

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Västerbottens län

Prognos för arbetsmarknaden 2019-2020

Innehåll

1	Sammanfattning	4
2	Förväntningsläget våren 2019	5
3	Efterfrågan på arbetskraft	6
4	Utbudet av arbetskraft	9
5	Utmaningar i riket och länet	13
6	Bilagor	16
	Bilaga 1 Definitioner	16
	Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser	17

1 Sammanfattning

Förväntningsläget 2019

Efter flera år av stark tillväxt har den globala konjunkturen passerat sin topp. Resursutnyttjandet är samtidigt högt och arbetslösheten har sjunkit i många länder under lång tid. Sammantaget beräknas världskonjunkturen växla in på en lugnare bana under prognosperioden som sträcker sig fram till och med 2020. Även svensk ekonomi har passerat sin topp och befinner sig i en avmattningsfas. Tillväxttakten beräknas växla ner framöver i takt med att utsikterna i världsekonomin försvagas och exportefterfrågan minskar. Efter en längre period med hög nivå på efterfrågeutvecklingen i näringslivet visar Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökningar ett svagare ställningsläge jämfört med i fjol. Ett fortsatt högt resursutnyttjande gör samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

Prognos sysselsättning och arbetslöshet

Trots en viss försvagning i konjunkturen så planerar drygt fyra av tio arbetsgivare i länet att rekrytera det kommande året. Antalet sysselsatta i åldersgruppen 16- 64 år i Västerbottens län bedöms under perioden 2019-2020 att öka med omkring 1 200 personer. Antalet inskrivna arbetslösa har det senaste året minskat med omkring 850 personer och uppgick till i genomsnitt drygt 7 400 under kvartal ett 2019. Under prognosperioden bedöms antalet inskrivna arbetslösa fortsätta minska om än i avtagande takt. Antalet arbetslösa i länet bedöms uppgå till omkring 6 900 i slutet av 2020. Det skulle innebära en relativ arbetslöshet på cirka 5,4 procent (riket cirka 6,6 procent).

Utmaningar på länets arbetsmarknad

Det fortsatt stora rekryteringsbehov som finns på länets arbetsmarknad kommer att vara en stor utmaning. Detta på grund av att stora delar av den lediga arbetskraftens kompetenser inte uppfyller det länets arbetsgivare efterfrågar. Arbetsgivarna behöver hitta sätt att använda den befintliga arbetskraften i bristyrken på ett effektivare sätt. Men kompetensbristerna är inte enbart en konjunkturell företeelse som försvinner när konjunkturen vänder nedåt igen. Det finns till exempel alldeles för få som utbildar sig till yrken inom vård och omsorg, teknik och IT samt utbildning. En regional nedbrytning av SCB:s befolkningsprognos visar att antalet inrikes födda personer i åldersgruppen 16-64 år minskar i merparten av länets kommuner. Utan tillskottet av utrikes födda skulle den yrkesaktiva åldersgruppen minska kraftigt i länet. Ett effektivare resursutnyttjande av såväl utrikes som inrikes födda i yrkesaktiva åldrar, är avgörande för såväl kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden som för våra välfärd-såtaganden.

2 Förväntningsläget våren 2019

Efter flera år av stark tillväxt har den globala konjunkturen passerat sin topp¹. Resursutnyttjandet är samtidigt högt och arbetslösheten har sjunkit i många länder under lång tid. Sammantaget beräknas världskonjunkturen växla in på en lugnare bana under prognosperioden som sträcker sig fram till och med 2020.

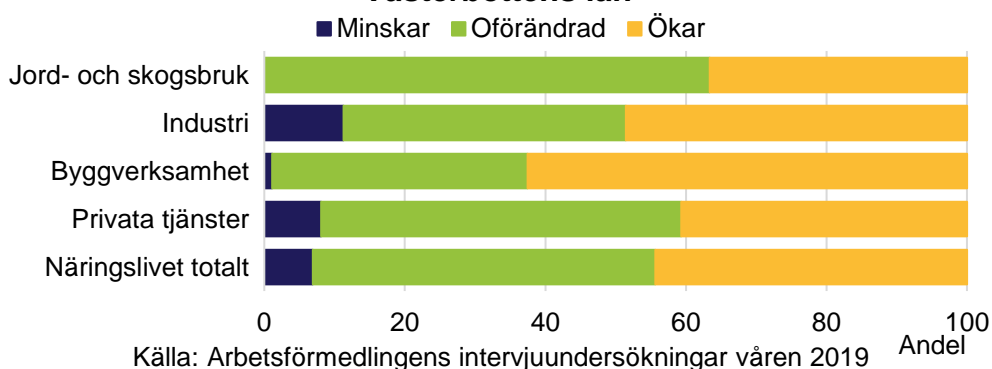
Förväntningsläget i riket

Även svensk ekonomi har passerat sin topp och befinner sig i en avmattningsfas. Tillväxttakten i landet beräknas växla ner framöver i takt med att utsikterna i världsekonomin försvagas och exportefterfrågan minskar. Efter en längre period med hög nivå på efterfrågeutvecklingen i näringslivet visar Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökningar ett svagare stämningsläge jämfört med i fjol. Ett fortsatt högt resursutnyttjande gör samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

