Regional kompetensförsörjning

Matchningsdilemmat – forskningsöversikt & intervjustudie

Mikael Thelin & Anders Urbas vid Högskolan i Halmstad på uppdrag av Region Halland

Region Halland

Innehåll

Förord

Del 1 - Matchningsdilemmat - vad säger forskningen?

Kunskapsöversikten belyser hur forskning förklarar vad matchningsproblematik specifikt består av och baseras på vetenskapliga artiklar som berör matchningsproblematik i de nordiska länderna under perioden 2012-2023.

Del 2 - Matchningsproblematik på arbetsmarknaden - uppfattningar utifrån en halländsk kontext

Intervjustudien är en fortsättning och fördjupning av kunskapsöversikten och presenterar skilda företrädares uppfattningar om matchningsproblematik i Halland.

Förord

Region Halland har ett uppdrag att beskriva och analysera kompetensförsörjningen i länet. Syftet är att främja en effektiv matchning på arbetsmarknaden, där arbetskraften i större utsträckning har den kompetens och utbildning som efterfrågas av arbetsgivare samtidigt som arbetsgivare bättre ska kunna attrahera, utveckla och behålla relevant kompetens. Region Halland tar därför årligen fram kunskapsunderlag som innehåller fakta och prognoser om kompetens- och utbildningsbehov i länet. Denna kunskap används i samarbete med kommuner, högskolor och andra aktörer för att planera utbildningar och arbetsmarknadsinsatser som bättre möter arbetsmarknadens behov.

En effektiv matchning innebär att företag och offentliga verksamheter kan hitta personer med relevant kompetens för de tillgängliga jobben. Men trots Hallands höga sysselsättning och goda växtkraft upplever många arbetsgivare svårigheter att rekrytera rätt kompetens. Efterfrågan på arbetskraft förväntas även växa snabbare än tillgången, vilket gör matchningsproblematiken till en central utmaning för regionen. Men vad är egentligen matchningsproblematik och vari ligger matchningsproblematiken?

Dessa frågor ställde vi till kulturgeografen Mikael Thelin och statsvetaren Anders Urbas vid Högskolan i Halmstad, som på uppdrag av Region Halland sammanställt en kunskapsöversikt som ger en bild av vad forskning säger om matchnings-problematik. Kunskapsöversikten kompletterades med intervjuer för att fånga den halländska kontexten gällande matchningsproblematik, dess orsaker och konsekvenser.

Förhoppningen är att resultat och slutsatser från kunskapsöversikten och intervjustudien kan bidra till breddad och fördjupad kunskap, men också som verktyg för en mer nyanserad dialog om matchning. I förlängningen kan dessa insikter bidra till en starkare och mer dynamisk arbetsmarknad i Halland.

Lisa Crona & Pernilla Isaksson

Näringslivsavdelningen, regional utveckling
Region Halland
Vintern 2025

Regional kompetensförsörjning

Matchningsdilemmat – vad säger forskningen?

Del 1

Mikael Thelin & Anders Urbas vid Högskolan i Halmstad på uppdrag av Region Halland hösten 2024

Region Halland

Innehållsförteckning

Sammanfattning **1**

Bakgrund **2**

Syfte och tillvägagångssätt **4**

Definitioner och utgångspunkter **5**

Matchning på arbetsmarknaden och kompetensfrågan **7**

Forskning kring vad matchningsproblematiken består av **9**
Forskning relaterat till utbildningskompetens 10
Forskning relaterat till reell kompetens 13
Forskning relaterat till personlig kompetens 15
Forskning relaterat till anpassningskompetens 15
Matchning som ett informations- eller selektionsproblem 17

Slutsatser och diskussion **19**

Litteratur **21**

Sammanfattning

Under de senaste åren har det kommit rapporter som utifrån ett närings- och arbetsgivarperspektiv pekar på att arbetsgivare har allt svårare att finna arbetstagare med rätt kompetens (se t.ex. Svenskt Näringsliv 2022a; 2024; Tillväxtanalys 2024; Tillväxtverket 2023). Kompetensbrist på arbetsmarknaden lyfts i dessa rapporter fram som ett av samhällets största ekonomiska tillväxthinder och därmed som en av de viktigaste framtidsfrågorna. Detta tyder således på att det råder dålig matchning på arbetsmarknaden och den centrala frågan är vad denna matchningsproblematik består av?

Denna rapport syftar till att översiktligt belysa hur tidigare forskning har förklarat vad matchningsproblematiken mer specifikt består av samt därigenom bistå med kunskap och perspektiv till matchningsdebatten. Det empiriska underlaget baseras på vetenskapliga artiklar som på något sätt har berört matchningsproblematiken. Underlaget är vidare avgränsat till att beröra matchningsproblematiken i de nordiska länderna under perioden 2012-2023.

Analysen visar att den vetenskapliga forskningen om vad matchningsproblematiken mer specifikt består av är begränsad och heterogen. Analysen visar dessutom att det finns skilda definitioner av centrala begrepp (t.ex. kompetens), vilket har betydelse för resultat och slutsatser. Det är därigenom inte oproblematiskt att diskutera matchningsproblematik som *en* problematik. Avsaknaden av en sammanhållen vetenskaplig kunskap om vad matchningsproblematiken mer specifikt består av, skapar implikationer för matchningsdebatten där det är viktigt att skilja på vetenskaplig kunskap och politisk övertygelse.

Bakgrund

De teoretiska premisser som pekar på sambandet mellan ett samhälles ekonomiska utveckling och invånarnas kompetens går att härleda tillbaka till Adam Smiths nationalekonomiska tankar och idéer. I Smiths teoribildning från 1700-talet betonades bland annat behovet av att främja specialistkompetens och att effektivt ta vara på invånarnas kunskaper och förmågor (Smith, 2000). Under 1960-talet utvecklades Smiths tankar och i ett alltmer ekonomiserat språkbruk framställdes teorin om att människan i sig självt utgör en ekonomisk resurs. Exempelvis menade Gary Becker och Theodore Schultz att människan via sin kompetens besitter ett humankapital (*Human Capital*) samt att samhällets ekonomiska utveckling är beroende av att detta kapital maximeras (se t.ex. Becker, 1960; 1965; 1993; Schultz, 1960; 1961; 1975). Ekonomisk effektivitet innebär i detta sammanhang att arbetsgivaren får ut maximalt av arbetstagarens kompetens samtidigt som arbetsgivaren inte behöver betala mer för utfört arbete än vad som är nödvändigt samt att arbetstagaren både får använda och betalt för alla de kompetenser han eller hon besitter. Med andra ord ska exempelvis en undersköterska inte erhålla samma lön som en sjuksköterska eftersom det inte skulle vara ekonomiskt effektivt och en sjuksköterska ska inte arbeta som en undersköterska eftersom hans eller hennes fulla kompetens inte kommer till användning.

Centralt i teorin om humankapital är således att varje individ *matchas* till en sysselsättning där hans eller hennes kompetens får optimal användning, men även att samhället – via exempelvis arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildningar – investerar i den arbetsmarknadsstrukturella utformningen och i de kompetenser som efterfrågas av arbetsmarknaden. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kom begreppet matchning följaktligen inte enbart att omfatta att individen får använda hela sin kompetens utan även av en strävan efter minimal arbetslöshet. Tankarna på en enhetlig och offentligt finansierad anställningsservice (dvs. en arbetsförmedling) som skulle hjälpa samhället att uppnå full sysselsättning bland invånarna hade framförts av William Beveridge redan under första halvan av 1900-talet (se Beveridge, 1931; 2015). I slutet av 1950-talet visade Christopher Dow och Leslie Arthur Dicks-Mireaux (1958) hur man kan beräkna effektiviteten i matchningen på arbetsmarknaden. Beräkningen illustreras av ett diagram som visar relationen mellan vakanser och arbetslösa.

Till minne av Beveridge har UV-kurvan (*Unemployment-Vacancy Curve*) i allmänhet kommit att kallas för Beveridge-kurvan. Denna kurva används än idag som en måttstock på matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden. Litteraturen och forskningen som använder Beveridge-kurvan för att analysera relationen mellan vakanser och arbetslösa är främst intresserade av den aggregerade (eller generella) matchningseffektiviteten (dvs. antalet matchningar i relation till lediga jobb och antalet arbetslösa). Om det råder god matchning på arbetsmarknaden (dvs. få vakanser och låg arbetslöshet) kommer kurvan att ligga nära origo. Om det finns

många vakanser samtidigt som det råder hög arbetslösa kommer kurvan i stället att bukta utåt, vilket är ett tecken på dålig matchningseffektivitet.

På senare år har det kommit ett antal rapporter som pekar på att arbetsgivare idag har allt svårare att finna arbetstagare med rätt kompetens. Samtidigt som det finns arbetsgivare som har svårt att finna arbetstagare finns det emellertid även arbetssökande individer som har svårt att finna arbete. Detta tyder således på att det råder dålig matchning på arbetsmarknaden och den centrala frågan är vad denna matchningsproblematik mer specifikt består av?

Syfte och tillvägagångssätt

Mot denna bakgrund avser föreliggande rapport att översiktligt belysa hur tidigare forskning har förklarat vad matchningsproblematiken mer specifikt består av samt därigenom bistå med kunskap och perspektiv till matchningsdebatten.

Det empiriska underlaget baseras främst på vetenskapliga artiklar som är publicerade i vetenskapliga tidskrifter under de senaste tio åren (2012-2023). Insamling av vetenskapliga artiklar genomfördes med hjälp av databaserna Web of Science och Scopus. Sökströngar kombinerades till att artiklarna dels skulle innehålla begreppet ”matchning” i någon form (t.ex. mismatch), dels begrepp inriktade mot arbetsmarknaden (t.ex. unemployment, marketplaces, jobseekers). Urvalet avgränsades till vetenskapliga artiklar som är författade på svenska eller engelska och vars empiriska underlag berör den nordiska kontexten. Efter kontroll av dubbletter, identifierades totalt 363 artiklar. Vid granskning av dessa artiklar bedömdes 54 av artiklarna på något sätt beröra problem på arbetsmarknaden gällande matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare.

De resultat som presenteras i denna rapport baseras på ovanstående urval av artiklar. Tillvägagångssättet lämpar sig väl för att identifiera relevant forskning inom ett fält, men kan inte göra anspråk på att vara heltäckande. Det innebär att det kan finnas utredningar och annan forskning som berör matchningsproblematiken, men som inte identifierats med valda sökströngar eller som exkluderats utifrån valda avgränsningar.

Definitioner och utgångspunkter

I Framtidskommissionens rapport 2012 (*Matchning på den svenska arbetsmarknaden)* menar författarna att matchning är ett begrepp som, trots att det används flitigt och kan hänvisa till skilda problemområden, ofta saknar en tydlig definition. Rent generellt berör matchning hur väl arbetsgivarnas efterfrågan möter arbetstagarnas kompetens. Men, för att olika aspekter inte ska blandas ihop i en matchningsdebatt är det viktigt att vara tydlig med vad som kan omfattas av begreppet *matchningsproblematik*.

Enligt Farm (2020:244) existerar en matchningsproblematik ”…when firms struggle to find workers at the same time as workers struggle to find jobs.”. Definitionen kan å ena sidan anses vara oproblematisk, men kan å andra sidan omfatta skilda aspekter. Exempelvis kan ordet ”workers” tolkas vara ett uttryck som enbart omfattar den grupp av individer som i historisk klasskontext benämns som arbetare (t.ex. industriarbetare). I en vidare tolkning omfattar ordet ”workers” emellertid samtliga individer – oberoende av yrke, titel eller makt – som söker ett arbete. Vidare så omfattar Farms definition i en snäv tolkning enbart de som är arbetslösa och som därigenom står till arbetsmarknadens förfogande. Men, i en vidare tolkning behöver arbetssökande inte nödvändigtvis vara arbetslösa. Man kan exempelvis inneha ett arbete som man av olika anledningar upplever inte motsvarar ens kompetens och att man därmed kämpar för att finna ett nytt jobb. I denna rapport definieras begreppet matchningsproblematik utifrån den vidare tolkningen, dvs. som en situation som uppstår ”*när arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare samtidigt som arbetssökande har svårt att finna ett arbete*”.

Som nämns ovan behöver en matchningsproblematik inte nödvändigtvis vara knuten till arbetslöshet. På en arbetsmarknad kan det exempelvis uppstå en situation där arbetslösheten är låg, men där det finns en mismatch i meningen att många individer antingen besitter mer kompetens än vad de behöver för det arbete de utför eller att många individer har ”fel” kompetens i relation till det arbete de utför. Om det på arbetsmarknaden finns många individer (eller grupper av individer, t.ex. akademiker) som besitter en högre kompetens än vad de behöver för det arbete de utför, består matchningsproblematiken av överkvalificerade arbetstagare (se t.ex. Le Grand & Tåhlin 2017). Om det uppstår i en situation där många individer, eller grupper av individer (t.ex. invandrare), har en annan kompetens (exempelvis utbildningsmässig) än den som erfordras för arbetet som innehas består matchningsproblematiken däremot av felkvalificerade arbetstagare. Utifrån teorin om humankapital är båda dessa former av mismatch ett slöseri med humankapital (se t.ex. Przybyszewska 2020) och negativt för samhällets ekonomiska utveckling eftersom dessa individers fulla kompetens inte kommer till användning.

