

A woman wearing a bright yellow long-sleeved shirt and an orange hard hat is looking upwards and to the right. She is holding a pink clipboard with a pen. In the background, several white wind turbines are visible against a blue sky with scattered white clouds. The foreground shows some dry grass and a gravel path.

Arbetsmarknadsutsikterna

HÖSTEN 2018 SKÅNE LÄN

Prognos för arbetsmarknaden 2019



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

Text: Anna Hansen, 010-488 55 90
Arbetsförmedlingen, Analysavdelningen

Eftertryck tillåten med angivande av källa.

Arbetsförmedlingen 2018-12-12

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Konjunkturläget i Skåne län	6
2.1	Fortsatt hög andel positiva företag	6
2.2	Fortsatt optimistiska rekryteringsplaner bland länets arbetsgivare.....	7
3	Prognos över sysselsättning och arbetslöshet	9
3.1	Fortsatt ökning av antalet arbetstillfällen 2018 och 2019	9
3.1.1	Under 2019 bedöms sex av tio nya jobb gå till kvinnor	9
3.2	Arbetslösheten fortsätter att minska under prognosperioden	10
4	Efterfrågan på arbetskraft	13
4.1.1	Arbetsgivarna fortsätter att uppleva arbetskraftsbrist	14
4.1.2	Arbetskraftsbristens konsekvenser?	15
4.1.3	Möjliga lösningar	16
5	Näringsgrenar	17
5.1	Var skapas respektive försvinner skånska jobb?	17
5.2	Män och kvinnor befinner sig på olika delar av arbetsmarknaden	17
5.3	Fler jobb i de flesta branscher 2019.....	19
5.4	Offentliga tjänster	19
5.5	Privata tjänster	20
5.6	Byggverksamhet.....	26
5.7	Industri	27
5.8	Jord- och skogsbruk	28
6	Utbudet av arbetskraft	31
6.1	Befolkning.....	31
6.2	Arbetskraft och sysselsättning	32
7	Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen	35
7.1	Arbetslöshetens utveckling	35
7.2	Vilka faktorer påverkar arbetslöshetsnivån?	35
7.3	Arbetslöshetens sammansättning.....	36
7.3.1	Arbetslösa med olika långa tider i arbetslöshet	37
7.3.2	Antalet arbetslösa i utsatt ställning fortsätter att öka.....	38
8	Utmaningar på länets arbetsmarknad	41
9	Bilagor	44
9.1	Bilaga 1 Metod och urval.....	44
9.2	Bilaga 2 Definitioner.....	46
9.3	Bilaga 3 Arbetslösheten sammansättning	47

1 Sammanfattning

Den internationella ekonomin befinner sig fortsatt i ett starkt konjunkturläge, även om tillväxttoppen nu ser ut att vara passerad. Flera nyanser i omvärldsläget pekar ändå mot stark internationell efterfrågan för svenska varor och tjänster nästa år. Arbetsförmedlingens prognosundersökning ger uttryck för att den svenska högkonjunkturen fortsätter att mogna, men att tillväxttakten växlar ned något under 2019. Undersökningen visar också att en majoritet av länets företag förväntar sig både ökad efterfrågan på sina varor och tjänster samt utökad personalstyrka under det kommande året. *Arbetsförmedlingen bedömer därför stark efterfrågan på personal både under 2018 och 2019 och att det skapas närmare 20 000 nya arbetstillfällen.* Flest nya jobb bedöms komma inom offentliga och privata tjänster. Under prognosperioden bedöms fler av de nya jobben gå till kvinnor än till män och detta bedöms bli tydligast under 2019 när den ekonomiska konjunkturen mattas av något. Då gynnas kvinnor eftersom sysselsättningsutvecklingen i kvinnodominerade branscher inte är lika konjunkturkänslig som i mansdominerade branscher. Den fortsatt starka efterfrågan på personal inom offentlig sektor i kombination med den personalbrist som arbetsgivarna ger uttryck för, bör ge goda möjligheter för många nyanlända utrikesfödda kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden.

Arbetslösheten fortsätter att sjunka

Arbetsförmedlingen bedömer att arbetslösheten i Skåne sjunker under hela prognosperioden, fram till och med slutet av 2019. Under 2018 har arbetslösheten minskat både för inrikes och utrikesfödda. Detta förklaras till stor del av att antalet nyanlända, vilka vanligtvis är inskrivna som arbetslösa en period innan de kommer ut i arbete, minskar samtidigt som efterfrågan på arbetskraft fortsätter att ligga på en hög nivå. Antalet inskrivna arbetslösa beräknas uppgå till strax över 59 000 under fjärde kvartalet 2018 och strax under 58 000 fjärde kvartalet 2019. *Detta motsvarar arbetslöshetsnivåer på 9,0 procent respektive 8,7 procent.*

Fortsatt brist på arbetskraft

Paradoxen på den skånska arbetsmarknaden, brist på arbetskraft och hög arbetslöshet, bedöms kvarstå. Detta innebär även fortsättningsvis negativa konsekvenser för skånska företag och offentliga verksamheter. I höstens undersökning uppger fyra av tio privata arbetsgivare och sex av tio offentliga arbetsgivare arbetskraftsbrist. När företag inte kan hitta personal blir resultatet ofta att de tvingas minska produktionen, tacka nej till ordrar samt skjuta expansioner på framtiden. Uteblivna rekryteringar i det offentliga ger minskad service och lägre kvalitet i välfärden.

Bristen på personal försvåras när matchningsmöjligheterna begränsas av att arbetsmarknaden fortfarande är påtagligt könsuppdelad. Arbetsgivare riskerar att gå miste om kompetenser när de endast letar personal av ett visst kön. Matchningen försvåras också när arbetssökande endast söker sig till utbildningar eller yrken som domineras av just deras kön. Matchningen begränsas alltså ofta av en rad fördomar om vilka arbetsuppgifter kvinnor respektive män är mest lämpade att utföra. Dessutom begränsas matchningen ibland av andra faktorer såsom t.ex. arbetssökandes ålder eller födelseland. En av lösningarna är breddade rekryteringar genom att arbetsgivare arbetar medvetet med att attrahera arbetskraft av olika kön till arbetsplatsen. Ett sätt att göra sin arbetsplats mer attraktiv är att se till att den får en jämn könsfördelning eftersom arbetsplatser med jämn könsfördelning oftare har bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Den stora bristen på arbetskraft bromsar sysselsättningstillväxten och färre människor kommer i arbete. Det innebär i sin tur lägre skatteintäkter och tydligare press på välfärdens finansiering. Dessutom växer obalansen mellan de kompetenser arbetsgivarna efterfrågar och de kompetenser de arbetslösa faktiskt har. Detta försvårar matchningen och ökar risken för långtidsarbetslöshet.

Arbetsförmedlingen står därför inför viktiga utmaningar de närmaste åren

Arbetsförmedlingen har som mål att underlätta arbetslösas etablering på arbetsmarknaden och minska risken för långtidsarbetslöshet genom att bidra till effektiv matchning.

Samtidigt som det finns arbetslösa med kort utbildning, har nästan var tredje utomeuropeisk född arbetslös en eftergymnasial utbildning. För att fler människor snabbare skall kunna bidra på arbetsmarknaden bör kompetens som finns bland arbetslösa med utländska yrkes- eller högskoleutbildningar snabbare identifieras och valideras. Att snabbare nyttja kompetensen hos de som redan har utbildning eller yrkeserfarenhet är angeläget eftersom bristen på arbetskraft i många fall är akut. Särskilt viktigt är det att ta till vara erfarenheter och kompetenser hos utomeuropeiskt födda kvinnor. Både utifrån arbetsgivarnas arbetskraftsbehov och utifrån deras ekonomiska självständighet. I Sverige, där det offentliga trygghetssystemet bygger på att alla vuxna i ett hushåll har egen inkomst, är det synnerligen viktigt att alla oavsett kön ges möjlighet att arbeta.

Matchningen för den relativt stora grupp av arbetslösa som saknar fullständig grundskoleutbildning innehåller stora utmaningar. Arbetsförmedlingen behöver därför ett fortsatt nära samarbete med de skånska kommunerna eftersom grundläggande utbildning ligger inom det kommunala uppdraget. En ytterligare utmaning är att minska skillnaderna i långtidsarbetslöshet mellan kvinnor och män, eftersom korttidsutbildade kvinnor löper långt större risk för långtidsarbetslöshet. För arbetslösa personer, särskilt kvinnor, som saknar grundskoleutbildning eller yrkeserfarenhet är det därför viktigt att snabbt identifiera tidigare erfarenhet och intressen som kan vara relevanta för yrkesarbete. För dessa personer som ofta har en lite längre väg till arbete behöver Arbetsförmedlingen satsa extra tid på vägledning till utbildning och andra arbetsnära insatser som på sikt kan leda till jobb. Här finns en extra potential inom offentliga tjänster eftersom det både på kort och lång sikt finns stora personalbehov där.

För att Arbetsförmedlingen ska kunna bidra till kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden genom att underlätta etableringen på arbetsmarknaden och pressa tillbaka långtidsarbetslösheten krävs en kombination av olika insatser. Framför allt utbildning, men också subventionerade anställningar. Arbetsgivares tillgång på arbetskraft är alltså beroende av samarbeten mellan många olika aktörer.

2 Konjunkturläget i Skåne län

Svensk ekonomi gynnas av exportefterfrågan

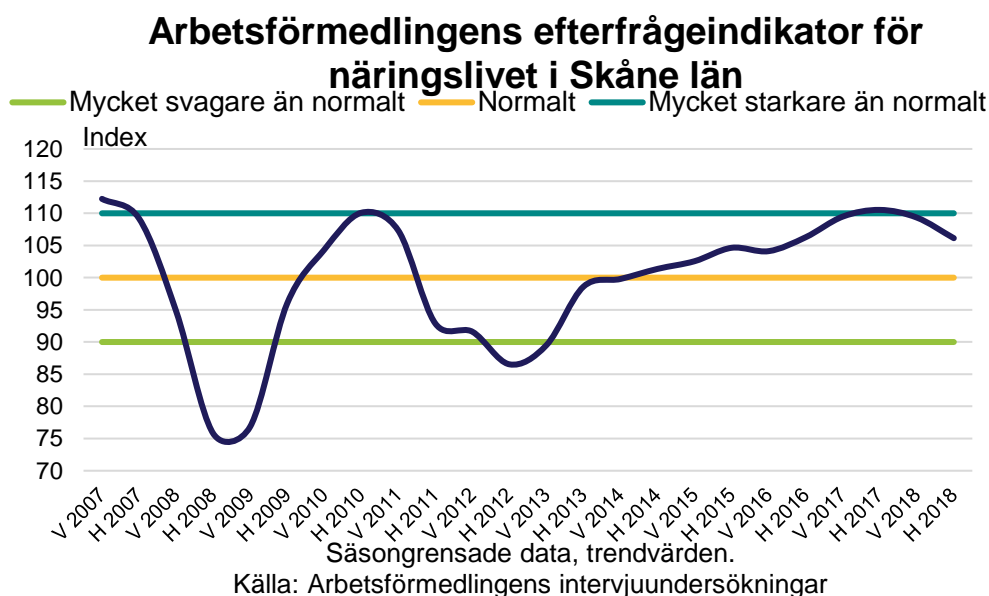
Aktiviteten i världsekonomin fortsätter att vara hög. Samtidigt har stämningläget i den globala ekonomin fortsatt att kylas av under hösten och det syns allt fler tecken på att den globala tillväxten börjat bromsa in. Detta innebär att den globala tillväxten toppar i år. Inbromsningen i världsekonomin kommer att dämpa utvecklingen av den ekonomiska aktiviteten i Sverige under 2019. Europa är Sveriges viktigaste exportmarknad och även om ekonomierna i Europa bromsar in ligger de kvar på höga nivåer. Efterfrågan på arbetskraft fortsätter samtidigt att vara stark och arbetslösheten faller och det ökar européernas köpkraft. Med undantag för Storbritannien signalerar våra viktigaste handelspartners goda tillväxtutsikter för det närmaste året. Tyskland, vårt viktigaste exportland, är tillsammans med Sverige ett av de länder i Europa som är inne i en högkonjunktur. Utifrån utvecklingen för Sveriges viktigaste exportmarknader finns det förutsättningar för svensk export att vara stark även under 2019. Att exportefterfrågan är fortsatt god är mycket välkommet för en liten exportberoende ekonomi som Sveriges.

Goda jobbmöjligheter på andra sidan bron

Danmark har en god ekonomisk tillväxt som beror på stabil jobbtillväxt och återhämtning i exporten. Att fler och fler jobbar, tillsammans med måttliga prisökningar på bostäder, stärker hushållens inkomster och ökar konsumtionen. Danmark är inne på sitt sjätte år med sysselsättningstillväxt och bristen på arbetskraft är nu i nivå med läget innan senaste ekonomiska krisen. Att efterfrågan är stark syns i att antalet lediga jobb är rekordhög.¹

2.1 Fortsatt hög andel positiva företag

Arbetsförmedlingens prognosundersökning som genomförts under hösten visar att arbetsgivarna är fortsatt positiva inför framtiden. En majoritet av länets företag gör bedömningen att de möter en ökad efterfrågan på varor och tjänster de närmaste 12 månaderna.

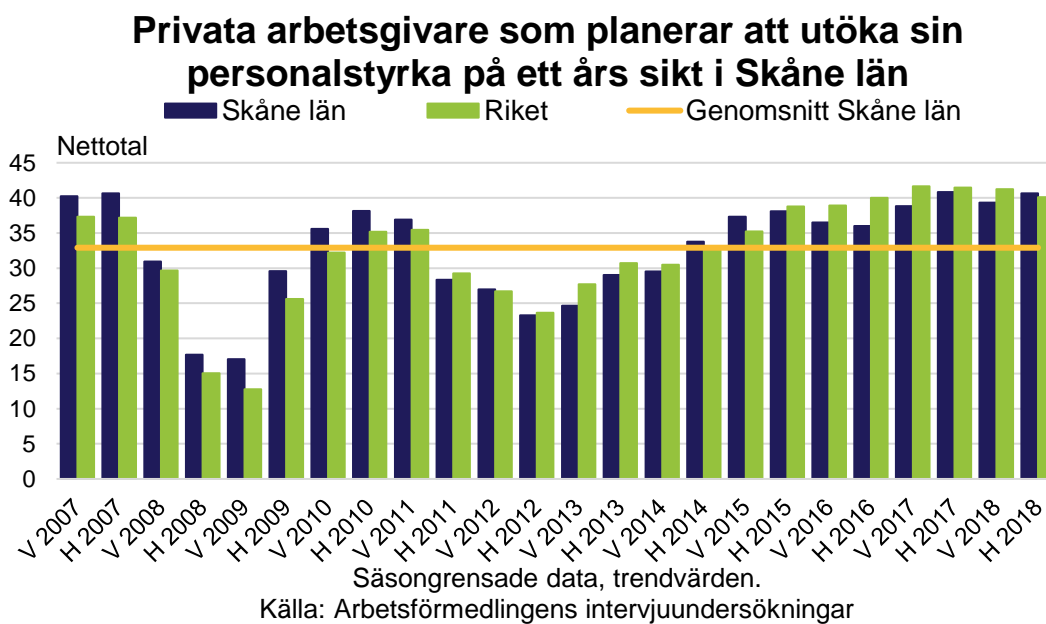


¹ SEB, Nordic Outlook, 28 november 2018. Danske Bank, Nordic Outlook, 2 oktober 2018.

Få företag tror på en försämring. Höstens undersökning visar att arbetsgivarna tror på något svagare efterfrågan kommande tolv månader jämfört med i våras. Dock är efterfrågan fortsatt högre än normalt och vi befinner oss i en fortsatt högkonjunktur.

2.2 Fortsatt optimistiska rekryteringsplaner bland länets arbetsgivare

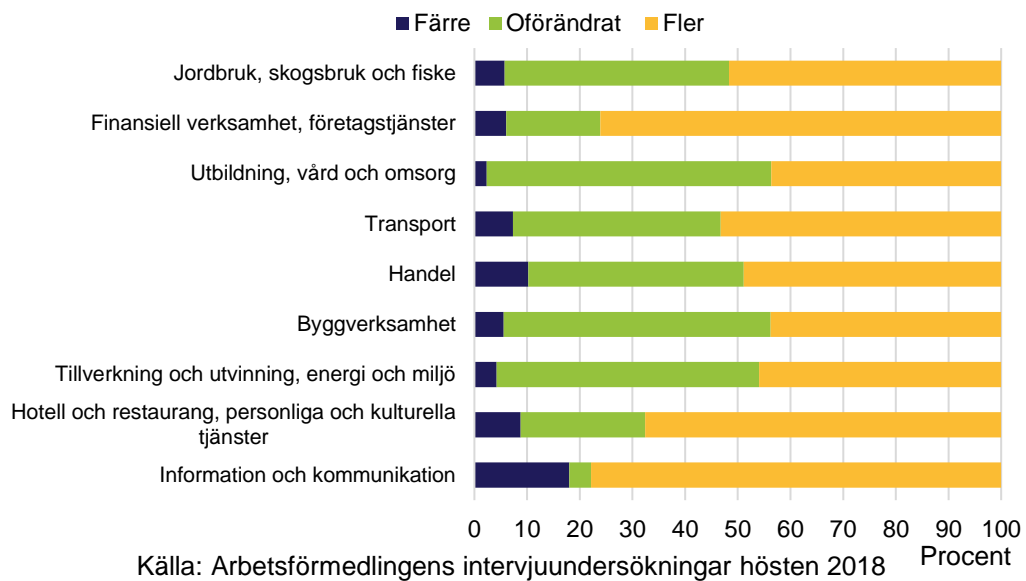
Andelen företag som planerar att utöka sin personalstyrka är en annan konjunkturindikator som baseras på Arbetsförmedlingens intervjuundersökning (se nästa diagram). Resultatet visas som netttotal². I höstens prognosundersökning är nettotalet drygt 40 procent, vilket innebär att ett större antal arbetsgivare tror på fler anställda än antalet arbetsgivare som tror på minskat antal anställda. Resultatet från undersökningen visar därmed att företagets anställningsplaner är över det historiska genomsnittet och i nivå med i våras (samt i nivå med tidigare konjunkturtoppar). För offentlig verksamhet är nettotalet något lägre, 34 procent, men det är ett högre värde än vid senaste undersökningen. I denna konjunkturindikator syns alltså ingen avmattning i anställningsplanerna på ett års sikt.



Även på längre sikt är de privata arbetsgivarna positiva i sin syn på antalet anställda. Nära sex av tio privata arbetsgivare tror att de kommer att vara fler anställda på fem års sikt. Högst andel positiva arbetsgivare finns inom information och kommunikation, företagstjänster, hotell och restaurang samt personliga och kulturella tjänster.

