Även hitta personal med hög arbetsmoral.
- Främst svårt i köket
- Inget speciellt



- Ju mer utbildad personal ju svårare att hitta. En diskare är lätt att hitta
- Kockar
- Kockar är svårt till butiker är enklare
- Kvalificerad kökspersonal och städpersonal är svårt.
- Kökspersonal är nästintill omöjligt, utbildade kockar
- Nej
- Svåra är kock, köksmästare och souschef. Enklare är diskare och foodrunner
- Svåra är kockar och kökspersonal, spaterapeuter och även hovmästare. Enklare att hitta människor inom vaktmästeri, fastighet och hotellstäd
- Svårt att hitta folk i restaurangbranschen och som kan svenska och oavsett så kan de bli utvisade
- Svårt att hitta folk överhuvudtaget
- Svårt inom restaurang och svårt hitta ungdomar
- Svårt med bra kockar och de som har bra erfarenhet, enklare med diskare.
- Vet ej

### **Information/kommunikation**

- Auktionalister är över lag svåra att hitta idag.
- Inget tydligt exempel
- Svårt att hitta Microsoft utvecklare, och Java utvecklare och det är för det är deras marknad och de är för få
- Utbildad IT personal är det jätte brist på, programmerare
- Utvecklare

### **Ekonomi, juridik, vetenskap, teknik**

- Digitala skribenter är väldigt svårt digitala annonsörer också
- En erfaren marktingenjör är svårt att hitta
- Enklare att hitta personal som inte tar ansvar. Svårare att hitta personal som tar ansvar.
- Enklare är folk som jobbar i butik och skiduthyrningen svårt är boot fit:er
- Erfarenhet saknas.
- Ingenjörer har vi anställt
- Ingenjörer är svårt
- Ledarbetare, de som bygger spänger på fjället. Är svårare lättare att hitta personal till turistbyrå
- Nej, lika lätt/svårt rakt igenom
- Spetskompetens är svårt att hitta
- Svårt att anställa ingenjörer, arkitekter
- Svårt att hitta arbetsmiljöingenjörer, företagsläkare, företagssköterskor
- Svårt generellt, vi håller på med uthyrning och det finns ingen utbildning till det
- Svårt med kvalificerade tjänster
- Vi har svårt att få tag i kompetent personal - ekonomer /redovisningskonsult

### **Uthyrning/fastighet**

- Det enklare att hitta för bokföring, löpande bokföring. Svårare kan vara revisor, fastighetsutvecklare
- Det finns ingen kategori men jobbet är fysiskt krävande och det är svårt att hitta folk
- Egentligen samtliga grupper inom vårt gebit som är svåra, administratörer kan vara lättare.
- Har svårt att hitta kompetent personal och har efter 1,5 år ej fått ansökningar med rätt kompetens
- Hitta någon som lämnar annat bolag.
- I vår bransch är det lättare att hitta en mäklare som ej är utbildad men enkelt att hitta utbildad personal inom det administrativa

- Liten ort påverkar att det kan vara svårt att hitta personal och kommunikation och bristen på bostäder
- Lättare att hitta diskare än städare och svårt att hitta folk med att utföra jobbet och sinne för detaljer
- Maskinförare, lastbilsförare och hantverkare
- Många som sökt genom arbetsförmedlingen som man har fått gallra ur.
- Mäklare och assistenter, svårt att hitta då det krävs kompetens och samtidigt varit stor efterfrågan på marknaden
- Nej, det är lika
- Svårt att hitta de som vill jobba
- Törs inte uttala mig om det

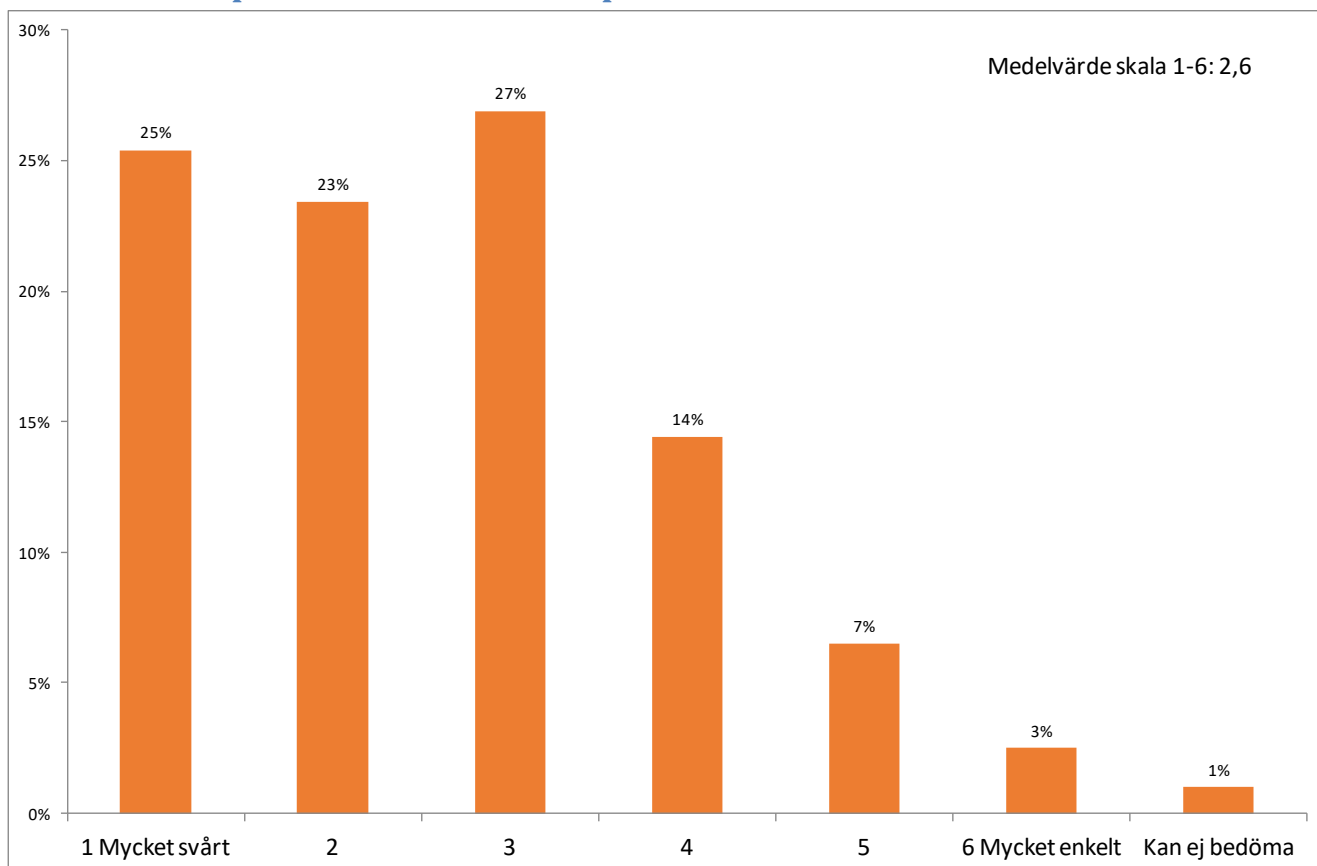
### **Offentlig verksamhet**

- Enklare är barnskötare, svårare är inom it och olika specialstyrken. Vård och omsorg distriktssköterskor.
- Ganska svårt att hitta personer med den kunskapsnivån på IT och ekonomi som vi behöver. Polisiär kompetens just nu har vi många sökande och ganska lätt att få tag i
- Vi har handläggare med olika svårighetsgrad, chefer, administrativa och ekonomitjänster. Jag kan tänka mig att IT-kompetens är det större konkurrens om de arbetssökande. Ekonomikompetens är inga större svårigheter. Inte heller handläggarkompetens generellt. Chefstjänster inga problem.
- Vi rekryterar handläggare inom olika klimat och miljöområden. Miljöhandläggare är relativt lätt. Och sen söker vi miljöjurister och de är svårare.

### **Övrigt**

- En utmaning att hitta en legitimerad psykolog eller Psykoterapeut
- Människor som är utbildade pedagoger.
- Svårare läkare och specialister
- Svårt att hitta lämpliga personer, lågt ställda krav på väktare. Få sökande på lämpliga tjänster
- Svårt med fotvårdare
- Tandläkare överhuvudtaget men även tandhygienister

## Om du försöker se framåt, 3-5 år, hur svårt/enkelt bedömer du att det kommer att varar att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet?



### Kommentera gärna och ge exempel på personalkategorier som är enkla/svåra att hitta

#### Jord, skog, utvinning mineral

- Det finns ingen utbildning och kommer ingen heller för slaktare och styckare. Fortsatt brist
- Det är folk som kan jobba i mejeriet, svårt.
- Folk vill göra mindre och mindre och vill helst jobba inomhus.
- Plantering och röjning
- Skogsarbetare är svårt

#### Tillverkning

- Beroende på vilket behov vi har
- Blir värre tror jag
- Det utbildas få operatörer.
- Det vet jag inte
- Det vi har haft problem med är montörer. Jag tror att problemet kommer bestå.
- Det är samma, maskinförare.
- Ekonomer är lätt att hitta och svårt att hitta personal som har erfarenhet av vår bransch och tryckare.
- Enkelt med montering
- Enklare att hitta produktionspersonal än att hitta personal med utvecklande av verksamheten, rationaliseringar på tjänstemannasidan som är svårare
- Enklare att hitta produktionspersonal. Fortsatt svårt med ekonomimedarbetare
- Finns inga utbildningar inom den här verksamheten

- Fortfarande svårt att hitta screentryckare
- Grävmaskinister och lastbilsförare blir svårare
- Gårdsgårdsbyggare och svårt att få rätt kompetens där lättare i snickeriet
- Man ska kunna träkunskap och träkvalitet och det är svårt
- Nej
- Nej det vet jag inte
- Nej det är status quo folk orkar inte jobba i skogen
- Nej har vi ej eftersom vi utbildar på plats.
- Nej, jag vet inte vad vi behöver för folk inom den tiden
- Personal som är beredda att jobba flexibel tid - det är lättare.
- Samma svar
- Svetsare är svårt
- Svåra är ju att ingen utbildar sig till mekaniker nästan.
- Svårt med utbildad inom platslagning, plåtslagning och lackering
- Svårt med verkstygsuppsättare och maskinskötare.
- Underhållstekniker och maskinoperatörer kommer vara svåra
- Vi har ju samma grupp där
- Över lag svårt att hitta café och bageripersonal

### **Bygg**

- Blir att få utbilda själva
- De som är kunniga att hitta vill ha mer betalt och vill arbeta mer timmar
- De yngre vill inte jobba som hantverkare känns det som
- Det blir inte enklare inom det vi håller på med.
- Enklare närmaste två åren kommer det vara överflöd av dom
- Folk vill inte arbeta och samma svar som innan
- Hantverkare kommer vara lätta att hitta
- Ingen skillnad mot nu
- Jag tror det kommer bli svårare att hitta anläggningsarbetare, det vill ingen jobba med.
- Kanske lättare med snickare men alla inriktningar som murare, mattläggare, plattsättare och plåtslagare blir svårare
- Kommer inte på någonting
- Kommer inte på något
- Kyltekniker är svårare samt storkökstekniker
- Lika svårt med elektriker, säkerhetstekniker och fibertekniker
- Lättare med bygg och snickare
- Lättare med lastbilschaufför än en grävmaskinist
- Mer svårt att hitta snickare, byggare i framtiden och inga utbildas men blir utländsk arbetskraft
- Montörer och administration är svårt. Men lätt att hitta nyutbildade.
- Murare blir svårare att hitta
- Mycket datakonsulter men kommer sakna yrkesarbetare som snickare elektriker som bygger samhället.
- Nej
- Nej vi har ju bara en kategori
- Nej vi har ju samma. Lågkonjunkturen kommer göra att det blir fler människor i rörelse.
- Nej, det är lika svårt och så har det varit i 20 år minst
- Om 3-5 år kan kalkylatorer och projektledare vara svåra
- Samma kommentar som föregående

