

# Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Västra Götalands län

Prognos för arbetsmarknaden 2019-2020



## Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Förväntningsläget våren 2019</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Efterfrågan på arbetskraft</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Utbudet av arbetskraft</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Utmaningar i länet</b> .....	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Bilagor</b> .....	<b>15</b>
6.1	Bilaga 1 Definitioner .....	15
6.2	Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser .....	16

# 1 Sammanfattning

## Konjunkturtoppen har passerats

Arbetsgivarna i Västra Götalands län har sänkt sina förväntningar för efterfrågeutvecklingen det kommande halvåret. Nivån ligger på ett normalt läge vilket indikerar att konjunkturtoppen har passerats och en viss avmattning är på gång. Detta innebär att efterfrågan på varor och tjänster fortsatt ligger på en hög nivå men mattas av något. Störst optimism finns inom den privata tjänstesektorn och svagast optimism finns inom länets industri, vilken drabbas av en omvärldsekonomi som bromsar in.

## Både sysselsättningen och arbetslösheten ökar

Sysselsättningen ökar i Västra Götalands län fram till slutet av 2020. Tillväxten är starkare under 2019 för att bromsa in något under 2020. Totalt blir det 19 900 nya arbetstillfällen under prognosperioden. Efterfrågan på arbetskraft är fortsatt hög i länet och finns inom flertalet branscher. En avmattning i konjunkturen och problem att hitta rätt kompetens begränsar dock tillväxtpotentialerna.

Arbetslösheten ökar redan under 2019 och fortsätter öka i snabbare takt under 2020. Detta beror på att arbetskraften ökar mer än sysselsättningen och således träder fler in i arbetslöshet. Totalt ökar arbetslösheten med 3 200 personer under prognosperioden. Framst ökar den bland utrikes födda men också för inrikes födda. Samtidigt utgör också utrikes födda en stor resurs för framtida sysselsättningstillväxt i länet.

## Komplexa utmaningar i länet

Likt många av rikets län, står Västra Götalands län redan idag för 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 stor potential till den framtida arbetskraftsförsörjningen finns.

På en kunskapsintensiv arbetsmarknad ställs det allt oftare krav på lägst gymnasieutbildning. Detta förstärker utmaningarna för matchningsarbetet ytterligare, då den aktuella trenden är att andelen 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. Fokus behöver ligga på att motverka dessa utmaningar så snabbt och effektivt det går. Särskilt i ett läge där konjunkturen mattas av och där resurserna för att ge intensifierat stöd till personer med svag anknytning arbetsmarknaden minskar.

## 2 Förväntningsläget våren 2019

### Den globala ekonomin mattas av

Efter flera år av stark tillväxt har den globala konjunkturen passerat sin topp.<sup>1</sup> 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.

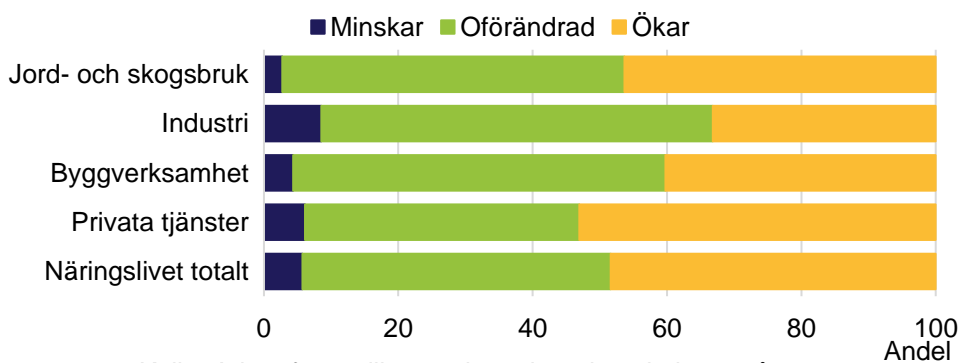
Även svensk ekonomi har passerat sin topp och befinner sig i en avmattningsfas. Tillväxttakten beräknas växla ner framöver i takt med att utsikterna i världsekonomin försvagas och exportefterfrågan minskar. Efter en längre period med hög nivå på efterfrågeutvecklingen i näringslivet visar Arbetsförmedlingens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