² Nettotalet som visas i diagrammet räknas ut som andelen arbetsgivare som skall utöka sin personalstyrka minus de som skall minska personalstyrkan i förhållande till alla tillfrågade arbetsgivare. Nettotalet kan vara mellan -100 och +100. Ett positivt värde (över noll) innebär att antalet arbetsgivare som tror på ökat antal anställda är fler än de arbetsgivare som tror på ett minskat antal anställda. Ett negativt värde (under 0) innebär å andra sidan att fler arbetsgivare tror på minskat antal anställda jämfört med antalet arbetsgivare som tror på ökat antal anställda.

Antal anställda om fem år i Skåne län

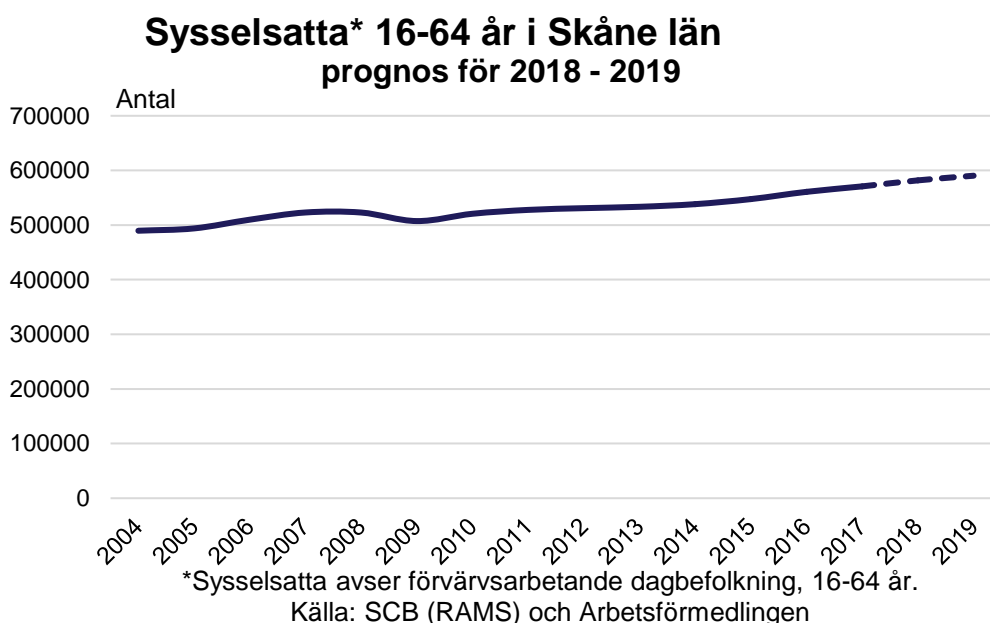


3 Prognos över sysselsättning och arbetslöshet

Prognosen för sysselsättningsutvecklingen 2018 och 2019 bygger på svaren från de drygt 1 200 arbetsgivare som Arbetsförmedlingen intervjuar två gånger per år.

3.1 Fortsatt ökning av antalet arbetstillfällen 2018 och 2019

Höstens prognosundersökning visar på en arbetsmarknad där efterfrågan på arbetskraft är fortsatt stor. Detta syns i Arbetsförmedlingens konjunkturindikator, som visar andelen företag som planerar att utöka sin personalstyrka, är lika stark som i våras. Däremot är arbetsgivarnas bedömning av efterfrågan kommande tolv månader, som visas i Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator, något svagare än i våras. Dock är den fortsatt över genomsnittsvärdet. Arbetsförmedlingen bedömer att det skapas 11 000 nya jobb 2018 och 8 500 nya jobb 2019³. Sysselsättningsökningen under 2019 bedöms således bli något svagare än under 2016-2018, men det är en fortsatt stark arbetsmarknad med hög efterfrågan på personal. Arbetsförmedlingen bedömer att av de 19 500 nya jobb som skapas under prognosperioden kommer knappt 11 000 att tillsättas av kvinnor och 8 600 av män.



3.1.1 Under 2019 bedöms sex av tio nya jobb gå till kvinnor

Arbetsförmedlingens bedömning, att ett större antal av de nya jobben kommer att gå till kvinnor⁴, bygger på att när sysselsättningstillväxten börjar mattas av, gynnas kvinnor relativt männen. Under 2019 ser konjunkturen ut att mattas av något och det bedöms Arbetsförmedlingen påverka sysselsättningstillväxten i det privata mer än i det offentliga. Medan hälften av de skånska kvinnorna arbetar inom den mindre konjunkturkänsliga

³ Begrepp som används i prognosen

Sysselsatta (dagbefolkning) = förvärvsarbetande med arbetsplats i regionen,

Sysselsatta (nattbefolkning) = förvärvsarbetande som är bosatta i regionen,

Inskrivna arbetslösa = summan av antalet individer, i åldern 16-64 år, som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen som öppet arbetslösa eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska program med aktivitetsstöd.

Arbetskraft = sysselsatta (nattbefolkning) + inskrivna arbetslösa.

⁴ Bedömningen bygger på gällande könsfördelning inom respektive bransch samt antagandet att könsfördelningen inom branscherna inte förändras mer än marginellt under prognosperioden.

sektorn offentliga tjänster, arbetar endast två av tio män inom denna sektor. Denna uppdelning innebär att åtta av tio män arbetar i privat sektor, vilket vanligtvis innebär en större känslighet för svängningar i konjunkturen. Inom den del av de offentliga tjänsterna som innehåller vård, omsorg och skola är nästan åtta av tio sysselsatta kvinnor⁵. Detta är också områden där efterfrågan styrs av befolkningsutvecklingen och offentliga finanser, snarare än konjunkturen. Behoven inom det offentliga beräknas öka än mer på längre sikt utifrån den förväntade befolkningstillväxten. Inom den mer konjunkturkänsliga industrin är däremot endast en av fyra sysselsatta kvinnor.

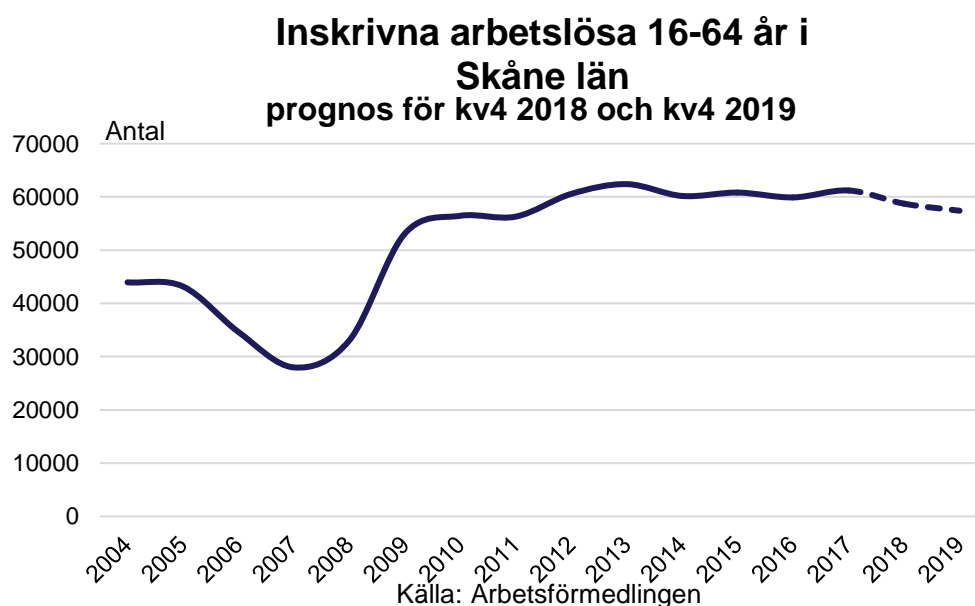
Den fortsatt starka efterfrågan på personal inom offentlig sektor i kombination med den brist på personal som arbetsgivarna ger uttryck för bör innebära goda möjligheter för många nyanlända utrikesfödda kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden.

3.2 Arbetslösheten fortsätter att minska under prognosperioden

I höstens prognosundersökning är arbetsgivarna något mer försiktiga i sina bedömningar av efterfrågeutvecklingen jämfört med i våras. Förväntningarna är dock fortfarande historiskt höga (se diagram med Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator), men har mattats av. Den osäkerhet som nu syns gör det svårare än vanligt att prognostisera arbetslöshetsutvecklingen. Trots osäkerheten bedömer Arbetsförmedlingen att Skåne har en fortsatt stark arbetsmarknad och den skånska arbetslösheten förväntas fortsätta att sjunka under prognosperioden.

Det senaste året har vi sett att även personer som står något längre från arbetsmarknaden har gynnats av den stora efterfrågan på personal och det syns i fallande arbetslöshet även i "utsatta grupper". Även arbetslösheten i den största gruppen bland utsatta, utomeuropeiskt födda, har minskat. Minskningen gäller såväl kvinnor som män.

I diagrammet nedan presenteras utvecklingen av antalet arbetslösa i Skåne under kvartal fyra åren 2004-2017. För kvartal fyra år 2018 och 2019 anges den prognostiserade utvecklingen.

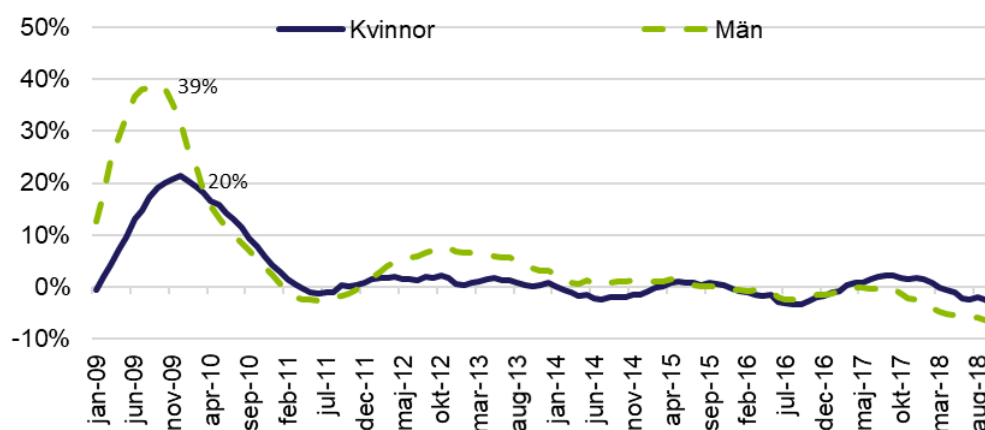


⁵ 2016

Arbetslösheten väntas fortsätta att minska under prognosperioden. Fjärde kvartalet 2018 beräknas antalet arbetslösa vara 58 700 personer, vilket motsvarar 9,0 procents arbetslöshet. Fjärde kvartalet 2019 beräknas antalet inskrivna arbetslösa vara 57 400. Detta motsvarar en arbetslöshet på 8,6 procent fjärde kvartalet 2019. Andelen arbetslösa har inte varit så låg i Skåne sedan innan finanskrisen.

Prognosundersökningen indikerar att högkonjunkturen nått sin kulmen och gått in i en avmattningsfas. Det är därför intressant att undersöka hur svängningar i konjunkturen påverkar människor, både kvinnor och män. Män arbetar inom mer konjunkturkänsliga branscher och det blir extra tydligt när arbetslöshetens utveckling efter finanskrisen illustreras i diagrammet nedan. I samband med finanskrisen ökade antalet arbetslösa bland såväl kvinnor som män, men betydligt kraftigare för männen. I september 2009 var antalet arbetslösa män nästan 40 procent fler än ett år tidigare. Antalet arbetslösa kvinnor ökade under samma period med 20 procent. Den mindre konjunkturdippen 2012/2013 syns på männens kurva, men i princip inte alls på kvinnornas.

Förändring av antal arbetslösa 16-64 år jämfört med samma månad året innan, januari 2009-oktober 2018, Skåne län



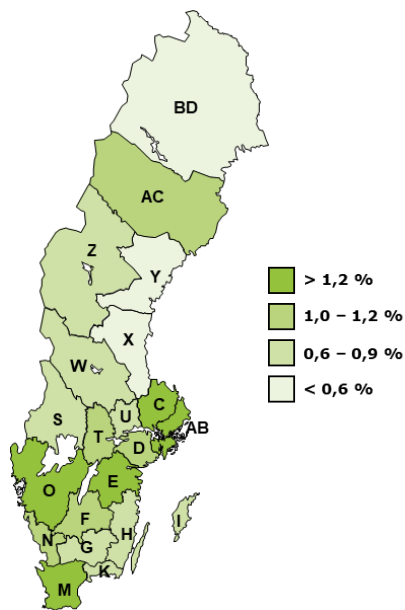
Källa: Arbetsförmedlingen

Skåne - en av Sveriges jobbmotorer

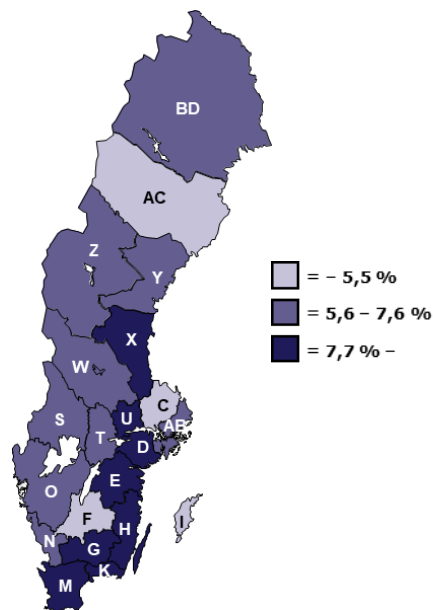
Skåne fortsätter att vara ett av de län där jobben skapas i snabbast takt. Av den vänstra kartbilden framgår att den stora jobbtillväxten koncentreras till storstadslänen. Arbetsförmedlingen bedömer att det är där majoriteten, nästan sju av tio, av alla nya arbetstillfällen skapas.

Trots den minskande arbetslösheten kommer dock Skåne även under 2019 att vara ett av de länen i Sverige med högst arbetslöshet.

Förväntad procentuell sysselsättningsförändring (16-64 år) mellan kvartal 4 2018 och kvartal 4 2019



Inskrivna arbetslösa 16-64 år som andel av registerbaserad arbetskraft, prognos kvartal 4 2019



AB	Stockholm	I	Gotland	U	Västmanland
C	Uppsala	K	Blekinge	W	Dalarna
D	Södermanland	M	Skåne	X	Gävleborg
E	Östergötland	N	Halland	Y	Västernorrland
F	Jönköping	O	Västra Götaland	Z	Jämtland
G	Kronoberg	S	Värmland	AC	Västerbotten
H	Kalmar	T	Örebro	BD	Norrboten

4 Efterfrågan på arbetskraft

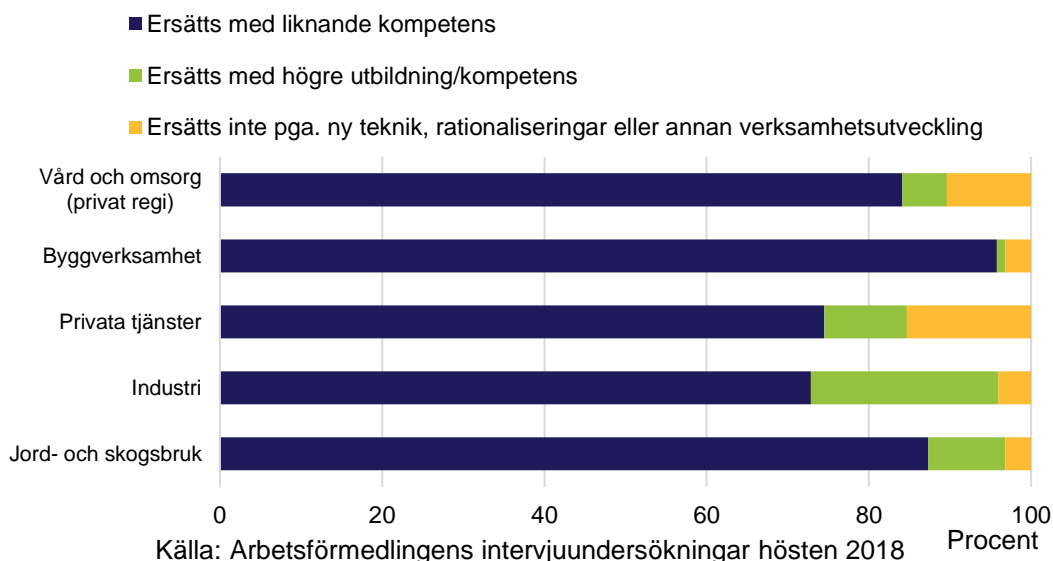
Efterfrågan på arbetskraft blir fortsatt hög samtidigt som tillgången på utbildad arbetskraft krymper. Arbetsförmedlingens huvuduppdrag att matcha arbetssökande mot arbetsgivarnas behov blir allt mer central, men också allt mer komplex.

Företagens efterfrågan på arbetskraft förändras över tid och tenderar att vara nära kopplad till det rådande konjunkturläget. Generellt sett gäller att vid en konjunkturförbättring ökar efterfrågan på arbetskraft, samtidigt som antalet lediga resurser på arbetsmarknaden minskar och vice versa. För företagen innebär detta att det i allmänhet är svårare att hitta efterfrågad kompetens i ett starkare konjunkturläge än i det motsatta förhållandet. Dessa förhållanden blir särskilt tydliga om konjunkturförändringen håller i sig över en längre tid.

Sett på längre sikt bestäms bristen respektive överskottet av arbetskraft också av en mängd andra faktorer, så som exempelvis demografi och befolkningens arbetskraftsdeltagande och utbildningsnivå. Brist på arbetskraft kan också bero på att för få utbildas till vissa yrken. Orsakerna till detta är många, bland annat lågt intresse bland ungdomar eller att antalet utbildningsplatser är för få. Ytterligare skäl till brist på arbetskraft är svårigheten att hitta handledare till nyutexaminerade på arbetsplatser.

I prognosundersökningen ställer Arbetsförmedlingen frågor om vilken arbetskraft arbetsgivarna efterfrågar på fem års sikt. På frågan om hur de kommer att ersätta pensionsavgångar de närmaste fem åren svarar majoriteten av arbetsgivarna att de kommer att ersättas med liknande kompetens. Att ersätta personer som går i pension med medarbetare med högre kompetens eller utbildning är det endast en liten andel som uppger, förutom inom industrin där nära en av fyra uppger detta alternativ. Alternativet att inte ersätta med ny personal är endast aktuellt i liten omfattning, runt en av tio. Inom privata tjänster är det dock något vanligare.

