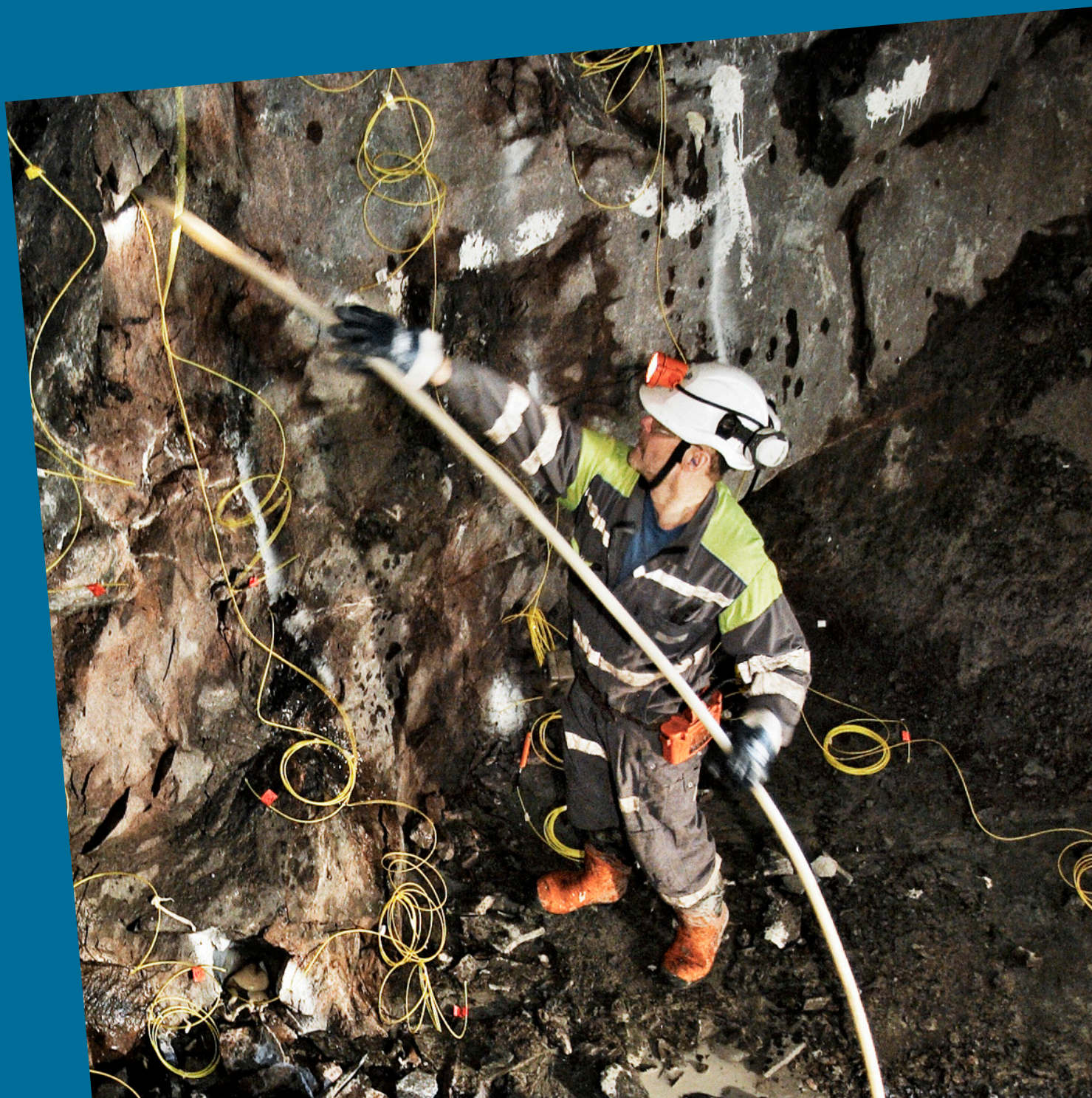


Arbetsmarknadsutsikterna våren 2014

GRUVNÄRINGEN

Prognos för arbetsmarknaden 2014–2015



Innehållsförteckning

Innehåll

Olika åsikter om gruvnäringen	2
Den svenska mineralpolitiken.....	2
Kapacitetsutnyttjande och rekryteringsvägar	3
Rekryteringsproblem	3
Jobbmöjligheter	4
Exempel på framtida rekryteringsyrken.....	5
Bergarbetare.....	5
Elektriker	5
Mekaniker.....	6
Civilingenjörer och högskoleingenjörer.....	6
Utbildning	6
Framtiden inom gruvnäringen.....	6
Källor:	8

Olika åsikter om gruvnäringen

Den svenska mineralpolitiken

Regeringen vill se en aktiv gruvnäring i Sverige men den ska ske i samklang med både miljön och med omgivande näringar. Gruvbrytning innebär ett stort, och i vissa delar oåterkalleligt ingrepp på vår natur. Det i sig medför ett stort ansvar för gruv- och mineralnäringen. Sverige har en av världens strängaste miljölagstiftningar och det ska vi fortsätta att ha.