### Dämpad optimism inom näringslivet

Arbetsgivarnas förväntningar på efterfrågeutvecklingen det kommande halvåret ligger på normala nivåer vilket indikerar ett dämpat men fortsatt bra läge i Västra Götalands län. Optimismen är starkast bland arbetsgivare inom privata tjänster där över hälften tror på ett starkare efterfrågeläge det kommande halvåret. Svagast förväntningar syns inom industrin där många tror på oförändrad efterfrågeutveckling. Det har skett en förflyttning mot att allt fler tror på oförändrad utveckling av efterfrågan på varor och tjänster framöver. Således förväntas efterfrågan vara på en fortsatt hög nivå. Inom samtliga näringsgrenar är det fler som tror på ökad efterfrågan än minskad sådan.

Näringslivets förväntningar indikerar, trots en nedgång, ett fortsatt bra läge. Efterfrågan på varor och tjänster i länet bedöms alltjämt ligga på en hög nivå under 2019.

#### Privata arbetsgivares förväntningar på efterfrågan av varor och tjänster, kommande sex månader i Västra Götalands län



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar våren 2019

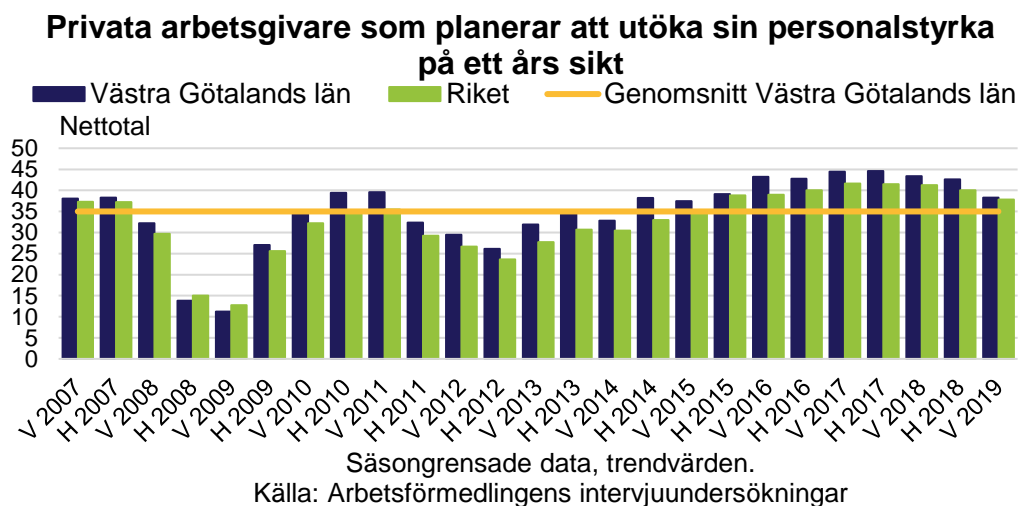
<sup>1</sup> För en mer utförlig beskrivning av Arbetsförmedlingens syn på det internationella och nationella läget samt prognoser på riksnivå, se Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 för riket.

### 3 Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft i Västra Götalands län fortsätter att vara på höga nivåer. Behovet av personal finns inom flera branscher och yrkesgrupper fram till slutet av 2020. Antalet nyanmälda lediga platser i Platsbanken är, trots en dämpning, på fortsatt höga nivåer. Samtidigt visar varselalen i Västra Götalands län mellan januari och april 2019 på högre nivåer än samma period 2017 och 2018. Dessa svängningar kan ses som en ytterligare indikation på att vi har passerat toppen av konjunkturen.