En matchningsproblematik på arbetsmarknaden omfattar naturligtvis ofta även arbetslöshet. Exempelvis kan det uppstå en situation där det råder hög arbetslöshet

samtidigt som det inte finns några vakanta tjänster. Den här situationen uppstår bland annat vid en lågkonjunktur. I detta fall råder det en mismatch mellan utformningen av arbetsmarknaden och populationen av arbetssökande. Denna form av matchningsproblematik kan vara gynnsam för arbetsgivare, men är negativ för samhällets ekonomiska utveckling och för arbetstagare. Om det däremot uppstår en situation där det råder hög arbetslöshet samtidigt som det finns många vakanta tjänster, råder mismatch mellan arbetsmarknadens efterfrågan och de kompetenser en given populationen besitter. Matchningsproblematiken beror i detta fall på en brist på flödet av kompetens in på arbetsmarknaden.

Matchning på arbetsmarknaden och kompetensfrågan

Kortfattat består matchningsproblematiken i att arbetsgivare och arbetssökande har svårt för att finna varandra. Men, vad mer specifikt består problemet av? Matchningsproblematiken är i den vetenskapliga litteraturen, såväl som i icke vetenskapliga rapporter, till stor del kopplad till frågan om kompetens. Kompetens i relation till anställningsbarhet är emellertid inget entydigt begrepp utan omfattas av olika delar. Så, vad avses egentligen när skilda rapporter (se t.ex. Svenskt Näringsliv 2022a; 2024; Tillväxtanalys 2024; Tillväxtverket 2023) konstaterar att ”arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare med rätt kompetens”? Vad är *rätt* kompetens? Och, vilken eller vilka kompetenser avses?

1) För det första kräver många yrken på dagens arbetsmarknad att de yrkesutövande införskaffat en *utbildningsmässig kompetens* för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Den utbildningsmässiga kompetensen består av – i varierad grad – såväl teoretisk kunskap som praktisk förmåga. Beroende på yrkets och arbetsuppgifternas komplexitet är utbildningskraven på teoretisk och praktisk kompetens mer eller mindre omfattande och där antingen det teoretiska eller praktiska är mer eller mindre framträdande. För en del yrken krävs en mer omfattande utbildning där den utbildningsmässiga kompetensen införskaffas via eftergymnasial högskole- och universitetsutbildning. För andra yrken införskaffas den utbildningsmässiga kompetensen företrädesvis via gymnasiala yrkesutbildningar. Den utbildningsmässiga kompetensen verifieras oftast med någon form av examensbevis.

2) För det andra kräver många yrken på dagens arbetsmarknad att de yrkesutövande har ett reellt (faktiskt) teoretiskt och praktiskt yrkeskunnande. En del av den reella kompetensen inhämtas via arbetslivserfarenhet och en del genom utbildning. Ur ett arbetsgivarperspektiv kan det dock upplevas föreligga en skillnad mellan exempelvis den utbildningsmässiga kompetens som framgår av den arbetssökandes examensbevis och hans eller hennes *reella kompetens*. Även om en arbetsgivare skulle finna en arbetssökande med den utbildningsmässiga kompetens som efterfrågas kan arbetsgivaren ändå uppleva att individen inte innehar den kompetens som behövs för att utföra yrket. Den reella kompetensen är svår att verifiera och initialt måste arbetsgivaren förlita sig på vad som framkommer i den arbetssökandes examensbevis, i ansökan, under arbetsintervjun eller via den arbetssökandes personliga referenser.

3) För det tredje kräver många yrken på dagens arbetsmarknad att de yrkesutövande har personliga egenskaper som – utifrån arbetsuppgifternas krav och karaktär – kan benämnas som en *personlig kompetens*. Den personliga kompetensen omfattar skilda områden. Ett sådant område är exempelvis

krav på rätt attityd och inställning (t.ex. samarbetsförmåga, motivation, engagemang). Ett annat område är krav på en så kallad allmän förmåga (t.ex. språklig och skriftlig förmåga). Den personliga kompetensen är – precis som för den reella kompetensen – svår att verifiera och initialt måste arbetsgivaren förlita sig på vad som framkommer i den arbetssökandes ansökan, under arbetsintervjun eller via den arbetssökandes personliga referenser.

4) För det fjärde kräver många yrken på dagens arbetsmarknad att både arbetsgivare och arbetssökande innehar vad som kan benämnas som en *anpassningskompetens*. Ur ett arbetsgivarperspektiv ställs ofta diverse krav på exempelvis var och under vilka tider arbetet ska utföras, vilka arbetsuppgifter som ska ingå i tjänsten samt vilken lön som ska erhållas. Ur ett arbetsgivarperspektiv kan en del av matchningsproblematiken med andra ord bestå i att den arbetssökande inte kan eller vill anpassa sig till arbetsgivarens krav. Anpassningskompetens framkommer oftast i den arbetssökandes ansökan eller under arbetsintervjun (alternativt att den visar sig genom att arbetsgivaren inte får någon sökande till en vakant tjänst).

Om en arbetsgivare upplever att den under matchningsprocessen (dvs. då en arbetsgivare ska finna en arbetstagare) inte kan finna arbetstagare med *rätt* kompetens kan det med andra ord bero på att det inte finns några arbetssökande med;

- efterfrågad utbildningsmässig kompetens;
- tillräcklig reell kompetens;
- som uppfyller kraven på personlig kompetens, eller;
- tillräcklig anpassningskompetens.

Forskning kring vad matchningsproblematiken består av

Enligt diverse rapporter anses matchningen på den svenska arbetsmarknaden ha blivit sämre under de senaste 10-15 åren (se t.ex. Ratio 2017; Reglab 2018). Om den försämrade matchningen även omfattar en ökad matchningsproblematik – så som den definieras i denna rapport – innebär detta att arbetsgivare och arbetssökande över tid har fått svårare att finna varandra. Matchningsproblematiken har i så fall ökat eftersom fler arbetsgivare anger att de har svårt att finna arbetstagare samtidigt som fler arbetssökande har svårt att finna arbete.

Men, när blir omfattningen ett *problem* och hur mäter man omfattningen? Det finns ingen allmänt vedertagen gräns eller definition som kan användas för att avgöra när en brist i matchningen övergår till att vara ett problem. Det förefaller osannolikt att anta att det kan föreligga en situation där inte någon arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare samtidigt som inte någon arbetssökande har svårt att finna ett arbete. Frågan är följaktligen hur stort antal av arbetsgivarna som måste rapportera att de har svårt att finna arbetstagare och hur stort antal av de arbetssökande som har svårt att finna ett arbete för att det ska framställas som en matchningsproblematik?

Det är svårt att undersöka hur många individer som är arbetssökande. Ett vanligt tillvägagångssätt för att mäta exempelvis de arbetslösas svårighet att finna ett arbete är att använda sig av nationell statistik (via t.ex. SCB) kring hur många arbetslösa som står till arbetsmarknadens förfogande och/eller hur länge de arbetslösa befinner sig i arbetslöshet innan de finner ett arbete. Det finns emellertid olika tillvägagångssätt för att avgöra vilka som ska räknas som arbetslösa och tillgängliga på arbetsmarknaden (t.ex. gällande studerande, aktivt arbetssökande), vilket skapar en viss problematik. Gällande hur svårt arbetsgivare har för att finna en arbetstagare, inhämtas data generellt via självrapportering i form av bland annat enkäter (se t.ex. Svenskt Näringslivs rapporter 2022a; 2024).

Skillnader i insamlingsmetoder och dataanvändning har bidragit till att kritiska röster har pekat på att matchningsproblematikens omfattning till stor del beror på hur man definierar och mäter saker såsom arbetssökande, arbetslöshet eller vakanta tjänster (se t.ex. Carlsson & Westermark 2022; Holmlund 2018; Stadin 2023). Exempelvis behöver en arbetsgivares angivelse av rekryteringsbehov i en undersökning inte innebära att det finns en vakant tjänst som måste tillsättas omedelbart. Holmlund (2018) menar att en arbetsgivares rekrytering kan befinna sig i olika faser och där de tre första faserna innebär att arbetsgivaren har någon på tjänsten för tillfället. Den som besitter tjänsten kan exempelvis vara; i) någon som annonserat att han eller hon ska sluta; ii) någon som vikarierar, eller; iii) någon som arbetar som konsult. Den fjärde och femte fasen innebär att tjänsten inte är tillsatt, men antingen; iv) att arbetsgivaren kan (eller vill) avvakta med att tillsätta tjänsten, eller; v) att arbetsgivaren önskar tillsätta någon omedelbart. I samtliga fem faser finns ett

önskemål från arbetsgivarens sida om att finna en arbetstagare för en tjänst, men enligt Holmlund (2018) är det enbart fas fem som borde räknas som en aktivt vakant tjänst. Vilken fas av rekryteringen en arbetsgivare befinner sig i påverkar troligen såväl ansträngning som krav. Det kan med andra ord vara vanskligt att per automatik utgå ifrån att arbetsgivare som angett att de har ett rekryteringsbehov (eller som angett att de har försökt rekrytera) har en aktivt vakant tjänst (se t.ex. Svenskt Näringslivs rapporter 2022a; 2024).

Skilda definitioner och mätmetoder kan med andra ord påverka resultaten och resultaten kan påverka debatten. Exempelvis menar Berlin (2014) att den svenska matchningsdebatten, där viss oenighet råder om problemets orsak och omfattning, är präglad av variationen i siffror och antal som råder mellan skilda studier. Utan att negligera problematiken behöver, enligt Berlin, därför en viss vaksamhet mot ”kris-rapportering” anammas.

Utifrån det empiriska material som den här rapporten baseras på går det inte att identifiera ett enhetligt forskningsfält som undersökt vad matchningsproblematiken består av. Ett flertal av forskningsartiklarna tar existensen av en matchningsproblematik som utgångspunkt, snarare än att undersöka dess existens. Följande framställning baseras därför emellanåt på ett fåtal studier som mer indirekt berört vad matchningsproblematiken består av och resultaten bör studeras i ljuset av detta tillvägagångssätt.

Forskning relaterat till utbildningskompetens

Inom forskningsfältet som berör matchningsproblematiken på arbetsmarknaden har bristande utbildningskompetens framställts som en viktig orsak till att arbetsgivare har svårt att finna arbetssökande med efterfrågad utbildningskompetens (se t.ex. Kolsrud, 2018). Den tidigare forskningen har på skilda sätt diskuterat varför en bristande utbildningskompetens har uppkommit. Exempelvis menar Heyman (2016) att den snabba teknologiska utvecklingen har skapat en jobbpolariserad arbetsmarknad där arbetsgivarna antingen efterfrågar individer med hög utbildning eller individer utan utbildning. På den jobbpolariserade arbetsmarknaden har arbetsgivarna framför allt haft svårt att finna högutbildad personal. Samtidigt menar Heyman att det i synnerhet varit de ”mellanutbildade” som har haft svårt att finna arbete utifrån deras utbildningskompetens, vilket skapat en mismatch på arbetsmarknaden där många har fått ta arbeten de egentligen är överkvalificerade för. Enligt Heyman har den teknologiska utvecklingen således skapat dagens matchningsproblematik eftersom den medfört strukturella förändringar på arbetsmarknaden, vilket i sin tur inneburit nya krav på utbildning. De strukturella förändringarna har med andra ord bidragit till att befolkningens rådande utbildningskompetens hamnat i otakt med arbetsmarknadens efterfrågan.

Även Tåhlin och Westerman (2020) framhåller att matchningsproblematiken främst kan förklaras av strukturella förändringar. Likt Heyman, anser Tåhlin och Westerman att det framför allt är den teknologiska utvecklingen som skapat ett krav på en strukturell förändring gällande utbildningskompetens. Men, Tåhlin och Westerman menar att den teknologiska utvecklingen dessutom skapat en allmän och överdriven uppfattning från samhällets och arbetsmarknadens sida – både inom den teknologiska sektorn och inom andra sektorer – kring vilken utbildningskompetens som krävs för skilda arbetsuppgifter. Kraven på en uppgradering av den individuella utbildningsnivån har därför dels bidragit till en överutbildning, dels till en större andel överkvalificerade. Detta har i sin tur bidragit till en högre mismatch mellan individens utbildningsmässiga kompetens och vilken kompetens de behöver för det arbete de utför samt till att yngre individer utan utbildning slås ut från arbetsmarknaden. Dagens matchningsproblematik har, enligt Tåhlin och Westerman, således främst uppkommit som en konsekvens av samhällets och arbetsgivarnas missräkning av vilken utbildningsmässig kompetens den teknologiska utvecklingen skulle komma att kräva (se även t.ex. Skjelbred & Nesje 2023). Nilsson Hakkala m.fl. (2014) är också inne på samma spår. De menar att för många arbetsgivare idag stirrar sig blinda på utbildningskompetens snarare än på vilken arbetsuppgift som ska utföras. Deras slutsats är att många arbetsgivare ställer för höga utbildningskrav.