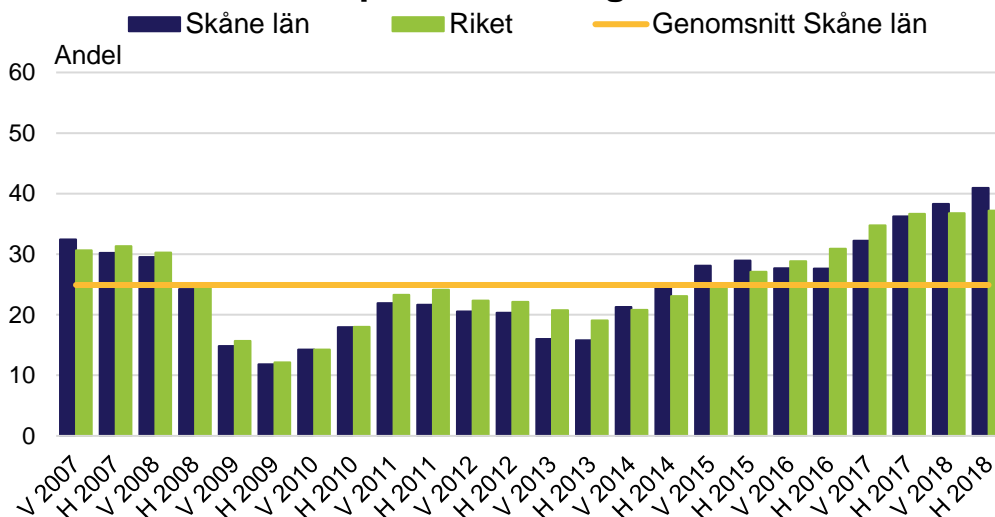
Ersättningsrekryteringar och efterfrågad kompetens vid pensionsavgångar de närmsta fem åren i Skåne län



4.1.1 Arbetsgivarna fortsätter att uppleva arbetskraftsbrist

Andelen *privata arbetsgivare* som uppger brist på arbetskraft är fortsatt ovanligt hög (drygt fyra av tio) och för tredje prognosen i rad en bit över riket. Inte ens under den senaste bristtoppen 2007, var andelen privata arbetsgivare som uppgav brist i närheten av lika stor som nu.

Brist på arbetskraft i Skåne län, privata arbetsgivare

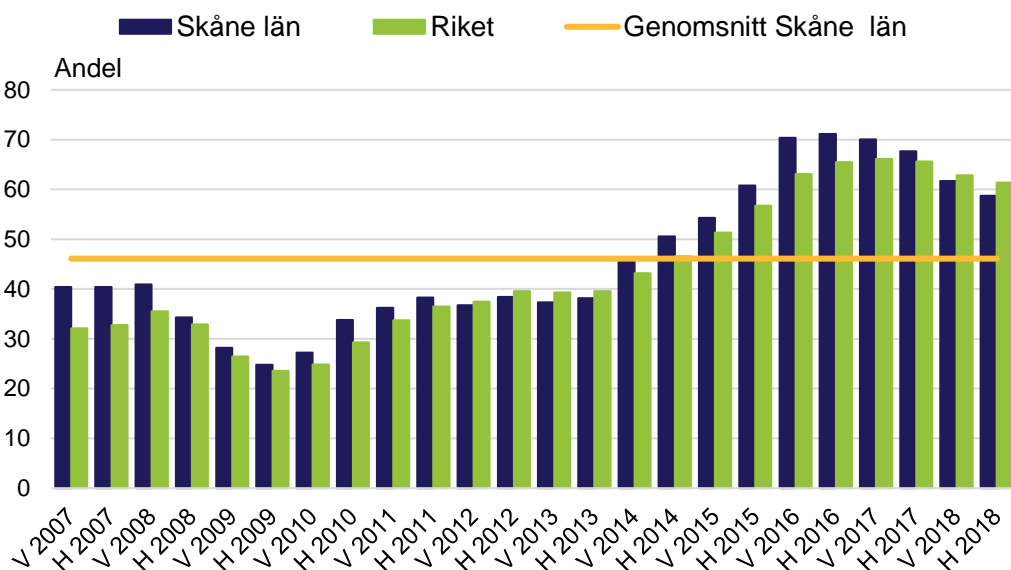


Säsongrensade data, trendvärden.

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Av de *offentliga arbetsgivarna* uppger nära sex av tio arbetsgivare att de haft svårt att rekrytera de senaste sex månaderna. Andelen offentliga arbetsgivare som upplever brist har varit större i Skåne än riksgenomsnittet under flera år, men sedan i våras är andelen istället något lägre i Skåne.

Brist på arbetskraft i Skåne län, offentliga arbetsgivare



Säsongrensade data, trendvärden.

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Bedömningarna från de senaste åren ligger högre än genomsnittet för Skåne, både för privata och offentliga arbetsgivare. Det betyder att en större andel än vanligt upplever att det är svårt att hitta den kompetens de efterfrågar. Mycket pekar på att bristen kommer ligga kvar på dessa nivåer även på längre sikt. Det hänger samman med att det har skapats många nya jobb de senaste åren samtidigt som det inom det offentliga kommer att finnas stora rekryteringsbehov oavsett konjunkturen i och med den växande befolkningen. Även i det privata kommer behovet av rätt utbildad personal vara fortsatt stort eftersom det finns behov av ersättningsrekrytering oavsett konjunktur. På kortare sikt skulle en svagare konjunktur kunna minska bristen på arbetskraft, men långsiktigt är det sannolikt att bristerna består tills relevanta utbildningar dimensioneras och fylls i enlighet med arbetsgivarnas efterfrågan.

4.1.2 Arbetskraftsbristens konsekvenser?

Bristen på arbetskraft får konsekvenser för länets arbetsgivare, samhällsekonomin och enskilda individer. I praktiken är det arbetsgivare som inte kan utöka produktionen i den omfattning de vill eller tvingas tacka nej till ordrar. För den enskilde kan bristerna ta sig uttryck i sämre kvalitet i välfärden när en större andel av personalen inom t.ex. skolan saknar formell behörighet eller att det tar längre tid att få en operationstid.

I Arbetsförmedlingens intervjuundersökning kartläggs dels hur rekryteringen påverkas av arbetskraftsbristen, men också vilka konsekvenser bristen får för arbetsgivarna. Den vanligaste följden av brist är att en rekrytering drar ut på tiden.

Av de arbetsgivare inom det privata näringslivet som upplevt brist vid rekrytering det senaste halvåret uppgav sex av tio att rekryteringen tog längre tid än normalt. Var fjärde arbetsgivare lyckades inte rekrytera alls. Var fjärde privat arbetsgivare uppgav också att de sänkte kraven på utbildning och var tredje uppgav att de sänkte kraven på yrkeserfarenhet. Drygt en av tio erbjöd högre löner.

Bland de offentliga arbetsgivarna som upplevt arbetskraftsbrist de senaste sex månaderna uppgav fyra av tio arbetsgivare att det tog längre tid än normalt att rekrytera. Tre av tio uppgav att de inte lyckats rekrytera. Tre av tio uppgav att de sänkte kraven på utbildning eller arbetslivserfarenhet. Knappt en av tio uppgav att de erbjöd högre löner.

Intressant att notera är att varken privata eller offentliga arbetsgivare uppger att de sänkt kraven på social kompetens. Arbetsgivarna är alltså i viss mån beredda att sänka kraven på utbildning och erfarenhet, men inte på social kompetens.

Bristen på arbetskraft och långdragna rekryteringar får också konsekvenser för den befintliga personalen. Drygt sex av tio av de privata arbetsgivarna uppger att den befintliga personalen fick jobba mer. Bland de offentliga arbetsgivarna var andelen drygt fyra av tio. Detta kan ses som en naturlig åtgärd vid en produktionstopp, men om situationen fortgår under lång tid kan det leda till ökad ohälsa då hög arbetsbelastning kan leda till ökad stress. På sikt kan utbredd övertid leda till stora kostnader för samhället och för den enskilda genom ökade sjukskrivningar.

Var fjärde privat arbetsgivare som upplevt brist fick tacka nej till ordrar och var femte fick skjuta expansion på framtiden. Dessutom fick var femte arbetsgivare som upplevt brist minska sin produktion eller service. Dessa konsekvenser påverkar företagen negativt samtidigt som länet går miste om arbetstillfällen och skatteintäkter.

I det offentliga är det inte möjligt att ”tacka nej till ordrar” eftersom det finns lagstadgade skyldigheter i de olika verksamheterna. Kommuner är t.ex. skyldiga att erbjuda förskoleplatser och sjukvården måste behandla sjuka människor.

Däremot kan offentliga arbetsgivare tvingas sänka kvalitén t.ex. i form av större barngrupper eller en lägre andel behöriga förskollärare. I den senaste undersökningen uppger var fjärde offentlig arbetsgivare som upplevt arbetskraftsbrist att kvalitén i servicen försämrades på grund av svårigheterna att få tag på personal. Detta sker i ett läge när efterfrågan på vård, skola och omsorg förväntas öka.

4.1.3 Möjliga lösningar

Bristen på utbildad arbetskraft medför att matchningsläget kommer att bli besvärligt på både kort och lång sikt. För att arbetskraftsbristen ska avhjälpas måste utbildningsvalen i större utsträckning spegla arbetsgivarnas behov. Huvudansvaret för utbildningen ligger hos det reguljära utbildningsväsendet, bland annat gymnasieskolor, högskolor, yrkeshögskolor och yrkeskomvux. Det är inom den reguljära utbildningen som de stora volymerna av utbildningsplatser finns. Arbetsförmedlingen kan bidra genom Arbetsmarknadsutbildningar och vägledning av arbetssökande.

Eftersom bristen på arbetskraft finns i många olika branscher bör arbetsgivare fundera över hur de kan agera för att attrahera och behålla personal. Ett sätt är att göra arbetsplatsen mer attraktiv är att se till att den får en jämn fördelning mellan könen. Forskning har visat att på arbetsplatser med jämn könsfördelning är arbetsmiljön bättre och personalen har bättre hälsa, högre lön och mer flexibla arbetstider⁶. Eftersom den skånska arbetsmarknaden fortfarande är kraftigt könsuppdelad⁷ bör arbetsgivare fundera kring hur de kan göra sina arbetsplatser mer attraktiva för fler kön. Dessutom kan arbetsgivare missa kompetenser när de endast letar efter personal av ett visst kön.

För att detta skall bli verklighet krävs att många aktörer arbetar tillsammans. Dels med att locka ungdomar, eller vuxna som skall skola om sig, att utbilda sig till bristyrken. Och dels att skapa arbetsplatser med en större mångfald. Dessutom skulle brister på arbetsmarknaden kunna minska om arbetsgivare arbetade ännu mer med att skapa förutsättningar för människor att stanna kvar inom sina yrken.

⁶ SOU 2014:30 ”Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet” samt Arbetsmiljöverket ”Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män”, 2017

⁷ Dvs. att kvinnor och män har olika yrken och arbetar i olika branscher och sektorer (privat/offentlig). Läs mer i avsnittet ”Män och kvinnor befinner sig på olika delar av arbetsmarknaden” i kapitlet ”Näringsgrenar”.

5 Näringsgrenar

5.1 Var skapas respektive försvinner skånska jobb?

Den långdragna goda konjunkturen i länet har generat många nya jobb. Under åren 2011-2016 skapades 39 000 nya jobb i länet. Av dessa nya jobb gick 22 000 till kvinnor och 17 000 till män. Mer än hälften av de nya jobben⁸ skapades inom vård, omsorg, sociala tjänster och utbildning. Dessa två branscher skapade det största *antalet*⁹ nya jobb både för kvinnor och män, men antalet nya jobb som tillsattes av kvinnor var betydligt större, 14 700 mot männens 8 800.

Det finns två branscher i Skåne där arbetstillfällena blev färre under perioden 2011-2016. Allra mest minskade antalet arbetstillfällen inom industrin (tillverkning och utvinning) där 5 600 jobb försvann under perioden 2011-2016. Branschen stod för den största minskningen av antalet jobb för både kvinnor och män, men männen drabbades hårdare. Minskningen av antalet anställda män var 4 100 medan minskningen av antalet kvinnor var 1 500. Skånes näringslivsstruktur är dock blandad och därför är sysselsättningsutvecklingen inte beroende av någon enskild del av ekonomin. Däremot kan en neddragning av industrin givetvis drabba enskilda kommuner eller individer hårt. Den andra branschen där antalet arbetstillfällen minskade är jordbruk¹⁰ där antalet jobb minskade med 450. Utvecklingen såg dock helt olika ut för kvinnor och män. Antalet sysselsatta kvinnor ökade med 200 samtidigt som antalet män minskade med 650.

5.2 Män och kvinnor befinner sig på olika delar av arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Skåne län har utvecklats starkt under de senaste åren till följd av en växande befolkning och ökad sysselsättning. Andelen sysselsatta kvinnor är hög ur ett internationellt perspektiv, men ändå är könsfördelningen ojämn inom många branscher och yrken.

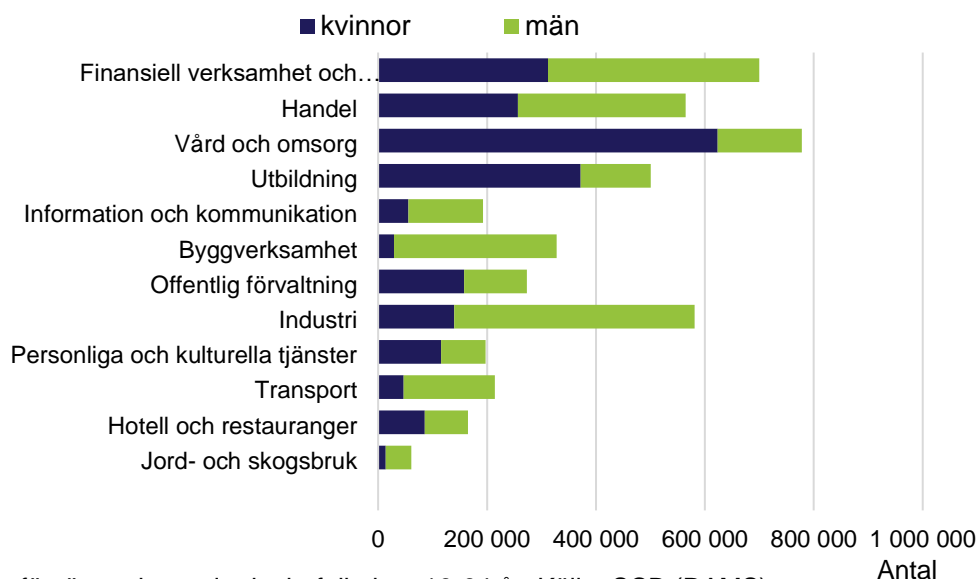
Arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor jobbar mest i branscher och yrken med många andra kvinnor, medan män mest jobbar i branscher och yrken med andra män. Även sett till sektor är arbetsmarknaden uppdelad på kön. Offentlig sektor är tydligt kvinnodominerad och privat sektor är tydligt mansdominerad inom näringsgrenar som bygg, information och kommunikation, industri samt jord- och skogsbruk.

⁸ Av ökningen stod vård, omsorg, sociala tjänster för nästan 14 000 och utbildning för nära 10 000 av jobben.

⁹ Störst procentuell ökning av arbetstillfällen hade istället hotell och restaurang där antalet jobb ökade med 18 procent under perioden. Det motsvarar nästan 3 000 nya jobb. När ökningen beaktas utifrån procentuell förändring skiljer det sig mellan kvinnor och män. Störst procentuell ökning av arbetstillfällen för kvinnor skapades inom branschgruppen fastighetsverksamhet som ökade med 18 procent. För män fanns den största procentuella ökningen inom gruppen vård, omsorg och sociala tjänster som ökade med 35 procent.

¹⁰ Här ingår även skogsbruk och fiske.

Antal förvärvsarbetande* efter näringsgren och kön i Skåne län 2016



*Avser förvärvsarbetande dagbefolkning, 16-64 år. Källa: SCB (RAMS)

Nästan hälften¹¹ av alla jobb i länet finns inom privat tjänstesektor¹². Det är dock stora skillnader mellan kvinnor och män. Av de skånska männen arbetar drygt fem av tio inom privata tjänster. Bland kvinnorna är andelen knappt fyra av tio. För kvinnorna är det istället offentliga tjänster som sysselsätter flest.

Drygt var tredje¹³ skånskt jobb finns inom offentliga tjänster. Hit räknas utbildning, vård och omsorg samt civila myndigheter och försvar. Som beskrivits ovan är det här som drygt hälften av alla skånska kvinnor arbetar, medan endast drygt var sjätte man.

Kvinnor har sakta börjat ta sig in i de mansdominerade yrkesområdena medan den motsatta trenden saknas för männen.¹⁴ I nedanstående diagram illustreras könsfördelningen i länets 10 största yrken. Det framkommer stora skillnader i andelen kvinnor och män anställda inom olika yrken. Det finns många stora yrkesgrupper som tillhör offentlig sektor, vilka alla är starkt kvinnodominerade. Här återfinns undersköterskor inom hemtjänst, hemvård och äldreboende, vilket är den största yrkesgruppen i länet¹⁵. Men också yrken som grundskollärare, barnskötare och förskollärare. Mansdominerade yrken återfinns inom den privata sektorn. Företagssäljare är det vanligaste yrket för män i länet följt av lager- och terminalpersonal.

¹¹ 44 procent

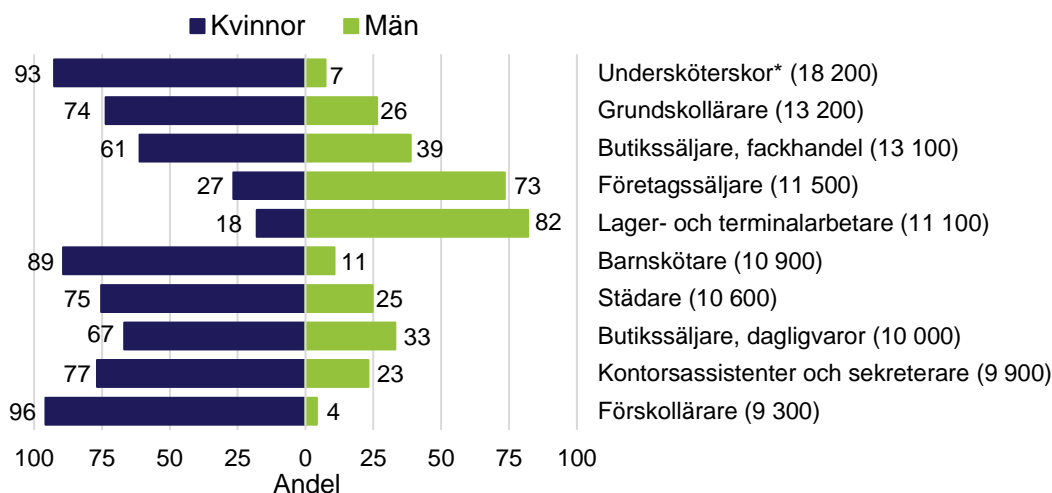
¹² Hit räknas handel, transport, hotell och restaurang, information och kommunikation, finans och företagstjänster samt personliga- och kulturella tjänster.