Förväntningsläget i länet

Även länets företag i denna undersökning bedömer en marginellt något svagare efterfrågeutveckling det närmaste året jämfört med motsvarande bedömning för ett år sedan. Tabellen nedan visar att drygt 44 procent av det totala antalet tillfrågade arbetsgivare inom näringslivet bedömer en ökad efterfrågan och cirka 7 procent en minskad efterfrågan av varor och tjänster. Länets efterfrågeindikator 37 ligger något under det genomsnittliga värdet för riket som ligger på omkring 40. Tabellen visar även att inom jord- och skogsbruk är det ingen av de tillfrågade företagen som bedömer en minskad efterfrågan. De som är mest optimistiska i den här undersökningen är det framför allt företag inom finansiell verksamhet och företagstjänster (konsulter mm) bygg, information och kommunikation. Företag inom post och kurirverksamhet är minst optimistiska inför den närmaste framtiden.

Privata arbetsgivares förväntningar på efterfrågan av varor och tjänster, kommande sex månader i Västerbottens län



¹ För en mer utförlig beskrivning av Arbetsförmedlingens syn på det internationella och nationella läget samt prognoser på riksnivå, se Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 för riket.

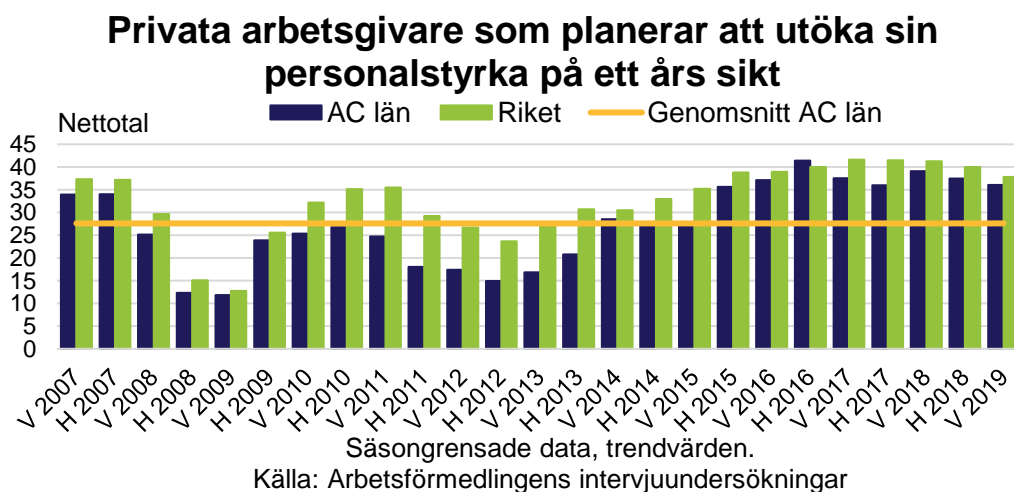
3 Efterfrågan på arbetskraft

Nedan tabell med ett netttotal på drygt 36 procent (riket 38 procent) innebär att det inom privata näringslivet är cirka 41 procent av länets arbetsgivare som planera att öka antalet anställda och endast knappt fem procent som planerar att minska antalet anställda det kommande året. Samtliga näringar förutom utbildning har en större andel företag som planerar ett ökat antal anställda än ett minskat antal anställda. Störst planerad ökning bedöms inom information och kommunikation (främst inom data-programmering, datakonsult) samt bygg. Noterbart inom offentliga sektor är att majoriteten av verksamheter inom barnomsorg och utbildning i inlandskommunerna har en större andel som bedömer ett minskat än ett ökat antal anställda.

Företagens produktionskapacitet är en indikator som ger en fingervisning om hur efterfrågan av varor och tjänster påverkar produktionen. Högt kapacitetsutnyttjande kan innebära nyanställningar och lågt kan innebära varsel och uppsägningar. I den här undersökningen var det drygt hälften av de tillfrågade företagen inom det privata näringslivet som angav att de inte kan öka produktionen mer än fem procent innan eventuell nyrekrytering måste ske. Minst utrymme för produktionsökning hade företag inom utbildning, bygg samt information och kommunikation. Största utrymmet för en ökad produktion har företagen inom hotell och restaurang samt handel.

Andra indikatorer som speglar hur arbetsmarknaden mår är antalet lediga platser och antal varslade personer. Antalet lediga platser med en anställningstid på sex månader eller längre som inkommit till länets arbetsförmedlingar under perioden januari - april i år uppgick till omkring 9 900 platser, vilket är omkring 400 färre jämfört med samma period 2018. Vård och omsorg samt finansiell verksamhet och företags-tjänster står var och en för omkring en tredjedel av de inkomna lediga platserna. Under ovan nämnda period har omkring 280 personer i länet varslats om uppsägning, vilket är närmare 100 färre jämfört med samma period 2018.

