



Arbetsmarknadsutsikterna

HÖSTEN 2018 VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

Prognos för arbetsmarknaden 2019

 ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

Text: Sandra Offesson, 010-486 39 78
Sarah Nilsson, 010-486 48 06
Arbetsförmedlingen, Analysavdelningen

Eftertryck tillåten med angivande av källa.

Arbetsförmedlingen 2018-12-12

Innehåll

1	Sammanfattning	4
2	Konjunkturläget i Västra Götalands län	6
2.1	Starkare förväntningsläge än normalt.....	6
3	Prognos över sysselsättning och arbetslöshet	8
3.1	10 år med jobbtillväxt.....	8
3.2	Arbetslösheten fortsätter att minska.....	9
3.3	Stora regionala skillnader.....	10
4	Efterfrågan på arbetskraft	11
4.1	Starka anställningsplaner bland privata arbetsgivare.....	11
4.2	Höga bristtal inom det privata näringslivet.....	12
4.3	Bristen inom offentlig sektor slår nya rekord.....	13
4.4	Efterfrågan på utbildad arbetskraft.....	15
4.5	Långsiktigt rekryteringsbehov.....	16
5	Näringsgrenar	18
5.1	Industri.....	19
5.2	Byggverksamhet.....	21
5.3	Privata tjänster.....	23
5.4	Offentliga tjänster.....	24
5.5	Jord- och skogsbruk.....	26
6	Utbudet av arbetskraft	28
6.1	Befolkningens utbildningsnivå fortsätter att stiga.....	28
6.2	Arbetskraft och sysselsättning.....	29
6.3	En könssegregerad arbetsmarknad.....	30
6.4	Fördjupning: Vad händer med yrkesverksam befolkning fram till 2025?.....	31
7	Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen	34
7.1	Arbetslöshetens utveckling.....	34
7.2	Arbetslöshetens sammansättning.....	35
7.3	Arbetslösa med kortare inskrivningstider minskar mest.....	37
7.4	Andelen arbetslösa nära arbetsmarknaden på historiskt låga nivåer.....	38
7.5	Fördjupning: Kvinnor med kort utbildningsbakgrund.....	40
8	Utmaningar på länets arbetsmarknad	43
9	Bilagor	46
9.1	Bilaga 1 Metod och urval.....	46
9.2	Bilaga 2 Definitioner.....	48
9.3	Bilaga 3 Arbetslösheten sammansättning.....	49

1 Sammanfattning

10 år av jobbtillväxt i Västra Götalands län

Utsikterna i världsekonomin är fortsatt starka, men är trots det något mer dämpade än i fjol. Trots svagare utsikter så fortsätter svensk ekonomi att visa styrka som väntas fortsätta under prognosperioden 2018 och 2019. Höstens prognosundersökning visar ett fortsatt starkt stämningssläge bland de privata arbetsgivarna i Västra Götalands län. Det speglas dels i att en stor andel tror på en ökad efterfrågan av varor och tjänster det kommande halvåret, men också i att det finns stora planer på ett utöka antalet anställda på ett års sikt. Arbetsförmedlingens prognos är att jobbtillväxten fortsätter under prognosperioden 2018 och 2019. Det innebär 10 år av jobbtillväxt i Västra Götalands län. De nya arbetstillfällena skapas på en bred front under prognosperioden. Trots ett något dämpat stämningssläge jämfört med i fjol är arbetsgivare inom industri och byggverksamhet optimistiska framöver. Det återspeglas också hos den privata tjänstesektorn, och framför allt inom finansiell verksamhet och företagstjänster samt information och kommunikation.

Bristen på kvalificerad arbetskraft hämmar dock tydligt sysselsättningstillväxten under prognosperioden. Det som har möjliggjort en stark jobbtillväxt trots de senaste årens tilltagande bristsituation är tillskottet av utrikes födda till arbetskraften. 7 av 10 nya jobb gick till utrikes födda under 2017 och framöver bedöms samma utveckling att fortsätta. Det beror till stor del på att andelen av inrikes född befolkning i yrkesverksam ålder 16-64 år som har ett arbete är väldigt hög, och därför finns potentialen att höja sysselsättningsnivåerna framöver hos de utrikes födda. Framför allt hos utrikes födda kvinnor, som är den grupp som har det lägsta deltagandet på arbetsmarknaden.

Arbetslösheten fortsätter att minska

Arbetsmarknaden har varit stark under en längre tidsperiod och gynnar många grupper av inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen. Antalet inskrivna arbetslösa bedöms fortsätta att minska i Västra Götalands län under prognosperioden. Arbetslösheten minskar för inrikes födda män och kvinnor samt utrikes födda män under 2019. Samtidigt bedöms antalet inskrivna arbetslösa utrikes födda kvinnor att fortsätta öka genom en eftersläpning. Att antalet inskrivna arbetslösa utrikes födda kvinnor ökar är dock något som är positivt. För många är ett första naturligt steg till ett framtida arbetsmarknadsdeltagande att skriva in sig på Arbetsförmedlingen. Det är också fortsatt svårt för inskrivna arbetslösa som saknar en gymnasieutbildning under prognosperioden, eftersom de flesta arbetsgivare efterfrågar minst en gymnasieutbildning vid rekrytering.

Arbetslöshetens sammansättning

Arbetslösheten i länet är lägre än arbetslösheten i riket och har varit det under en längre tidsperiod. Antalet inskrivna arbetslösa i länet minskar både bland de som står längre ifrån arbetsmarknaden och för övriga. Dock fortsätter andelen som står längre ifrån arbetsmarknaden att öka, och utgjorde i oktober månad 77 procent av samtliga inskrivna arbetslösa i Västra Götalands län. Utomeuropeiskt födda utgör störst andel av de som står längre ifrån arbetsmarknaden följt av de som saknar gymnasieutbildning. Arbetslöshetsnivån för dessa grupper är betydligt högre än för övriga inskrivna arbetslösa.

Utmaningar på länets arbetsmarknad

I höstens prognosundersökning signalerar många arbetsgivare att det är svårt att hitta den kompetens som efterfrågas. Mest framträdande är att arbetsgivare i stor utsträckning vill rekrytera personal med minst gymnasieutbildning. Samtidigt ökar andelen inskrivna arbetslösa med kort utbildning på Arbetsförmedlingen. Sammansättningen bland de arbetssökande är komplex, och aldrig tidigare har så många inskrivna arbetslösa haft ett så stort och skiftande behov av olika stöd och insatser från Arbetsförmedlingen.

Arbetsgivarna har ett ansvar för den framtida kompetensförsörjningen genom att öka sin attraktionskraft. Samtidigt behöver arbetsgivarna också se kompetensen som finns hos den tillgängliga arbetskraften - hos personer med funktionsnedsättning, hos arbetslösa äldre, kortutbildade samt den arbetskraft som har kommit svensk arbetsmarknad till del de senaste åren genom nyanlända. Arbetsförmedlingen behöver också fortsätta stärka arbetet med vägledning och ytterligare intensifiera arbetet med studiemotiverande insatser. Det är centralt att rusta och stärka arbetssökande genom utbildningsinsatser, som ett led i att förbättra framtidens arbetskraftsförsörjning.