#### Fortsatt positiva anställningsplaner

Anställningsplanerna inom näringslivet är positiva både för 2019 och 2020, enligt Arbetsförmedlingens intervjuundersökning. Trenden är svagt avtagande men på fortsatt höga nivåer. Diagrammet nedan visar andelen företag som planerar att utöka antalet anställda under kommande året uttryckt i netttotal.<sup>2</sup> Om ett år planerar över fyra av tio för fler anställda samtidigt som fyra procent bedömer det motsatta. På två års sikt är anställningsplanerna något svagare, där fler tror på ett oförändrat antal anställda.



Dämpade anställningsplaner är en följd av en minskande efterfrågan på varor och tjänster i länet. Samtidigt ska det understrykas att efterfrågan på arbetskraft fortfarande är på hög nivå, även om den har minskat. Antalet lediga platser under första kvartalet 2019 uppgick till 63 500. Av dessa återfanns flest inom finansiell verksamhet och företagstjänster följt av vård och omsorg.

I vårens intervjuundersökning uppvisar företagen inom byggverksamhet starkast anställningsplaner för de två kommande åren. Det pågår flera stora projekt som kräver arbetskraft under en lång period. Länet byggbransch skiljer sig från branschen på riksnivå som ser en ännu tydligare avmattning. Inom den privata tjänstesektorn uppvisar företagen också positiva anställningsplaner. Här är det inom finansiell verksam-

<sup>2</sup> Netttotal visar skillnaden mellan andelen företag som bedömer att de skall öka antalet anställda och andelen som tror på minskat antal anställda. Arbetsgivarna har också möjlighet att uppge oförändrad sysselsättning. Siffran kan alltså variera mellan +100 och -100.

het och företagstjänster samt information och kommunikation som anställningsplanerna är som störst. Även inom industrin är anställningsplanerna positiva. Det är fler företag som planerar för en utökad personalstyrka än för en minskad. Samtidigt är det över hälften inom industrin som tror på ett oförändrat antal anställda det kommande året.

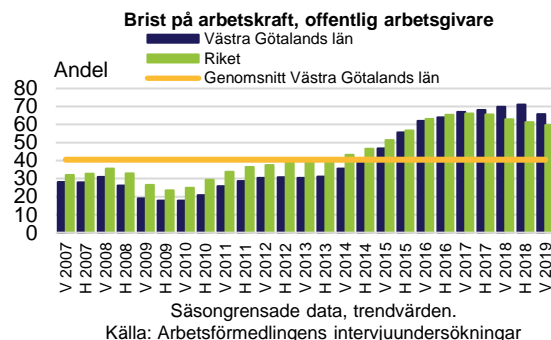
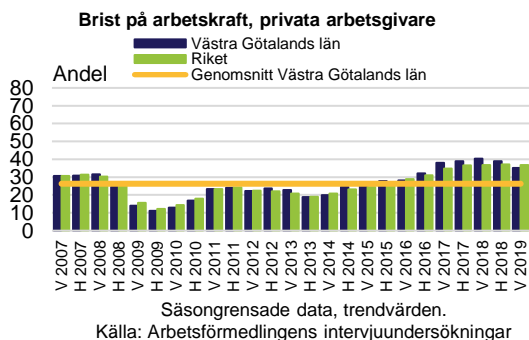
## Rekryteringsproblemen leder till konsekvenser

Den brist- och överskottssituation som finns på arbetsmarknaden påverkas långsiktigt av en rad faktorer, exempelvis demografisk utveckling och utbildningsnivå bland befolkningen. På kort sikt är konjunkturella förändringar en kraftigt bidragande orsak till hur brist- och överskottsyrken utvecklas. Ett bra konjunkturellt läge innebär ofta att arbetsgivare har svårt att rekrytera personal jämfört med ett svagare sådant.