Næss och Wiers-Jenssen (2023) menar emellertid att dagens matchningsproblematik – snarare än på grund av den teknologiska utvecklingen – till stor del hänger ihop med individens valfrihet och bristen på statlig reglering av antalet utbildningsplatser. Ur ett individperspektiv kan det naturligtvis vara viktigt att ett lands befolkning upplever att de har en valfrihet att införskaffa utbildningskompetens efter eget önskemål. Men, samtidigt har valfriheten bidragit till att för många individer har sökt utbildningar utifrån intresse snarare än utifrån arbetsmarknadens behov och efterfrågan (se även t.ex. Dirin m.fl. 2021). När utbildningsutbudet inte reglerats i tillräcklig hög utsträckning efter arbetsmarknadens efterfrågan har det inneburit att många länder haft för många utbildningsplatser på vissa utbildningar (i relation till arbetsmarknadens behov). Med andra ord har valfriheten, i samverkan med bristen på statlig reglering av antalet utbildningsplatser, bidragit till en överutbildning inom vissa områden (t.ex. humaniora) och en underutbildning inom andra (t.ex. naturvetenskap). Enligt Næss och Wiers-Jenssen (2023) är detta en viktig del i förklaringen till den matchningsproblematik som gestaltar sig genom att både arbetsgivare och arbetssökande, oavsett efterfrågad och uppnådd utbildningsnivå, har svårt att finna varandra på arbetsmarknaden. Som en konsekvens av valfriheten har även matchningsproblematiken med fler över- eller felkvalificerade ökat.

Om överkvalificering eller felkvalificering är negativt för arbetsgivare såväl som för arbetstagare är svårt att ge ett generellt svar på. Ur ett arbetsgivarperspektiv borde det exempelvis vara fördelaktigt att erhålla en högre kompetens än vad arbetet kräver så länge det inte innebär högre kostnader eller missnöje hos arbetstagaren (se

t.ex. Madsen & Kittelsen Røberg 2021). Ur ett arbetstagarperspektiv har den tidigare forskningen kring över- eller felkvalificerade främst intresserat sig för specifika grupper i samhället. Empirin i denna forskning pekar på att det finns grupper av individer (t.ex. invandrare) som i högre utsträckning än andra grupper är överkvalificerade eller felkvalificerade för det arbete de utför (se t.ex. Larsen, m.fl., 2018; Næss & Wiers-Jenssen, 2023; Przybyszewska, 2020). Huruvida det är negativt eller positivt för enskilda arbetstagare beror emellertid till stor del på orsaken till att man är över- eller felkvalificerad. Exempelvis menar Germain-Alamartine (2019) att många disputerade akademiker innehar arbete som inte kräver doktorsexamen. Skälet till detta är enligt författaren att näringslivet utanför akademin erbjuder högre löner och att många därmed tycks anse att det är bättre att vara överkvalificerad än underbetald. Förklaringarna till över- eller felkvalificering varierar således från självvaldhet (t.ex. på grund av ekonomi, gemenskap) till diskriminering. Med andra ord hänger ett negativt eller positivt utfall ihop med orsaken till att vissa individer är över- eller felkvalificerade. Det går därmed inte heller att ge ett generellt och allmängiltigt svar på om över- och felkvalificerad mismatch beror på att det saknas individer som innehar efterfrågad utbildningskompetens, på att det saknas sökande med efterfrågad utbildningskompetens eller på att vissa grupper av individer aktivt väljs bort av arbetsgivarna trots att de innehar efterfrågad utbildningskompetens.

En del av den tidigare forskningen pekar således på att matchningsproblematiken består av en obalans mellan arbetsgivarnas efterfrågan av utbildningskompetens och befolkningens innehav av densamma. Samtidigt ger den tidigare forskningen tre skilda förklaringar till dess orsaker, vilket utgör viktiga perspektiv i matchningsdebatten. Om matchningsproblematiken främst beror på att arbetsmarknaden genomgår en strukturell transformation som hänger ihop med den teknologiska utvecklingen finns det kanske, som Hane-Weijman (2021) hävdar, ingen ”quick-fix”. Vid snabba eller omfattande strukturella transformationer är det, enligt Hane-Weijman, naturligt med en matchningsproblematik under en övergångsperiod. Den näringslivsinriktade matchningsdebatten, som främst har dominerats av ett arbetsgivarperspektiv, pekar ofta på vad utbildningsväsendet behöver åtgärda (se t.ex. Svenskt Näringsliv 2024; Tillväxtanalys 2024). Exempelvis lyfter Svenskt Näringsliv (2024) fram vikten av åtgärder inom utbildningsväsendet i förordet till sin rapport (t.ex. brister på yrkesutbildade, fler reformer inom utbildningspolitiken, bättre dimensionering av antalet utbildningsplatser). Resultaten i studien pekar emellertid på att svårigheterna kanske egentligen återfinns inom andra områden. På frågan om orsaker till rekryteringsproblem ligger brist på reell kompetens högst (”brist på personer med rätt yrkeserfarenhet”) följt av brist på personlig kompetens (”brist på personer med rätt attityd/engagemang”). Utbildningskompetens (dvs. ”brist på personer med rätt utbildning”) kommer på tredje plats.

Om matchningsproblematiken istället främst hänger ihop med för stor valfrihet och för liten statlig reglering av utbildningsplatser behövs detta perspektiv lyftas in i det

politiska samtalet. Men, om matchningsproblematiken till stor del beror på samhällets och arbetsgivarnas missräkning av vilken utbildningsmässig kompetens den teknologiska utvecklingen kräver, behöver detta perspektiv balanseras och problematiseras. Vad skulle det innebära om arbetsmarknaden, som emellanåt kan vara nyckfull och utsatt för snabba förändringar, får större inflytande över utformningen av utbildningar och antalet utbildningsplatser? Vet arbetsmarknaden (arbetsgivare) vilka kompetenser som kommer efterfrågas i framtiden, eller riskerar det att bli antaganden som kan få negativa konsekvenser för individ och samhälle?

Avslutningsvis pekar den tidigare forskningen på att det finns en svårighet med geografisk allokering av utbildad arbetskraft, dvs. att regionalt och geografiskt skapa en arbetsmarknad med optimal matchning mellan arbetsgivarnas efterfrågan och de arbetssökandes utbildningskompetens. Problemet består främst i att det är naturligt svårt för arbetsgivare i mindre och perifera regioner att konkurrera med storstadsregioner eftersom högskole- och universitetsutbildade i hög utsträckning väljer att flytta till storstadsregioner där möjligheterna till en positiv karriär- och löneutveckling upplevs vara högre (se t.ex. Ahlin m.fl. 2014). Detta riskerar att geografiskt skapa en obalans med ett överskott av högutbildad arbetskraft i vissa regioner och ett underskott i andra regioner. Med andra ord uppstår inte nödvändigtvis en matchningsproblematik, där arbetssökande kämpar om att finna jobb samtidigt som arbetsgivare kämpar för att finna arbetare, inom en och samma region. I regioner med ett överskott av högutbildad arbetskraft kämpar de arbetssökande med att finna jobb (alternativt att de tar jobb de är över- eller felkvalificerade för) och i regioner med ett underskott av högutbildad arbetskraft kämpar arbetsgivare med att finna arbetstagare med efterfrågad utbildningskompetens. Enligt Ahlin m.fl. (2014) är det dessutom svårt för många regioner att åtgärda denna matchningsproblematik.

Forskning relaterat till reell kompetens

I den litteratur som berör matchningsproblematiken, men som ligger utanför det vetenskapliga forskningsfältet, lyfts emellanåt bristen på reell kompetens fram som en orsak till att arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare (se t.ex. Svenskt Näringsliv 2022b). Att en arbetsgivare anger att en arbetssökande brister i sitt reella teoretiska och praktiska yrkeskunnande kan ha skilda förklaringar. Förutom att arbetsgivare inte kan finna någon med den arbetslivserfarenhet som efterfrågas för att inneha tillräcklig reell kompetens kan brister kopplat till utbildning även ha sin orsak i att den arbetssökandes utbildning inte omfattningsmässigt täcker de kompetenser som arbetsgivaren anser vara nödvändiga för yrkesutövandet. Exempelvis har samhälleliga och arbetsmarknadsmässiga förändringar bidragit till ett ökat krav på att dagens utbildningar ska anpassas efter både samhällets och arbetsmarknadens behov. Det innebär att utbildningarna i större utsträckning anses behöva omfatta dels fler kompetensområden, dels ge djupare kunskaper. Såtillvida inte utbildningstiden förlängs, uppstår dock en svårighet med att kombinera fler och

fler kompetensområden med djupa kunskaper. Med andra ord kan brist på reell kompetens bero på att utbildningsväsendet inte anpassat innehållet i sina utbildningar så att de omfattar alla de kompetensområden som arbetsmarknaden kräver. Men, bristen på reell kompetens kan även bero på att utbildningsväsendet, utifrån politiska krav och riktlinjer, tvingats förändra eller utöka innehållet i sina utbildningar och att detta bidragit till att urholka den djupa kompetens som arbetsgivaren efterfrågar.

Vidare kan brister på reell kompetens (kopplat till utbildning) ha sin orsak i att kraven är för låga på vissa utbildningar och att en del arbetssökande – trots erhållen examen – inte har införskaffat tillräcklig reell kompetens. I detta fall finns också en svårlöst problematik. Arbetsmarknadens krav på tillgång till fler individer med en viss utbildning och utbildningsväsendets uppdrag att upprätthålla utbildningskvalitet kan vara svårt att kombinera. Ett ökat krav på genomströmning av studenter för att kunna tillgodose arbetsmarknadens efterfrågan riskerar således att leda till att vissa individer – trots erhållen examen – inte besitter den reella kompetens arbetsgivaren efterfrågar.

Brister på reell kompetens kopplat till utbildning kan även ha sin orsak i att arbetsgivaren har fått orimliga förväntningar på vad en arbetssökande ska kunna efter genomförd utbildning. Precis som det kan ha skapats en överdriven uppfattning från arbetsmarknadens sida gällande vilken utbildningskompetens som krävs för skilda arbetsuppgifter (se Tåhlin och Westerman, 2020), kan de strukturella förändringarna på arbetsmarknaden skapat orimliga förväntningar på vad en individ ska kunna efter genomförd utbildning. Bristen på reell kompetens är därigenom snarare en fråga om en obalans mellan arbetsgivarens förväntningar och den arbetssökandes utbildning.

Matchningsproblematik utifrån reell kompetens är en komplex fråga och det saknas tidigare forskning som explicit undersökt frågan. Frågan är hur matchningsproblematiken egentligen ser ut? Vilka arbetssökande är det som får svårt att finna arbete för att de anses sakna reell kompetens? Är det inom specifika regioner eller sektorer på arbetsmarknaden där arbetsgivarna har svårt att finna arbetstagare med reell kompetens? Är det specifika utbildningar som kopplas till bristen på reell kompetens, eller är det ett generellt problem inom hela utbildningsväsendet? Handlar den reella kompetensen företrädesvis om brister i utbildning eller är det även kopplat till arbetslivserfarenhet?

Utifrån den tidigare forskningen finns det inget entydigt svar på ovanstående frågor. Det finns en tendens att arbetsgivare i ökad utsträckning efterfrågar arbetslivserfarenhet när de utannonserar en vakant tjänst och inom många branscher är det svårast för just nyutbildade att hitta arbete eftersom de inte innehar den reella kompetens som erhålls via arbetslivserfarenhet. I detta sammanhang diskuterar exempelvis Westerman (2021) om det – för inhämtning av en reell kompetens – är

fördelaktigt att byta jobb ofta, eller om frekvent byte av jobb snarare hämmar den djupare förståelsen och kunskapen som behövs för yrkesutövandet. Westermans slutsats är att det generellt är positivt för den reella kompetensen att byta jobb ofta. Med andra ord är ett möjligt scenario att de som bor i regioner där utbudet av jobb är begränsat, riskerar att bli överrepresenterade i gruppen som har svårt att finna jobb om de inte är beredda på att flytta för att utöka sin reella kompetens.

Forskning relaterat till personlig kompetens

Den personliga kompetensen ligger nära den reella kompetensen, men till skillnad från den reella kompetensen är den personliga kompetensen kopplat till individen som person. I vilken utsträckning brist på personlig kompetens är av betydelse när det kommer till att arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare med rätt kompetens samtidigt som arbetssökande har svårt att finna ett arbete, är vetenskapligt svårundersökt. Det medför således till att forskningsresultat inom detta område är begränsade. Dock har exempelvis Barth och Zalkat (2023) undersökt matchningsprocessen när invandrare söker arbete inom jordbrukssektorn. De menar att även om de arbetssökande har erfarenhet från lantbruk från sina hemländer finns det stora personliga utmaningar och hinder. Förutom språkliga hinder (se även t.ex. Fossland 2013) pekar författarna på svårigheter som uppstår när bland annat olika arbetsplatskulturer möts och att det ofta finns skilda uppfattningar om när, var och hur saker och ting ska skötas på ett lantbruk. Trots att Barths och Zalkats studie enbart undersökt invandrare och jordbrukssektorn, är det troligt att personliga kompetensbrister gällande t.ex. samarbetsförmåga, språklig och skriftlig förmåga eller förmåga att förstå en arbetsplatskultur i större eller mindre utsträckning, även förekommer inom andra sektorer och hos individer som har svenska som modersmål.