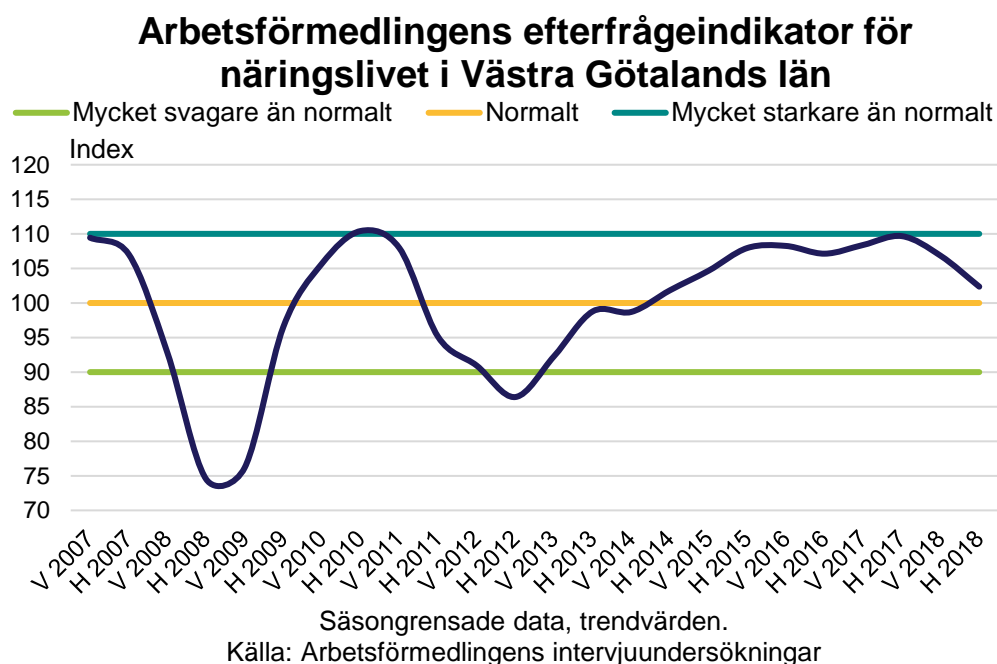
Utbildningsinsatser är en viktig komponent för att stärka den arbetssökandes kompetens, men också subventionerade anställningar för att öka den arbetssökandes kontakter med arbetslivet och andra arbetsmarknadspolitiska programinsatser. Att vägleda till utbildning är ett viktigt uppdrag, men utbildningen är inte hela lösningen. Alla med kort utbildning har inte förutsättningar att studera. Det finns därför stora behov av att det skapas fler jobb med lägre utbildningskrav och att trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden sänks. För de inskrivna arbetslösa som inte har förutsättningar att genomgå längre utbildning är subventionerade anställningar ett viktigt verktyg för att få in en fot på arbetsmarknaden.

2 Konjunkturläget i Västra Götalands län

Under 2017 fortsatte den globala produktionen och världshandeln att förstärkas. Den globala tillväxten 2017 var väldigt stark och utmärkande synkroniserad. Även 2018 har präglats av en fortsatt stark global tillväxt, dock något svagare och inte längre synkroniserad. Det globala stämmningsläget är också mer dämpat än i fjol, och det syns allt fler tecken på att den globala ekonomin börjar bromsa in. Det innebär att den globala tillväxten toppar i år. Inbromsningen i världsekonomin kommer gradvis att dämpa utvecklingen i ekonomisk aktivitet i Sverige under 2019.

2.1 Starkare förväntningsläge än normalt

Det privata näringslivet i Västra Götalands län är fortsatt positivt kring efterfrågeutveckling på varor och tjänster det kommande halvåret. Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator¹, som illustreras i nedanstående graf, har visat ett starkare förväntningsläge än normalt sedan 2015 och så även i höstens prognosundersökning.



Förväntningsläget har bromsat in jämfört med i fjol, vilket orsakas av en större andel i det privata näringslivet som estimerar en oförändrad efterfrågeutveckling framöver. I höstens prognosundersökning uppger 50 procent av arbetsgivarna att de förutspår en oförändrad efterfrågan på varor och tjänster det kommande halvåret, jämfört med 44

¹ Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator är ett index som baseras på det privata näringslivets efterfrågan på varor och tjänster det kommande halvåret. Indexets normaliserade värde är 100, vilket tyder på en normal tillväxt i den regionala ekonomin. Nivåer på över 110 tyder på ett stämmningsläge utöver det normala, och nivåer under 90 tyder på ett stämmningsläge lägre än normalt.

procent föregående år. I många fall innebär det stagnering på en hög nivå efter en lång period av en tilltagande efterfrågeutveckling. En fortsatt stor andel av det privata näringslivet bedömer dock att efterfrågeutvecklingen kommer öka framöver, 42 procent i höstens undersökning jämfört med 50 procent föregående år. Det innebär att en avtagande tillväxttakt för efterfrågeutvecklingen, men fortfarande en hög optimism bland de privata arbetsgivarna.

De mest positiva näringsgrenarna i höstens prognosundersökning är utbildning, vård och omsorg i privat regi följt av information och kommunikation samt transport där 61 procent, 58 procent respektive 58 procent bedömer en tilltagande efterfrågeutveckling det kommande halvåret.

Varsel och lediga platser

Varsel om uppsägning samvarierar dels med konjunkturläge, men påverkas också av verksamhetsomställning oberoende av marknadsläge. Varselnivån i Västra Götalands län är historiskt låg. Månadsgenomsnittet det senaste året är 360 varsel, vilket kan jämföras med månadssnittet de senaste 10 åren på 840 varsel. Totalt uppgår antalet varsel det senaste året till 4340, vilket är betydligt lägre än årsgenomsnittet på 10 080 de 10 senaste åren.

Antalet lediga platser² på Arbetsförmedlingen har ökat under en längre tidsperiod, vilket också kan ge en antydning på marknadsläget. Det senaste året har 245 000 lediga platser anmälts till Arbetsförmedlingen i Västra Götalands län, vilket kan jämföras med föregående år då antalet uppgick till 240 000. Flest lediga platser, 110 000 stycken, har det senaste årets utlysts inom finansiell verksamhet och företagstjänster följt av 59 700 inom vård och omsorg, 14 7000 inom utbildning och 12 900 inom handel.

² Syftet med platsannonseringen är primärt att underlätta matchningen på arbetsmarknaden och inte för statistikproduktion. Det finns därför anledning att vara försiktig med att oreflekterat använda platsstatistiken som en mätare av efterfrågebudet på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens andel av de lediga platserna varierar med annonseringskultur över tid och konjunktur.

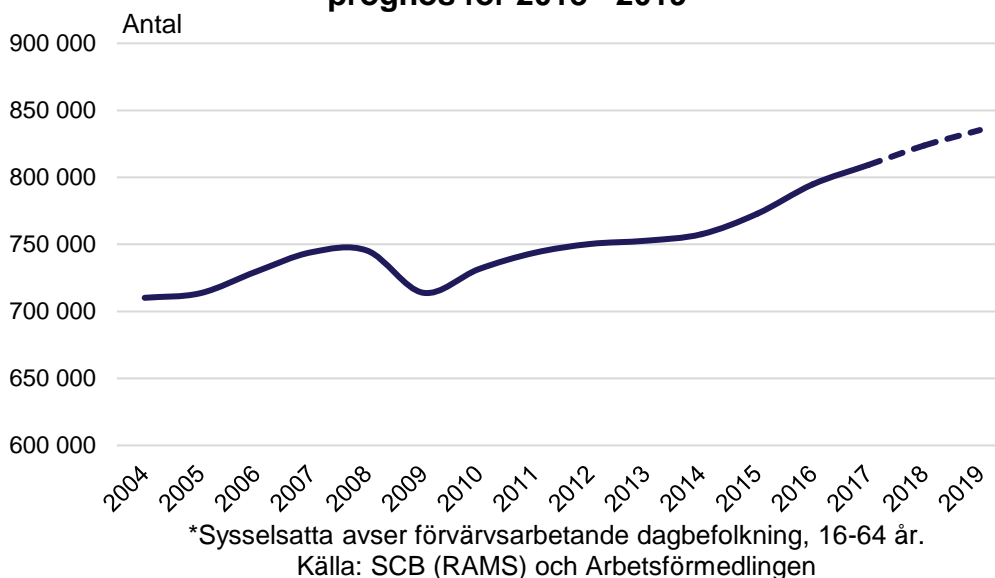
3 Prognos över sysselsättning och arbetslöshet

3.1 10 år med jobbtillväxt

Sysselsättningsstillväxt är centralt, både för att minska arbetslöshet och för att öka skatteintäkter som används för att finansiera offentliga utgifter. Sysselsättningens utveckling beror dels på utbud och efterfrågan på arbetskraft, som är nära sammanlänkat med rådande konjunktur. Men utvecklingen påverkas också av faktorer som kapacitetsutnyttjande, teknologisk utveckling och produktivitet samt eventuell brist på arbetskraft. En långvarig högkonjunktur och stark arbetsmarknad har medfört att antalet sysselsatta i Västra Götalands län har ökat påtagligt under 2010-talet. Svensk arbetsmarknad har generellt påvisat styrka de senaste åren, vilket blir tydligt av att det redan under 2017 hade skapats fler jobb än någonsin under ett enskilt årtionde. Det som möjliggjort en stark sysselsättningsstillväxt de senaste åren är tillskottet av utrikes födda som förstärkt arbetskraften. Fler än 7 av 10 jobb gick till utrikes födda 2017, och framöver bedöms utvecklingen där en stor andel av de arbetstillfällena som skapas att gå till utrikes födda.

