

Vem skall ta över –  
vem vill ta över

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Den globala BNP-tillväxten

- Den genomsnittliga BNP-tillväxten har sedan 2VK varit relativt lugn och stabil
- 2- 4 % per år fram till 2001
- Från 2001 accelererar den mycket kraftigt 6 –12 % per år fram till 2008
- Denna otroliga förändring kunde naturligtvis inte hålla och vi fick en enorm inbromsning
- Om vi nu skulle göra experimentet att återigen koppla på den ursprungliga kurvan 2-4 % per år och bortse från de sista årens explosiva utveckling skulle vi behöva avveckla mellan 15 och 20 % av vår samlade produktion.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Arbetskraftsbristen

- Runt om i världen talar man om en åldrande värld och en kommande arbetskraftsbrist
- I USA pensioneras 80 miljoner inom de närmaste 15 åren
- I Ryssland talar President Medvedev om att "extraordinära insatser krävs för att hantera Rysslands kommande brist på arbetskraft"
- Japan har redan världens äldsta befolkning
- Kina kommer att i sin växande ekonomi få stora problem med sin s k "one child policy"
- I Sverige letar Volvo Cars efter 2000 ingenjörer, AstraZeneca och Läkemedel letar efter 1000-tals personer. IT, Bygg, Fastighet, Livsmedel och Handel hittar inte kompetent personal för att fortsätta växa.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Pensionsåldern

- 1912 fastställdes pensionsåldern till 67 år. Medellivslängden var då 55 år.
- Om vi gör samma sak idag skulle pensionsåldern för män bli 78 år och för kvinnor 83 år
- Statliga åldersutredningen sa i sin ingress ” Hälften av alla som tänker gå i pension vid 65 bör arbeta till de fyller 90 år om välfärden skall bevaras”
- Vi måste höja pensionsåldern !!
- Forskare påstår idag att ” hälften av alla barn som fötts efter år 2000 kommer att bli 100 år gamla”

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Arbetskraftsbristen

- I Sverige är debatten fortfarande låg men fler och fler börjar nu prata om detta som ett av våra största problem framöver.
- Almega säger ”Personalbristen största hotet mot tjänstesektorn”
- DI ”Kompetensbristen är välfärdens största hot”
- Svenskt Näringsliv ”Var femte rekrytering misslyckas – hittar inte rätt kompetens”
- Arbetsförmedlingen – ” Jobbkris nu men personalbrist 2012”
- Flera politiska partier vill nu på olika sätt höja pensionsåldern. Många av de som idag är arbetslösa kommer aldrig få ett jobb. De saknar eller har fel utbildning samt bor på fel ställe .

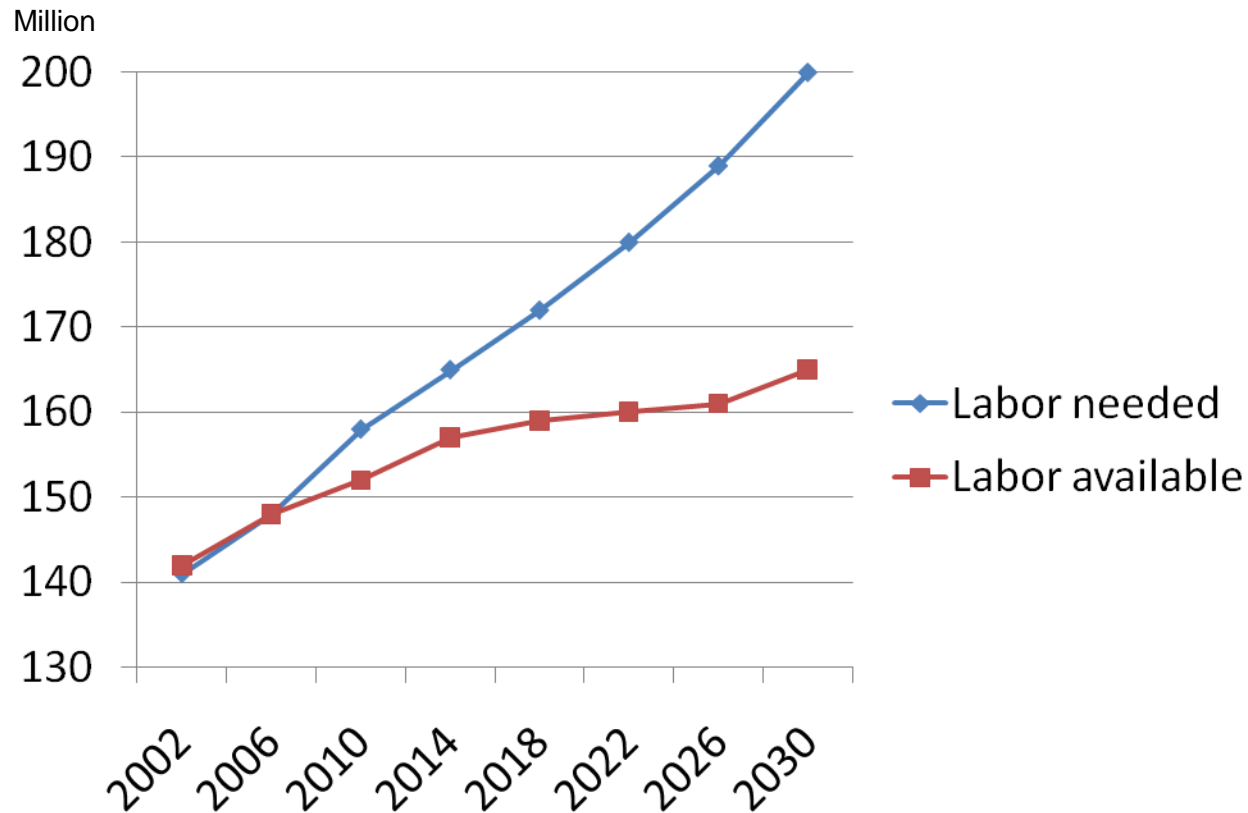
AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# U.S. Labor Demand Will Outstrip Supply



