

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Uppsala län

Prognos för arbetsmarknaden 2019-2020

Innehåll

1	Sammanfattning.....	4
2	Förväntningsläget våren 2019.....	5
3	Efterfrågan på arbetskraft.....	6
4	Utmaningar i länet	14
5	Bilagor.....	16

1 Sammanfattning

Konjunkturen dämpas under prognosperioden

Såväl global som svensk ekonomi befinner sig i en avmattningsfas. Efter en längre period med hög nivå på efterfrågeutvecklingen i näringslivet visar Arbetsförmedlingens senaste intervjuundersökningar ett något svagare stämningsläge jämfört med i fjol. Trots ett något dämpat stämningsläge, redovisar det privata näringslivet i Uppsala län överlag positiva bedömningar om den framtida utvecklingen. Särskilt positiva är arbetsgivarna inom information och kommunikation samt finansiell verksamhet och företagstjänster, men även flera andra delbranscher inom den privata tjänstesektorn samt byggbranschen tror på en fortsatt positiv utveckling.

Fler sysselsatta och fler arbetslösa

Uppsala har haft en positiv jobbtillväxt de senaste åren och antalet sysselsatta väntas fortsätta att öka även under 2019 och 2020, sammantaget väntas sysselsättningen öka med cirka 5 400 personer (3 000 personer innevarande år och 2 400 under 2020). Ett möjligt hinder för att anställningsplanerna ska kunna förverkligas är bristen på kvalificerad arbetskraft. Det är ett generellt problem som gäller inom såväl privat som offentlig sektor. Inom exempelvis bygg-, teknik- och it-företagen är bristen efterfrågad kompetens ett reellt hinder för tillväxten. Inom den offentliga sektorn finns det en mycket stor brist på personal inom många verksamheter. Vilket kommer att vara ett hinder de offentliga ambitionerna att växa.

Sett över en längre tidsperiod har antalet inskrivna arbetslösa i länet minskat kraftigt och arbetslösheten väntas fortsätta sjunka under 2019 men öka under 2020. I relativ arbetslöshet innebär det att arbetslösheten landar på 5,3 procent vid utgången av 2019 för att sedan öka till 5,6 procent vid slutet av 2020. I faktiska tal innebär det att antalet inskrivna arbetslösa blir 9 700 mot slutet av 2019, och 10 500 i slutet av 2020, det vill säga en ökning med cirka 700 personer.

Utmaningar på länets arbetsmarknad

De största utmaningarna på länets arbetsmarknad är inte unika för länet utan är till stor del generella för riket. Det handlar om att motverka bristen på utbildad arbetskraft, insatser mot långtidsarbetslösheten och att öka sysselsättningen bland utrikes födda. Utbildning är nyckeln för att komma in på arbetsmarknaden. Många långtidsarbetslösa och utrikes födda har en för låg utbildningsnivå. Det handlar också om utbildningssystemets dimensionering och i vilken grad de arbetssökande väljer studier. Inom flera bristyrken är det huvudsakliga problemet ett för lågt tillskott av nya utbildade.

2 Förväntningsläget våren 2019

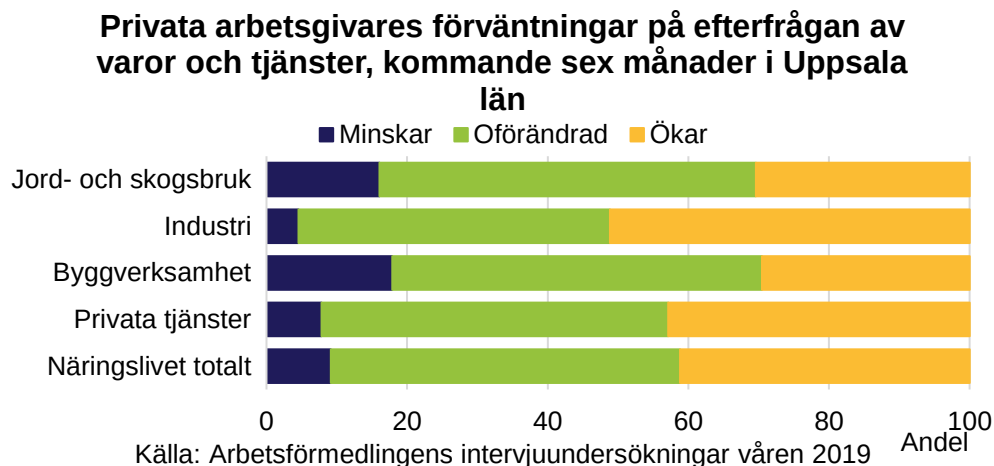
2.1 Den globala ekonomin mattas av

Efter flera år av stark tillväxt har den globala konjunkturen passerat sin topp. Resursutnyttjandet är samtidigt högt och arbetslösheten har sjunkit i många länder under lång tid. Sammantaget beräknas världskonjunkturen växla in på en lugnare bana under prognosperioden som sträcker sig fram till och med 2020.