Forskning relaterat till anpassningskompetens

Begreppet anpassningskompetens kan uppfattas vara en kompetens som främst belyser arbetsgivarens svårighet med att finna arbetstagare som är villiga att acceptera arbetsvillkoren (t.ex. under vilka tider arbetet ska utföras, var arbetet ska utföras, vilka arbetsuppgifter som ska ingå i tjänsten, vilken lön som ska erhållas). Utifrån begreppet matchningsproblematik syftar dock begreppet på svårigheten för arbetsgivaren och arbetssökande att komma överens. En nyckelfråga är således i vilken utsträckning det är arbetsgivarna eller de arbetssökande som utgör själva problemet? Även om statistiken i ett land eller en region pekar på en omfattande matchningsproblematik om arbetsgivare inte kan fylla sina vakanta tjänster samtidigt som det finns många arbetslösa, avslöjar inte statistiken i vilken utsträckning de båda parterna varit beredda att anpassa sig.

Att mäta en vilja till att anpassa sig är forskningsmässigt en utmaning. Även om en arbetssökande har svårt att finna arbete uppstår exempelvis frågan om i vilken utsträckning han eller hon söker arbete? Är han eller hon villig att söka och anpassa

sig till vilket arbete som helst? En fråga inom forskningsfältet på detta tema är vilken betydelse ett lands arbetslöshetsersättning har för viljan att söka ett arbete och till att anpassa sig efter arbetsgivarens krav. Exempelvis menar Kyyrä och Pesola (2020) att det finns stöd för antagandet om att arbetssökandet minskar och att arbetslösheten stiger om ett lands arbetslöshetsersättning är givmild. Utifrån Kyyräs och Pesolas resultat kan de arbetssökandes vilja att anpassa sig således styras av politiska beslut gällande arbetslöshetsersättning (se även t.ex. Gaure m.fl. 2012). Det finns emellertid ingen forskningsmässig koncensus kring frågan. Raza m.fl. (2023) hävdar exempelvis att frågan är för komplex för att kunna ge ett entydigt svar. Raza m.fl. menar bland annat att resultaten beror på vilken grupp av arbetslösa det handlar om och vilken sektor av arbetsmarknaden som granskas. Dessutom pekar de på att de resultat som påvisar en positiv korrelation mellan arbetslöshetsersättning och antalet arbetslösa antingen är svaga eller icke-signifikanta. Deras slutsats är således att politiker ska vara försiktiga med att använda arbetslöshetsersättning som ett generellt verktyg för att förmå de arbetssökande att i större utsträckning anpassa sig till arbetsgivarnas krav.

Enligt Kolsrud (2018) finns internationell forskning som pekar på att den utbildade och kompetenta arbetskraften inte finns där arbetsmarknaden efterfrågar den. En annan fråga är således vilken vilja de arbetssökande har till att flytta för att få ett arbete? Kolserud, som undersökt vilken betydelse invandringen till Norge har haft på matchningsproblematiken, menar att invandrare (som grupp) geografiskt har anpassat sig till arbetsmarknadens efterfrågan i högre utsträckning än majoritetsbefolkningen. Med andra ord menar Kolsrud att det finns en skillnad mellan olika individer (eller grupper av individer) när det gäller viljan att anpassa sig och hans slutsats är att matchningsproblematiken i Norge skulle vara större utan gruppen av invandrare. Matchningsproblematiken kan med andra ord bestå i de arbetssökandes ovilja att söka/flytta till arbeten som innebär en flytt eller långa pendlingsavstånd. Men, samtidigt finns det forskning som pekar på att arbetsgivare undviker arbetssökande som bor långt bort eller har långt pendlingsavstånd (se t.ex. Carlsson m.fl. 2018; Carlsson & Westermark 2022; Carlsson & Eriksson, 2023). Detta indikerar att även arbetsgivares inställning till att anpassa sig till individer som ska pendla eller flytta har betydelse i frågan.

Frågan om arbetssökandes vilja till att bli anställd (eller anställningsbar) är vetenskapligt svårundersökt. Det finns empiri som pekar på en stark koppling mellan att finna ett jobb och vidareutbildning senare i livet (se t.ex. Hällsten 2012). Men, det är svårt att veta vilken generell vilja individer har till att studera och karriärväxla senare i livet. Frågan är troligen komplex och sammankopplad med enskilda individers uppfattning om vad som är logistiskt och ekonomiskt möjligt. Även psykologiska faktorer, som exempelvis individers tro på sin egen förmåga (se t.ex. Andersson 2021; Drange m.fl. 2018), har pekats ut som en bidragande förklaringsfaktor när det handlar om möjligheten att bli anställd (eller anställningsbar).

Anpassningsviljan går som sagt emellertid åt båda håll. Om fler och fler arbetsgivare anger att de har svårt att finna en arbetstagare, borde det bli lättare för arbetssökande att finna jobb. Om det inte finns exempelvis juridiska hinder (t.ex. juridiska krav på specifik utbildning) och under förutsättning att det finns arbetssökande, borde arbetsgivares vilja att anpassa sig till de arbetssökandes krav vara högre när de har svårt att finna arbetstagare. Men, det finns som tidigare nämnts studier (se t.ex. Carlsson m.fl. 2018; Carlsson & Westermark 2022; Carlsson & Eriksson 2023) som pekar på att det förekommer att arbetsgivare sorterar bort arbetssökande som exempelvis bor långt bort. Det finns även studier som pekar på skillnader mellan företags anpassningsvilja. Exempelvis lyfter Daunfeldt m.fl. (2019) fram att vissa snabbväxande företag är mindre selektiva i matchningsprocessen, dvs. att snarare än att finna den perfekta matchningen så anställs individer som därefter får intern kompetensutveckling.

Matchning som ett informations- eller selektionsproblem

Matchningsproblematiken är som beskrivet nära kopplat till kompetensfrågan, men det finns även andra perspektiv som också behandlats i den tidigare forskningen. Med andra ord behöver matchningsproblematiken inte nödvändigtvis handla om (enbart) kompetens.

För det första finns det forskning som behandlar matchningsproblematiken som ett informationsproblem mellan arbetsgivare och arbetssökande. Enligt Albrekt Larsen och Vesan (2012) präglas arbetsmarknaden av ett dubbelsidigt asymmetriskt informationsproblem som inte kan lösas av en central och nationell instans. I Sverige fungerar exempelvis Arbetsförmedlingen som en instans som verkar för att sammanföra arbetsgivare och arbetssökande. Det finns en självklarhet i att arbetsgivare vill undvika "dåliga" arbetssökande samtidigt som arbetssökande vill undvika "dåliga" arbetsgivare. Både arbetsgivare och arbetssökande vill dessutom framställa sig själva på ett positivt sätt för att vara intressanta för motparten (även om den bild som målas upp inte stämmer). Men, eftersom Arbetsförmedlingen måste bistå såväl "bra" som "dåliga" arbetsgivare och arbetssökande, kan de inte värdera eller ta ställning till den information som respektive part lämnat i sin framställning.

Tilltron till den information som erhålls av Arbetsförmedlingen blir således låg och detta utgör ett incitament för både arbetsgivare och arbetssökande att undvika att vända sig dit. I stället söks information via informella kanaler och Albrekt Larsen och Vesan menar att det bland en del arbetsgivare och arbetssökande finns en uppfattning om att det bara är de "dåliga" som är tvungna att använda sig av Arbetsförmedlingens tjänster. Ur detta perspektiv består matchningsproblematiken av att det inte finns ett tillfredsställande system som nationellt sammanför och tillgängliggör information om såväl lediga jobb som arbetssökande och att både

arbetsgivare och arbetssökande därigenom får svårt att finna varandra. Albrekt Larsen och Vesans resonemang om informella kanaler stöds även av exempelvis Hensvik m.fl. (2023) som menar att unga individer som haft sommarjobb har lättare att göra inträde på arbetsmarknaden i jämförelse med de som inte haft sommarjobb. Deras slutsats är att sommarjobben skapat ett nätverk av informella kanaler och kontakter som både arbetsgivare och arbetssökande använder och att tilltron till den information som ges via dessa nätverk är högre än via den information som erhålls via Arbetsförmedlingen.

För det andra har den tidigare forskningen lyft fram att arbetsgivare undviker vissa kategorier av arbetssökande. Exempelvis finns det forskning som pekar på att arbetsgivare undviker arbetssökande som har haft svårt att finna jobb (se t.ex. Eriksson & Roth 2014; Holden & Rosén 2014). Enligt Holden och Rosén (2014) beror detta på att arbetssökande som har svårt att finna jobb tenderar att stanna kvar på det jobb de får även om deras kompetens inte matchar med arbetsuppgifterna. Utifrån lagen om anställningsskydd kan det bli kostsamt att göra sig av med icke-produktiva arbetare, varpå det föreligger en högre risk för en arbetsgivare att anställa någon som har haft svårt att finna jobb. Andra faktorer som forskningen lyfter fram som orsak till undvikande är exempelvis ålder (se t.ex. Ahmed m.fl. 2012), etnisk tillhörighet (se t.ex. Ahmad 2020; Åslund m.fl. 2014) och avstånd (Carlsson m.fl. 2018; Carlsson & Westermark 2022; Carlsson & Eriksson 2023). Vidare finns det forskning som pekar på att arbetsgivare undviker arbetssökande som inte innehar en viss profil. Exempelvis menar Maravelias (2015) att för vissa arbetsgivare är det viktigt att den arbetssökande framstår som en hälsosam individ. Det innebär att arbetsgivaren inte bara ställer arbetsmässiga kompetenskrav på den arbetssökande utan även personlighetskrav. Ur detta perspektiv består matchningsproblematiken av att arbetsgivare ställer irrelevanta eller orimliga krav på den arbetssökande.

Att arbetsgivare undviker vissa grupper av arbetssökande kan å ena sidan innebära att dessa grupper har svårt att finna jobb, men behöver å andra sidan inte nödvändigtvis innebära en matchningsproblematik. Den forskning som påvisat ett undvikande förhållningssätt mot vissa grupper av arbetssökande har inte specifikt riktat sig mot arbetsgivare som har svårt att finna arbetssökande och det är således svårt att fastställa om ett undvikande finns hos samtliga arbetsgivare, eller främst hos arbetsgivare som har flera arbetssökande med efterfrågad kompetens. Om det finns fler arbetssökande med likvärdig kompetens måste arbetsgivarna särskilja de sökande utifrån andra kriterier än kompetens (t.ex. långvarigt arbetslösa, ålder, etnisk tillhörighet, avstånd, hälsosam livsstil). Det kan råda delade meningar om logiken i dessa kriterier, men om arbetsgivarna inte har svårt att finna arbetssökande föreligger inte en matchningsproblematik utifrån den definition som används i denna rapport.

Slutsatser och diskussion

Denna rapport har syftat till att översiktligt belysa hur den tidigare forskningen har förklarat vad matchningsproblematiken mer specifikt består av samt därigenom bistå med kunskap och perspektiv till matchningsdebatten. Frågan om en matchningsproblematik på arbetsmarknaden har stundtals varit framträdande i den massmediala och politiska debatten. Det finns en uppsjö av studier, rapporter och undersökningar utanför det strikt vetenskapliga fältet (dvs. i meningen att de inte är publicerade i vetenskapliga tidskrifter), men dessa har inte beaktats i rapporten. Slutsatserna bygger på vad som framkommit i vetenskapliga artiklar publicerade under de senaste tio åren.

1. En första slutsats är att den vetenskapliga forskningen om matchningsproblematiken är heterogen, svåröverskådlig och begränsad. Flertalet vetenskapliga studier tar dessutom matchningsproblematikens förekomst (eller någon form av mismatch) som utgångspunkt för undersökningar av relaterade problem (t.ex. hur individers välmående påverkas av att inneha arbete man är överkvalificerad för) snarare än att undersöka vad den består av. Forskningslägets karaktär väcker ett antal frågor för matchningsdebatten. Vad händer när forskningen är begränsad och kanske inte berör kärnan i matchningsproblematiken? Vem ska avgöra om och när det i så fall existerar en matchningsproblematik? På vad baseras skilda uppfattningar om orsaken till – och lösningen på – matchningsproblematiken? Vilka aktörer formar matchningsdebatten? Är det politiker, arbetsgivare, arbetstagare eller olika intresseorganisationer?

2. En andra slutsats är att frågan om en matchningsproblematik och dess omfattning är definitionsbunden. Resultat och slutsatser är således avhängigt definitioner och begreppsanvändning. Exempelvis är kompetens inte ett entydigt begrepp. Trots detta kretsar debatten om matchning ofta kring frågan om (rätt) kompetens. Att rätt kompetens kan syfta på skilda aspekter (t.ex. utbildningskomptens, reell kompetens, personlig kompetens, anpassningskompetens) väcker en rad frågor. Vad avses när det i matchningsdebatten hävdas att arbetsgivare har svårt att rekrytera arbetstagare med rätt kompetens? Är det en viss sorts kompetens som avses? Är det en kombination av flera eller kanske samtliga kompetenser? Och, hos vem ligger ansvaret för utveckling av rätt kompetens? Vilka kompetenser kan utvecklas av individen själv, genom utbildningssystemet och vilka kompetenser bör arbetsgivare ta större ansvar för?

