

Kompetensutveckling ger attraktiva arbetsplatser

Innovations- och
konjunkturrapport
hösten 2018

Om Innovations- och konjunkturrapporten

Varje år genomför Sveriges Ingenjörer medlemsundersökningar över innovations- och konjunkturläget i landets ingenjörstata företag. Enkätsvaren ligger till grund för två rapporter som utkommer per år; en på våren och en på hösten.

Höstens undersökning utgår ifrån 92 000 ingenjörsmemmar i det svenska näringslivet. Det är fackligt förtroendevalda i företagens lokala akademikerföreningar som svarat på enkäten. Totalt har 670 förtroendevalda fått enkäten och svarsfrekvensen ligger på 60 procent.

De förtroendevalda sitter i företagens styrelser, förhandlar om medlemmarnas villkor och har daglig kontakt med ingenjörerna som driver företagens tekniska utveckling. De som svarar har därför såväl insikter i företagens löpande forsknings- och utvecklingsarbete som god kännedom om företagens strategiska arbete.

Rapporten är uppbyggd på en jämförelse mellan sex olika branschförbund: Teknikföretagen, Innovations- och Kemiindustrierna (IKEM), IT&Telekomföretagen, Svenska Teknik- & Designföretagen (STD), Skogsindustrierna, Stål- och Metallarbetsgivarförbundet.

59%

Andel i enkäten som svarar att brist på teknisk kompetens hindrat företagen att utveckla nya produkter och tjänster.



För mer information om rapportens innehåll kontakta Staffan Bjurulf, staffan.bjurulf@sverigesingenjorer.se
Tel: 073-360 6178

Kompetensutveckling ger konkurrenskraftiga företag och attraktiva arbetsplatser

Konjunkturen är stark inom de ingenjörstata företagen, särskilt inom exportindustrin. Men det gäller att rusta sig för framtiden med insatser för kompetensutveckling för att säkerställa rätt teknisk kompetens på arbetsplatserna. Bilden av den goda svenska ekonomin bekräftas av bland andra Riksbanken som aviserar att räntorna snart kommer att höjas.

Samtidigt är situationen i omvärlden osäker till följd av ett eventuellt globalt handelskrig och Storbritanniens utträde ur EU, vilket påverkar efterfrågan framöver. Signalerna om det globala läget pekar åt olika håll. Den amerikanska ekonomin går bra enligt rapporter från amerikanska centralbanken medan läget i Europa är något mer dämpat. En viktig förutsättning för konkurrenskraft är att de svenska ingenjörstata företagen utvecklar innovationer och tekniska lösningar i världsklass. Detta håller omsättning och lönsamhet uppe även i en hårdnande marknadssituation.

Jämförelsen mellan branschförbunden visar att konjunkturläget skiljer sig åt. Skogsindustrierna och företagen inom Stål- och Metallarbetareförbundet har en mycket stark konjunktur. På tredje och fjärde plats ligger IT&Telekomföretagen och Teknikföretagen. Lite sämre situation ser vi hos företagen inom IKEM och STD.

Samtliga branschförbund, förutom Skogsindustrierna, förväntar sig en bättre konjunktur de kommande sex månaderna. Bäst utsikter framöver är det inom STD där 41 procent tror på en bättre konjunktur det kommande halvåret, följt av 20 procent inom IT&Telekomföretagen och 19 procent inom Teknikföretagen.

I Sveriges Ingenjörers enkät svarade 87 procent att ekonomin inom det egna företaget är god eller tillfredsställande. Det är en mycket hög andel och den har legat på samma nivå i de senaste två undersökningarna.

Mycket pekar fortfarande på att många företag har slagit i taket för sin kapacitet. Det yttrar sig som brist på kompetens, svårighet att rekrytera rätt personal och att innovationskraften sinar. Vår enkät visar dessutom att företagen själva satsar allt mindre på kompetensutveckling av sina anställda. Utifrån enkätsvaren identifieras fyra huvudorsaker till bristen på kompetens:

- Företagen erbjuder inte ingenjörerna tillräckligt bra löner och villkor i relation till ingenjörernas bidrag till företagets utveckling.
- Företagens satsning på kompetensutveckling på arbetsplatsen har minskat de senaste fem åren.
- Många företag saknar en långsiktig plan för att säkerställa rätt teknisk kompetens.
- Karriärvägar saknas för dem som inte vill bli chefer.