¹³ 35 procent.

¹⁴ SOU 2014:81, Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden

¹⁵ 2016, vilket är det senaste år med tillgänglig statistik.

De 10 yrken med flest förvärvsarbetande 16-64 år i Skåne län 2016*



Källa: SCB (RAMS)

Skånska kvinnor och män har alltså olika yrken¹⁶ och arbetar i olika branscher och sektorer. Dessutom innebär uppdelningen att arbetsvillkor samt karriärs- och utvecklingsmöjligheter är olika. Kvinnor är överrepresenterade i yrken och sektorer med längre löner, vilket enligt Medlingsinstitutet gör yrke till den enskilt viktigaste faktorn bakom löneskillnader mellan könen. I kvinnodominerade yrken är deltidsanställningar vanligare än i yrken dominerade av män, vilket påverkar pensionen längre fram. Undersökningar visar också att kvinnor generellt tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

5.3 Fler jobb i de flesta branscher 2019

Arbetsmarknaden i Skåne län sysselsätter totalt 560 800 personer¹⁷ i åldrarna 16-64 år. Det motsvarar 12 procent av alla arbetstillfällen i Sverige. En tredjedel av alla skånska jobb finns i Malmö.

Prognosundersökningen ger en positiv bild vad gäller efterfrågan på arbetskraft. I princip alla branscher i undersökningen förutser ett ökat personalbehov det kommande året. Jobbtillväxten kommer vara störst inom branschgruppen offentliga tjänster. Många nya jobb skapas också inom privata tjänster. Eftersom Skåne är ett län med stor befolkning är efterfrågan på tjänster stor. Efterfrågan väntas dessutom öka eftersom befolkningen växer. Vidare spår IT och byggbranscherna en fortsatt kraftig sysselsättningsökning. Inom jord- och skogsbruk och industri bedöms ökningarna vara fortsatt blygsamma under 2019. Trots att ökningarna av antalet sysselsatta är små finns det fortfarande ett rekryteringsbehov. Inom såväl jordbruk som industri sker pensionsavgångar samt teknikutveckling som innebär att det finns stora behov av ersättningsrekryteringar.

5.4 Offentliga tjänster

Den kraftiga ökningen av barn och äldre i befolkningen medför att behoven inom vård, skola och omsorg ökar under prognosperioden. Sektorn fortsätter dock att präglas av

¹⁶ Även när kvinnor och män har samma yrke utför de ofta olika arbetsuppgifter.

¹⁷ Antalet är 599 100 om alla sysselsatta över 16 år räknas med, d.v.s. även de som fyllt 65 år och fortfarande arbetar (2017).

kraftiga rekryteringsproblem, vilket får stora konsekvenser. Under prognosperioden kommer befolkningen i Skåne fortsätta att växa, särskilt i yngre och äldre åldrar, vilket innebär att fler behöver anställas inom de offentliga tjänsterna. Arbetsförmedlingen räknar med att antalet arbetstillfällen inom offentliga tjänster fortsätter att öka under 2018 och 2019. Den största ökningen kommer ske under innevarande år för att sedan avta något under 2019.

Offentliga tjänster består i stort sett av tre delar.

- Offentlig förvaltning, inklusive försvar och socialförsäkring.
- Utbildning.
- Vård- och omsorg inklusive sociala tjänster.

Offentliga tjänster domineras av kvinnor¹⁸ och här arbetar nästan 150 000 kvinnor, men endast knappt 50 000 män. Högst är andelen inom vård, omsorg och sociala tjänster där åtta av tio är kvinnor. Lägst är andelen inom offentlig förvaltning och försvar, men kvinnorna är ändå i majoritet och sex av tio är kvinnor.

Antalet anställda har ökat snabbt och mellan 2011-2016 skapades nästan 24 000 arbeten inom sektorn, vilket motsvarar en ökning med elva procent. Antalet jobb på arbetsmarknaden som helhet ökade med sex procent under samma period.

Jobbtillväxten inom det offentliga bedöms bli fortsatt kraftig och beror på de ökade behoven som kommer av den demografiska utvecklingen. Under 2019 bedöms den offentliga sektorn stå för mer än hälften av alla nya jobb som skapas i länet. Att det förväntas skapas fler jobb i det offentliga än i det privata beror inte bara på expansiva anställningsplaner hos de offentliga arbetsgivarna. Det beror också på att konjunkturen väntas mattas av något och de privata arbetsgivarna då blir mer försiktiga med att anställa.

Ökad efterfrågan på offentliga tjänster fördjupar bristen på arbetskraft

I senaste prognosundersökningen uppger fyra av tio av de intervjuade arbetsgivarna inom det offentliga att efterfrågan på deras tjänster kommer att öka. Barnomsorgen och grundskolan utmärker sig som delar av det offentliga där efterfrågan väntas öka extra mycket under prognosperioden.

Bristen på arbetskraft ligger fortfarande på en hög nivå. På frågan om upplevd brist vid rekrytering det senaste halvåret svarar sex av tio av de tillfrågade arbetsgivarna inom offentliga tjänster ja.

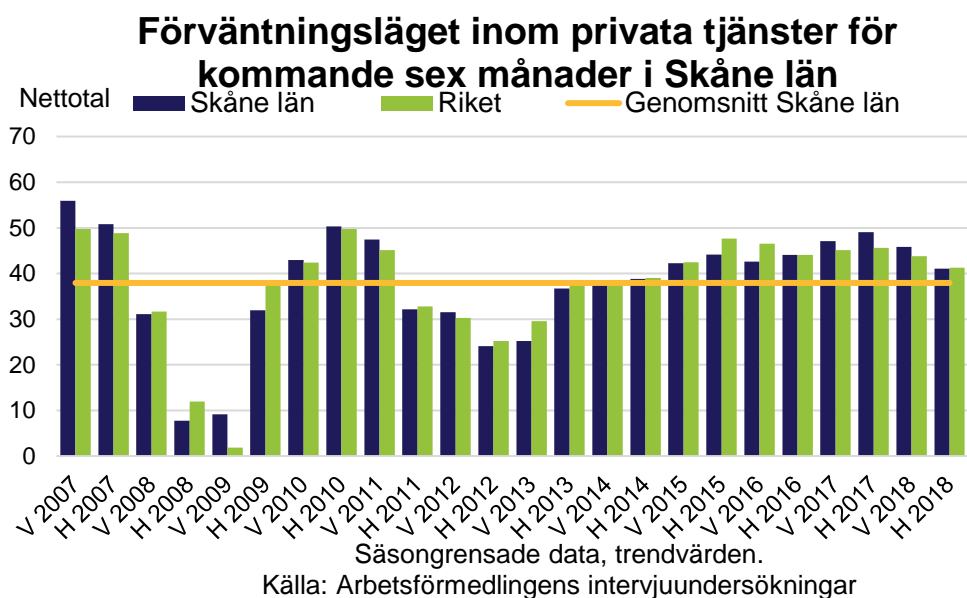
Bristen leder också till att nya tjänster och yrkesroller skapas som exempelvis studiehandledare/modermålsstödare inom skolan och servicemedarbetare på sjukhusen. I många fall är dessa tjänster ett direkt svar på att det saknas legitimerad arbetskraft och syftet är att avlasta legitimerad personal så att de kan ägna sig åt sina "egentliga" arbetsuppgifter.

5.5 Privata tjänster

Den privata tjänstesektorn är en mycket blandad samling av näringsgrenar. Sektorn rymmer branscher som handel, transport, hotell och restaurang, information och

¹⁸ 75 procent av de sysselsatta är kvinnor och 25 procent är män.

kommunikation, finansiell verksamhet och företagstjänster samt personliga och kulturella tjänster. Tjänstesektorn är personalintensiv och omfattar allt från jobb utan krav på formell utbildning till yrken som kräver längre högskoleutbildningar. Majoriteten av de sysselsatta inom privata tjänster är män¹⁹. I antal är det 153 000 män och 94 000 kvinnor. Högst är andelen män inom transport samt information och kommunikation.



Som synes i diagrammet ovan uttrycker företagen inom privata tjänster optimism i prognosundersökningen. Den ekonomiska konjunkturen ger fortsatt efterfrågan på företagstjänster, restaurangbesök, hotellövernattningar och annan privat konsumtion. Andelen företag som räknar med en större efterfrågan under de närmaste månaderna är dock något lägre än vid det föregående prognostillfället.

Arbetsförmedlingens bedömning är att antalet förvärvsarbete inom privata tjänster kommer att öka under både 2018 och 2019. Den största ökningen kommer dock att ske under innevarande år för att sedan avta något under 2019.

Handel

Handeln är den största branschen inom den privata tjänstesektorn och sysselsätter knappt 78 000 personer i länet. Sex av tio sysselsatta är män. Handeln och särskilt detaljhandeln är en mycket viktig inkörsport på arbetsmarknaden för ungdomar. Mer än hälften av de anställda finns i åldersintervallet 16-34 år. Att många unga får sin första yrkeserfarenhet här beror ofta på att det sker ständiga rekryteringar och att det ofta räcker med en gymnasieutbildning.

Att ökad e-handel leder till minskat antalet anställda är inget som än så länge syns i SCB:s sysselsättningsstatistik. Under åren 2011-2016 har antalet arbetstillfällen inom handeln ökat med i genomsnitt 700 per år, vilket gör branschen till en av Skånes verkliga sysselsättningsmotorer. Det är dock svårt att avgöra vad strukturförändringen kommer att leda till på sikt. Sannolikt kommer handeln- och transportsektorn att allt mer vävas samman när handeln i allt större utsträckning körs ut till konsumenten direkt från ett lager istället för via en butiklokal. Utvecklingen är svårtolkad också på grund av att vi fortfarande ser ett flertal nyetableringar av olika handelsområden runt om i Skåne.

¹⁹ 35 procent av de sysselsatta är kvinnor och 65 procent är män.

Utöver en utveckling där handeln allt mer växer samman med transportnäringen bedöms e-handel kunna leda till en ökad efterfrågan på såväl faktiska varor som av tjänster i form av rådgivning och support. Vi ser också att stora kedjor som från början endast funnits på nätet etablerar fysiska butiker eller showrooms. Det visar på att det kan finnas en långsiktig efterfrågan på att få se och prova varorna innan de beställs på nätet samt att dessa även fyller ett marknadsföringssyfte.

Handeln i Skåne är något försiktiga i synen på 2019 då *fyra av tio* företag tror på *ökat antal anställda* och nästan *fem av tio* tror på *ökad försäljning* under prognosperioden. Detta är en något mindre positiv syn på utvecklingen jämfört med föregående prognosundersökning. Arbetsförmedlingens bedömning är att sysselsättningen inom handeln i Skåne kommer att fortsätta att utvecklas positivt under prognosperioden.

Inom handeln uppger var fjärde arbetsgivare i prognosundersökningen att de upplevt svårigheter att hitta personal de senaste sex månaderna. Det är i nivå med de senaste prognosundersökningarna.

Transport

Transportbranschen är att likna vid ett blodomlopp som förser företag och samhällsfunktioner med leveranser för att fungera. Vissa verksamheter, industrier och sjukhus, klarar inte många timmar utan leveranser av gods.

Mängden transporter på vägarna ökar och behov väntas öka ytterligare. Flertalet förklaringar finns hos konsumenternas förändrade köpbeteende med ökande e-handel, vilket förutsätter distribution till slutkunden istället för till en butik. Konsumenterna förväntar sig numera leveranser samma dag eller dagen efter.

Behovet av persontransport med buss och tåg ökar när länets befolkning växer samtidigt som fler väljer att åka kollektivt. Ett ökat antal arbetstillfällen i länet samtidigt som det är lång kö till bostäder i länets större städer gör också att fler behöver resa till sina arbeten. Efterfrågan på taxiresor i form av färdtjänst ökar när vi blir fler äldre i befolkningen. Under 2018 räknar Skånetrafiken med 250 000 resenärer per dag²⁰. När gods- och persontrafiken ökar, d v s att flera fordon är i rörelse, ökar behovet av service och reparation av fordonen.

Transportnäringen sysselsätter 27 000 personer i länet, varav 22 procent är kvinnor och 78 procent är män. Majoriteten av de sysselsatta arbetar med godstransporter. Branschen är tätt sammankopplad med industrin, byggbranschen samt handeln och påverkas starkt av konjunkturläget i dessa branscher. Arbetsgivarna i prognosundersökningen är också mycket optimistiska och nästan *sju av tio* tror på *ökning av efterfrågan* de kommande sex månaderna. Dessutom tror drygt *fem av tio* på *ett ökat antal anställda*. Arbetsförmedlingens bedömning är att sysselsättningen inom transport fortsätter att utvecklas försiktigt positivt under 2018 och 2019.

Mer än hälften av arbetsgivarna inom transport uppger i prognosundersökningen att de upplevt rekryteringssvårigheter senaste halvåret, vilket är en ökning jämfört med de senaste två undersökningarna. Trots bristen på personal måste gods och människor transporteras. För att hantera bristsituationen ”köper” åkerierna över förare från varandra. Också vanligt med utökat samarbete med bemanningsföretag. Det förekommer också att utländska chaufförer hyrs in via underleverantörer. Några åkerier rekryterar chaufförer utomlands bland annat med hjälp av Arbetsförmedlingens Eures-rådgivare. För att lyckas

²⁰ Skånetrafiken, <https://www.skånetrafiken.se/om-oss/vart-uppdrag1/>

har det varit viktigt att de rekryterande åkerierna har gett de nya chaufförerna helhetslösningar i form av bostäder och undervisning i svenska.

Hotell och restaurang

Näringsen består dels av hotell- och annan övernattningsverksamhet, dels av catering-, kafé- och restaurangverksamhet. Branschen sysselsätter drygt 18 800 personer i länet och drygt hälften är kvinnor²¹. Branschen som i vissa delar av Skåne till stor del utgörs av säsongsbetonade verksamheter har under flera år strävat mot att flytta gränserna för när säsongen börjar respektive slutar. Olika former av event i form av matmarknader, konst- och antikmässor tillsammans med idrottsevenemang, konserter och traditionell konferensverksamhet breddar säsongen och knyter samman olika aktörer inom besöksnäringen. Även satsningar på naturtur- och upplevelseturism påverkar efterfrågan i positiv riktning.

Besöksnäringen präglas av en dubbelhet sett till kompetensförsörjning, där det dels efterfrågas stora volymer i "ingångsjobb", t.ex. snabbmatsrestauranger, servering och köksbiträden, dels efterfrågas personer med hög kompetens inom mat och dryck.

Arbetsgivarnas kravspecifikationer kommer sannolikt att förändras i takt med att nya digitala lösningar gör sitt intåg. Precis som på flyget kommer vi i allt större utsträckning att checka in på hotellet på nya sätt, kanske i en automat eller med ett sms. På vissa restauranger beställs och betalas maten via restaurangernas appar. Däremot ligger det sannolikt längre bort att automatisera personlig service eller de kreativa momenten i att skapa goda menyer eller i att packtera en spännande upplevelse. Att ha personlig service kommer troligen att vara ett sätt att konkurrera i en mer digitaliserad värld.

Antalet sysselsatta inom hotell- och restaurangbranschen har ökat med 3 000 personer under perioden 2011-2016. Hushållens starka ekonomiska sits i kombination med trenden att vi fikar och äter mer på kaféer och restauranger är viktiga förklaringar till branschens framgång. Den goda utvecklingen inom turismen och en fortsatt svag krona talar också för att hotellbranschen kommer att anställa fler personer under prognosperioden. Arbetsgivarnas svar i prognosundersökningen visar en något mer försiktig syn på framtiden än de senaste prognosundersökningarna. Nu tror en något lägre andel på ökad efterfrågan under prognosperioden. Däremot tror en högre andel, *fem av tio, på ökat antal anställda*. Arbetsförmedlingens bedömning är att sysselsättningen inom hotell- och restaurangbranschen i Skåne fortsätter att öka under prognosperioden.

Yrken kopplade till besöksnäringen beskrivs ofta som genomgångsjobb präglade av hög omsättning och denna bild kan vara en del av förklaringen till att inte tillräckligt många ser den som ett yrkesområde att satsa på. Eftersom branschen expanderat under flera år har den kompetenspåfyllnad som kommer från gymnasieskola inte varit tillräckligt stor. Även det faktum att den som jobbar i branschen, jobbar när andra är lediga, kan påverka intresset för att söka sig mot dessa yrken. Utmaningarna kopplade till att rekrytera säsongspersonal såsom kockar och erfarna servitörer/servitörer kan kopplas till ett flertal faktorer. Möjligheten att hitta boende på våra turistorter kan vara en begränsande faktor. Även bristen på allmänna kommunikationer (speciellt på kvällar/sena nätter) försvårar rekrytering.

Bristen på personal syns i prognosundersökningen där fyra av tio arbetsgivare uppger att de upplevt rekryterings svårigheter det senaste halvåret. Detta är en något högre andel än

²¹ 52 procent

de senaste prognosundersökningarna. Hur kan då arbetsgivarna arbeta för att få tag i den personal de önskar? Lösningarna är sannolikt lika många som företagen, men några lösningar som kan fungera för många är att tydligare visa på bredden inom branschen. Bland annat att det går att utvecklas genom att bygga vidare på sin ursprungskompetens. Exempelvis att det är möjligt att efter ett par år i restaurangbranschen gå vidare och jobb med inköp, försäljning eller att det finns karriärvägar som t ex. food- & beveragemanager. Men också att tydligare visa att det finns en arbetsmarknad inom det offentliga som i många fall erbjuder arbete dagtid. Ytterligare en viktig väg för arbetsgivarna är att vara attraktiva som arbetsgivare för den som har familj eller kommit upp i åren. Vikten av att erbjuda en arbetsplats som främjar mångfald på alla sätt är troligen viktigt.

Information och kommunikation

Området information och kommunikation består av tre branschgrupper med helt olika verksamhetsinriktningar: Den första innehåller förlagsverksamhet, produktionsföretag inom TV och film samt radio- och tv-bolag. Den andra gruppen består av telekommunikationsbolag och den tredje gruppen består av IT-sektorn. Till IT-sektorn hör programvaruproducenter och datakonsulter samt informationstjänsteföretag. I denna grupp ingår också företag som utvecklar dataspel. Branschen sysselsätter 19 400 personer i Skåne, varav en fjärdedel är kvinnor. Sysselsättningsutvecklingen har skiftat kraftigt de senaste åren och under åren 2011-2016 ökade branschens sysselsatta med 2 000 personer²². Skillnaden mellan könen är dock mycket stor. Antalet sysselsatta män ökade med hela 1 900 medan antalet kvinnor ökade med endast 150.