3. En tredje slutsats är att det inte är oproblematiskt att diskutera matchning på arbetsmarknaden som *en* matchningsproblematik. Vetenskapliga undersökningar avgränsas oftast till att belysa en specifik del av ett problem. Det får till följd att forskarens urval av empiriskt underlag, som används för

att belysa någon form av matchningsproblematik, ofta avgränsas till en specifik bransch (t.ex. IT-branschen) eller en specifik grupp av individer (t.ex. invandrare). Det reser en rad frågor kring resultatens generaliserbarhet och jämförbarhet. Finns det *en* matchningsproblematik eller flera? Är påvisade matchningsproblem inom en bransch eller för en grupp av individer generaliserbara till andra branscher eller till andra grupper av individer? Är det möjligt att prata om en bransch (t.ex. IT-branschen) som en homogen bransch med samma form av matchningsproblem? Hur jämförbara är påvisade matchningsproblem med tanke på exempelvis skilda geografiska kontexter (större städer, landsbygd, pendlingsort)?

Givet slutsatserna i denna rapport bör samhällsaktörer, som verkar för att främja en effektiv matchning på arbetsmarknaden, kritiskt granska och självständigt bedöma värdet och tillämpbarheten av de förslag på insatser som framställs såväl inom som utanför forskningsfältet. Detta gäller inte minst olika typer av universallösningar. Vad som krävs är en närmare analys av vad matchningsproblematiken består av för skilda branscher och individer i den egna specifika kontexten (t.ex. för en viss region eller kommun).

Avslutningsvis är det viktigt att vara medveten om att även om föreslagna insatser baseras på vetenskaplig forskning, baseras de även på politiska och ideologiska övertygelser (t.ex. satsningar på vissa typer av utbildningar, ersättningsnivåer vid arbetslöshet och regler vid anställning).

Litteratur

Andersson, A.B. (2021) "Social capital and self-efficacy in the process of youth entry into the labour market: Evidence from a longitudinal study in Sweden." *Research in Social Stratification and Mobility,* Vol. 71, 100580.

Ahlin, L., Andersson, M. & Thulin, P. (2014) "Market Thickness and the Early Labour Market Career of University Graduates: An Urban Advantage?" *Spatial Economic Analysis,* Vol. 9, No. 4, 396-419.

Ahmad, A. (2020) "When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market." *Sociological Inquiry,* Vol. 90, No. 3, 468-496.

Ahmed, A.M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2012) "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market." *Applied Economics Letters,* Vol. 19, No. 4, 403-406.

Barth, H. & Zalkat, G. (2023) "Harder Than You Think – Immigrant Labor Market Integration in Agricultural Sector". *Nordic journal of working life studies*, Vol. 13, No. 1, 27-48.

Becker, G.S. (1960) "Underinvestment in College Education?". *The American Economic Review,* Vol. 50, No. 2, 346-354.

Becker, G.S. (1965) "A Theory of Allocation of Time". *The Economic Journal,* Vol. 75, No. 299, 493-517.

Becker, G.S. (1993) *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Third Edution) [Org. 1964]. Chicago: The University of Chicago Press.

Berlin, D. (2014) *Matchningsproblem på Högutbildades Arbetsmarknad – En översikt av den svenska debatten.* Rapport 2014:02. Göteborgs universitet: Enheten för analys och utvärdering.

Beveridge, W.H. (1931) *Causes and Cures of Unemployment*. London: Longmans Greens.

Beveridge, W.H. (2015) *Full Employment in a Free Society* [Org. 1944]. London: Routledge.

Carlsson, M. & Eriksson, S. (2023) "Do employers avoid hiring workers from poor neighborhoods? Experimental evidence from the real labor market." *The Scandinavian Journal of Economics,* Vol. 125, No. 2, 376-402.

Carlsson, M., Reshid, A.A. & Rooth, D-O. (2018) "Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment: Evidence from a field experiment." *International Journal of Manpower,* Vol. 39, No. 4, 534-549.

Carlsson, M. & Westermark, A. (2022) "Endogenous Separations, Wage Rigidities, and Unemployment Volatility." *American Economic Journal: Macroeconomics,* Vol. 14, No. 1, 332-354.

Dirin, A., Nieminen, M. & Alamäki, A. (2021) "Social Media and Social Bonding in Students' Decision-Making Regarding Their Study Path." *International Journal of Information and Communication Technology Education*, Vol. 17, No. 1, 88-104.

Dow, C. & Dicks-Mireaux, L.A. (1958) "The Excess Demand for Labour. A Study of Conditions in Great Britain, 1946-51". *Oxford Economic Papers,* Vol. 10, No. 1, 1-33.

Drange, I., Hoff Bernstrøm, V. & Mamelund, S-E. (2018) "Are You Moving Up or Falling Short? An Inquiry of Skills-based Variation in Self-perceived Employability among Norwegian Employees." *Work, Employment and Society,* Vol. 32, No. 2, 387-406.

Daunfeldt, S-O., Johansson, D. & Seerar Westerberg, H. (2019) "Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants?" *The Service Industries Journal,* Vol. 39, No. 9-10, 762-778.

Eriksson, S. Rooth, D-O. (2014) "Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment." *The American Economic Review,* Vol. 104, No. 3, 1014-1039.

Farm, A. (2020) "Measuring the effect of matching problems on unemployment". *International Labour Review*, Vol. 159, No. 2, 243-258.

Fossland, T. (2013) " Crossing borders – getting work: Skilled migrants' gendered labour market participation in Norway." *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography*, Vol. 67, No. 5, 276-283.

Framtidskommissionen (2012) *Matchning på den Svenska arbetsmarknaden* (Författare: Karlsson, N. & Skånberg, O.). Stockholm: Elanders Sverige AB.

Gaure, S., Røed, K. & Westlie, L. (2012) "Job search incentives and job match quality." *Labour Economics*, Vol. 19, No. 3, 438-450.

Germain-Alamartine, E. (2019) "Doctoral education and employment in the regions: the case of Catalonia". *Regional Studies, Regional Science,* Vol. 6, No. 1, 299-318.

Hane-Weijman, E. (2021) "Skill matching and mismatch: labour market trajectories of redundant manufacturing worksers." *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography,* Vol. 103, No. 1, 21-38.

Hensvik, L., Müller, D. & Nordström Skans, O. (2023) "Connecting the young: High school graduates' matching to first jobs in booms and great recessions". *The Economic Journal,* Vol. 133, No. 652, 1466-1509.

Heyman, F. (2016) "Job polarization, job tasks and the role of firms." *Economics Letters,* Vol. 145, 246-251.

Holden, S. & Rosén, Å. (2014) "Discrimination and Employment Protection." *Journal of the European Economic Association,* Vol. 12, No. 6, 1676-1699.

Holmlund, B. (2018) "Estimating matching functions when recruiting intensity matters". *Applied Economics Letters*, Vol. 25, No. 17, 1212-1217.

Hällsten, M. (2012) "Is it ever too late to study? The economic returns on late tertiary degrees in Sweden." *Economics of Education Review,* Vol. 31, No. 1, 179-194.

Kolsrud, D. (2018) "Mismatch in the Norwegian Labour Market 2003–2013: Did Immigrants Make a Difference?" *Social Indicators Research,* Vol. 137, 979-997.

Kyyrä, T. & Pesola, H. (2020) "The effects of unemployment benefit duration: Evidence from residual benefit duration." *Labour Economics,* Vol. 65, 101859.

Larsen, C.A. & Vesan, P. (2012) "Why Public Employment Services Always Fail. Double-Sided Asymmetric Information and the Placement of Low-Skill Workers in six European Countries." *Public Administration,* Vol. 90, No. 2, 466-479.

Larsen, E.N., Rogne, A.F. & Birkelund, G.E. (2018) "Perfect for the Job? Overqualification of Immigrants and their Decendents in the Norweigian Labor Market". *Social Inclusion*, Vol. 6, No. 3, 78-103.

Le Grand, C. & Tåhlin, M. (2017) "Work in Sweden 1974—2010: Work-life inequality at the intersection of class and gender." *Sociologisk Forskning*, Vol. 54, No. 4, Look at what's happening in Sweden (2017), 279-282.

Madsen, A. Å., & Kittelsen Røberg, K. I. (2021) ”Education–occupation mismatch and long-term sickness absence: a longitudinal study of overand under-education using Norwegian population data, 2003–2013.” *Journal of Education and Work*, Vol. 34, No. 4, 443-458.

Maravelias, C. (2015) “‘Best in class’ — Healthy employees, athletic executives and functionally disabled jobseekers.” *Scandinavian Journal of Management,* Vol. 31, No. 2, 279-287.

Næss, T. & Wiers-Jenssen, J. (2023) ”Labour market mismatch among master’s graduates in the humanities from 1995 to 2015 in Norway”. *European Journal of Higher Education*, Vol. 13, No. 4, 558-577.

Nilsson Hakkala, K., Heyman, F. & Sjöholm, F. (2014) ”Multinational firms, acquisitions and job tasks.”*European Economic Review,* Vol. 66, 248-265.
Przybyszewska, A. (2020) ”Habitus Mismatch and Suffering Experienced by Polish Migrants Working below their Qualification Level in Norway”. *Central and Eastern European Migration Review*, Vol. 9, No. 2, 71-88.

Ratio (2017) *Kompetenspusslet – Den viktigaste framtidsfrågan* (Författare: Karlson, N., Grönbäck, J. & Joyce, P.). Stockholm: Elanders.

Reglab (2018) *Regionala matchningsindikatorer – fördjupad analys*. Stockholm: AB Konsultbuketten.

Raza, H., Randrup Byrialsen, M. & Stamhus, J. (2023) “Revisiting the Macroeconomic Impact of Benefits Generosity.” *Review of Political Economy,* Vol. 35, No. 3, 883-904.

SCB (2023) *Sveriges ekonomi – Statistiska perspektiv.* Nummer 12.

SCB (2024) *Lediga jobb och och vakanser i näringslivet efter branschtillhörighet, SNI2007* (definition av vakanser och lediga jobb). Se: https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/vakanser-och-arbetsloshet/konjunkturstatistik-over-vakanser-kv/pong/tabell-och-diagram/lediga-jobb-och-vakanser-i-naringslivet-efter-branschtillhorighet-sni2007/. Hämtad 2024-05-16.

Schultz, T.W. (1960) ”Capital Formation by Education”. *Journal of Political Economy,* Vol. 68, No. 6, 571-583.

Schultz, T.W. (1961) ”Investment in Human Capital”. *The American Economic Review,* Vol. 51, No. 1, 1-17.

Schultz, T.W. (1975) ”The Value of the Ability to Deal with Disequilibria”. *Journal of Economic Literature,* Vol. 13, No. 3, 827-846.

Skjelbred, S-E. & Nesje, K. (2023) ”Differences in transition to the labour market across STEM graduates.” *Research in Comparative & International Education*, Vol. 18, No. 1, 79-103.

Smith, A. (2000) *The Wealth of Nations* [Org. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations,* 1776]. New York: Random House Inc.

Stadin, K. (2023) ”Firms' Employment Dynamics and the State of the Labor Market”. *Macroeconomic Dynamics,* Vol. 27, No. 1, 27-55.

Svenskt Näringsliv (2022a) *Växande rekryteringshinder ett allt större problem.* Rekryteringsenkäten 2021/2022. Mars 2022. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv (2022b) *Håller svensk högre utbildning måttet när det kommer till kvalitet och relevans? – En jämförande analys av svensk högre utbildning ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.* Juni 2022. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv (2024) *Växande Kompetens – var god dröj.* Rekryteringsenkäten 2023/2024. Februari 2024. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Tillväxtanalys (2024) *Arbetskrafts- och kompetensbrist – En kunskapsöversikt*. Rapport 2024:01. Östersund: Tillväxtanalys.

Tillväxtverket (2023) *Företagens villkor och verklighet 2023*. Rapport 0454. Stockholm: Tillväxtverket.

Tåhlin, M. & Westerman, J. (2020) ”Youth employment decline and the structural change of skill”. *European Societies*, Vol. 22, No. 1, 47-76.

Westerman, J. (2021) ”Should I Learn or Should I Turn? Implications of Job Mobility for Subsequent Learning at Work.” *European Sociological Review,* Vol. 37, No. 6, 935-951.

Åslund, O., Hensvik, L. & Nordström Skans, O. (2014) ”Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market.” *Journal of Labor Economics,* Vol. 32, No. 3, 405-441.