I Västra Götalands län nådde andelen företag inom det privata näringslivet som upplever rekryteringsproblem sin topp för ett år sedan. Nu har andelen minskat i två undersökningar på raken. Samtidigt är nivåerna alltjämt höga och tydligt över sitt historiska genomsnitt. Ett stort antal arbetsgivare har svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Detta hänger samman med en stark konjunktur, men också med mer strukturella problem i kompetensförsörjningen. Med det menas att det inom vissa yrken har utbildats för få under flera år trots stora behov. Något som bör poängteras är att det inte råder brist på arbetskraft i sig utan brist på efterfrågad kompetens. Det finns ledig arbetskraft i form av flera tusen inskrivna arbetslösa men många av dem har inte den kompetens eller erfarenhet som arbetsmarknaden efterfrågar.

Rekryteringsproblemen inom det privata näringslivet varierar mellan olika branscher. Allra tydligast är det inom information och kommunikation där över hälften av alla tillfrågade hade haft svårt att rekrytera. Lägst andel med upplevda rekryteringsproblem var det inom handel. Här ställs det ofta inte samma krav på utbildning som inom exempelvis information och kommunikation och således finns det ett större arbetskraftsutbud att tillgå.

Rekryteringsproblemen inom den offentliga sektorn är mer påtagliga och har så varit under en längre tid. 65 procent av alla tillfrågade verksamheter har haft svårt att hitta efterfrågad kompetens vid rekrytering det senaste halvåret. Allra svårast har det varit inom vården, barnomsorgen samt grundskolan. I ett historiskt perspektiv är bristen på arbetskraft fortfarande på höga nivåer även om toppen verkar vara passerad.



När arbetsgivare har svårt att rekrytera arbetskraft leder det ofta till en rad olika konsekvenser. Det handlar om konsekvenser för själva rekryteringen och för verksamheten i sig.<sup>3</sup> Av alla tillfrågade inom det privata näringslivet som hade upplevt rekryteringsproblem uppgav 54 procent att rekryteringen tog längre tid. 29 procent lyckades inte rekrytera alls. 50 procent uppgav att befintlig personal fick arbeta mer. Nästan en fjärdedel fick tacka nej till order.

Av alla som hade upplevt rekryteringsproblem inom offentliga tjänster uppgav drygt 45 procent att rekryteringarna tog längre tid. Nästan var tredje arbetsgivare sänkte kraven på erfarenhet men också på utbildning. 40 procent uppgav att befintlig personal fick arbeta mer på grund av problemen att hitta personal. Personalen är på många håll redan pressad som det är och med ytterligare arbetsbelastning riskerar kvaliteten att försämrats. Nästan en fjärdedel uppgav dessutom att kvaliteten på servicen försämrades.

Rekryteringsproblemen får således allvarliga följder för företagen, individerna och samhällsekonomin i stort. Det handlar exempelvis om uteblivna arbetstillfällen, risk för ökad ohälsa och försämrad tillväxt i ekonomin.

Bristen inom vissa yrken kommer bli ännu mer kännbar framöver på grund av pensionsavgångar. Det handlar främst om yrken inom vård och omsorg, utbildningsväsendet samt industrin. Samtidigt förändras utbudet på arbetsmarknaden och andelen inskrivna arbetslösa med en kortare utbildning har ökat. Det innebär utmaningar när det kommer till matchningen, eftersom det i princip ställs krav på en genomförd gymnasieutbildning på arbetsmarknaden idag.