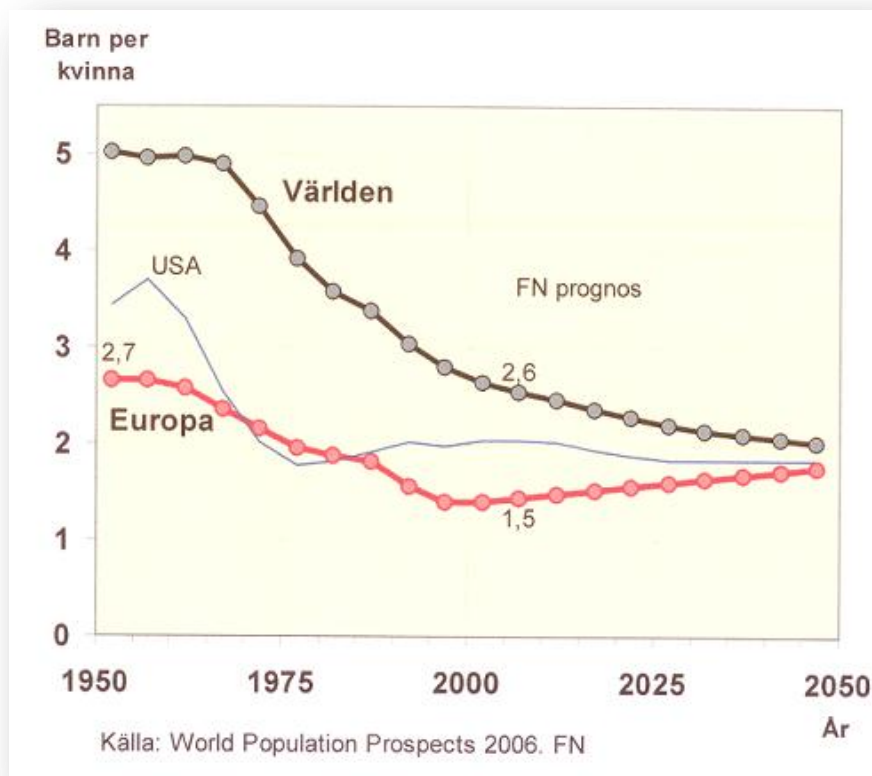
(Expected labor force and labor force demand, 2002-2030)

Sources: Employment Policy  
Foundation Analysis and Projections  
of Census/BLS and BEA data



# Fruksamheten i världen har sjunkit sedan 1970-talet

Fruksamheten sjunker i världen och är mycket låg i Europa.

