

Säkerhetsföretagen Rekryteringsenkät 2022

Sammanfattning

Säkerhetsföretagen bedömer att de under de kommande tre åren kommer att behöva genomföra mellan totalt 8 400 och 17 500 rekryteringar. Av dessa är ungefär hälften nyrekryteringar och hälften är ersättningsrekryteringar. Störst rekryteringsbehov är av väktare, ordningsvakter och skyddsvakter.

Samtidigt förändras branschen i takt med ökad digitalisering och automatisering. Här anger mellan 80 och 100 procent av de största företagen att de kommer att rekrytera programmerare och ingenjörer. Mindre företag har inte samma utrymme att rekrytera specialister.

Andra tjänstemannaroller med stort rekryteringsbehov är säljare, servicepersonal, servicetekniker, installationstekniker, projektledare och driftsättare, som fördelas lite olika beroende på vilken delbransch företaget hör hemma inom. Chefer kommer också att rekryteras, både till HR och drift.

När branschen är ett viktigt komplement till polis och andra trygghetsinsatser så är det angeläget att minska hindren för en fungerande kompetensförsörjning i branschen.

Rekryteringsenkäten har klarlagt att handläggningstiderna vid personalgodkännanden är ett tydligt rekryteringshinder:

- Handläggningstiderna för personalgodkännande följer lagens krav på 14 dagar för enbart 11 procent av företagen. För 90 procent av företagen är handläggningstiderna över 4 veckor. I vissa fall uppgår handläggningstiderna till mellan 7-8 veckor.
- Handläggningstiderna slår lika mot stora och små företag och fördröjer varje enskild rekrytering. Som en konsekvens väljer starka kandidater att ta andra jobb utan handläggningstider.

De arbetssökande anges vidare ha svårt att möta kompetenskraven utanför den formella utbildningen.

- 64 procent av företagen anger att de arbetssökande saknar den grundläggande kompetens som är säkerhetsföretagen anser är nödvändig
- 80 procent av företagen anger att kandidaterna brister i sociala färdigheter. Vidare saknar sökande förståelse för privata företags förutsättningar. Bristande språkkunskaper och låg kunskap om svensk arbetsmarknad är också vanligt.

För att motverka dessa hinder krävs reformer:

- Halvera handläggningstiderna för personalgodkännanden genom att tillföra mer resurser till ansvariga myndigheter
- Arbetsförmedlingen och vuxenutbildningen måste inkludera säkerhetsföretagens personalkategorier i sitt arbete
- Högskolor och universitet måste prioritera in också säkerhetsföretag som en karriärväg för ingenjörer och programmerare
- Omställningsaktörer som TSL och TRR är viktiga för att ställa om personer från andra delar av arbetsmarknaden till säkerhetsföretag

Säkerhetsföretagens rekryteringsenkät

Metod

Säkerhetsföretagens rekryteringsenkäter pausades under pandemin då konsekvenserna och prognoserna var för svåra att bedöma. Under våren 2022 har rekryteringsenkäterna återupptagits.

Genom ett enkätverktyg har företagens VD:ar tillfrågats om deras rekryteringsbehov samt ett antal närliggande kompetensförsörjningsfrågor. Svarande företag representerar över 90 procent av omsättningen inom bevakning samt hemlarmsmarknaden plus en del företag inom säkerhetstekniktjänster.

Anställda i säkerhetsföretag – en samhällsviktig kraft

Totalt arbetar ca 21 000 personer i Säkerhetsföretag enligt data från Bisnode. Som data från SCB bekräftar arbetar tre fjärdedelar av dem inom bevaknings- och säkerhetstjänster, medan en fjärdedel arbetar inom företag för säkerhetssystemtjänster. Antalet anställda är därmed jämförbart med polismyndigheten i storlek. Hur branschens rekryteringsbehov framåt utvecklas påverkar därför trygghet och säkerhet konkret.

