

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Kronobergs län

Prognos för arbetsmarknaden 2019-2020

Innehåll

1	Sammanfattning	4
3	Efterfrågan på arbetskraft	6
4	Utbudet av arbetskraft	10
5	Utmaningar i länet	13
6	Bilagor	16
6.1	Bilaga 1 Definitioner	16
6.2	Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser	17

1 Sammanfattning

Den globala tillväxttakten har nått sin topp under slutet av 2018 och börjar gå ner i en lugnare takt. Detta återspeglas i den svenska ekonomiska tillväxten som har visat på liknande utveckling. Dock är resursutnyttjandet fortfarande högt vilket syns i arbetsgivarnas framtidstro och anställningsplaner.

Försiktigt positiva arbetsgivare i Kronobergs län

Även i Kronobergs län syns en försiktig framtidstro bland arbetsgivarna. Detta bekräftas av efterfrågan på varor och tjänster bland privata arbetsgivare, som har fallit något. I vårens intervjuundersökning signalerar nästan hälften av länets arbetsgivare ändå en positiv efterfrågeutveckling de kommande sex månaderna. Trots att kapacitetsutnyttjandet är fortsatt högt har anställningsplanerna fallit jämfört med året innan. Dock ska det betonas att en övervägande del av arbetsgivarna tror på en oförändrad nivå, vilket indikerar på en fortsatt god konjunktur i länet under kommande prognosperioden fram till slutet av år 2020.

1 800 nya jobb och fler arbetslösa fram till slutet av 2020

Senaste årens befolkningsökning tillsammans med det goda arbetsmarknadsläget fortsätter främja sysselsättningstillväxten i Kronobergs län, även om den väntas växla ner i takt under kommande år. Sammantaget väntas 1 000 fler nya jobb skapas 2019 samt ytterligare 800 fler jobb under 2020.

Arbetslösheten i Kronobergs län är fortsatt hög och kommer att vara oförändrad för att sedan öka under 2020. Arbetslösheten bedöms, i relativa termer, vara på 7,7 procent i utgången av 2019 för att sedan vända och stiga till 7,9 procent i slutet av 2020. Uttryckt i antal innebär det 7 500 inskrivna arbetslösa kvartal fyra 2019 och 7 800 kvartal fyra 2020.

Utmaningar i länet

Likt många av rikets län, står Kronobergs län redan idag inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen. Behovet att ta tillvara på hela arbetskraften är därför viktigt för att kunna möta framtida efterfrågan på arbetskraft. Det är centralt att få in utrikes födda på arbetsmarknaden, där potential till den framtida arbetskraftsförsörjningen finns. Framför allt bland utrikes födda kvinnor, som är den grupp med lägst sysselsättningsgrad.

I en kunskapsintensiv arbetsmarknad ställs det allt oftare krav på lägst gymnasieutbildning. Detta förstärker utmaningarna för matchningsarbetet ytterligare, då den aktuella trenden är att antalet inskrivna arbetslösa med högst förgymnasial utbildning ökar. Utbildning blir alltså allt viktigare på arbetsmarknaden och kan mildra obalanserna. Tillsammans med andra individanpassade arbetsmarknadsinsatser och en effektiv samverkan mellan samhällets arbetsmarknadsaktörer skapar det goda incitament för att motverka långa tider i arbetslöshet.

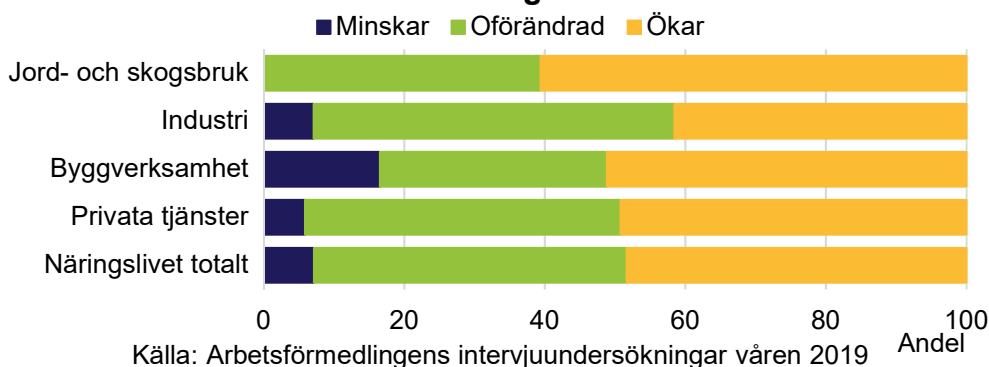
2 Förväntningsläget våren 2019

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 stämmningsläge jämfört med i fjol. Ett fortsatt högt resursutnyttjande gör samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

Omvärldsläget återspeglas också i Kronobergs läns stämmningsläge med arbetsgivare som ser en försiktigt positiv framtid under prognosperioden. Detta syns på efterfrågan på varor och tjänster bland privata arbetsgivare, som har fallit något. I vårens intervjuundersökning signalerar nästan hälften av länets arbetsgivare ändå en positiv efterfrågeutveckling de kommande sex månaderna.