- Samma svar som innan, hittar man inte personer som kan dörrautomatik så hittar man inte
- Samma svar som tidigare
- Snickare, elektriker och VVS är svårt
- Tycker jag inte
- Vet ej
- Vi är en liten organisation så det är inte svårt

### **Handel**

- Allmänt svårt att hitta och mest i mindre företag
- Alltid varit svårt att hitta en kombination att kunna olika saker och tror inte på en förändring
- Babypersonal svårt fortsatt.
- Bilsäljare enkelt medan bilmekaniker är fortsatt svårt
- Blir mindre och mindre befolkning och svårt med inflyttning och dåligt med bostäder
- Chaufförer - lastbilschaufförer med högre behörigheter blir jättemycket svårare
- Det kommer vara enklare att hitta inom restaurang och bageri
- Det är ett fysiskt arbete vilket många inte tror, vi har inte bara en kassatjänst. Det är svårt att rekrytera till.
- Det är med teknisk kompetens och skadereparatörer
- Det är samma svar som innan, specifika tekniker är svåra att hitta
- Enklare att hitta e-handelskompetens
- Fortfarande enklare att hitta till vanlig butik och inredning
- Framför allt på grafikersidan som de tror det kommer bli svårt, en riktigt bra butikssäljare är svårt. Lättare att lära upp en butikssäljare än grafiker
- För vår del är det alla områden, verkstad, butik och sälj.
- Hoppa vidare
- I framtiden kommer det att vara svårt att hitta inom serviceyrken och det kommer att behövas mer inom vård o omsorg
- Ingen skillnad och svårare med kock och enklare hitta säljare till butiken
- Kockar och bagare kommer vara svårt
- Kommer ej på
- Lagerpersonal enkelt och säljande distributörer svårt
- Legitimerad optiker, vet inte
- Lätt hitta folk som kan tänka sig plocka upp varor
- Marknaden går upp o ner och ibland ner och kan då bli att de söker sig till annan utbildning och den här kategorin är riskabelt
- Många vill inte arbeta och är lata och vill få högre lön
- Nej
- Nej det har jag inte
- Nej för vi har en kategori
- Nej ingen kommentar
- Nej söker bara chaufförer
- Nej, det har jag inget. Jag söker inget annat inom den närmaste tiden
- Nej, det är inte lätt och inte svårt heller att hitta personal. Det tar tid
- Nej, det är svårt att se om tre till fem år. Det ska väl vara om mekanikerbiten
- Nej, jag tänker att jag fortfarande kommer ha lätt att hitta den kompetensen jag behöver
- Praktiska yrken är svårt att hitta
- Rätt kompetens med material och butiksvana

- Ser fortfarande att det är svårt, dock en tendens med kompetens då de tar med sig partners som börjar jobba i den lokala butiken.
- Ser inte att det kommer bli lättare. Kan inte riktigt besvara frågan
- Servicemontörer och servicetekniker på ventilationssidan svårt men aningen lättare om 3-5 år
- Svårare att hitta försäljning och ledarskapsroller och enklare att hitta medarbetare
- Svårare att hitta ledande befattningar
- Svårt att hitta driv
- Svårt med bilmekaniker och bilplåtslagare, billackerare och alla andra praktiska yrken blir svårare att hitta.
- Tror det är lika svårt oavsett
- Vi inga problem med att hitta folk, de som vill göra något har redan jobb.

### **Transport**

- Chaufförer oförändrat
- Det är samma där, hyvelförare kommer vara svårare att hitta och lastbilsförare lättare och det för att det utbildas fler.
- Förhoppningsvis bättre med system där vi hittar de med taxilegitimation
- Kvalificerad entreprenad och säljpersonal och det är svårt
- Nej
- Nej, busschaufförer har vi tidigare tagit de som redan har jobb
- Samma sak som förut. Gruppilschaufförer är lättare att hitta än kranbilschaufförer.
- Svårare att hitta busschaufförer
- Svårt med chaufförer med kompetens
- Taxichaufförer fortsatt samma läge
- Tror inte det kommer bli enklare

### **Besöksnäring**

- Boende saknas
- Butik enklare och kök och kockar svårt troligtvis
- Fortsatt svårt att hitta kvalificerad folk till kök och enklare anställda som vill ta städjobb för man känner att det inte är ett värdigt jobb.
- Har inte koll på det
- Ingen skillnad mot nuläget
- Inom restaurang är det svårt hitta villig personal förutom utländsk personal och mer utländska
- Jag tror att det kommer bli enklare att hitta kök och restaurang. Städ blir svårare för folk avancerar sig,
- Jag tror det blir ännu svårare att hitta slaktare det är inte många som utbildar sig.
- Jättesvårt med kockar och servitris med kunskap och viljan att jobba.
- Kockar kommer vara svårt, ingen utbildar sig.
- Kockar svårt och hovmästare, vaktmästare och hotellstäd är lättare
- Nej
- Nej det har jag inte
- Nej inte på rak arm
- Nej, lika illa. Inte optimistisk
- Om det fortsätter som nu så kan den här branschen dö ut i småstäder
- Personal finns många men det går inte att anställa om de inte passar i vårt kök. De som pratar bengali och kan köket finns i andra länder.
- Samma problem som nu.
- Samma, diskar enklare ock kockar var svårt

- Ser idag av de anställda är det fler utlandsfödda. Men språket är ett problem.
- Svårare med städpersonal och restaurangpersonal och enklare kan jag faktiskt inte säga något.
- Tror att det kan vara svårt överhuvudtaget med alla personalgrupper. De man glömmer bort är lokalvårdare, den gruppen ska statusen höjas på. Utan dem kan ingenting vara öppet. Det kan bli svårare i framtiden att rekrytera.
- Tror det blir svårare att hitta köksmästare, souschef och kock
- Tror på samma. Enklare att hitta städare och receptionister svårare att hitta utbildade kockar
- Välutbildad personal med rätt kompetens och erfarenhet

### **Information/kommunikation**

- Auktionalister, det kommer bli svårare
- Enligt statistiken kommer läget vara oförändrat och det finns inte fler studenter än tidigare som läser programvaruteknik, civilingenjör och systemutvecklare
- Fortfarande svårt att hitta programmeringskunskaper
- Mer och mer AI inriktad kan jag tänka kommer vara eftertraktade
- Utvecklare

### **Ekonomi, juridik, vetenskap, teknik**

- Enkelt att hitta en operatör men svårt hitta någon som kan styra den och blir svårt att rekrytera och får själv lägga tid för att styra och behöver avlastning.
- Finns ingen som går utbildningarna
- Fortsatt svårt med boot fit.er och lättare med butikspersonal
- Generellt det vi har anställt tycker jag att det inte är skitsvårt. Har företaget gott rykte brukar det underlätta
- Lite intresse på t.ex. grävmaskiner. Få utbilda sig.
- Maskinuthyrare är fortsatt svårt
- Nej
- Nej, kommer inte på något
- Nej, Oförändrat läge
- Pass
- Ser ingen skillnad
- Spetskompetens
- Svårt med allt vad det gäller personal.
- Svårt se någon större förändring
- Turistbyråpersonal blir oförändrat

### **Uthyrning/fastighet**

- Det är samma svar lättare bokföring eller revisor, svårare fastighetsutvecklare.
- Eftersom invandring blir mindre blir det nog svårare
- En känsla. Söka från konkurrenter.
- Jag vet inte om någon vill jobba med städ om fem år, men vi har ingen kategori
- Mindre löneutveckling i mindre ort
- Nej
- Nej
- Nej, det hänger mycket på hur marknaden är. Det är tufft just nu men förhoppningsvis kommer det att ändra sig
- Samma svar som i nuläget och svårt att hitta i en liten ort som här
- Samma, det är fastighetsskötare och tekniker som är svårare, lite lättare med administratörer.
- Ser städning som ett sistahandsjobb och inget attraktivt
- Svårt få folk söka sig till branschen och folk som har rätt inställning till att arbetes

- Svårt med praktiska yrken och ser inte att det blir lättare
- Vi anställer bekantas bekanta. Det är lika

### **Offentlig verksamhet**

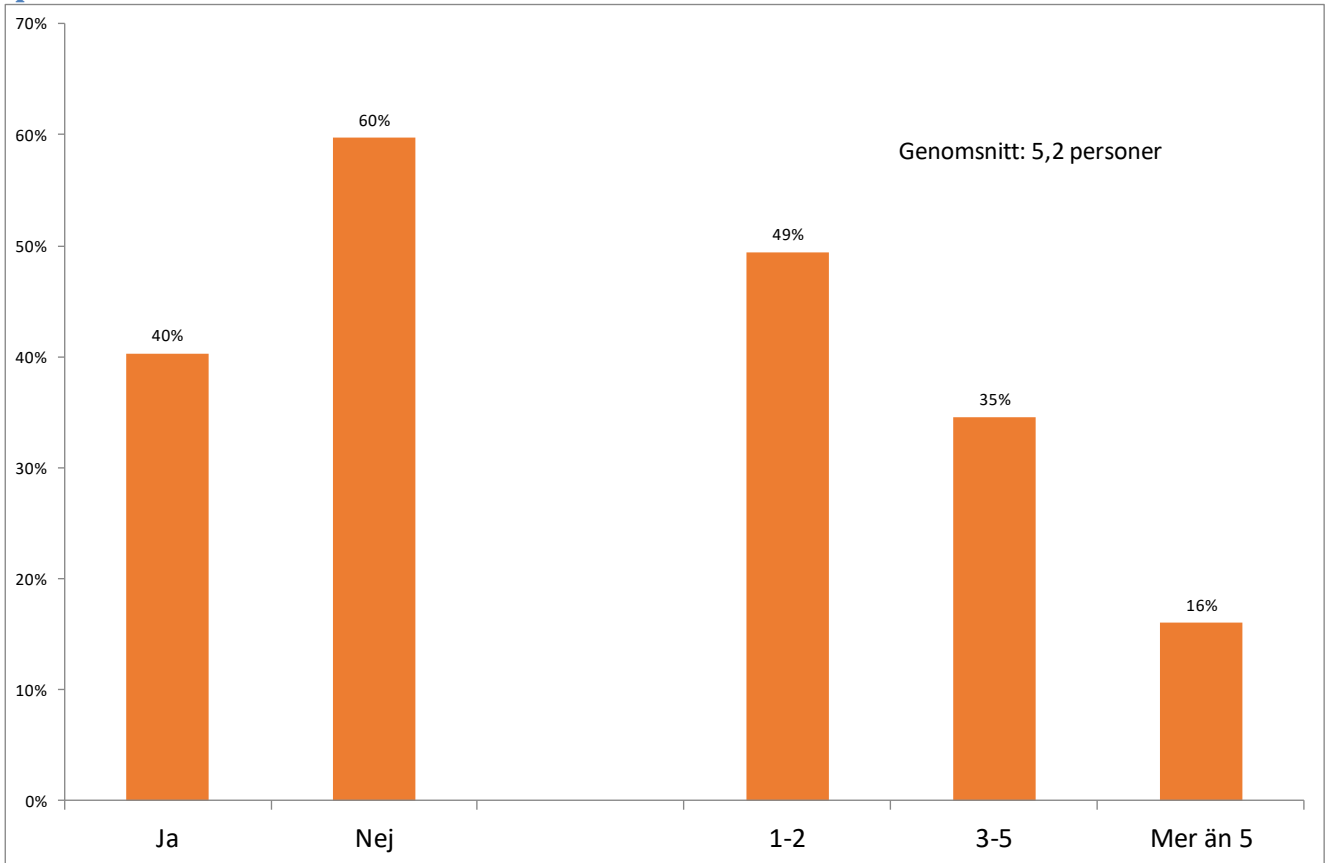
- Enklare är när det inte kräver högskola/universitetsutbildning, samt lättare administrationsjobb utbildade handläggare och chefer
- IT kompetens, vi har ännu mer behov av det. Risken kan vara att det blir svårare. Det kan vara så att vi inte behöver lika många handläggartjänsten och då kan vi rekrytera på det vi har.
- Nej inga kommentarer
- Nej, egentligen inte. Inte som jag kan spekulera i
- Svårare är allt inom vård och omsorg då vi kommer utöka våra verksamheter. Vi har svårigheter med it, och med lärare och förskolelärare. Vi har över 150 yrken så jag känner inte till alla.