Arbetsförmedlingen bedömer att den positiva sysselsättningsutvecklingen fortsätter under 2018 och 2019. Det innebär 10 år av jobbtillväxt i Västra Götalands län. Det skapas totalt 26 000 nya arbetstillfällena under prognosperioden, varav 14 500 under 2018 och 11 500 under 2019. Det motsvarar en sysselsättningsökning på 1,8 respektive 1,4 procent. Höstens prognos är reviderad nedåt jämfört med vårens prognos, vilket är en följd av att bristen på arbetskraft hämmar jobbtillväxten mer än tidigare beräknat.

Sysselsatta* 16-64 år i Västra Götalands län prognos för 2018 - 2019



En lägre sysselsättningstillväxt under prognosperioden än under 2016 och 2017 beror på att konjunkturen är i en mer mogen fas och en brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser som hämmar sysselsättningsutvecklingen. Samtidigt lämnar många äldre yrkesverksam ålder 16-64 år, vilket skapar stora behov av ersättningsrekryteringar. En jobbtillväxt som är fortsatt stark möjliggörs av en växande befolkning i länet, främst genom utrikes födda, som efterfrågar varor och tjänster från både privat och offentlig sektor.

3.2 Arbetslösheten fortsätter att minska

Antalet inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen, vilket definieras som summan av öppet arbetslösa och deltagare i program med aktivitetsstöd, väntas fortsätta minska i Västra Götalands län under 2018 och 2019. Antalet inskrivna arbetslösa har minskat sedan sista kvartalet 2013. Arbetsförmedlingen bedömer att utvecklingen fortsätter framöver, dock i en avtagande minskningstakt. Sista kvartalet 2019 bedöms det finnas 50 000 inskrivna arbetslösa i länet, vilket motsvarar en arbetslöshetsnivå på 5,9 procent. Det är första gången sedan 2008 som länets arbetslöshetsnivå understiger 6,0 procent.



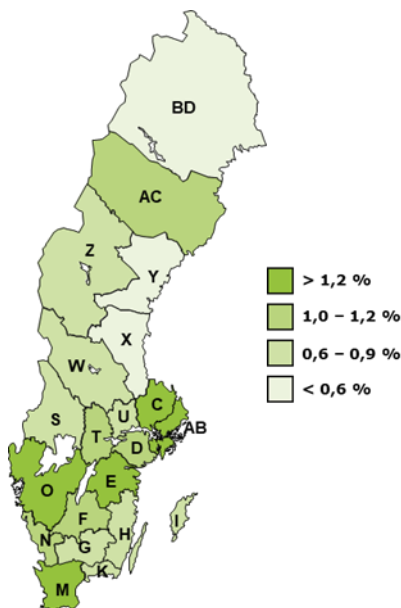
Antalet inskrivna arbetslösa har minskat totalt sett för både inrikes och utrikes födda under 2018. Etableringsuppdraget kulminerade under 2016, och framöver bedöms antalet inskrivna utrikes födda att minska eftersom antalet asylsökande har avtagit. Under 2018 har dock arbetslösheten fortsatt stiga för utrikes födda kvinnor genom en eftersläpning. Arbetsförmedlingen prognosticerar en utveckling där antalet inskrivna arbetslösa minskar bland inrikes födda kvinnor och män samt utrikes födda män. För

utrikes födda kvinnor bedöms arbetslösheten fortsätta öka under 2109. Mer information kring arbetslöshetens utveckling finns i avsnitt 7.

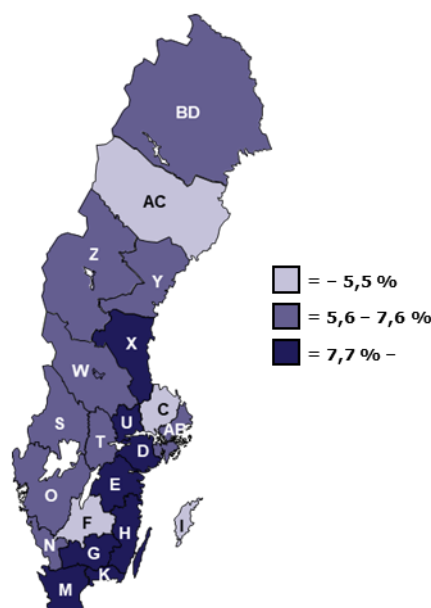
3.3 Stora regionala skillnader

Enligt Arbetsförmedlingens prognos skapas det 75 000 nya arbetstillfällen i riket under 2018 och 58 000 under 2019. Störst ökning väntas i de tre storstadslänen Västra Götaland, Stockholm och Skåne. Där skapas uppskattningsvis 66 procent av de nya jobben. Samtidigt går många inskrivna arbetslösa ut i arbete. Västra Götalands län har länge haft en minskande arbetslöshet och lägre andel arbetslösa än riksgenomsnittet. Utvecklingen med en minskande arbetslöshet väntas bestå under prognosperioden, vilket också gäller de andra storstadslänen. Regionala skillnader i sysselsättning och arbetslöshetsnivå går att utläsa i nedanstående kartbilder.

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



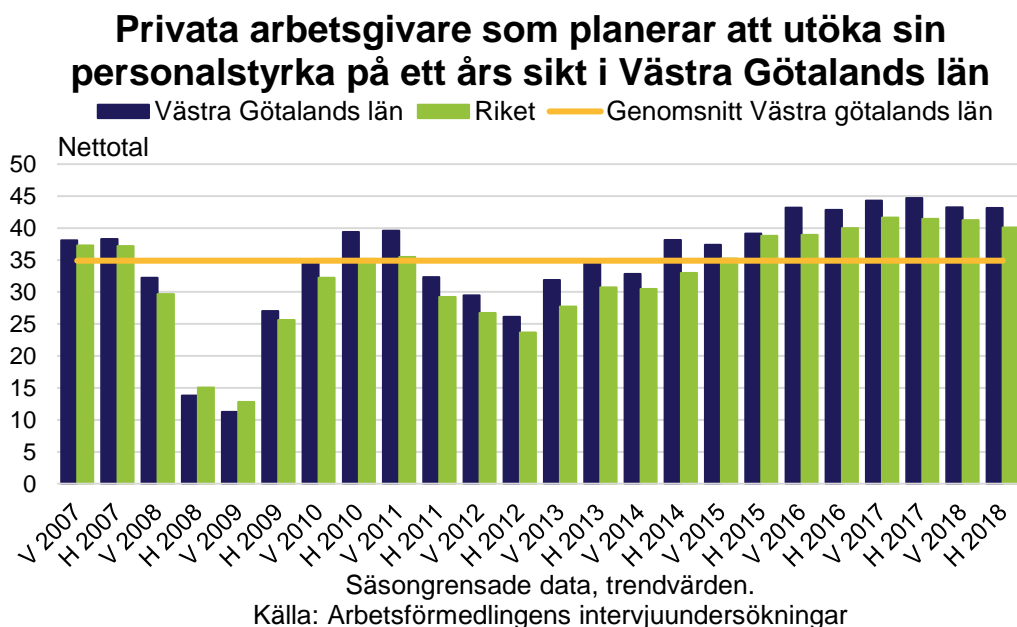
AB	Stockholm	I	Gotland	U	Västmanland
C	Uppsala	K	Blekinge	W	Dalarna
D	Södermanland	M	Skåne	X	Gävleborg
E	Östergötland	N	Halland	Y	Västernorrland
F	Jönköping	O	Västra Götaland	Z	Jämtland
G	Kronoberg	S	Värmland	AC	Västerbotten
H	Kalmar	T	Örebro	BD	Norrbottn

4 Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft fortsätter vara hög i Västra Götalands län och många arbetsgivare vittnar om en tydlig upplevd brist på arbetskraft vid rekrytering. Samtidigt tilltar obalansen på arbetsmarknaden, där andelen med kort utbildning ökar bland de inskrivna arbetslösa medan arbetsgivarna efterfrågar allt mer utbildad personal.

