

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Gävleborgs 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 länet	13
	Matcha till arbete och utbildning	13
	Tillvarata den arbetskraftsresurs som utrikes födda utgör	13
	Motverka långtidsarbetslöshet	13
6	Bilagor.....	15
6.1	Bilaga 1 Definitioner	15
6.2	Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser.....	16

1 Sammanfattning

Förväntningsläget 2019

Efter flera år av stark tillväxt har den globala konjunkturen nu dämpats. Världskonjunkturen väntas växla in på en lugnare bana under Arbetsförmedlingens prognosperiod som omfattar till och med år 2020.

Även i svensk ekonomi förutspås tillväxttakten avta i takt med att utsikterna i världsekonomin försvagas och exportefterfrågan minskar. Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökningar visar för riket ett svagare stämningsläge än förra året. Ett fortsatt högt resursutnyttjande gör samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

I Gävleborgs län råder fortfarande positiva förväntningar på ökad efterfrågan av varor och tjänster i länet inför den närmaste framtiden. Mer än hälften av arbetsgivarna bedömer att efterfrågan på varor och tjänster kommer att öka, detta från en redan hög nivå. Särskilt positiv är byggbranschen där i stort sett alla intervjuade arbetsgivare bedömer att efterfrågan kommer att öka eller förbli oförändrad på en hög nivå.

Prognos sysselsättning och arbetslöshet

Sysselsättningen väntas öka med 600 personer under 2019 och ytterligare 400 personer under 2020. Samtidigt prognostiseras antalet arbetslösa bli 250 fler under 2019 och ytterligare 350 fler år 2020. Det innebär en arbetslöshet om 9,3 procent i slutet av 2019 och 9,4 procent i slutet av 2020. Att såväl antalet sysselsatta som antalet arbetslösa ökar samtidigt beror på att arbetskraften växer.

Utmaningar i länet

I Gävleborgs län handlar utmaningarna i hög grad om att tillgodose att rätt kompetens finns att tillgå. Utbildningsinsatser krävs för att höja utbildningsnivån generellt liksom för särskilda grupper, som till exempel undervisning i svenska för utrikes födda. Arbetskraftsresursen finns främst bland de utrikes födda, inte minst sett till befolkningsutvecklingen den närmaste tioårsperioden. Att nyttja och förbättra kompetensen hos utrikes föddas är något av en ödesfråga när det gäller kompetensförsörjningen i länet.

2 Förväntningsläget våren 2019

Förväntningsläget i riket

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.

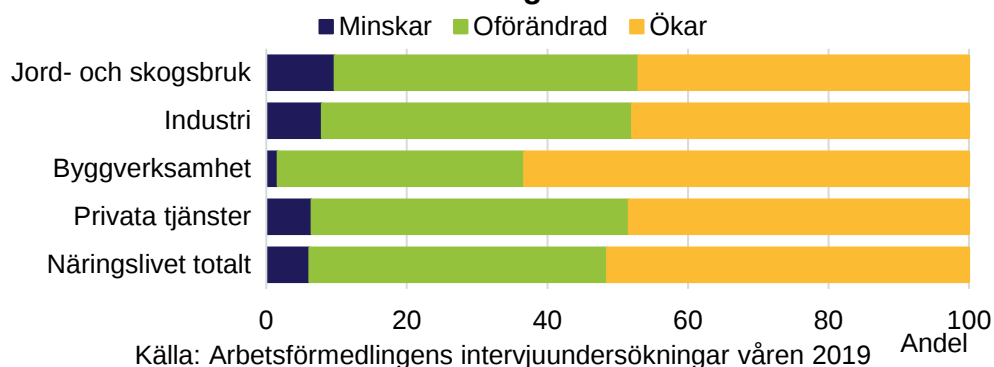
Även svensk ekonomi befinner sig i en avmattningsfas. Tillväxttakten beräknas avta i takt med att utsikterna i världsekonomin försvagas och exportefterfrågan minskar. Efter en lång period med hög nivå på efterfrågeutvecklingen i näringslivet visar Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökningar ett svagare stämningsläge än i fjol. Ett fortsatt högt resursutnyttjande medför samtidigt att företagen planerar för fler anställda under prognosperioden.