Utsikterna för branschen är splittrade beroende på vilken del som står i fokus. Telekommunikationstjänsterna har upplevt sysselsättningsökningar, men också kännbara minskningar, bland annat då företag flyttat från regionen. IT-sektorn noterar däremot en kraftig uppgång sedan flera år, men med en varierande tillväxttakt beroende på konjunkturläget.

Av de arbetsgivare som svarat i prognosundersökningen uppger var tredje att de haft rekryteringssvårigheter senaste halvåret. Detta är en lägre andel än i senaste prognosundersökningen. Om minskningen är en tillfällig dipp, ett tecken på mer framgångsrika rekryteringsstrategier eller något annat är för tidigt att säga. Däremot ser det inte ut att bero på minskad efterfrågan på personal eftersom andelen arbetsgivare som tror på ökat antal anställda om ett år är rekordhøgt.

Arbetsförmedlingens prognosundersökning visar en fortsatt mycket positiv syn på framtidsutsikterna och rekryteringsplanerna. Andelen arbetsgivare som tror på en ökad efterfrågan kommande sex månader är oförändrad jämfört med senaste undersökningar. Dessutom tror nästan *åtta av tio på ett ökat antal anställda*, vilken är den högsta andelen på flera år. Arbetsförmedlingens bedömning är att antalet förvärvsarbetande inom delbranschen kommer att öka under både 2018 och 2019. Den största ökningen kommer ske under innevarande år för att sedan avta något under 2019.

Finansiell verksamhet och företagstjänster

Finansiell verksamhet och företagstjänster är den största branschgruppen inom den privata tjänstesektorn och sysselsätter 82 000 personer i länet. Drygt fyra av tio²³ som arbetar här är kvinnor. Gruppen omfattar finans- och försäkringsverksamhet, fastighetsverksamhet, företag inom juridik samt ekonomi. Den omfattar också forskning-

²² Dock skedde majoriteten av ökningen under det sista året, då antalet sysselsatta ökade med 1 300 personer.

²³ 44 procent.

och utveckling inom vetenskap och teknik, uthyrning och fastighetservice samt andra stödtjänster såsom bland annat bemanning och andra personalrelaterade tjänster.

Branschgruppen har upplevt ett kraftigt uppsving det senaste årtiondet. En förklaring till sysselsättningsökningen är att det är allt vanligare att företag köper in kringtjänster som telefoni, lokalvård, bokföring etc. Dessa personer räknas då som sysselsatta inom den privata tjänstesektorn trots att arbetet utförs inom exempelvis industrin eller offentlig sektor. På kortare sikt gynnas bemanningsbranschen av kompetensbrist i många branscher eftersom de då har goda möjligheter att hyra ut sin personal. När bristen pågått en längre period kan dock även bemanningsföretag ha svårt att hitta kompetens.

Bemanningsföretag är ofta en väg in på arbetsmarknaden för unga och utrikesfödda. Mer än var tredje som jobbar i ett bemanningsföretag är under 25 år och andelen med utomeuropeisk bakgrund är betydligt högre än genomsnittet på arbetsmarknaden.²⁴

Även de kunskapsintensiva tjänsterna har bidragit till tillväxten, vilka i första hand har en stark utveckling i länets västra del och då framför allt i Malmö-Lund regionen, som också har de flesta forsknings- och utbildningsinstitutionerna. Här finns många tjänsteföretag som är specialiserade mot forskning och utveckling. Närheten till Köpenhamn och Kastrup gynnar utvecklingen ytterligare i denna del av Skåne.

I prognosundersökningen uppger hälften av arbetsgivarna inom näringen svårigheter att hitta rätt personal. Andelen som upplever brist har ökat under flera år. I prognosundersökningen får arbetsgivarna även svara på frågor om sin syn på efterfrågan. Drygt fyra av tio arbetsgivare tror på ökad efterfrågan på deras tjänster kommande sex månader, vilket är marginellt lägre än i senaste undersökningar. Nästan fem av tio arbetsgivare tror på ett ökat antal anställda kommande år, vilket är i nivå med de senaste undersökningarna. Arbetsförmedlingens bedömning är att antalet förvärvsarbetande inom delbranschen kommer att öka under både 2018 och 2019. Den största ökningen kommer ske under innevarande år för att sedan avta något under 2019.

Personliga och kulturella tjänster

Branschgruppen personliga och kulturella tjänster är en mycket blandad grupp. Gruppen består av flera helt olika områden som framför allt riktar sig till privata konsumenter. Sektorn sysselsätter 24 000 personer i Skåne och sex av tio sysselsatta är kvinnor²⁵. Det goda ekonomiska läge vi befunnit oss i har varit gynnsamt och gett sysselsättningsökning om 2 600 arbetstillfällen under perioden 2011-2016²⁶.

Personliga och kulturella tjänster innefattar en rad verksamheter som har det gemensamt att de huvudsakligen riktar sig till privata konsumenter. Här ingår kultur-, idrotts- och fritidsverksamheter. Reparation- och underhåll av datorer, hårvård och annan skönhetsbehandling ingår också. Vidare ingår hushållsnära tjänster. Sektorn har under senare år utvecklats positivt och understötts av politiska reformer. RUT-avdraget (Rengöring, Underhåll, Tvätt) har lett till ett uppsving för branschen och nyetablering av en mängd nya tjänstebolag som riktar sig mot privatpersoner. Sektorn har blivit ytterligare

²⁴ Kompetensföretagen, 28 maj 2018, <https://www.kompetensforetagen.se/2018/05/battre-arbetsmarknad-med-kompetensforetag/>

²⁵ 58 procent.

²⁶ 1 500 av dessa nya jobb gick till kvinnor och 1 100 till män.

en möjlighet för utrikesfödda, och särskilt kvinnor, att ta sig in på arbetsmarknaden antingen genom att starta eget företag eller som anställda²⁷.

Eftersom branschen riktar sig mot privatpersoner är branschen starkt beroende av hur hushållens konsumtionsvilja utvecklar sig. Under prognosperioden bedöms det finnas utrymme för hushållen att fortsätta konsumera, vilket gynnar branschen. Arbetsförmedlingens prognosundersökning indikerar en god sysselsättningstillväxt för delbranschen, men med en något mindre sysselsättningsökning under 2019 jämfört med 2018.

5.6 Byggverksamhet

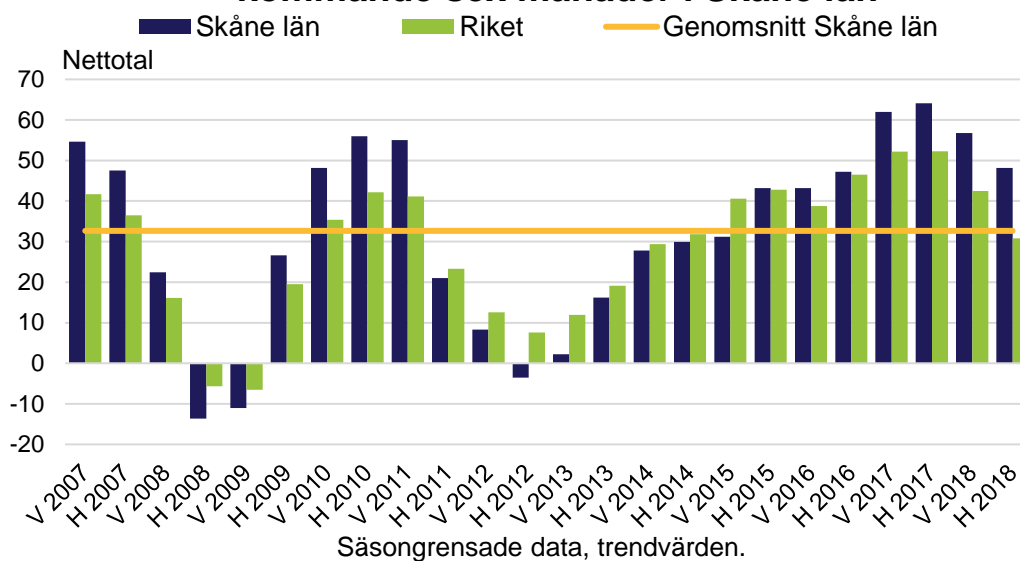
Den positiva sysselsättningsutvecklingen ser ut att fortsätta, men bristen på kvalificerad arbetskraft innebär ett allt större hinder för företagen. Trots de ökade matchningsproblemen ser arbetsgivarna dock fortsatt positivt på tillväxt och sysselsättning. I Skåne arbetade nära 41 000 personer inom byggverksamhet i slutet av 2016, vilket motsvarar 7,3 procent av de sysselsatta och i nivå med snittet för riket (7,1 procent). Andelen kvinnor som arbetar inom bygg är 9 procent, vilket motsvarar nästan 4 000 personer. Sett över länet finns flest sysselsatta i Sjöbo – som är den kommun i Sverige med högst sysselsättning inom branschen. Nästan sju av tio inom byggbranschen arbetar med specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet, vilket omfattar elektriker, VVS-arbetare, golvläggare, målare och andra hantverksyrkena inom näringen.

Fortsatt het byggarbetsmarknad i Skåne under 2019

I senaste prognosundersökning är arbetsgivarnas förväntningar på efterfrågan på deras varor och tjänster det kommande halvåret på en lägre nivå än senaste undersökningar. Nu tror knappt fem av tio arbetsgivare på ökad efterfrågan kommande sex månader. Det rör sig dock inte om historiskt låga siffror, andelen var den samma hösten 2016. Andelen som tror på ökat antal anställda kommande år har däremot inte minskat. Nu tror nästan sex av tio på ökat antal anställda.

²⁷ DN, 12 maj 2018. DNS artikel bygger på statistik från SCB, <https://www.dn.se/ekonomi/kvinnliga-foretagare-skapar-jobb-for-utrikes-fodda/>

Förväntningsläget inom byggverksamhet för kommande sex månader i Skåne län



Säsongrensade data, trendvärden.
Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Drygt sex av tio arbetsgivare uppger att de upplevt brist vid rekrytering de senaste sex månaderna, vilket är en hög andel historiskt sett. I princip är det brist på samtliga yrken inom byggbranschen och det gäller såväl yrken på gymnasienivå som tekniska yrken på högskole- eller universitetsnivå.

Arbetsförmedlingen tror på en stark utveckling av antalet sysselsatta under innevarande år och en fortsatt positiv sysselsättningsutveckling, om än något dämpad, under 2019.

Utländsk byggarbetskraft

Undersökningen omfattar endast arbetskraft som är anställd av bolag registrerade i Sverige. Därför ingår inte utländsk byggarbetskraft som är anställd av utländska företag, vilket t.ex. kan ske i form av underentreprenörer till svenskregistrerade byggbolag.

5.7 Industri

Industrin gynnas av den internationella konjunkturen men samtidigt är arbetsgivarna i prognosundersökningen försiktiga i sin bedömning för 2019. I Skåne står industrin för 11 procent av länets samtliga arbetstillfällen (13 procent i hela riket). Endast fyra län i Sverige har lägre industrissysselsättning än Skåne²⁸. Antalet arbetstillfällen inom industrin i Skåne är drygt 61 000.

Tillverkningsindustrin i Skåne har sin bas i produktion av livsmedel, maskiner, metaller och förpackningar. Beroende på vilken inriktning industriföretagen har, om de är inriktade på hemmamarknad eller export är de olika känsliga för konjunktursvängningar i exportländerna. Just nu finns det flera stora frågor på världssagendan som skapar osäkerhet för de skånska exportföretagen; Brexit och förändringar i USA:s importtullar.

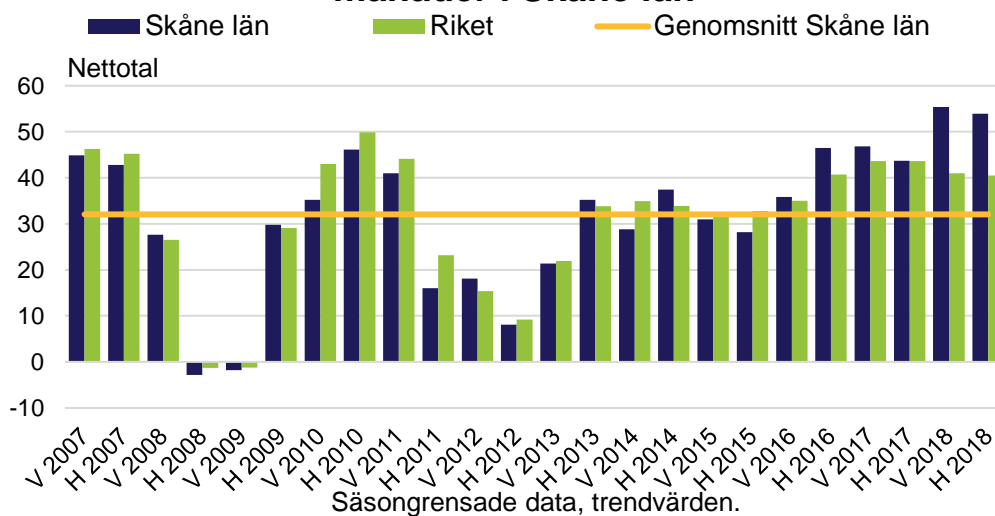
Industrissysselsättningen är ojämnt fördelad över länet och är störst i länets norra delar. Bland de skånska kommunerna sticker Perstorp ut med 41,9 procent sysselsatta inom industrin, Bjuv med 31,7 procent och Bromölla med 30,7 procent. Även Landskrona, Osby, Åstorp, Örkelljunga och Östra Göinge och har en hög andel industrissysselsatta, över 20

²⁸ Stockholms, Gotland, Jämtland och Uppsala län.

procent. Länets största kommun – Malmö – har bara 7,5 procent sysselsatta inom industrin. Lägst andel i länet har Lomma med 4,9 procent.

Av de tillfrågade industriarbetsgivarna i prognosundersökningen uppger drygt fem av tio att de tror på ökad efterfrågan på deras varor kommande sex månader. Det är en marginellt lägre andel än i våras, men historiskt är det fortfarande ett högt värde. Andelen arbetsgivare som tror på ett större antal anställda avviker inte från hur det sett ut de senaste åren. Under 2019 bedömer Arbetsförmedlingen att antalet sysselsatta förblir i princip oförändrat.

Förväntningsläget inom industrin för kommande sex månader i Skåne län



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Delar av länets industrisysselsättning är koncentrerad till ett fåtal dominerande arbetsgivare som i sin tur ofta ingår i stora multinationella koncerner. Detta innebär att den lokala arbetsmarknaden inom industrin är starkt beroende av enskilda arbetsgivares utveckling vilket är en osäkerhetsfaktor. Beslut om flytt eller förändringar i produktionen kan ge oväntade och drastiska konsekvenser för den lokala arbetsmarknaden. Under hösten har vi sett detta ske hos några stora industriföretag i Skåne.

Arbetsgivare upplever brist

Det förbättrade läget för branschen syns också i att allt fler arbetsgivare uppger att de upplevt brist vid det senaste rekryteringstillfället. I senaste undersökningen anger fyra av tio arbetsgivare att de upplevt brist vid rekrytering det senaste halvåret. Det är en fördubbling på två år och tyder på snabbt ökade rekryteringssvårigheter inom industrin.

Trots att antalet sysselsatta har minskat under i princip hela 2000-talet, är listan på yrken och kompetenser som är svåra att rekrytera växande. Arbetsgivare har ofta svårt att hitta ingenjörer samt hantverksutbildade personer som har goda programmeringskunskaper eller särskilda licenser. En förklaring till bristerna är det låga intresset för gymnasieskolans industriprogram.

5.8 Jord- och skogsbruk

Jord- och skogsbruket sysselsätter 9 000 personer, vilket är 1,6 procent av alla sysselsatta i länet²⁹. Tre av tio av de sysselsatta är kvinnor och antalet kvinnor ökar. Däremot minskar

²⁹ I åldrarna 16-64 år

antalet sysselsatta inom jord- och skogsbruk totalt sett. Under perioden 2009 till 2016 minskade antalet sysselsatta i branschen i Skåne med nära 700 personer. Bakom minskningen ligger bland annat svårigheter att attrahera arbetskraft och fortsatta rationaliseringar. Investeringsstakten har varit låg vilket talar för att utvecklingen med allt färre lantbruksföretag kommer att fortgå. Den torra sommaren har påverkat lantbruksföretagen kraftigt och följdverkningar av den kommer att påverka näringen negativt under hela prognosperioden.

Andelen arbetsgivare som tror på ökad efterfrågan kommande sex månader är historiskt hög och nu tror drygt fem av tio arbetsgivare på ökad efterfrågan. Trots den historiska sysselsättningsutvecklingen är arbetsgivarna mycket positiva i sina rekryteringsplaner. En historiskt stor andel, nästan fem av tio, arbetsgivare tror på fler anställda nästa år. Arbetsförmedlingen bedömer att antalet sysselsatta kommer att öka svagt under prognosperioden.

Utländsk jordbruksarbetskraft

Undersökningen omfattar endast arbetskraft som är anställd av bolag registrerade i Sverige. Därför ingår inte utländsk arbetskraft som är anställd av utländska företag, t.ex. utländska bemanningsföretag.

Den globala marknaden styr

Stora delar av jordbrukssektorn styrs av utbudet och efterfrågan på den globala marknaden. Spannmålspriserna styrs således i hög grad av skördarna i de stora producentnationerna exempelvis Ryssland, USA och Australien.

En viktig gröda i Skånskt jordbruk är betor. De låga priser som gällt för betor under lång tid och som förvärrades i och med det kraftiga prisfallet i slutet av 2017, tillsammans med dåliga skördar 2018 p.g.a. kall vår och torka, har gjort det tufft för många odlare. I Europa finns å andra sidan överproduktion, och i andra delar av världen, bl.a. Asien blev det rekordskördar 2018 vilket har pressat ner världsmarknadspriset. Priserna de svenska odlarna får har gått upp något under året och enligt tecknade avtal ser det något bättre ut inför 2019, men de fortsatt relativt låga priserna gör att betodlarna tittar på alternativa grödor, t.ex. spannmål.

Invägningen av mjölk har minskat i Sverige till förmån för länder som Danmark, Storbritannien och Tyskland. Den ökade produktionen i dessa länder leder till sjunkande mjölkpris. I spår av torkan med foderbrist kommer sannolikt både lönsamheten i företagen och invägningen av mjölk att fortsätta minska i Sverige. Mjölkproduktion är personalintensiv och med allt färre mjölkgårdar minskar antalet sysselsatta i hela branschen. Svårigheterna att rekrytera personal medför en ökad automatisering i branschen, vilket också leder till färre sysselsatta men samtidigt högre krav på arbetskraftens kvalifikationer.