4.1 Starka anställningsplaner bland privata arbetsgivare

Anställningsplanerna bland de privata arbetsgivarna i länet är fortsatt starka och en stor andel planerar att utöka sin personalstyrka på både ett och två års sikt. Diagrammet nedan visar andelen företag som enligt Arbetsförmedlingens prognosundersökning avser att utöka antalet anställda under kommande året uttryckt i netttotal.³ Nettoandelen som vill utöka sin personalstyrka på ett års sikt är 41 procent och 31 procent planerar att utöka antalet anställda på två års sikt. Anställningsplanerna har dämpats något från förra årets prognosundersökning och nettotalet för andelen företag som planerar att utöka sin personalstyrka ligger över rikets nivåer. En förklaring är länets höga andel av industri, som gynnar västsvensk ekonomi i stort genom spridningseffekter till andra sektorer. Sedan hösten 2014 har andelen arbetsgivare som planerar att utöka sin personalstyrka i länet överstigit det historiska genomsnittet, och trenden fortsätter i höstens intervjuundersökning.

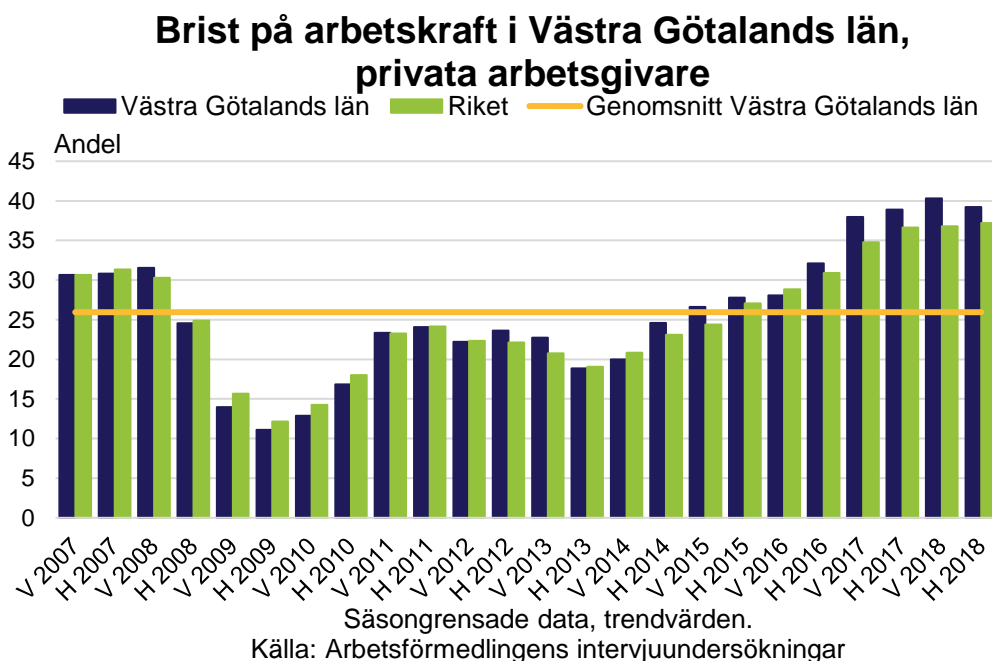


³ Netttotal visar skillnaden mellan andelen företag som bedömer att de skall öka antalet anställda och andelen som tror på minskat antal anställda. Arbetsgivarna har också möjlighet att uppge oförändrad sysselsättning. Siffran kan alltså variera mellan +100 och -100.

Då länets arbetsgivare fortsatt planerar att rekrytera personal förväntas en ökning av antalet sysselsatta under prognosperioden. Samtliga näringsgrenar inom det privata näringslivet har en ambition att utöka sin personalstyrka det kommande året. Det är främst arbetsgivare inom finansiell verksamhet och företagstjänster som har stora anställningsplaner (57 procent), följt av privata aktörer inom utbildning, vård och omsorg (46 procent), handel (44 procent) samt transport (42 procent).

4.2 Höga bristtal inom det privata näringslivet

Den upplevda bristen på arbetskraft vid rekrytering har dämpats något sedan föregående prognosundersökning. Det är framförallt för byggverksamhet som den upplevda bristen har dämpats. Det kan förklaras av att en större andel arbetsgivare inte haft behov av att rekrytera i samma omfattning som tidigare till följd av minskad orderingång och en normalisering av bristsituationen. Bristen är dock fortfarande hög för det privata näringslivet och är i höstens prognosundersökning högre än det historiska genomsnittet, vilket kan utläsas av diagrammet nedan. I höstens undersökning uppger närmare fyra av tio privata arbetsgivare att de har upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering det senaste halvåret. Den fortsatta bristsituationen i länet innebär att redan svårrekryterade kompetenser blir ännu svårare att hitta, samtidigt som att bristen sprider sig till allt fler yrkesområden. Den upplevda bristen på arbetskraft i länet överstiger riksnivåerna sedan hösten 2016 och ligger högt över länets genomsnitt sedan våren 2015.



Den upplevda bristen varierar bland näringsgrenarna för privata arbetsgivare. De näringar där störst andel företag angett brist på arbetskraft är inom information- och kommunikation (56 procent), hotell och restaurang (52 procent), jord- och skogsbruk (48 procent) samt transport (44 procent).

Det är främst kvalificerad arbetskraft som den upplevda bristen avser och det har påverkat rekryteringarna i länet på många sätt. Mer än hälften av länets arbetsgivare uppger i höstens prognosundersökning att det har tagit längre tid än normalt att rekrytera. Det innebär att arbetsgivarna har svårt att utöka sin personalstyrka samt ersättningsrekrytera i önskad takt. En tredjedel av arbetsgivarna uppger även att de inte lyckats med sina rekryteringar till följd av bristen. Det betyder att sysselsättningstillväxten bromsas till följd av bristen. En tredjedel av arbetsgivarna uppger att de fick sänka kraven på yrkeserfarenhet vid rekrytering och drygt en av fyra arbetsgivare sänkte kraven på utbildning. 13 procent av de privata arbetsgivarna uppger att de inte ens försökt rekrytera till följd av brist på arbetskraft. Den så kallade dolda bristen är mest påtaglig bland näringsgrenarna jordbruk och skogsbruk, hotell- och restaurang, information och kommunikation samt industrin.

Höstens prognosundersökning visar även att bristen på kvalificerad arbetskraft får allvarliga konsekvenser för arbetsgivarna. Nästan sju av tio privata arbetsgivare uppger att befintlig personal fick arbeta mer och drygt en av fem arbetsgivare uppger att de fick tacka nej till order. Lite mer än en av tio hyrde in från bemanningsföretag och en av fem arbetsgivare uppger att produktionen eller servicen minskade. Fler än en av tio arbetsgivare fick skjuta upp planerad expansion till framtiden och hyra in personal från bemanningsföretag.