Förväntningsläget i länet

Förväntningarna på efterfrågan är fortsatt goda hos länets privata arbetsgivare. Närmare hälften av de intervjuade arbetsgivarna bedömer att efterfrågan på varor och tjänster har ökat och de flesta andra att efterfrågan varit oförändrad det senaste halvåret. Endast handeln har upplevt en tydligt minskad efterfrågan. En fjärdedel av arbetsgivarna inom handel säger att efterfrågan har minskat. Trots detta är handeln positiv inför framtiden.

Inför kommande sex månader bedömer mer än hälften av arbetsgivarna att efterfrågan på varor och tjänster kommer att öka, detta från en redan hög nivå. Endast sex procent av de privata arbetsgivarna tror på minskad efterfrågan.

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



Störst är optimismen bland företag i byggbranschen där nästan två tredjedelar av de intervjuade arbetsgivarna bedömer att efterfrågan kommer att öka det närmaste halvåret och endast några få arbetsgivare tror på minskad efterfrågan.

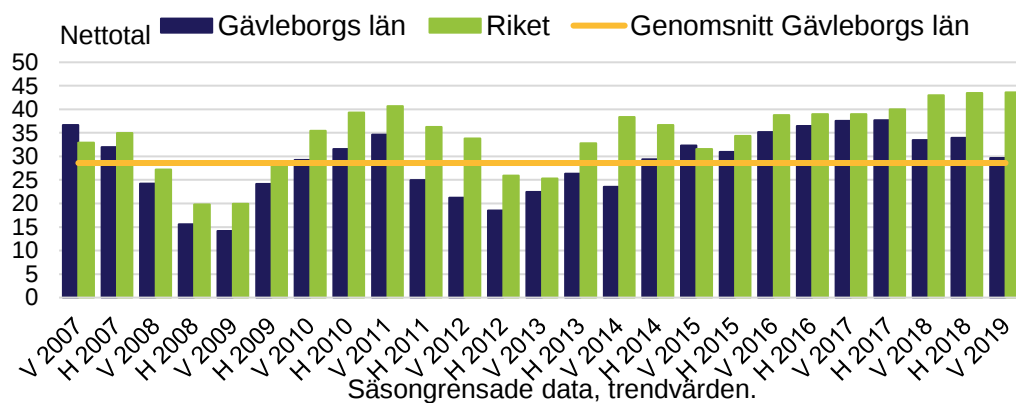
3 Efterfrågan på arbetskraft

Anställningsplaner

I länet, liksom i riket, är resursutnyttjandet högt. Detta, liksom pågående pensionsavgångar och en fortsatt hög förväntan på ökad efterfrågan, innebär att anställningsplanerna är goda.

Hälften av länets privata arbetsgivare planerar att ha en oförändrad personalstyrka om ett år. Nästan 40 procent av arbetsgivarna gör bedömningen att de kommer att öka personalantalet, medan tio procent planerar att minska antalet anställda. Det ger ett nettotal på cirka 30, se nedanstående diagram.¹

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



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Störst rekryteringsplaner finns inom området *information och kommunikation*, där fyra av fem arbetsgivare i länet planerar att utöka personalstyrkan. Även *bland finansiell verksamhet och företagstjänster* är planerna på mer personal stora. Drygt hälften av arbetsgivarna inom den delbranschen planerar en utökad personalstyrka inom ett år. Företag inom jord- och skogsbruk samt inom personliga och kulturella tjänster bedömer däremot att antalet anställda kommer att vara relativt oförändrat.

Resursutnyttjandet i länet är högt. Sju av tio arbetsgivare kan inte öka produktionen med mer än högst tio procent utan att nyanställa. Som tidigare nämnts medför även pensionsavgångar behov av ersättningsrekryteringar.

Antalet lediga nyanmälda platser var drygt 10 000 under årets fyra första månader, en ökning jämfört med de närmast föregående åren.