I ett läge då osäkerheten stiger ökar betydelsen av att ha rätt kompetens på arbetsplatsen. Att ha förmågan att ta fram nya produkter och tjänster blir avgörande när konkurrensen hårdnar i en vikande konjunktur. Därför är det oroande att nästan två av fem förtroendevalda (39 procent) svarar att det inte har rätt teknisk kompetens. Dessutom menar 59 procent att företaget redan har misslyckats att utveckla nya produkter till följd av brist på kompetens. En dryg tredjedel av företagen (35 procent) har gått miste om order.

Sveriges Ingenjörer vill i denna rapport försöka visa hur kompetens, arbetsmiljö och villkor hänger ihop i de ingenjörstata företagen. Kompetent personal dras till attraktiva företag och det finns ett antal faktorer som pekar ut ett samband mellan bristen på attraktivitet och bristen på kompetens.

Attraktiva arbetsplatser

En attraktiv arbetsgivare har lättare än andra att hitta rätt kompetens för att utveckla företaget. En attraktiv arbetsplats gör att de anställda stannar längre på företaget och får djupare kunskaper om företaget och dess produkter. Det är två givna effekter av att vara attraktiv som arbetsgivare. Men vad utmärker sådana arbetsplatser?

I tabellen nedan har Sveriges Ingenjörer sammanställt några av de svar som kommit in i enkäten uppdelat på de sex branschområden eller avtalsområden, som omfattas av undersökningen. Tabellen omfattar svar som handlar om kompetens, arbetsmiljö, lön och andra villkor.

Alla siffror kommer från enkätsvaren.

STD är högst upp på prispallen i alla kategorier: där finns de största löneökningarna, minst antal övertidstimmar, störst ökning av kompetensutvecklingen och här finns också flest företag med långsiktig kompetensplan. Dessa satsningar på kompetensutveckling tenderar att samvariera med de andra faktorerna vi mätt hos företagen. Det är också det intryck man får av att läsa frisvaren på frågorna. Om företagen planerar framåt för den kompetens de behöver, verkar de andra villkoren också bli bättre.

European Trade Union Institute mäter jobbkvaliteten enligt ett index: Job Quality Index. Indexet är ett verktyg

för att jämföra branscher och företag i olika länder. Indexets mått på jobbkvalitet ger också ett mått på företags attraktivitet. Ju högre index, desto bättre jobbkvalitet och bättre attraktivitet för ingenjörer hos företaget.

Enkäten från Sveriges Ingenjörer mäter tre av indexets sex parametrar: lönehöjning, antalet övertidstimmar och möjligheten till karriär. Företagets attraktivitet som arbetsgivare påverkar möjligheten att rekrytera rätt kompetens och därmed konkurrenskraften. De slutsatser Sveriges Ingenjörer drar av de tre parametrarna tillsammans med de andra förhållandena i tabellen, stämmer väl överens med slutledningarna från European Trade Union Institute att företagets attraktionskraft påverkas av den arbets-situation och arbetsmiljö som de anställda upplever.

Våra resultat utgår från en enda mätning, och det behövs därför fler liknande undersökningar för att påvisa säkerställda samband, men vi ser ändå att det finns en koppling mellan faktorerna i de sex branschförbund vi undersökt.

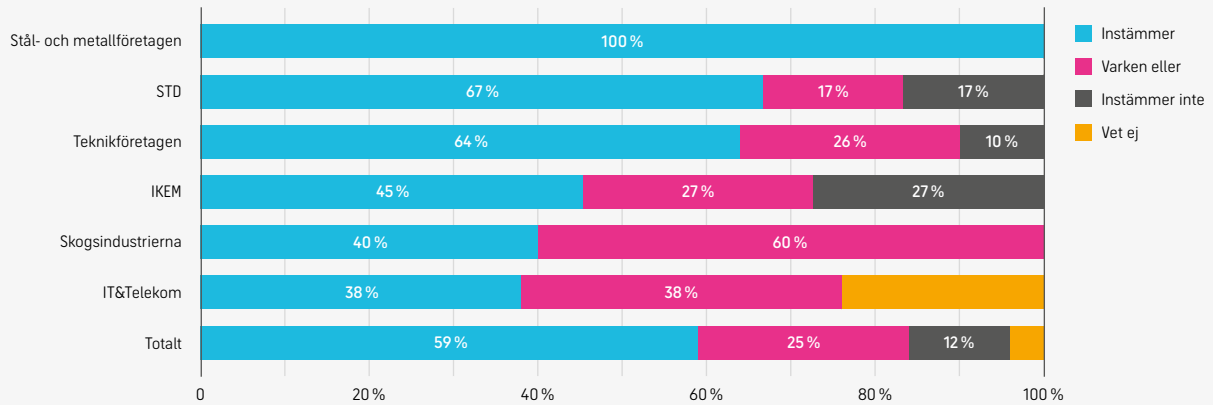
Satsningar på att öka jobbkvaliteten för ingenjörerna skapar förutsättningar för tillgång till rätt teknisk kompetens, som ger möjlighet till utveckling och innovation. Det gör också att företagen klarar av att hantera inkommande order och slipper tacka nej på grund av kompetensbrist.