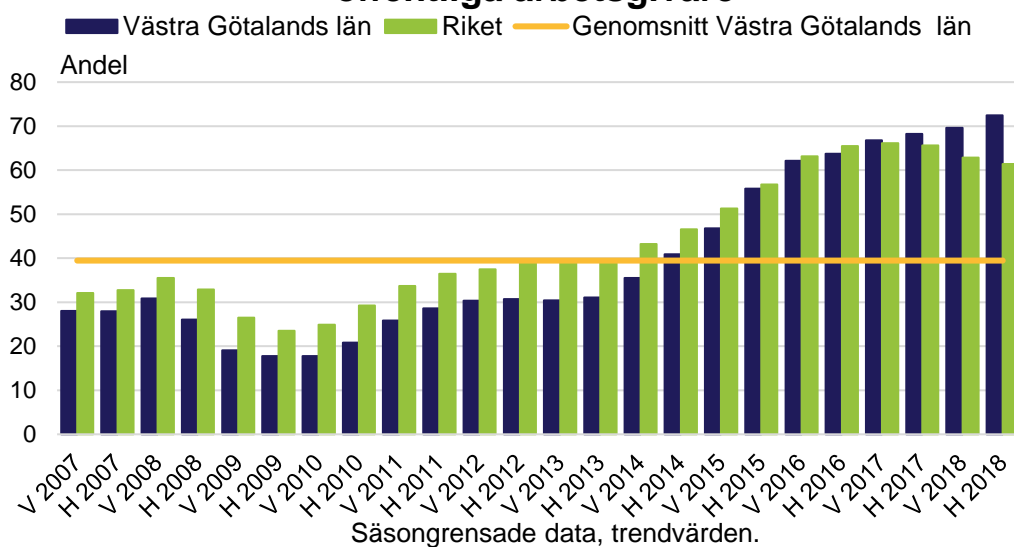
På kort och lång sikt påverkar bristen på utbildad arbetskraft rekryteringsläget negativt. I det korta perspektivet har inslag av utländska entreprenörer inom exempelvis bygg- och anläggning samt transport kompenserat för bristen på arbetskraft. För att råda bot på kompetensbristen inom it- och teknikområdet har många arbetsgivare lagt ut uppdrag på företag i andra länder, som till exempel Indien. Arbetskraftsinvandring inom exempelvis it, tillverkningsindustri samt hotell- och restaurang förekommer också för att mildra bristen.

4.3 Bristen inom offentlig sektor slår nya rekord

Tidigare prognosundersökningar visar att bristen vid rekrytering inom offentlig sektor har ökat markant sedan hösten 2009. Höstens undersökning är inget undantag, då mätpunkten för bristtalet inom offentlig sektor slår nytt rekord. Det betyder att bristen är mer påtaglig och rekryteringsläget mer ansträngt än någonsin tidigare. Andelen offentliga arbetsgivare i länet som upplever brist på arbetskraft vid rekrytering är 72 procent, vilket är en ökning med 3 procentenheter sedan i fjol. Höstens prognosundersökning visar att det framförallt är landsting och kommuner som upplever en märkbar brist på arbetskraft vid rekrytering. Diagrammet nedan åskådliggör att den upplevda bristen bland offentliga arbetsgivare tydligt överstiger det historiska genomsnittet, vilket det har gjort sedan hösten 2014. Den upplevda bristen inom offentlig sektor är större i länet än riket, samt att den upplevda bristen ökar i länet till skillnad från riket. En förklaring till den upplevda bristsituationen i länet är den demografiska förändringen, där andelen unga och äldre ökar i befolkningen, vilket medför stora behov arbetskraft. Parallellt skapar stora pensionsavgångar stora behov

av ersättningsrekryteringar. Samtidigt har arbetsgivare inom utbildning, vård och omsorg i privat regi större möjligheter att konkurrera med förmåner och lön än vad offentliga arbetsgivare har, vilket visas av en betydligt lägre upplevd brist bland privata arbetsgivare i länet. De senaste åren har jobbtillväxten inom vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning samt försvar ökat förhållandevis mer i länet än i riket, vilket också kan förklara varför bristtalen tilltar i länet.

Brist på arbetskraft i Västra Götalands län, offentliga arbetsgivare



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

Det går att tala om en generell arbetskraftsbrist inom det offentliga de kommande åren, eftersom bristtalen är så höga och påverkar så många yrkesgrupper. Det är tydligt att bristen påverkar offentliga arbetsgivares rekryteringar. Nästan hälften av arbetsgivarna uppfattar att rekryteringarna tar längre tid än normalt, och drygt en av tre arbetsgivare lyckades inte rekrytera. Mer än en tredjedel av arbetsgivarna sänkte krav på utbildning eller krav på yrkeserfarenhet. En av fem arbetsgivare erbjöd högre löner. Hälften av arbetsgivarna uppger att befintlig personal fick arbeta mer och en fjärdedel svarade att kvalitén i servicen minskade som följd av bristen på arbetskraft. Ytterligare en konsekvens av bristen är att en av fem uppger att produktionen eller servicen minskade. Bristen på arbetskraft och rekryteringsproblemen som följer medför att många kommuner får svårt att upprätthålla servicenivån i sina verksamheter framöver.

Många stora yrkesgrupper påverkas av bristen på arbetskraft och rekryteringsläget kommer bli ansträngt under de kommande åren. Det är framförallt brist på utbildad arbetskraft, och omfattningen är så stor att sysselsättningsutvecklingen hämmas inom framförallt kommunal sektor. Parallellt är det svårare för offentliga verksamheter att sänka kraven på utbildning, då många yrken kräver en legitimation. Eftersom det är få som utbildar sig till yrken inom hälso- och sjukvård, samt pedagogiskt och socialt arbete så blir det också svårt att hitta kortsiktiga lösningar för bristsituationen. Många

arbetsgivare inom det offentliga, framförallt vården, vittnar om att budgeten för verksamheten krymper, vilket försvårar situationen ytterligare.

Många arbetsgivare har försökt mildra den tilltagande bristen genom att satsa på ökad specialisering. Kompetens kan då nyttjas på ett mer effektivt sätt och man kartlägger uppgifter som kan utföras av andra yrkesgrupper eller kompetenser. Det kan exempelvis vara att skapa nya och enklare tjänster inom vården och utbildningsväsendet, i form av vårdadministratörer eller utbildningsadministratörer som avlastar läkare, sjuksköterskor eller lärare. Arbetsväxlingen skapar utrymme och förbättrar förutsättningarna för personal att ägna mer tid åt sina kärnuppgifter. Ett annat exempel på hur man hanterar bristen inom offentlig sektor är att bristyrken rekryteras från utlandet, som exempelvis läkare och tandhygienister.

4.4 Efterfrågan på utbildad arbetskraft

För både privata och offentliga arbetsgivare kan bristen förklaras med att efterfrågan på arbetskraft har varit stark en längre period. Det har inneburit att antalet arbetslösa blivit färre. Eftersom det främst är utbildad arbetskraft som arbetsgivarna efterfrågar så har inskrivna arbetslösa med kort utbildningsbakgrund ökat. Många inskrivna arbetslösa lever inte upp till arbetsgivarnas krav. Det märks bland annat genom att antalet rekryteringar från arbetslösa fortsätter minska medan antalet rekryteringar bland de redan sysselsatta ökar.⁴ Bland yrken där det råder brist på arbetskraft är kraven på utbildning generellt högre och ofta på eftergymnasial nivå. Värt att notera i sammanhanget är att bristen också omfattar yrken med bakgrund i gymnasieskolans yrkesprogram.