Anställningsplaner



Rekryteringsproblem

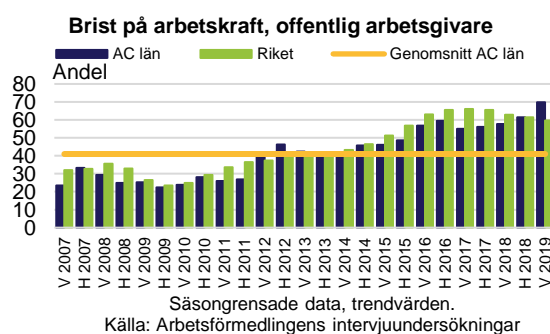
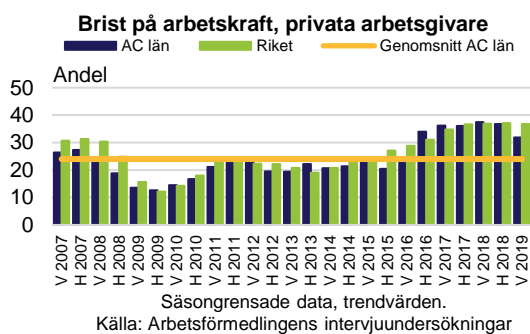
Arbetsmarknaden har över tid upplevt brist på arbetskraft inom ett flertal olika yrken, av vilka många är ständigt återkommande. Tidigare och till viss mån fortsatt svagt intresset för utbildningar till många bristyrken är en bidragande orsak till nuvarande rekryteringsproblem. Merparten av rekryteringsproblemen rör yrken som kräver en eftergymnasial utbildning.

Kompetensbristerna i länet är omfattande. Trots omkring 7 400 arbetslösa, uppger omkring 30 procent av näringslivets företag och närmare 70 procent av offentliga verksamheter att de har haft svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens. Den höga nivån är en följd av ett fortsatt starkt konjunkturläge och de stora ersättningsrekryteringar som fortsatt pågår på grund av generationsskiftet.

I näringslivet är det främst företag inom utbildning, vård och omsorg, hotell och restaurang samt IT som upplevt brist vid rekrytering. Här har omkring sex av tio av företagen haft problem att få tag på lämplig kompetens. Minst var rekryteringsproblemen inom handeln där knappt 10 procent hade upplevt svårigheter att hitta rätt kompetens.

Inom offentlig verksamhet är det främst barnomsorg, grundskola, vård- och omsorg samt hälso- och sjukvård som haft de största rekryteringssvårigheterna. Inom ovan verksamheter säger omkring 85 procent eller fler att de haft rekryteringsproblem.

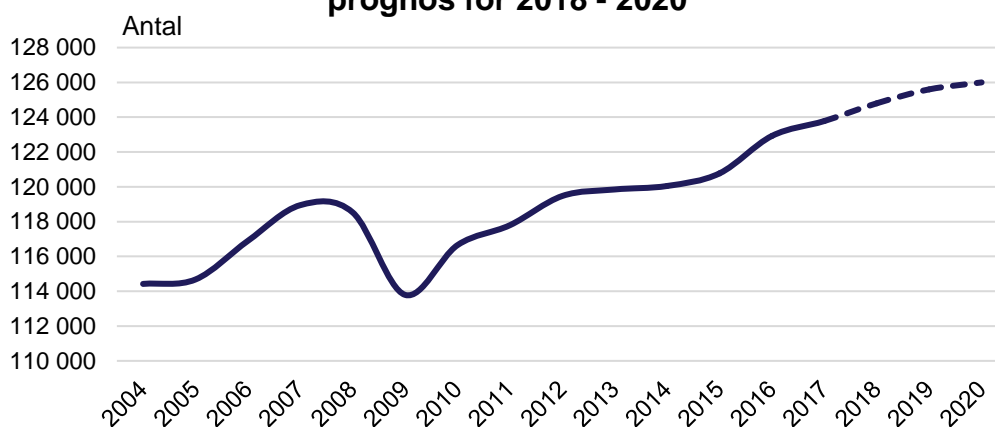
Omkring 60 procent av företagen inom privata näringslivet och drygt 42 procent av verksamheterna inom offentliga verksamheter svarar att den vanligaste konsekvensen av arbetskraftbrist är att befintlig personal får arbeta mera. Andelen företag inom näringslivet respektive offentliga som uppgett att de inte lyckades rekrytera uppgick till 43 respektive 27 procent. Andelen företag inom näringslivet som uppger att de varit tvungade att tacka nej till order ligger kvar på ungefär samma nivå (drygt 18 procent) som under hösten. Andelen offentliga verksamheter som sänkt kraven på utbildning uppgick till omkring 50 procent, motsvarande siffra för näringslivet var 17 procent. Andelen privata och offentliga verksamheter som sänkt kraven på erfarenhet uppgick till omkring 37 respektive 50 procent. I bilaga 2 finns ytterligare siffror för arbetskraftsbristens konsekvenser på grov näring- och verksamhetsnivå. Med en jämnare könsfördelning som inom till exempel handel, offentlig förvaltning samt finansiell verksamhet och företagstjänster skulle arbetsgivare inom kraftigt mans- eller kvinnodominerade yrkesområden som till exempel industri, bygg samt jord- och skogsbruk samt vård och omsorg samt utbildning kunna bredda basen för framtida rekryteringar.