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

Förväntningsläget i Uppsala

Samtliga branscher i det privata näringslivet i Uppsala län har en relativt optimistisk syn på efterfrågeutvecklingen kommande sex månader. De flesta tror på en oförändrad eller ökad efterfrågan av varor och tjänster. Överlag är det något fler som bedömt en oförändrad efterfrågan jämfört med tidigare, vilket tyder på en viss avmattning från en mycket hög efterfrågenivå.



Företagen inom industrin är mycket positiva till efterfrågan på deras produktion, över nittio procent tror att efterfrågan kommer att öka eller bli oförändrad. Endast en mycket liten andel tror att efterfrågan kommer att minska. Starkast efterfrågan återfinns inom utvinning, energi och miljö. Svagast efterfrågan finns inom övrig tillverkning exklusive utvinning, energi och miljö. Byggbranschen har en nästan lika stark efterfrågan som industrin. Drygt åttio procent tror på en ökande eller oförändrat hög efterfrågan. Även inom jord- och skogsbruk är efterfrågan god och drygt åtta procent tror på en ökad eller oförändrad efterfrågan. Inom privata tjänster är efterfrågan mycket stark och drygt nittio procent på en ökad eller oförändrad efterfrågan.

3 Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft i Uppsala län fortsätter att vara hög. Behovet av personal finns inom flera branscher och yrkesgrupper fram till slutet av 2020. Antalet nyanmällda lediga platser i Platsbanken är på fortsatt höga nivåer. Samtidigt visar varseltalet i Uppsala mellan januari och april 2019 på något högre nivåer än samma period 2017 och 2018. Dessa svängningar kan ses som en ytterligare indikation på att vi har nått toppen av konjunkturen.

Anställningsplaner

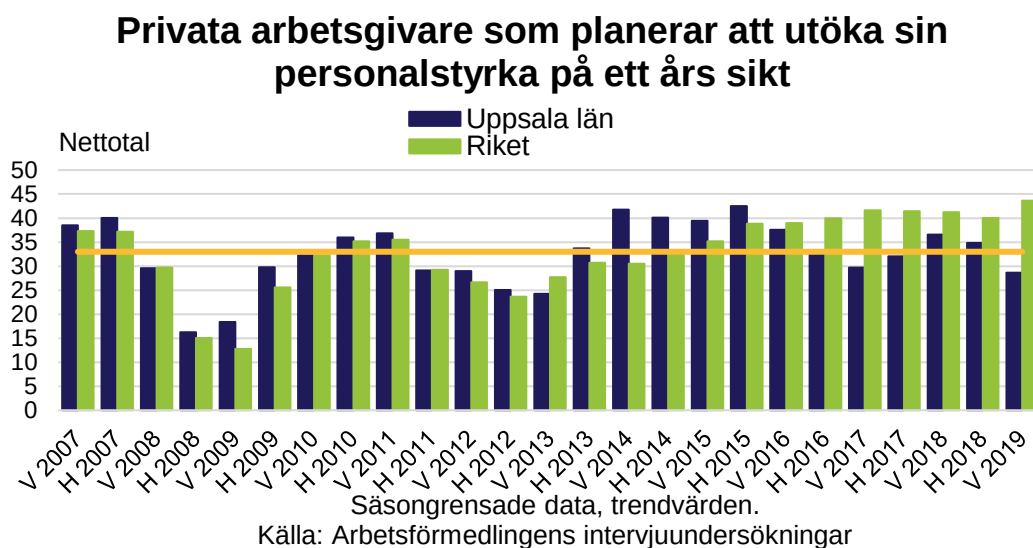
Anställningsplanerna inom näringslivet är relativt positiva både för 2019 och 2020, enligt vår intervjuundersökning. Trenden är svagt avtagande men på fortsatt höga nivåer. Diagrammet nedan visar andelen företag som enligt Arbetsförmedlingens prognosundersökning avser att utöka antalet anställda under det kommande året uttryckt i netttotal.¹ Sammantaget ser vi att andelen privata företag som planerar att utöka sin personal sjunker och ligger nu till och med under länets historiska genomsnitt vilket ändå visar på, trots positiva arbetsgivare, att konjunkturen sannolikt passerat sin topp.

Om ett år planerar cirka 30 procent av de privata arbetsgivarna att vara fler anställda samtidigt som 9,5 procent bedömer det motsatta. På två års sikt är anställningsplanerna något svagare. 30 procent planerar för fler anställda och 4,5 procent planerar för en minskning. Vårt att notera här är att väldigt höga andelar kommer att ha ett oförändrat högt antal anställda.

I vårens intervjuundersökning är det främst arbetsgivare inom näringsgrenarna information och kommunikation, vård och omsorg samt transport som är mest optimistiska vad avser anställningsplanerna framöver. Även bland de offentliga arbetsgivarna är anställningsplanerna positiva och nästan hälften av arbetsgivarna planerar att utöka sin personalstyrka på ett års sikt.