Branschförbund	Stål och Metall	IKEM	Skogsindustrierna	Teknikföretagen	IT&Telekom	STD
Löneökning för ingenjörer*	2,1	2,3	2,1	2,3	2,2	2,8
Övertidstimmar per person och månad	9,9	11,2	10,4	11,2	10,7	9,8
Brist på karriärmöjligheter för den som inte vill bli chef	33	62	63	64	57	53
Andel med kompetensbudget	44	49	63	54	57	56
Andel med långsiktig plan för teknisk kompetensutveckling	6	13	19	14	17	23
Kompetensutveckling, differens mellan dem som ökar resp minskar	-23	+5	-6	-22	-6	+6
Rätt teknisk kompetens	72	66	59	58	76	72

* från Sveriges Ingenjörers löneenkät

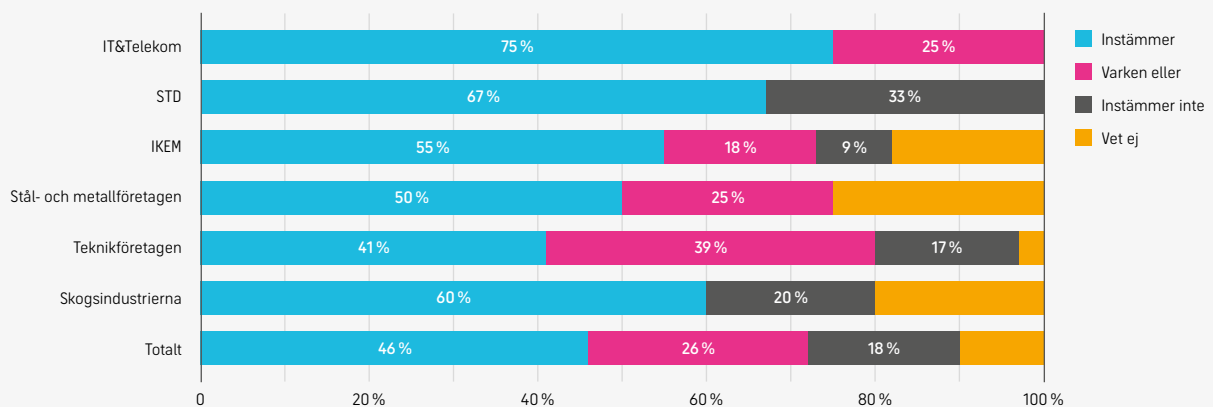
Andelar i procent om inget annat anges

Kompetensbrist begränsar innovation



Företaget har inte kunnat utveckla nya produkter och tjänster på grund av bristande tillgång på teknisk kompetens.

Brist på kompetens hindrar expansion



Företagen har inte kunnat expandera verksamheten som planerat till följd av bristande tillgång på kompetens.

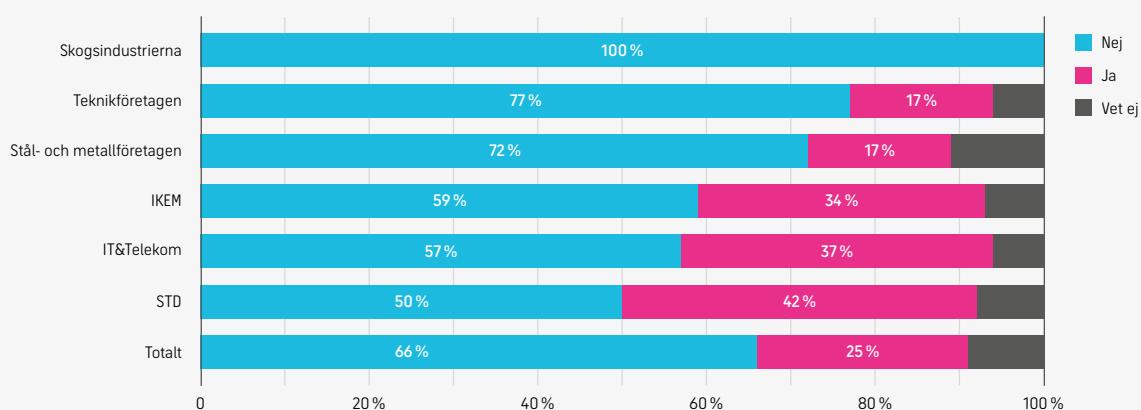
Kompetens

Statistiska Centralbyrån mätte för några år sedan betydelsen av innovation i de högteknologiska företagen. 43 procent hade under perioden 2010–2012 lanserat en världsunik produktinnovation som inom något år stod för en fjärdedel av omsättningen. Att satsa på innovation är därför inte bara ett sätt att behålla sin attraktivitet, utan är i högsta grad ett ekonomiskt beslut. Att vara först i världen kan i den globala konkurrensen vara avgörande för överlevnaden.