Antalet sysselsatta ökar

Sett över tid har näringsstrukturen i Västerbottens län i stort följt det mönster som setts på nationell nivå, det vill säga en industrisektor som minskat i antal sysselsatta samtidigt som tjänstesektorn ökat i antal sysselsatta. Den fortsatt relativt starka konjunkturen innebär att efterfrågan på arbetskraft fortsätter att öka, vilket beskrivits i tidigare avsnitt och tabell om planerad utökning av antalet anställda. I likhet med de flesta andra län har nu Västerbotten en sysselsättningsnivå som väsentligt överstiger den senaste högkonjunktens sysselsättningsnivå. Antalet sysselsatta i Västerbottens län omfattade 2017 sammanlagt närmare 123 800 personer². Det var en ökning med cirka 850 personer jämfört med året innan. Männen stod för den största delen (600) av ökningen. Antalet sysselsatta i Västerbottens län bedöms ha ökat till cirka 124 800 personer fram till slutet av 2018. Fram till slutet av 2020 bedöms sysselsättningen fortsätta att öka med ytterligare omkring 1 200 personer. Sysselsättningsökningen i länet bedöms ske främst inom privata- och offentliga tjänster samt byggverksamhet. Ökningen är under förutsättning att länets arbetsgivare lyckas få tag på den kompetens de efterfrågar i den stora konkurrens om arbetskraften som råder i samband med generationsskiftets ersättningsrekryteringar. Antalet förvärvsarbetande över 65 år ökar succesivt som en effekt av de rekryteringssvårigheter som länets arbetsgivare upplever. Under 2017 uppgick gruppen förvärvsarbetande över 65 år till drygt 7 900 personer (5 000 män, 2 900 kvinnor), vilket var en ökning med cirka 800 personer jämfört med året innan. Ökningen är något högre bland kvinnor (450) än män (350) Utvecklingen med fler över 65 år i arbetslivet kommer sannolikt att fortsätta öka som en effekt av bristen på arbetskraft med rätt kompetens.

Sysselsatta* 16-64 år i Västerbottens län prognos för 2018 - 2020



*Sysselsatta avser förvärvsarbetande dagbefolkning, 16-64 år.
Källa: SCB (RAMS) och Arbetsförmedlingen

² Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS 2017), SCB

Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Västerbottens län.

	Utfall 2016	Utfall 2017	Prognos 2018	Prognos 2019	Prognos 2020
Jord- och skogsbruk	Minskat	Oförändrad	Oförändrat	Oförändrat	Oförändrat
Industri	Minskat	Minskat	Minskar	Oförändrat	Oförändrat
Byggverksamhet	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Privata tjänster	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Offentliga tjänster	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Oförändrat
Totalt	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar

Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

4 Utbudet av arbetskraft

Utbudet av arbetskraft består av den del av befolkningen som kan och vill arbeta. De kan sedan delas upp i de som har ett arbete och de som inte har ett arbete. Arbetskraften som påverkas av bland annat demografi, ohälsa, studiedeltagande, pendling och in- och utflyttning. Med hänsyn till den rörlighet som sker inom arbetskraften så bedöms utbudet av arbetskraft i yrkesaktiv ålder att öka med omkring 1 300 personer under 2019-2020 och det främst i kustkommunerna.