Dämpade anställningsplaner är vanligen en följd av minskad efterfrågan på varor och tjänster i länet och svårighet att hitta den personal man behöver. Samtidigt ska det understrykas att efterfrågan på arbetskraft fortfarande är hög och antalet lediga platser har ökat. Antalet lediga platser under första kvartalet 2019 uppgick till 11 300. Av dessa återfanns flest inom finansiell verksamhet och företagstjänster. Därefter är det hög efterfrågan på arbetskraft inom utbildning samt vård och omsorg.

¹ Netttotal visar skillnaden mellan andelen företag som bedömer att de skall öka antalet anställda och andelen som tror på minskat antal anställda. Arbetsgivarna har också möjlighet att uppges oförändrad sysselsättning. Siffran kan alltså variera mellan +100 och -100.



Rekryteringsproblem

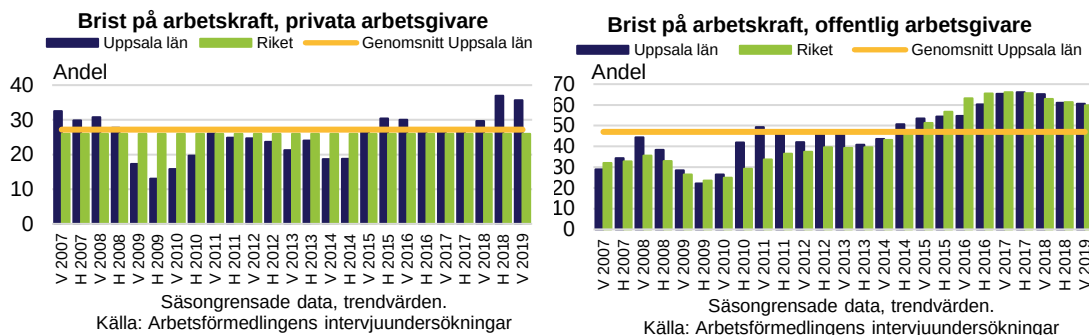
Den brist- och överskottssituation som finns på arbetsmarknaden påverkas långsiktigt av en rad faktorer, exempelvis demografisk utveckling och utbildningsnivå bland befolkningen. På kort sikt är konjunkturella förändringar en kraftigt bidragande orsak till hur brist- och överskottssyrken utvecklas. Ett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

I Uppsala har andelen företag inom det privata näringslivet som upplevt rekryteringsproblem fortsatt öka sedan hösten 2016, nivåerna är klart högre än i riket och över länets historiska genomsnitt. Ett stort antal arbetsgivare har svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Detta hänger samman med en stark konjunktur, men också med mer strukturella problem i kompetensförsörjningen. Med det menas att det inom vissa yrken har utbildats för få under flera år trots stora behov. Något som bör poängteras är att det inte råder brist på arbetskraft i sig utan brist på rätt kompetens. Det finns ledig arbetskraft i form av cirka 9 700 inskrivna arbetslösa men många av dem har inte den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar.

Rekryteringsproblemen inom det privata näringslivet varierar mellan olika branscher. Allra tydligast är det inom information och kommunikation samt industrin där det varit svårast att rekrytera. En annan bransch som haft svårt att rekrytera är byggverksamheten, där drygt 40 procent haft svårt att hitta den kompetens de söker. Lägst andel med upplevda rekryteringsproblem var det inom hotell och restaurang. Här rekryterar näringen ofta sin arbetskraft bland Uppsalas alla studenter.

Rekryteringsproblemen inom den offentliga sektorn är mer påtagliga och har så varit under en lång tid. Över 60 procent av alla tillfrågade verksamheter har haft svårt att

hitta efterfrågad kompetens vid rekrytering det senaste halvåret. I ett historiskt perspektiv är bristen på arbetskraft fortfarande på mycket höga nivåer även om toppen verkar vara passerad. Minst brist återfinns inom vuxenutbildningen och i övrig lands-



tingsverksamhet.

När arbetsgivare har svårt att rekrytera arbetskraft leder det ofta till en rad olika konsekvenser. Det handlar om konsekvenser för själva rekryteringen och för verksamheten i sig.² Av alla tillfrågade inom det privata näringslivet som hade upplevt rekryteringsproblem uppgav mer än en tredjedel att rekryteringen tog längre tid. Många av arbetsgivarna lyckades inte rekrytera alls. Av alla privata arbetsgivare som hade upplevt rekryteringsproblem uppgav nästan hälften att befintlig personal fick arbeta mer och nästan fjärdedel att de fick tacka nej till order. Rekryteringsproblemen får således allvarliga följder för företag, individer och samhällsekonomin i stort. Det handlar exempelvis om uteblivna arbetstillfällen, risk för ökad ohälsa och försämrad tillväxt i ekonomin.

Av alla som hade upplevt rekryteringsproblem inom offentliga tjänster uppgav drygt 40 procent att rekryteringen tog längre tid. 10 procent av arbetsgivarna sänkte kraven på utbildning. 27 procent sänkte kraven på erfarenhet. 38 procent uppgav att befintlig personal fick arbeta mer på grund av svårigheterna att hitta personal. Personalen är på många håll redan pressad som det är och med ytterligare arbetsbelastning riskerar kvaliteten att försämrast avsevärt. 14 procent uppgav dessutom att kvaliteten på servicen försämrades, vilket kan vara en följd av just högre arbetsbelastning.