Något som även kan förklara bristen på arbetskraft är att utflödet från det reguljära utbildningssystemet inte täcker de behov som finns på arbetsmarknaden, men problemet har många dimensioner. Dels väljer för få personer en yrkesinriktad gymnasieutbildning, dels stämmer inte utbudet av utbildningsinriktningar på både gymnasiet och högskolan överens med arbetsmarknadens behov. Det orsakar stora behov av utbildningsinsatser inom vuxenskolan i form av grundläggande yrkes-, omställnings- och vidareutbildningar. Den redan utbredda bristen på lärare inom många utbildningsnivåer och ämnen försvårar situationen ytterligare.

Arbetsförmedlingen arbetar med att försöka hämma utvecklingen med snabbt stigande bristtal. För yrkesgrupper på gymnasial nivå sker det här genom arbetsmarknadsutbildningar och vuxenutbildning, vilka behöver riktas mot yrken där det råder brist på arbetskraft. För att stävja bristen inom yrkesgrupper på eftergymnasial nivå arbetar Arbetsförmedlingen främst med att rusta nyanlända med eftergymnasial utbildning. Yrkehögskolan är också en viktig komponent när det gäller eftergymnasial utbildning, där ökade volymer inom utbildningsformen bidrar till att motverka kompetensbristen i stort.

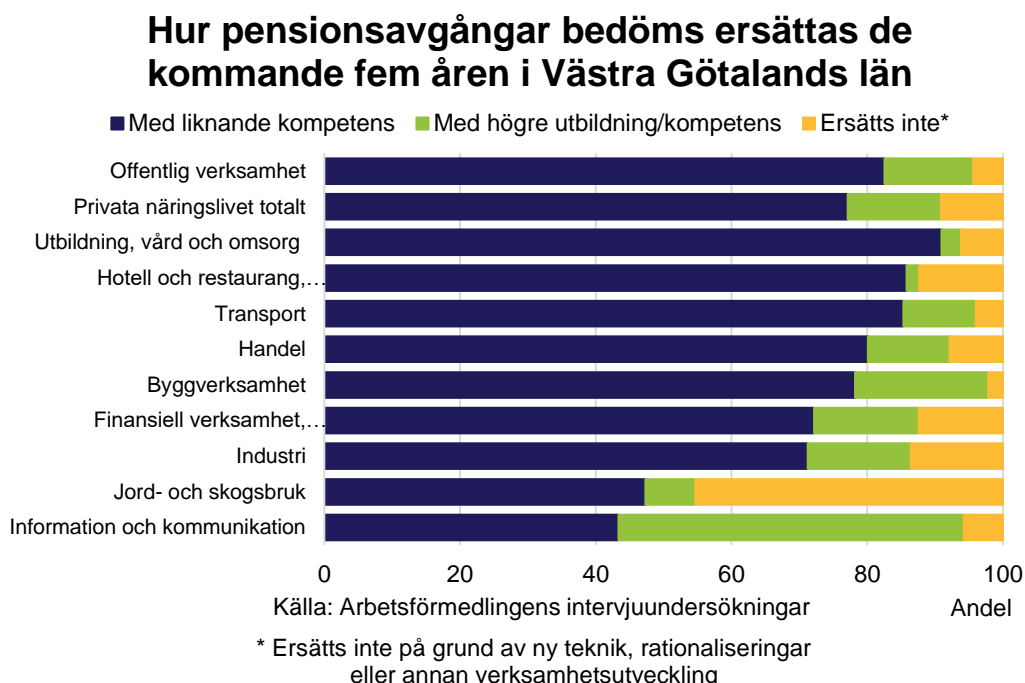
⁴ Enligt SCB, Rekryteringstabeller (AKU).

Utbildningsväsendet och utbildningspolitiken har också ett ansvar gällande försörjningen av arbetskraft, framförallt på längre sikt. Om bristen ska motverkas så behöver utbildningar dimensioneras efter arbetsmarknadens behov. För att få fler ungdomar att utbilda sig inom områden där behovet av arbetskraft är som störst behövs även kraftfullt arbete med studie- och yrkesvägledning som fokuserar på utbildning på gymnasial och eftergymnasial nivå med inriktning mot bristområden.

Även arbetsgivare har möjlighet att påverka arbetsmiljö, arbetstider, anställnings- och lönevillkor för att yrken och arbetsplatser ska bli mer attraktiva. Att aktivt jobba med förändringar och anpassningar är en förutsättning för att trygga arbetskraftsförsörjningen för många yrken framöver. Ökad digitalisering och robotisering på arbetsmarknaden gör att de som är yrkesverksamma idag behöver utbildning för att klara omställningen. Generellt sett blir livslångt lärande allt viktigare på arbetsmarknaden och det är centralt att arbetsgivare tar ett större ansvar för fortbildning av sina anställda.

4.5 Långsiktigt rekryteringsbehov

De kommande fem åren väntas 95 000 personer i Västra Götalands län fylla 65 år och sålunda lämna yrkesverksam ålder 16-64 år. Pensionsavgångar är ofta förenade med stora behov av ersättningsrekrytering, vilket illustreras i nedanstående diagram.

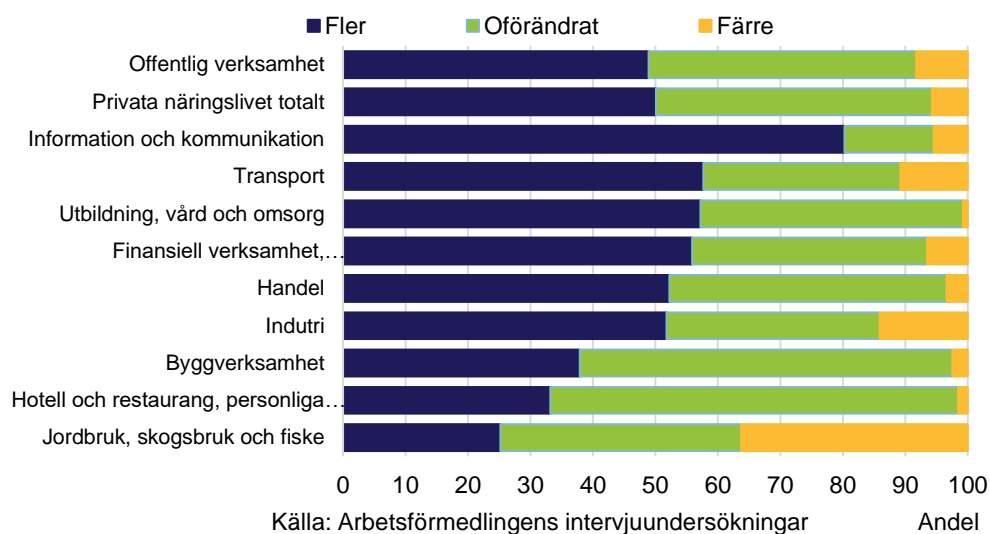


I höstens prognosundersökning bedömer 96 procent av offentlig verksamhet och 91 procent av det privata näringslivet ett behov att ersätta de anställda som går i pension de kommande fem åren. Inom offentlig verksamhet uppskattar 83 procent av arbetsgivarna att pensionsavgångar i huvudsak kommer ersättas av personal med

liknande kompetens och 13 procent i huvudsak av personer med högre utbildning eller kompetens. För det privata näringslivet är motsvarande siffror 77 respektive 14 procent.

Förutom ersättningsrekryteringar tror många arbetsgivare att antalet anställda är fler om fem år, vilket illustreras i nedanstående diagram. I höstens prognosundersökning bedömer fler än 50 procent av arbetsgivarna i det privata näringslivet att de är fler anställda om fem år. 44 procent tror på en oförändrad personalstyrka och 6 procent uppskattar att antalet anställda minskar på fem års sikt. Störst långsiktiga anställningsplaner har information och kommunikation där 80 procent av arbetsgivarna bedömer att de är fler antal anställda om fem år, följt av transport samt utbildning, vård och omsorg i privat regi där 58 respektive 57 procent estimerar en utvidgad personalstyrka. För offentlig verksamhet bedömer 49 procent att de är fler anställda om fem år. 44 procent bedömer en oförändrad personalstyrka och 8 procent tror på färre anställda.