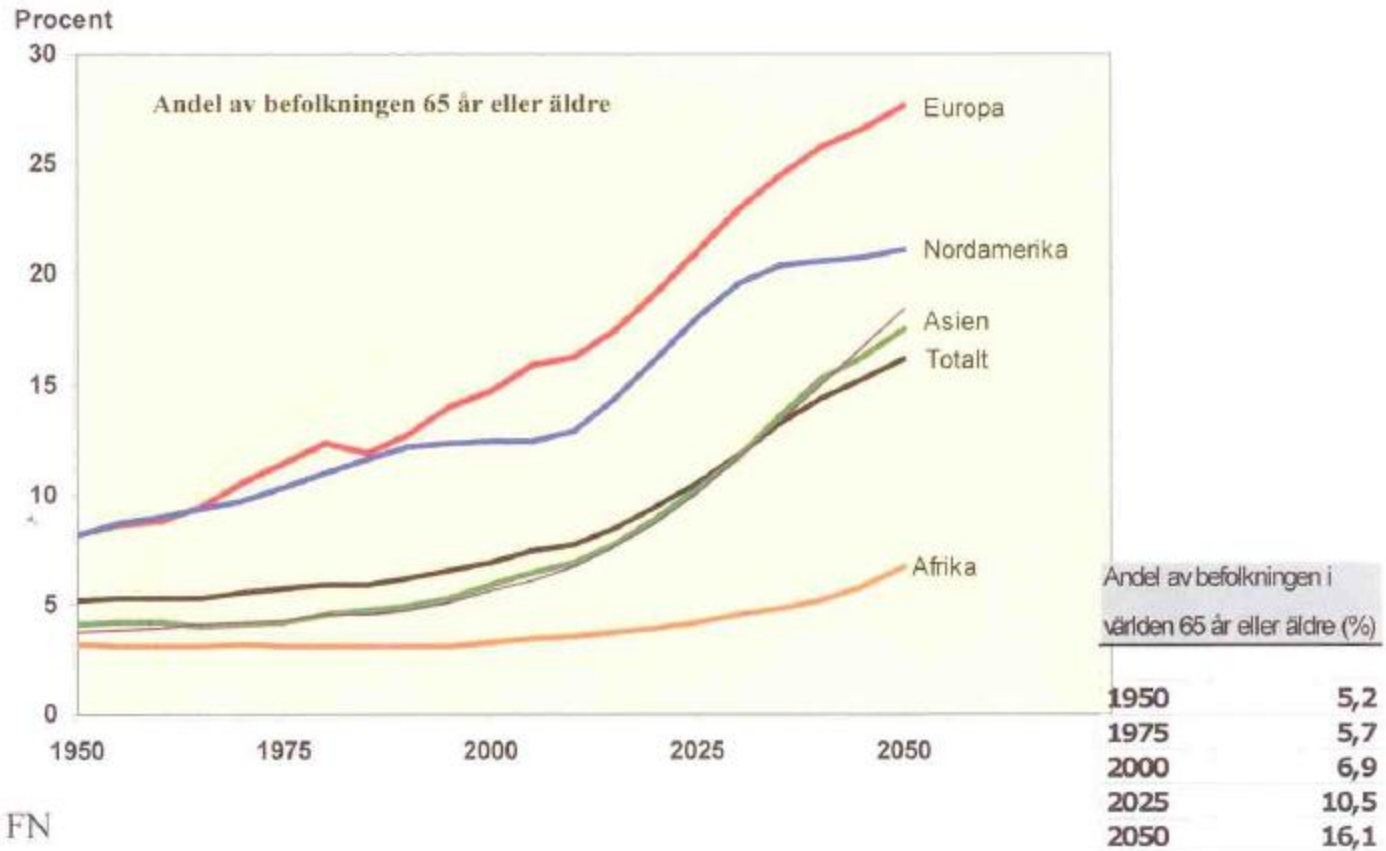


Källa: World Population Prospects 2006. FN

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Andelen äldre ökar



Källa: FN

AMROP

INTERNATIONAL



THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

Källa: FN

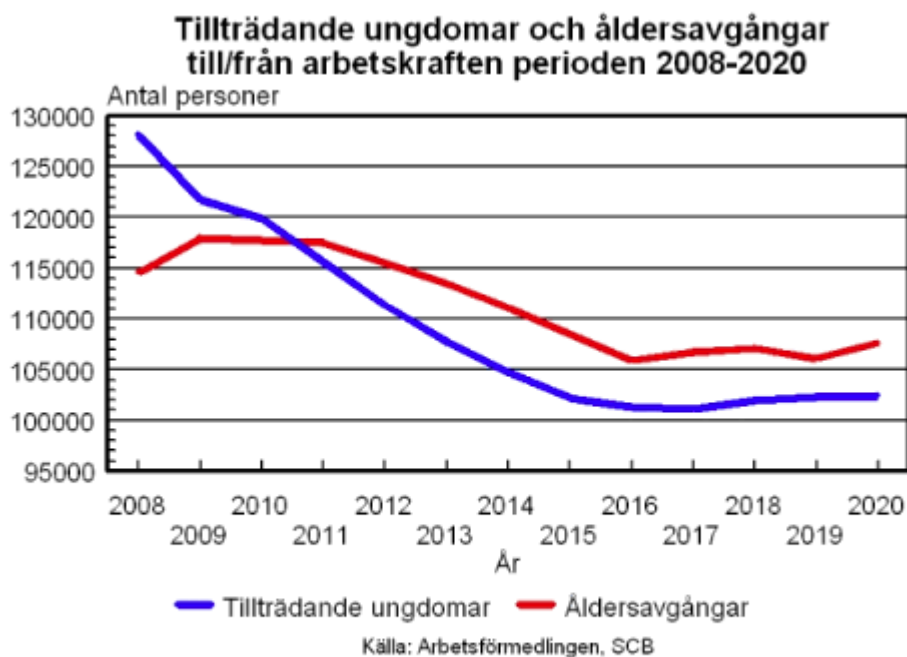
# Jobbkris nu men personalbrist 2012

Generationsstorlekar		
	18-åringar	65-åringar
2008	132 855	114 336
2009	132 041	121 912
2010	129 770	123 700
2011	124 217	124 563
2012	119 475	122 639
2013	111 209	121 227
2014	103 665	117 023
2015	99 484	112 792

Källa: SCB

## Vi är mitt i den...

- Fler åldersavgångar än tidigare
- Färre tillträdande ungdomar
- Färre ska försörja fler
- 100 000-tals nya chefer behövs de kommande 10 åren



Arbetsförmedlingen

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Arbetslösheten i Sverige

2011 = 6.6 procent

2012 = 6,5 procent

Visar snitt över Sverige och omfattar allt från områden med 30 procents arbetslöshet till områden med brist på arbetskraft. Idag finns fler än 60 000 lediga jobb, vilka är då problemen?

- *Fel utbildning*
- *Bor på fel ställe*
- *110 000 saknar gymnasieutbildning*
- *Kan inte/vill inte arbeta*

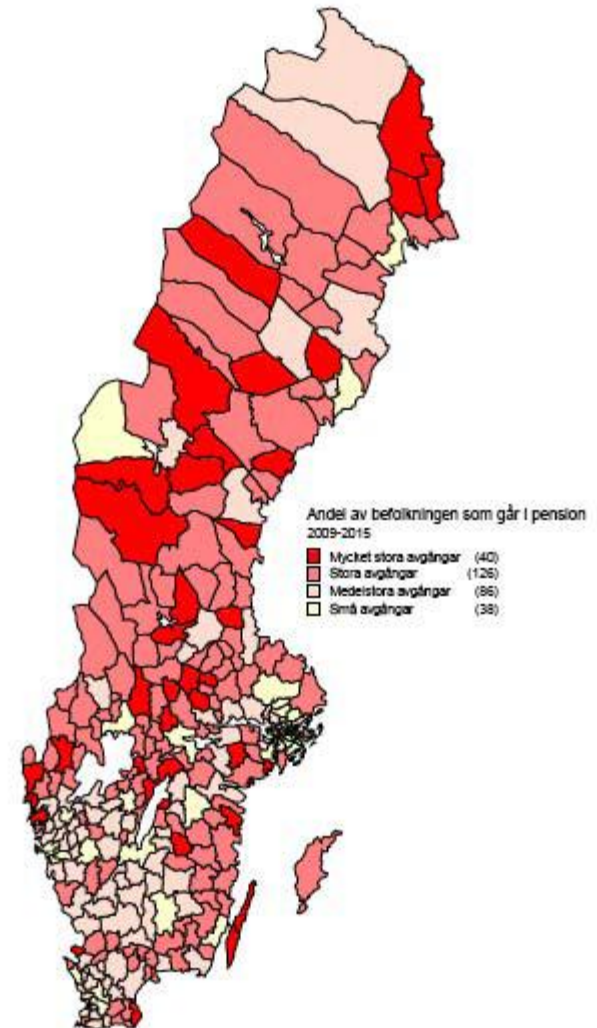
AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