## **Antalet sysselsatta ökar ytterligare**

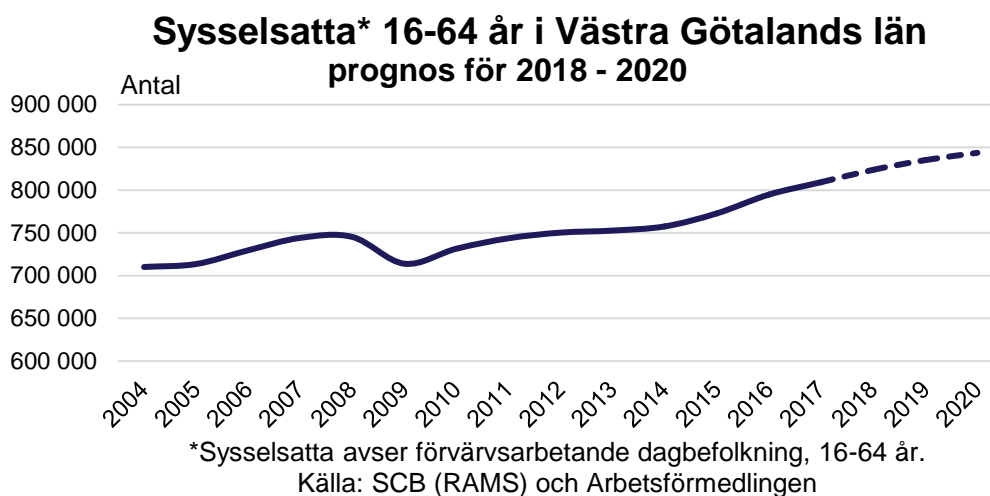
Antalet förvärvsarbetande i Västra Götalands län har ökat oavbrutet i flera års tid. Prognosen för 2019 och 2020 visar på en fortsatt tillväxt på länets arbetsmarknad. Ökningstakten avtar och totalt under 2019 och 2020 blir det knappt 19 900 fler förvärvsarbetande. Det blir en procentuell tillväxt med 1,4 procent under 2019 och med 1,0 procent under 2020. Konjunkturen har nått sin topp och en avmattning kombinerat med svårigheterna att rekrytera leder till en positiv men svagare tillväxt. Det finns behov av arbetskraft men när efterfrågan på varor och tjänster mattas av krävs inte lika stora personalökningar. Bland män förväntas tillväxten av förvärvsarbetande vara något starkare än bland kvinnor. Det kan kopplas till att det är mer mansdominerade branscher som har kraftigare tillväxt. Exempelvis industri, bygg och vissa delar inom den privata tjänstesektorn.

Den största tillväxtpotentialen finns bland utrikes födda där antalet sysselsatta förväntas öka kraftigt fram till slutet av 2020, i relativa termer. Bland inrikes födda finns inte samma potential för sysselsättningsökning som tidigare. Inom denna grupp är det i princip full sysselsättning som en följd av en minskad population i yrkesaktiv ålder samt en period av högkonjunktur i länet.

---

<sup>3</sup> En mer detaljerad redovisning över konsekvenserna finns i bilaga 2.





Antalet förvärvsarbetande bedöms öka inom flera näringsgrenar med tyngdpunkt på 2019. Tillväxttakten bromsar in under 2020 och allra tydligast är det inom industrin där tillväxten stagnerar och antalet förvärvsarbetande ligger på oförändrad nivå. Trots detta finns det många arbetstillfällen när exempelvis pensionsavgångar behöver ersättas.

**Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Västra Götalands län.**

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

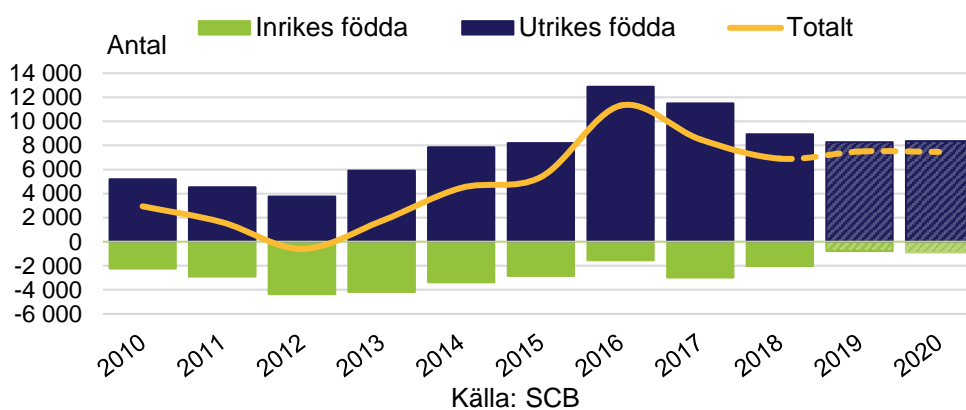
Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