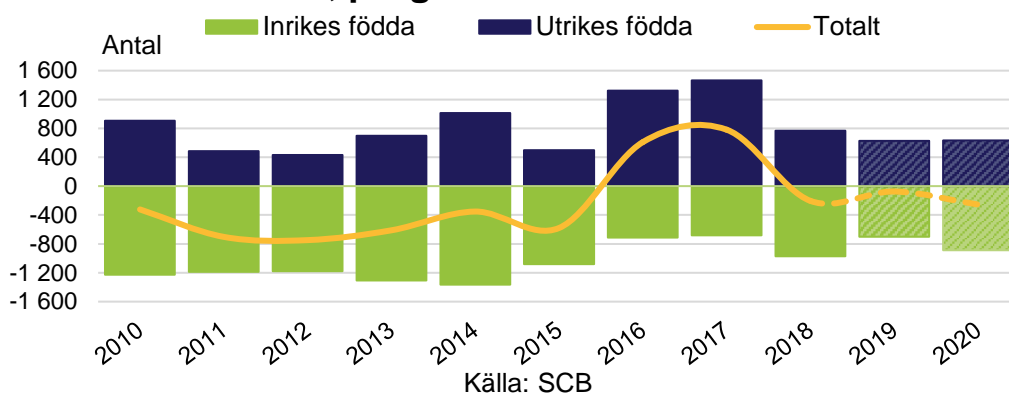
Befolkningen i länet

En krympande bas för arbetskraften är redan i dag ett faktum och en utmaning för ett flertal av länets kommuner och då särskilt kommuner i inlandet. Mellan åren 2010 och 2018 har den totala befolkningen i Västerbottens län ökat med närmare 10 900 personer (cirka 6 650 fler män och 4 250 fler kvinnor). Under samma period har dock befolkningen i yrkesaktiv ålder, 16-64 år minskat med drygt 1 100 personer. Minskningen är något större bland kvinnor än män, minus cirka 600 respektive cirka 500. Antalet 65 år och äldre har under samma period ökat från närmare 49 600 till nästan 57 000 personer. Då färre personer i yrkesaktiv ålder kan producera varor och tjänster som efterfrågas ökar rekryteringsproblemen. Ett minskande antal yrkesaktiva och ett ökande antal äldre är en svår utmaning att lösa för flertalet av länets inlandskommuner. Försörjningsbördan ökar när färre ska försörja fler. Utöver försörjningsbördan kommer det sannolikt att krävas ökad arbetskraft inom vård och omsorg när antalet äldre ökar.

Nedan figur visar att de utrikes födda har stått för hela tillskottet av personer i yrkesaktiv ålder under perioden 2010-2018. Under perioden 2019-2020 prognosticerar SCB att den yrkesaktiva befolkningen i länet kommer att fortsätta minska med omkring 300 personer. Antalet inrikes födda bedöms minska med cirka 1 600 och utrikes födda bedöms öka med närmare cirka 1 300 personer. De inrikes födda i yrkesaktiv ålder minskar i merparten av länets kommuner, medan de utrikes födda i samma ålder ökar i nästan alla kommuner. Detta är inget unikt för länets kommuner utan gäller i majoriteten av landets kommuner. Det är alltså i gruppen utrikes födda som den stora arbetskraftsreserven finns och kommer att finnas i framtiden.

En utmaning för länet är att sysselsättningsgraden är betydligt lägre bland utrikes födda (cirka 59 procent) än bland inrikes födda (omkring 83 procent). Bland inrikes födda kvinnor och män är sysselsättningsgraden relativt jämn, cirka 82 respektive 84 procent. Det kan jämföras med utrikes födda kvinnor som ligger på drygt 57 procent och män på drygt 61 procent. Rikets sysselsättningsgrad för inrikes födda kvinnor och män ligger på omkring 84 procent. Motsvarande siffror för utrikes födda kvinnor och män är 62 respektive 66 procent. Då en större del av arbetskraften kommer att vara född utanför Sverige så är det av största vikt att öka sysselsättningsgraden i denna grupp. Att tillvarata den arbetskraftsresurs som utrikes födda utgör kräver samverkan mellan olika samhällsaktörer för att snabbt hitta lösningar för att öka sysselsättningsgraden, höja utbildningsnivån och förbättra språkkunskaperna hos gruppen.

Förändringar i befolkningen 16-64 år i Västerbottens län, prognos för 2019-2020

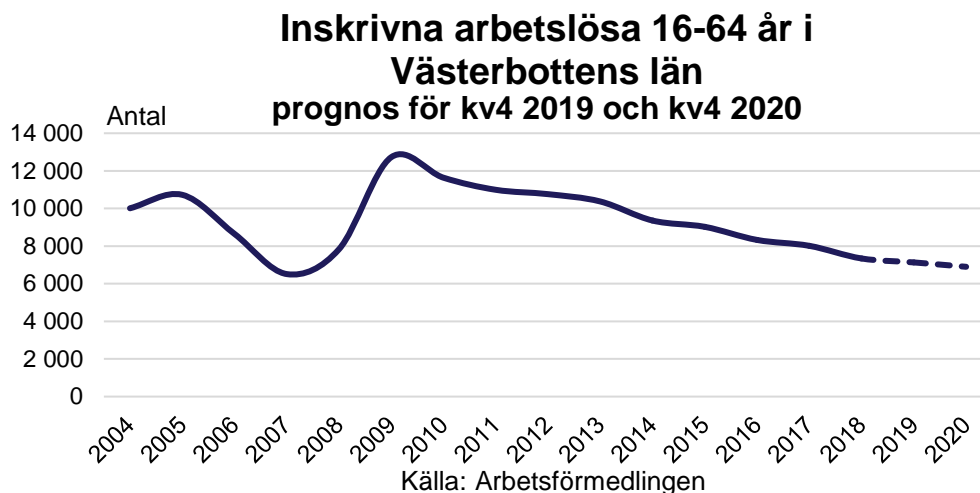


Arbetslöshetsprognos

Sedan finanskrisen har arbetslösheten i länet successivt sjunkit och vid halvårsskiftet 2012 understeg den för första gången rikets genomsnitt. Antalet inskrivna arbetslösa har sedan senaste toppnoteringen 2009 minskat med cirka 5 400 personer.

Antalet inskrivna arbetslösa har det senaste året minskat med närmare 850 personer och uppgick till i genomsnitt drygt 7 400 under kvartal ett 2019. Vilket innebär en relativ arbetslöshet på cirka 5,5 procent³. Männen har till närmare tre fjärdedelar stått för ovan nämnda minskning. Utvecklingen skiljer sig också åt mellan personer födda i Sverige och utrikes födda. Bland de inrikes respektive utrikes födda har arbetslösheten sjunkit med drygt 11 respektive sex procent. Den relativt starka konjunkturen och de stora ersättningsrekryteringar som generationsskiftet innebär gör att vi under prognosperioden bedömer att antalet inskrivna arbetslösa fortsätta att minska. Antalet arbetslösa i slutet av 2020 bedöms uppgå till omkring 6 900, vilket skulle innebära en relativ arbetslöshet i länet på cirka 5,3 procent (6,6 procent i riket).

³ Mer utförlig statistik om arbetslösheten i länet och på kommunnivå återfinns här: <https://www.arbetsfor-medlingen.se/statistik>



Arbetslösheten i länet

Den relativa arbetslösheten i länet och riket under april månad låg på 5,4 respektive 6,7 procent. Det är fortsatt en relativt stor skillnad när det gäller den högsta och lägsta relativ arbetslöshet i länet för såväl totalen i åldersgruppen 16-64 år som för ungdom i åldersgruppen 18-24 år. Under april månad i gruppen 16-64 år hade Åsele en relativ arbetslöshet på 8,6 procent, vilket kan jämföras Robertsfors och Umeås arbetslöshet som låg på 4,9 respektive 5 procent. I ungdomsgruppen 18-24 år hade vi den lägsta relativa arbetslösheten i Sorsele med 5,6 procent och den högsta i Vilhelmina med 16,7 procent. Gruppen med kortare arbetslöshetstider som i april uppgick till cirka 4 260 personer har det senaste året minskat med cirka 320 personer. Minskningen är ett resultat av att dessa personer oftast har den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Gruppen som varit utan arbete i två år eller längre har endast marginellt gynnats av den starka konjunkturen och de stora ersättningsrekryteringarna. Gruppen uppgick i april till 1 325, vilket är en minskning med blygsamma 65 personer. Det är av stor vikt att personer med långa tider utan arbete kommer ut i arbete i snabbare takt för att inte tappa viktiga nätverk på arbetsmarknaden eller missa vanligt förekommande kompetensutveckling inom ett yrke.

Utvecklingen visar endast en dimension av arbetslösheten. För att bättre förstå arbetslöshetens sammansättning behöver man även analysera skillnader i arbetslöshetsnivåer mellan olika grupper av arbetslösa. Diagrammet nedan visar den relativa arbetslösheten som halvårsgenomsnitt i respektive grupp: ålder, kön, födelse land och utbildningsbakgrund.



*Statistiken i diagrammet avser inskrivna arbetslösa i åldrarna 16-64 år om inget annat anges. Källa: Arbetsförmedlingen och SCB

Av diagrammet ovan framgår det att länet i jämförelse med riket har en lägre andel arbetslösa totalt och i samtliga grupper förutom utrikesfödda (länet 19,8 procent, riket 19,5 procent). De största skillnaderna mellan länets och rikets arbetslöshet fanns i grupperna äldre (länet 4,3 procent, riket 6,2 procent) förgymnasial utbildning (20,3 procent i länet och 21,8 procent i riket) kvinnor (länet 5,2 procent, riket 6,8 procent), män (länet 5,9 procent, riket 6,8 procent). Sammantaget blir det en skillnad på den totala arbetslösheten, länet 5,6 procent och riket 6,9 procent. Ovan staplar uppdelade efter utbildningsbakgrund visar med all tydlighet att de som har en avslutad gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning har en betydligt lägre andel personer arbetslösa jämfört med de som endast har en förgymnasial utbildning.

Samtliga kommuner i länet förutom Norsjö (0,8 procentenheter högre) och Bjurholm (0,4 procentenheter högre) hade en lägre relativ arbetslöshet jämfört med samma mätperiod året innan. Under mätperioden var länets totala minskning 0,6 procentenheter. Störst minskning hade skett i Åsele och Vilhelmina med 3,6 respektive 2,4 procentenheter. Inom länet var det under mätperioden Åsele som hade den högsta totala arbetslösheten, 12,1 procent och Sorsele som hade den lägsta på 4,7 procent. Den lägsta arbetslösheten bland män hade Malå och Sorsele med 4,8 procent och den högsta Vilhelmina och Åsele med 9 procent. Bland kvinnor var den lägsta och högsta arbetslösheten, Malå 4,3 och Bjurholm 8,7 procent.

I Västerbottens län är det närmare en tredjedel av det totala antalet inskrivna arbetslösa i som endast hade en förgymnasial utbildning. Ovan staplar uppdelade efter utbildningsbakgrund visar med all tydlighet att de som har en avslutad gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning har en betydligt lägre andel personer arbetslösa jämfört med de som endast har en förgymnasial utbildning.

5 Utmaningar i riket och länet

Motverka bristen på utbildad arbetskraft

Matchningen på arbetsmarknaden blir en fortsatt stor utmaning även om efterfrågan på arbetskraft dämpas något. Den under flera år starka efterfrågan på arbetskraft har medfört att den tillgängliga arbetskraftsresursen som har efterfrågade kompetenser krympt till en låg nivå, varvid matchningsläget är ansträngt. Den allt knappare tillgången på utbildad arbetskraft försvårar arbetsgivares möjligheter att tillsätta lediga jobb även under 2019 och 2020.

Öka utrikes föddas sysselsättning – nyttja deras kompetenser

Utvecklingen på arbetsmarknaden är stark för väldigt många grupper av arbetslösa. Bland inrikes födda är andelen sysselsatta mycket hög och arbetslösheten den lägsta sedan början av 1990-talet. Det finns mycket som tyder på att de nyttjade arbetskraftsresurserna bland inrikes födda ligger nära det potentiella taket. De resurser som inte nyttjas finns därmed i huvudsak bland utrikes födda. Denna slutsats visar sig redan bland annat genom att en stor del av den ökade sysselsättningen består av utrikes födda och den andelen beräknas bli högre kommande år.

Motverka långtidsarbetslöshet

Den förändrade sammansättningen av arbetslösheten som skett på senare år tillsammans med en avtagande efterfrågan på arbetskraft – samtidigt som de subventionerade anställningarna minskar innebär dock en mycket stor risk för att långtidsarbetslösheten kommer stiga. Förutom nämnda orsaker ovan så kommer de personella resurserna att minska inom Arbetsförmedlingen under det kommande året vilket försvårar möjligheterna att ge ett intensifierat stöd till personer med en svag position på arbetsmarknaden.

Mycket talar för att takten i strukturförändringarna ökar inom näringslivet de närmaste åren drivet genom den teknologiska utvecklingen, exempelvis genom en fortsatt utveckling av digitalisering, AI och automatisering. Denna tilltagande process kommer att ytterligare förstärka obalansen på arbetsmarknaden och allteftersom leda till fler långtidsarbetslösa som inte har de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Länets kompetensförsörjning – på kortare sikt

Sverige och Västerbotten, befinner sig fortfarande inne i ett relativt starkt konjunkturläge trots en viss avmattning. Våra företag, kommuner och landsting behöver producera fler produkter, fler tjänster och för att kunna göra detta måste de nyrekrytera. Tillgången på utbildad arbetskraft som kan matchas mot den efterfrågan som råder, är dock mycket låg.

Behovet av en kortsiktig kompetensförsörjningsstrategi är central om vi ska kunna utnyttja den relativt starka konjunkturen maximalt. Det stora rekryteringsbehovet som nu finns på länets arbetsmarknad kommer att vara svårt att uppfylla med den lediga arbetskraftens befintliga kompetenser. Att utbilda bort de akuta kompetensbristerna görs inte omgående utan det kan ta flera år.

Rimligare lösningar på kompetensförsörjningskrisen är istället mer utbudsanpassade. De utgår från den existerande arbetskraften, inte de kompetenser som vi önskar skulle finnas. Arbetsgivarna behöver använda den befintliga arbetskraften i bristyrken på ett effektivare sätt. Nyckeln är att skala av dessa yrken vissa arbetsuppgifter som kan utföras av annan arbetskraft, nya yrkesgrupper med andra kompetenser än de som nu efterfrågas. Yrkesgrupper som kan avlasta bristyrkena så att deras kompetenser kan utnyttjas maximalt.

Den långvariga kompetensbristen har också lett till att många arbetsgivare sänkt krav på kompetenser som kan ersättas, t ex körkortskravet. Framgångsrika exempel på detta är en kommun i Skaraborg där man inte kunde anställa vårdbiträden med körkort till hemtjänsten, men löste detta genom att anställa en busschaufför som skjutade runt personalen. Även språkkrav har gått att omförhandla för vissa arbetsgivare. Ett företag i betongvaruindustrin i Södermanland anställde, med hjälp av en arabisktalande arbetsledare, ett helt arbetslag som talade syrianska. Det innebär att man kunde tillsätta ett 20-tal tjänster med personer som hade rätt yrkeskompetens men utan goda kunskaper i svenska språket.

Kompetensförsörjning – på längre sikt

Men kompetensbristerna är inte enbart en konjunkturell företeelse, ingenting som försvinner när konjunkturen vänder nedåt igen. En stor del av rekryteringsproblemen är strukturella och behovet av en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi är större än någonsin. Det finns t ex alldeles för få som utbildar sig till yrken inom vård och omsorg, teknik och IT samt läraryrken. Med ökade barnkullar, allt fler vårdbehövande och en fortsatt hög teknikutveckling kommer behovet av dessa yrkesgrupper bara att öka under de kommande åren.

Incitaments- och signalsystemen mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemet fungerar uppenbarligen inte tillräckligt bra.