Efterfrågan på svenskt nötkött är stor, men betalningsviljan motsvarar inte kostnaderna så konkurrensen från importerat kött som har ökat under lång tid ligger kvar på en hög nivå. En effekt av Brexit kan också bli att fler riktar sin exportmarknad mot de nordiska länderna och ökar konkurrensen än mer med risk för fallande lönsamhet hos de svenska nötköttsproducenterna. Som en effekt av torkan och foderbristen har antalet slaktade djur ökat vilket medför ytterligare prispress på nötkött. Slakterierna försöker hålla emot med en mycket lång kö till slakt som följd, vilket pressar producenterna att få fram foder till djuren. Pressade priser i kombination med kraftigt ökade foderkostnader och svårigheter att minska antalet djur gör att även nötköttsproducenternas lönsamhet försämras.

Grisproducenterna har genomgått flera stålbad de senaste tio åren och många producenter har avvecklat sin verksamhet. De som är kvar är starkt rationaliserade men investeringsviljan är låg. Även här har antalet slaktade djur ökat samtidigt som priserna har fallit, framtidsutsikterna för svensk grisproduktion är dock relativt stabil.

Hästverksamheterna växer stadigt med allt större intresse för framförallt ridsporten. Det har också varit ett lyft att ridsporten från och med 2018 räknas som friskvård, och alltfler vuxna väljer att aktivera sig i sporten. Hästägare har drabbats hårt av torkan eftersom de mycket sällan har egen foderproduktion.

En av de delbranscher som har gått bäst de senaste åren är kyckling- och äggproduktion. De har heller inte drabbats lika hårt av torkan, tack vare andra fodermedel och inga beteskrav. Kycklingkött är tillsammans med lammkött två av de produkter där andelen svenskproducerat kött ökar i handeln och optimismen är alltfjämt stor. Frukt- och grönsaksodlingen har gått framåt i Sverige, särskilt den ekologiska. Det beror framför allt på den höga inhemska efterfrågan på svenska produkter. Frukt- och grönsaksodling är personalkrävande och en hämmande faktor är svårigheterna att hitta arbetskraft.

Branschen har svårt att attrahera arbetskraft

Omkring en tredjedel av arbetsgivarna inom jord- och skogsbruk har svårigheter med att hitta rätt kompetens. Efterfrågan på arbetskraft är utbredd och arbetsgivarna söker såväl personer med längre utbildning, exempelvis agronomer och lantmästare, som personer med gymnasieutbildning samt arbetskraft med kortare utbildning.

Ett stort problem för kompetensförsörjningen inom jord- och skogsbrukssektorn är att för få väljer att utbilda sig till yrken inom näringen. De lant- och skogsbruksinriktade gymnasierna har svårt att fylla sina platser och djurskötare och maskinförare med relevant utbildning och intresse för näringen framstår som bristyrken. Detta har lett till att lantbruksskolor har lagts ned vilket har lett till stora regionala skillnader för möjligheterna att hitta utbildad personal.

I takt med att allt färre har egna erfarenheter av lantbruk samtidigt som maskinerna blir allt mer avancerade växer behoven av praktik. I en bransch som består av småföretagare finns det utmaningar relaterat till att hitta praktikplatser eftersom allt färre arbetsgivare ska bära alltfler praktikanter. Teknikutvecklingen är snabb i branschen och lantbruksskolorna har svårt att erbjuda sådan verksamhet att eleverna svarar upp till arbetsgivarnas krav. Ett alternativ skulle vara att låta den praktiska undervisningen ske på olika moderna gårdar och att detta ersätter både delar av lantbruksskolornas praktiska verksamhet och praktikperioderna.

6 Utbudet av arbetskraft

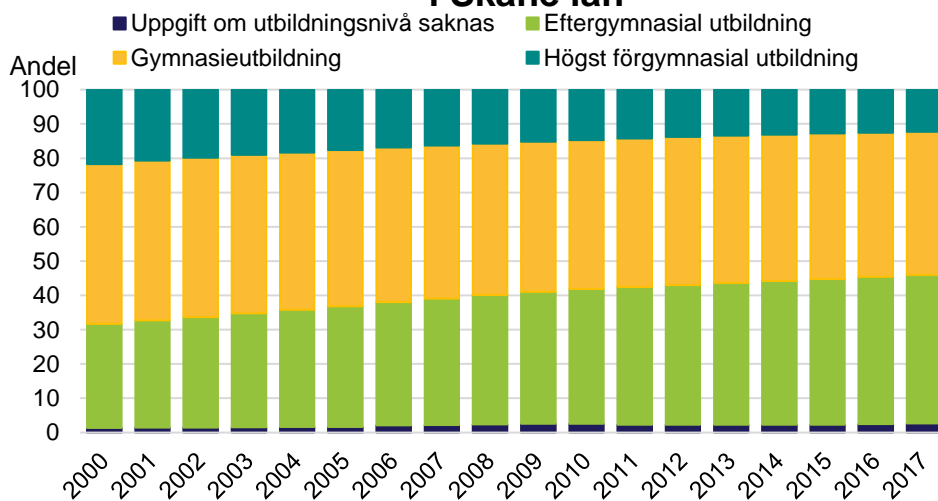
6.1 Befolkning

Skåne län har haft en positiv befolkningsutveckling sedan åtminstone 1969, och i november 2017 fanns det drygt 1 342 000 invånare i länet. Det motsvarar 13 procent av rikets totala befolkning. Sedan år 2000 har befolkningen i snitt ökat med 12 300 personer per år. Genom en ökad nettoinvandring har befolkningen ökat långt över genomsnittet under 2016 och 2017 då ökningen årsvis i snitt var 20 500 personer. Befolkningens könsfördelning är relativt jämn, och utgjorde i november 2017 av 672 000 kvinnor och 670 000 män. 60 procent av länets befolkning var i yrkesverksam ålder 16-64 år i slutet av 2017, vilket motsvarar 823 000 personer. Andelen av länets befolkning under 16 år var 20 procent och andelen över 64 år var 20 procent.

En fortsatt stigande utbildningsnivå

Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är befolkningens utbildningsnivå central. I Skåne län har den formella utbildningsnivån hos befolkningen fortsatt att stiga. I nedanstående diagram illustreras att en större andel av befolkningen i ålder 25-64 år har en eftergymnasial utbildning. Andelen har ökat från 30 procent år 2000 till 43 procent 2017. På samma tidshorisont har andelen i befolkningen 25-64 år som saknar en gymnasieutbildning haft den största minskningen från 22 procent 2000 till 12 procent 2017. 42 procent som hade en gymnasieutbildning 2017, jämfört med 47 procent år 2000.

Befolkningens utbildningsnivå 25-64 år i Skåne län



Källa: SCB

Befolkningens utbildningsnivå varierar bland länets kommuner. Generellt bor personer med högre utbildningsbakgrund i storstadsregioner eller i kommuner där det finns närhet till universitets- och högskoleutbildning. Vid en uppdelning på kön blir det också tydligt att kvinnor är generellt mer välutbildade. Andelen med eftergymnasial utbildning 2017 var 49 procent för kvinnor, vilket kan jämföras med män där andelen var 38 procent.

Arbetsmarknadens struktur har ändrats under 2000-talet till följd av globalisering, digitalisering, automatisering och ny teknik. Den kontinuerliga strukturomvandlingen som äger rum innebär att vissa yrkesgrupper har minskat medan andra ökat. Att fler utbildar

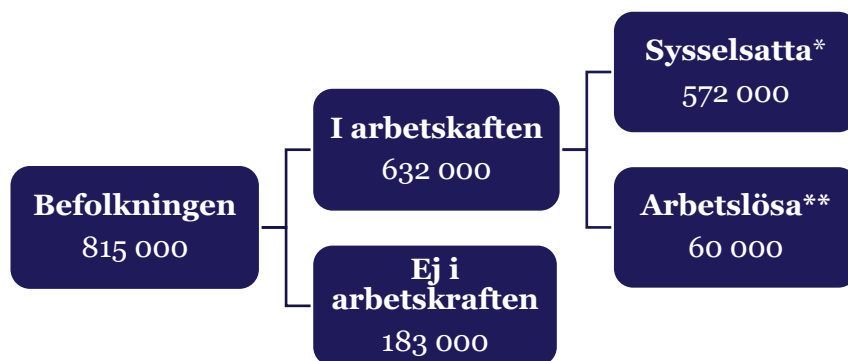
sig längre har möjliggjort och påskyndat utvecklingen mot en mer kunskapsintensiv arbetsmarknad.

6.2 Arbetskraft och sysselsättning

En positiv befolkningsutveckling i länet möjliggör en ökning av antalet sysselsatta genom en växande arbetskraft. Nedan illustreras var befolkningen i Skåne i arbetsför ålder³⁰ befinner sig i relation till arbetsmarknaden. De som tillhör arbetskraften är den del av befolkningen som kan eller vill arbeta, och delas upp i sysselsatta och arbetslösa. Utbudet på arbetskraft påverkas av befolkningsstorlek och ålderssammansättning, men också i vilken utsträckning befolkningen deltar i arbetskraften. Viktiga faktorer är också förändring i nettoinvandring och ålder för inträde och utträde på arbetsmarknaden.

Ur ett internationellt perspektiv har Sverige högt arbetskraftsdeltagande och 2016³¹ arbetade 632 000 av länets befolkning³² i arbetsför ålder. Det motsvarar 75,5 procent som arbetar. För kvinnor var andelen 74,8 procent och för män 76,2 procent.

Befolkningen 16-64 år i Skåne län 2016



Källa: SCB (RAMS) och Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

* Sysselsatta är förvärvsarbetande nattbefolkning enligt SCB (RAMS)

** Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen sista kvartalet 2016

För de 183 000 personer som är i arbetsför ålder, men inte deltar i arbetskraften varierar orsakerna. Majoriteten i åldern 16-24 år studerar och kommer i många fall bli en del av arbetskraften efter avslutade studier. Andra som står utanför arbetskraften är de som är för sjuka för att arbeta. Under 2016 beviljades 45 100 personer i länet aktivitets- och sjukersättning från Försäkringskassan, varav 26 700 var kvinnor och 18 400 var män. Det är en minskning med 2 700 personer jämfört med året innan. Ohälsa är något som påverkar befolkningens arbetsförmåga negativt och det finns stora skillnader i hälsa, livs- och arbetsvillkor mellan män och kvinnor. Många sjukskrivna kan förmodligen bli en del av arbetskraften framöver, men det finns också individer som inte kommer att ha den

³⁰ Ålderna 16-64 år

³¹ Det senaste år det finns statistik tillgänglig för.

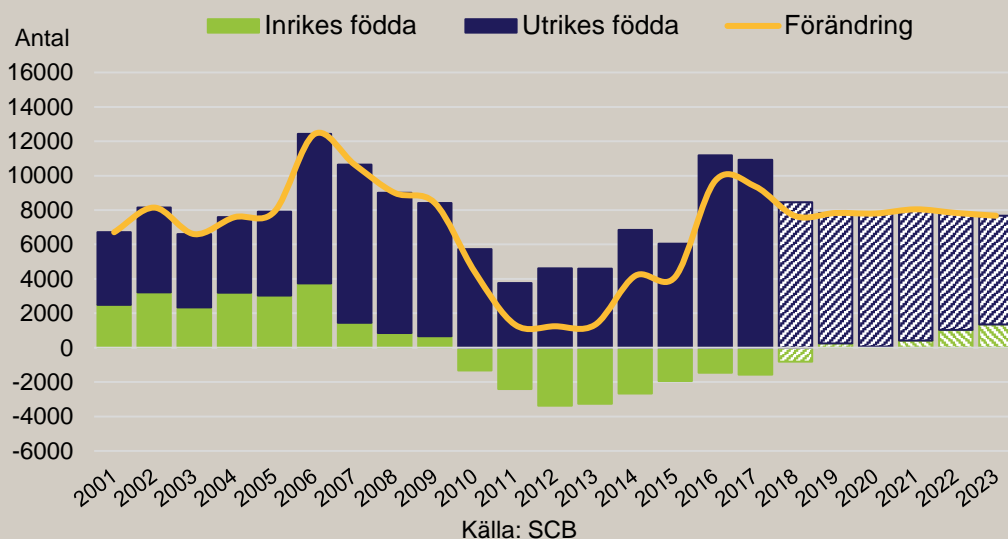
³² Avser nattbefolkning, d.v.s. personer bosatta i Skåne.

möjligheten. Övriga som står utanför arbetsmarknaden är bland annat personer som gått i pension innan 65 års ålder, hemarbetande och latent arbetsökande³³.

Fördjupning: Vad händer med den yrkesverksamma befolkningen fram till 2025?

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 53 800 eller motsvarande 6,5 procent mellan 2018 och 2025. Bland inrikes födda minskar antalet i yrkesverksam ålder fram till 2018, vilket illustreras i nedanstående diagram. Anledningen är att förhållandevis fler av inrikes född befolkning blir 65 år och lämnar yrkesverksam ålder än vad som fyller 16 år och fyller på. Först 2019 väntas en positiv befolkningsutveckling bland inrikes födda. Antalet utrikes födda i arbetsför ålder förväntas fortsätta öka framöver, dock i en avtagande takt till följd av förändrade asylregler och minskad nettoinvandring. År 2017 var andelen utrikes födda i yrkesverksam ålder 27 procent, vilket kan jämföras med 2025 då andelen förväntas vara 31 procent.

Förändringar i befolkningen 16-64 år i Skåne län, prognos för 2018-2023



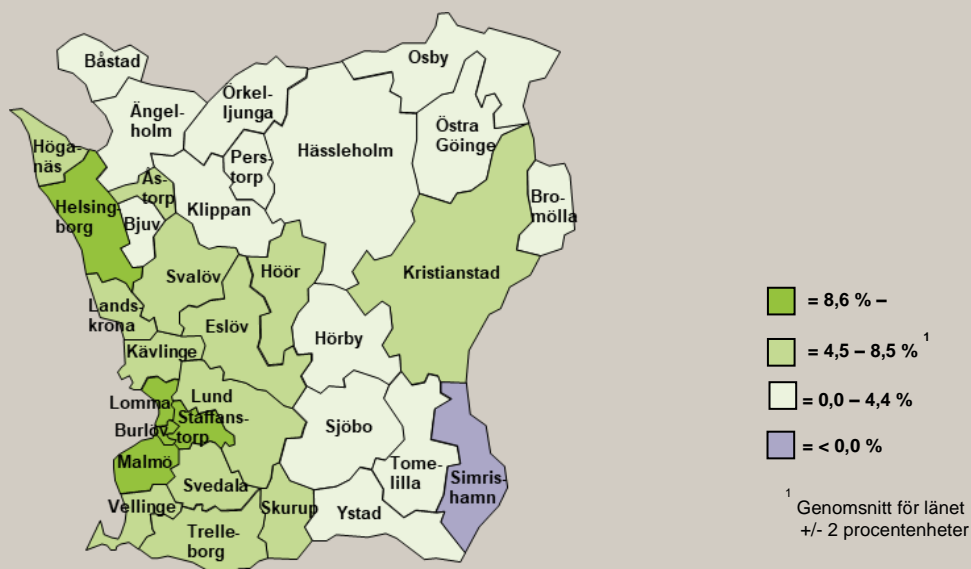
I Sverige ökar inrikes född befolkning i yrkesverksam ålder nästan enbart i storstadsregioner genom inflyttning från andra delar av riket, men utrikes födda står fortfarande för 65 procent av befolkningsökningen. I större städer står utrikes födda för nästan hela befolkningsökningen genom att verka som motvikt till en annars oundviklig befolkningsminskning.

I mindre kommuner fortsätter befolkningsutvecklingen i arbetsför ålder att minska, trots ett tillskott av utrikes födda. Utvecklingen innebär att fler i arbetsför ålder bor och arbetar i storstadsregioner, från 37 procent 2010 till 40 procent 2025. Samtidigt minskar andelen i yrkesverksam ålder i mindre kommuner från 6 procent 2010 till 5 procent 2025. Vidare bedöms en allt större andel av den arbetsföra befolkningen utgöras av utrikes födda, från 18 procent 2010 till 27 procent 2025.

Nedanstående kartbild redovisar prognos för befolkningsförändring i yrkesverksam ålder 16-64 år för samtliga kommuner i Skåne län mellan 2018 och 2025. Samtliga kommuner i

³³ SCB använder denna benämning (i sin arbetskraftsundersökning) för personer som vill och kan ta arbete, men inte sökt något arbete.

Stormalmö väntas ha en positiv befolkningsutveckling både bland inrikes och utrikes födda mellan 2018 och 2025. Även Svalöv, Sjöbo och Landskrona som gränsar till Stormalmö väntas följa samma utveckling, samt kustkommunerna Helsingborg, Höganäs och Ängelholm. För övriga kommuner i länet väntas en positiv befolkningsutveckling genom ett tillskott av utrikes födda fram till 2025. Undantaget är Simrishamns kommun som väntas ha en negativ befolkningsutveckling, trots ett tillskott av utrikes födda.



Många kommuner står redan idag för stora utmaningar med kompetensförsörjning. Det finns därför ett stort behov att ta tillvara på hela arbetskraften för att kunna möta framtida efterfrågan på arbetskraft, inte minst där befolkningen i yrkesverksam ålder redan minskar. Att få in utrikes födda på arbetsmarknaden framöver blir centralt. Det är där potentialen till den framtida arbetskraftsförsörjningen finns. Andelen inrikes födda som arbetar är redan hög, så möjligheten att öka sysselsättningen framöver finns främst hos utrikesfödda. Framför allt bland utrikes födda kvinnor, som är den grupp där lägst andel arbetar idag.

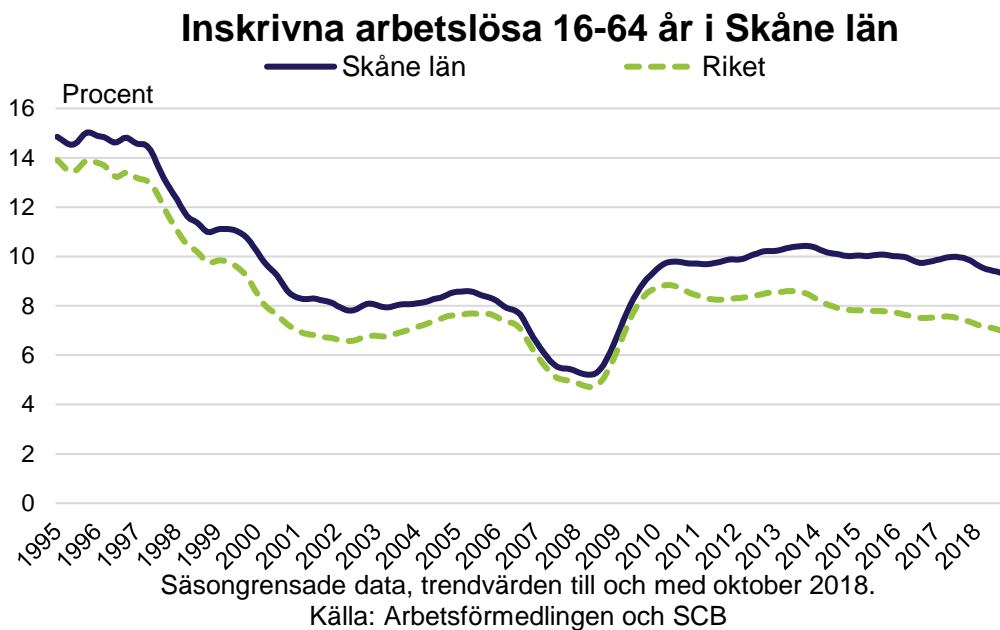
Samtidigt är det viktigt att öka samtliga kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, genom att deltidstjänster utökas till heltid samtidigt som det säkerställs att arbetsmiljön är sådan att alla klarar av att arbeta heltid. På sikt är det fundamentalt att bryta en könssegregerad arbetsmarknad genom att utbildning och yrke väljs oavsett kön. Ytterligare en möjligheter framöver är att sänka den ålder då unga etablerar sig på arbetsmarknaden samt att tillvarata de äldres kompetens genom att uppmuntra de som orkar och vill att arbeta längre.