Antal anställda om fem år i Västra Götalands län



Arbetsgivarna inom privat och offentlig verksamhet uppgav i höstens prognosundersökning vilka mjuka och hårda kompetenser som det finns ett behov av att rekrytera de närmaste fem åren. Frekvent förekommande var kompetenser som högskoleutbildning, legitimation, behörighet, yrkesbevis, språkkunskaper, erfarenhet, social kompetens, servicekänsla, körkort, flexibilitet och digital kompetens.

5 Näringsgrenar

I Västra Götalands län finns en näringsstruktur som liknar rikets, men med en högre andel som arbetar inom industri. De flesta yrken som finns representerade på svensk arbetsmarknad återfinns också i länet. Dessutom präglas Västra Götalands län av en variation från storstäder till glesbygd, samtidigt som det finns en kust som attraherar turister och en omfattande norsk gränshandel. Antalet förvärvsarbetare efter kön och näringsgren 2016 redovisas i nedanstående diagram. Offentlig sektor är tydligt kvinnodominerad där 45 procent av länets förvärvsarbetande kvinnor återfinns inom vård och omsorg samt utbildning. Privat sektor är tydligt mansdominerad inom näringsgrenar som industri, byggverksamhet, transport, information och kommunikation samt jord- och skogsbruk.



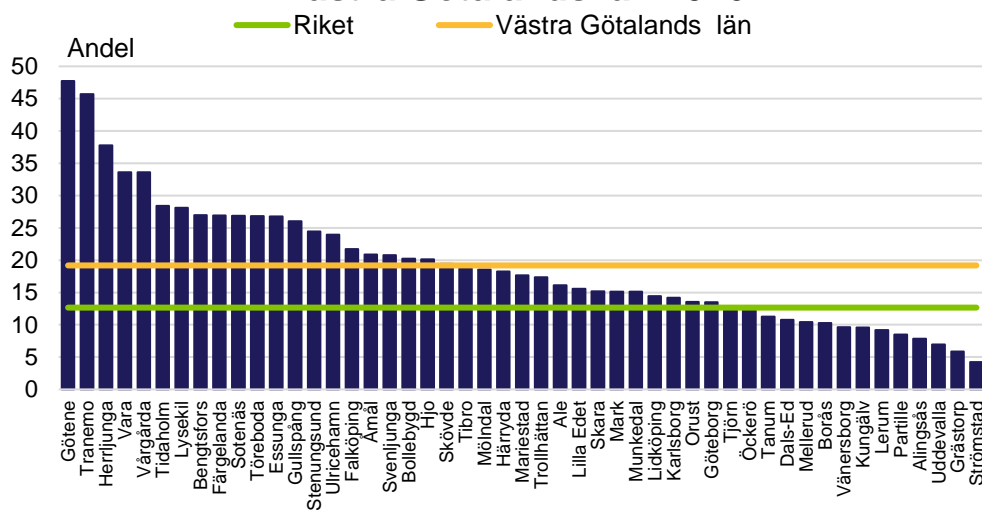
De senaste åren har antalet förvärvsarbetande i länet ökat markant. Den genomsnittliga sysselsättningsökningen är 10 500 mellan 2010 och 2016, vilket motsvarar 1,4 procent årligen. Vid en uppdelning på näringsgrenar ser det annorlunda ut. De näringsgrenar där antalet förvärvsarbetande ökat mest under samma tidsperiod är information och kommunikation samt finansiell verksamhet och företagstjänster där den genomsnittliga ökningen är 3,7 procent respektive 3,1 procent. Jord- och skogsbruk samt industri är de näringsgrenar som sedan 2010 haft en genomsnittlig negativ utveckling av antalet förvärvsarbetande på minus 2,5 respektive minus 0,8 procent. Under prognosperioden 2018 och 2019 väntas nya arbetstillfällen skapas på bred front. Mer information finns under avsnittet för respektive näringsgren.

5.1 Industri

Ryggraden i svensk industri återfinns i Västra Götalands län där en av fem av rikets industriarbetare är anställda. Länet och främst Göteborgsregionen förknippas med en avancerad industri och världskända företag inom både fordons- och läkemedelsindustri. Drygt arbetade 122 000 personer i näringsgrenen 2016, motsvarande 16 procent av samtliga förvärvsarbetare i länet. 25 procent var kvinnor och 75 procent män. Industri är en starkt mansdominerad näringsgren med både horisontell och vertikal uppdelning av kvinnor och män. Kvinnor återfinns ofta inom administration, service och ekonomi medan män återfinns i operativ verksamhet och ledning.

Industrin i Västra Götalands län är långt ifrån en homogen näringsgren, men ur ett riksperspektiv har verkstadsindustrin sitt starkaste fäste här. 54 procent av länets industriarbetare återfinns inom verkstadsindustrin där fordons- och transportindustrin utgör den största grenen. Andelen industriarbetare är högre i länet än i riket, och andelen industriarbetare i länets kommuner varierar från 48 procent i Götene till 4 procent i Strömstad, vilket illustreras i nedanstående diagram.

Andel förvärvsarbetande* inom industrin per kommun i Västra Götalands län 2016



*Avser förvärvsarbetande dagbefolkning, 16-64 år.

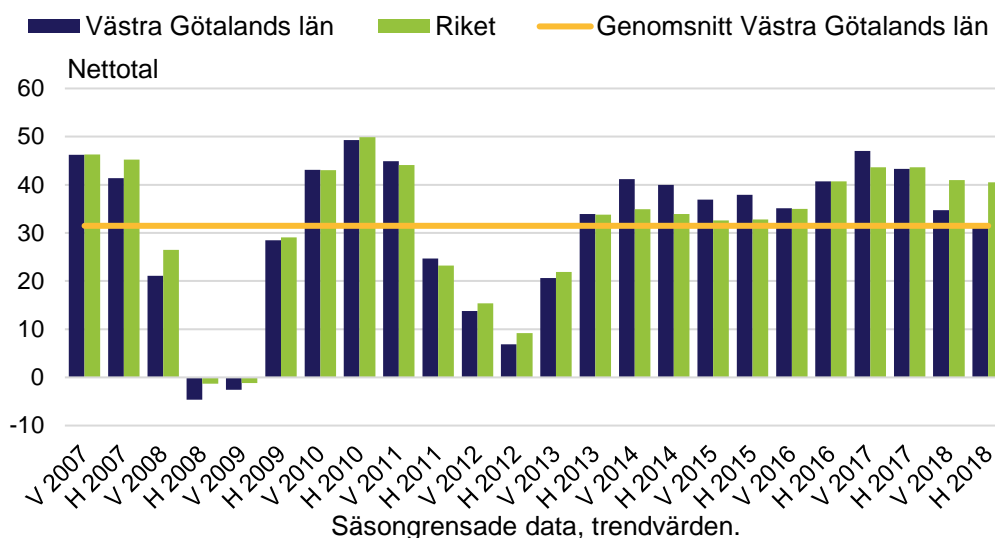
Källa: SCB (RAMS)

Digitalisering och robotisering är påtagliga trender inom industrin och ny teknik har gjort det billigare för många industriföretag att flytta hem sin produktion från låglöneländer. Den nya tidens industriutveckling har under en längre period förenats med ett minskat antal industriarbetare i länet, framför allt inom tillverkning och utvinning. Under 2015 sker ett trendbrott och sedan dess har antalet anställda inom länets industri ökat.

Dämpat förväntningsläge för industri

Höstens prognosundersökning visar ett mer dämpat stämningsläge för industrin jämfört med i fjol. Förväntningarna är i nivå med länets historiska genomsnitt och är lägre än rikets, vilket illustreras i diagrammet nedan. En stor del av länets industri exporterar varor direkt till återförsäljare och slutkunder runtom i världen vilket gör att länets industri, i jämförelse med avgränsande läns industrisektorer, ligger före i konjunkturykeln. Det kan förklara ett lägre förväntningsläge i länet än i riket. Dessutom har förväntningarna i länet ökat under en lång tidsperiod, vilket speglas av att en större andel industriföretag estimerar en oförändrad efterfrågeutveckling framöver. Efterfrågeutvecklingen har varit stark under en längre period, och bedöms således stagnera på en oförändrat väldigt hög nivå.