Rekryteringsbehovet kommande halvår

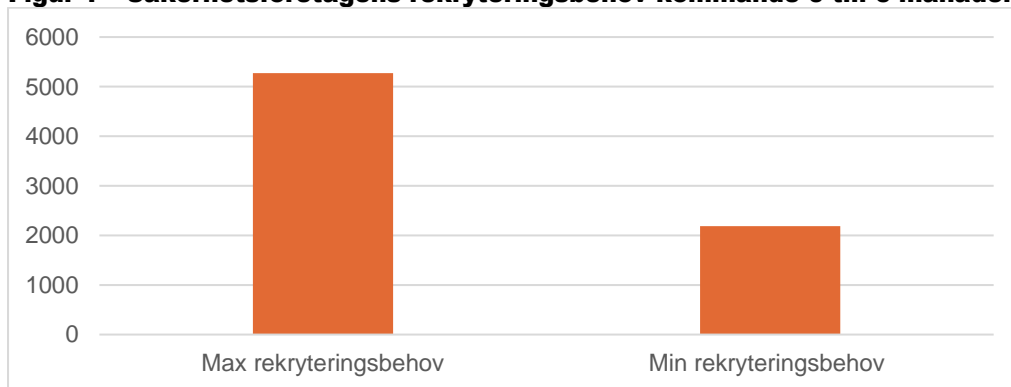
Frågorna i enkäten har ställts som en uppskattning i olika storleksintervall sett till det bedömda antalet rekryteringar. Detta för att ta höjd för att bedömningen av rekryteringsbehovet inte är någon exakt vetenskap, men ger en ungefärlig indikator.

Det kommande sex månaderna bedömer tillfrågade säkerhetsföretag att det totala antalet rekryteringar som kommer att göras är mellan 2 200 och 5 300 stycken. Av dessa är ungefär hälften nyrekryteringar och hälften är ersättningsrekryteringar.

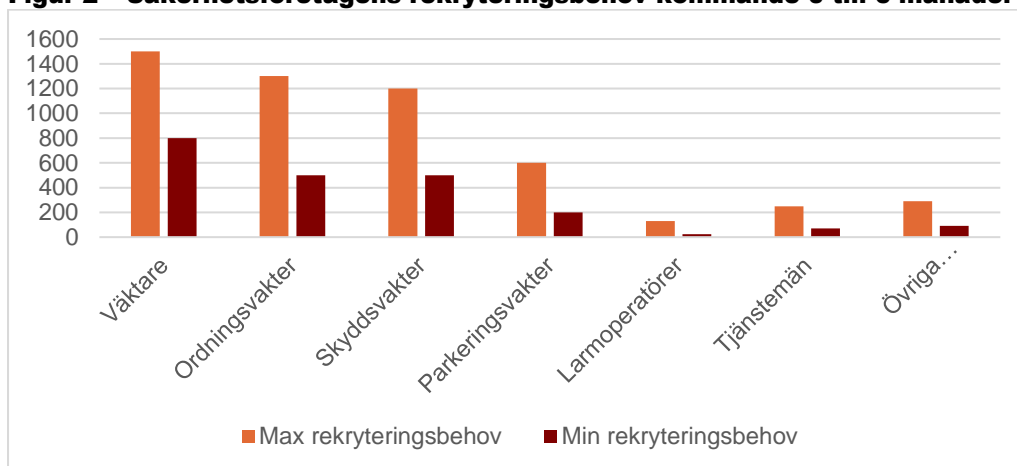
Som figur 2 visar består rekryteringsbehovet främst av väktare, ordningsvakter och skyddsvakter, vilket speglar en kraftigt ökad efterfrågan hos företag, myndigheter och kommuner med anledning av såväl ökad kriminalitet samt ett ökat säkerhetsbehov i samhället till följd av det säkerhetspolitiska omvärldsläget.

Men även ett relativt stort rekryteringsbehov finns inom kategorin ” Övriga tjänster/installation och service av teknik”, där medarbetare inom såväl säkerhetstekniktjänster och hemlarm finns.