7 Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen

I detta kapitel beskrivs utvecklingen av arbetslösheten. Den huvudsakliga källan till uppgifterna är Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik. Med arbetslösa avses personer som är *inskrivna på Arbetsförmedlingen som arbetslösa*. I gruppen ingår både öppet arbetslösa och deltagare i arbetsmarknadspolitiska program. Prognos över arbetslöshetsutvecklingen fram till slutet av 2019 finns i kapitlet ”Prognos över sysselsättning och arbetslöshet”.

7.1 Arbetslöshetens utveckling

Den skånska arbetslösheten fortsätter att minska och andelen arbetslösa är nu den lägsta sedan slutet på 2009 (se diagrammet nedan). Däremot fortsätter Skånes arbetslöshet att vara högre än genomsnittet för riket. Skillnaden i andel arbetslösa mellan Skåne län (9,3 procent) och riket (6,9 procent) var i oktober 2018 2,4 procentenheter. Jämfört med två av de angränsande länen Blekinge (9,2 procent) och Kronoberg (8,0 procent) är skillnaden dock mindre. Skillnaden till grannlandet i nordväst, Halland (5,6 procent), är däremot större.



7.2 Vilka faktorer påverkar arbetslöshetsnivån?

Det är vanligt att prata om den ekonomiska konjunkturs påverkan på arbetsmarknaden, men det finns flera andra faktorer som påverkar arbetsmarknaden och arbetslösheten. De strukturella faktorerna spelar också stor roll. Exempel på strukturella faktorer är vilka företag som finns i området och vilken arbetskraft de efterfrågar. Ytterligare strukturella faktorer är hur väl befolkningens utbildning och arbetslivserfarenhet stämmer överens med arbetsgivarnas krav. Även befolkningens åldersstruktur är en sådan faktor. Politiska beslut om regelförändringar inom arbetslöshetsförsäkring och sjukförsäkring kan också påverka arbetslöshetens storlek.

Eftersom Skåne län består av både storstad, medelstora städer och mindre orter samt universitetsstäder finns det stora skillnader mellan delar av länet t.ex. när det gäller näringslivsstruktur och utbildningsnivå. Beroende på vilka branscher som finns i en

kommuns närhet påverkar svängningar i konjunkturen på olika sätt. Skillnaderna i utbildningsnivå ger varierande förutsättningar att möta arbetsgivarnas efterfrågan på personal samt vilka verksamheter som kan etablera sig i området. I Skånes industriytngda delar, dvs. nordöstra Skåne och några kommuner i nordvästra Skåne, har strukturomvandlingar inom industrin inneburit att arbetslösheten stannat kvar på relativt höga nivåer trots högkonjunkturen. Paradoxalt nog är samtidigt bristen på personal stor även i dessa delar av länet.

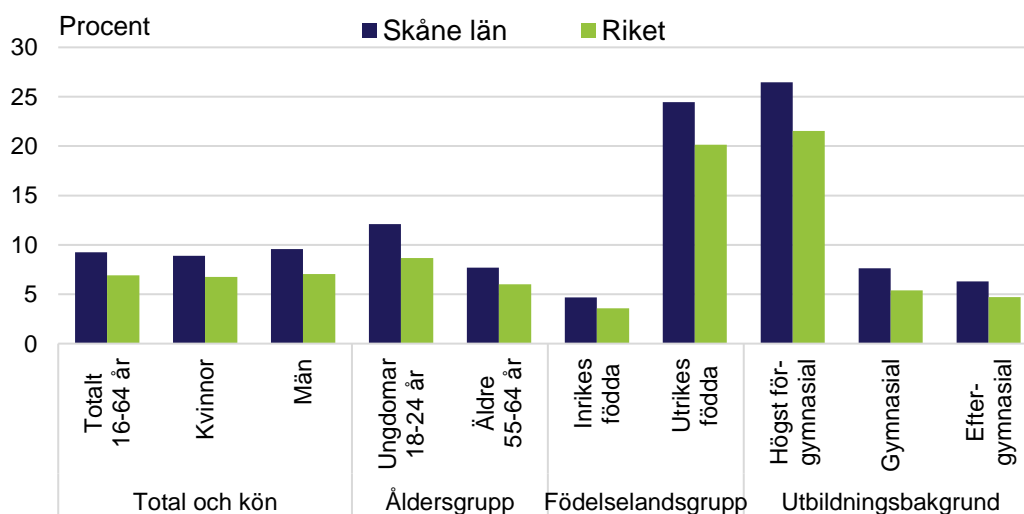
Arbetsmarknaden i västra Skåne har stora utmaningar, samtidigt som Malmö-Lundregionen ofta benämns ”Skånes sysselsättningsmotor”. En stor del av utmaningen för västra Skåne är det utanförskap som en del av befolkningen lever i då de antingen inte alls kommer in på arbetsmarknaden eller har svårigheter att få varaktiga anställningar. En av de kommuner i länet som har störst utmaningar i detta sammanhang är Malmö. Men samtidigt finns här också enorma möjligheter. Här bor en fjärdedel av länets befolkning (16-64 år) och här finns nästan en tredjedel av länets jobb. Malmös sysselsättningstillväxt har varit nästan lika stark som Stockholms, men samtidigt bor nästan 40 procent av länets arbetslösa här. Faktorer som utbildningsnivå bland kommuninvånarna samtidigt som många av de nya jobben ställer krav på minst gymnasieutbildning spelar roll för att förklara paradoxen med kraftig jobbtillväxt och hög arbetslöshet.

7.3 Arbetslöshetens sammansättning

En av utmaningarna på Skånes arbetsmarknad fortsätter att vara den höga arbetslösheten. Arbetslösheten varierar dock kraftigt mellan olika kommuner och Skåne har både kommuner som har betydligt lägre andel arbetslösa än genomsnittet i Sverige (Lomma, Vellinge, Kävlinge) och kommuner som placerar sig högt i riket (Malmö, Östra Göinge, Perstorp). I oktober hade 15 av länets kommuner lägre arbetslöshet än riksgenomsnittet och 18 kommuner har en högre arbetslöshet. Skillnaderna i arbetslöshet varierar också mellan olika grupper och det är därför viktigt att närmare beskriva arbetslöshetens sammansättning.

Inskrivna arbetslösa 16-64 år fördelat på olika grupper i Skåne län

genomsnitt av kv2 2018 och kv3 2018



Källa: Arbetsförmedlingen och SCB

Arbetslösheten skiljer sig något mellan **könen** där kvinnor har en lägre arbetslöshet än män, 8,6 procent mot 9,6 procent³⁴. Arbetslösheten bland Skånes **ungdomar** (18-24 år) minskar och är nu på den lägsta nivån sedan 2008. Arbetslösheten är dock fortsatt väsentligen lägre bland unga kvinnor än bland unga män, 10,0 respektive 14,1 procent³⁵.

Efter att ha ökat sedan 2008, minskar sedan i våras arbetslösheten för **personer födda utanför Sverige**. Andelen arbetslösa minskar både bland utrikesfödda kvinnor och män. Skillnaden mellan könen minskar och nu är arbetslösheten endast marginellt lägre bland de utrikesfödda kvinnorna jämfört med männen. Sett till *antal* har de arbetslösa utrikesfödda kvinnorna ökat något (+300 personer) det senaste året medan antalet arbetslösa utrikesfödda män har minskat (-1 100 personer). Att *antalet* arbetslösa utrikesfödda kvinnor nu ökar ska i första hand tolkas som att gruppen ökar i arbetskraften genom sitt inträde på arbetsmarknaden. Att tillhöra arbetskraften är en förutsättning för ökad sysselsättningsgrad för gruppen.

Antalet inskrivna arbetslösa som **saknar gymnasieutbildning** minskade under det senaste året³⁶, men som andel av samtliga arbetslösa ökar de. Att andelen utan gymnasieutbildning ökar är något som påverkar förutsättningarna för matchningen på arbetsmarknaden eftersom allt fler arbetsgivare kräver minst gymnasieutbildning. Antalet kvinnor utan gymnasieutbildning ökade (+300 personer) medan antalet män minskade (-600 personer) jämfört med för ett år sedan³⁷.

Personer utan gymnasieutbildning³⁸ har högre risk för återkommande arbetslöshetsperioder samt ökad risk för långtidsarbetslöshet. Inom denna grupp har korttidsutbildade kvinnor och utrikesfödda svårast att få fast förankring på arbetsmarknaden.³⁹ Både för kvinnor och män är det stor skillnad i arbetslöshet mellan de som har lägst gymnasieutbildning och de som inte har. Arbetslösheten bland personer utan gymnasieutbildning är 26 procent⁴⁰, vilket är nästan fyra gånger så hög som arbetslösheten för personer med minst gymnasieutbildning.

7.3.1 Arbetslösa med olika långa tider i arbetslöshet

I oktober 2018 var antalet inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i mer än 12 månader 26 500. Antalet är i princip oförändrat jämfört med för ett år sedan. Däremot har de ökat som andel av alla arbetslösa, från 43 procent till 45 procent. Skillnaden mellan könen är liten⁴¹. Andelen arbetslösa kvinnor som varit utan arbete mer än tolv månader var 46 procent, mot knappt 45 procent av männen.

En förklaring till att de med längre arbetslöshetstid ökar som andel av alla arbetslösa är att i högkonjunktur kommer personer som blivit arbetslösa, men som har erfarenheter och utbildningar som arbetsgivare efterfrågar, snabbare ut i jobb på nytt. De som varit utan arbete en längre tid och därmed inte har lika färsk yrkeserfarenhet eller saknar relevant utbildning blir oftare kvar i arbetslöshet.

³⁴ Genomsnitt för kvartal två och tre 2018.

³⁵ Genomsnitt för kvartal två och tre 2018.

³⁶ Oktober 2018 jämfört med oktober 2017.

³⁷ Oktober 2018 jämfört med oktober 2017.

³⁸ När beskrivningen "saknar/utan gymnasium" används i texten avses "fullständigt gymnasium". Här ingår även personer med samlat betygsdokument.

³⁹ SKL, Utbildning-Nyckeln till arbete www.skl.se

⁴⁰ Inskrivna arbetslösa 16-64 år, genomsnitt av kv2 och tre 2018.

⁴¹ Oktober 2018.

7.3.2 Antalet arbetslösa i utsatt ställning fortsätter att öka

Arbetsförmedlingen har identifierat grupper som i genomsnitt möter större utmaningar på arbetsmarknaden. Dessa benämns som grupper med utsatt ställning. Som alltid när statistiska grupper sätts samman är det viktigt att ta hänsyn till att det finns stora individuella skillnader mellan personer inom samma grupp. Det innebär att *inte* alla i gruppen "utsatta" har svårt att få arbete och att det finns personer som inte tillhör denna grupp, men som ändå behöver omfattande stöd för att komma i arbete.

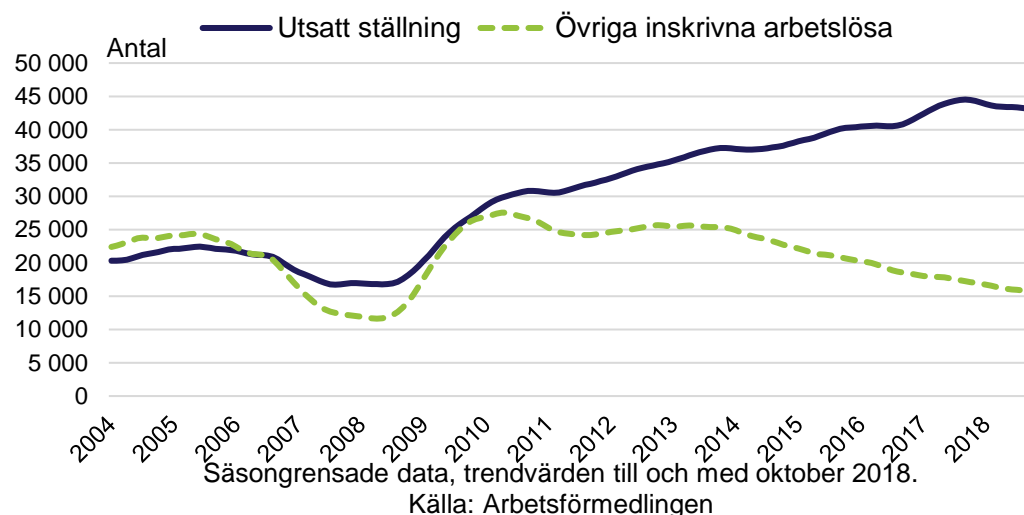
Till de som bedömts ha en utsatt ställning på arbetsmarknaden räknar Arbetsförmedlingen:

- personer med högst förgymnasial utbildning
- personer födda utanför Europa
- personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- arbetslösa mellan 55 och 64 år

En gemensam nämnare för inskrivna arbetslösa som har en utsatt ställning på arbetsmarknaden är att de i genomsnitt löper en högre risk än andra att hamna i långvariga perioder av arbetslöshet.

I diagrammet nedan illustreras hur antalet arbetslösa utvecklats sedan mitten av 2000-talet. Den blå kurvan visar antalet inskrivna arbetslösa med utsatt ställning och de gröna strecken visar antalet arbetslösa som står närmare arbetsmarknaden (övriga arbetslösa). Sedan 2007 har de med utsatt ställning utgjort en majoritet av alla inskrivna arbetslösa.

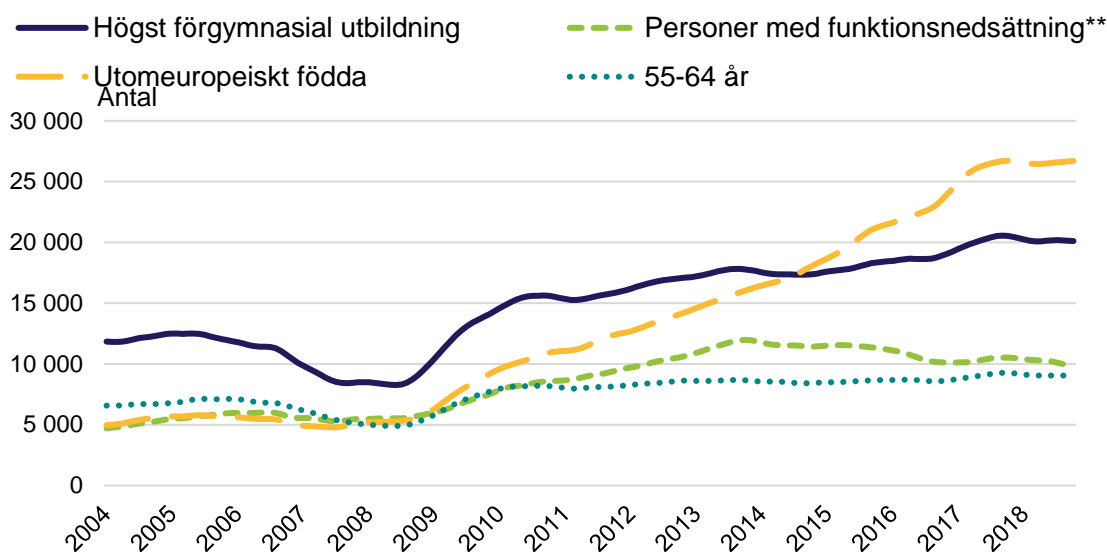
Inskrivna arbetslösa 16-64 år med utsatt ställning på arbetsmarknaden och övriga inskrivna arbetslösa i



I oktober 2004 tillhörde 48 procent av de arbetslösa gruppen med utsatt ställning. *Andelen* har ökat kraftigt och är idag 73 procent. Det är en något större andel av de arbetslösa männen som tillhör en utsatt grupp, 74 procent mot 72 procent av de arbetslösa kvinnorna. *Antalet* arbetslösa i utsatt ställning var i oktober 2018 43 000 personer i Skåne.

De arbetslösa med utsatt ställning tillhör (minst) en av de fyra undergrupperna; *utomeuropeiskt född, högst grundskoleutbildad, 55-64 år eller med en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan*. Diagrammet nedan visar hur arbetslösheten utvecklats för dessa grupper sedan 2004.

Inskrivna arbetslösa 16-64 år fördelade på enskilda grupper* i Skåne län



*Observera att en person kan ingå i flera grupper. **Som medför nedsatt arbetsförmåga. Säsongrensade data, trendvärden till och med oktober 2018.

Källa: Arbetsförmedlingen

I oktober 2018 var 25 600 personer som är födda utanför Europa inskrivna som arbetslösa. Det motsvarar 46 procent av samtliga inskrivna arbetslösa i Skåne. 12 500 av dessa var kvinnor och 14 100 var män. Som andel av samtliga arbetslösa är andelen i princip den samma för kvinnor och män, 45 procent respektive 46 procent.

Gruppen arbetslösa med högst förgymnasial utbildning (grundskola) omfattade i oktober 42 200 personer. Det motsvarar 34 procent av alla inskrivna. Andelen är i princip den samma för kvinnor och män, 33 procent respektive 35 procent.

Av de som har högst grundskola var i oktober⁴³ 62 procent födda utanför Europa. Andelen av de med högst grundskola som är födda utanför Europa har ökat hastigt sedan 2015, då andelen var 50 procent. För tio år sedan var andelen 20 procent.

Bland de som saknar gymnasieutbildning finns personer som inte slutfört sin grundskoleutbildning⁴⁴. Idag består gruppen i Skåne av 10 100 individer i Skåne. Hälften av individerna i gruppen är kvinnor och hälften är män. Gruppen ser inte ut att öka lika snabbt nu som under perioden 2015-2017.

Antalet arbetslösa i åldern 55-64 år, har i princip varit oförändrat sedan 2009 och ligger stabilt kring 9 000 personer⁴⁵. Gruppen är liten och utgör endast 15 procent av alla inskrivna arbetslösa. Andelen är något högre bland manliga arbetslösa än bland arbetslösa kvinnor, 17 procent mot 14 procent.