Regional kompetensförsörjning

Matchningsproblematik på arbetsmarknaden – uppfattningar utifrån en halländsk kontext

Del 2

Mikael Thelin & Anders Urbas vid Högskolan i Halmstad på uppdrag av Region Halland vintern 2025

Region Halland

Innehållsförteckning

Inledning **2**

Tillvägagångssätt **2**

Resultat **3**
Definition av begreppet matchningsproblematik 3
Omfattning 4
Orsaker 5
Lösningar 7
Kunskapsbasen 10
Perspektiv Halland 10

Sammanfattande slutdiskussion **13**

Inledning

Region Halland har ett uppdrag att beskriva och analysera kompetensförsörjningen i länet. Syftet är att främja en effektiv matchning på arbetsmarknaden, där arbetskraften i större utsträckning har den kompetens och utbildning som efterfrågas av arbetsgivare samtidigt som arbetsgivare bättre ska kunna attrahera, utveckla och behålla relevant kompetens. Region Halland tar därför årligen fram kunskapsunderlag som innehåller fakta och prognoser om kompetens- och utbildningsbehov i länet. Denna kunskap används i samarbete med kommuner, högskolor och andra aktörer som ska planera utbildningar och arbetsmarknadsinsatser för att möta arbetsmarknadens behov.

En effektiv matchning innebär att företag och offentliga verksamheter kan hitta personer med rätt kompetens för de tillgängliga jobben. Trots Hallands höga sysselsättning och goda växtkraft upplever många arbetsgivare svårigheter att rekrytera rätt kompetens. Efterfrågan på arbetskraft förväntas även växa snabbare än tillgången, vilket gör matchningsproblematiken till en central utmaning för regionen. Men, vad är egentligen matchningsproblematik och vari ligger matchningsproblematiken?

Kulturgeografen Mikael Thelin och statsvetaren Anders Urbas vid Högskolan i Halmstad har på uppdrag av Region Halland sammanställt en kunskapsöversikt som ger en bild av vad forskningen säger om matchningsproblematiken på arbetsmarknaden. Föreliggande intervjustudie är en fortsättning på och fördjupning av kunskapsöversikten. Syftet med intervjustudien är att undersöka hur skilda företrädare i Halland, som på olika vis arbetar för en bättre matchning på arbetsmarknaden, ser på matchningsproblematiken.

Tillvägagångssätt

Intervjustudien bygger på semi-strukturerade intervjuer. Intervjuguiden baseras på kunskapsöversiktens resultat och slutsatser. Respondenterna till intervjustudien valdes ut av Region Halland. Intervjuer (12 stycken) har genomförts med personer som i sin yrkesroll på olika sätt berör frågan om kompetens och matchning i Halland. Intervjuerna varade ca 60 min och genomfördes av båda forskarna via ZOOM eller Teams. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades. Respondenterna är anonymiserade.

Analysen av respondenternas svar behandlar vad respondenterna har sagt eller gett uttryck för (även om det ibland i rapporten är formulerat som respondenternas faktiska uppfattningar och kunskaper). Vidare är citaten som används i intervjustudien inte alltid ordagrant återgivna och vissa språkliga justeringar har gjorts för att öka läsbarheten. Justeringarna påverkar dock inte innehållet i det som respondenterna sagt vid intervjuerna.

Resultat

Resultatredovisningen kretsar kring respondenternas definition av begreppet matchningsproblematik, dess eventuella existens, orsaker och lösningar, grund för deras uppfattning samt hur de ser på matchningsproblematiken i den halländska kontexten.

Definition av begreppet matchningsproblematik

När det gäller frågan om hur respondenterna definierar en matchningsproblematik på arbetsmarknaden återfinns en viss variation samtidigt som ingen definition sticker ut. I stort sett samtliga respondenter resonerar i termer av att en matchningsproblematik existerar då arbetsgivare inte hittar personer att anställa samtidigt som arbetssökande inte hittar arbete. En respondent uttrycker det i övergripande ordalag genom att definiera en matchningsproblematik som en situation då ”…*företag och organisationer har svårt att rekrytera samtidigt som många går arbetslösa*”.

En viktig aspekt gällande respondenternas definitioner är att dessa generellt sett innehåller, eller knyts till, frågan om kompetens. Även om respondenterna uttrycker det på skilda sätt och med olika termer är det intressant att notera att flertalet av respondenterna främst utgår från ett arbetsgivarperspektiv. En av respondenterna definierar exempelvis en matchningsproblematik som att: ”*Det finns en arbetslöshet samtidigt som det finns en efterfrågan, men de arbetssökande har inte den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar*”. Andra definitioner som framkommer – och som utgår från ett arbetsgivarperspektiv – är exempelvis: ”*Att det finns en efterfrågan på arbetsmarknaden av vissa kompetenser som arbetsgivare har svårt att hitta*”. Eller: ”*Vad som efterfrågas på arbetsmarknaden överensstämmer inte alltid med tillgång i form av kompetens och erfarenheter*”.

Matchningsproblematiken på arbetsmarknaden är alltså, enligt respondenterna, definitionsmässigt nära knuten till frågan om kompetens. I respondenternas resonemang kring kompentens finns det emellertid ingen konsensus kring vad som avses eller omfattas av begreppet. Det finns respondenter som i sin konceptualisering av ordet kompetens främst lyfter fram utbildningskompetens och reell kompetens (i form av arbetslivserfarenhet). Det finns emellertid även respondenter som i sin konceptualisering av kompetens lyfter fram personlig kompetens i form av rätt egenskaper, personlig lämplighet, rätt mental inställning, drivkraft, attityd, engagemang, vilja, nyfikenhet, förmåga, motivation, datakunskaper och kunskaper i svenska språket. Ett exempel på detta är från en av respondenterna som menar att: ”*Det handlar inte bara om utbildning, utan det handlar ju till exempel om du kan det svenska språket*”. Ett annat exempel är från en av respondenterna som uttrycker att: ”*Man ska kunna passa in i det sammanhang där man förväntas jobba*”. Att frågan om kompetens inte enbart handlar om utbildningskompetens och reell kompetens är således tydligt i intervjuerna och kan illustreras med en respondent som i sin definition resonerar om vad som är centralt i matchningsproblematiken på

arbetsmarknaden genom att påpeka att: ”*Men vad är det som arbetsgivaren efterfrågar? Men det är ju attityd, motivation och vilja. Det är också sådana saker som påverkar matchningen*”.

Sammantaget har respondenterna alltså en samsyn om hur matchningsproblematiken övergripande ska definieras då det handlar om att det finns arbetsgivare som inte kan hitta personer att anställda samtidigt som det finns arbetssökande som inte hittar arbete. Respondenterna är därtill överlag eniga om att matchningsproblematiken är nära knuten till frågan om kompetens. Vad som *avses* med kompetens i sammanhanget finns det dock olika uppfattningar om (för en diskussion om begreppet kompetens; se den kunskapsöversikt som Thelin och Urbas utförde 2024 på uppdrag av Region Halland).

Omfattning

En fråga som behandlats i intervjuerna gäller matchningsproblematikens faktiska existens, eller om man så vill, omfattning. Respondenterna ger, på frågan om det existerar en matchningsproblematik på dagens arbetsmarknad, uttryck för olika uppfattningar. Det finns å ena sidan respondenter som tydligt menar att det existerar en matchningsproblematik. Typiska sådana svar är ”…*absolut, i högsta grad vill jag påstå*…” och ”…*ja, det existerar en sådan*”. En av respondenterna som svarade ”…*ja, absolut*” gav följande förklaring:

”*Skulle säga att du har en diskrepans mellan kompetensen hos arbetskraften kontra behoven hos företagen. Och det kan ju handla om utbildningsnivå, men också om vilken typ av inriktning på kompetensen man har. Så du kan ha ett förhållande där du har ett stort anställningsbehov hos företagen och där man till och med går så långt som att man tackar nej till order och expansion för man inte hittar rätt kompetens att anställa. Samtidigt som du har en arbetslöshet eller sysselsättningsgrad bland vissa grupper som är alldeles för låg och människor som står till arbetsmarknadens förfogande, men som inte kan ta en anställning för att de helt enkelt inte har rätt kompetens*”.

Det finns å andra sidan respondenter som ger uttryck för en något mer tveksam och försiktig hållning. En respondent menar att det kanske existerar en matchningsproblematik, men ”…*inte nödvändigtvis så som man pratar om det i massmedia*”. Enligt respondenten fungerar de digitala matchningstjänsterna bra och fyller sin funktion samtidigt som matchningsfrågan är oerhört komplex och där matchningsproblem kan bero på en rad olika saker, som exempelvis företagens beställarkompetens och deras vana eller ovana att hantera personer som inte riktigt uppfyller de krav man ställt. En annan respondent menar att det nog, eller åtminstone till viss del, existerar en matchningsproblematik, men att den inte är given då det handlar om hur olika aktörer agerar. Det är, enligt respondenten, möjligt att hitta personer att anställa – och därigenom minska matchningsproblematiken – men att det viktiga är att man ”…*söker i större område*”,

”*vidgar sättet att tänka*”, ”*gräva bredare*” samt inför framtiden ”…*skapar förutsättningar för de individer som kommer ut på arbetsmarknaden*”. Ytterligare en respondent menar att det visserligen existerar en matchningsproblematik, men tillägger samtidigt att det är en svår fråga då problemets existens är beroende av olika aktörers idéer, som exempelvis idéen om att arbetsgivare ska hitta den perfekta individen, vilket enligt respondenten är orimligt och begränsande.

När det gäller matchningsproblematikens existens så bör det, avslutningsvis, noteras att det även finns olika uppfattningar om huruvida problematiken är knuten till vissa specifika branscher eller om den är generell. Det finns respondenter som menar att matchnings-problematiken inte är knuten till någon enskild bransch, men det finns även respondenter som ger uttryck för att vissa branscher har det mycket svårare än andra. Enligt en av respondenterna är problemet avhängigt flera aspekter så som bransch, utbildning och hur kvalificerat arbetet är. Respondenten menar bland annat att det är relativt enkelt att rekrytera till enklare administrativa tjänster, men att det är svårt att hitta personer till mer komplexa tjänster. En annan respondent är inne på samma spår och menar att problemet i mångt och mycket handlar om utbildningstyp. Enligt respondenten så finns det ett stort intresse bland ungdomar för vissa typer av utbildningar och arbeten (t.ex. inom ekonomi), men där det inte finns något behov från arbetsgivarnas sida. Detta samtidigt som det finns behov av individer med utbildning (t.ex. inom teknikområdet), men där det saknas arbetssökande.

Orsaker

Den sammantagna bilden av respondenternas uppfattningar om vad som är orsaken till matchningsproblematiken är mångfasetterad. Samtliga kompetensbrister (utbildning, reell, personlig och anpassning) förekommer som orsaksförklaring, men det finns ingen samsyn bland respondenterna kring vilken av kompetensbristerna som i synnerhet är framträdande.

Flertalet av respondenterna är inne på att ”…*utbildningarna är lösningen på mycket*”. Även om avsaknaden av arbetssökanden med rätt utbildningskompetens lyfts fram som en generell orsak till matchningsproblematiken, menar ett flertal av respondenterna att det största problemet är att det finns för många arbetssökanden som inte har gymnasial kompetens. Arbetssökanden utan gymnasial utbildning har svårt att komma in på arbetsmarknaden då arbeten som kräver förgymnasial kompetens minskar. Vidare menar en del av respondenterna att dagens arbetsmarknad kräver en ökad specialisering samtidigt som en ökad konkurrens bidragit till att många arbetsgivare inte har råd med en ”…*lång inkörningsperiod*” där man lär upp individen i fråga. Det innebär att kraven har ökat på den arbetssökandes reella kompetens och att detta är en orsak till dagens matchningsproblematik. Ett flertal respondenter lyfter även fram att den personliga kompetensen har stor betydelse för dagens matchningsproblematik. En av

respondenterna menar exempelvis att för många arbetsgivare är den formella utbildningskompetensen bara en liten del av problematiken, eftersom den arbetssökande även måste ha en ”…*relationell kompetens, språklig kompetens, rätt inställning och förmågan att passa in*”. En av respondenterna kontrasterade utbildningskompetens kontra personlig kompetens och menar att många arbetsgivare letar efter ”rätt” person utifrån devisen: ”*Hellre någon som vill, än någon med enbart kunskap. En person med fel utbildning kan ändå vara bra*”.

Störst skillnad bland respondenterna återfinns i synen på bristande anpassningskompetens som orsaksförklaring. Å ena sidan anser ett antal av respondenterna att bristen på anpassningskompetens har ett högt förklaringsvärde. Å andra sidan finns det de som anser att bristande anpassningskompetens främst är en förklaring som baseras på personliga anekdoter som har kommit att spridas. Bland de som lyfter fram bristande anpassningskompetens som en orsaksförklaring till matchningsproblematiken finns det inte heller någon konsensus kring om det främst är arbetsgivares eller arbetssökandes ovilja att anpassa sig som utgör själva fundamentet.

Förutom att resonera kring orsaker utifrån brist på olika kompetenser, visade analysen av intervjuerna att respondenterna diskuterade matchningsproblematiken utifrån skilda perspektiv. Orsaker kan huvudsakligen – utifrån intervjuerna – knytas till tre olika aktörer, dvs. arbetssökande, arbetsgivare eller samhället.