## Vissa regioner mer drabbade än andra

### Pensionsavgångar 2009-2015

***Storstäderna klarar sig bäst,  
problematisksituation i  
stora delar av norra Sverige***



Källa:  
Arbetsförmedlingen,  
SCB

# Entrepreneur of the Year

Ernst & Young har i 25 år utsett "Entrepreneur of the Year" i en global tävling. 2011 genomförde man en nordisk entreprenörskapsstudie bland 470 nominerade företag, varav 202 svenska. Några av resultaten:

- *Bara 3 procent ser administrativa bördor som ett hinder*
- *9 procent anser att finansiering är ett hinder för tillväxt*
- *11 procent anser att den största utmaningen är att nå lönsamhet*
- *36 procent anger brist på kvalificerade medarbetare som ett hinder*

AMROP

INTERNATIONAL



THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Den viktigaste frågan

- SVD 2011: "Kompetensfrågan har blivit den viktigaste frågan för företagsledare världen runt"
- Cornerstone HR-research: "Kompetensfrågan har gått från sjätte till tredje plats över viktiga strategiska frågor". Retention- att behålla sina talanger är nu NUMMER 1.
- Cornerstone HR-research: " En tredjedel av alla undersökta företag (mer än 1000 i 40 länder) säger att de ej har tillräcklig kompetens i styrelsen!!!"

AMROP

INTERNATIONAL



THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# World Economic Forum Davos 2011

”94 procent av 1 200 toppchefer tror på kraftig tillväxt, MEN, bristen på kompetent arbetskraft är största hindret”

”Det stora slaget om kompetens och talanger har bara inletts. Företag som vill växa måste nu vässa sina strategier föra att klara framtiden”

”Icke-pekuniära incitament och mentorskap tillsammans med utbildning blir framtida lösningar på kompetensbristen”

”I en allt mer global marknad blir jakten på talanger stenhård”

Källa: Dokument  
presenterade vid  
WEF Davos 2011



# Tjänsterna lyfter svensk ekonomi

Mellan 1995 och 2009 hade tjänsteexporten en årlig tillväxt över 8 procent

Sverige ökar kontinuerligt marknadsandelar beträffande tjänsteexporten

Tjänsteexporten står för 30 procent av Sveriges totala export

Tjänster inom tillverkningsindustrin utgör 32 procent av exporten

Total "tjänsteexport" 62 procent av all export

Data och informationstjänst ökat med 450 procent år 2000-2010

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# De 7 största utmaningarna för HR-chefer

1. Hitta kompetent personal
2. Kunna prioritera kompetensutveckling
3. Effektivisera och förbättra lönsamheten
4. Behålla befintlig personal
5. Förbättra arbetsmiljön
6. Motivera och engagera personalen
7. Generationsväxlingen av 40-talisterna

*PWC 2011: 56 procent av svenska företag ser problemet med att hitta rätt kompetens som det största hindret för tillväxt.*

Källa: IC Potential  
Personalchefsindex  
inför 2011



# Vad kan vi göra

Fyra lösningar på de demografiska problemen

1. Vi måste föda fler barn. Långsam åtgärd och dyr. Stora kostnader för barn-, utbildnings- och familjepolitiken
2. Vi måste arbeta längre. Statliga Äldreutredningen (2008) säger att "Varannan svensk som avser att pensionera sig vid 65 års ålder behöver arbeta till 79 års ålder för att vi skall klara balansen i arbetskraft". M indikerar att man kan tänka sig en förlängning till 67 år och S menar att det inte vore omöjligt att fortsätta till 70 års ålder
3. Vi måste ta hand om våra invandrare bättre och också se till att vi ökar vår invandring för att klara av vår försörjning, vilket kan bli svårt då alla länder kommer att konkurrera om arbetskraften. De länder som har en "passande demografi" är MÖ och Afrika!
4. Vi måste på ett strukturerat sätt överföra kunskap och erfarenhet från äldre till yngre generationer

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Senior Work

- Senior Work startades 2007 för att just fokusera på den sista punkten. Vi måste på ett strukturerat sätt överföra erfarenhet och klokskap från den äldre generationen till kommande yngre generationer. Senior Work har idag ca 1800 ”pensionerade chefer” som vill fortsätta att jobba men under mer flexibla former. De hyrs ut som Interim, Rådgivare, Styrelser och Mentorer
- Kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö
- [www.seniorwork.se](http://www.seniorwork.se)

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Grov kalkyl...

Vilken invandring krävs för försörjningskvot på max 70 per 100 personer i yrkesverksam ålder?



AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Arbetskraftsbristen

Det är inte säkert att de länder som pekas ut som arbetskraftsreserver faktiskt kan förse västvärlden med välutbildad arbetskraft.

Då hela västvärlden befinner sig i samma situation som Sverige bygger antagandet om att bristen på arbetskraft kan avhjälpas med invandring på att Sverige är konkurrenskraftigt nog för att attrahera denna arbetskraft. Detta är inte självklart.

När den internationella huggsexan börjar är det t o m tveksamt om vi i Sverige kan behålla vår infödda arbetskraft. Redan idag flyttar välutbildade människor ut från Sverige enär såväl löner som utveckling synes mer lovande.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Vi kan inte bara förlita oss på ökad invandring...

”It is crucial in this respect to underline that the fall in the working age population shall not automatically mean that there should be an equivalent number of immigrants to fill in the gap: such a high level of immigration would be unrealistic and impose a severe strain to EU societies and economics.” ...

*Common Immigration Policy for Europe, Monday 23 June 2008,  
by European Commission*

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Saxade rubriker

”Nästa generation vill oftast inte ta över.”

”Före 2020 går 180.000 företagare i pension.”

”35% av landets företagare är idag (2009) över 55 år.”

”Rapport från Företagarna säger ’Sverige har Europas äldsta företagare’.”