(Källa: näringsdepartementet)

Ovanstående strategi är av stor betydelse för all form av framtida gruvetableringar i landet. Det har med all tydlighet visat sig under det senaste halvåret i samband med planerad etablering av gruv-verksamhet. Där har motsatta åsikter om gruvetablering fått starka känslomässiga reaktioner med demonstrationer och stor massmedial uppmärksamhet som följd. Tydligt och klart är att oavsett var i landet det planeras en gruvexpansion så behövs det samverkan och dialog på ett mer lokalt plan än bara den mellan regeringen och de för mineralstrategins tillkommande inbjudna gruvföretag och organisationer.

Gruvnäringen har en stor och betydelsefull roll på den lokala arbetsmarknaden den verkar på och då speciellt i de norra delarna av Sverige. En hög efterfrågan inom gruvnäringen genererar en hög efterfrågan inom en mängd andra kringliggande branscher. Det ökande behovet av utbildad arbetskraft till gruvnäringen och dess underentreprenörer har gjort att många arbetsökande i Sverige och närliggande länder har börjat visa intresse och sökt sig till gruvnäringen. Med anledning av det ökande intresset är det av stor vikt att Arbetsförmedlingen har bra kunskaper och kontakter med branschen för att kunna förmedla adekvat information till olika intressenter.

Sammanfattning undersökning våren 2014

Under våren 2014 intervjuade Arbetsförmedlingen Gruvnäring gruvverksamheter i landet som sysselsätter cirka 90-95 procent av det totala antalet anställda (ca 6 300) inom gruvnäringen i landet. Vid höstens undersökning bedömde åtta av tio intervjuade företag att efterfrågan av deras produkter skulle bli oförändrad och två av tio att efterfrågan skulle öka det närmaste halvåret. Den bedömningen överensstämde fullt ut enligt denna undersökning. Det indikerar på en fortsatt stabil produktion och efterfrågan trots att det fortsatt råder en viss ekonomisk instabilitet runt om i världen och att metall- och mineralpriserna fluktuerar upp och ner. För det kommande halvåret och året bedömer majoriteten av tillfrågade företagen en fortsatt oförändrad efterfrågan av sina varor och produkter. Antalet sysselsatta inom gruvverksamheten i landet bedöms fortsätta att öka under ett flertal år framåt i tiden. Det i kombination med tilltagande åldersavgångar medför att personer med någon form av teknisk kompetens och intresse för arbete inom gruvnäringen har stora möjligheter till arbete inom gruvnäringen. Sex av tio företag i den här undersökningen har upplevt brist på arbetskraft det senaste halvåret,

vilket är något färre jämfört med höstens undersökning. Under det närmaste halvåret kommer cirka 650 personer att ersättningsrekryteras samt ytterligare drygt 100 personer att nyrekryteras enligt tillfrågade företag.

Kapacitetsutnyttjande och rekryteringsvägar

Vid undersökningen ställs frågan om företagens kapacitets-utnyttjande med utgångspunkt från personalsituationen. Hur mycket kan företagets produktion öka med befintlig personal innan företaget måste nyanställa. Av intervjuade företag inom gruvnäringen bedömde sex av tio företag att de inte kan öka sin produktion med mer än maximalt fem procent innan nyrekrytering måste ske. Det är något färre i jämförelse med höstens undersökning.

Som ett komplement till sedvanlig annonsering av lediga platser så använder branschen relativt frekvent Arbetsförmedlingen Gruvnäring på en mängd olika rekryteringsmässor och arrangemang runt om i landet och utomlands. Antalet utlandsrekryteringar från exempelvis Europa, Asien har succesivt ökat de senaste åren på grund av den ingenjörskris som råder inom branschen. Ett annat vanligt sätt att få en ingång till arbete hos gruvföretagen är att söka något av alla de sommarvikariat som utannonseras eller presenteras vid olika rekryteringsmässor som anordnas. Dessa sommarvikariat där den anställde erhåller företagets egna interna utbildningar ses mer och mer som en plantskola för att klara framtida personalbehov. Rekryteringar med hjälp av tips från redan anställda där den anställde fungera som referent till den som ska anställas är också vanligt förekommande inom branschen.

