



Pressmeddelande 2012-04-26

Kompetensutveckling prioriteras inte av europeiska företag

86 procent av Europas arbetsgivare har skurit ned eller helt frusit investeringar i internutbildningar och kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. Detta trots att det finns en oro över just bristen på kompetens inom företagen, visar en undersökning genomförd av Accenture och FEB (Federation of Enterprises in Belgium) som presenteras på European Business Summit i Bryssel den 26 april.

Accenture och FEBs [undersökning](#) bland 500 beslutsfattare i europeiska organisationer, visar att endast 18 procent av organisationerna planerar att öka investeringarna i kompetens- och utbildningsprogram de kommande 12 månaderna. Samtidigt, uppgav 43 procent att de just nu står inför en brist på kompetens inom organisationen och 72 procent anger att europeiska organisationer måste öka investeringarna inom detta område.

”Det finns en dubbel paradox i att europeiska företag skär ned på kompetensutveckling vid en tid då de bör investera mer, och att kompetensbrist inom organisationer existerar trots en mycket stor pool av outnyttjade talanger i Europa och resten av världen”, säger Göran Rosberg, ansvarig för området Talent and Organization på Accenture i Sverige.

”Arbetsgivare inser behovet av kontracykliska investeringar i humankapital, men kämpar för att hitta lösningar. En ökad satsning på kompetensutveckling skulle driva den ekonomiska tillväxten framåt och skapa nya arbetstillfällen”, fortsätter Göran Rosberg.

Accentures analys i rapporten visar att, om Europas årliga BNP-tillväxt är 0,5 procent (jämfört med den nolltillväxt som prognostiseras av Europeiska kommissionen för EU under 2012), skulle det dröja till 2019 för Europa att återställa sysselsättningsnivån till 2008 års nivåer. Det skulle kräva två procents tillväxt för att nå de nivåer som var före krisen till år 2014.

Rapporten analyserar tre centrala utmaningar som kan adresseras genom lösningar som bygger på ökad insikt och samarbete:

Outnyttjade resurser: Företag drar inte nytta av den tillgängliga kompetensen hos många av Europas 23 miljoner arbetslösa eller ytterligare 15 miljoner bland den ekonomiskt inaktiva befolkningen (bland annat äldre, mödrar och ungdomar), som skulle vilja arbeta men som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Rapporten visar att företag har en tendens att behandla dessa mycket olika grupper som en i hög grad homogen grupp, och ser därför förbi den inneboende potentialen som finns bland denna del av befolkningen. Till exempel uppgav 67 procent av de tillfrågade beslutsfattarna att företag underskattar kompetensen hos äldre åldersgrupper.

Dålig rörlighet på arbetsmarknaden: 47 procent av de tillfrågade organisationerna anser att de utnyttjar den talang som finns inom det egna landet till en stor eller betydande utsträckning. Denna siffra faller dock till 28 procent när det kommer till utnyttjande av den europeiska arbetsmarknaden. Gränsöverskridande rörlighet är inte det enda problemet.

Många företag upplever egna interna hinder och saknar ett effektivt sätt att mäta eller följa kompetens inom sina egna organisationer.

Bristande samverkan mellan sektorer: Medan nästan två tredjedelar av de tillfrågade är överens om att Europas kompetensutmaningar endast kan lösas genom samarbetslösningar uppger endast 29 procent att de samarbetar med andra organisationer inom sin sektor och bara 18 procent samarbetar med organisationer i andra sektorer.

”Även om Europa har tvingats till åtstramningar för finansiellt kapital, behöver vi inte se en liknande utveckling när det gäller humankapital”, säger Rudi Thomaes, VD för Federation of Enterprises i Belgien. ”Europa kan förbättra värdet, likviditet och en effektiv fördelning av humankapitalet, om det tas brådskande åtgärder som fokuserar på samverkan mellan sektorer och aktörer”.

Behovet för näringsliv, utbildningssektorn och myndigheter att arbeta tillsammans förstärks av det faktum att 63 procent av de tillfrågade beslutsfattarna säger att Europa måste inse att kompetensutmaningar enbart kommer att lösas genom att hela systemet samarbetar. 55 procent av företagen tror att de behöver ta en viktig ledarroll i att initiera branschöverskridande kompetensutvecklingsinitiativ.

Bland rapportens centrala rekommendationer för arbetsgivare, beslutsfattare, utbildningsorganisationer och andra grupper är följande:

Åtgärder för arbetsgivare:

- Satsa på data och analyser till att profilera interna talanger och spåra effekterna av arbetsgivarnas aktiva stöd för dessa människor.
- Skräddarsy stöd till olika grupper inom arbetsmarknaden, däribland tillhandahållande av flexibla arbetsformer för att uppmuntra äldre människor och mödrar att återinträda på arbetsmarknaden.
- Öka jobbtrotationer inom organisationen, inom och utanför gränserna, och skapa nätverk för att utveckla talanger hos företag inom samma sektor.
- Bygga partnerskap mellan små och stora företag inom försörjningskedjan för att förbättra kompetensnivåerna hos de anställda.

Åtgärder för politiska beslutsfattare:

- Utveckla certifieringen för att förbättra ett gemensamt erkännande av kompetens och kvalifikationer i hela Europa.
- Förenkla komplex reglering med avsikt att attrahera och behålla globala talanger i Europa.
- Stödja inrättandet av partnerskap mellan företag och utbildningsinstitutioner för att bidra till att kompetensutveckling och utbildning blir bättre anpassad till föränderliga affärsbehov.

”Det är tydligt att arbetsgivarna inte bara inser de utmaningar som finns, utan att de även har för avsikt att ta en ledande roll i att ta itu med dem”, säger Göran Rosberg.

”Kortsiktiga ekonomiska behov och den ökande takten av industriella förändringar innebär att Europa måste satsa på ett anpassningsbart, öppet och sammanlänkat ekosystem för kompetensutveckling. Detta kan bara uppnås genom att sammanföra företag, myndigheter

och utbildningsväsendet på ett sätt som kan förutse förändrade marknadsbehov samt reagerar intelligently på dem. Politiska beslutsfattare kommer att spela en avgörande roll för att möjliggöra detta samarbete och ta bort några av de strukturella hinder som finns idag”, fortsätter Göran Rosberg.

Besök www.accenture.com/turningthetide för att läsa mer om undersökningen och resultaten.

För mer information, vänligen kontakta:

Göran Rosberg, Senior Director Talent & Organization Sweden, Accenture

Tel: +46 (0)73- 051 35 76, E-post: goran.rosberg@accenture.com

Anna Markelius, Marknadschef, Accenture

Tel: +46 (0)73-051 34 52, E-post: anna.markelius@accenture.com

Om Accenture

Accenture är ett globalt företag med verksamhet inom management, IT och outsourcing med cirka 246 000 medarbetare och kunder i fler än 120 länder. Genom att kombinera erfarenhet och kunskap inom olika branscher och affärsfunktioner med omfattande forskning, hjälper vi våra kunder att bli högpresterande företag och organisationer. Företaget omsatte 25,5 miljarder dollar under räkenskapsåret som slutade den 31 augusti 2011. Besök gärna vår hemsida på www.accenture.se