### **Övrigt**

- Lätt med övriga kategorier men svårt med läkare
- Samma svar
- Svårare att rekrytera ordningsvakter, förhoppningsvis enklare med väktare
- Tandläkare och tandhygienister blir svårt. Tandläkare drivs av riskkapitalbolag, lockar med högre löner. Bidragande svårighet att de med utländsk härkomst vill bo i städerna och är inte sugna på Norrlands inland. De flesta som går tandläkarskolan är utländska och kvinnor. Förr hade man tandhälsövårdsplanerare som kollade antalet tandläkare, det finns ej i samma utsträckning längre.
- Utbildade människor och pedagoger inom psykologi

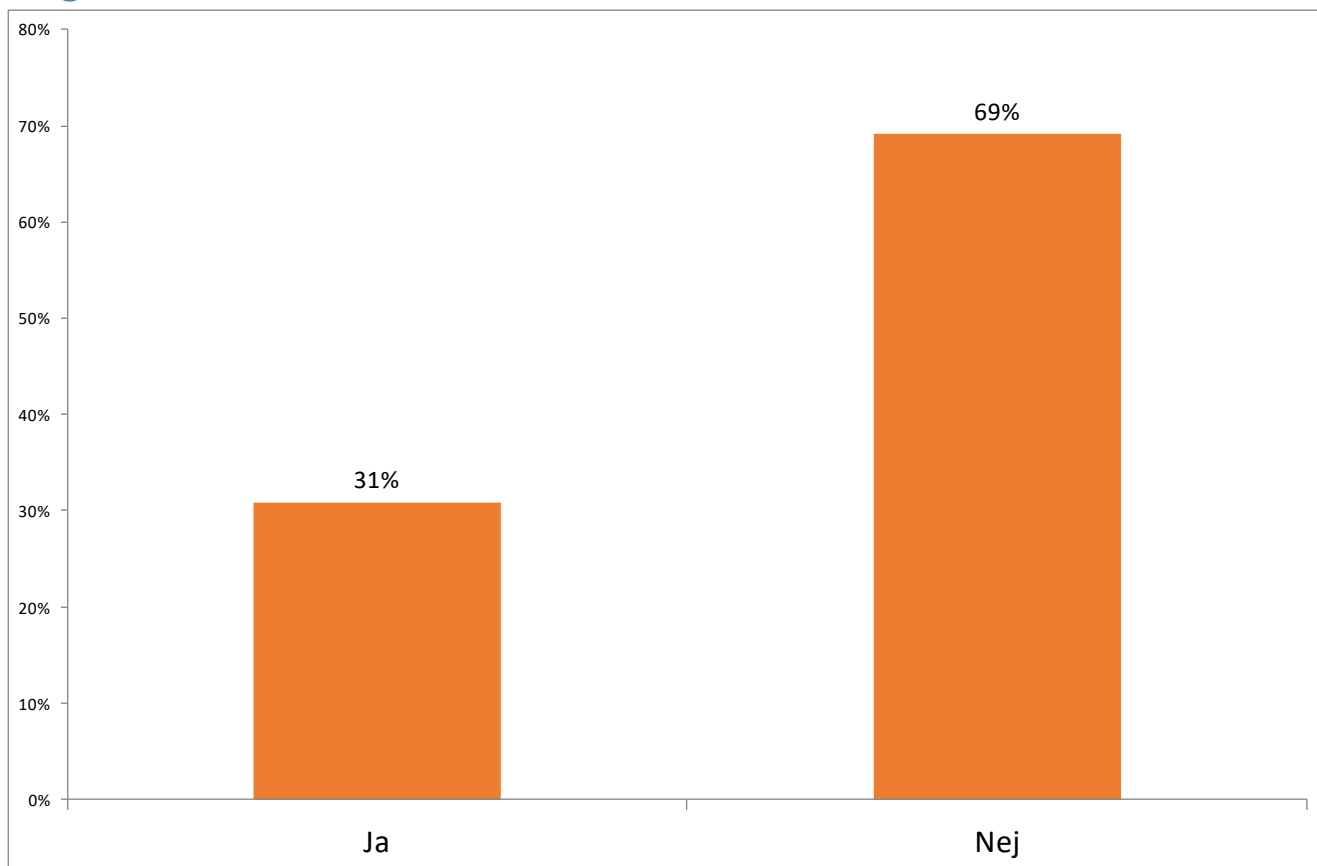


## Har ni idag anställda med utländsk bakgrund/som inte har svenska eller nordiskt språk som modersmål?



Om anställda med utländsk bakgrund

## Har ni på arbetsplatsen gjort insatser kopplat till de anställda med utländsk bakgrund?



### Utveckla gärna ert svar

#### Inga särskilda insatser

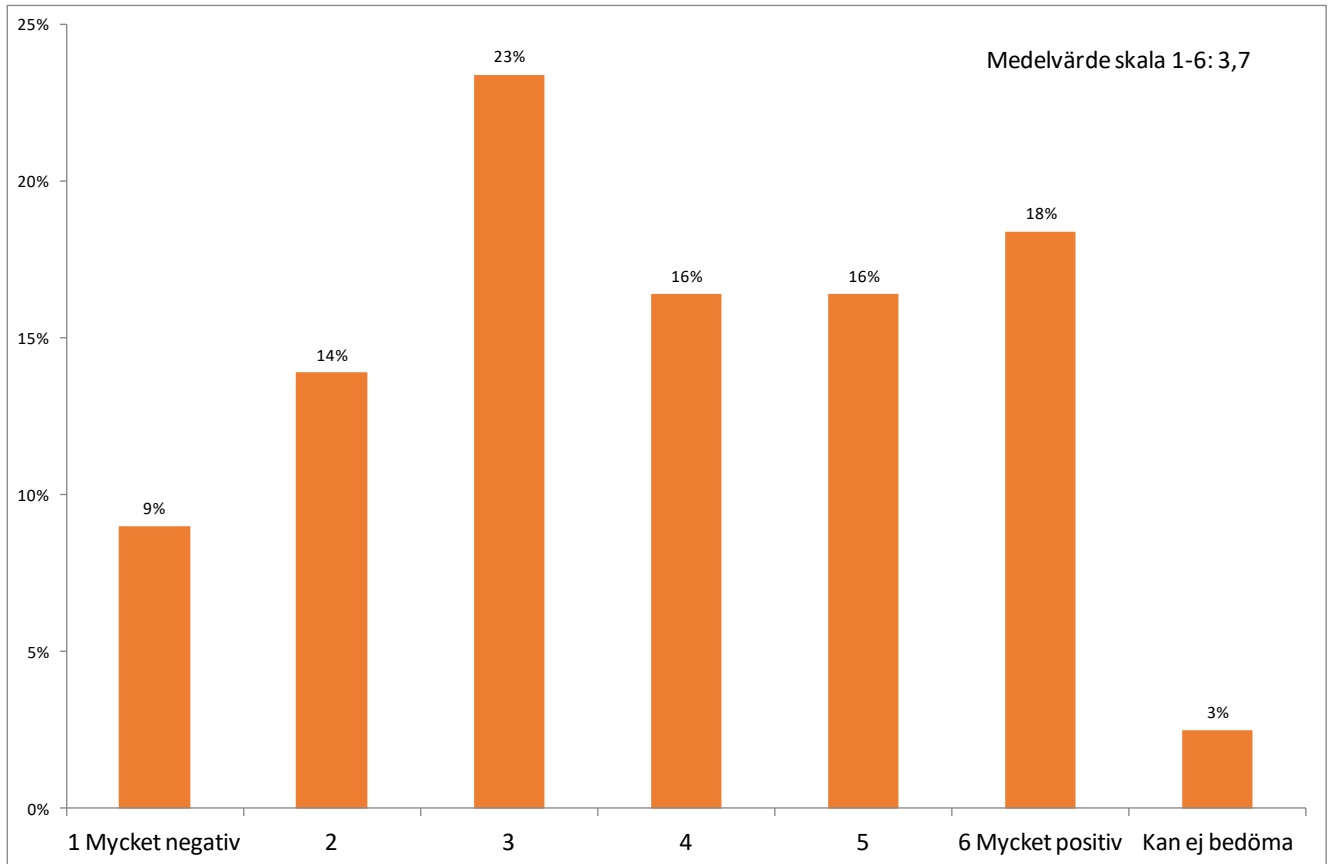
- AF
- De jobbar precis på samma premisser som andra i företaget
- De som har språksvårigheter har man ju insatser där men inga utbildningar
- Ej funnits behov
- Frågan är otydlig
- Han flyttade över från en annan firma som jag tog över
- Ingen förändring eller anpassning
- Inget speciellt
- Inget särskilt
- Inte haft behov av det
- Inte i form av företaget men vi är personligt engagerade.
- Inte något specifikt
- Jag vet inte vad frågan innebär
- Med samtal med den anställde vill han lära sig språket på plats och fackspråk.
- Nej för han kan flytande svenska
- Nej hittade genom kontakter folk utomlands

- Nej. Det är dem som har hittat oss. Det är jättebra att kunna anställa folk från andra länder. Hög kompetens, lojala och nya erfarenheter.
- Svårt att jobba med folk som inte kan svenska oavsett hur duktiga de är
- Upplysningar
- Vi har inget problem med det eftersom alla pratar engelska.
- Väldigt generell fråga men vi har inte några riktade insatser