”Demografisk öken – stora delar av landet kommer att lida akut brist på människor.”

”100 av landets 290 kommuner på väg mot en obönhörligt avtynande tillvaro.”

”Endast 17% av privatanställda vill fortsätta efter 65 års ålder.”

Kronoberg 36%

Västerbotten 13%

Stockholm 22%

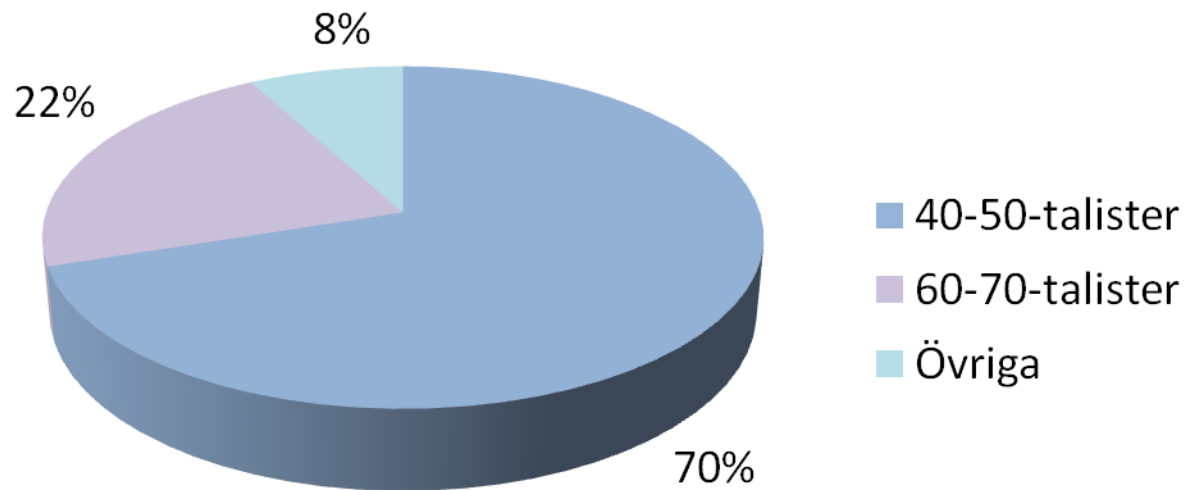
AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

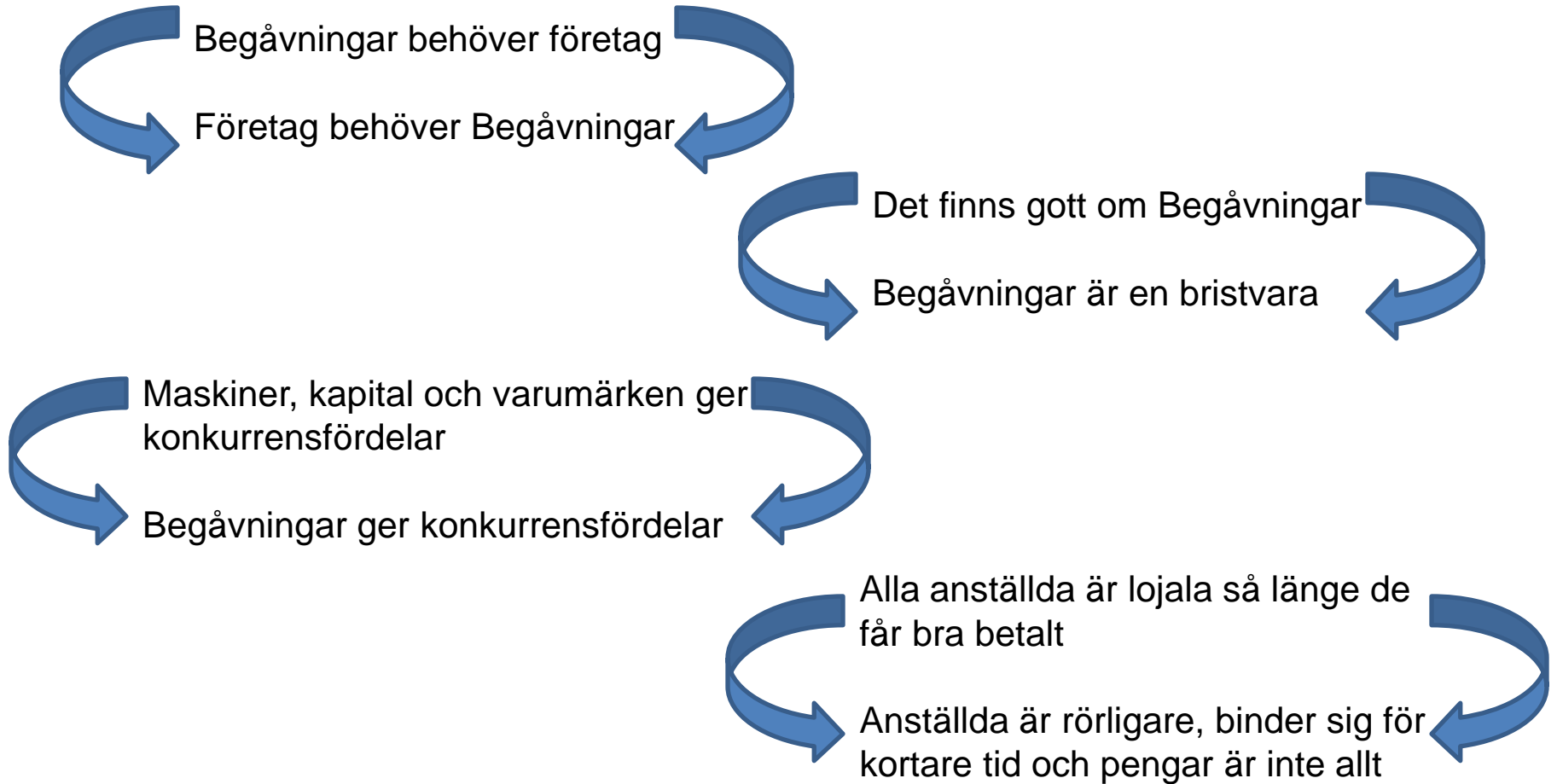
# Åldersfördelning av chefer på de högsta chefsnivåerna



AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Omvärlden förändras



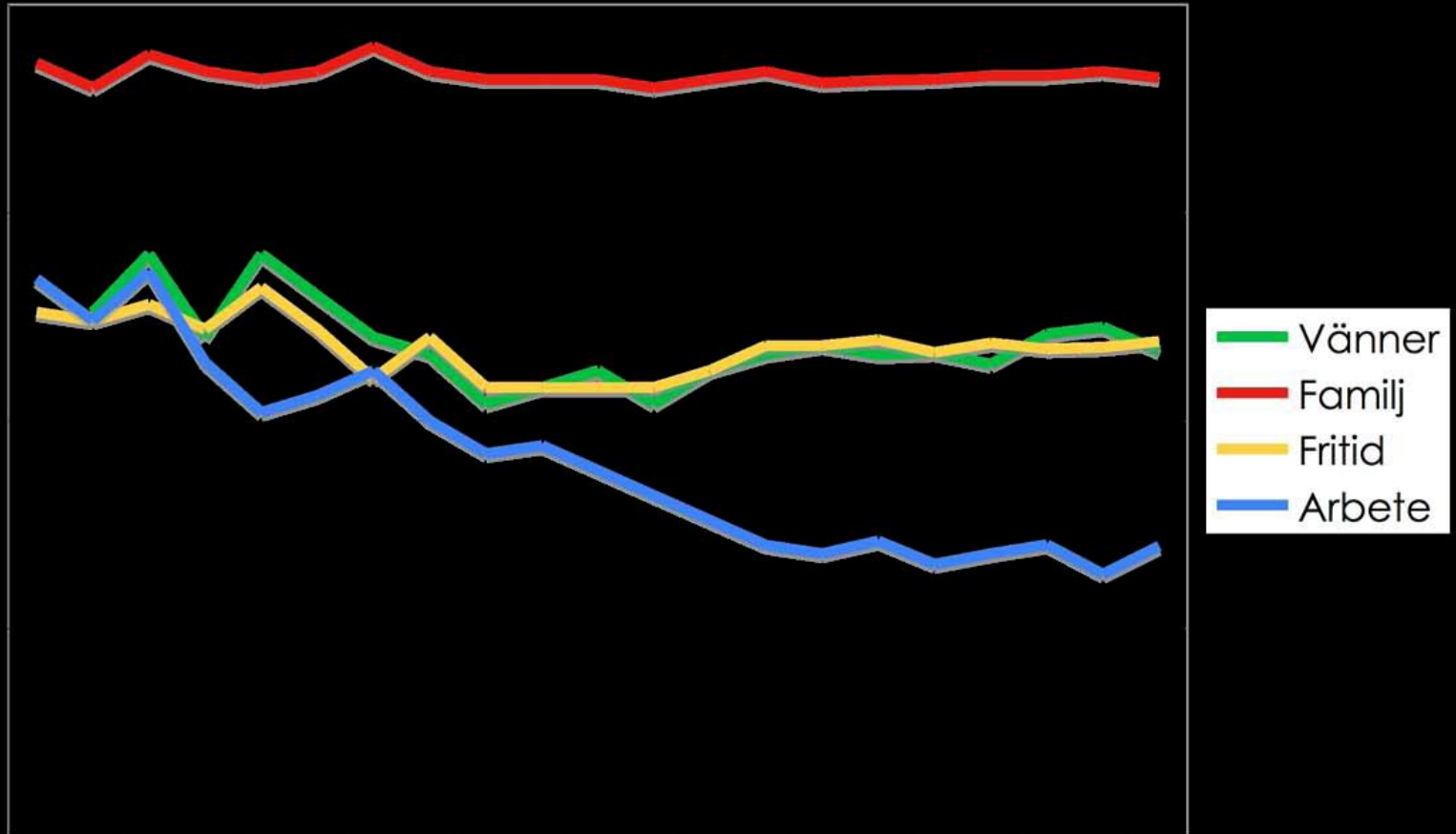
AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

## Den långsiktiga trenden



Källa: Kairos Future/FSI 2008 Andel som svarat 6-7 där 7=mest viktigt, 1=minst viktigt

# Generationstrender

## 40-talisterna

Trendsättare, hårt arbete, göra rätt för sig, karriären viktig, lojala, ej hoppjerkor, starka chefer.

## 50-talisterna

Relativt liten grupp, otydliga in sina värderingar, har en viss balans mellan arbete och fritid, sport och idrott mycket viktigt.

## 60-talisterna

Balansen mellan familj och arbete ökar kraftigt, delegerar gärna och ofta arbetsuppgifter, delat ledarskap OK, team före auktoritärt ledarskap, frihet viktigt.

## 70-talisterna

Mycket välutbildade, behärskar ny teknik, nya medieformer, personlig utveckling sätts högt, kvinnor utbildar sig inom teknik och ekonomi, kvinnorna är lika karriärintresserade som männen, mobila och projektorienterade, fritid och privatliv fortfarande mycket viktigt.

## 80-talisterna

Fortfarande under utveckling, trender så här långt är att det inte är så viktigt att vara chef, man gör gärna karriär på andra sätt, genom specialisering, job rotation, viktigast är jobbinnehållet och arbetskamraterna.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# De nya värderingarna

”JAG KAN TÄNKA MIG ETT CHEFSJOBBS OM MIN CHEF UPPMUNTRAR MIG, OM DET INTE TAR FÖR LÅNG TID, OM JAG SLIPPER ALLA KONFLIKTER MED PERSONAL, OM JAG KAN VARA KOMPIS MED MINA ARBETSKAMRATER, OM INGET ANNAT SPÄNNANDE DYKER UPP.”