Det finns respondenter som anser att problemet ligger hos samtliga aktörer, men det finns även de som menar att problemet främst återfinns hos de **arbetssökande**. Problemet handlar i stort om en ökad ”jag-centrering” som bidragit till en kulturförändring. En av respondenterna pratade exempelvis om en ökad individualisering där vissa individer ”…*vill ha en kullerbytta till jobbet.*”. En annan av respondenterna uttryckte det som att: ”*Förr ville folk ,bara ha ett jobb och därefter var man ganska plikttrogen. Idag vill individen ha ett syfte kring varför de ska gå till ett jobb*”. Jag-centreringen innebär att arbetssökande är ovilliga till att anpassa sig om de upplever att det som erbjuds inte passar just dem. Detta kan omfatta allt från möjligheten till distansarbete till ingångslön eller arbetsuppgifter. Jag-centreringen innebär även att personliga idiosynkrasier styr utbildningsval och utveckling av personliga kompetenser. Det innebär exempelvis att arbetsmarknadsrelaterade val görs utifrån individens intressen, snarare än utifrån arbetsmarknadens behov och efterfrågan.

Det finns också respondenter som anser att problemet främst återfinns hos **arbetsgivarna.** Dessa respondenter menar att arbetsgivarna – generellt sett – är konservativa och ovilliga att anpassa sig, trots att samhälleliga skiftningar har förändrat arbetsmarknadens förutsättningar och möjligheter. Arbetsgivarna förutsätter exempelvis att de arbetssökande ska komma till dem, snarare än att de ska ”…*visa sig och göra sig attraktiva*”. Kombinationen av en konservativ inställning att ”…*det är detta som gäller för detta jobb*” och att man som arbetsgivare söker en

”…*färdigutbildad person som passar exakt med arbetsuppgifter och arbetsplats*”, leder till förväntningar på de arbetssökandes personliga egenskaper, anpassningsförmåga och utbildning som emellanåt är ouppnåeliga.

Vidare återfinns respondenter som menar att problemet huvudsakligen återfinns hos **samhället**. Förutom att peka på generella och strukturella systemhinder (t.ex. skatter, anställningsregler, stöd och förutsättningar för omställning, samverkan mellan olika aktörer), lyfts framförallt nuvarande utbildningsmönster fram som någonting problematiskt. I Sverige har man, enligt en del av respondenterna, exempelvis inte reglerat (eller dimensionerat) utbildningsväsendet efter arbetsmarknadens efterfrågan. Det innebär att valfriheten, för såväl individer som utbildningsorganisatörer, har bidragit till en obalans i utbud och efterfrågan när det handlar om utbildningskompetens.

Lösningar

När det kommer till lösningar finns det en diskrepans bland respondenterna som till stor del hänger ihop med deras syn på vad som främst är orsaken till matchningsproblematiken samt vem som företrädesvis har möjlighet att förändra förutsättningarna. Även om det finns någon form av samsyn bland respondenterna kring att ”…*ingen kan göra allt*”, finns det respondenter som huvudsakligen anser att de **arbetssökande** behöver ta ett ansvar för att finna ett arbete. Ett flertal av respondenterna var inne på att en ”…*förbättrad matchning genom utbildning är någonting vi kan förbättra*” och att vi ”…*måste förbättra utbildningsmönster bland ungdomar. Yrkesutbildningar är mest efterfrågade, men ungdomarna söker inte dessa*”. Lösningen ligger främst hos den arbetssökande och en av respondenterna menade exempelvis att: ”*Oavsett vilken bristande kompetens det handlar om behöver individer idag ta ett mycket större ansvar för sin egen kompetensutveckling*”. Det personliga ansvaret betonas av ett flertal respondenter och som en annan respondent uttryckte det: ”*Även om de allra flesta vill ha ett jobb brister det i engagemang. Man får inte ändan ur vagnen så att säga*”.

En annan aspekt som lyfts fram av respondenter som anser att ansvaret främst är de arbetssökandes, är bristande förmåga att se krav och önskemål utifrån arbetsgivarnas perspektiv. En av respondenterna menar exempelvis att: ”*Arbetsgivare idag vill anpassa sig och många arbetsgivare är beredda att anpassa sig för någon med funktionsnedsättning eller som redan jobbar inom företaget och som fungerar väl. Men, de är kanske mindre intresserade av att anpassa sig till någon som ställer krav innan de ens har börjat jobba*”. I grund och botten handlar detta om att ”…*individen måste vilja jobba*” och om man är arbetssökande ”…*får man ta ett jobb som erbjuds. Sen får man jobba utifrån det och se om saker och ting kan ändras efterhand*”.

Även bland de som menar att grunden till matchningsproblematiken står att finna i en jag-centrering hos de arbetssökande förekommer också en syn på att det främst är **arbetsgivarna** som ska agera. Exempelvis menar en av respondenterna att: ”*Man*

efterfrågar andra saker numer som ungdom. Man vill jobba hemifrån och många unga vill ha ett fritt arbetsliv. Det är helt andra saker som den här generationen vill ha och vill företagen attrahera denna generation så måste de göra någonting". Uppfattningen om att det är arbetsgivarna som företrädesvis har möjlighet att påverka matchningsproblematiken återfinns hos ett antal respondenter. Ett återkommande tema kretsade kring arbetsgivarnas syn på arbetsförlagt lärandet. En av respondenterna menar exempelvis att arbetsgivare i större utsträckning måste "…*beakta provanställning som något viktigt*". En annan menar att arbetsgivare måste vara mer flexibla och tänka lite bredare kring frågan "…*om vilka kompetenser som är upplärningsbara inom företaget*". Eller som en av respondenterna uttryckte det: "*Det är ju sällan så att en pusselbit passar exakt. Man måste fila lite*".

Förutom de arbetssökande och arbetsgivarna finns det respondenter som lyfter fram **samhället** som den aktör som huvudsakligen måste agera. Exempelvis menar en av respondenterna att "…*den så kallade akademiska valfriheten gällande gymnasieskolan måste vi släppa. Det är skandal att vi utbildar till arbetslöshet*". Flera av respondenterna uttrycker att dimensioneringen av platser på yrkes- respektive högskoleförberedande program som ska träda i kraft 2025[1] är rätt väg att gå för att få en bättre balans mellan valfrihet och arbetsmarknadens behov och efterfrågan.

Förutom dimensionering av de gymnasiala programmen lyfter en del av respondenterna fram att näringslivet tydligare måste in i de högskoleförberedande utbildningarna, eftersom många utbildningar "…*tappat kontakten med näringslivet*". Samtidigt lyfter en del av respondenterna att det inte är helt oproblematiskt med hårdare styrning av utbildningsväsendet från samhällets sida. Om exempelvis näringslivet ska få större inflytande över utbildningsinnehållet, föreligger en risk att utbildningen blir alltför riktad mot något/några företag som har fått sina röster hörda. En av respondenterna menar exempelvis att: "*Alla företag önskar att de ska kunna just det som är viktigt för dem, men om man öronmärker utbildningsinnehållet till just en specifik inriktning hade individen blivit extremt smal och begränsad*". En annan av respondenterna, som också menar att arbetsmarknaden måste in i utbildningssystemet för att inte tappa kontakten med näringslivet, betonar samtidigt att det "…*inte får vara i meningen att de ska utforma utbildningen*". Detta eftersom "…*om det blir för strategiskt finns risk för lobbyverksamhet*".

Avslutningsvis finns det skilda åsikter om samhällets användning av omvärldsanalyser och prognoser. En del av respondenterna lyfter fram detta som ett viktigt verktyg för "…*att hänga med*" och agera utifrån. Andra har en mer försiktig hållning och menar exempelvis att "…*prognoser är dock ingen vetenskap*" eller att "…*vet*

[1] Bättre dimensionering av gymnasial utbildning trädde i kraft 1 juli 2023 och ska tillämpas för utbildning som påbörjas 2025. I korta drag handlar det om att arbetsmarknadens behov i större utsträckning ska styra antalet utbildningsplatser på skilda program. Syftet är att underlätta ungdomars (och vuxnas via Komvux) etablering på arbetsmarknaden och därigenom förbättra kompetensförsörjningen till arbetsmarknaden. Se Regeringens proposition 2021/22:159, Utbildningsutskottets betänkande 2021/22:UbU25 samt Riksdagsskrivelse 2021/22:411 för en mer omfattande beskrivning av dimensioneringen av gymnasial utbildning.

vi, eller företagen, vilken kompetens framtiden behöver?". En av respondenterna uttrycker det skarpare och menar att "…*långtidsprognoser ser jag som raggaruppskattningar*". Ett flertal av respondenterna efterfrågar emellertid mer långsiktiga lösningar, som i högre utsträckning baseras på åtgärder som är forsknings- och evidensbaserade. Ett sätt att visualisera spännvidden av perspektiv som framkommer i intervjuunderlaget – gällande orsaker och lösningar – är att peka på brister som har orsakat matchningsproblematiken och därefter explicit koppla lösningarna till kompetenserna (se figur 1). Ett problem med att visualisera spännvidden av orsaker och lösningar är att man naturligtvis kan betona olika saker samt att orsaker och lösningar hänger ihop. Innehållet i figur 1 ska förstås utifrån denna problematik och utgör således endast ett exempel utifrån det som respondenterna lyft fram.

	Arbetssökande	Arbetsgivare	Samhället
Orsak till matchningsproblematik	Bristande personligt ansvar	Bristande flexibilitet	Bristande utbildningsstyrning
Lösning kan adresseras utifrån	Anpassningskompetens Personlig kompetens Utbildningskompetens	Anpassningskompetens Reell kompetens	Utbildningskompetens

Figur 1. I figuren ges exempel på orsaksförklaring, vilka brister kompetensmässigt som framför allt måste vävas in i lösningarna samt vilken aktör som huvudsakligen kan ansvara för det.

När det gäller de arbetssökande som aktör så kan orsaken exempelvis bero ett bristande personligt ansvar som hänger ihop med framväxten av en individualism och en jag-centrering. Denna jag-centrering innebär att individens önskemål och krav (t.ex. krav på distansarbete) samt individens inställning till sin nuvarande och/eller framtida kompetens (t.ex. val av utbildning) har blivit utgångspunkten i individens val, snarare än arbetsgivarnas behov och efterfrågan. De arbetssökande som aktör kan behöva verka för en bättre matchning på arbetsmarknaden genom att ta större personligt ansvar för sin anpassningskompetens (t.ex. vara mer förstående för arbetsgivarens situation), sin personliga kompetens (t.ex. lära sig språket) och sin utbildningskompetens (t.ex. genom att söka utbildningar som arbetsmarknaden har behov av).

När det gäller arbetsgivare som aktör kan orsaken bland annat bero på en konservativ inställning (t.ex. krav på utbildningskompetens, krav på reell kompetens och krav på var, när, hur arbetet ska utföras samt vilken ersättning som ska erhållas) som bidragit till en bristande flexibilitet. Arbetsgivarna kan behöva verka för en bättre matchning på arbetsmarknaden genom att utveckla sin anpassningskompetens (t.ex. gällande de arbetssökandes önskan om distansarbete) samt ta större ansvar för att utveckla de potentiella arbetstagarnas reella kompetens (t.ex. genom att utbilda internt). De behöver med andra ord bli mer flexibla och aktiva i utbildningsfrågan.

När det gäller samhället som aktör kan orsaken exempelvis bero på en långtgående valfrihet (t.ex. val av utbildning) som hänger ihop med en bristande utbildningsstyrning. Samhället kan behöva – via politiska beslut – verka för en bättre matchning på arbetsmarknaden genom att bistå med en förbättrad utbildningskompetens (t.ex. genom att dimensionera gymnasiala utbildningsplatser på högskole- och yrkesförberedande program). Samhället kan således behöva styra utbildningsväsendet på ett annat sätt än vad som görs idag.

Kunskapsbasen

Samtliga respondenter har fått ange vad deras uppfattning om matchningsproblematiken grundas på. En kunskapsbas som lyfts fram av respondenterna är olika typer av rapporter (inklusive data som är baserad på exempelvis rekryteringsenkäter, omvärldsbevakningsprogram, arbetslöshetsstatistik). Rapporterna kommer från såväl myndigheter (Arbetsförmedlingen, Statistiska Centralbyrån, etc.) som från olika intresseorganisationer (t.ex. Svenskt Näringsliv). Därtill har några av respondenterna producerat rapporter som berör matchningsproblematiken på arbetsmarknaden. En annan kunskapsbas – om än inte så framträdande – är respondenternas uppdragsgivare, dvs. vilka brister och behov som deras uppdragsgivare anger. En mer framträdande kunskapsbas ligger inom ramen av erfarenhet och personliga iakttagelser som man erhållit genom deltagande i olika typer av projekt och grupper (t.ex. kompetensråd). Inom ramen för den här kategorin återfinns skilda former av svar på frågan om kunskapsbasen. Ett flertal av respondenterna menar att ”…*jag bygger det på en samlad bild från tjänsterna jag haft*”. Många pekar på en mångårig erfarenhet och ett stort antal individer de träffat och kommunicerat med i sin yrkesroll. En av respondenterna menar emellertid att ”…*det är en svår fråga*” och en annan av respondenterna menar att det till viss del baseras på ”…*killgissningar*”.