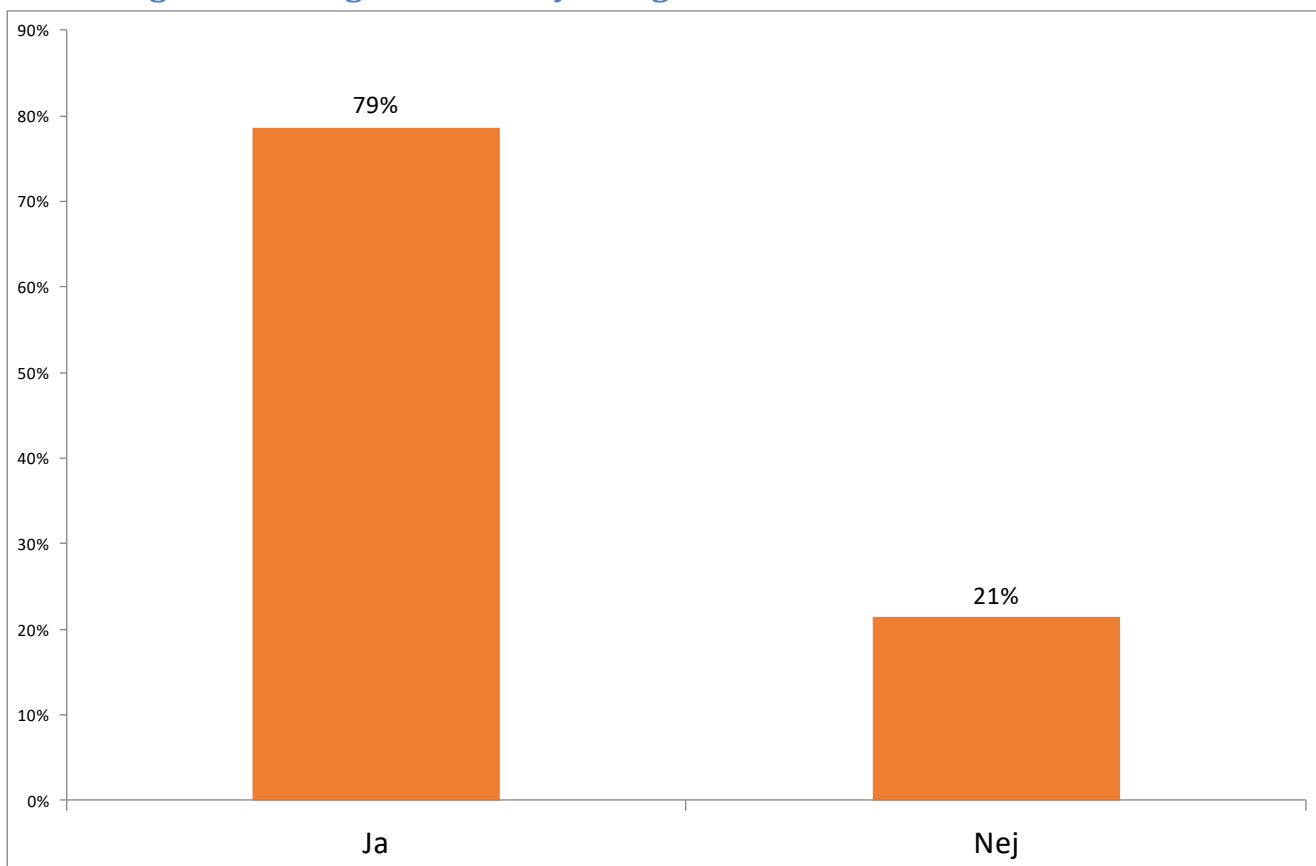
### **Gjort särskilda insatser**

- Det har med hjälpmedel och språk. På arbetstid få tid till att läsa svenska, vi förbjuder alla andra språk i huset. Betala körkort så de ska kunna ta sig till jobbet.
- Det jag kan tänka att vi har gjort är att vi testat avidentifierade ansökningshandlingar. Vi har haft lite praktikplatser.
- Det är väl att förklara mer ingående för att de kanske inte förstår språket
- Har haft språkundervisning här. Språkundervisning relaterat till jobbet.
- Hjälpt till med arbetstillstånd
- Introduktion på annat språk, generellt pratar vi mycket engelska på jobbet
- Kille på plats är pga. arbete, han har blivit avvisad, vi har kommit in med arbetstillstånd
- Lönebidrag
- Man har ett konstant stöd och hjälper till med att hitta SFI, komma in på det. Och internutbildning. Sen är det mycket hjälp med myndighetsfrågor och privat hjälp.
- SFI funkar inte, vi har anställt tolk
- Skapar riktlinjer och skapar lediga tider
- Språkträning, anpassningar i arbetet på lagersidan. Där har vi några som inte pratar svenska alls, istället för svenska skyltar har vi ett system med engelska skyltar kombinerat med siffror. Personalmöten hålls på engelska
- Språkutvecklande insatser
- Svenskt medborgarskap genom anställning i företaget
- Tagit vara på utländska flyktingar som fått bli anställda som säsongsanställda och därefter fast anställda beroende på om de klarar av arbetsuppgiften och hjälpt till att fylla i blanketter
- Underlättar för personalen som inte har körkort att ta sig till arbetsplatsen
- Vi har bl.a. Genom arbetsförmedlingen rätt till arbetsträning.
- Vi har haft praktik där vi tänkte att det kunde bli någonting. Han hade suttit på en inriktning eller camp, han hade ej fått gå svensk kurs eller närma sig tandvården och ville ha praktik. Migrationsverket hade åsikter.
- Vi har haft språkträning, ordlista, stötta på SFI, extra handledare.
- Vi har hittat dessa från andra anställda med utländsk bakgrund
- Vi har instruktioner på deras hemspråk. Svensk, engelska och hemspråk
- Vi kör alla kurser på svenska, engelska och hemspråk
- Vill ej utveckla vidare
- Översättning
- Översättning med arbetsinstruktioner

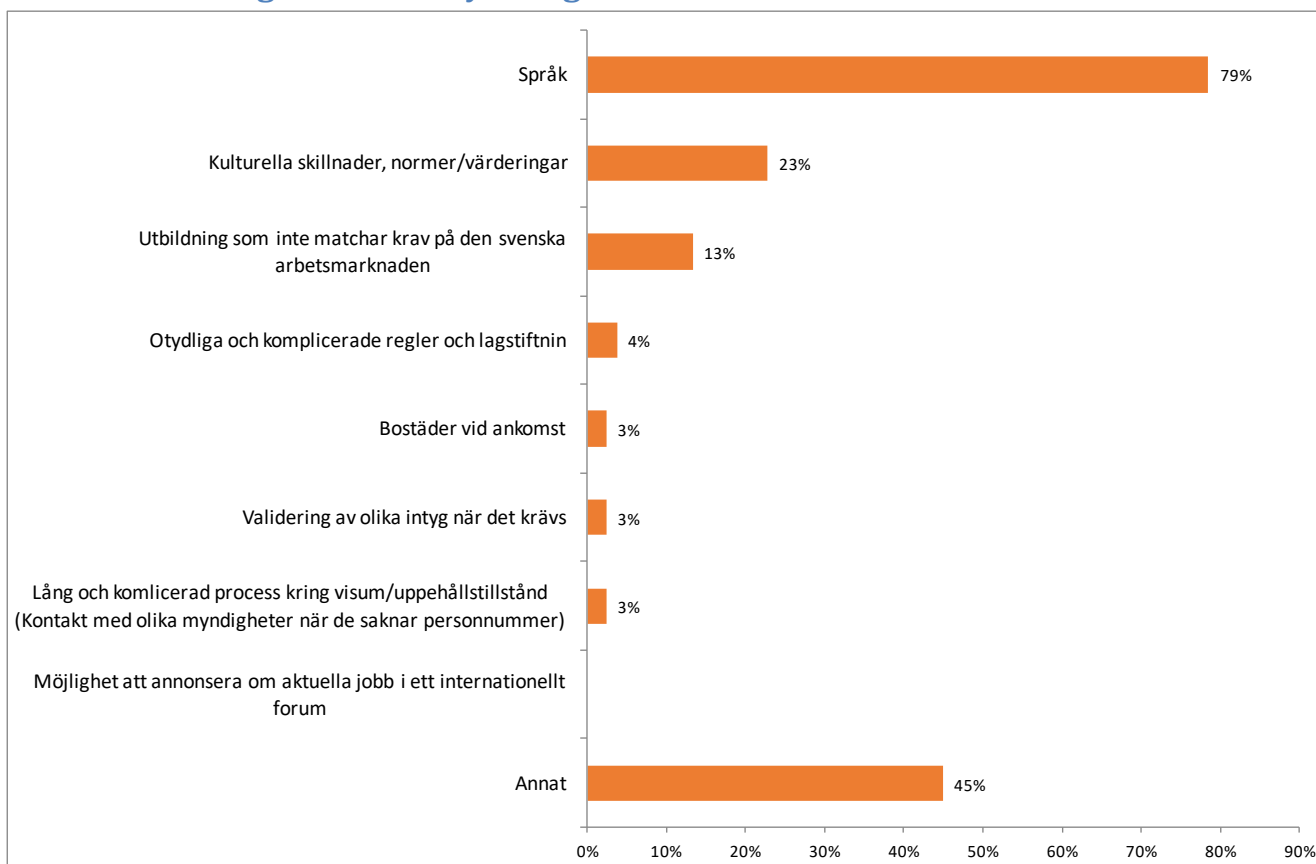
**Om du blickar framåt, hur ser du på rekrytering av utländsk arbetskraft som en möjlighet/potential för att möta framtida personalbehov i den verksamhet/arbetsplats som du företräder?**



## Ser du några utmaningar med rekrytering av utländsk arbetskraft?



## Om ser utmaningar med rekrytering av utländsk arbetskraft, vilka?



## **Annat**

### **Jord, skog, utvinning mineral**

- Anlita bemanningsföretag
- Få dem att hålla sams
- Politiken
- Svenska kronan är så låg - lönen

### **Tillverkning**

- Man förstår inte vad det står i recept
- Vart de utländska kommer ifrån. De vi har kommer från Europa, Nederländerna.

### **Bygg**

- Arbetskultur, alltså att bygga som vi gör i Sverige - svensk standard
- Bakgrund, det kan vara svårt och veta.
- Blir inte långsiktigt och kostat på utbildning
- Bättre lära upp en som är yngre än 30 och lära upp själv, utanför Europa arbetar de inte detta yrkena
- Det kan bli svårt med standard och inte på samma vis i andra länder
- Handledning
- Kommunikationen
- Kortvarigt, funkar på kort sikt med importerade för vissa projekt
- Kulturkrock på hur man jobbar
- Körkortsutbildning
- Lokal kännedom
- Man måste vara svensk medborgare på den här arbetsplatsen och är ett krav som säkerhetstekniker.
- Olika arbetskultur
- Olika arbetssätt
- Svenska certifikat
- Utbildning
- Vissa företag betalar inte sina anställda.