Figur 1 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 0 till 6 månader



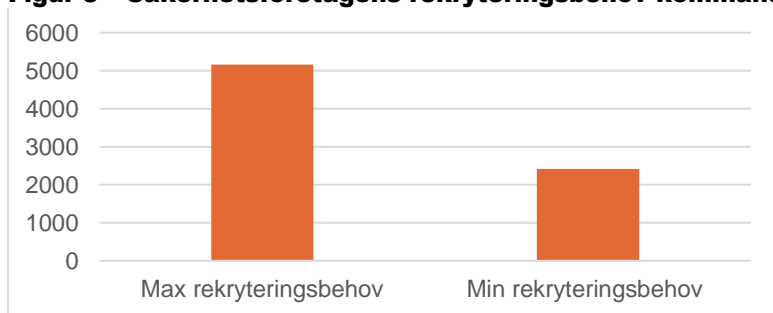
Figur 2 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 0 till 6 månader fördelat på yrken



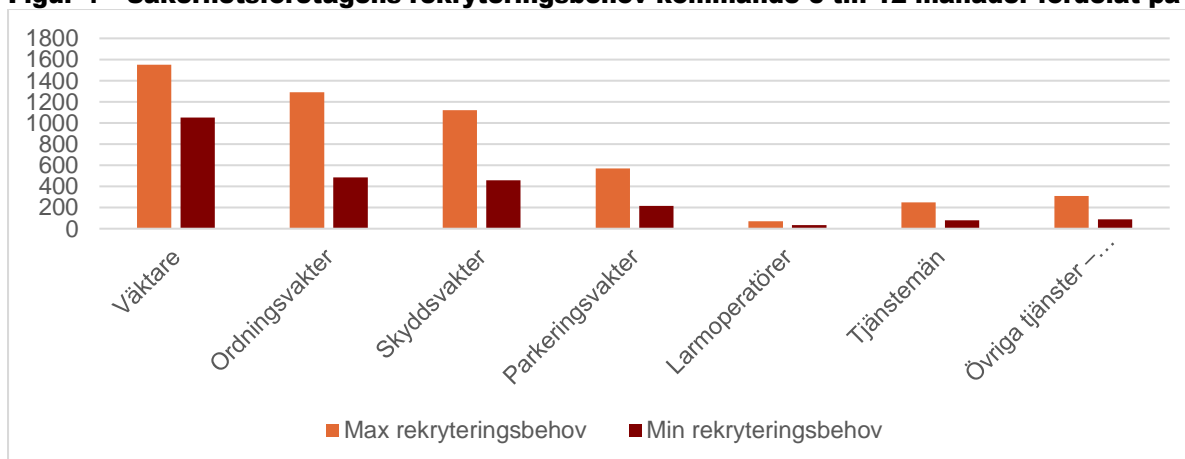
Rekryteringsbehov kommande 6 till 12 månader

Rekryteringsbehoven väntas kvarstå över tid. Totalt kommer mellan 2 400 och 5 200 rekryteringar genomföras i perioden 6 till 12 månader. Även dessa bedöms till hälften vara nyrekryteringar och hälften ersättningsrekryteringar. Som figur 4 visar är fördelningen på de olika yrkeskategorierna de samma som på kortare sikt: främst vaktare, ordningsvakter och skyddsvakter.

Figur 3 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 6 till 12 månader



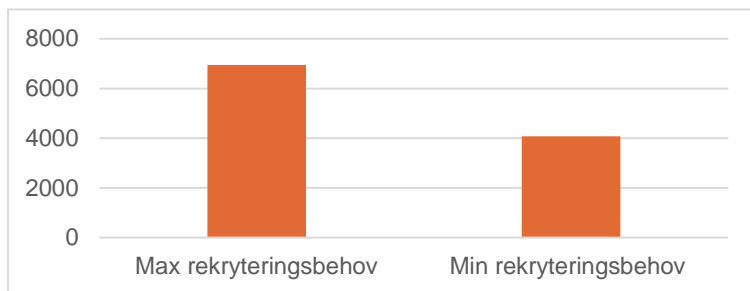
Figur 4 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 6 till 12 månader fördelat på yrken