Bristen inom vissa yrken kommer bli ännu mer kännbar framöver på grund av pensionsavgångar. Det handlar främst om yrken inom vård och omsorg samt utbildningsväsendet. Samtidigt har utbudet av arbetskraft förändrats och färre har den utbildning eller den erfarenhet som krävs för att bli anställd. Detta beror dels på att de som haft gångbar utbildning och erfarenhet har fått jobb och dels på att många nyinskrivna inte har den erfarenhet eller utbildning arbetsgivarna söker. Kontentan blir att arbetskraften i allt lägre grad motsvarar arbetsgivarnas krav på utbildning och erfarenhet.

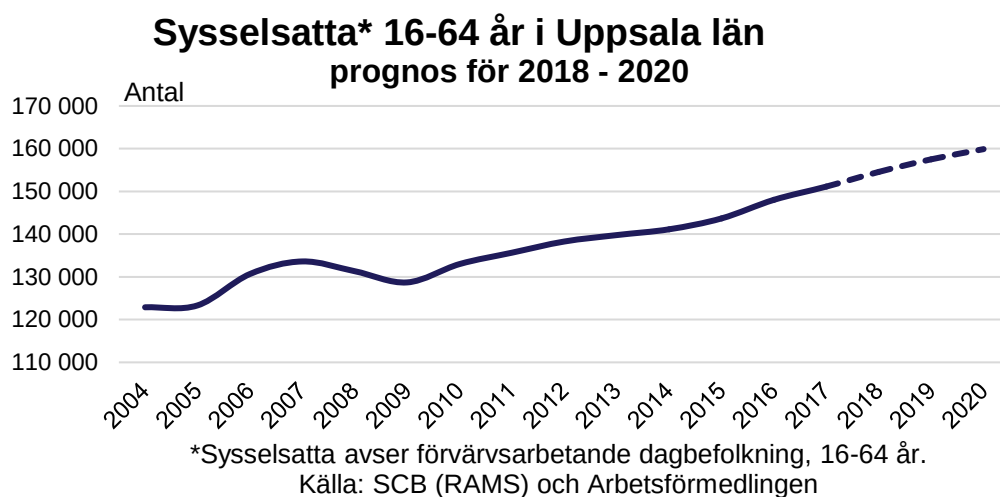
² En mer detaljerad redovisning över konsekvenserna finns i bilaga 2.

Det innebär utmaningar när det kommer till matchningen, eftersom det i princip ställs krav på en genomförd gymnasieutbildning på arbetsmarknaden idag.

Antalet sysselsatta ökar ytterligare

Antalet förvärvsarbetande i Uppsala har ökat under flera års tid. Prognosen för 2019 och 2020 visar på en fortsatt tillväxt. Ökningstakten avtar något och totalt under 2019 och 2020 blir det ungefär 5 300 fler förvärvsarbetande. Konjunktureren har nått sin topp och en avmattning kombinerat med svårigheterna att rekrytera leder till en fortsatt positiv men svagare tillväxt. Det finns behov av arbetskraft men när efterfrågan på varor och tjänster mattas av krävs inte lika stora personalökningar.

Den största tillväxtpotentialen finns bland utrikes födda där antalet sysselsatta förväntas öka relativt kraftigt fram till slutet av 2020. Bland inrikes födda finns inte samma potential för sysselsättningsökning som tidigare. Arbetslösheten för inrikes födda var i maj månad under tre procent medan det var för utrikesfödda nästan sexton procent.



Antalet förvärvsarbetande bedöms öka inom flera näringsgrenar med tyngdpunkt på 2019. Tillväxttakten bromsar in under 2020 och allra tydligast är det inom hotell och restaurang där tillväxten stagnerar och antalet förvärvsarbetande minskar eller blir helt oförändrat, redan mellan 2017-2018 var sysselsättningen i näringen oförändrad.

Sysselsättningsutveckling i branscherna

Karaktéristiskt för Uppsala är framförallt att det är ett län som domineras av privata tjänster och offentliga tjänster. Sysselsättningen inom framförallt privata tjänster väntas växa både 2019 och 2020, med tonvikt på 2019.

Cirka 14 000 personer jobbar inom den uppländska industrin och sysselsättningen väntas öka något under både 2019 och 2020.

Byggverksamheten sysselsätter cirka 13 500 personer på Uppsala. Många byggprojekt pågår fortfarande och sysselsättningen bedöms öka under både 2019 och 2020. Både i Uppsala och i riket i stort väntas dock byggverksamheten minska, särskilt inom nyproduktion. Värt att notera är att dämpningen sker från en mycket hög nivå och snarare planar ut än faller. Kapacitetsutnyttjandet är också mycket högt och arbetskraftsbristen påtaglig inom flertalet yrken.