### **Handel**

- Annan syn på klimatet
- Arbetsmoral
- Avsaknad av kompetens
- De kan inte heller engelska förutom svenska
- Den arbetskraften som han nämnde här kom hit för att de inte kom dit de ville. De hamnade här för de måste ha ett jobb. De har inte umgänge med folk i orten och har svårt att integreras.
- Fasta under den värsta perioden, svårigheter med kvinnor som fördelar arbeten
- I måleriet ser jag det, när de har ramadan och liknande när man inte äter och dricker. Har varit med om att de har ramlat ned
- Integration
- Kompetens
- Kompetens som kräver förankring i svenska maskiner och lantbruk
- Komplicerad för dem att konvertera sina utbildningar
- Kultur i hur man lagar bilar
- Maskinförare och skogsarbetare, de kommer från ställen där sånt inte finns

- Om man anställer utanför EU, samt lönebildan
- Religion, svårt med kvinnlig chef
- Språket både hos oss och hos kunder
- Tar tid med språket och även engelska och blir en barriär men de är inte sämre på att jobba än vi
- Tidsåtgången och inlärningskurvan pga. språket
- Tycker det är fel att rekrytera utomlands,

### **Transport**

- Det krävs mycket utbildningar för att få föra ett fordon framme
- Ev. utmaning om man aldrig kört på snö innan
- Felförståelse i orienteringen, pga. brist i språket
- Kunskaper om att köra bil på snö

### **Besöksnäring**

- Attityder. Vi har massa rättigheter men kan inget om rättigheter.
- Behovet av körkort
- De börjar här och får kontrakt men sen vill de inte jobba
- De tycker att det är för jobbigt och krångligt att komma och jobba hos oss
- Kommunikationen
- Lönenivån för utomeuropeisk arbetskraft. De har höjt
- Moral och viljan att komma med tanke på den svenska kronans värde och saknad av boende
- Politiken
- Politiker gör det svårare för utlandsfödda att stanna i Sverige
- Problem om de ej är med i EU
- Svag svensk valuta
- Säkerställa kompetens

### **Information/kommunikation**

- Våra kunder och medborgarskapet är en utmaning

### **Ekonomi, juridik, vetenskap, teknik**

- Alla i min butik ska ha ett stort intresse och förståelse för skidåkning
- Kunna skriva bra dokument
- Standarder
- Sverige behöver ha ett tydligare och behövs en upplysning center om arbetsmiljö
- Svårt att hitta folk med kompetens

### **Uthyrning/fastighet**

- Det sociala
- Lönerna, man får betala dem lika mycket som en svensk. Mycket utmaningar att få personen hit.

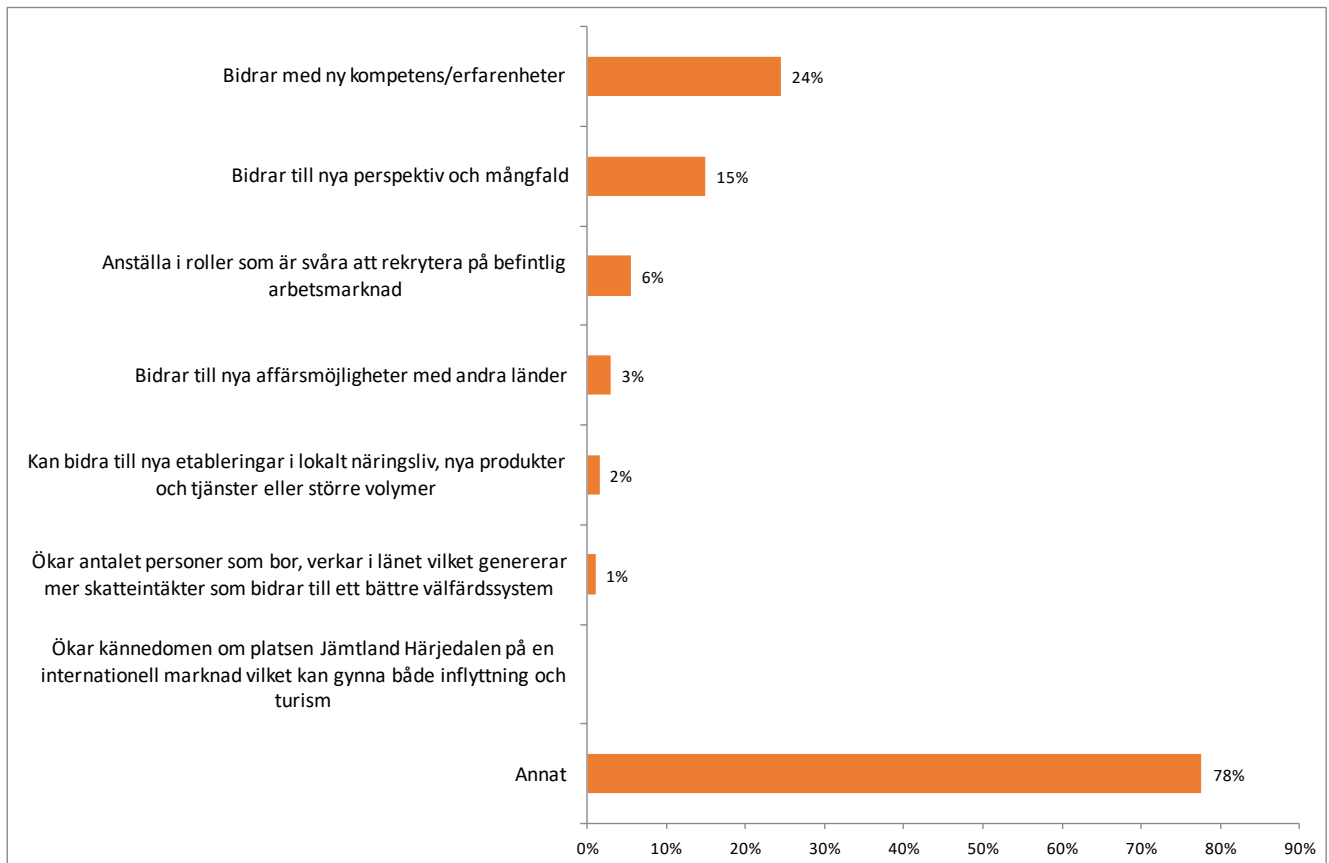
### **Offentlig verksamhet**

- Krav på svenskt medborgarskap

### **Övrigt**

- Löneläget i Sverige är kanske klent för att kunna rekrytera.

## Vilka är de största möjligheterna när det gäller rekrytering av utländsk arbetskraft?



### Annat

#### Jord, skog, utvinning mineral

- Svårt med möjligheter. Vi rekryterar bara inom EU
- Vet ej
- Vi täcker vårt kompetensbehov

#### Tillverkning

- Annan utbildning, de är ofta väldigt motiverade. De har tagit ett steg och flyttat till ett nytt land och har initiativkraft.
- Arbetsvillighet
- Bara de har kompetens spelar inte ursprunget roll
- De har alla möjligheter att jobba om de kan språket
- De är sugna på att jobba
- Det kan jag inte svara på
- Det är ju om man träffar rätt kille för rätt jobb
- Har inget bra svar på det
- Har inte funderat på det
- Jag har inget svar
- Kommer inte på något
- Lojalitet
- Lär sig lätt och är arbetsvilliga

- Lättare att hitta den kompetens vi behöver bland utländsk personal
- Man kan inte generalisera, det är upp till varje individ
- Nej
- Olika erfarenheter.
- Positivt ställda
- Vet ej
- Vi får in människor som vill arbeta

#### Bygg

- Arbetsmoral
- Arbetsvilliga och vill jobba
- Arbetsvillighet, lojalitet
- Berikande av det kulturella livet
- Bred kunskap från t.ex. Rumänien och polen
- Byggnadstekniska influenser
- De får gå en praktisk skola det är till vår fördel
- De vill jobba och jobbar
- De vill jobba och är pliktrogna
- De är hårt arbetande. Det är bra för de kommer och berättar på arbetsplatsen hur deras liv ser ut



- Det blir fler av dem som inte har jobb
- Det skulle vara om det kom från utlandet, som Polen, som jobbar mycket med plåt
- Det vet jag inte riktigt
- För mig spelar det ingen roll så länge jag har något att rekrytera
- Inga speciella möjligheter än något annat
- Ingen aning
- Jag har ingen bra kommentar
- Jag ser inga möjligheter alls
- Kommer in folk som är utbildade
- Kommer inte på
- Man får bidrag för det
- Nej
- Om mycket skickliga
- Ser inga möjligheter
- Utanför Europa så arbetar de inte med det här yrket, Äldre än 30-åringar är ingen idé att lära upp
- Vet ej
- Ändrade regelverk skulle kunna förändra förutsättningarna för det

#### **Handel**

- Arbetsvilliga, lojala och positiva
- Att de kan andra språk
- Bara de kan svenska
- Bara man har rätt kompetens
- Blir fler individer att välja på
- De kan jobba med det de har gjort i sina egna hemland.
- De som vill jobba men de måste kunna kommunicera
- De vi har haft på praktik saknar utbildning, ser inga möjligheter
- De vill göra något i stället för de hösäcker som finns i Sverige
- De är lojala och duktiga på att jobba
- Det kommer många som är villiga att arbeta
- Hittar någon som tar jobbet på allvar och har jobbat med det tidigare och som tycker det är roligt med mer modern utrustning
- Idéer
- Ingen erfarenhet
- Inget speciellt, de är precis som svenskar
- Jag kan inte svara på det
- Kan inte säga några
- Kommer ej på något
- Kultur, förståelse för fler kunder än vad vi har idag

- Lika bra som alla andra men språket krävs
- Man får aldrig reda på vad de har för kompetens, pga. språket
- Man kan få bidrag
- Mångfald
- Nej det vet jag inte
- Nej ingen möjlighet jämfört med svensk arbetskraft
- Ser ett som ett alternativ för vår verksamhet
- Språket
- Tillgängligheten om man har möjligheten att lära upp
- Utbildning
- Utvecklingspotential, trygghet i företag, individer som vill mer.
- Vet ej
- Vi behöver dom

#### **Transport**

- Duktiga förare
- Duktiga och villiga på att jobba
- Enda kravet att de kan svenska
- Finns jättemycket utländska i vår befolkning.
- Ser inte så stora möjligheter
- Spelar ingen roll vart någon kommer från så länge det funkar
- Verkar vara många som fått/redan har taxilegitimation
- Vet ej, jämfört med svenska
- Viljan att ha ett jobb

#### **Besöksnäring**

- Alla får arbete och komma in i samhället
- Arbetsmoralen är hög och många som uppskattar sättet svenskt arbete är uppdelat
- Arbetsvilliga och de har en högre arbetsmoral och kan arbeta helger
- Att uppfylla personalbehovet
- De finns gott om dom
- De finns och marknaden blir större
- De jobbar bra och anpassar sig, utvecklas i språk och jobbar mot våra kunder
- De kan fler än ett språk, alltid trevligt för den gästen
- De vill arbeta och de är stolta över att ha ett jobb och det är bra.
- De är villiga att jobba
- Det finns många som är arbetsvillig med utländsk bakgrund
- Internationalisering och export, nya målgrupper

- Jag ser inga
- Just att få besättning så vi klarar verksamheten
- Man kan öka antalet potentiella kandidater med rätt kompetens. Ekonomi
- Många sökande har utländsk bakgrund men missar det sociala sammanhanget.
- Nyanlända
- Vet inte
- Vi behöver dem för att klara oss.
- Viljan att arbeta, kultur och arbetsmoral.

#### **Information/kommunikation**

- I vårt fall spelar det ingen roll vart man kommer från, utan vilken kunskap de har
- Tillgången till den men utmaningen kommer att vara stor ändå
- Vet ej
- Vår arbetsstyrka måste representera samhället som rör alla grupper. Det skulle vara positivt för oss att få fler läsare att hitta oss och det gör vi genom att få in utländsk arbetskraft.