”KARRIÄR ÄR ATT BLI SYNLIG, JOBBA FÖR ETT STARKT VARUMÄRKE OCH ATT HA KUL.”

Manpower undersökning bland 4 000 s k 80-talister

# 70-talisterna – nästa chefsgeneration

70% av alla chefer idag är 40- eller 50-talister

22% av alla chefer idag är 60- eller 70-talister

70-talisternas värderingar avviker kraftigt från tidigare generationer

- Egna livsmål viktigare än relationen till arbetsgivare
- Livskvalitet går före prestigefulla chefsjobb
- Inte beredda att stänga in sig på en arbetsplats med långa dagar och stort personligt ansvar
- Djupt rotad negativ inställning till auktoriteter och hierarkier
- Ej intresserade av chefsutbildning, endast 3.5% av 70-talisterna går frivilligt chefsutbildningar

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# 70-talisterna – nästa chefsgeneration (forts)

- Mindre stimulerande av ekonomiska belöningar, söker hellre mjuka variabler och belöningar
- Det finns t o m tecken på att 70-talisterna väljer arbetslöshet före jobb de inte tycker om
- Undviker stora chefsjobb
- Uppvuxna med materiellt överflöd
- Medie- och teknikbarn, uppfödda med TV'n i vardagsrummet

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Vad lockar – avskräcker framtidens chefer

## Lockar

- Utmaning
- Utveckling
- Förverkliga
- Påverka
- Frihet

## Avskräcker

- Långa arbetsdagar
- Stress
- Hög arbetsbelastning
- Personalproblem
- Hantera konflikter

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Lösningar på attityd- och värderingsproblematiken

- Skaffa kunskap om unga talangers värderingar och förväntningar
- Behandla de unga talangerna individuellt
- Skapa och genomför långsiktiga och trovärdiga utvecklingsplaner
- Skräddarsy jobb för talangerna
- Ny aktiv rekryteringsstrategi – alltid leta talanger
- Breda incitamentssystem, inte bara pengar
- Förändra företagets och samhällets syn på karriär och chefsjobb

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Lösningar på attityd- och värderingsproblematiken (forts)

- Flexiblare arbetstider
- Avpersonifiering av chefen – decentralisering
- Synliggör lågpresterare – utbilda – omplacera
- Synliggör topppresterares resultat. Den ekonomiska vinsten med att använda talanger inte tydligt nog redovisade
- Var lyhörd för talangernas behov såväl i arbetet som hemma
- Människor och talanger skall sättas före budget, produkter och tjänster
- Bort från kortsiktiga ekonomiska mål, ”kvartalskapitalismen”

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Lösningar på attityd- och värderingsproblematiken (forts)

- Mentorera till nya chefer
- Satsning på invandrare
- Låt talangerna delta i multikulturella projekt
- Sänd ut talangerna i företaget för kortare uppdrag, 1-2 månader. Skippa långa externa utbildningar
- Se till att talangerna får jobba ihop med seniora och erfarna personer
- Chefer måste lära sig ge såväl positiv som negativ kritik
- Personalchefer alltför passiva i denna stora generationsskiftesfråga. Ingen smärta!

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Råd till företagen

- Börja nu! Gör en demografisk undersökning. Hur ser avgångarna ut?
- Plan för att klara generationsskiftet såväl åldersmässigt som geografiskt
- Stärk företagets varumärke. Gör er attraktiva
- Lär er hur kommande generationer tänker och resonerar
- Om allt ser bra ut, ta fram strategier för att kunna behålla och utveckla era talanger
- Sist ut i "huggsexan" om arbetskraft är framtidens förlorare

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Hur ser då framtidens ledare ut?

- Framtidens ledare är såväl språkkunniga som multikulturella. De har på olika sätt skaffat sig kunskap och erfarenhet genom att arbeta med andra nationaliteter
- De är extroverta, lyhörda och nyfikna. De hör svaga signaler och har förmåga att ta åt sig och tolka dessa signaler. –Vad betyder detta för mitt företag?
- Beslutskraftiga. Otaliga undersökningar visar på att de kommande generationerna söker beslutskraftiga chefer
- De har goda ledaregenskaper och har förmåga, mod att omge sig med professionella medarbetare
- De är projektorienterade och ser inte livet som en enda lång resa utan i ett antal projekt

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Hur ser då framtidens ledare ut? (forts)

- De både vill och törs jobba med seniora mentorer, ty de förstår vikten av att tillgodogöra sig den erfarenhet och kunskap som dessa seniorer innehar. Vidare har framtidens ledare en mycket bra grundutbildning, de har en egen plattform att stå på, vare sig den handlar om ekonomi, teknik, juridik eller annat område
- Hög energinivå, en energinivå som faktiskt är högre än genomsnittet
- De är kommunikativa och tydliga, sätter mål, följer upp mål, vågar kritisera, vågar ha synpunkter på dåligt levererade jobb
- Lyssnar på medarbetare, förstår medarbetare och bekräftar medarbetare. De skapar på detta sätt motivation, engagemang och arbetsglädje i sina organisationer

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Hur ser då framtidens ledare ut? (forts)

- Har förmåga att skapa efterföljare
- Slutligen, inte minst viktigt, har framtidens ledare en tydlig och stark inre kompass för vad som är rätt och riktigt. De tar sitt sociala ansvar såväl internt som externt.

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# ”Ledarskap har kommit att bli en fråga om relationer”

”En chef är inte längre enbart en chef. En chef måste idag också vara ledare. Inom ledarskapsforskningen har länge gjorts en distinktion mellan att formellt inneha en chefsbefattning som ger vissa befogenheter och makt, och ett ledarskap som handlar om att utöva inflytande och styra människors aktiviteter i önskvärd riktning.