Antalet arbetslösa med funktionsnedsättning⁴⁶ har varit strax över 10 000 under de senaste åren. Av alla inskrivna arbetslösa har 17 procent en funktionsnedsättning som medför

⁴² 2018

⁴³ 2018

⁴⁴ Här ingår utbildningar från andra länder som motsvarar svensk grundskola.

⁴⁵ Oktober 2018.

⁴⁶ Funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

nedsatt arbetsförmåga. Det är en något större andel av kvinnorna som har en registrerad funktionsnedsättning, 18 procent mot 16 procent bland männen.

8 Utmaningar på länets arbetsmarknad

Efterfrågan på arbetskraft fortsätter att vara mycket stark och både offentliga och privata arbetsgivare planerar att öka sina personalstyrkor. Samtidigt har arbetsgivarna svårt att hitta den arbetskraft de söker. Trots många inskrivna arbetslösa är tillgången på arbetsökande med efterfrågade kompetenser liten och detta bedöms bromsa sysselsättningstillväxten. Arbetsförmedlingen står därför inför tre viktiga utmaningar de närmaste åren:

- Bidra till effektiv matchning
- Underlätta etableringen på arbetsmarknaden
- Motverka långa tider i arbetslöshet

Trots det fortsatt goda konjunkturläget förväntas utmaningarna kvarstå och kräver framför allt stora utbildningsinsatser. En väl fungerande kompetensförsörjning är en viktig förutsättning för tillväxt och välfärdsutveckling. Därför är den stora bristen på efterfrågad arbetskraft i Skåne en utmaning som kräver olika breda lösningar som bygger på samarbete mellan Arbetsförmedlingen, kommuner, näringsliv, fackförbund, regionen och andra aktörer.

Förbättra matchning till jobb och utbildning

Bristen på arbetskraft leder bland annat till längre rekryteringstider, vilket innebär att arbetsgivarna både har svårt att ersättningsrekrytera och att utöka sina personalstyrkor i planerad takt. Den stora bristen på arbetskraft bromsar därför sysselsättningstillväxten och färre människor kommer i arbete.

Bristen på arbetskraft har också negativa konsekvenser för skåniskt näringsliv. När arbetsgivare inte kan hitta personal resulterar det i att företag drar ned på sin produktion, tackar nej till affärer och skjuter expansionsplaner på framtiden. Uteblivna rekryteringar ger också lägre kvalitet i välfärden. När exempelvis sjuksköterskor inte kan rekryteras i tillräcklig omfattning behöver operationer ställas in med alla de konsekvenser det innebär för den enskilde och för samhället i stort. När arbetslösa personer inte kommer i arbete kvarstår samhällets kostnader för arbetslöshetsersättning och försörjningsstöd. Det leder också till lägre skatteintäkter och tydligare press på välfärdens finansiering.

För att motverka bristerna måste utbildningar inom utbildningsväsendet dimensioneras efter arbetsmarknadens behov. Idag går endast tre av tio skånska gymnasielever ett yrkesförberedande program. Att unga väljer bort de yrkesförberedande utbildningarna på gymnasiet kommer att fördjupa de redan idag tydliga bristerna på arbetskraft.

Brister skulle också kunna dämpas om fler snabbare kunde komplettera redan befintlig utbildning. Detta särskilt för personer som redan har en utbildning, men från ett land som skånska arbetsgivare inte värderar på samma sätt som t.ex. en svensk utbildning. Parallellt är möjligheterna till validering av en tidigare yrkeserfarenhet mycket viktig. Detta är en angelägen lösning eftersom bristen på arbetskraft inom många yrken är akut och det ofta tar längre tid att nyutbilda personer samt att bygga ut antalet utbildningsplatser än att validera och komplettera personers befintliga utbildning och yrkeserfarenhet.

En stor utmaning framöver ligger i att vägleda de cirka 20 000 arbetslösa skåningar som inte slutfört en gymnasieutbildning. Eftersom arbetsgivare ofta förväntar sig minst en fullgjord gymnasieutbildning behöver gruppen ofta komplettera sina kompetenser för att

komma i arbete. Matchningen för den relativt stora gruppen av arbetslösa skåningar, cirka 10 000 personer, som saknar fullständig grundskoleutbildning innehåller än större utmaningar. Arbetsförmedlingen behöver därför ett fortsatt nära samarbete med de skånska kommunerna eftersom grundläggande utbildning ligger inom det kommunala uppdraget.

Bristen på personal försvåras när matchningsmöjligheterna begränsas av att arbetsmarknaden fortfarande är påtagligt könsuppdelad. Arbetsgivare riskerar att gå miste om talanger när de endast letar personal av ett visst kön. Matchningen försvåras också när arbetssökande endast söker sig till utbildningar eller yrken som domineras av just deras kön. Matchningen begränsas alltså ofta av en rad fördomar om vilka arbetsuppgifter kvinnor respektive män är mest lämpade att utföra. Dessutom begränsas matchningen ibland av andra faktorer såsom t.ex. arbetssökandes ålder eller födelseland. En av lösningarna är breddade rekryteringar genom att arbetsgivare arbetar medvetet med att attrahera arbetskraft av olika kön till arbetsplatsen. Ett sätt att göra sin arbetsplats mer attraktiv är att se till att den får en jämn fördelning mellan könen eftersom arbetsplatser med jämn könsfördelning oftare har bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Underlätta utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden

Utvecklingen för utrikes födda på arbetsmarknaden ser i de flera avseenden positiv ut. Både arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden bland utrikes födda ökar stadigt. Under senare år har sysselsättningsgraden dessutom ökat betydligt snabbare för utrikes födda än för inrikes födda, och då särskilt bland de utrikesfödda kvinnorna. Trots detta är sysselsättningsgraden fortfarande betydligt lägre än hos inrikes födda.

För att fler människor snabbare skall kunna bidra på arbetsmarknaden bör kompetens som finns bland arbetslösa med utländska yrkes- eller högskoleutbildningar snabbare identifieras och valideras. Att snabbare nyttja kompetensen hos de som redan har utbildning eller yrkeserfarenhet är angeläget eftersom bristen på arbetskraft i många fall är akut. Särskilt viktigt är det att ta till vara erfarenheter och kompetenser hos utomeuropeiskt födda kvinnor, inte bara utifrån arbetsgivarnas arbetskraftsbehov, utan också för deras ekonomiska självständighet⁴⁷. I Sverige, där det offentliga trygghetssystemet bygger på att alla vuxna i ett hushåll har egen inkomst, är det synnerligen viktigt att alla oavsett kön ges möjlighet att arbeta.

Eftersom antalet personer i arbetsför ålder som är födda i Sverige minskar, är Skåne beroende av det tillskott av arbetskraft som kommer genom invandringen. Det är även av denna anledning viktigt att utrikesfödda kommer in på arbetsmarknaden.

Motverka långa tider i arbetslöshet

En större andel av de arbetslösa kvinnorna med kort utbildningsbakgrund har varit arbetslösa länge jämfört med män med motsvarande utbildning. Det visar att kvinnor med kort utbildning har en ännu svårare situation på arbetsmarknaden. En del av utmaningen blir därför att minska skillnaderna i långtidsarbetslöshet mellan kvinnor och män. För arbetslösa personer, särskilt kvinnor, som saknar grundskoleutbildning eller yrkeserfarenhet är det därför viktigt att snabbt identifiera tidigare erfarenhet och intressen som kan vara relevanta för yrkesarbete. För dessa personer som ofta har en längre väg till arbete behöver Arbetsförmedlingen satsa extra tid på vägledning till utbildning och andra

⁴⁷ Ett av de jämställdhetspolitiska delmålen är det om ekonomisk jämställdhet. Det innebär att "Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut." (<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>)

arbetsnära insatser som på sikt kan leda till jobb. Här finns en extra potential inom offentliga tjänster eftersom det både på kort och lång sikt finns stora personalbehov där.

För att pressa tillbaka långtidsarbetslösheten krävs en kombination av olika insatser, framför allt utbildning men också subventionerade anställningar. För att en arbetslös med någon form av subvention ska få möjlighet att komma ut i arbete krävs dock ett välutbyggt och välfungerande samarbete med såväl näringslivet som med kommuner och landsting samt arbetsmarknadens parter.

Ytterligare en utmaning blir att jobba tillsammans med arbetsgivare och arbets sökande för att i Arbetsförmedlingens dagliga arbete bryta könsnormer i t.ex. beslut om arbetsmarknadsutbildningar⁴⁸, extratjänster och nystartsjobb. Det skulle sannolikt leda till en mer jämställd fördelning av jobbnära arbetsmarknadsinsatser och bidra till en något mer jämställd arbetsmarknad.

⁴⁸ Ett av de jämställdhetspolitiska målen är det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling

9 Bilagor

9.1 Bilaga 1 Metod och urval

Historia och syfte

Arbetsförmedlingen har gjort prognoser sedan 1960-talet. Den nuvarande metodiken infördes i mitten av 1990-talet. Samtidigt infördes ett enhetligt intervjuformulär. Sedan dess har intervjuformuläret utvecklats och antalet frågor har blivit fler.

Syftet med prognosarbetet är att ge Arbetsförmedlingen detaljerad kunskap om läget och framtidsutsikterna på arbetsmarknaden, vilket är viktigt för förmedlingens arbete med vägledning. Prognosarbetet stödjer på så sätt Arbetsförmedlingens kärnuppgift som är att matcha arbetssökande mot arbetsgivarnas rekryteringsbehov. Det sammanställda materialet är också ett viktigt underlag för planeringen av verksamheten på såväl lokal som central nivå. Ytterligare ett viktigt syfte med Arbetsförmedlingens prognoser är att informera och påverka externa aktörer. Arbetsförmedlingen publicerar en nationell och 21 regionala prognoser två gånger per år, i juni och december.

Metod och undersökningens genomförande

Arbetsförmedlingens prognoser baseras på intervjuer med ett mycket stort antal privata och offentliga arbetsgivare. Intervjuerna görs av arbetsförmedlare och svaren inhämtas genom samtal med arbetsgivarna vid ett besök eller per telefon. Motivet till detta arbets sätt är att den ansvarige arbetsförmedlaren ska ha möjlighet att ställa följdfrågor, bland annat för att minska risken för missförstånd kring frågornas syfte och innehåll.

Frågorna handlar bland annat om arbetsgivarnas bedömningar om efterfrågan på varor och tjänster. Vidare ställs frågor om företagets kapacitetsutnyttjande, antal anställda, rekryteringsbehov, briststyrken samt löneutveckling. På motsvarande sätt får de offentliga arbetsgivarna frågor om utvecklingen för sin verksamhet samt om eventuell övertalighet. Uppgifterna inhämtas under sekretesskydd enligt SFS 2009:400 (Offentlighets- och sekretesslagen) 28 kap 12§. Arbetsgivarna har ingen juridiskt bindande skyldighet att delta i Arbetsförmedlingens undersökning.

Resultaten av intervjuundersökningen utgör den viktigaste källan till prognosbedömningarna. En analys och sannolikhetsbedömning av svaren görs dock även med hjälp av annan statistik och med hänsyn till andra faktorer som påverkar utvecklingen på arbetsmarknaden.

Urval och svarsfrekvenser

Basen för Arbetsförmedlingens prognoser är intervjuer med ett representativt urval av arbetsställen^[3] hämtade från Statistiska centralbyråns (SCB) företagsregister. Från och med 2013 avser urvalen arbetsställen med minst fem anställda. För arbetsställen med fler

^[3] Med arbetsställe avses ett företags lokala arbetsplats.

än 100 anställda är undersökningen en totalundersökning. Urvalet är stratifierat utifrån näringsgren (enligt SNI 2007), arbetsställestorlek^[4] och region. Samma urval används normalt i ett år (två prognostillfällen) innan det byts ut mot ett nytt. Urvalet är anslutet till SCB:s Samu-system.

För att vara en urvalsundersökning är antalet intervjuade arbetsställen stort vilket gör att tillförlitligheten totalt sett bedöms som god. I den senaste undersökningen ingick drygt 1 200 arbetsställen inom det privata näringslivet i Skåne och svarsfrekvensen blev 81 procent. Det sker även intervjuer med representanter för olika verksamhetsområden i landets samtliga kommuner och landsting samt med ett antal statliga arbetsgivare. I den senaste undersökningen ingick 126 offentliga arbetsgivare i urvalet i Skåne län och svarsfrekvensen uppgick till 90 procent.

^[4] Urvalet är fördelat på följande storleksklasser: 5-9, 10-19, 20-49, 50-99 samt 100- anställda.

9.2 Bilaga 2 Definitioner

Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator för näringslivet

Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator visar arbetsgivarnas bedömningar av hur efterfrågeläget kommer att utvecklas under de kommande 6 månaderna. Indikatorn bygger på underlag från Arbetsförmedlingens intervjuundersökning och presenteras för det privata näringslivet. Värdet 100 motsvarar det historiska genomsnittet, och indikerar därmed ett normalt förväntningsläge. Värden över 100 visar ett starkare förväntningsläge än normalt och värden över 110 ett mycket starkare förväntningsläge än normalt. På motsvarande sätt visar värden under 100 ett svagare förväntningsläge än normalt och värden under 90 ett mycket svagare förväntningsläge än normalt.

Nettotal

Nettotalen är ett mått på arbetsgivarnas förväntningsläge. Talen beräknas som den andel arbetsställen som bedömer att efterfrågan på deras varor och tjänster kommer att öka minus den andel arbetsställen som bedömer att efterfrågan kommer att minska.

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.

9.3 Bilaga 3 Arbetslösheten sammansättning

Inskrivna arbetslösa 16-64 år som andel av registerbaserad arbetskraft i respektive grupp, genomsnitt av kvartal 2 2018 och kvartal 3 2018, Skåne

Kommun	Totalt 16-64 år	Kvinnor	Män	Unga 18-24 år	Äldre 55-64 år	Inrikes födda	Utrikes födda	Utbildning		
								Högst för- gymnasial	Gym- nasial	Efter- gymnasial
Svalöv	6,4	6,3	6,4	8,4	7,2	3,9	18,4	17,8	5,0	4,4
Staffanstorps	4,7	4,6	4,8	9,2	5,0	3,3	13,2	18,2	4,1	2,8
Burlöv	10,6	10,4	10,7	16,5	8,9	6,3	17,7	25,3	9,1	6,6
Vellinge	4,0	3,8	4,2	5,6	5,1	3,2	12,5	10,5	3,8	3,3
Östra Göinge	13,2	13,1	13,3	19,4	7,8	4,5	53,6	33,6	7,7	9,8
Örkelljunga	7,0	7,2	6,9	10,1	5,5	3,6	24,5	16,9	4,5	6,1
Bjuv	8,3	8,9	7,8	9,7	7,3	4,4	21,0	17,6	5,5	8,3
Kävlinge	4,5	4,1	4,9	11,1	4,2	3,2	15,7	14,9	3,9	3,0
Lomma	3,2	3,0	3,4	6,4	3,6	2,1	13,6	16,7	3,6	2,0
Svedala	4,8	4,9	4,8	9,7	6,0	3,6	15,3	13,7	4,0	3,6
Skurup	6,8	7,4	6,1	10,8	6,0	4,6	21,5	16,3	5,2	5,6
Sjöbo	5,3	5,5	5,1	8,2	5,4	3,9	17,9	11,9	3,8	5,0
Hörby	6,2	6,5	6,0	11,4	4,1	3,8	22,2	17,1	4,4	4,5
Höör	5,3	5,3	5,2	11,4	4,3	3,8	16,6	14,8	4,4	3,5
Tomelilla	7,5	7,7	7,2	12,5	6,4	4,9	25,0	16,8	5,1	6,9
Bromölla	8,5	9,2	7,9	14,7	6,0	4,8	28,8	20,6	5,8	7,1
Osby	7,8	7,9	7,7	11,7	4,9	3,9	28,3	17,5	5,3	7,7
Perstorp	12,0	12,7	11,4	15,8	7,0	4,8	34,3	26,5	8,0	10,2
Klippan	8,0	8,5	7,5	11,1	6,3	4,8	22,5	20,2	5,7	6,7
Åstorp	10,0	10,6	9,5	13,5	8,4	5,1	23,3	22,0	7,2	8,6
Båstad	5,6	5,8	5,3	7,2	3,5	2,8	21,7	13,6	3,7	5,3
Malmö	13,9	12,7	15,0	16,2	12,7	6,5	27,3	39,1	12,9	8,7
Lund	6,3	5,9	6,7	7,3	4,9	3,5	16,7	27,4	6,7	4,5
Landskrona	12,1	12,3	12,0	11,9	11,2	6,5	25,2	30,9	9,5	8,0
Helsingborg	9,9	10,0	9,8	10,8	8,8	4,7	24,2	27,0	8,0	7,2
Höganäs	5,3	5,4	5,1	9,6	4,8	3,4	16,5	16,3	4,3	4,1
Eslöv	8,0	7,9	8,1	13,3	6,4	4,8	21,3	22,0	6,5	5,0
Ystad	5,8	5,8	5,8	8,8	5,6	4,1	20,1	16,7	5,0	4,1
Trelleborg	7,4	7,0	7,8	10,1	7,1	5,0	18,7	17,5	5,9	6,1
Kristianstad	9,5	9,2	9,9	14,3	6,3	4,3	30,4	28,7	7,6	5,8
Simrishamn	7,3	6,8	7,7	9,3	5,0	4,0	28,2	18,8	4,9	5,6
Ängelholm	5,7	5,8	5,5	7,6	5,4	3,8	18,2	15,7	4,8	4,1
Hässleholm	9,4	9,5	9,4	14,9	6,8	5,1	29,6	23,9	7,2	6,4
Skåne län	9,2	8,9	9,6	12,1	7,7	4,7	24,5	26,4	7,6	6,3

Fakta om prognosen

Arbetsmarknadsutsikterna för Skåne län är en del av Arbetsförmedlingens prognosarbete.

På vår webbplats arbetsformedlingen.se/prognoser kan du läsa mer om vårt prognosarbete. Där hittar du även arbetsmarknadsutsikter för alla län och för landet som helhet.

Om du är intresserad av mer information om framtidsutsikterna för ett speciellt yrke rekommenderar vi vår webbapplikation *Yrkeskompassen*. Se arbetsformedlingen.se/yrkeskompassen. Där beskriver vi jobbmöjligheterna på ett och fem års sikt för nära 200 yrken. Dessa yrken täcker tillsammans cirka 80 procent av arbetsmarknaden.

I rapporten *Var finns jobben?* presenteras en sammanfattning av yrkesprognoserna per yrkesområde på riksnivå. I broschyren *Jobbmöjligheter*, som publiceras länsvis, presenteras yrkesprognoser på regional nivå.

Nästa arbetsmarknadsprognos presenteras i juni 2019.

Arbetsförmedlingen
113 99 Stockholm
Telefon 0771-60 00 00
www.arbetsformedlingen.se