Uppsala har en hög andel sysselsatta inom den privata tjänstesektorn. Vid slutet av 2017 sysselsatte den privata tjänstesektorn drygt 39 procent av samtliga sysselsatta, vilket motsvarar 59 500 personer. Privata tjänster består av ett flertal delbranscher. Här finns stora branscher som handel och företagstjänster och mindre branscher som finansiell verksamhet och information och kommunikation. Därtill ingår transport, fastighetsverksamhet, hotell och restaurang och personliga och kulturella tjänster. De senare årens jobbtillväxt inom privata tjänster kan kopplas till det starka läget på hela arbetsmarknaden. En fortsatt god efterfrågan på tjänster både från hushåll och företag innebär en ökad efterfrågan på personal i den privata tjänstesektorn. Bedömningen är att sysselsättningen inom de privata tjänsterna ökar under både 2019 och 2020, med tonvikt på 2019.

Näringsgrenen jord- och skogsbruk sysselsätter drygt 2 000 personer i länet. Utifrån ett sysselsättningsperspektiv utgör branschen en liten del av arbetsmarknaden och minskar trendmässigt i hela landet. För 2019-2020 väntas dock lönsamheten som helhet att öka och sysselsättningen inom jord- och skogsbruk öka under 2019 och 2020. Sysselsättningsutvecklingen riskerar dock att försvåras på grund av att arbetsgivarna inom branschen har allt svårare att hitta rätt kompetenser.

Ungefär 40 procent av alla arbetstillfällen på Uppsala finns i offentliga tjänster, vilket motsvarar 61 500 förvärvsarbetande. Andelen är något högre än riksgenomsnittet. Framöver förväntas kombinationen av ökade välfärdsbehov, arbetskraftsbrist och långsammare ökning av skatteintäkter bidra till ytterligare effektiviseringar inom offentliga tjänster. Effektivisering som börjar märkas men som inte får något större genomslag under nuvarande prognosperiod. Bedömningen är att sysselsättningen inom offentliga tjänster ökar något under prognosperioden, men takten bromsas något av arbetskraftsbrist och minskat flyktningmottagande.

Tabell 1: Prognosticerad sysselsättningsutveckling i Uppsalas län.

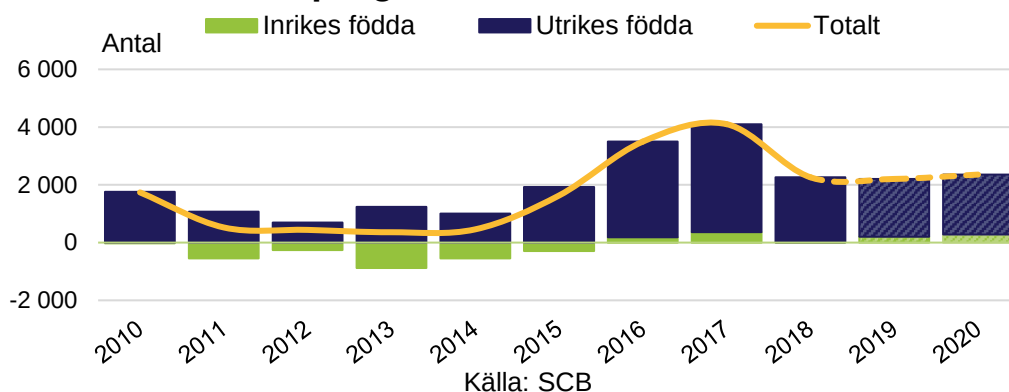
	Utfall 2016	Utfall 2017	Prognos 2018	Prognos 2019	Prognos 2020
Jord- och skogsbruk	Minskat	Oförändrat	Ökar	Ökar	Ökar
Industri	Minskat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Byggverksamhet	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Privata tjänster	Oförändrat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Offentliga tjänster	Ökat	Ökat	Ökar	Ökar	Ökar
Totalt	Ökat	Ökat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

Källa: SCB och Arbetsförmedlingen

Befolkningen i länet

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 cirka 4 500 personer mellan 2018 och 2020. Bland inrikes födda ökar antalet i arbetsför ålder med bara 500 personer fram till 2020, vilket illustreras i nedanstående diagram. Anledningen är att förhållandevis fler av inrikes född befolkning blir 65 år och lämnar arbetsför ålder än vad som blir 16 år och fyller på. Antalet utrikes födda i arbetsför ålder väntas fortsätta öka framöver, dock i en avtagande takt till följd av förändrade asylregler och minskad nettoinvandring. Dock är det utrikes födda som står för i stort sett hela ökningen i åldrarna 16-64 år.

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



Arbetslösheten vänder uppåt

Arbetslösheten i länet har sjunkit starkt under en längre period. Trots att många står längre ifrån arbetsmarknaden har det totala antalet inskrivna arbetslösa minskat tydligt. Under 2019 bedöms den positiva utvecklingen dämpas och arbetslösheten minskar långsammare under 2019. Under 2020 väntas arbetslösheten öka. En av anledningarna är att arbetskraften ökar mer än vad sysselsättningen gör. Under 2019 minskar antalet inskrivna arbetslösa med cirka 200 personer och ökar sedan med 700 personer under 2020. Det motsvarar en relativ arbetslöshet på 5,3 procent i slutet av 2019 och på 5,6 procent i slutet av 2020.³ Arbetslösheten förväntas minska både för inrikes och utrikes födda men främst för den senare gruppen och med tyngdpunkt på 2019.