Kunskapsbasen för respondenternas uppfattning om matchningsproblematiken på arbetsmarknaden baseras således främst på rapporter och erfarenheter man erhållit i sin yrkesroll. Vetenskaplig forskning som kunskapsbas nämns inte i någon större utsträckning. En av respondenterna berör vetenskaplig forskning genom att nämna att man ”…*läst en vetenskaplig rapport*” och att man ”…*har ett vetenskapligt förhållningssätt i skrivandet av våra rapporter*”. Ingen av respondenterna säger emellertid uttryckligen att deras uppfattning om matchningsproblematiken grundas på vetenskapliga artiklar eller vetenskaplig forskning.

Perspektiv Halland

Gällande huruvida respondenterna upplever att matchningsproblematiken i den halländska kontexten har några utmärkande drag, är den samlade bilden att Halland har en relativt god arbetsmarknad och att matchningsproblematiken – i jämförelse

med andra regioner – är (och har varit) förhållandevis mild. Uppfattningen baseras till stor del på att gruppen arbetslösa i Halland är mindre än i många andra regioner.

Respondenternas uppfattning om anledningen till att utmaningarna kring matchningsproblematiken varit begränsad varierar till viss del. Hallands geografiska läge (t.ex. närhet mellan kommunerna och till större städer såsom Göteborg och Malmö skapar förutsättningar för pendling och samverkan) och urbana struktur (t.ex. avsaknaden av större städer innebär mindre segregation och färre marginaliserade grupper) är emellertid förklaringar som framförs av ett antal respondenter. Andra förklaringar är exempelvis att det halländska näringslivet domineras av många mindre företag, vilket är fördelaktigt eftersom regionen inte är beroende av ett fåtal större företag. Strukturen med många småföretag innebär även att det finns en mångfald av branscher och yrken samt att efterfrågad utbildningskompetens generellt är låg. Samtidigt menar en del av respondenterna att strukturen på det halländska näringslivet gör regionen sårbar eftersom det exempelvis är svårt att behålla högutbildad arbetskraft. Ytterligare förklaringar till att den halländska matchningsproblematiken är relativt mild är bland annat att Halland har god ekonomi och stark köpkraft samt att Halland gynnas av en stor efterfrågan och en ganska stor besöksnäring. Dessa faktorer bidrar till att det finns en relativt god tillgång till enkla jobb som inte kräver så omfattande utbildningskompetens.

Även om bilden av den halländska kontexten (gällande graden av matchningsproblematik på arbetsmarknaden) företrädesvis och generellt framställdes som positiv, familjär och att man i Halland ”…*sitter lugnt i båten*”, finns det respondenter som dels pekar på bransch- och kommunala skillnader, dels på faran med brist på intresse för kunskap och utbildning. I ett längre perspektiv menar vissa respondenter att det finns en risk för att graden av matchningsproblematik kommer att öka för vissa branscher eller inom vissa kommuner samt att regionens attraktivitet riskerar att minska för högutbildade om intresset för att ta vara på (och betala för) deras kompetens är lågt. Brist på högutbildade (och välbetalda) innebär även i förlängningen en risk för minskad köpkraft och krympande ekonomi.

Avslutningsvis pekar en av respondenterna på svårigheterna med att mäta graden av matchningsproblematik i sin utläggning av sin syn på den halländska kontexten. Respondenten menar att Halland statistiskt har klarat sig bättre än många andra regioner och beviset för detta är att Halland har relativt låg arbetslöshet. Samtidigt uttryckte respondenten en viss skepticism mot att enkom mäta graden av matchningsproblematik utifrån statistik och arbetslöshetssiffror. Exempelvis menade respondenten att: ”*Arbetslösheten är förvisso låg, men det säger egentligen ingenting om huruvida arbetsgivarna är nöjda med sin rekrytering”*. Det intressanta i respondentens utläggning är adderandet av perspektiv som pekar på en uppfattning att det per automatik inte är givet vad som ska vara utgångspunkt när man studerar graden av

matchningsproblematik.[2] Respondentens perspektiv – som är en kvalitativ utgångspunkt snarare än en kvantitativ – återfinns oss veterligen inte inom det forskningsfält som studerar matchningsproblematiken på arbetsmarknaden.

[2] Det finns olika statistiska mått för att mäta matchning på arbetsmarknaden och det framgick inte vilken statistik respondenten avsåg. Region Halland mäter exempelvis graden av matchning utifrån främst: ”*Andelen anställda som arbetar i yrken som stämmer överens med deras utbildning till både inriktning och utbildningsnivå*.”

Sammanfattande slutdiskussion

Utifrån intervjuunderlaget framträder en heterogen och perspektivberoende bild. Det finns bland annat skilda åsikter om vilken eller vilka kompetensbrist(er) som har högst förklaringsvärde när det handlar om själva orsaken till matchningsproblematiken. Det finns också skilda åsikter kring vem eller vilka aktörer som främst har möjlighet att agera för en förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Överlag uppvisar respondenterna en nyanserad och reflekterande hållning där exempelvis genomförbarheten och konsekvenserna av olika lösningar diskuteras utifrån ”å ena sidan…, men å andra sidan…”. Det finns även en försiktighet, eller viss osäkerhet, hos respondenterna kring vad som med säkerhet kan fastställas. Med andra ord framträder en bild av att matchningsproblematikens orsaker och lösningar inte är så enkla som de emellanåt kan framställs av exempelvis media, politiska företrädare eller intresseorganisationer. Även om respondenterna överlag förespråkar långsiktiga och hållbara lösningar är det utifrån respondenternas perspektiv på matchningsproblematiken (som till stor del baseras på rapporter samt insikter och erfarenheter från kommunikation med olika individer som de mött i sin yrkesroll) svårt att förespråka enkla och generella universallösningar. Den nationella och mediala matchningsdebatten skulle således behöva nyanseras.

Den bristande utbildningskompetensen framstår som enklast att – åtminstone till viss del – lösa. Det finns exempelvis en övervägande samsyn bland respondenterna kring att det politiska initiativet till en bättre dimensionering av antalet utbildningsplatser på de gymnasiala yrkes- och högskoleförberedande programmen har potential att bli en långsiktig och hållbar lösning. Detta är också ett exempel på hur samhället kan agera för att skapa en bättre balans mellan valfrihet och arbetsmarknadens efterfrågan. För att denna åtgärd ska fungera optimalt måste även ungdomarna se fördelarna med en gymnasial yrkesutbildning. I detta sammanhang menade respondenterna att arbetsgivare och samhället måste bli bättre på att informera. En av respondenterna uttryckte att: ”*Marknaden måste bli bättre på att informera*”. En annan av respondenterna menade att: ”*Bristbranscher är för dåliga på att marknadsföra sig och ta död på fördomar som finns*”.

Nuvarande obalans mellan arbetsmarknadens efterfrågan och de arbetssökandes utbildningskompetens handlar dock inte enbart om antalet yrkesutbildade kontra högskoleförberedande på gymnasial nivå. Det handlar även om innehållet i såväl gymnasiala som eftergymnasiala utbildningar. En framförd åtgärd av respondenterna, för att bättre tillgodose arbetsgivares behov, skulle kunna vara att skapa en närmare koppling mellan arbetsmarknaden och utbildnings-väsendet. Detta skulle emellertid kräva att exempelvis näringslivet skulle få större inflytande över innehållet, vilket ett antal av respondenterna samtidigt intog en mer försiktig hållning gentemot (eftersom de såg en risk för negativa konsekvenser av ett sådant inflytande).

Ett annat perspektiv på obalansen mellan arbetsmarknadens efterfrågan och de arbetssökandes utbildningskompetens, utgår från att det är ökade utbildningskrav som orsakat en del av matchningsproblematiken. En del av de ökade kraven har samhället drivit fram (t.ex. inom barnomsorg och sjukvård) och en av respondenterna menade exempelvis att: ”*Vi behöver tillåta vissa grupper att införskaffa en enkel utbildning, som t.ex. serviceassistenter inom vården, och tillåta dessa individer att arbeta som vårdbiträden*”, när frågan om lösningar på matchningsproblematiken diskuterades.

Flertalet av respondenterna var emellertid inne på att det framför allt är arbetsgivarna som har drivit fram ökade utbildnings- och reella krav eftersom ”…*arbetsgivarna inte anser att de har råd med någon som bara kan en sak*”. Oavsett om arbetsgivare känner sig nödgade att ställa högre krav på grund av en ökad konkurrens, en ökad specialisering eller om det beror på någonting annat, så har det bidragit till att så kallade enkla jobb har blivit färre. Den förändrade kravbilden har bidragit till matchningsproblematiken genom att vissa grupper av arbetssökanden får svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Exempelvis menade en av respondenterna att många arbetsgivare ”…*ställer krav på att den arbetssökande ska ha minst gymnasiekompetens, men många som innehar kompetens för att utföra jobbet faller bort eftersom de gick i skolan för många år sedan och då började jobba efter årskurs 9*”. En annan respondent menade att arbetsgivare ställer ”…*högre och högre krav för lättare jobb. Idag kräver de multitaskingpersoner som ska kunna köra lastbil, men som även ska kunna sköta kundkontakt, sköta logistik och så vidare. Få har den typen av kompetens*”. Lösningar som framfördes för att minska matchningsproblematiken utifrån detta perspektiv är att arbetsgivarna i högre utsträckning måste anpassa sig till att man inte kan utbilda (eller ha erfarenhet) för all kunskap och kompetens som behövs för ett specifikt arbete, det måste den arbetssökande få lära sig efterhand. Eller, som en av respondenterna uttryckte det: ”*Den formella utbildningen är det lägsta kravet, men det är ungefär som när man först får sitt körkort. Därefter måste man lära sig köra bil*”.

Flertalet av respondenterna lyfte fram brist på anpassnings- och personlig kompetens som intressanta orsaksförklaringar till matchningsproblematiken. Även om kompetenserna till viss del inbegriper arbetsgivarna (t.ex. deras förmåga och vilja att anpassa sig) handlar det främst om de arbetssökande. Dessa kompetensbrister framstår som svårast att lösa eftersom det kräver en värderings- och attitydmodifikation. En av respondenterna menade exempelvis att: ”*Få kan tänka sig att flytta för jobb. Någon kan ha cyklat till jobbet och vill fortsätta cykla. Få kan tänka sig gå ner i lön*” och ställde sig själv frågande till vem som har förmågan att ändra på dessa inställningar.

Även om det idag läggs stora resurser på olika åtgärder för att minska matchningsproblematiken saknas till stor del forskning som berör anpassnings- och personlig kompetens. Det innebär att det saknas en viktig pusselbit i identifieringen av vad problemet består *av*, vilket i förlängningen riskerar att leda till resurskrävande interventioner och åtgärder som har liten (eller ingen) effekt. Förutom att åtgärder

som inte har stöd i forskning riskerar att bli ekonomiskt kostsamma, kan de till och med få negativa konsekvenser för de arbetssökande. En av respondenterna exemplifierade detta genom att återge följande: ”*Det finns fortfarande många lösningar som inte har något stöd i forskningen. Exempelvis kom en satsning på solcellsmontörer för några år sedan. Idag finns det ingen efterfrågan alls på de individer som hoppade på detta. Det är inte hållbart*”.

Det är således av yttersta vikt att debatten om lösningar utgår från vad vi faktiskt vet om orsakerna till matchningsproblematiken. Ett första steg i denna riktning är att, som en av respondenterna uttryckte det, ”…*komma bort från kampen om narrativet*”. Under intervjuerna ställdes frågan till respondenterna om vad de grundade sin uppfattning om matchningsproblematiken på. Det visade sig att få av respondenterna hade sin grund i forskningsrön. En av respondenterna svarade exempelvis att ”…*huvudmän, Svenskt Näringsliv tror jag, ger ut nyhetsbrev. Sen hör man ju via media*”. Det föreligger alltid en risk att mediala eller intresseorganisatoriska förslag på lösningar färgas av bland annat ideologisk övertygelse eller partsinlaga. Även om samhälleliga beslut om skilda åtgärder i slutändan baseras på politiska avvägningar och värderingar, är det av betydelse att besluten har en stabil kunskapsbas att stå på.

I detta sammanhang finns det emellertid några aspekter företrädare som verkar för en bättre matchning på arbetsmarknaden kan behöva diskutera och begrunda. För det första kan man behöva begrunda vad som behöver uppnås – och till vilken kostnad – för att man inte längre ska benämna ”…*arbetsgivares strävan att finna arbetstagare samtidigt som arbetssökande strävar efter att finna ett arbete”* som en problematik. Det förefaller osannolikt att anta att det kan föreligga en situation där inte någon arbetsgivare har svårt att finna arbetstagare samtidigt som inte någon arbetssökande har svårt att finna ett arbete. För det andra kan man behöva begrunda vad som är vetenskapligt undersökningsbart och hur man ska veta vad forskningen säger. Precis som det föreligger en risk med att anamma lösningar som bygger på mediala eller intresseorganisatoriska förslag, så föreligger det en risk med att okritiskt tillämpa åtgärder utifrån forskningsresultat. Utan en god förståelse för hur den vetenskapliga kunskapen tillkommit är det svårt att kunna kontrastera värdet och tillämpbarheten av skilda forskningsresultat.

Region Halland
Box 517, 301 80 Halmstad
regionen@regionhalland.se
regionhalland.se/kompetensprognoser