## 4 Utbudet av arbetskraft

### Den utrikes födda befolkningen står för tillväxten

Hur många som kan arbeta bestäms i stor utsträckning av befolkningsutvecklingen i yrkesverksam ålder 16-64 år. Enligt SCB:s befolkningsprognos ökar den yrkesverksamma befolkningen i länet med nästan 15 000 eller motsvarande 1,4 procent mellan 2018 och 2020.<sup>4</sup> Bland inrikes födda minskar antalet i yrkesverksam ålder fram till 2020, vilket illustreras i nedanstående diagram. 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 en minskad nettoinvandring. Tack vare en ökad befolkning i yrkesverksam ålder finns förutsättningar för fortsatt sysselsättningstillväxt i Västra Götalands län och då främst bland utrikes födda.

### Förändringar i befolkningen 16-64 år i Västra Götalands län, prognos för 2019-2020



### Arbetslösheten vänder uppåt

Arbetslösheten i länet har utvecklats starkt under en längre period. Trots att en mycket stor andel står längre ifrån arbetsmarknaden har det totala antalet inskrivna arbetslösa minskat tydligt. Under 2019 bedöms dock utvecklingen vända och arbetslösheten öka något. Den trenden fortsätter sedan till slutet av 2020. Anledningen är en arbetskraft som ökar mer än vad sysselsättningen gör. Under 2019 ökar antalet inskrivna arbetslösa med drygt 700 personer och sedan med ytterligare 2 500 personer under 2020. Det motsvarar en relativ arbetslöshet på 6,1 procent i slutet av 2019 och på 6,3 procent i slutet av 2020.<sup>5</sup>

Arbetslösheten förväntas öka både för inrikes och utrikes födda men främst för den senare gruppen och med tyngdpunkt på 2020. I slutet av 2019 bedöms arbetslösheten uppgå till 3,1 respektive 17,6 procent för inrikes respektive utrikes födda. Till slutet av 2020 ökar den till 3,3 respektive 18,4 procent.

<sup>4</sup> SCB:s befolkningsprognos 2018.

<sup>5</sup> Som andel av den registerbaserade arbetskraften, 16-64 år.

Arbetslösheten ökar mer för kvinnor än för män och det beror på samma sak som med sysselsättningen. Det är högre tryck i mer mansdominerade branscher i nuläget och den offentliga sektorn växer inte lika mycket som tidigare.

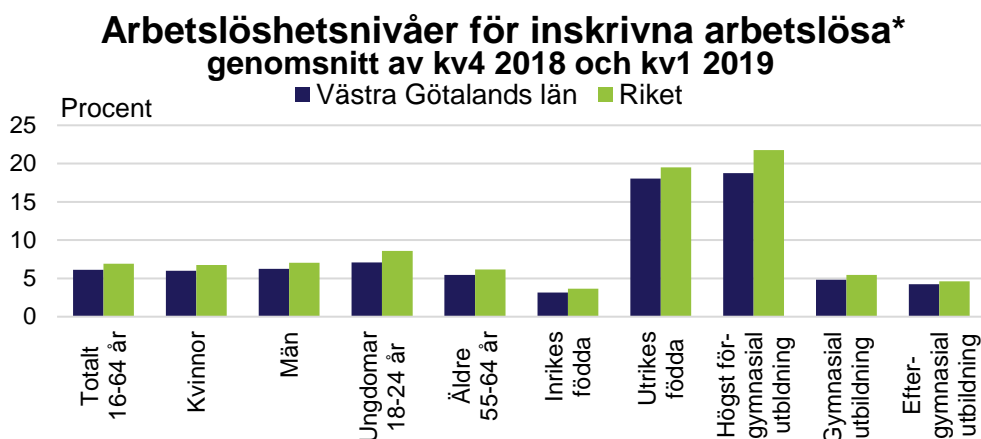


### Utbildningsnivå är en vattendelare

Arbetslösheten är som högst bland personer utan gymnasieutbildning samt bland utrikes födda.<sup>6</sup> Trots att högkonjunkturen har gynnat många grupper är det fortfarande väldigt stora skillnader. Diagrammet nedan illustrerar skillnaderna tydligt. Den höga arbetslösheten bland utrikes födda påvisar hur stor resurs dessa personer utgör för den västsvenska arbetsmarknaden. Samtidigt är tre av fyra inskrivna arbetslösa som saknar gymnasieutbildning födda utanför Sverige. Det innebär att det för dessa individer är en lång väg ut i arbete och att utbildningsinsatser behövs.

Det är skillnad mellan könen där kvinnor har en något lägre arbetslöshet än män. Gapet har varit större och visat på en minskning på senare år. Att skillnaden har minskat kan delvis bero på att klassiskt mansdominerade branscher som exempelvis industri och bygg har vuxit under perioden.

<sup>6</sup> Mer utförlig statistik om arbetslösheten i länet och på kommunnivå återfinns här: <https://www.arbetsfor-medlingen.se/statistik>



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

Utbildningsnivå fortsätter att vara en tydlig vattendelare på den svenska arbetsmarknaden. Med det menas att det allt som oftast ställs krav på en genomförd gymnasieutbildning för att få ett arbete. Utmaningarna för personer som saknar gymnasial utbildning framgår tydligt i diagrammet ovan. Arbetslösheten bland personer med gymnasial eller eftergymnasial utbildning är låg samtidigt som den är flera gånger högre bland personer med kort utbildning.

Att hålla nere arbetslöshetstiderna är en viktig utmaning för Arbetsförmedlingen. Ju längre tid en person är arbetslös desto större är sannolikheten att hen blir kvar i arbetslöshet. Antalet inskrivna arbetslösa med en arbetslöshetstid på tolv månader eller mer har legat relativt stabilt i flera år. Det kan förklaras av att många med längre tider i arbetslöshet har lägre konkurrensförmåga på arbetsmarknaden och således är vägen ut på arbetsmarknaden längre. Exempelvis har många utomeuropeiskt födda trätt in i arbetskraften senaste åren och för dem tar det längre tid att komma ut i arbete inledningsvis. Det har därför fyllts på i gruppen och således har utflödet inte räckt för att antalet ska minska.

## 5 Utmaningar i länet

Länets arbetsmarknadspolitiska utmaningar är komplexa och ställer stora krav på samordning och samarbete. Västra Götalands län står inför stora utmaningar för att lyckas väl med kompetensförsörjningen i framtiden. Myndigheter, kommuner, näringsliv och organisationer behöver därför samarbeta i dessa frågor för att uppnå bra och hållbara resultat.

### Ansträngt matchningsläge

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. För vissa arbetsgivare leder det ansträngda matchningsläget till stora konsekvenser för verksamheten. Vissa får exempelvis tacka nej till order eller minska sin produktion. Sådana konsekvenser kan innebära en försämrad ekonomisk tillväxt och får därför stora konsekvenser på sikt. Här måste utbildningsinsatser sättas in för att höja utbildningsnivån på personer med kort utbildning. Även specifika yrkesutbildningar är viktiga för att tillgodose arbetsmarknaden med efterfrågad kompetens.

Det är också viktigt att informera och vägleda människor om framtidens arbetsmarknad för att fler ska utbilda sig inom bristyrken. Det livslånga lärandet blir allt viktigare i framtiden för att underlätta kompetensförsörjningen. Fler kan behöva vidareutbilda eller omskola sig i och med den digitalisering och automatisering som sker. Arbeten kommer försvinna på grund av den utvecklingen, men nya uppstår och då behöver många utbilda sig senare i livet.