Allt fler organisationer övergår idag till process- och målstyrning, och detta får konsekvenser också för chefskapet. I frånvaro av hierarkiska styrsystem finns inte längre någon möjlighet att detaljstyra och ha direkt kontroll över arbetsprocesserna. Istället har ledarskapet kommit att utgöra en komplex interaktionsprocess där styrning sker indirekt, genom att utforma förutsättningar för medarbetares arbete.

Ledarskap handlar om att samordna mänskligt handlande och resurser för att uppnå vissa syften, och mer än någonsin har ledarskap kommit att bli en fråga om relationer; om att underlätta, motivera och se till att medarbetarnas kompetens nyttjas och utvecklas på bästa sätt. Av ledare idag krävs ett större mått av helhetssyn än tidigare. Det fordrar trygghet att såväl delegera ansvar och erbjuda medarbetarna handlingsutrymme som att ge tydliga riktlinjer, sätta gränser och mål som det skapas bred uppslutning kring. Dessa förändringar innebär inte att ge upp ledarskapet. Tvärtom. Frihet och delegering kräver tydlighet för att inte bli vagt och gränslöst.”

Citat av Marika Hansson, fil.dr. och forskare på Arbetslivsinstitutet.

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Chefsstrukturen i Norden

Nordisk undersökning bland 3 000 chefer.

- Var femte svensk VD funderar på att sluta på grund av obalans arbete – familj
- Danska och svenska chefer har i stor utsträckning sömnstörningar. De jobbar också mer än sina finska och norska kollegor
- Sverige och Danmark har mer platta organisationer än de övriga
- Chefstätheten i Sverige är låg jämfört med andra länder
- I England 1 chef på 8 arbetare
- I Norge 1 chef på 15 arbetare
- I Sverige 1 chef på 30 arbetare

Utredningen visar vidare att finska chefer präglats av krigs- och krissituationer och norska chefer tagit mycket mer influenser av det amerikanska ledaridealet. Chefsidealet i Sverige är mycket otydligt och varierar mellan generationer.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Chefsstrukturen i Sverige

- Genomsnittsåldern för en chef i Sverige har ökat. 2002 var snittåldern 46 år. 2009 hade snittåldern ökat till 55 år.
- En åldrande chefskår innebär att inflödet av yngre chefer avstannat.
- För att klara Sveriges framtida försörjning av chefer måste vi säkerställa att chefer upplever att de har förutsättningar att göra sitt jobb.
- Utan rimliga förutsättningar blir chefsyrket knappast attraktivt och tillväxten av nya chefer hotas.

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Hetsjakten på chefer

I media förekommer allt som oftast en hetsjakt mot företagsledare. En jakt som lika ofta är såväl orättvis som felaktig. Även politiker har börjar stämma upp i "klagokören" över företagare och chefer. Detta är inte bra för rekryteringen av nya chefer –

Ordförande Ledarna skriver:

*"Arbetsgivarna står inför en rejäl utmaning. De måste inte bara visa att det är roligt, spännande och utvecklande att vara chef, de måste också se till att det går att förena en chefsroll med ett familjeliv. Det krävs helt enkelt ett nytt attraktivare erbjudande än det som finns idag."*

Ordförande Svenskt Näringsliv skriver:

*"I den ekonomiska krisens spår förs en alltmer onyanserad debatt om villkoren för företagare och chefer. Många politiska företrädare utnyttjar spektakulära bonusvillkor i ett fåtal företag, främst finansiellt orienterade, för att misstänkliggöra hela näringslivet. LO är inte sena att hänga på med sin rapport "Maktelitens inkomster", en studie av våra 50 största företag. För den stora massan av företagare och chefer är det ett hån att bli anklagade för girighet. Detta spär på svårigheterna att rekrytera talanger till framtida jobb. För den absoluta huvuddelen av Svenskt Näringslivs chefer och företagare talar vi om mycket beskedliga löner. Rörliga delar i den mån de finns är de ofta neråt och inte uppåt."*

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Attitydproblematiken

- 4 av 10 arbetsgivare är dåliga eller mycket dåliga på att anställa invandrare. (Länsförs undersökning)
- 2 arbetsgivare av 10 är positiva att anställa personer med utländsk bakgrund. (Länsförs undersökning)
- Spanien har gett massamnesti åt sina invandrare medan t ex Danmark och Nederländerna skärper sin invandrapolitik
- Många europeiska politiker vill stoppa invandring från Turkiet, som har en såväl stor som ung befolkning
- Hur bra är vi på att integrera invandrare från MÖ och Afrika, de regioner som har ung befolkning och arbetskraft

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Attitydproblematiken

Andra attitydproblem att diskutera och lösa:

- Etableringen på arbetsmarknaden sker i dag först vid 28 års ålder. (Etablering anses skedd i en årsklass då 75% av ungdomarna varit i arbete minst 2 år av de senaste tre åren). För 20 år sedan (1988) var etableringen klar vid 22 års ålder. Denna förändring beror inte bara på längre studier utan också på andra faktorer på arbetsmarknaden
- Länsförsäkringars undersökning om förväntad pensionsålder pekar på att en tredjedel avser att sluta jobba före 65 års ålder, medan 10% tror att de kommer jobba till 70 års ålder
- Som vårt pensionssystem ser ut så får man ut ungefär 10% mer i pension för varje år man fortsätter efter 65 års ålder!! Olika skattekonsekvenser ej medräknat

AMROP

INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP

GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

# Allt färre vill bli ledare

Skälen att tacka nej till ett VD-jobb:



The Economist och  
Burson-Marsteller

685 chefer i 65 länder  
Allt färre vill bli ledare

USA	60%	nej tack
Europa	64%	nej tack
SA	27%	nej tack

Källa: Who wants to be CEO?: Understanding  
CEO Capital™. Burson-Marsteller och The  
Economist

AMROP  
INTERNATIONAL

THE AMROP HEVER GROUP  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH