

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Norrbottens län

Prognos för arbetsmarknaden 2019-2020

Innehåll

1	Sammanfattning	4
2	Förväntningsläget våren 2019	5
3	Efterfrågan på arbetskraft	6
4	Utbudet av arbetskraft	10
5	Utmaningar i riket och länet	14
6	Bilagor	16
	Bilaga 1 Definitioner	16
	Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser	17

1 Sammanfattning

Förväntningsläget

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 den marginella försvagningen i konjunkturen så planerar närmare hälften av länets arbetsgivare att rekrytera det kommande året. Antalet sysselsatta i Norrbottens län bedöms under perioden 2019-2020 att öka med omkring 500 personer. Antalet inskrivna arbetslösa har det senaste året minskat med närmare 850 personer och uppgick till i genomsnitt cirka 7 500 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 7 000 i slutet av 2020. Det skulle innebära en relativ arbetslöshet på cirka 5,7 procent (riket 6,6 procent)

Utmaningar i länet

Fortsatt har drygt en tredjedel och omkring hälften av länets arbetsgivare inom privata respektive offentliga arbetsmarknaden stora svårigheter att hitta rätt kompetens vid rekrytering. Bakomliggande skäl till svårigheterna är (förutom en relativt stark konjunktur samt stora ersättningsrekryteringar) länets demografiska bekymmer med ett minskande antal i yrkesaktiv ålder och ett ökat antal äldre. Antalet i yrkesaktiv ålder 16-64 år har minskat kraftigt (cirka 7 000 sedan 2010) och kommer att fortsätta minska med ungefär lika många fram till 2030. Minskningen har skett och sker främst bland inrikes födda. All eventuell ökning kommer ske från utrikes födda. Detta innebär att det är av yttersta vikt och helt nödvändigt att ta tillvara på all arbetskraft som vill och kan arbeta i länet. Alla aktörer med koppling till länets kompetensförsörjningsbehov måste ha en framåtsyftande syn på om hur arbetskraften som står utanför arbetsmarknaden kan tas tillvara och inkluderas i den på ett framgångsrikt sätt.

- tillvarata kompetens hos redan tillgängliga arbetskraft utanför arbetslivet
- motverka könssegregerad arbetsmarknad – jämställdhetsperspektivet i fokus
- framgångsrikt mångfalds- och integrationsarbete möjliggör en fortsatt god tillväxt och välfärd

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.

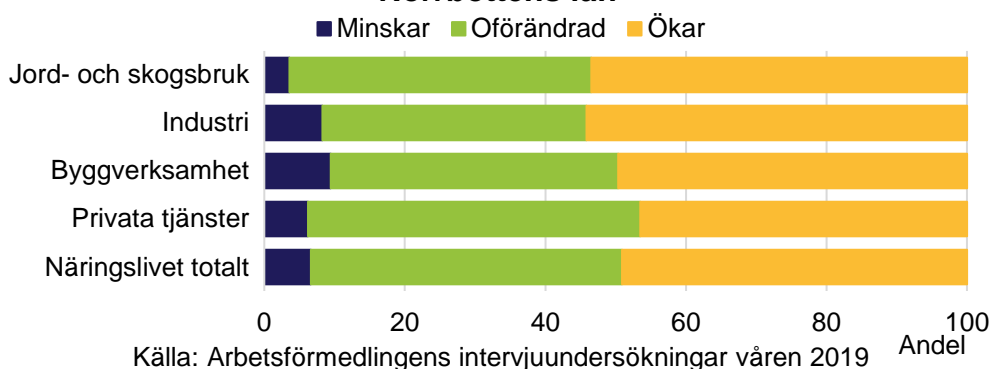
Förväntningsläget i riket

Även svensk ekonomi har passerat sin topp och befinner sig i en avmattningsfas. Tillväxttakten 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 stämmningsläge jämfört med i fjol. Ett fortsatt högt resursutnyttjande gör samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

Förväntningsläget i länet

Tabellen nedan visar att närmare 50 procent av det totala antalet tillfrågade arbetsgivare inom näringslivet bedömer en ökade efterfrågan och endast drygt sex procent en minskad efterfrågan av sina varor och tjänster. Länets efterfrågeindikator ligger något över det genomsnittliga värdet för riket. I den här undersökningen är det framför allt företag inom vård och omsorg, hotell och restaurang samt information och kommunikation som är mest optimistiska och post och kurirverksamhet som är mest negativa inför den närmaste framtiden. Fortsatt optimism inom gruvnäringen i länet, 60 procent bedömer en ökad och resterande en oförändrad efterfrågan av sina produkter.

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

Samtliga branscher har en större andel företag som planerar ett ökat antal anställda än ett minskat antal anställda. Nedan tabell med ett nettotal på drygt 42 procent (riktet 38 procent) innebär att det inom privata näringslivet är cirka 47 procent av länets arbetsgivare som planera att öka antalet anställda och endast knappt fem procent som planerar att minska antalet anställda det kommande året. Andelen som bedömer en ökning är marginellt något lägre i år jämfört med samma period året innan. Störst planerad ökning av antalet anställda bedömer företag inom information och kommunikation (främst inom dataprogrammering, datakonsult) skogsbruk, gruvnäring samt företagstjänster. Noterbart inom offentliga sektor är att samtliga kommunala verksamheter förutom vuxenutbildning har en större andel som bedömer ett minskat än ett ökat antal anställda.

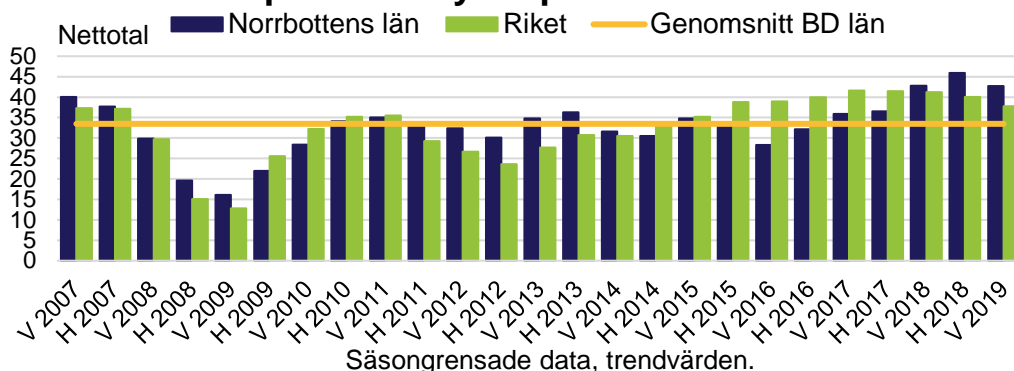
Företagens produktionskapacitet är en indikator som ger en fingervisning om hur efterfrågan av varor och tjänster påverkar produktionen. Högt kapacitetsutnyttjande kan innebära nyanställningar och lågt kan innebära varsel och uppsägningar. I den här undersökningen var det närmare hälften av de tillfrågade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

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 närmare 7 800 platser, vilket är omkring 300 fler jämfört med samma period 2018. Vård och omsorg står för drygt 35 procent av de inkomna platserna och finansiell verksamhet och företagstjänster för cirka 32 procent.

Under ovan nämnda period har omkring 275 personer i länet varslats om uppsägning, vilket är cirka 110 färre jämfört med samma period 2018.

Anställningsplaner

Privata arbetsgivare som planerar att utöka sin personalstyrka på ett års sikt



Säsongrensade data, trendvärden.

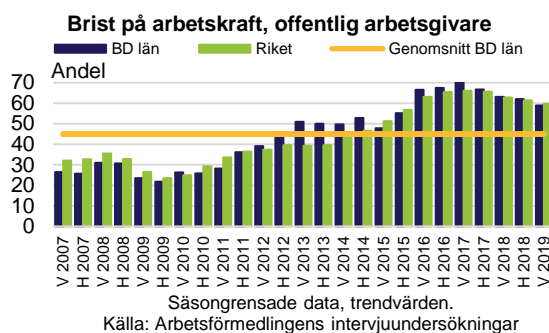
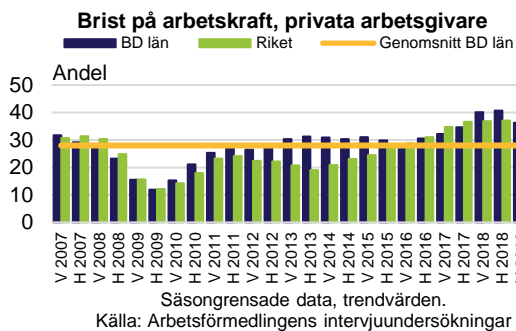
Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Rekryteringsproblem

Tabellerna nedan visar att trenden med andelen arbetsgivare som upplevt svårigheter (privata drygt 36 procent och offentliga omkring 60 procent) att hitta arbetskraft med rätt kompetens fortsätter att ligga kvar på en hög nivå. Den höga nivån är en följd av ett fortsatt starkt konjunkturläge och de stora ersättningsrekryteringar som fortsatt pågår på grund av generationsskiftet. Störst svårigheter inom privata näringslivet att finna rätt kompetens i samband rekrytering har vi inom gruvnäringen, information och kommunikation samt bygg. Inom handel är det lägst andel företag som angett att de haft problem med att hitta rätt kompetens.

Inom offentlig verksamhet har fler än 85 procent av tillfrågade verksamheter inom grundskola, landsting samt vård och omsorg uppgett att de har haft svårigheter att rekrytera personal med den kompetens som de efterfrågar. Omkring två tredjedelar av företagen inom privata näringslivet och drygt en tredjedel av verksamheterna inom offentliga verksamheter svarar att den vanligaste konsekvensen av arbetskraftsbrist är att befintlig personal får arbeta mera. Andelen företag inom näringslivet respektive offentliga som uppgett att de inte lyckades rekrytera uppgick till 40 respektive 24 procent. Andelen företag inom näringslivet som uppger att de varit tvingade att tacka nej till order har sedan hösten ökat från 27 procent till drygt 31 procent. Andelen offentliga verksamheter som sänkt kraven på utbildning uppgick till närmare 34 procent, motsvarande siffra för näringslivet var 18 procent. Andelen privata och offentliga verksamheter som sänkt kraven på erfarenhet uppgick till närmare 25 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 och utbildning kunna bredda basen för framtida rekryteringar.



Antalet sysselsatta ökar

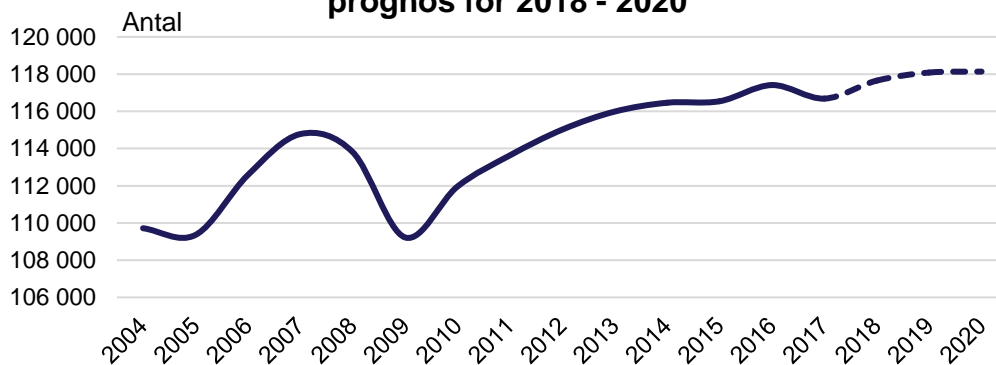
Antalet sysselsatta i Norrbottens län omfattade 2017 sammanlagt närmare 116 900 personer². Sett över tid har näringsstrukturen i Norrbottens län i stort följt det mönster som setts på nationell nivå, det vill säga en industrisektor som minskat i antal sysselsatta samtidigt som tjänstesektorn ökat i antal 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 anställda. Antalet sysselsatta i Norrbottens län bedöms ha ökat till cirka 117 600 personer fram till slutet av 2018. Fram till slutet av 2020 bedöms sysselsättningen fortsätta att öka med ytterligare omkring 500 personer. Den bedömda sysselsättningsökningen 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 generationsskiftet.

Antalet förvärvsarbetande över 65 år ökar succesivt som en effekt av de rekryteringsproblem som länets arbetsgivare upplever. Under 2017 uppgick gruppen förvärvsarbetande över 65 år till cirka 7 600 personer (4 800 män, 2 800 kvinnor) vilket var en ökning med cirka 500 personer jämfört med året innan. Ökningen var relativt jämnt fördelade mellan kvinnor (270) och män (230). Utvecklingen med fler över 65 år i arbetslivet kommer sannolikt att fortsätta öka, det som en effekt av bristen på arbetskraft med rätt kompetens.

Sysselsättningsökningen i länet bedöms ske främst inom vård och omsorg, företags-tjänster, transport samt byggverksamhet. I riket bedöms antalet sysselsatta att öka med drygt 122 000 under perioden 2019-2020. Cirka två tredjedelar av ökningen kommer att ske i storstadslänen.

² Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS 2017), SCB

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



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

Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Norrbottens län.

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

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 150 personer under 2019-2020.

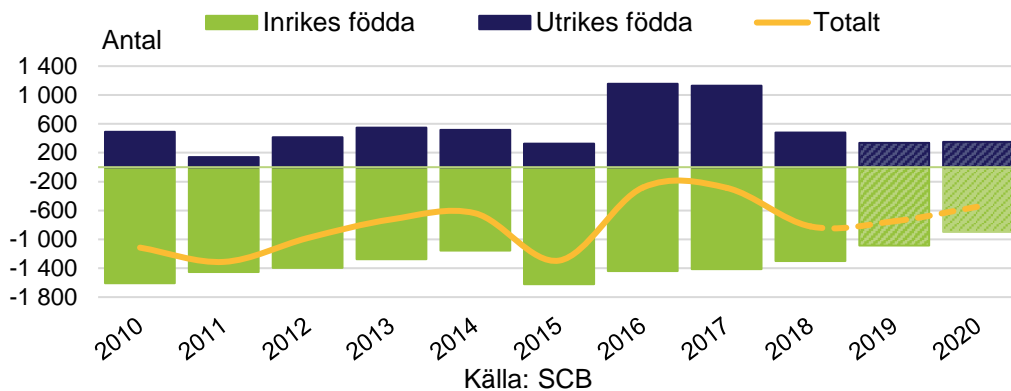
Befolkningen i länet

En krympande bas för arbetskraften är redan i dag ett faktum och en utmaning för majoriteten av länets kommuner. Mellan åren 2010 och 2018 har den totala befolkningen i Norrbottens län ökat med närmare 1 900 personer (cirka 2 180 fler män och 280 färre kvinnor). Under samma period har dock befolkningen i yrkesaktiv ålder, 16-64 år minskat med drygt 7 000 personer. Inrikes födda står för hela den minskningen. Nedan figur visar att de utrikes födda har stått för hela tillskottet av personer i yrkesaktiv ålder under perioden 2010-2018. Minskningen är betydligt större bland kvinnor än män, minus cirka 4 300 respektive cirka 2 700. Antalet 65 år och äldre har under samma period ökat från omkring 52 400 till drygt 60 000 personer. Det är med andra ord betydligt färre personer som kan producera de varor och tjänster som efterfrågas och rekryteringsproblemen riskerar därför att kvarstå. Ett minskande antal yrkesaktiva och ett ökande antal äldre är en svår utmaning att lösa för i synnerhet 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.

Under perioden 2019-2020 prognosticerar SCB att den yrkesaktiva befolkningen i länet kommer att fortsätta minska med omkring 1 300 personer. Antalet inrikes födda bedöms minska med omkring 2 000 och utrikes födda öka med närmare cirka 700 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 således i gruppen utrikes födda som arbetskraftsreserven finns och kommer att finnas i framtiden.

En ytterligare utmaning för länet och landet är att sysselsättningsgraden är betydligt lägre bland utrikes födda (länet omkring 62 procent) än bland inrikes födda (länet omkring 84 procent). Bland inrikes födda kvinnor och män i länet är sysselsättningsgraden relativt jämn, cirka 84 respektive 85 procent. Det kan jämföras med utrikes födda kvinnor som ligger på cirka 59 procent och män på cirka 65 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 ökad förståelse och attitydförändringar hos arbets- och utbildningsaktörer. Detta för att hitta lösningar för att höja utbildningsnivån och förbättra språkkunskaperna hos gruppen så att de utgör den potentiella arbetskraft som länet är i behov av.

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



Arbetslöshetsprognos

Antalet inskrivna arbetslösa har det senaste året minskat med närmare 850 personer och uppgick till i genomsnitt cirka 7 500 under kvartal ett 2019. Den relativt starka konjunkturen och de stora ersättningsrekryteringar som generationsskiftet innebär gör att vi under prognosperioden bedömer att antalet inskrivna arbetslösa fortsätta att minska om än i minskande takt.

Antalet arbetslösa i slutet av 2020 bedöms uppgå till omkring 7 000, vilket skulle innebära en relativ arbetslöshet i länet på cirka 5,7 procent (6,6 procent i riket). I malmfältskommunerna Kiruna och Gällivare bedöms arbetslösheten fortsätta minska och ligga klart under rikets och länets genomsnittliga arbetslöshetsnivå. Även i kustkommunerna Luleå, Piteå, Boden och Kalix bedöms arbetslösheten fortsätta minska för att ligga i paritet med eller strax under länets genomsnittliga arbetslöshet. Det är en effekt av de stora ersättningsrekryteringar som pågår och den prognosticerade sysselsättningsökningen som sker inom de större orternas förhållandevis mångskiftande näringsliv och stora offentliga sektor. I de västra delarna av länet håller den fortsatt växande biltestverksamheten och bileventen samt dess spridningseffekter arbetslösheten på en fortsatt låg nivå och då främst under vinter- och vårsäsongen. Länets högsta arbetslöshet bedöms fortsatt kvarstå i de östra delarna.

Diagrammet nedan visar att länets arbetslöshet successivt har sjunkit sedan senaste finanskrisen 2009. I september 2013 understeg länets relativa arbetslöshet 8,3 procent för första gången rikets genomsnitt på 8,5 procent. Därefter har länets arbetslöshetsnivå stadigt legat under rikets genomsnitt.

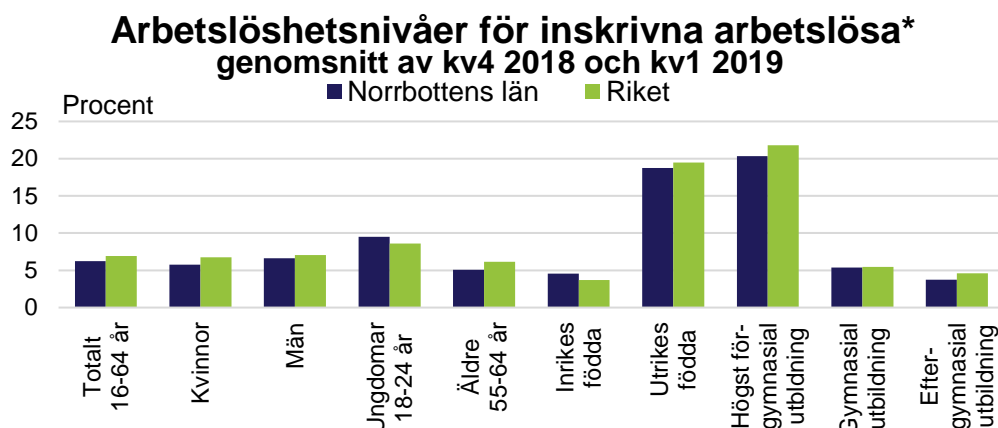


Arbetslösheten i länet

Den relativa arbetslösheten i länet och riket under april månad var 6,1 respektive 6,7 procent³. Det är fortsatt stora skillnader när det gäller den högsta och lägsta relativa arbetslösheten 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 Haparanda en relativ arbetslöshet på 12,2 procent, vilket kan jämföras Gällivares arbetslöshet som låg på 3,9 procent. I ungdomsgruppen 18-24 år hade vi den lägsta relativa arbetslösheten i Kiruna med 6,5 procent och den högsta i Haparanda med 15,9 procent.

Arbetslöshetsnivåer visar endast en dimension av arbetslösheten. För att bättre förstå arbetslöshetens sammansättning behöver man även analysera skillnader i arbetslöshet mellan olika grupper av arbetslösa. Gruppen med kortare arbetslöshetstider som i april uppgick till cirka 4 330 personer har det senaste året minskat med närmare 400 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 marginellt gynnats av den starka konjunkturen och de stora ersättningsrekryteringarna. Gruppen uppgick i april till 1 165, vilket är en minskning med cirka 120 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.

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



*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 för inrikes födda (länet 4,6 procent, riket 3,7 procent) och ungdomar (länet 9,5 procent, riket 8,6 procent). De största skillnaderna mellan länets och rikets arbetslöshet fanns i grupperna med förgymnasial utbildning (20,3 procent i länet och 21,8 procent i riket) och kvinnor (länet 5,8 procent, riket 6,8 procent).

Samtliga kommuner i länet 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 Jokkmokk och Pajala med 2,2 procentenheter. Inom länet var det under mätperioden Haparanda som hade den högsta totala arbetslösheten, 12,4 procent och Kiruna som hade den lägsta, fyra procent. Den lägsta och högsta arbetslösheten bland män hade Kiruna och Haparanda, 3,9 respektive 15,2 procent. Bland kvinnor hade vi den lägsta och högsta arbetslösheten i Gällivare 3,9 och Haparanda 9,3 procent.

I Norrbottens län var det närmare en tredjedel av det totala antalet inskrivna arbetslösa i april 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 relativ arbetslöshet jämfört med de som endast har en förgymnasial utbildning. Kompetensbristerna är inte enbart en konjunkturell företeelse som försvinner när konjunkturen vänder nedåt igen. En stor del av tidigare nämnda rekryteringsproblem är strukturella problem och behovet av en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi är stor. Det har till exempel varit och är delvis fortfarande för lågt intresse för att utbilda sig till yrken inom till exempel vård och omsorg, teknik och läraryrken. Med allt fler vårdbehövande och en fortsatt hög teknikutveckling kommer behovet av dessa yrkesgrupper sannolikt att öka under de kommande åren.

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 arbetskraft med rätt kompetens fortsätter att 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 utmaningar

De senaste åren har länet haft en god ekonomisk tillväxt och merparten av företagen har sett en positiv utveckling. Den positiva utvecklingen bedöms fortsätta under prognosperioden om än i något svagare omfattning. Utvecklingen kan dock äventyras av den problematik som bristen på arbetskraft med rätt kompetens innebär. En betydande andel arbetsgivare i länet upplever att de fortsatt har stora svårigheter att hitta rätt kompetens vid rekrytering. Bakomliggande skäl till detta är som tidigare nämnts,

en relativt stark konjunktur och stora ersättningsrekryteringar samt länets demografiska bekymmer med en åldrande befolkning och ett minskande antal i yrkesaktiv ålder. En minskande andel yrkesaktiva och en ökande andel gamla innebär att försörjningsbördan ökar när färre ska försörja fler.

Det är av yttersta vikt och helt nödvändigt att ta tillvara och underlätta inträdet för all den arbetskraft som vill och kan arbeta. Det kan till exempel handla om personer som är helt eller delvis undersysselsatta, personer som har någon form av funktionsnedsättning, utrikesfödda eller arbetssökande som saknar gångbar utbildning. Som tidigare nämnts så är det närmare en tredjedel av det totala antalet inskrivna arbetslösa i som endast hade en förgymnasial utbildning. Ett flertal av de personer som inte har en förankring på länet arbetsmarknaden i nuläget är i behov av ökad information om vilka kompetenser som efterfrågas. Vägledning, validering, språkutbildning, anpassade och flexibla utbildningar, subventionerade anställningar, arbetsplatsförlagda insatser är exempel på andra stöd som kan underlätta arbetsmarknadsinträdet.

Arbetsgivarna behöver använda den befintliga arbetskraften i bristyrken på ett effektivare sätt. Framgångsreceptet är att avlasta bristyrken vissa arbetsuppgifter som kan utföras av annan arbetskraft. För att bredda rekryteringsbasen och underlätta matchningen mellan efterfrågan och utbudet på arbetskraft är det nödvändigt att i större utsträckning arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Aktörer som till exempel studie- och yrkesvägledare, utbildningsanordnare, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, myndigheter med flera har här ett mycket viktigt ansvar för att kommunicera information och kunskap som underlättar ett normbrytande beteende.

Länet får kontinuerligt i större eller mindre omfattning ett välbehövligt tillskott av arbetskraft i form av utrikes födda personer. Det eftersom den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder 16-64 år kontinuerligt minskat och prognosticeras fortsätta minska i framtiden i länets samtliga kommuner. Viktigt är att de utrikes födda integreras och hittar egenförsörjning så att utsikterna till att de stannar kvar i länet ökar.

För att uppfylla en målbild av ett län som har en positiv tillväxt och fungerande välfärd behöver traditionella lösningar utvecklas och olika otraditionella åtgärder prövas. Det finns exempel på en kommun som anställde en busschaufför för att skjutsa vårdbiträden som saknade körkort för anställning inom hemtjänsten. Även språkkrav har gått att omförhandla för vissa arbetsgivare.

Med färre personer i arbete försämras 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. Med gemensamma krafter och i samverkan måste länets alla aktörer med koppling till länets utbildnings- och arbetsmarknad ha en samsyn om hur arbetskraften som står utanför arbetsmarknaden kan inkluderas och utgöra den kompetens som länets arbetsgivare efterfrågar.

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 Norrbottens län⁴

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	40	41	33	50	36
Det tog längre tid än normalt	64	30	64	58	68
Sänkte kraven på utbildning	18	40	27	11	20
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	25	-	42	26	24
Sänkte kraven på social kompetens	6	-	8	8	5
Rekryterade utomlands	6	20	-	6	6
Erbjöd högre löner	15	10	22	13	15
Erbjöd andra förmåner	4	-	8	5	4
Andra åtgärder	11	-	20	12	9

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 Norrbottens län⁵

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	56	19	16
Det tog längre tid än normalt	50	33	24
Sänkte kraven på utbildning	56	48	5
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	56	23	14
Sänkte kraven på social kompetens	6	2	3
Rekryterade utomlands	13	-	-
Erbjöd högre löner	25	4	-
Erbjöd andra förmåner	13	-	3
Andra åtgärder	13	13	8

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

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

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Hyrd in från bemanningsföretag	21	-	31	41	11
Befintlig personal fick arbeta mera	64	49	70	68	62
Internutbildning av befintlig personal	19	40	13	28	14
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	9	20	32	9	5
Tackade nej till order	31	10	22	53	23
Produktionen/servicen minskade	18	-	26	25	14
Planerad expansion sköts på framtiden	14	11	12	15	14
Tankar på att flytta produktion till utlandet	1	-	1	-	1
Fick inga konsekvenser	10	-	19	6	12

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁵ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

⁶ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 5: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Norrbottens län ⁷

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	31	4	3
Befintlig personal fick arbeta mera	63	40	19
Internutbildning av befintlig personal	25	6	5
Köpte tjänster	6	6	8
Kvalitén i servicen försämrades	38	15	8
Produktionen/servicen minskade	31	4	8
Planerad expansion sköts på framtiden	-	-	11
Fick inga konsekvenser	6	4	-

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁷ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Arbetsmarknadsutsikterna för Norrbottens 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.