Rekryteringsproblem

De problem som tidigare funnits att hitta arbetskraft med eftergymnasial utbildning som kan leda och driva arbetet i gruvorna kvarstår. Likaledes kvarstår problemet att hitta tillräckligt många berg- och gruvarbetare, personal med mekanisk-elektrisk- och geologisk kompetens. Under det senaste halvåret har sex av tio de tillfrågade företagen i den här undersökningen upplevt svårigheter att finna den kompetens som efterfrågas. Den övervägande konsekvensen av kompetensbristen var att befintlig personal fick arbeta mer. Ytterligare en konsekvens har varit att företagen köpte in tjänster eller att man varit tvungna att hyra in personal. Antalet inhyrd personal bland intervjuade företag har det senaste halvåret och året legat på drygt 100 personer. En negativ konsekvens av rekryteringssvårigheter allmänt är att den oftast leder till oönskade personalflyttningar mellan företagen som i nästa steg leder till en uppåtgående lönespiral där personal-kostnaderna för samtliga inblandade företag ökar. Nedan presenteras ett urval av yrken och kompetenser som branschen under det senaste halvåret har haft svårigheter att anställa.

Brist- och mer påtaglig brist

Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker
 Civilingenjörer m.fl., elektronik och teleteknik
 Civilingenjörer m.fl., gruvteknik och metallurgi
 Civilingenjörer m.fl., maskin
 Elmontörer och elreparatörer
 Ingenjörer och tekniker; elektronik, teleteknik
 Lantmätare
 Maskinmekaniker, -montörer och -reparatörer
 Övriga civilingenjörer m.fl.
 Övriga dataspecialister
 Övriga drift- och verksamhetschefer

Jobbmöjligheter

Inom näringen har antalet anställda det senaste året ökat med närmare 300 personer. Det närmaste halvåret kommer det enligt tillfrågade företag i den här undersökningen att nyanställs cirka 100 utöver de cirka 650 tjänster som ska ersättningsrekryteras på grund av pensionsavgångar. För det närmaste året bedömer näringen att antalet nyanställda kommer att öka med ytterligare cirka 100 personer. Det innebär att det totala antalet direkt anställda inom gruvbranschen skulle överstiga drygt 6 500 personer under första halvåret 2015. Antalet anställda inom branschen kan komma att öka betydligt om nödvändiga brytnings- och miljötillstånd får klartecken från beslutande myndigheter. Fortsatt stort intresse för att erhålla ett arbete inom gruvbranschen runt om i landet. Nuvarande brist på bostäder i de nordliga delarna av landet utgöra och kan i framtiden utgöra en hämmande effekt i rekryteringsprocessen. Nedan vissas exempel och bredden på yrken inom gruvnäringen som ska rekryteras det närmaste halvåret.

Exempel på framtida rekryteringsyrken

Anläggningsmaskinförare m.fl.
Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker
Civilingenjörer m.fl., gruvteknik och metallurgi
Civilingenjörer m.fl., kemi
Driftmaskinister m.fl.
Elmontörer och elreparatörer
Geologer, geofysiker m.fl.
Gruv- och bergarbetare
Guider och reseledare
Kartingenjörer m.fl.
Kemiingenjörer och kemitekniker
Kemister
Kontorssekreterare
Lagerpersonal
Maskinmekaniker, -montörer och -reparatörer
Operatörer, stenkross och malmförädling
Organisationsutvecklare
Personaltjänstemän
Väktare
Övriga drift- och verksamhetschefer

Bergarbetare

Trots att gruvföretagen utbildar bergarbetare internt så behöver de extern hjälp med att få fram fler utbildade bergarbetare. En flaskhals är periodvis tillgången på praktikplatser. Grundläggande gymnasieutbildning och B-körkort är krav för att bli aktuell för internutbildning. Andra önskvärda kompetenser är sprängkort och C-körkort. En framgångsrik väg in i gruvföretagen går via sommarjobben som kan leda till ett fast arbete.

Elektriker

Erfarenhet är en stor merit. Det finns utbildade elektriker men här består svårigheten i att hitta lärlingsplatser.

Mekaniker

Den största gruppen som söks är de som har inriktning mot tunga fordon. Branschen efterfrågar något av en "allkonstnär" som klarar av att serva och reparera mekanik, pneumatik, hydraulik och elektronik

Civilingenjörer och högskoleingenjörer

Underhållsingenjör, maskiningenjör, systemingenjör produktionschefer, projektledare och arbetsledare är några andra exempel på yrkestitlar som ska tillsättas under det närmaste året.