#### **Ekonomi, juridik, vetenskap, teknik**

- Att de kan olika språk
- Berikar arbetsplatsen med olika kulturer
- Bredare urval
- Forskning
- Ingen kommentar
- Mer arbetsvilliga
- Många arbetssökande finns med rätt utbildning
- Nej
- Stort utbud

- Vet ej
- Vi fick anställningsstöd vilket var bra

#### **Uthyrning/fastighet**

- De hade varit bra fastighetsförvaltning
- Den administrativa personalen ser jag inget hinder med förutom språket i tal och skrift flytande
- Det är ingen skillnad vart man kommer från. Det är kompetensen som spelar roll
- Flera att välja på
- Flerspråkig och bra med mångfald
- Flerspråkighet
- Kommer ej på specifikt
- Spelar ingen roll så länge man har rätt utbildning
- Svårt att svara på
- Vet ej
- Vi anställer de som är duktiga som söker
- Vi riktar oss inte bara mot de med utländsk bakgrund utan mot de som är bra
- Viljan och tacksamhet att ha ett arbete och helt annan inställning och mindre krav på språket

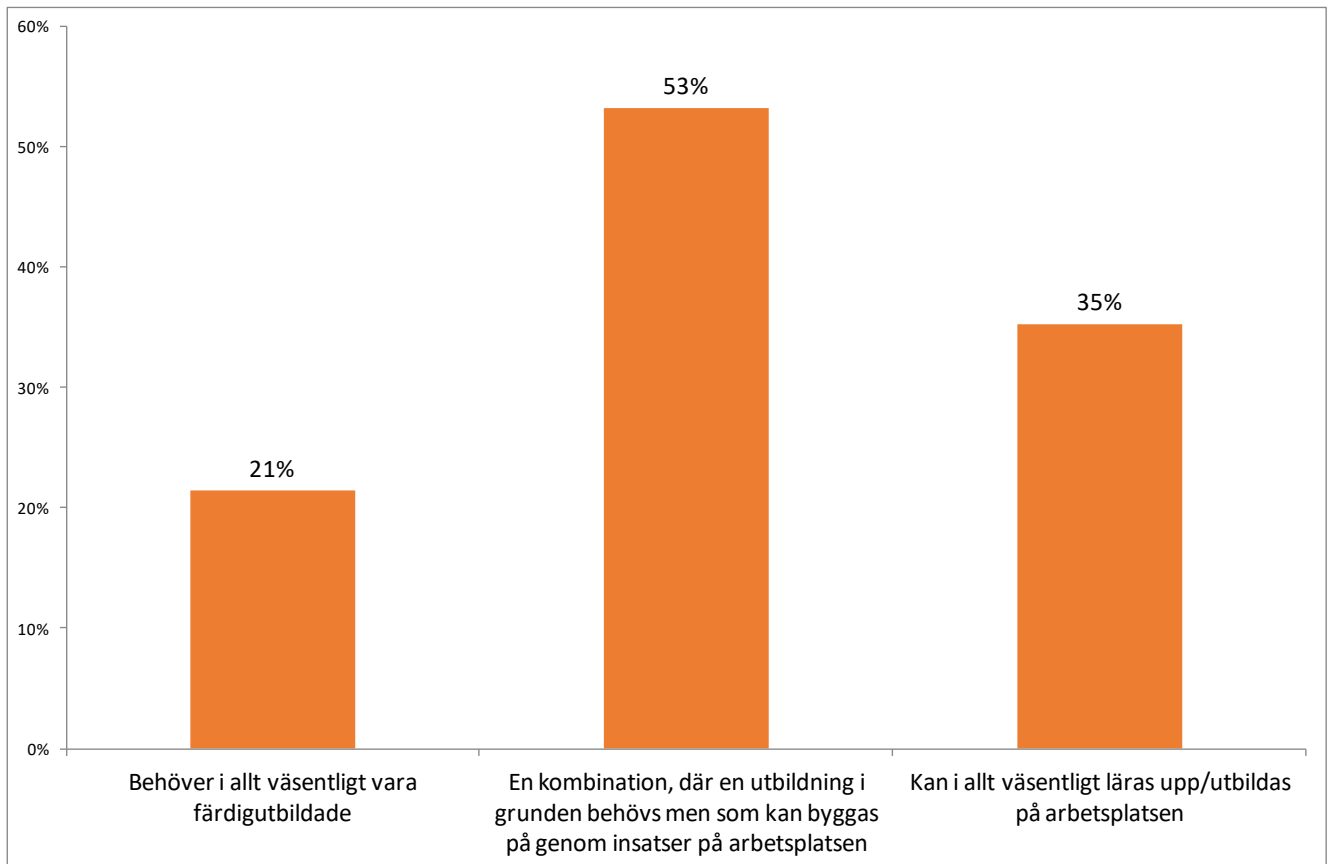
#### **Offentlig verksamhet**

- Mångkulturell sammansättning av personalen
- Vi har outnyttjad arbetskraft som vi inte tar vara på

#### **Övrigt**

- Intresse
- Vi blir fler
- Vi är helt neutrala men inget behov av just nu och vi är nischade

## När ni/om ni anställer internationell arbetskraft/personer med annan utländsk bakgrund, behöver de vara färdigutbildade eller kan de utbildas/läras upp på arbetsplatsen?



### Kommentarer

#### Jord, skog, utvinning mineral

- Det lättaste om man ska utbilda från grunden är att de ska tala svenska.

#### Tillverkning

- Bra att de har lite kunskap, det måste man ha
- De kan lyckas lära sig på plats
- Det beror på, i de flesta fall har man en utbildning som man bygger på med företagsspecifika kunskaper.
- Det sista om de kan svenska
- Grundläggande matte
- Grundutbildning i mekanik behövs innan.
- Går att utbildas på arbetsplatsen, förutom språket.
- Ingenjörer måste vara färdigutbildade
- Omöjligt att hitta någon med erfarenhet
- Språket är viktigt

#### Bygg

- Andra alternativet nödvändigt för de behöver lära sig svenska regler. Samma gäller alternativ 1
- Behövs en elektrikerutbildning i grunden
- Bra om man har någon kompetens
- De måste ha en grund
- Det är så vi jobbar med vår svenska rekrytering också

- Du måste ha läst vissa kurser för att få bli elektriker i Sverige.
- En grund måste man ha annars blir det dyrt. Men fortbildning får man göra
- En kombination är bra
- För stor kostnad
- Kombinationer
- Måste ha en viss erfarenhet het och snabblärd
- Måste ha körkort
- Passar inte alla att jobba ackord 100 procent
- Ska de jobba på som lastbilschaufför måste de ha lastbilskörkort
- Vet ej
- Vi har inte tillräckligt många för att utbilda under tiden
- Vi välkomnar allt förutsatt att det är rätt person. Det viktigaste för oss är gruppdynamiken, för vi är så få.
- Viljan att lära sig språket är det viktigaste.
- Vill man lära sig så är det aldrig några problem
- Vår bransch bygger på arbetsplatsutbildning på en grund.
- Vår personal har vi utbildat själv

### **Handel**

- Alternativ tre förutom i språket
- Blir aldrig färdigutbildad någonsin och blir aldrig fullärd och måste vara uppdaterad
- De måste ha en grund men alla våra mekaniker märkesutbildas
- De måste vara kranförare utbildning och måste kunna språket
- Det mesta är intresse och bakgrund
- Det är bara språket resten kan vi utbilda själv
- Eftersom det är så få mekaniker så finns ingen tid att utbilda
- Finns ingen utbildning i allt
- Frågan känns ej relevant för vår verksamhet
- Förutsättning att man kan språket
- Man behöver inte kunna allt, vi tar hand om utbildning inom det svenska regelverket.
- Men det praktiska är bäst att lära ut på plats men lärling är bäst
- Och det beror på att det är för dyrt att utbilda, det har man inte råd med.
- Olika typer av personal. Legitimerad optiker måste ju vara legitimerad men kliniska assistenter kan utbildas på plats
- Om man inte vet vad förutsättningarna är måste personen vara färdigutbildad
- Om rätt inställning och kan språket
- Produktkunskaper kan man lära sig men de grundläggande kunskaper inom svenska, för att göra sig förstådd, samt ha en datakunskap. Man bör ha vissa förkunskaper.
- Sista alternativet borde vara gångbart
- Språket kan hänga upp sig på
- Tre, så länge de kan språket kan de utbildas på arbetsplatsen
- Vi skulle kunna arbeta på arbetsplatsen

### **Transport**

- De måste ju ha ett giltigt körkort och kunna svenska.
- Färdigutbildade inom det vi kräver. Det tycker jag är mest synd
- Jag har ingen möjlighet att utbilda utan det är trafikskola som gäller

### **Besöksnäring**

- Beroende på roll
- Beror på position av arbetsuppgiften
- Delvis t.ex. i köket som en kock är svårt att lära upp
- Det beror på kompetensen man söker. Vi rekryterar inom alla de kategorierna
- Det är klart förelagt med alternativ två, de beror på vilket område man söker i
- En i köket måste vara välutbildad, en städare ej. Alla har en specialkunskap då detta är hotell/restaurang så det är inte som på fabrik där alla måste ha samma baskunskap.
- Erfarenheten behövs
- Men också bra med de som redan är utbildade
- Och behöver en arbetsför person som fungerar bra i min grupp
- Olika på positioner, ibland kräver vi att man har en utbildning och ibland kan vi ju utbilda.
- Om de både har förkunskaper och blir upplärda på arbetsplatsen.
- Som kock behövs erfarenhet, som servitris kan man läras upp på arbetsplatsen
- Tar gärna andra och tredje alternativ. Mer avancerade ekonomijobb behöver grundutbildning, enklare jobb kan vi lära. Beror på vilket jobb det är.
- Vi vill ha erfarenhet

### **Information/kommunikation**

- Man måste kunna sitt jobb, vi är ingen skola, men ibland är man tvungen.
- Vi ställer nästan alltid sådana krav på att man har en utbildning
- Våra kunder behöver experter

### **Ekonomi, juridik, vetenskap, teknik**

- Beror på om man kan välja. I den bästa av världar vill vi kunna utbilda
- Det behöver jag oavsett om de har svensk eller utländsk bakgrund
- Personrelaterat
- Prisen försvinner.