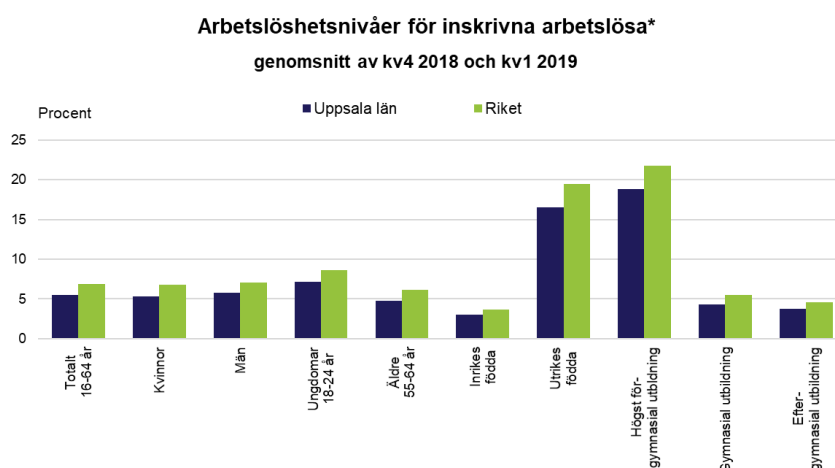
Arbetslösheten ökar mer för kvinnor än för män och det beror på samma sak som med sysselsättningen. Det är högre tryck i mer mansdominerade branscher i nuläget och den offentliga sektorn inte växer lika mycket som tidigare.

³ Som andel av den registerbaserade arbetskraften, 16-64 år.



Arbetslösheten i länet

Arbetslösheten är som högst bland personer som saknar gymnasieutbildning och bland utrikes födda.⁴ Trots att högkonjunkturen har gynnat många grupper är det fortfarande väldigt stora skillnader. Diagrammet nedan illustrerar skillnaderna tydligt. Den höga arbetslösheten bland utrikes födda påvisar vilken stor resurs dessa personer utgör för arbetsmarknaden i Uppsala län. Samtidigt är tre av fyra inskrivna arbetslösa som saknar gymnasieutbildning födda utanför Sverige. Det innebär att det för dessa individer är en något längre väg ut i arbete och att utbildningsinsatser behövs. Det är även skillnad mellan könen och kvinnor har en något lägre arbetslöshet än män. Arbetslösheten har dock stått helt stilla för kvinnor senaste året och minskat för män. Vi bedömer att arbetslösheten kommer att minska något mer för män än för kvinnor under perioden 2019-2020 på grund av att de mer mansdominerade branscherna industri och transport har ett större rekryteringsbehov än de mer kvinnodominerade branscherna.



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

⁴ Mer utförlig statistik om arbetslösheten i länet och på kommunnivå återfinns här: <https://www.arbetsfor-medlingen.se/statistik>

Utbildningsnivå fortsätter att vara en tydlig vattendelare på den svenska arbetsmarknaden. Med det menas att det ofta ställs krav på en genomförd gymnasieutbildning för att få ett arbete. Arbetslösheten bland personer med gymnasial eller eftergymnasial utbildning är låg samtidigt som den är många gånger högre bland personer med kort utbildning.

Att hålla nere arbetslöshetstiderna är en viktig utmaning för Arbetsförmedlingen. Antalet inskrivna arbetslösa med en arbetslöshetstid på tolv månader eller mer har sjunkit med 5 procent det senaste året. Att även denna grupp haft en minskande arbetslöshet beror på den stora arbetskraftsbristen i näringslivet gjort att rekryteringar görs från grupper det inte gjorts tidigare. Däremot har arbetslösheten för de med arbetslöshetstider över 2 år ökat. Att just arbetslösheten för dem ökat kan förklaras av att gruppen, i mångt och mycket, består av personer som saknar den utbildning och den erfarenhet arbetsgivarna söker. Även då arbetsgivarna, så här på toppen av högkonjunkturen, söker personal utanför de grupper de tidigare rekryterat ifrån. De aktuella sökandes relativt lägre konkurrensförmåga på arbetsmarknaden innebär att vägen till anställning blir betydligt längre. Exempelvis har många utomeuropeiskt födda trätt in i arbetskraften de senaste åren och för dem tar det längre tid att komma ut i arbete inledningsvis. Det har därför fyllts på i gruppen och således har utflödet inte räckt för att antalet ska minska.

4 Utmaningar i länet

Länets arbetsmarknadspolitiska utmaningar är komplexa och ställer stora krav på samordning och samarbete. Uppsala län står inför stora utmaningar för att klara kompetensförsörjning och välfärd i framtiden. Myndigheter, kommuner, näringsliv och organisationer behöver samarbeta i dessa frågor för att uppnå bra och hållbara resultat.

Matchningsläget

Matchningen på arbetsmarknaden blir en fortsatt stor utmaning även om efterfrågan på arbetskraft dämpas något. Den under flera år starka efterfrågan på arbetskraft har medfört att den tillgängliga arbetskraftsresursen som har efterfrågade kompetenser krympt till en låg nivå, varvid matchningsläget är ansträngt. Den allt knappare tillgången på utbildad arbetskraft försvårar arbetsgivares möjligheter att tillsätta lediga jobb även under 2019 och 2020. För vissa arbetsgivare leder det ansträngda matchningsläget till stora konsekvenser för verksamheten. Vissa får exempelvis tacka nej till order eller minska sin produktion. Sådana konsekvenser kan innebära en försämrad ekonomisk tillväxt och får därför stora konsekvenser på sikt. Här måste utbildningsinsatser sättas in för att höja utbildningsnivån hos personer med kort utbildning. Även specifika yrkesutbildningar är viktiga för att tillgodose arbetsmarknaden med efterfrågad kompetens. Här behöver man se över vad som efterfrågas och hitta effektiva och hållbara lösningar som till exempel utökad samverkan mellan skola och arbetsliv.

Det är också viktigt att informera och vägleda människor om framtidens arbetsmarknad för att fler ska utbilda sig inom bristyrken. Till exempel kan studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlare, arbetsgivare och andra aktörer utmana unga människor att inte alltid välja traditionella yrkesval baserade på äldre föreställning om vad män respektive kvinnor ska jobba med. Normbrytande arbete ger arbetsgivarna en bredare rekryteringsbas. Dock krävs det att de aktivt marknadsför yrken/arbetsplatser så att de blir attraktiva för alla. Det livslånga lärandet blir allt viktigare i framtiden för att underlätta kompetensförsörjningen. Fler kan behöva vidareutbilda eller omskola sig i och med den digitalisering och automatisering som sker. Yrken kommer försvinna eller förändras på grund av den utvecklingen, men nya uppstår och då behöver många kompetensutveckla sig senare i livet.

Utrikes födda är en stor resurs

Utvecklingen på arbetsmarknaden är stark för väldigt många grupper av arbetslösa. Bland inrikes födda är andelen sysselsatta mycket hög och arbetslösheten den lägsta sedan början av 1990-talet. Det finns mycket som tyder på att de nyttjade arbetskraftsresurserna bland inrikes födda ligger nära det potentiella taket. De resurser som inte nyttjas finns därmed i huvudsak bland utrikes födda. Denna slutsats visar sig bland annat genom att en stor del av den ökade sysselsättningen består av utrikes födda och den andelen beräknas bli högre kommande år.

Det är viktigt att ta tillvara både kompetenser och arbetsförmåga bland utrikes födda personer. Ska länet ha en god sysselsättningstillväxt krävs ett effektivt resursutnyttjande. Många som har kommit till Sverige och Uppsala län har både utbildning och

erfarenhet inom yrken där arbetsgivarna idag har svårt att rekrytera. Eftersom den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder fortsätter att minska under prognosperioden är vi beroende av de personer som har kommit till Sverige. Dessutom har vi en åldrande befolkning som leder till att vi kommer ha större behov av vård och omsorg framöver.

Långa tider i arbetslöshet

Den förändrade sammansättningen av arbetslösheten som skett på senare år tillsammans med en avtagande efterfrågan på arbetskraft – samtidigt som de subventionerade anställningarna minskar innebär dock en mycket stor risk för att långtidsarbetslösheten kommer stiga. Förutom nämnda orsaker ovan så kommer de personella resurserna att minska inom Arbetsförmedlingen under det kommande året vilket försvårar möjligheterna att ge ett intensifierat stöd till personer med en svag position på arbetsmarknaden.

Mycket talar för att takten i strukturförändringarna ökar inom näringslivet de närmaste åren drivet genom den teknologiska utvecklingen, exempelvis genom en fortsatt utveckling av digitalisering, AI och automatisering. Denna tilltagande process kommer att ytterligare förstärka obalansen på arbetsmarknaden och allteftersom leda till fler långtidsarbetslösa som inte har de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

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

I ett läge när vi börjar se en avmattning i ekonomin är det extra viktigt att bryta långtidsarbetslösheten och öka konkurrensförmågan hos många inskrivna arbetslösa. Det är viktigt att komma ut i olika insatser eller arbete för att skapa förutsättningar för en stärkt konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Ska Uppsala klara utmaningarna med en ökande långtidsarbetslöshet i en vikande konjunktur krävs ett brett samarbete mellan de offentliga verksamheterna och det privata näringslivet. Alla vinner på en arbetskraft som kan matcha arbetsgivarnas behov.

