

Redaktör: Marie Sundberg [debatt@di.se](mailto:debatt@di.se) Telefon 08-573 650 98

Inom några år kommer unga akademiker och välutbildade utrikesfödda att vara högvilt på arbetsmarknaden. Det ligger i svenska företags och organisationers intresse att släppa in dem och ge dem erfarenhet på arbetsmarknaden redan i dag, skriver **Angeles Bermudez-Svankvist**, Arbetsförmedlingen, tillsammans med representanter för flera stora börsbolag.

# Rädda företagens kompetens genom att erbjuda praktik nu

**F**ram till 2020 kommer 1,4 miljoner arbetstagare att ha uppnått pensionsålder och lämnat arbetslivet, enligt Arbetsförmedlingens beräkningar. Det leder till hård konkurrens om specialistkompetens inom många områden. Tar vi inte hand om våra unga akademiker redan i dag kommer vi att stå utan kvalificerade specialister och chefer om några år.

**I augusti 2010 står 9,5 procent av arbetskraften utan jobb. Men inom kort kommer vi att stå inför helt andra problem. När den stora generationen fyrtyotalister lämnar arbetslivet uppstår arbetsbrist inom alla områden. Redan under perioden 2009 till 2012 beräknar Arbetsförmedlingen att en halv miljon arbetstagare har gått i pension. Siffran ökar alltså dramatiskt till 1,4 miljoner fram till 2020.**

I skenet av detta kan dagens arbetslöshet synas som ett icke-problem. Men i dagens kunskapsintensiva samhälle är kompetens på många sätt en färskvara. Den som inte får prova sina färdigheter halkar efter och förlorar lätt självförtroendet. Det blir en ond spiral som i värsta fall kan leda till

**MARIKA TRESCHOW**  
vd, Academic Search, initiativtagare, Young Potentials Programme

**ANGELES BERMUDEZ-SVANKVIST**  
generaldirektör, Arbetsförmedlingen

**ELISABETH WALLIN MONONEN**  
personaldirektör, Lantmännen

**KARIN ELIASSON**  
vice vd, TeliaSonera

**SÖREN ANDERSSON**  
vice vd, Trelleborg

**PETER BAILLIÈRE**  
vice vd, Alfa Laval

utslagning. Det drabbar framför allt ungdomar och utrikesfödda, som står långt från arbetsmarknaden.

I dag finns närmare 20 000 akademiker under 30 år i Arbetsförmedlingens cv-databas. De har små möjligheter att skaffa den värdefulla erfarenhet som krävs för att de ska kunna utvecklas till framtida specialister och chefer inom svenska företag. Det är ett kompetenslöseri som måste stoppas för att säkra framtidens behov av kvalificerad personal.

Många företag funderar över hur en generationsväxling ska ske, men vet inte hur de ska angripa problemet. Det är ett näst intill oöverskådligt scenario vi står inför. Även om vi börjar se ett ljusare konjunkurläge och allt fler behöver nyanställa är det inte de unga och oerfarna akademikerna som står först i tur.

Med vetskapen om att unga akademiker och välutbildade utrikesfödda inom några år kommer att vara högvilt på arbetsmarknaden borde det ligga i svenska företags och organisationers intresse att börja agera redan i dag.

**Att vänta på att medarbetarna går i pension och därefter starta rekryteringsprocesser är inte hållbart. Företa-**

**gen måste handla redan nu. Inte bara de största företagen utan även små och medelstora företag måste öppna ögonen för problemet – liksom stat, kommun och landsting. Ingen går fri från generationsväxlingen.**

Ett beprövat och effektivt sätt att överföra kompetens mellan generationer är att låta nyanställda gå parallellt med personal med mer erfarenhet. I högkonjunktur har företag råd med sådana åtgärder, men inte i dag när marknaden är tuff och marginalerna små. Positivt är att flera nya projekt för att säkra tillgång till kompetens startas på initiativ av olika myndigheter, företag och organisationer i samarbete.

Praktikprogram ger unga en möjlighet att pröva sina vingar, skaffa sig viktig erfarenhet och skapa sig ett nätverk. Företagen ges tillfälle att knyta kontakt med helt ny kompetens, skapa goda relationer till framtida specialister och stärka sitt varumärke som en attraktiv arbetsgivare.

De företag som ännu inte har en strategi för att hantera de stora pensionsavgångarna bör snarast ta ställning till vilka kompetensbehov organisationen får framöver.

Först då kan ledningsgrupperna agera för att säkerställa att den kompetens som efterfrågas om några år kommer att finnas tillgänglig. Det kräver praktikmöjligheter för unga akademiker.

Det är företagen i svenskt näringsliv som behöver arbetskraften och det är vi som måste ta ansvar för att ta till vara på den. Vi är glada över att ungdomsarbetslösheten är en viktig valfråga, men det är vår förpliktelse att visa engagemang och agera nu. Vi har påbörjat ett arbete för att hjälpa unga akademiker in på arbetsmarknaden. Men det behövs mycket mer.

**Vi uppmanar fler myndigheter, företag och organisationer att ta sitt ansvar för att säkra framtida kompetens, till exempel genom att starta eller ansluta sig till praktikprogram. De unga måste få vara med och påverka utvecklingen av våra företag och vårt samhälle.**

De är helt nödvändiga för att vi ska klara den generationsväxling som står för dörren. Det är allas vårt ansvar att se till att de får komma in på arbetsmarknaden och bidra med sin kunskap och sitt engagemang.