Vid sidan av ett alltför lågt antal som söker utbildningar till bristyrken så är också läckaget från utbildningarna stora, avhoppet från lärarutbildningarna är t ex mycket höga, men det förekommer även yrkesavhopp från flera av våra bristyrken i länet. Gapet mellan arbetsmarknadens behov och arbetskraftens kompetenser kommer alltså inte att försvinna när konjunkturen vänder ner.

Förändringar i arbetskraften kräver nytänkande

Det arbetskraftsutbud som finns idag och som kommer att finnas under åren framöver utgörs till stor del av de nyanlända. En regional nedbrytning av SCB:s befolkningsprognos visar att antalet inrikes födda personer i åldersgruppen 16-64 år minskar i merparten av Västerbottens läns kommuner. Utan tillskottet av utrikes födda

skulle den yrkesaktiva åldersgruppen minska kraftigt i länet. Resursutnyttjandet av denna grupp är dock alltjämt för lågt för att kunna motverka minskningen av inrikes födda personer i åldersgruppen.

Med färre personer i arbete så krymper ekonomin och därmed basen för vår gemensamma välfärd. Ett effektivare resursutnyttjande av såväl utrikes som inrikes födda i yrkesaktiva åldrar, är avgörande för såväl kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden som för våra välfärdsåtaganden. Högkonjunkturen såväl som befolkningstillskottet innebär unika möjligheter som inte får slarvas bort.

6 Bilagor

Bilaga 1 Definitioner

Inskrivna arbetslösa

Inskrivna arbetslösa är summan av öppet arbetslösa och deltagare i program med aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik tillhör inte Sveriges officiella statistik. Den officiella arbetslöshetsstatistiken redovisas av Statistiska centralbyrån (SCB) i deras Arbetskraftsundersökning (AKU).

Registerbaserad arbetskraft

Den registerbaserade arbetskraften utgörs av:

1. Den förvärvsarbetande nattbefolkningen (enligt SCB:s Registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS).
2. Öppet arbetslösa (inskrivna på Arbetsförmedlingen).
3. Personer i program med aktivitetsstöd (inskrivna på Arbetsförmedlingen).

Den registerbaserade arbetskraften används för att redovisa andelen arbetslösa i Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik. Samtliga uppgifter avser åldersgruppen 16-64 år.

Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser

Tabell 2: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna uttryckt som andelar, näringslivet i Västerbottens län⁴

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	43	71	33	29	47
Det tog längre tid än normalt	40	43	78	62	28
Sänkte kraven på utbildning	17	-	36	7	18
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	38	14	57	45	34
Sänkte kraven på social kompetens	8	-	39	-	5
Rekryterade utomlands	1	-	-	-	1
Erbjöd högre löner	17	29	3	6	21
Erbjöd andra förmåner	2	14	-	-	3
Andra åtgärder	18	14	26	2	21

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁴ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 3: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Västerbottens län⁵

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	50	11	20
Det tog längre tid än normalt	61	31	28
Sänkte kraven på utbildning	50	61	16
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	50	28	16
Sänkte kraven på social kompetens	6	3	2
Rekryterade utomlands	17	6	-
Erbjöd högre löner	33	8	6
Erbjöd andra förmåner	17	11	2
Andra åtgärder	6	6	6

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁵ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 4: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, näringslivet i Västerbottens län⁶

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Hyrde in från bemanningsföretag	6	-	29	1	4
Befintlig personal fick arbeta mera	59	57	90	58	55
Internutbildning av befintlig personal	17	-	42	12	15
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	6	14	4	9	5
Tackade nej till order	18	58	3	56	9
Produktionen/servicen minskade	15	29	39	18	11
Planerad expansion sköts på framtiden	15	-	30	36	7
Tankar på att flytta produktion till utlandet	2	-	-	-	3
Fick inga konsekvenser	14	-	1	14	16

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

Tabell 5: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Västerbottens län⁷

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	33	-	6
Befintlig personal fick arbeta mera	67	31	29
Internutbildning av befintlig personal	17	14	10
Köpte tjänster	-	-	8
Kvalitén i servicen försämrades	39	44	12
Produktionen/servicen minskade	39	17	10
Planerad expansion sköts på framtiden	-	-	4
Fick inga konsekvenser	6	11	2

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁶ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

⁷ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Arbetsmarknadsutsikterna för Västerbottens län är en del av Arbetsförmedlingens prognosarbete. På vår webbplats www.arbetsformedlingen.se/prognoser hittar du arbetsmarknadsutsikter för alla län samt för landet som helhet.

Om du är intresserad av mer information om framtidsutsikterna för ett speciellt yrke rekommenderar vi vår webbaserade vägledningstjänst *Yrkeskompassen*, som uppdateras två gånger per år. Se www.arbetsformedlingen.se/yrkeskompassen. Här beskrivs jobbmöjligheterna under det närmaste året för nära 200 yrken i samtliga län. Dessa täcker tillsammans 80 procent av arbetsmarknaden. I rapporten *Var finns jobben?* presenteras en sammanfattning av yrkesprognoserna per yrkesområde på riksnivå.

Prognosmaterialet är fritt att användas och får citeras med källhänvisning.

Nästa arbetsmarknadsprognos presenteras i december 2019.