### **Uthyrning/fastighet**

- Alla har olika bakgrund och vill ha ett jobb och beredd att lära sig
- Att de behöver förstå företagets värderingar och att utgå från det.
- De behöver i princip vara färdigutbildade
- De nyanställda får utbildning under arbetet oavsett ursprung
- Erfarenhet och självgående
- Första hand när vi söker vill vi ha utbildad personal men alternativ två är möjligt
- Måste vara registrerad utbildad fastighetsmäklare enligt lag
- Vi har kunnat utbilda via samarbete med högskolor, men kostsamt. Saknas nu utbildningsansvarig

### **Offentlig verksamhet**

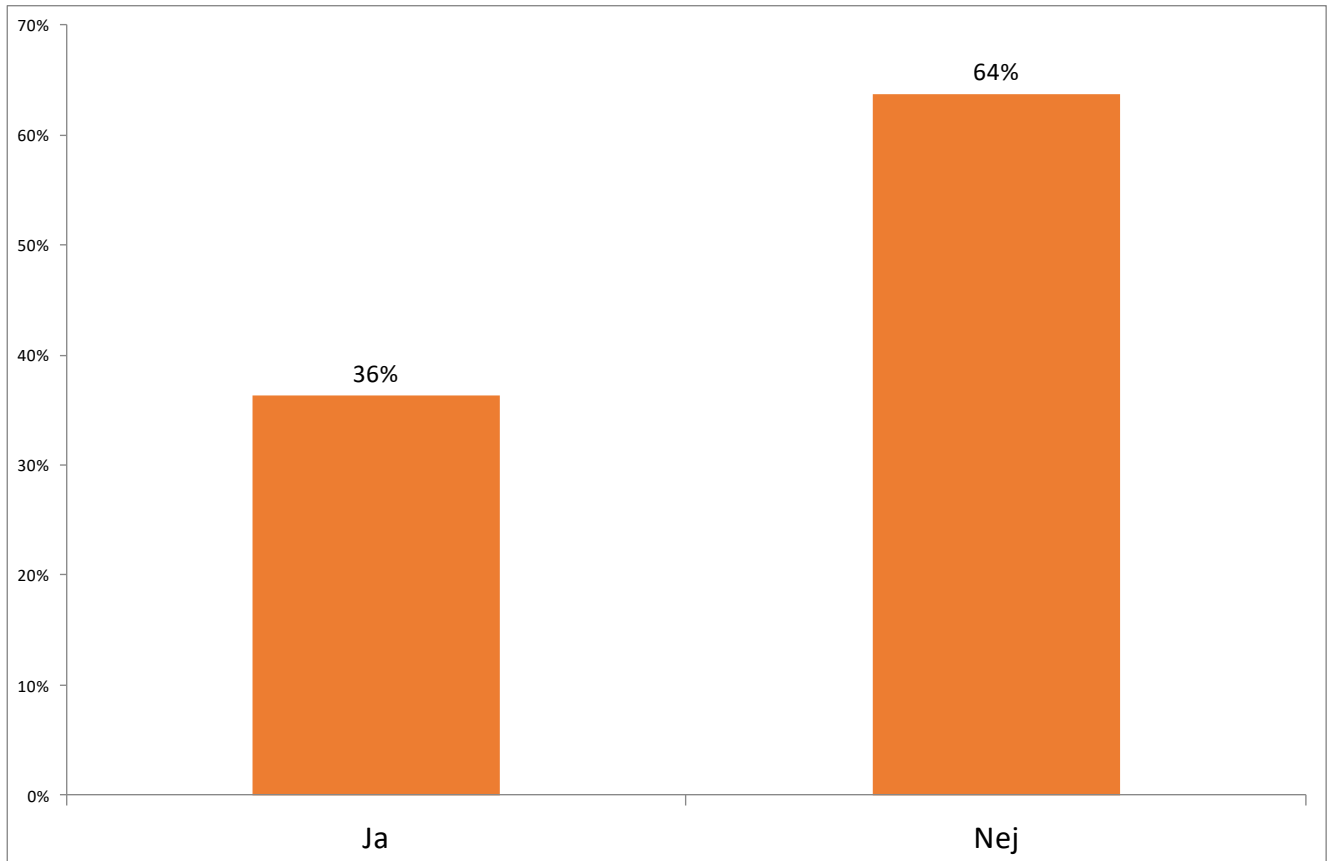
- Kombination i huvudsak
- Olika beroende på vart vår organisation.

### **Övrigt**

- Alternativet som saknades var att EU tandläkare kan jobba direkt, ansöka och jobba direkt utan att kolla att de har likvärdig kompetens. Det är inget vi kan kontrollera på arbetsplatsnivå, det måste man kolla på någon skola med bedömningar och prov. Här är språket viktigt. Få en förståelse för hur svensk tandvård är uppbyggt.
- De måste ha grunden om de ska kunna arbeta

- Oavsett bakgrund
- Vi har ej stora möjligheter att utbilda

## Har du förslag på regionala insatser eller stöd som ni anser kan förenkla för er att rekrytera internationellt?



### **Mindre än 10 anställda**

- AF
- AF, vi ger dom verktygen
- Att man har mer utbildningar som är längre där de kan få erfarenhet. Tre års erfarenhet efter gymnasiet då kan man ingenting.
- Behövs utbildning på kunskap om däckbyte
- Bostadsförsörjning, infrastruktur.
- Bättre bemanning företag som tar hit mer kunnig personal
- Bättre kommunikation t.ex. bussar
- Det finns redan i vårans bransch
- Ekonomiskt för det kostar pengar att utbilda personal. Och stöd från lärare och utbildning.
- Ekonomiskt stöd
- Ex nystartsbidrag under längre period. Sen generellt behövs lättnader för företagare så man kan anställa folk. Lägre arbetsgivaravgifter och regler.
- Gör en genväg och förenkla.
- Hade varit bra med kontakt/nätverk, vart vänder man sig?
- Handledarstöd
- Hollandsatsningen där man blir presenterade på jobbansökare-möte. Detta för att locka, ex många holländare som sökt hit. Som tandläkare och patienter.
- Informera om Sveriges krav på arbetsmiljökrav på arbetsmarknaden
- Jag skulle iom att jag har hållit på med elcyklar, kan man utbilda dem. Det är elkompetens i grunden men att de får lära upp sig mer på cykel. Elcykelmekaniker.
- Kunskapsbank
- Kurser inom svenska och utbildningar

- Lärlingar behövs
- Mer utbildning inom språket
- Minska arbetsgivaravgifterna
- Networking-dagar, folk kan komma dit och se möjligheter
- Ny personal kostar ju pengar och får man stöd underlättar det
- Om det finns som passar vårt kök är det bra
- Satsa på att ha skolor där folk bor, erbjuda maskinförarskola i Åre
- Språket är a och o. Ifall man kan kombinera språkutbildning med inriktade utbildningar
- Sänkning av arbetsgivaravgiften, bidrag i form av lönebidrag. Hjälpt med samhällsinsatser så som att få in folk i arbetslivet.
- Ta utländska och utbilda i språk och serviceyrken - riktar sig ut i arbetslivet
- Tolk.
- Under upplärningstid få hjälp i form av kompensation och hjälp med språkutbildning.
- Vi har inte boende och då kan vi ej ta in nytt folk
- Vill ha färdigutbildade inom städ som förstår värdet av att städa. Om vi kan etablera det skulle det vara lättare.

### **10-20 anställda**

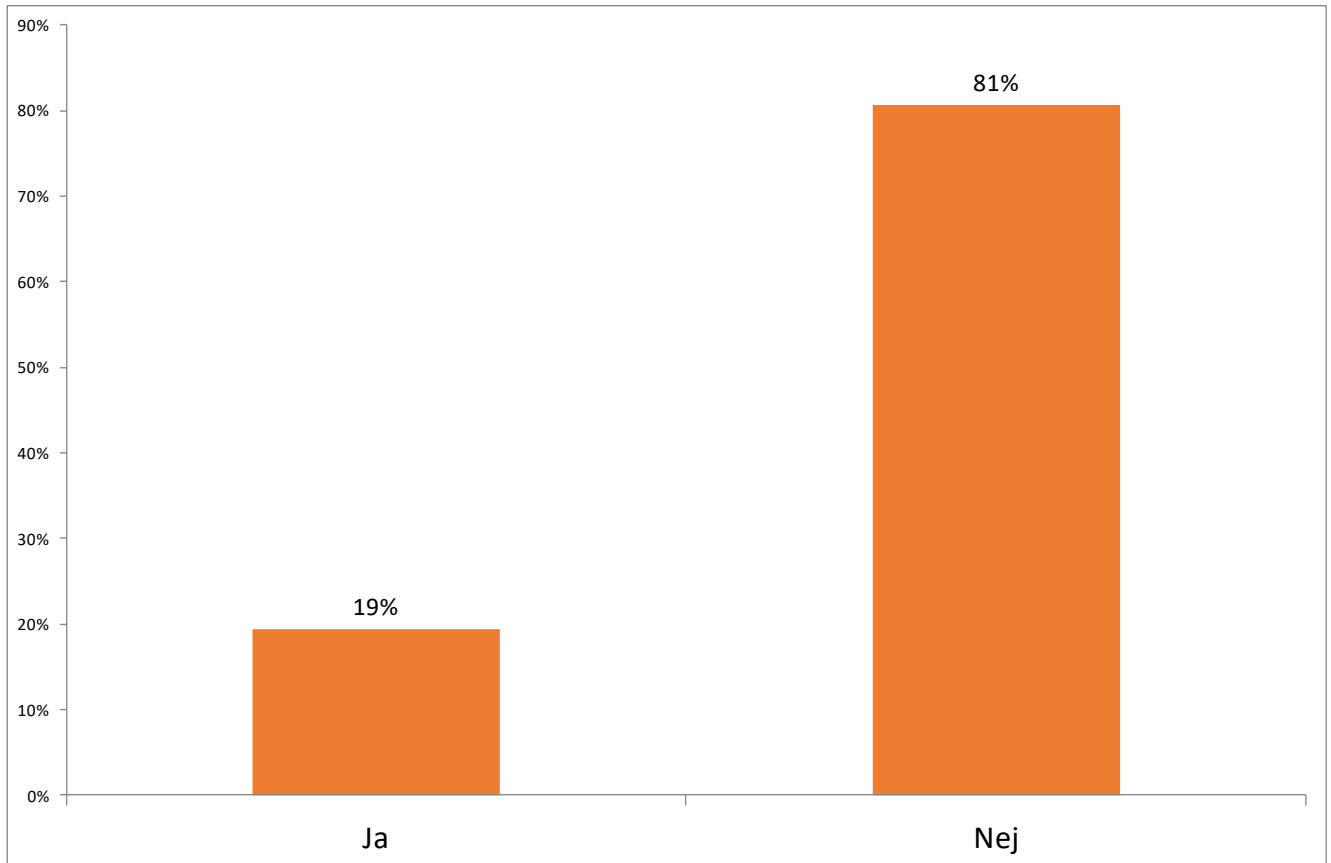
- Att via regionen och AF kan samarbeta gällande arbete och underlätta var de finns
- Att det blir billigare, att få stöd till de personerna tills de är färdigutbildade
- Att marknadsföra ingenjörsyrket oavsett
- Betald introduktionstid som betalas av någon annan än företaget
- Det borde, svårt till regionen att skaffa kompetent personal
- Det handlar om att ta bort språkbarriären. Språkrelaterat stöd och insatser.
- En rekrytering som fanns förr där vissa personer kan genom ett forum kan utbildas på arbetsplatsen med praktik eller lönebidrag
- En vettig språkkurs och bra fackspråk
- Gymnasie- eller vuxenutbildning
- Gärna anställa de från annat land men språket är det som är viktigt.
- Inte ett ja utan: Jag tycker inte att det ska behövas stöd
- Ja, man kanske inte behöver vara färdigutbildad för att klara yrket. Man behöver stöd och subventionerad kostnad för att prova utbilda och utländsk arbetskraft.
- Jag skulle kunna anställa personer med utländsk bakgrund men de saknar språket och kompetensen. Det påverkar vår verksamhet och vi kan inte anställa någon bara för att anställa. Alla våra uppgifter kräver kompetens och att man svenska i tal och skrift.
- Kommunalt stöd för att lära ut språk
- Lägre arbetsgivaravgifter för t.ex. de unga kan gynna arbetskraften
- Lägre skatt
- Om regionen kan grundutbilda i språk. Språk och körkort är ju saker som är väsentligt för vår verksamhet.
- Praktikplatser genom kommunen
- Stöd med löner och upplärningsperiod.
- T.ex. Få stöd med lönen, under tiden man lär upp få lönebidrag för de som ej kan prestera som man vill. Då har man chans att ta in dem på annat sätt.
- Utbildning av slaktare/styckare
- Utbildning i svenska
- Via universitet