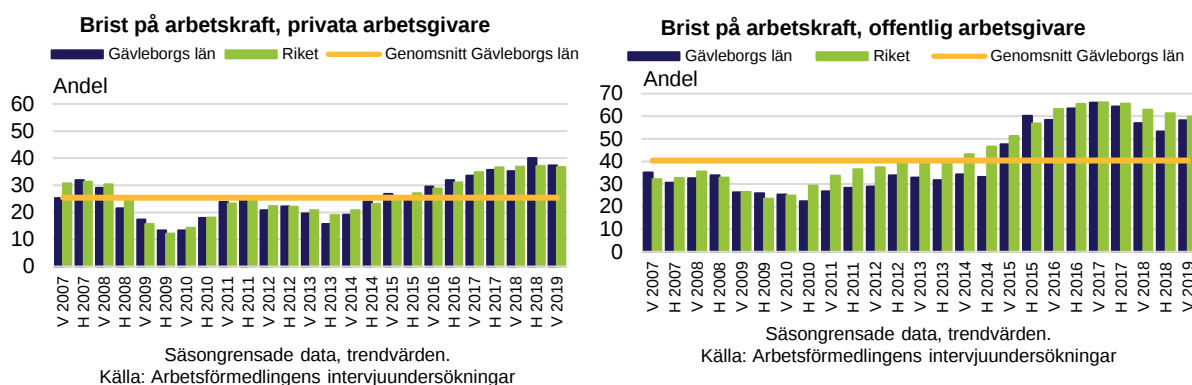
Under årets fyra första månader varslades samtidigt strax under 300 personer om uppsägning. Det är ungefär samma nivå som samma period de närmast föregående tre åren. Dessförinnan var antalet varsel fler.

¹ Diagrammet visar netttotal, det vill säga andelen arbetsgivare som tror på en ökning av antalet anställda minus andelen arbetsgivare som tror på en minskning av antalet anställda.

Rekryteringsproblem

Sett över en längre tidsperiod har svårigheterna att rekrytera ökat markant i såväl riket som Gävleborgs län.

Bland de privata arbetsgivarna uppger 37 procent att de haft svårt att hitta arbetskraft, eller snarare efterfrågad kompetens. Bland de offentliga arbetsgivarna är motsvarande andel 58 procent. Andelen har varit högre bland de offentliga arbetsgivarna för ett par år sedan, men minskade flyktingströmmar, nedläggning av Migrationsverkets verksamhet i länet samt medvetenhet om arbetskraftsbrist och renodling av arbetsuppgifter, har bidragit till att bristen minskat. Däremot pågår pensionsavgångar, som riskerar att göra bristen på arbetskraft mer påtaglig.



Bristen på arbetskraft eller snarare på rätt kompetens påverkar arbetsgivarnas försök att rekrytera. Bland de privata arbetsgivarna uppger närmare hälften att det tog längre tid än normalt att rekrytera och drygt fyra av tio privata arbetsgivare säger sig inte ha lyckats rekrytera den personal de behöver. Även offentliga arbetsgivare säger att det tagit längre tid än normalt samt att man inte lyckats rekrytera, dock inte i samma höga utsträckning som privata arbetsgivare. För att ändå lyckas rekrytera har både privata och offentliga arbetsgivare sänkt kraven på utbildning och på yrkeserfarenhet.

Konsekvenserna av arbetskraftsbristen är framförallt att befintlig personal får jobba mer, något som gäller både offentlig och privat sektor. Produktion och service minskar och kvaliteten i servicen försämras. Inom privat sektor tackar man dessutom nej till ordar. Det är också vanligt att hyra in personal från bemanningsföretag samt att internutbilda befintlig personal.²