Utbildning

Branschen är överens om att en stor källa till framgång för att behålla en konkurrenskraftig gruvnäring i Sverige är att satsa på utbildning och forskning. Bristen på ingenjörer som är stor inom gruvnäringen likväl som den är stor inom ett flertal andra branscher har lett till hård konkurrens mellan olika branscher och företag. Här krävs samverkande strategier för hur man kan locka fler till utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Förutsättningar för en lyckad introduktion av de som utbildar sig till yrken inom gruvnäringen är att ha god tillgång på praktikplatser. Luleå tekniska universitet tillsammans med andra universitet och högskolor runt om i landet har ett flertal utbildningar som passar in i gruvnäringens efterfrågade kompetensbehov. Utöver det finns det ett flertal gymnasieskolor med speciell teknisk- och industriellinriktning för ett arbete inom gruvnäringen. Det är även angeläget att fortsätta informera elever i ett tidigt skede (redan innan valet inför gymnasieskolan) om vilka kompetenser som arbetsmarknaden efterfrågar nu och kommer att efterfråga i framtiden. Exempelvis: ett gymnasieprogram med praktisk teknisk grund eller ett med teoretisk teknisk och matematisk inriktning som ger behörighet för vidarestudier till högre utbildning möjliggör ett framtida arbete inom gruvnäringen. Även om antalet intresserade av utbildningar med inriktning mot gruvjobb har ökat så bedöms antalet nyutexaminerade inte täcka framtida rekryteringsbehov.

Framtiden inom gruvnäringen

"Sverige har en ambition att stärka sin position som EU:s ledande gruvland, och myndigheten Bergstaten har för närvarande godkänt tusen prospekteringar runt om i landet. Gruvnäringen tror själv att produktionen från gruvor kan komma att tredubblas till år 2025"

Sverige har en berggrund osedvanligt rik på metalliska mineral och är idag ett ledande gruvland i EU med stor malmproduktion. Utifrån de förutsättningar Sverige har följer ett särskilt ansvar för utveckling av kompetens för utvinning av metaller, både för att bidra till metallförsörjningen och välfärdsutvecklingen i världen och för att sprida bra metoder och teknik avseende såväl arbetsmiljö och yttre miljö som effektivitet. (Källa: SveMin)

"Behovet av utbildad personal, av en välfungerande infrastruktur även på otillgängliga platser, bostäder till alla och personal i skola, vård, omsorg och service med flera kringnäringar är frågor som det måste samarbetas kring för att lösa. Och det räcker inte längre att kartlägga och konstatera bristerna. Nu gäller det att agera.

En expanderande gruv- och mineralnäring innebär miljardinvesteringar i delar av landet där stora investeringar länge har lyst med sin frånvaro. Det är mycket välkommet, men det är också en utveckling som ställer krav.

De samhällen som växer i takt med gruvnäringen måste byggas på ett hållbart sätt. Attraktiva boendemiljöer måste skapas så att situationer där arbetskraft flygs in – och flygs ut undviks. Expansionen måste ske i samklang med miljön och de omgivande näringarna.

Min förhoppning är att Sveriges mineralstrategi ska vara ett verktyg för dialog, samverkan och tillväxt i alla delar av landet". (Annie Lööf, näringsminister)

Källor:

Arbetsförmedlingens intervjuundersökning

(kvantitativt och kvalitativt material)

Branschorganisationer

Regeringens hemsida

Sveriges mineralstrategi

Fakta om prognosen

Arbetsmarknadsutsikterna för gruvnäringen är en del av Arbetsförmedlingens prognosarbete. På vår webbplats arbetsformedlingen.se/prognoser hittar du arbetsmarknadsutsikter för samtliga län och för landet som helhet. De slutsatser som presenteras är Arbetsförmedlingens egna. Prognosmaterialet är fritt att användas och citeras med källhänvisning. Ansvarig utredare för denna prognos är Timo Mulk-Pesonen, telefon 010-486 73 86.

Vill du få mer information om framtidsutsikterna för ett speciellt yrke, rekommenderar vi vår webbapplikation *Yrkeskompassen*. Den uppdateras två gånger per år. Se arbetsformedlingen.se/yrkeskompassen. I den beskriver vi jobbmöjligheterna det närmaste året för nära 200 yrken. Dessa yrken täcker tillsammans cirka 80 procent av arbetsmarknaden. För drygt hälften av yrkena bedömer vi även jobbmöjligheterna de närmaste fem och tio åren.

I publikationen *Var finns jobben?* presenteras en sammanfattning av yrkesprognoserna per yrkesområde.

Nästa arbetsmarknadsprognos presenterar vi i december 2014.