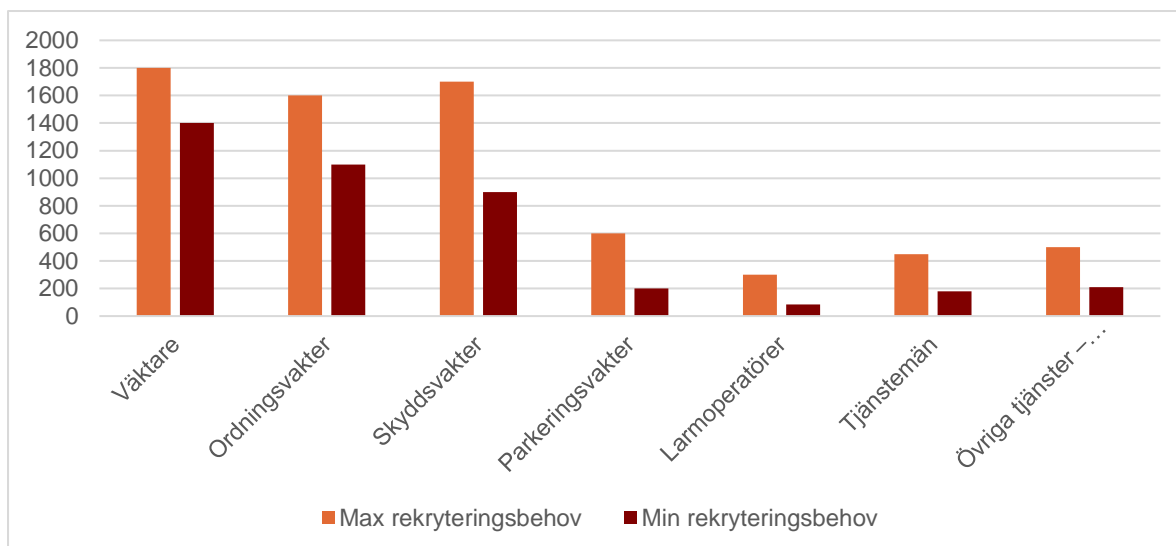
Rekryteringsbehov kommande 1 till 3 år

Säkerhetsföretagen bedömer att rekryteringsbehovet kvarstår också på lång sikt. Kommande 1 till 3 åren kommer mellan 4 000 och 7 000 rekryteringar genomföras. Här är det fortsatt störst behov av väktare, ordningsvakt och skyddsvakt.

Figur 5 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 1 till 3 år



Figur 6 – Säkerhetsföretagens rekryteringsbehov kommande 1 till 3 år, fördelat på yrken



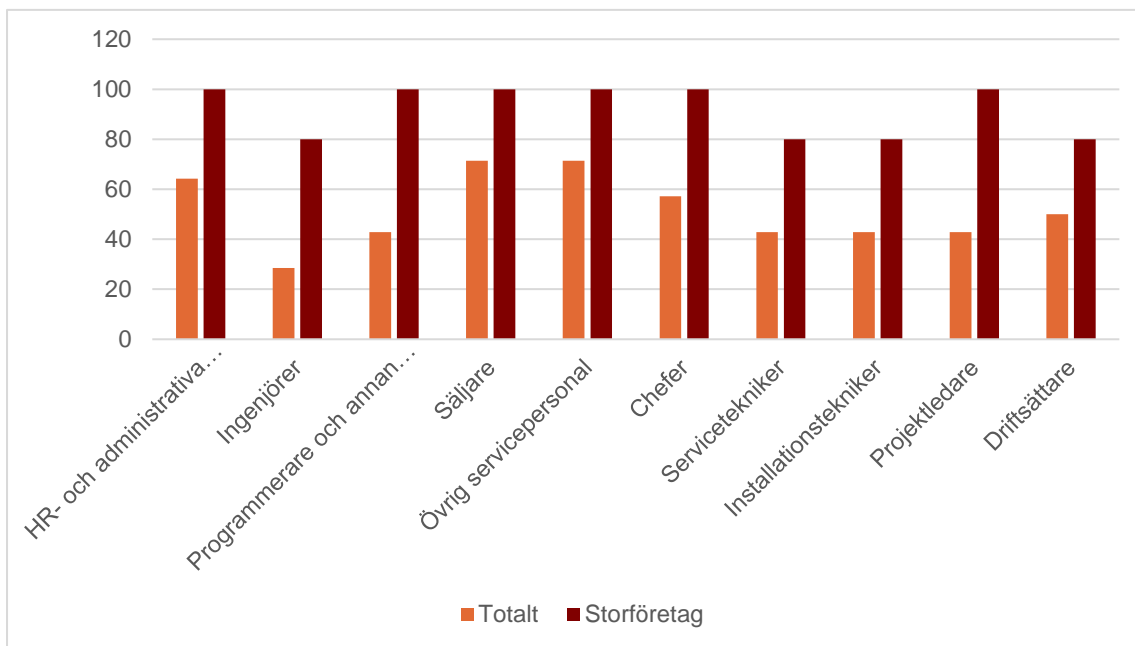
Totalt rekryteringsbehov under hela perioden

Summerat över samtliga tre kommande år bedöms säkerhetsföretagens behov därför uppgå till mellan 8 400 och 17 500 rekryteringar.

Tjänstemän – yrkesroller och utbildning

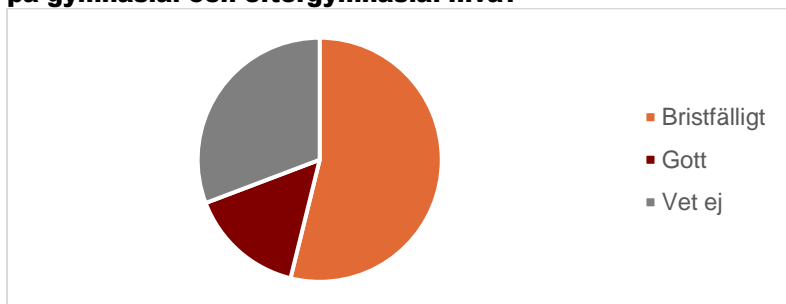
Rekryteringsbehoven bland tjänstemän speglar att branschen digitaliseras och automatiseras i snabb takt. Mellan 80 till 100 procent av de fem största företagen kommer att rekrytera programmerare och ingenjörer. De mindre företagen har inte samma utrymme att rekrytera den typen av specialister. Andra yrkesroller med stort rekryteringsbehov är säljare, servicepersonal, servicetekniker, installationstekniker, projektledare och driftsättare, som fördelas lite olika beroende på vilken delbransch företaget hör hemma inom. Chefer kommer också att rekryteras, såväl till HR som till driften.

Figur 7 – Andel av säkerhetsföretag som kommer att rekrytera följande tjänstemän



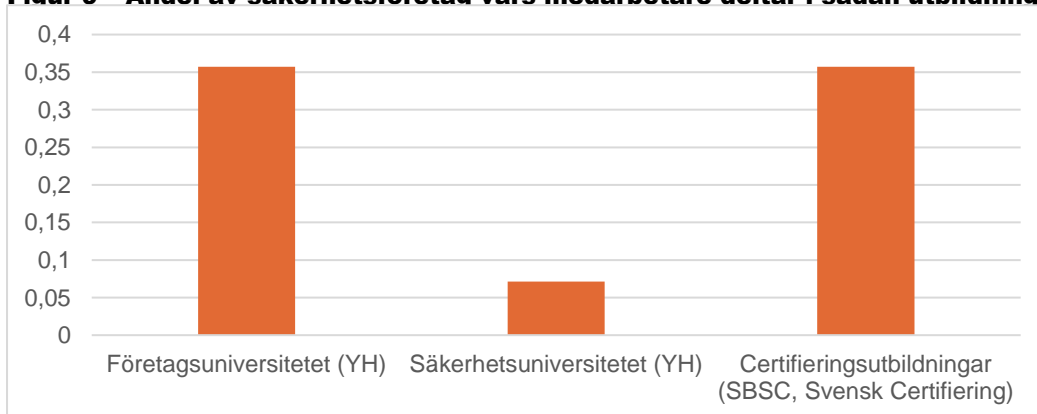
En oroande faktor är att det offentliga utbildningssystemet för tjänstemän till 54 procent bedöms som bristfälligt. Bara 15 procent svarar att utbudet är gott.

Figur 8 – Hur bedömer du utbildningsutbudet för tjänstemän som tillhandahålls av offentlig sektor på gymnasial och eftergymnasial nivå?



Figur 9 visar att en relativt liten andel av företagen svarar att deras medarbetare deltar i YH-utbildning eller certifieringsutbildningar anpassade till branschen. De som deltar i utbildningarna är nöjda med utbildningen.

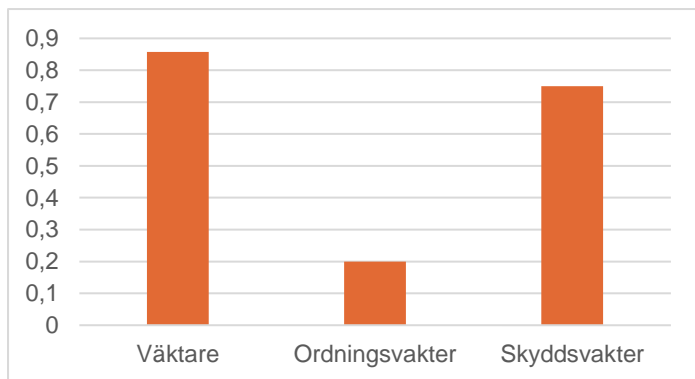
Figur 9 – Andel av säkerhetsföretag vars medarbetare deltar i sådan utbildning



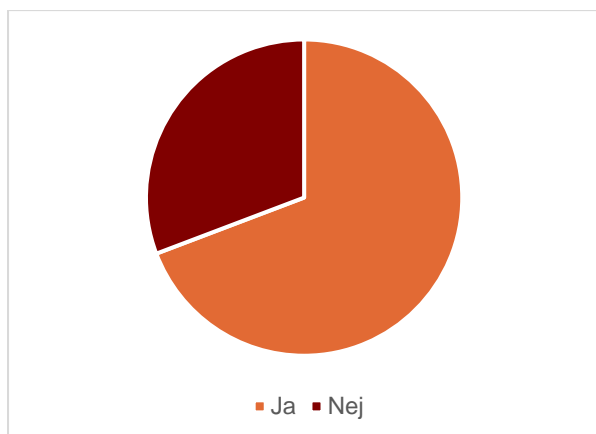
Utbildningar för väktare, ordningsvakter mfl

Säkerhetsföretagen äger tillsammans med Svenska Transportarbetareförbundet en egen utbildnings- och arbetsmiljönämnd, BYA. Därför ställs också i enkäten frågor om utbildet och kvalitet.

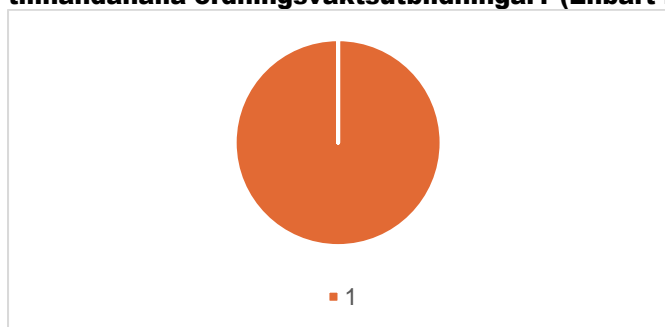
Figur 10 – Andel av säkerhetsföretag som anser att utbildningsplatserna på BYA är tillräckliga



Figur 11 – Är det ett hinder för ditt företags kompetensförsörjning att BYA inte längre får tillhandahålla ordningsvaksutbildningar?



Figur 12 – Är det ett hinder för ditt företags kompetensförsörjning att BYA inte längre får tillhandahålla ordningsvaksutbildningar? (Enbart bevakningsföretag med fler än 200 anställda)



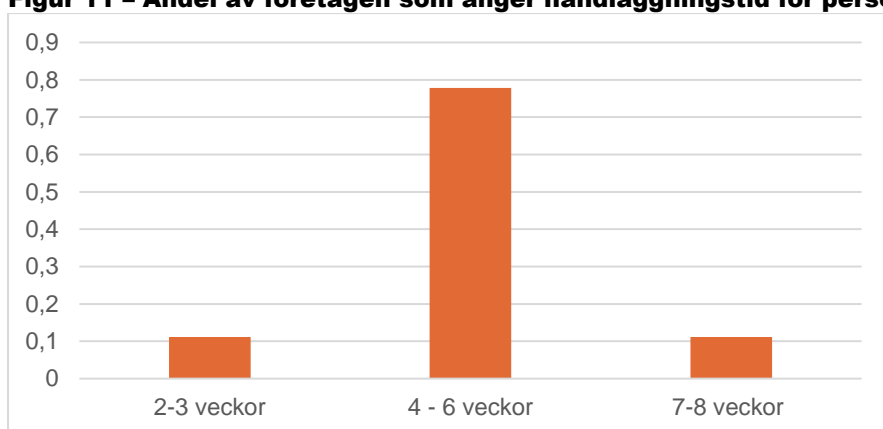
Hinder för rekrytering

Handläggningstider

Medarbetare i auktoriserade bevakningsföretag omfattas av lagstadgade krav på att både företag och samtliga medarbetare ska granskas för laglydnad innan anställning. Varje medarbetare granskas av Länsstyrelsen, som inhämtar uppgifter från Polisens brotts- och misstankeregister samt kontrolleras av SÄPO. Handläggningstiderna ska enligt befintlig lagstiftning ske inom 14 dagar.

I verkligheten är handläggningstiderna mycket längre. Vid undersökningstillfället hade enbart 11 procent av företagen en handläggningstid som låg i närheten av de lagstadgade kraven. Handläggningstiderna är som värst mellan 7 till 8 veckor. Problemen är lika stora för små och stora företag och aktualiseras i varje enskilt rekryteringsärende.

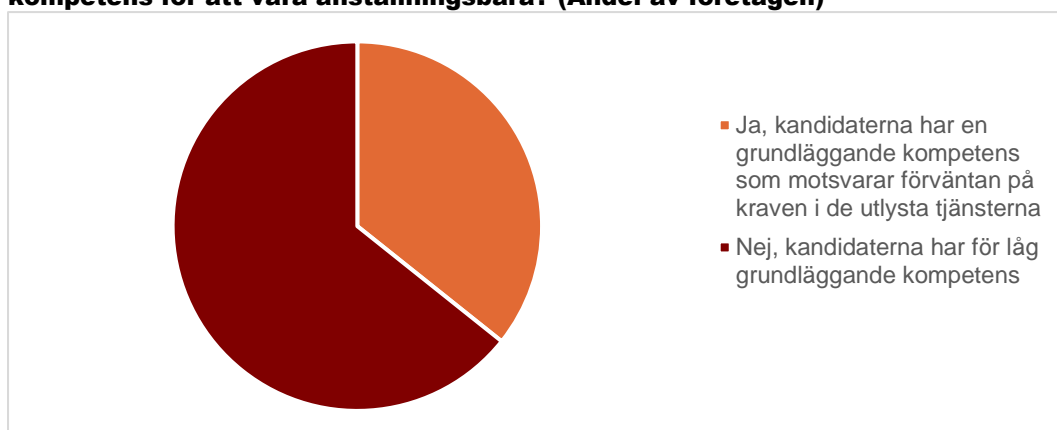
Figur 11 – Andel av företagen som anger handläggningstid för personalgodkännanden



Oerfarna arbetssökanden

Många företag vittnar om att de sökande till de lediga tjänsterna ofta saknar rätt kvalifikationer. Vår undersökning visar att hela 64 procent av de sökande saknar den grundläggande kompetens säkerhetsföretagen anser är nödvändiga.