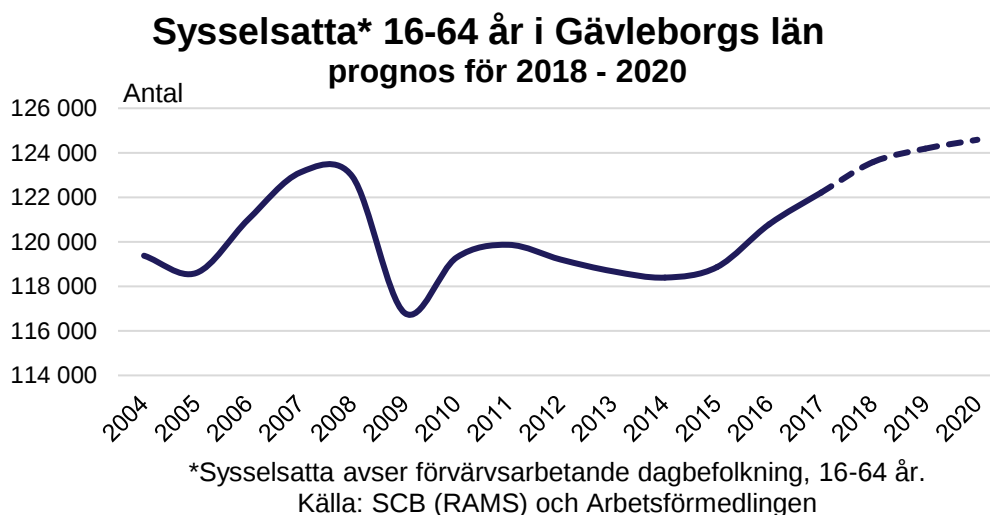
Antalet sysselsatta ökar

Antalet sysselsatta i länet har ökat de senaste åren. Det är en följd av befolkningsökningen i länet, av högkonjunktur och företagens samt offentlig sektors stora behov av arbetskraft och ett behov att ersättningsrekrytera för pågående pensionsavgångar.

² Tabell över konsekvenser finns i bilaga 2.

Det finns strukturella hinder för tillväxt, exempelvis den starkt könssegregerade arbetsmarknaden. Inom bygg, industri, transport, information, kommunikation och fastighetsverksamhet finns en övervägande andel män. Inom vård, omsorg, sociala tjänster och utbildning är däremot kvinnorna i kraftig majoritet.

Sysselsättningen i länet antas fortsätta öka, om än i lägre takt än de senaste åren. I slutet av år 2019 beräknas antalet sysselsatta öka med 600 personer och 2020 med ytterligare 400 personer. Även om ökningen inte är så stor kommer det att behövas arbetskraft som ersätter dem som gått, och går, i pension.



Av länets cirka 122 000 förvärvsarbetande i åldern 16-64 år är tio procent eller 12 600 personer över 60 år. Mer än en femtedel, i vissa branscher mer än så, av länets sysselsatta är 55 år eller äldre. Därtill finns nästan 8000 yrkesverksamma som passerat 65 år. Sammantaget innebär detta att även om sysselsättningsutvecklingen väntas bli oförändrad, kommer ersättningsrekryteringar att behöva göras i stor omfattning.

Antalet sysselsatta förväntas bli oförändrat inom jord- och skogsbruk samt inom offentliga tjänster under 2019. I övriga branscher väntas antalet sysselsatta öka. År 2020 är däremot prognosen att samtliga branscher har en sysselsättning på oförändrad nivå eller endast en svag sysselsättningsökning. Det beror både på konjunkturutvecklingen och arbetsgivarnas svårigheter att hitta rätt kompetens.

Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Gävleborgs län.

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

Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

Utvecklingen ser olika ut beroende på näringslivsstruktur och tillgången på arbetskraft i olika delar av länet. Åldersstruktur, pensionsavgångar och tillgång på utbildad arbetskraft skiljer sig åt mellan olika kommuner.

Jord- och skogsbruk utgör två procent av de sysselsatta. Även om branschen haft behov av mer personal till följd av bränderna sommaren 2018 är bedömningen att sysselsättningen framåt kommer att vara oförändrad.

Länets industri har en stor andel av de förvärvsarbetande. Stämningläget är fortsatt positivt och sysselsättningen i sektor förväntas öka under 2019, men stanna av eller endast öka i liten omfattning under 2020. Svårigheterna att hitta rätt kompetens hämmar sysselsättningsutvecklingen.

Byggbranschen har höga förväntningar och sysselsättningen förväntas öka under åtminstone 2019 och möjligen även under år 2020.

Privata tjänster utgör 35 procent av de sysselsatta i länet. Branschen har fortsatt höga förväntningar och sysselsättningen förutsätts öka under både 2019 och 2020.

Offentliga tjänster är den sektor där flest är sysselsatta. Här är pensionsavgångarna stora och bristen på arbetskraft omfattande, främst inom vård, skola och omsorg. Sysselsättningen förväntas bli oförändrad.