Brist på rätt teknisk kompetens hindrar företagets expansion och utveckling.

Drygt 60 procent svarar att det saknas en plan för förnyelse av den tekniska kompetensen. 56 procent anser att företaget satsar för lite på att ge teknisk kompetensutveckling till de anställda. Det leder till att 59 procent inte kan utveckla produkter och tjänster som planerat. Inom branschförbundet IT&Telekom leder det till att 75 procent av företagen inte kan expandera som planerat. Av alla svaranden är det knappt hälften som menar att

Ingenjörerna får inte betalt för det värde de tillför



Anser du att den eventuella löneökning som företagets ingenjörer får sätts i relation till deras bidrag till företagets utveckling och lönsamhet?

utvecklingen hålls tillbaka på grund av kompetensbrist. Enkätsvaren uppskattar att konkurrenskraften därför har minskat i vartannat företag.

Bristen på kompetens leder också till en mycket ansträngd arbetsituation i företagen. 61 procent av de svarande i undersökningen anser att de anställda jobbar för mycket på grund av företagets brist på teknisk kompetens. Hos IKEM är läget mest kritiskt: i 75 procent av företagen jobbar de anställda ingenjörerna för mycket. Motsvarande siffra hos Teknikföretagen är 67 procent. Det är inte långsiktigt hållbart att låta de anställda ha en sådan hög arbetsbelastning, inte minst av hälsoskäl.

Dessutom svarar 66 procent av de fackligt förtroendevalda att ingenjörernas löneökning inte sätts i relation till deras bidrag till utveckling och lönsamhet. Mer än varannan svarar också att lönesättningen inte mäter deras ansträngningar tillräckligt bra. Det är därför tydligt att ingenjörerna inte tycker att deras insatser ger tillräckligt mycket tillbaka i lönekuvertet och vill se att arbetsgivaren skaffar bättre sätt att mäta deras bidrag.

Samtidigt är det just innovation och teknisk utveckling som är nyckeln till företagets konkurrenskraft. I konjunkturundersökningen från våren 2018 framkom att världsunika innovationer oftare utvecklas i de företag som

har ersättningssystem för uppfinningar. Företagen vinner därför på att genom lön och andra förmåner uppmuntra sina anställda ingenjörer till kreativitet och innovation.

Slutsatser

Denna enkät i kombination med enkäten våren 2018 och hösten 2017 till de fackligt förtroendevalda på företagen har visat att konjunkturen är fortsatt stark, kapaciteten utnyttjas till max. Detta pågår samtidigt som kompetensutvecklingen sker med allt glesare intervaller. Övertiden ökar och de anställda upplever att de jobbar för mycket.

Nu är vi på väg in i ett annat läge där förutsättningarna snabbt kan förändras. Kompetensutvecklingen av de anställda måste därför prioriteras i företagen. Ingenjörerna står för huvuddelen av innovationskraften i sina branscher. Att satsa på dem är lönsamt, inte minst i konjunkturedgångar då vikten av en ökad konkurrenskraft och innovationsförmåga i företagen är än större.

Mot bakgrund av detta och utifrån det som vår undersökning visat, ser vi fyra områden som företagen måste fokusera på för att växa och utvecklas.

- 1) Företagen måste bli bättre på att planera för den kompetens de behöver på lite längre sikt. Alla företag ska ha planer för kompetensförsörjning.
- 2) Den tekniska kompetensutvecklingen måste öka snabbt och ske på arbetstid. Detta är inte något som den anställde ska förväntas göra på sin fritid.
- 3) Företagen måste skapa nya och bättre karriärmöjligheter internt, utan att det alltid ska leda till krav på chefskap.
- 4) Det värde som ingenjörerna tillför verksamheten måste göras synligare och värderas högre i form av ökade löner och bättre villkor.

På Sveriges Ingenjörers webbplats finns mer information om enkäten från alla branscher inklusive grafik: sverigesingenjorer.se