5 Bilagor

5.1 Bilaga 1 Definitioner

Inskrivna arbetslösa

Inskrivna arbetslösa är summan av öppet arbetslösa och deltagare i program med aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik tillhör inte Sveriges officiella statistik. Den officiella arbetslöshetsstatistiken redovisas av Statistiska centralbyrån (SCB) i deras Arbetskraftsundersökning (AKU).

Registerbaserad arbetskraft

Den registerbaserade arbetskraften utgörs av:

1. Den förvärvsarbetande nattbefolkningen (enligt SCB:s Registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS).
2. Öppet arbetslösa (inskrivna på Arbetsförmedlingen).
3. Personer i program med aktivitetsstöd (inskrivna på Arbetsförmedlingen).

Den registerbaserade arbetskraften används för att redovisa andelen arbetslösa i Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik. Samtliga uppgifter avser åldersgruppen 16-64 år.

5.2 Bilaga 2 Arbetskraftsbristens konsekvenser

Tabell 2: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna uttryckt som andelar, näringslivet i Uppsala län⁵

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverk- samhet	Privata tjänster
Lyckades inte rekrytera	40,2	87,1	44,8	38,8	45,9
Det tog längre tid än normalt	36,3	0,0	48,5	29,0	35,9
Sänkte kraven på utbildning	13,6	0,0	35,8	5,1	11,3
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	13,2	0,0	23,6	3,6	14,1
Sänkte kraven på social kompetens	2,4	0,0	7,4	0,0	2,7
Rekryterade utomlands	5,0	12,9	0,0	0,0	9,3
Erbjöd högre löner	12,0	0,0	8,9	4,8	14,5
Erbjöd andra förmåner	2,0	0,0	0,0	0,0	1,4
Andra åtgärder	14,3	87,1	8,6	20,3	4,2

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁵ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 3: Arbetskraftsbristens påverkan på rekryteringarna uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Uppsala län⁶

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Lyckades inte rekrytera	71,4	33,3	20,0
Det tog längre tid än normalt	64,3	50,0	27,5
Sänkte kraven på utbildning	21,4	8,3	5,0
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	50,0	25,0	20,0
Sänkte kraven på social kompetens	0,0	0,0	2,5
Rekryterade utomlands	0,0	0,0	2,5
Erbjöd högre löner	35,7	33,3	10,0
Erbjöd andra förmåner	0,0	25,0	7,5
Andra åtgärder	7,1	8,3	2,5

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁶ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Tabell 4: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, näringslivet i Uppsalas län⁷

	Näringslivet totalt	Jord- och skogsbruk	Industri	Byggverk- samhet	Privata tjänster
Hyrde in från bemanningsföretag	14,6	0,0	26,6	12,9	14,7
Befintlig personal fick arbeta mera	43,3	0,0	46,9	27,3	47,4
Internutbildning av befintlig personal	15,8	0,0	1,0	2,9	12,4
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	14,0	0,0	12,0	26,6	14,2
Tackade nej till order	22,7	0,0	9,9	68,0	13,7
Produktionen/servicen minskade	14,5	0,0	12,4	24,9	13,2
Planerad expansion sköts på framtiden	15,4	0,0	6,4	40,2	13,0
Tankar på att flytta produktion till utlandet	4,0	0,0	0,0	0,0	7,6
Fick inga konsekvenser	9,3	0,0	6,1	13,7	11,3

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

Tabell 5: Konsekvenserna av arbetsgivarnas rekryteringsproblem uttryckt som andelar, offentliga tjänster i Uppsalas län⁸

	Vård och omsorg	Utbildning	Offentlig förvaltning
Hyrde in från bemanningsföretag	64,3	16,7	7,5
Befintlig personal fick arbeta mera	64,3	25,0	32,5
Internutbildning av befintlig personal	21,4	16,7	15,0
Köpte tjänster	14,3	0,0	10,0
Kvaliteten i servicen försämrades	21,4	16,7	10,0
Produktionen/servicen minskade	42,9	8,3	7,5
Planerad expansion sköts på framtiden	7,1	0,0	5,0
Fick inga konsekvenser	0,0	0,0	5,0

Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökning våren 2019

⁷ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.⁸ Frågan har flervalsoalternativ och alternativen ska således inte summeras.

Arbetsmarknadsutsikterna för Uppsalas län är en del av Arbetsförmedlingens prognosarbete. På vår webbplats www.arbetsformedlingen.se/prognoser hittar du arbetsmarknadsutsikter för alla län samt för landet som helhet.

Om du är intresserad av mer information om framtidsutsikterna för ett speciellt yrke rekommenderar vi vår webbaserade vägledningstjänst *Yrkeskompassen*, som uppdateras två gånger per år. Se www.arbetsformedlingen.se/yrkeskompassen. Här beskrivs jobbmöjligheterna under det närmaste året för nära 200 yrken i samtliga län. Dessa täcker tillsammans 80 procent av arbetsmarknaden. I rapporten *Var finns jobben?* presenteras en sammanfattning av yrkesprognoserna per yrkesområde på riksnivå.

Prognosmaterialet är fritt att användas och får citeras med källhänvisning.

Nästa arbetsmarknadsprognos presenteras i december 2019.