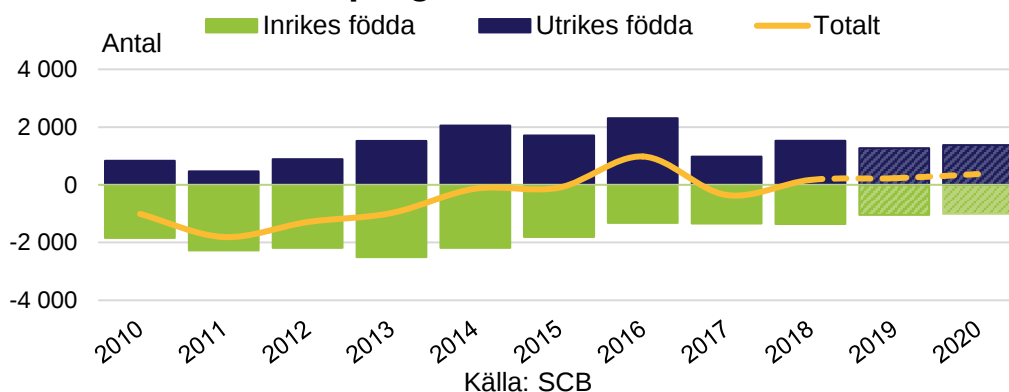
4 Utbudet av arbetskraft

Befolkningen i länet

Gävleborgs län har på totalnivå en positiv befolkningsutveckling. Mellan 2005 och 2018 ökade befolkningen med ungefär 11 000 personer. Fram till år 2030 beräknas befolkningen öka med ytterligare 11 000 personer. Befolkningsutvecklingen bör dock problematiseras ur flera aspekter. För det första är det inte befolkningen i arbetsför ålder, 16-64 år, som ökar. Tvärtom har den minskat med närmare 5000 personer sedan 2005. Fram till 2030 förväntas den dock öka, men enbart i Gävle och Sandvikens kommuner. I övriga kommuner i länet väntas befolkningen i arbetsför ålder minska. Samtidigt kommer antalet äldre att öka i hela länet, något som medför utmaningar i form av ersättningsrekryteringar och ökade behov av vård och äldreomsorg.

Inrikes födda i yrkesför ålder minskar samtidigt som de utrikes födda förväntas öka. Generellt sett tar det längre tid för utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden. Utbildningsnivån är också generellt lägre. Samtidigt är det alltså i gruppen utrikes födda som den främsta arbetskraftsresursen finns framöver. Språkutbildning och övriga utbildningsinsatser för gruppen utrikes födda, liksom möjligheter att komma in och få kontakter på arbetsmarknaden förväntas ha en avgörande betydelse för länets framtida kompetensförsörjning.

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



Arbetskraften

Arbetsförmedlingen gör prognos över de som är antingen sysselsatta eller inskrivna som arbetslösa och som är i åldern 16–64 år, den så kallade registerbaserade arbetskraften. År 2017 bestod den registerbaserade arbetskraften i länet av ungefär 138 000 personer. Den bedöms ha minskat något under 2018, för att därefter öka under 2019 och 2020.

Sverige har Europas högsta sysselsättningsgrad, det vill säga andelen förvärvsarbetande av befolkningen i aktuell åldersgrupp. I Gävleborg är sysselsättningsgraden lite lägre än i riket. Särskilt tydlig är skillnaden bland utrikes födda, där snittet för riket är mer än tio procentenheter större än i länet. Det bör finnas utrymme att höja sysselsättningsgraden i länet bland enskilda grupper och därmed också totalt.

Arbetspendlingen såväl inom länet som till och från länet är viktig. Omkring 7 700 personer pendlar in till länet och 10 200 personer ut från länet. Utpendlingen till andra län har ökat mer än vad inpendlingen till länet har gjort. De flesta pendlare kommer från Uppsala län, följt av Stockholms, Dalarnas och Västernorrlands län. Utpendlingen sker främst till Stockholms län.

Pendlingen inom länet omfattar 17 000 personer. Mer än hälften av dessa reser mellan Gävle och Sandviken eller vice versa.

Arbetslöshetsprognos

Arbetslösheten i länet har i minskat i jämn takt under ett par års tid. I april var närmare 12 800 personer inskrivna hos arbetsförmedlingarna i länet. Det motsvarar 9,3 procent av den registerbaserade arbetskraften och är landets högsta arbetslöshet.