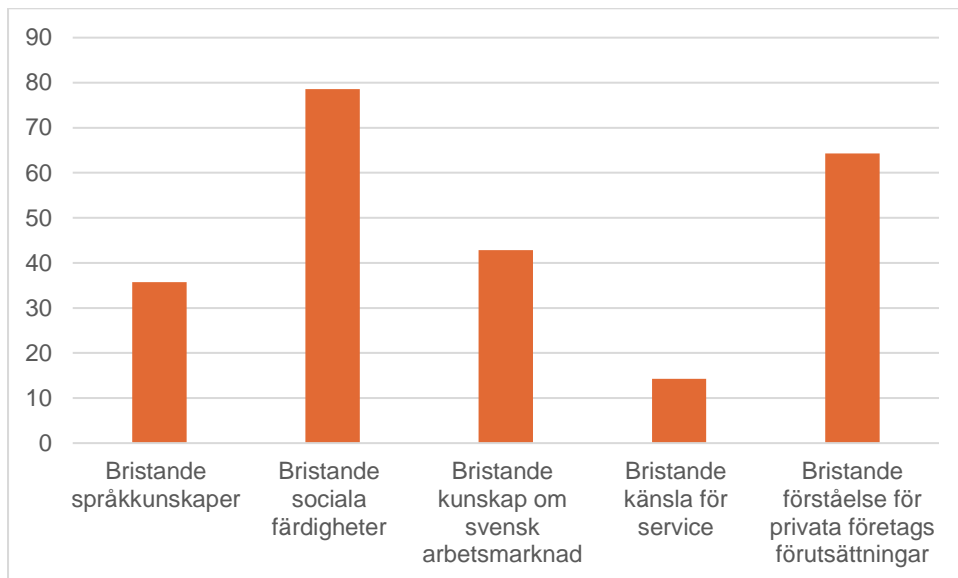
Figur 12 – Har de kandidater som söker jobb på ditt företag tillräckligt stark grundläggande kompetens för att vara anställningsbara? (Andel av företagen)



Med grundläggande kompetens menas de egenskaper som utöver den formella utbildningen påverkar hur väl kandidaterna kan utföra framtida arbetsuppgifter. Här anger hela 80 procent av företagen att kandidaterna brister i sociala färdigheter. Det är också vanligt att kandidaterna saknar förståelse för privata

företags förutsättningar. Bristande kunskap om svensk arbetsmarknad och bristande språkkunskaper är också relativt stora bekymmer.

Figur 13 – Andelen av företagen som upplever brist hos arbetssökande kandidater till tjänster på företaget.



Reformbehov

Varje efterfrågad väktare, ordningsvakt, larmoperatör eller tekniker speglar i grunden ett behov av säkerhet och trygghet. Ingen köper säkerhet om det inte finns ett tydligt behov av tjänsten. I branschens roll som ett viktigt komplement till polis och annan offentlig trygghet så har säkerhetsföretag ett viktigt samhällsansvar.

Säkerhetsföretagen har länge skött rekryteringsarbetet branschvis. Företagen är självklart också huvudansvariga för att arbeta med attraktivitet och bredare sätt att rekrytera, samtidigt som hänsyn tas till gällande lag och föreskrift.

I takt med en ökad efterfrågan på personal är det samtidigt angeläget att arbetsmarknads- och utbildningspolitikens verktyg också omfattar säkerhetsföretag.

Reformförslag

- Halvera handläggningstiderna för personalgodkännanden genom att tillföra mer resurser till ansvariga myndigheter
- Arbetsförmedlingen och vuxenutbildningen måste inkludera säkerhetsföretagens personalkategorier i sitt arbete
- Högskolor och universitet måste prioritera in också säkerhetsföretag som en karriärväg för ingenjörer och programmerare
- Omställningsaktörer som TSL och TRR är viktiga för att ställa om personer från andra delar av arbetsmarknaden till säkerhetsföretag