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



Inom industrin tror merparten på en oförändrad efterfrågan, 42 procent tror på en ökning och en liten andel tror på en minskning. Inom byggverksamhet är det något fler än övriga branscher som tror på en minskad efterfrågan av varor och tjänster kommande sex månader. Samtidigt tror drygt hälften på en ökad efterfrågeutveckling. Mest positiva är arbetsgivarna inom jord- och skogsbruk, där sex av tio arbetsgivare tror på en ökad efterfrågeutveckling och resterande andel tror på ett oförändrat läge. Inom privata tjänster tror ungefär hälften på en ökad efterfrågan och hälften på en oförändrad. För delbranscherna inom privata tjänster varierar förväntningarna för de kommande sex månaderna. Mest optimistiska är handel samt information och kommunikation där en klar majoritet av företagen tror på ökad efterfrågan. Inom transport samt finansiell verksamhet och företagstjänster bedöms läget oförändrat. Inom hotell- och restaurang är arbetsgivarna något mer pessimistiska, då endast fyra av tio tror på en ökning de kommande sex månaderna.

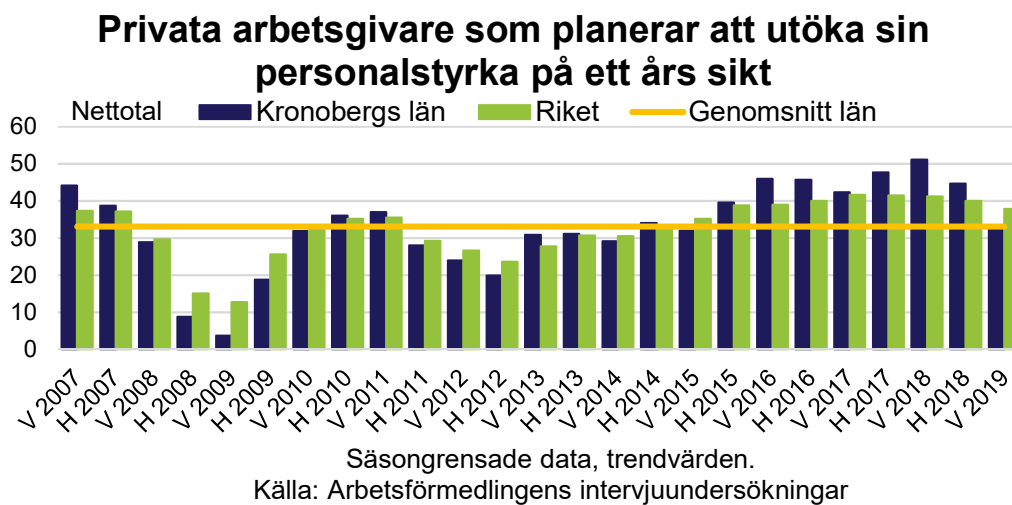
3 Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft har varit hög i länet en längre period samtidigt som tillgången på utbildad arbetskraft har krympt. Parallellt har kapacitetsutnyttjandet varit mycket högt. Två av tre privata arbetsgivare kan öka sin produktion eller försäljning med högst tio procent innan nyrekrytering är nödvändigt. Högst kapacitetsutnyttjande har jord- och skogsbruk, tätt följt av bygg och anläggning.

Samtidigt har antalet nyanmälda lediga platser i Platsbanken dämpats något, parallellt med att varseltalen succesivt stigit mellan januari och april 2019. Dessa svängningar kan ses som ytterligare indikatorer på att vi har passerat toppen av konjunkturen och ser mer försiktiga tongångar i länet.

Försiktiga rekryteringsplaner bland länet arbetsgivare

Konjunktorens tillväxttakt återspeglas också bland privata arbetsgivares anställningsplaner. I vårens intervjuundersökningar signalerar var tredje arbetsgivare att de behöver rekrytera, detta kan jämföras med varannan för ett år sedan samma period. Länet ligger anställningsplaner i linje med genomsnittet för de senaste tolv åren i länet. Sett ur ett riksperspektiv är bedömningarna något mer positiva på riksnivå.

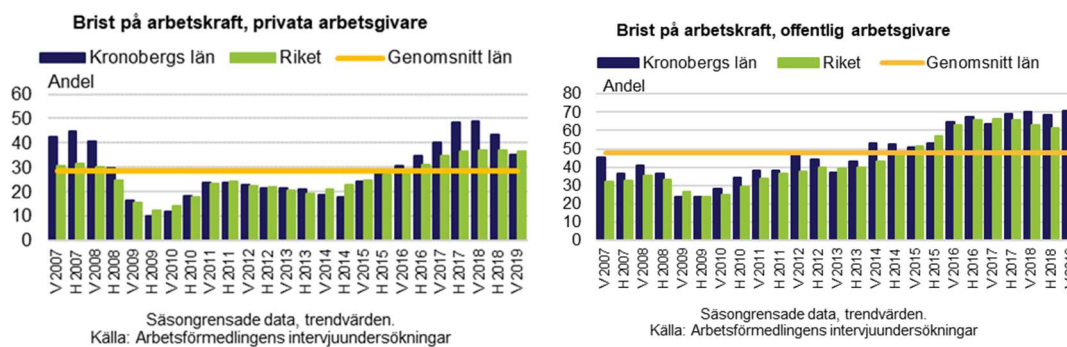


På ett års sikt är arbetsgivarnas rekryteringsplaner inom industri och jord- och skogsbruk mest positiva. Även byggverksamhet, information och kommunikation och handel signalerar tydlig optimism i länet. Mest försiktig framtidstro har arbetsgivare inom hotell- och restaurang, transport samt finansiell verksamhet och företagstjänster.

Fortsatt svårt att hitta rätt kompetens

Generellt ökar efterfrågan på arbetskraft vid en konjunkturförbättring, samtidigt som antalet lediga resurser på arbetsmarknaden minskar. Dessa samband kan illustreras i diagrammet nedan, som redogör utvecklingen av andelen privata arbetsgivare som

upplevt brist vid rekrytering de senaste sex månaderna. Allt sedan 2014 har tillväxten i länet varit starkare än normalt, vilket bland annat har gynnat den kvalificerade arbetskraften. Detta har medfört ökade bristnivåer i länet. I vårens intervjuundersökning uppger 35 procent av privata arbetsgivarna att de har upplevt rekryteringsproblemet. Även om nivån är högre än länet historiska genomsnitt, syns en minskning i svårigheterna att rekrytera.



I diagrammet ovan som illustrerar bristnivåerna bland offentliga arbetsgivare syns det att rekryteringsläget är fortsatt ansträngt. Likt de tre senaste perioderna är bristnivåerna även i vårens undersökning på höga nivåer, då sju av tio arbetsgivare upplever brist vid rekrytering. De senaste årens utveckling tyder på ett stort behov av rekrytering inom länets offentliga verksamheter, framförallt inom vård och omsorg och utbildning.

De höga bristnivåerna påverkar verksamheterna på olika sätt. I de allra flesta fallen tar det längre tid att rekrytera, men var tredje arbetsgivare uppger också att man inte lyckas rekrytera alls. Den mest påtagliga konsekvensen av de höga bristnivåerna är att befintlig personal får arbeta mer. En annan konsekvens är att arbetsgivare får skjuta upp planerad expansion. Var fjärde privat arbetsgivare har löst situationen genom att internutbilda personal.

Även inom offentliga verksamheter påverkar bristnivåerna rekryteringsprocessen, då nästan hälften av arbetsgivarna upplevt längre vakanstider. Detta bidrog till att kraven på utbildning och erfarenhet sänktes. Nästan hälften av arbetsgivarna uppger konsekvenserna av bristnivåerna att befintlig personal fick arbeta mer. Var fjärde arbetsgivare uppger också att kvaliteten minskade och var femte uppger att servicen/produktionen sjönk. Bristen inom offentlig sektor är på det viset allvarlig då den i viss mån påverkar servicen hos viktiga funktioner i samhället.¹

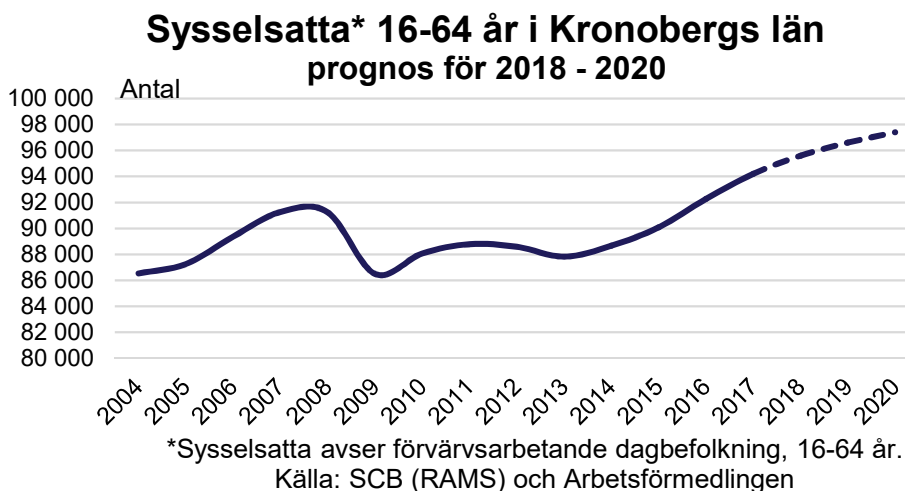
1 800 nya sysselsatta under 2019 och 2020

Senaste årens befolkningsökning tillsammans med det starka arbetsmarknadsläget främjar sysselsättningsutvecklingen i Kronobergs län, vilket framhålls också i vårens intervjuundersökning även om framtida sysselsättningsutvecklingen.

¹ Tabeller över arbetskraftsbristens konsekvenser finns i bilaga 2

Sammantaget pekar såväl faktisk statistik som framåtblickande indikatorer på att efterfrågan på arbetskraft kommer att vara fortsatt hög i länet. Det innebär att sysselsättningen kommer att öka i en god, men avtagande takt fram till 2020.

Med detta som bakgrund bedöms sysselsättningen öka med 1 000 personer under 2019 och med 800 personer under 2020. Sysselsättningsökningen i länet motsvarar en ökning på 1,0 procent för 2019 och 0,8 procent för 2020 i förhållande till det totala antalet sysselsatta.



Fördelat på olika grupper syns det en tydlig sysselsättningsökning såväl bland kvinnor som män. Detta kan förklaras med att sysselsättningsökningen fördelar sig jämt mellan privata näringslivet och offentliga verksamheterna i länet. Det är dock viktigt att betona att fördelningen av mellan kvinnor och män skiljer sig per bransch. Exempelvis arbetar flest män inom bygg och anläggning, medan det är flest kvinnor inom vård- och omsorg.

Vid en uppdelning av de senaste årens förändringar av antalet sysselsatta har utrikes födda stått för en stor del av sysselsättningsökningen i länet. Förklaringen är att den inrikes födda delen av befolkningen inte ökar i samma takt. Vid en djupare analys av tillskotten de senaste åren så framgår det tydligt att det är både utrikesfödda kvinnor och män som bidrar till ökningen. Bland inrikes födda kvinnor och män är utvecklingen inte lika stark, men här är det värt att notera att sysselsättningsgraden bland inrikes födda är hög. Detta gör att ökningstakten inte kan vara lika märkbar som bland utrikesfödda. Utvecklingen pekar sammantaget på att potentialen för den framtida sysselsättningstillväxten finns bland utrikes födda.

Länet har en varierande branschstruktur. De mest framträdande branscherna är industri och handel men stor del är sysselsatta också inom offentlig sektor.

I vårens intervjuundersökning är flertalet arbetsgivare positiva om den framtida efterfrågeutvecklingen, även sett utifrån bransch, där många arbetsgivare förutser ett ökat personalbehov.

Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Kronobergs län.

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

Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

Den starka efterfrågeutvecklingen korrelerar dock inte med sysselsättningsutvecklingen inom jord- och skogsbruk, där bedömningen är att sysselsättningen snarare kommer att minska. Detta hänger ihop med att arbetsgivarna inom branschen har allt svårare att hitta rätt kompetenser.

Då en av fem sysselsatta i länet arbetar inom industri, utgör branschen en viktig del av den totala sysselsättningen. Uppgången inom industriproduktionen har tagit fart igen under 2016 och 2017. Även om tillväxttakten minskar, är bedömningen att sysselsättningen kommer att öka något under såväl 2019 som 2020.

Byggbranschen har också gått starkt de senaste åren och håller i sig. Det fortsätter att byggas i länet vilket främjar efterfrågan. Den goda konjunkturen tillsammans med ökande befolkning i länet har skapat goda incitament för positiv framtidstro under prognosperioden. Samtidigt råder det höga bristnivåer inom branschen. Detta hämmar sysselsättningsutvecklingen. Bedömningen är att sysselsättningen kommer att öka svagt under 2019 men står på en oförändrad nivå 2020.

Den privata tjänstesektorn har allt sedan 2010 betraktats som sysselsättningsmotorn i länet, eftersom det är inom branschen som flest jobb har skapats. En förklaring är att företag inom andra näringsgrenar i högre utsträckning köper in tjänster som de tidigare hade egna anställda för. En del av tillväxten skulle alltså kunna härledas till industrin, bygg- eller jord- och skogsbrukssektorn. En annan delförklaring är att sektorn gynnats av en allt mer konsumtionsdriven ekonomi med en god inhemsk efterfrågeutveckling samt. Bedömningen är att sysselsättningen kommer att fortsätta öka fram till slutet av 2020.

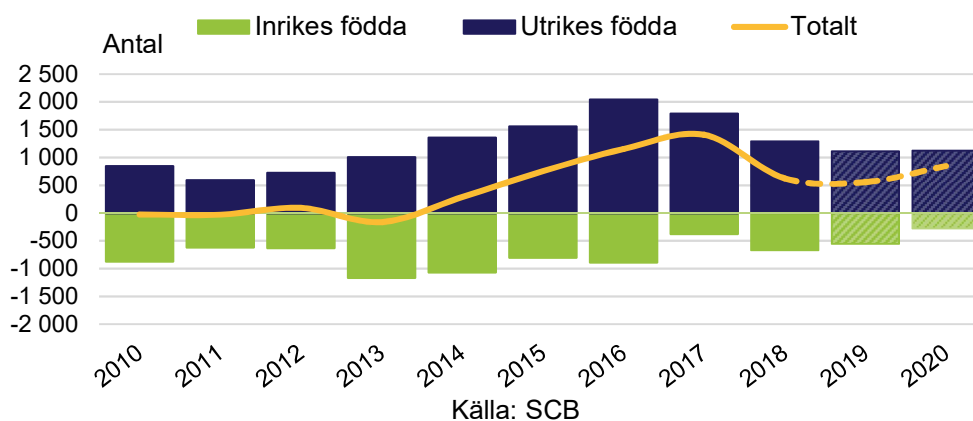
Efterfrågan på offentliga tjänster är mycket hög, vilket skapar ett stort behov att rekrytera. Bedömningen är att sysselsättningen kommer att fortsätta öka inom offentliga verksamheterna under hela prognosperioden, dock kommer den svåra bristsituationen dämpa sysselsättningsstillväxten inom vissa verksamhetsområden.

4 Utbudet av arbetskraft

Befolkningen i länet

Länet har haft en positiv befolkningstillväxt i åldrarna 16-64 år under en längre tid. Mellan 2014 och 2018 har befolkningen vuxit med 4 230 personer. Det motsvarar en genomsnittlig ökning på 0,7 procent per år. Befolkningen i arbetsför ålder uppgick till 120 900 i slutet av 2018, en ökning med cirka 600 personer jämfört med året innan. Befolkningsökningen förklaras av inflyttning från utlandet. För inrikes födda har utvecklingen varit negativ sedan 2010, men tack vare tillskottet av utrikes födda till befolkningen har den sammanlagda utvecklingen varit positiv fram till 2018.

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



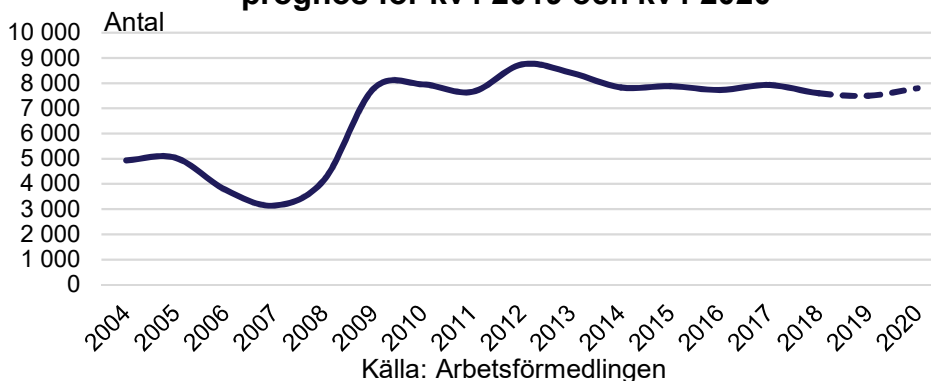
Även sett ur en framtida utblick visar SCB:s befolkningsprognos att den yrkesverksamma befolkningen i länet ökar med drygt 1 400 fram till slutet av 2020. Bland inrikes födda minskar antalet i yrkesverksam ålder under motsvarande period. Anledningen är att förhållandevis fler av inrikes född befolkning blir 65 år och lämnar yrkesverksam ålder än vad som blir 16 år och fyller på. Antalet utrikes födda i arbetsför ålder förväntas fortsätta öka framöver, dock i en avtagande ökningstakt till följd av förändrade asylregler och minskad nettoinvandring.

Befolkningsförändringarna varierar mellan länets kommuner. I Växjö, Älmhults och Markaryds kommun är den genomsnittliga befolkningsökningen starkast. Medan Växjö kommun har en positiv befolkningsutveckling bland inrikes födda visar övriga av länets kommuner en tydlig negativ trend. Dock syns det en tydlig ökning bland den utrikes födda befolkningen i samtliga kommuner. Trots tillskottet från utrikes födda blir den negativa eller marginella befolkningsutvecklingen ett faktum för Uppvidinge, Lessebo och Tingsryds kommun.

Arbetslösheten vänder år 2020

Befolkningstillväxten i Kronobergs län medför en successivt växande arbetskraft, vilket långsiktigt kan innebära potentiellt högre nivåer både för sysselsatta och arbetslösa. En säsongrensad serie uppvisar i stort sett en stagnerad utveckling av arbetslösheten i länet. Även om konjunkturen har varit stark så har det inte gett effekt på totala arbetslösheten. Förklaringen är att allt sedan 2010 har Arbetsförmedlingen haft ett högt inflöde av nyanlända. 2018 har dock präglats av en nedåtgående arbetslöshet som har hållit i sig även första fyra månaderna 2019. I april var det 7 600 inskrivna arbetslösa, en minskning med 3,4 procent jämfört med samma månad året innan. I slutet av årets fjärde månad uppgick arbetslösheten till 7,8 procent. Detta framhålls också av resultaten i vårens intervjuundersökning som indikerade positiv inställning till den framtida sysselsättningsutvecklingen.

Inskrivna arbetslösa 16-64 år i Kronobergs län prognos för kv4 2019 och kv4 2020

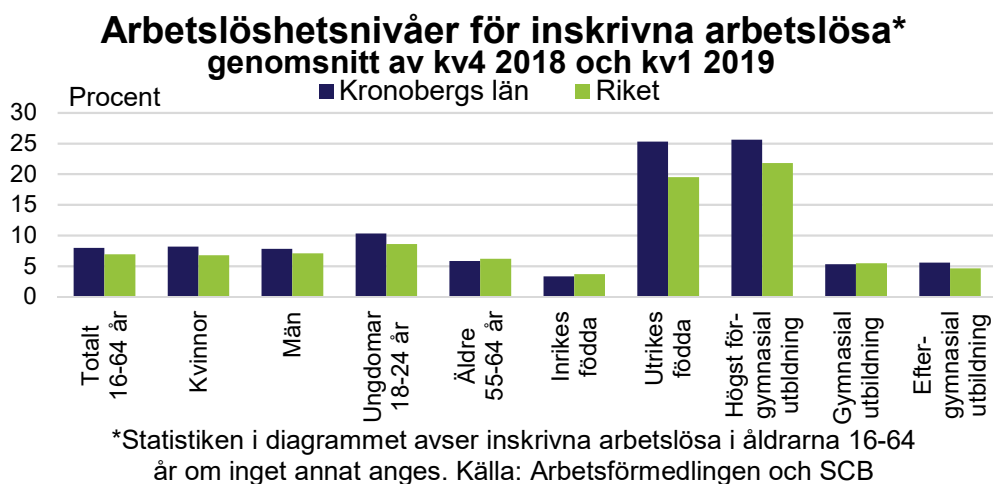


Med vårens prognos förändras den utvecklingen något och bedömningen från hösten revideras upp för kommande prognosperiod. Arbetslösheten 2019 förväntas följa samma mönster som 2018 och därmed ligga på samma nivå som året innan och uppgå till 7,7 procent. Under år 2020 vänder arbetslösheten upp och ökar till 7,9 procent. Uttryckt i antal är bedömningen att arbetslösheten kommer att minska med 100 personer fram till kvartal fyra 2019. Under 2020 ökar arbetslösheten med 300 personer. Sammantaget beräknas omkring 7 500 personer vara arbetslösa det fjärde kvartalet 2019 och 7 800 samma period 2020.

Arbetsmarknaden är inte lika stark för alla

Arbetslöshetens utveckling kommer att påverka sökandesammansättningen på olika sätt. Det är något högre arbetslöshet bland kvinnor, vilket kan delvis bero på att fler kvinnor skriver in sig inom ramen för etableringsprogrammet, vilket på kort tid ökat arbetslöshetsnivån i gruppen.²

² Mer utförlig statistik om arbetslösheten i länet och på kommunnivå återfinns här: <https://www.arbetsfor-medlingen.se/statistik>



Arbetslösheten bland ungdomar är en indikator för hur konjunkturen på arbetsmarknaden utvecklar sig och det är den gruppen som har varit vinnarna i länets långdragna högkonjunktur. På ett år har arbetslösheten för unga gått från 10,4 procent till 9,5 procent. Utvecklingen har inte varit lika påtaglig bland inskrivna arbetslösa i åldrarna 55-64 år. Inom denna grupp har arbetslösheten nästintill stått stilla och hållit sig på cirka 5,8 procent.

Trots att högkonjunkturen har gynnat många grupper är det fortfarande väldigt stora skillnader bland inskrivna arbetslösa. Bland grupper med lägst gymnasial utbildning, har arbetslösheten minskat märkbart och kommer att fortsätta vara på låga nivåer. Bland de med kortare utbildningsbakgrund och inskrivna arbetslösa med svagare konkurrens på arbetsmarknaden är arbetslösheten fortfarande hög.

Mellan inrikes och utrikes födda råder större skillnader i nivåer av arbetslöshet. Bland inrikes födda är den genomsnittliga arbetslösheten i länet 3,8 procent, vilket kan jämföras med arbetslösheten för utrikes födda där nivån är 29,3 procent. Samtidigt är fyra av fem inskrivna arbetslösa som saknar gymnasieutbildning födda utanför Sverige. Parallellt är det också fler, sju av tio, utrikes födda som har eftergymnasial utbildning.

Diagrammet ovan förtydligar också att sammansättningen av inskrivna arbetslösa är ogynnsam. Det innebär att personer som inte har en avslutad gymnasieutbildning löper större risk att hamna i längre tider utan arbete. Denna vattendelare syns tydligt bland alla inskrivna arbetslösa. Förklaringen är att allt fler arbetsgivare kräver en avslutad gymnasieutbildning. Utvecklingen syns bland inskrivna arbetslösa med arbetslöshetstider mer än 12 månader. I april 2019 var det lika många, 3 800, långtidsarbetslösa som de som har kortare arbetslöshetstid än 12 månader. Mycket pekar på att inskrivna i längre tid utan arbete kommer att fortsätta öka även under prognosperioden 2019 och 2020.

5 Utmaningar i länet

Matchningen på länet arbetsmarknad 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. I och med det utgör kompetensförsörjningen ett viktigt incitament för tillväxt och välfärdsutveckling. Det är därmed en utmaning inte bara för arbetsmarknadspolitiken utan även för andra politikområden så som utbildningspolitiken. Nedan följer några faktorer som skulle kunna mildra obalanserna på arbetsmarknaden.

Riktade utbildningsinsatser

Ökande efterfrågan på arbetskraft medför stigande bristsituationer inom vissa kompetenser och yrken där arbetsgivaren får svårt att hitta den kompetens de eftersökt vid rekrytering. Bristen på arbetskraft är redan nu extra tydlig inom såväl den offentliga tjänstesektorn som de privata näringsgrenarna. Det är framförallt utbildad personal som arbetsgivarna i länet efterfrågar. Detta gäller såväl eftergymnasialt utbildad personal som gymnasialt yrkesutbildad eller motsvarande. Detta är en utmaning för matchningsarbetet då den aktuella trenden är att antalet inskrivna arbetslösa med högst förgymnasial utbildning ökar samtidigt som arbetslösheten bland de som har minst en gymnasial utbildning är låg. Detta gäller såväl utrikes som inrikes födda.

Även ökad kunskap om behoven av arbetskraft inom olika yrkesområden är av stor vikt. Inom en del könssegregerade branscher där det råder hög brist på kompetens kan det vara av vikt att i större utsträckning arbeta med jämställdhetsperspektivet. Såväl de offentliga som de privata aktörerna (skolornas studie- och yrkesvägledare, utbildningsanordnare, länets arbetsgivare och inte minst Arbetsförmedlingen) har här ett mycket viktigt ansvar att kommunicera ut information och kunskap samt främja normbrytande beteenden för att främja matchningen mellan efterfrågan och utbudet på arbetskraft.

Kompetensförsörjningen i länet är beroende av att personer väljer utbildningar som är gångbara på arbetsmarknaden, men också att utbildningsplatser finns i tillräcklig omfattning inom områden där kompetens saknas och bristen finns. Universitet och högskolor har en mycket viktig roll för kompetensförsörjningen. Det finns en hög risk att bristen på eftergymnasialt utbildad personal ger allvarliga konsekvenser i den långsiktiga sysselsättningstillväxten. Ett framträdande exempel är efterfrågan på utbildade inom vård- och omsorg.

Samtidigt utgör yrkeshögskolan i länet en viktig roll i kompetensförsörjningen inom en rad briststyrken. I sammanhanget ser Arbetsförmedlingen också mycket positivt på regeringens kunskapslyft med nya utbildningsplatser inom bl.a. yrkesvux och folkhögskola. Dessa utbildningsplatser skapar bättre förutsättningar för att fler ska kunna vidareutbilda sig i vuxen ålder.

Rekryteringsutbildningar skulle kunna vara en annan väg att forma kompetens utifrån arbetsgivarens önskemål. Utmaningen med insatsen ligger i förutsättningarna till samverkan mellan Arbetsförmedlingen och berörda aktörer, exempelvis utbildningsanordnare och arbetsgivare. Här ställs det stora krav på arbetsgivarna att ta ett ansvar genom att öka attraktionskraften till yrkena, som sedan kan leda att fler söker sig till utbildningarna. I förlängningen skapas det goda möjligheter att fler söker sig till de arbetsplatser där det råder brist på kompetens. Det ställer således stora krav på flexibilitet och kvalitetsuppföljning, men skulle minska avståndet mellan skola och arbetsliv. Arbetsgivare signalerar redan att rekryteringsprocesser avbryts på grund av brist på kompetens. Lyckas inte rekryteringar av personal med nyckelkompetenser till länet, finns det risk för att detta i förlängningen kan få negativa effekter för länets totala sysselsättningsstillväxt och i förlängningen även för välfärden.

Nyttja hela den potentiella arbetskraften

Utvecklingen på arbetsmarknaden är stark för väldigt många grupper av arbetslösa. Bland inrikes födda är andelen sysselsatta mycket hög och arbetslösheten den lägsta på flera decennier. 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.

Likt många av rikets län, står Kronoberg redan idag inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen. Behovet att ta tillvara på hela arbetskraften är därför viktigt för att kunna möta framtida efterfrågan på arbetskraft, inte minst där befolkningen i yrkesverksam ålder redan minskar. Det är centralt att få in utrikes födda på arbetsmarknaden, där potential till den framtida arbetskraftsförsörjningen finns. Framför allt bland utrikes födda kvinnor, som är den grupp med lägst sysselsättningsgrad idag.

För att säkerställa en välfungerande integration av dessa personer ställs det stora krav på såväl arbetsmarknadspolitiken som andra politikområden. Fördjupad samverkan mellan Arbetsförmedlingen och andra samhällsaktörer skapar förutsättningar för ett mer strategiskt utvecklingsarbete. Det ställer också krav på nytänkande när det gäller utbildningens funktionssätt så som arenor att kunna samverka ännu närmare varandra. Detta skulle skapa goda incitament för en träffsäker information och vägledning mot bristyrken, som i sin tur kan främja en effektivare matchning på arbetsmarknaden.

Motverka långa tider i arbetslöshet

Gruppen inskrivna med en längre tid i arbetslöshet har svårare att få ett arbete än övriga. Inom denna heterogena grupp finns individuella skillnader i såväl förutsättningar som möjligheter till att få ett arbete. Det kan röra sig om allt ifrån formell utbildning till personliga kontaktnät och arbetslivserfarenhet, vilket är avgörande faktorer för att komma närmare ett arbete och motverka långa tider utan arbete. För att nyttja den ibland dolda kompetensen, som ofta återfinns i denna grupp, gäller det att

identifiera kompetensen för att sedan genom validering, individuellt anpassade insatser och utbildningar matcha personer mot arbetsgivarens behov. Utbildning är dock inte hela lösningen. Här kan de subventionerade anställningarna lyftas som viktiga pusselbitar, då det finns stor potential att nyttja dessa insatser mer effektivt

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.

Den teknologiska utvecklingen, exempelvis genom en fortsatt utveckling av digitalisering, AI och automatisering pekar på ökande strukturförändringar. Mycket pekar på att denna tilltagande utveckling ytterligare kommer att förstärka obalansen på arbetsmarknaden. Det innebär att det kan leda till fler långtidsarbetslösa som inte har de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis är det proaktiva arbetet med att förebygga långa tider i arbetslöshet minst lika viktigt som det aktiva arbetet med möjligheter till kompetensutveckling. Det är viktigt att komma ut i olika insatser eller arbete för att skapa förutsättningar för en stärkt konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.

6 Bilagor

6.1 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.

6.2 Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser

Tabell 2: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna, näringslivet i Kronobergs län³

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	35	66	45	50	23
Det tog längre tid än normalt	56	34	53	19	69
Sänkte kraven på utbildning	13		19		14
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	29	3	33	17	33
Sänkte kraven på social kompetens	6		9		7
Rekryterade utomlands	4	3	13		2
Erbjöd högre löner	14		8	6	18
Erbjöd andra förmåner	3		1		3
Andra åtgärder	10	3	8	16	10

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

³ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 3: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna, offentliga tjänster i Kronobergs län⁴

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	70	30	35
Det tog längre tid än normalt	100	37	39
Sänkte kraven på utbildning	70	63	4
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	90	44	12
Sänkte kraven på social kompetens	20		
Rekryterade utomlands	20		8
Erbjöd högre löner	60	15	15
Erbjöd andra förmåner	20		8
Andra åtgärder	30		4

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁴ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 4: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, näringslivet i Kronobergs län⁵

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Hyrde in från bemanningsföretag	16		27	21	13
Befintlig personal fick arbeta mera	59	27	70	64	55
Internutbildning av befintlig personal	20	7	10	27	22
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	12		27	6	9
Tackade nej till order	20	24	26	39	15
Produktionen/servicen minskade	16		26	25	10
Planerad expansion sköts på framtiden	21	42	13	39	18
Tankar på att flytta produktion till utlandet	1		1		1
Fick inga konsekvenser	8		4	5	11

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

Tabell 5: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Kronobergs län⁶

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	30		8
Befintlig personal fick arbeta mera	80	48	35
Internutbildning av befintlig personal	50	15	
Köpte tjänster	10	4	16
Kvaliteten i servicen försämrades	40	37	8
Produktionen/servicen minskade	70	4	12
Planerad expansion sköts på framtiden	20		12
Fick inga konsekvenser		4	8

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.

Arbetsmarknadsutsikterna för Kronobergs 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 jobb-
möjligheterna 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.