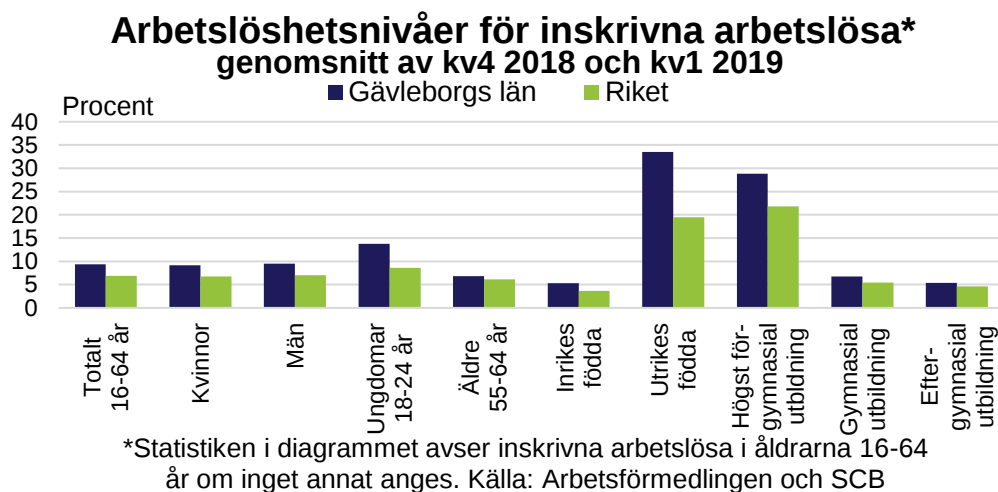
Under 2019 väntas antalet arbetslösa öka marginellt med 250 personer och under 2020 med ytterligare ungefär 350 personer.



Detta innebär en arbetslöshet om 9,3 procent i slutet av år 2019 och 9,4 procent i slutet av år 2020.

Arbetslösheten i länet

Gävleborg har, med några månaders undantag, länge varit det län som dragits med högst arbetslöshet i landet. Det gäller alla grupper av arbetslösa – män, kvinnor, ungdomar, äldre och om grupperna delas in efter utbildningsnivå. Särskilt stor skillnad mot riket är det bland utrikes födda, bland ungdomar samt bland dem med högst förgymnasial utbildning. Ofta kan en individ tillhöra samtliga dessa tre grupper samtidigt. Minst skillnad mot riket är det bland dem som har eftergymnasial utbildning.³



En fjärdedel av de inskrivna arbetslösa har varit utan arbete i mer än två år. Ungefär hälften av dessa har högst en förgymnasial utbildning, en tredjedel har funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan och två tredjedelar är utrikes födda.

Oavsett konjunktur och arbetsmarknadsläge har vissa grupper svårare att hitta ett arbete. Arbetslösheten för inrikes födda är rekordlåg, medan nivåerna är väldigt höga för utomeuropeiskt födda och de med högst förgymnasial utbildning.

Med avslutad gymnasieutbildning, goda kunskaper i svenska språket (inrikesfödd), körkort och avsaknad av funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan, är chanserna att få jobb generellt goda. Trots detta är ungefär 700 av de inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i mer än ett år både födda i Sverige, har gymnasieutbildning eller mer och saknar funktionsnedsättning.

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

5 Utmaningar i länet

En övergripande utmaning för länets arbetsmarknad är bristen på arbetskraft, eller snarare bristen på efterfrågad kompetens. Den under flera år starka efterfrågan på arbetskraft har medfört att den tillgängliga arbetskraftsresursen med efterfrågad kompetens har krympt till en låg nivå. Den allt knappare tillgången på utbildad arbetskraft försvårar arbetsgivares möjligheter att tillsätta lediga jobb även under 2019 och 2020.

Matcha till arbete och utbildning

Matchningen på arbetsmarknaden blir en fortsatt stor utmaning för Gävleborg även om efterfrågan på arbetskraft väntas dämpas något under 2020. Gävleborg som län har förhållandevis låg utbildningsnivå. Matchningsläget är ansträngt. Den allt knappare tillgången på utbildad arbetskraft försvårar arbetsgivares möjligheter att tillsätta lediga jobb även under 2019 och 2020.