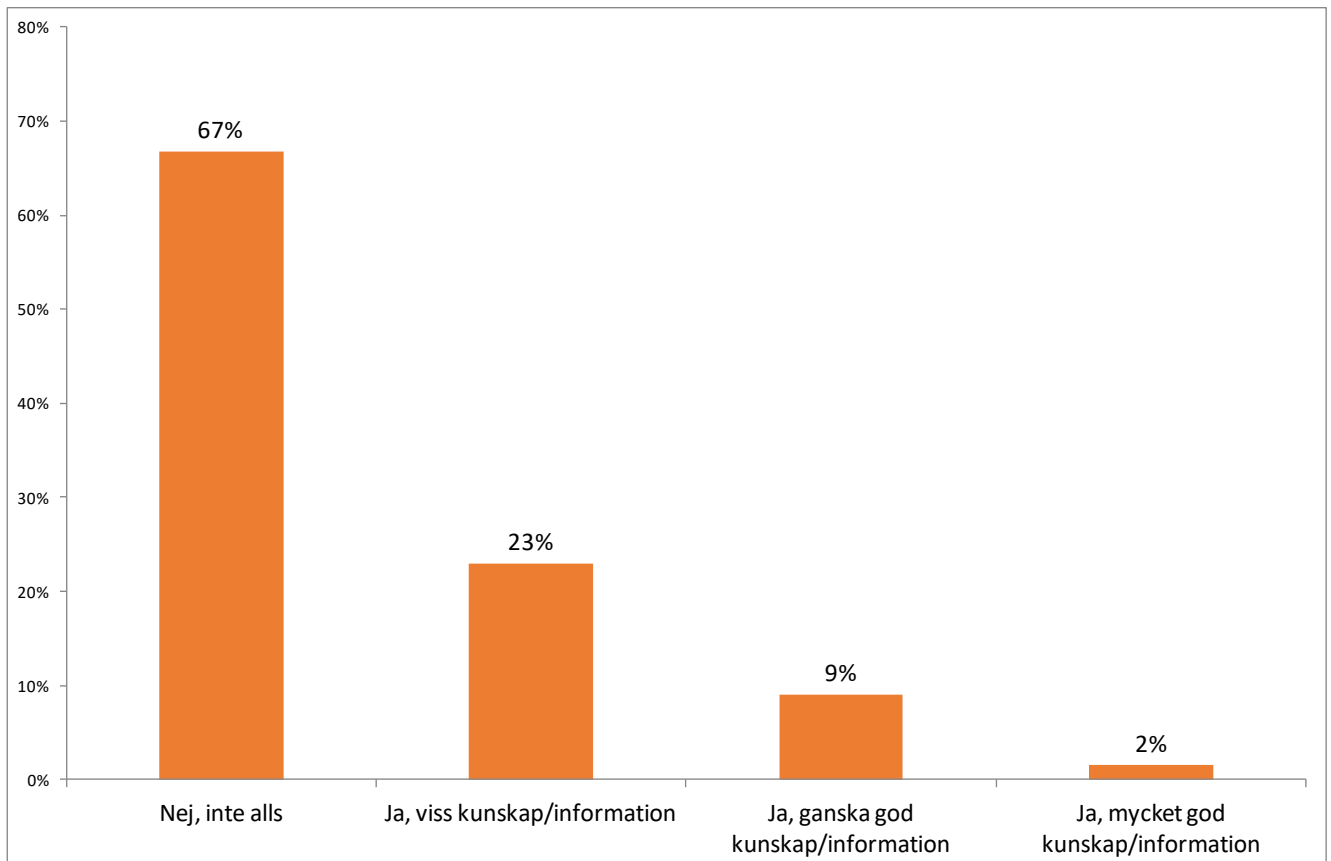
### **Mer än 20 anställda**

- Bra är språkpraktik och får träffa kunder och kollegor. Det funkar väldigt bra.
- De lär sig språket
- Erbjuder förarutbildning
- Gör det lättare att anställa utländsk arbetskraft
- Hjälper med byråkratin
- Man öppnar upp mer inom EU
- Mässor
- Om det finns gemensamma projekt som bedrivs över arbetskraftsfrågan. Försöker presentera Jämtland/Härjedalen i andra länder för att rekrytera arbetskraft
- Praktikplatser
- Rekryteringsmässor, stöd att kunna hitta arbetskraft som är villiga att flytta till Östersund. Flyttstöd, hjälp till bostad och barnomsorg. Ekonomiskt stöd. Tröskeln blir lägre att flytta till en annan region.
- Språk, en fråga för regionalt? Det är viktigt. Sen att man har motsvarande gymnasial/efter gymnasial utbildning.
- Språkstöd.
- Språkundervisning
- Stöd för att förenkla en flytt och stöd när man kommer hit. Samt språkinsatser och en vilja. Översätta utbildning, så vi vet vad en utbildning betyder i svenska mått. Det är svårt att veta för oss att veta vilka som skulle vara intresserade av att jobba hos oss
- Svenska
- Tips på nätverk och hur man kommer åt det. Vilka forum ska jag vända mig för att hitta utländska IT specialister. Forum för att hitta de som vill flytta till Sverige och vi som vill ha specialister.
- Universitet är extremt viktigt, ett starkt universitet

## Skulle du som arbetsgivare vara intresserad av att synas/marknadsföras i sammanhang utanför Sverige i syfte att rekrytera arbetskraft?



## Har du kunskap/information om hur man går tillväga för att rekrytera internationell kompetens?



## Övriga kommentarer

### Mindre än 10 anställda

- Alla ska anställas på lika grunder och inte genom stöd eller förtid, blir för stort projekt med utländsk personal för en säsongsanställning
- Att attrahera inom restaurangbranschen och ser inga annonser heller inom branschen
- Dels anser behövs insatser på landsbygden för människor att rota sig. Vi behöver fler bostäder det finns efterfrågan att flytta hit.
- Dåliga undersökningar
- Ekonomin i företaget är väldigt avgörande för framtida arbetsmarknad.
- En bra undersökning och bättre få komma till arbetsplatsen och lära sig på plats.
- Ett omtag på gymnasial utbildning med inriktning på däck, fälg mm
- Frågorna olyckligtvis inte matchar vårt företag
- Har haft med bemanningsföretag utomlands men det gav ingen hjälp
- Jag har kontakter från Lettland och Rumänien och blir inte bra att blanda
- Jag tror att det skulle behövas att man får komma ut och utbilda utan att det kostar pengar. Att det inte ska kosta företagen att utbilda.
- Jag tror att migrationsverket kan ta mindre skatt. Jag hade ett litet problem och de har en regel och vi har betalat allt men fortfarande fått avslag. Och det leder till att jag inte kan försälja bra. En kille jobbar här och har betalat skatt men är tvungen att lämna Sverige för ett litet problem. Migrationsverket kan vara snällare.
- Konstatera att många människor som inte har något att göra samtidigt som många inte vill ha något att göra.
- Långsiktighet som gäller
- När det gäller företagandet borde banker vara mer tillmötesgående samt fastighetsägarna. Det borde inte vara krångligt att få lån som småföretag. Pengar tjänar banker på alla, de som är mest noga med och vill betala tillbaka är småföretagare.
- Regionen/även kommunalt. I mitt fall är kommunen mina konkurrenter. Vi måste ha sysselsättning och det hamnar mycket i kommunen, desto färre kommer företag kunna konkurrera. Kommunen jobbar på de ställen där de inte har att göra.
- Ska vi växa ändras det, men inget behov nu.
- Svåraste med utländsk arbetskraft är språket, manualer och kunder är på svenska. Många farliga moment och det måste man kunna läsa sig till
- Utbildningen måste bli bättre. Mer praktisk erfarenhet inom bygg, två tusen timmar lärling är man inte utbildad. Minst fem år för att vara färdig.
- Utländsk arbetskraft, då framgår det som att man ska rekrytera de som inte finns i Sverige. Vi vill rekrytera de som är svenskar med utländsk bakgrund.
- Varför ökar vi inte på tandläkarutbildningen för att få fler tandläkare?!

### 10-20 anställda

- Att det finns svenskar som vill bli ex plåtslagare. Det som fattas säkert 1500 personer per år. Skolorna tycker att det är för dyrt att skicka till de skolor som finns. Det betyder att det är grundläggande fel när skolorna inte vill betala för utbildningen. Det måste ändras på annars försvinner yrket. Gäller även utländsk arbetskraft.
- Att det hade varit bra att det framgick i undersökningen om det rörde sig om nykomna eller arbetsinvandring.
- Dels svenskundervisningen är för undermålig. Yrkeskompetensbevis är det många som fallerar för att de inte har språket, det måste man ha.
- Det var otroligt konstiga frågor med tanke att de är öppna för tolkning och jag förstår inte syfte.
- För att få arbetstillstånd måste man tjäna en viss summa då man kanske inte ens är utbildad.
- Journalistik är ganska speciell, mer speciellt än att stå vid en maskin och att kunna det svenska språket är avgörande. Läsare är uppmärksamma på om språket används fel.
- Om det blir utbildningsinsatser i länet, då erbjuder vi praktikplatser. Vi vill inte sköta utbildningen själva.
- Personalbristen inom sektorn hotell och restaurang är ett stort hot mot verksamheter.
- Prio är språket, det finns arbetskraft men det är svårt att få tag i. Det spelar ingen roll vart kommer ifrån.

- Rekrytering av utlandsfödda samt inlands födda är goda kommunikationerna viktigt. Man måste se över hur man kan pendla.
- Ska man leta arbetskraft utomlands, då vet man vad man söker. Vi är ett litet företag som söker arbetskraft med utländsk härkomst då letar vi inom landet.
- Skulle vi man få rätt stöd skulle jag kunna anställa personer med rätt bakgrund. Stödet ligger i att ja, jag kan ta emot utlandsfödda men de måste behärska språket och ha en kompetensutbildning, men jag kan inte stå för allt.
- Största hotet om det blir förändringar i invandringsmöjligheterna
- Vi har arbete, vi vill anställa. Men de får bidrag och det går att gå hemma och få samma summa pengar. Varför ska de jobba, det är ett stort problem.

### **Mer än 20 anställda**

- Det här kanske är en liten svår enkät med en sådan stor arbetsplats med så olika yrken.
- Jag tycker det var svårt att svara på frågorna eftersom det var en luddig vad den innebär. Undrar om det var av värde att vi var med. Då tänker jag på det med utländsk arbetskraft och vad man menar med det.
- Jag tycker jag rekryterar dessa 30 chaufförerna, de har taxilegitimation men kan inte det svenska språket
- Rekrytering inom vår bransch inom kylteknik ser olika u i landet. I vår region har vi skolor vilket gör det enklare i rekryteringen, som kanske saknas i andra regioner.
- Ta ett ordentligt tag om rekryteringen av hälso- och vård i regionen, mer gemensamma tag
- Vi har ansökt om att de skall få stanna längre på arbetsplatsen
- Vi jobbar mycket med mångfaldsfrågor då detta är en manlig bransch. Vi försöker få in tjejer men det är inte så lätt när de flyttar härifrån. Vi har en plan på allting och vi sätter inga käppar hjulet.
- Vi måste få folk att vilja bo i kommunen, det är avgörande förr vårt företag. Vår kommun är asdålig, service, vägar, skola och sjukvård finns inte. Så hur ska de vilja flytta från Stockholm hit.
- Vår grundinställning är rätt inställning