### Utrikes födda är en stor resurs

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

Det är viktigt att ta tillvara både kompetenser och arbetsförmåga bland utrikes födda personer. Ska länet ha en god sysselsättningstillväxt krävs ett effektivt resursutnyttjande. Många som har kommit till Sverige och Västra Götalands län har både utbildning och erfarenhet inom yrken där arbetsgivarna idag har svårt att rekrytera. Eftersom den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder fortsätter att minska under prognosperioden är vi beroende av de personer som har kommit till Sverige. Detta då vi har en åldrande befolkning som leder till att vi kommer ha större behov av vård och omsorg framöver.

## **Risk för fler i långa arbetslöshetstider**

Den förändrade sammansättningen av arbetslösheten som skett på senare år tillsammans med en avtagande efterfrågan på arbetskraft – samtidigt som de subventionerade anställningarna minskar - innebär 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.

Utbudet av arbetskraft är svårt att förändra. Det handlar främst om att nyttja det arbetskraftsutbud som finns och hitta nya effektiva sätt att göra den gångbar på arbetsmarknaden. Alla personer har inte förutsättningar att tillgodogöra sig en högre utbildning men det finns andra saker de kan göra. Genom att exempelvis ta in en person på en mindre kvalificerad tjänst skulle den kunna avlasta redan befintlig personal, med exempelvis administrativa uppgifter. Anpassade utbildningar är också ett sätt att höja kompetensen hos vissa individer.

I ett läge när vi börjar se en avmattning i ekonomin är det extra viktigt att bryta långtidsarbetslösheten och även öka konkurrensförmågan hos många inskrivna arbetslösa. 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 uttryckt som andelar, näringslivet i Västra Götalands län<sup>7</sup>

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	29	72	30	47	27
Det tog längre tid än normalt	54	36	53	57	54
Sänkte kraven på utbildning	14	19	15	15	12
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	27	19	22	35	28
Sänkte kraven på social kompetens	6	19	4	4	6
Rekryterade utomlands	4	65	4	5	3
Erbjöd högre löner	11	19	12	13	10
Erbjöd andra förmåner	5	0	5	1	5
Andra åtgärder	13	0	3	3	15

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

<sup>7</sup> Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.



**Tabell 3: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Västra Götalands län<sup>8</sup>**

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	47	26	19
Det tog längre tid än normalt	64	47	32
Sänkte kraven på utbildning	39	35	12
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	47	26	16
Sänkte kraven på social kompetens	4	2	2
Rekryterade utomlands	11	0	0
Erbjöd högre löner	24	13	9
Erbjöd andra förmåner	4	1	2
Andra åtgärder	4	5	2

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

<sup>8</sup> Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

**Tabell 4: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, näringslivet i Västra Götalands län<sup>9</sup>**

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverksamhet	Privata tjänster
Hyrde in från bemanningsföretag	19	0	23	21	19
Befintlig personal fick arbeta mera	50	89	60	51	50
Internutbildning av befintlig personal	11	19	16	6	11
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	12	25	28	28	7
Tackade nej till order	23	11	15	34	25
Produktionen/servicen minskade	13	0	13	12	14
Planerad expansion sköts på framtiden	18	6	11	25	19
Tankar på att flytta produktion till utlandet	0	0	0	0	0
Fick inga konsekvenser	10	0	2	1	10

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

**Tabell 5: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Västra Götalands län<sup>10</sup>**

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	33	3	10
Befintlig personal fick arbeta mera	66	39	26
Internutbildning av befintlig personal	20	9	3
Köpte tjänster	10	3	12
Kvaliteten i servicen försämrades	26	28	13
Produktionen/servicen minskade	29	6	13
Planerad expansion sköts på framtiden	6	2	4
Fick inga konsekvenser	3	3	2

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

<sup>9</sup> Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

<sup>10</sup> Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Arbetsmarknadsutsikterna för Västra Götalands län är en del av Arbetsförmedlingens prognosarbete. På vår webbplats [www.arbetsformedlingen.se/prognoser](http://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](http://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.