Matchningen till arbete och utbildning är en gemensam utmaning för Arbetsförmedlingen, för arbetsgivare som måste hitta nya och mer flexibla lösningar för sina rekryteringsbehov, för utbildningsväsendet och för politiska beslutsfattare.

Tillvarata den arbetskraftsresurs som utrikes födda utgör

Utvecklingen på arbetsmarknaden är stark för många grupper av arbetslösa. Bland utrikes födda är andelen sysselsatta mycket hög och arbetslösheten låg. De arbetskraftsresurser som inte nyttjas finns i huvudsak bland utrikes födda. Det är också i den gruppen länet kommer att ha en befolkningstillväxt i yrkesför ålder den kommande tioårsperioden.

Gävleborgs län har varit framgångsrikt i att förmå främst kommuner att anställa utrikes födda och långtidsarbetslösa i extratjänster, en subventionerad och tidsbegränsad form av anställning, som nu begränsats i omfattning.

Det tar längre tid, till och med mycket längre tid, för en nyanländ lågutbildad person utan kunskaper i svenska språket att ta sig in på svensk arbetsmarknad än för en svenskfödd, gymnasieutbildad person. Insatserna kan diskuteras och förändras över tid, men att nyanlända utan utbildning och språkkunskaper ska kunna gå direkt in i osubventionerade anställningar förblir ett undantag för fåtalet personer.

Motverka långtidsarbetslöshet

Den förändrade sammansättningen av arbetslösheten som skett på senare år tillsammans med en avtagande efterfrågan på arbetskraft innebär en stor risk för att långtidsarbetslösheten kommer stiga. Offentlig sektor i Gävleborgs län har i hög grad anställt utrikes födda i subventionerade anställningarna, särskilt extratjänster. När dessa tjänster nu minskar är risken ännu högre att långtidsarbetslösheten stiger igen. Därutöver kommer de personella resurserna att minska inom Arbetsförmedlingen

under det kommande året, något som 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. Den teknologiska utvecklingen, exempelvis digitalisering, AI och automatisering driver den utvecklingen. Detta kommer att ytterligare förstärka obalansen på arbetsmarknaden och riskerar att leda till fler långtidsarbetslösa som inte har de kompetenser som efterfrågas 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 Gävleborgs län⁴

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverk- samhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	45	41	26	67	38
Det tog längre tid än normalt	48	29	76	42	50
Sänkte kraven på utbildning	24	11	35	19	18
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	31	25	61	26	33
Sänkte kraven på social kompetens	6	13	5	5	7
Rekryterade utomlands	2	6	2	-	3
Erbjöd högre löner	8	30	12	6	7
Erbjöd andra förmåner	7	-	5	6	9
Andra åtgärder	10	24	6	5	10

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

Tabell 3: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna, offentliga tjänster i Gävleborgs län⁵

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	28	9	10
Det tog längre tid än normalt	36	13	14
Sänkte kraven på utbildning	42	52	10
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	25	9	5
Sänkte kraven på social kompetens	3	-	-
Rekryterade utomlands	8	-	-
Erbjöd högre löner	11	-	5
Erbjöd andra förmåner	-	-	-
Andra åtgärder	3	4	7

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁴ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

⁵ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

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

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverk-samhet	Privata tjänster
Hyrde in från bemanningsföretag	20	8	29	39	12
Befintlig personal fick arbeta mera	63	35	50	65	64
Internutbildning av befintlig personal	17	19	18	8	21
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	11	30	11	6	14
Tackade nej till order	43	46	13	61	40
Produktionen/servicen minskade	21	36	25	15	25
Planerad expansion sköts på framtiden	11	36	12	8	10
Tankar på att flytta produktion till utlandet	0	-	3	-	0
Fick inga konsekvenser	5	6	4	1	9

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

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

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	28	-	5
Befintlig personal fick arbeta mera	42	17	10
Internutbildning av befintlig personal	11	-	10
Köpte tjänster	3	-	5
Kvaliteten i servicen försämrades	19	44	-
Produktionen/servicen minskade	28	13	2
Planerad expansion sköts på framtiden	-	4	7
Fick inga konsekvenser	6	-	2

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁶ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

⁷ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Arbetsmarknadsutsikterna för Gävleborgs 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.