Förväntningsläget inom industrin för kommande sex månader i Västra Götalands län



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

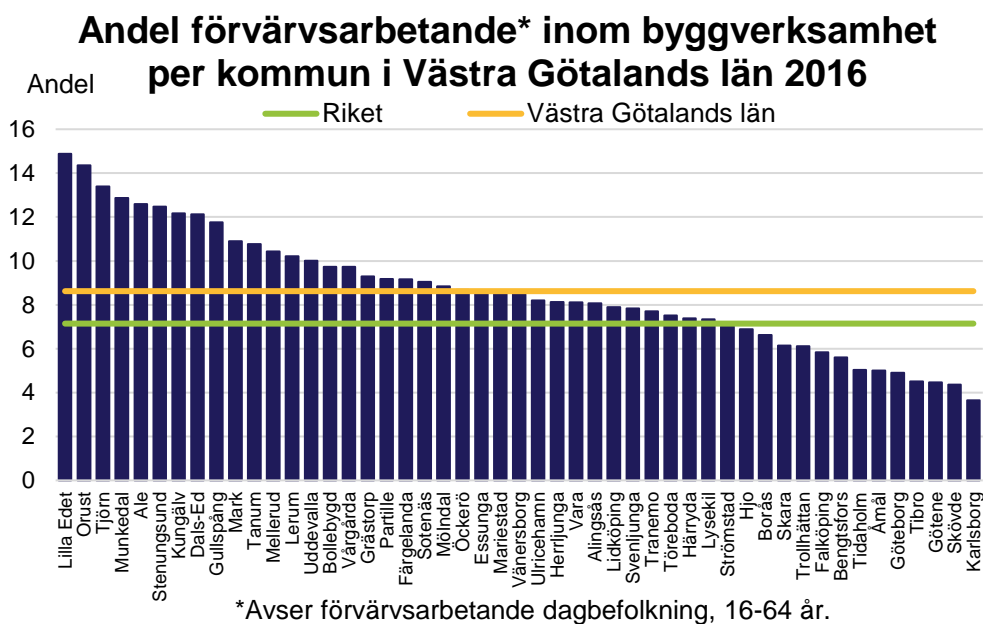
I höstens prognosundersökning uppskattar 37 procent av industrin en ökad efterfrågan av varor och tjänster det kommande halvåret, jämfört med 46 procent i fjol. En större andel tror på en oförändrad efterfrågeutveckling, 55 procent i höstens undersökning jämfört med 48 föregående år. Tilltron på en minskad efterfrågan är fortsatt låg och 8 procent gör en sådan bedömning i höstens undersökning, jämfört med 6 procent i fjol.

Kapacitetsutnyttjandet för industrin är fortsatt högt och har ökat sedan i fjol, vilket indikerar att det finns behov av att rekrytera personal för att kunna öka produktionen ytterligare. Detta återspeglas också i optimistiska anställningsplaner där 40 procent av arbetsgivarna planerar att utöka antalet anställda på ett års sikt. Samtidigt fortsätter den upplevda bristen att tillta. 42 procent av arbetsgivarna inom industrin har upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering det senaste halvåret, varav 51 procent inte lyckats rekrytera.

Arbetsförmedlingen prognosticerar att antalet sysselsatta inom länets industri fortsätter att öka under prognosperioden. Det kommer skapas nya arbetstillfällen inom industrin både 2018 och 2019, med tyngdpunkt på 2018.

5.2 Byggverksamhet

Det arbetade drygt 54 000 inom byggverksamhet i Västra Götalands län 2016, vilket motsvarar 7 procent av de förvärvsarbetande. Många byggföretag anlitar också arbetskraft från andra länder, vilket medför att antalet som arbetar inom byggverksamhet i länet troligtvis är fler än vad statistiken visar. Drygt 91 procent av byggarbetarna var män och 9 procent kvinnor, vilket indikerar en tydlig mansdominans. Ungefär 80 procent av de anställda i näringsgrenen arbetar som hantverkare, medan resterande är tjänstemän. Andelen arbetare inom bygg än högre i länet än i riket och byggsektorn utgör olika stora delar i länets kommuner, vilket redovisas i diagrammet nedan.



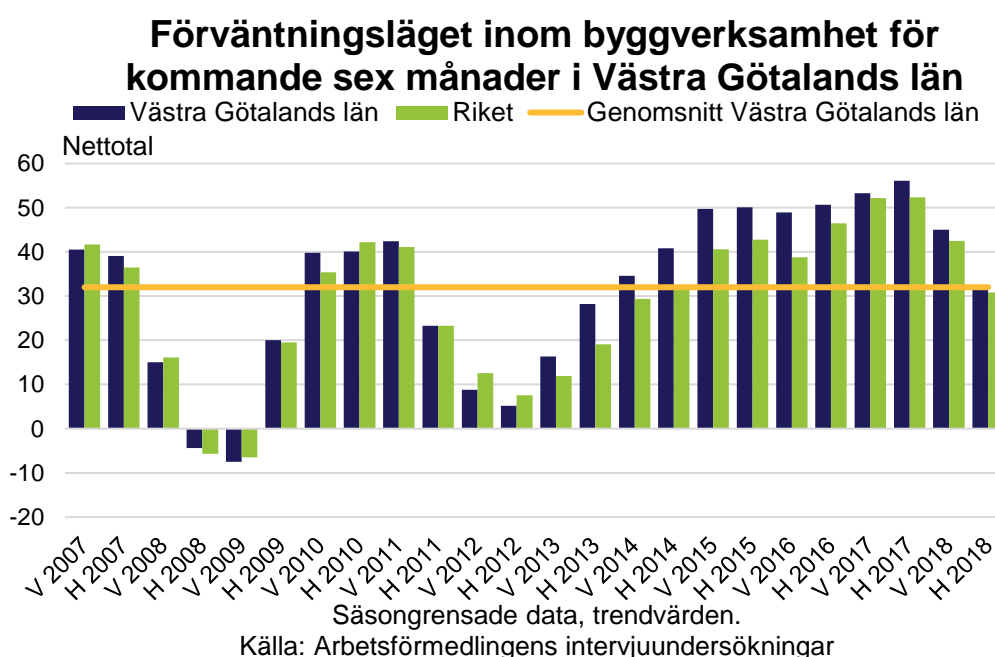
Byggverksamhet har under längre tid haft en god utveckling i länet. Befolkningsutvecklingen har på många håll varit starkare än bostadsbyggandet, vilket medför att det finns en utbredd bostadsbrist. Tillgång till bostäder är dels viktigt för arbetsmarknadens rörlighet, men att det byggs bostäder är också en viktig faktor i ett långsiktigt integrationsarbete.

Avmattat förväntningsläge för byggverksamhet

Förväntningarna för byggverksamhet har dämpats sedan i fjol. I höstens prognosundersökning bedömer en allt större andel av byggföretagen en oförändrad efterfrågan framöver, vilket medför minskade netttotal. Diagrammet nedan visar att

förväntningsläget det kommande halvåret ligger i nivå med det historiska genomsnittet för länet och är marginellt högre än förväntningsläget i riket. Många arbetsgivare inom byggverksamhet talar om fulla orderböcker men att orderingången har minskat sedan föregående år, vilket kan förklara att en stor andel av byggarbetsgivarna tror på en oförändrad efterfrågeutveckling framöver.

I höstens prognosundersökning uppskattar 62 procent av arbetsgivarna inom byggverksamhet en oförändrad efterfrågeutveckling det kommande halvåret. Samtidigt bedömer 30 procent att efterfrågan kommer att öka och 8 procent bedömer en minskad efterfrågan framöver.



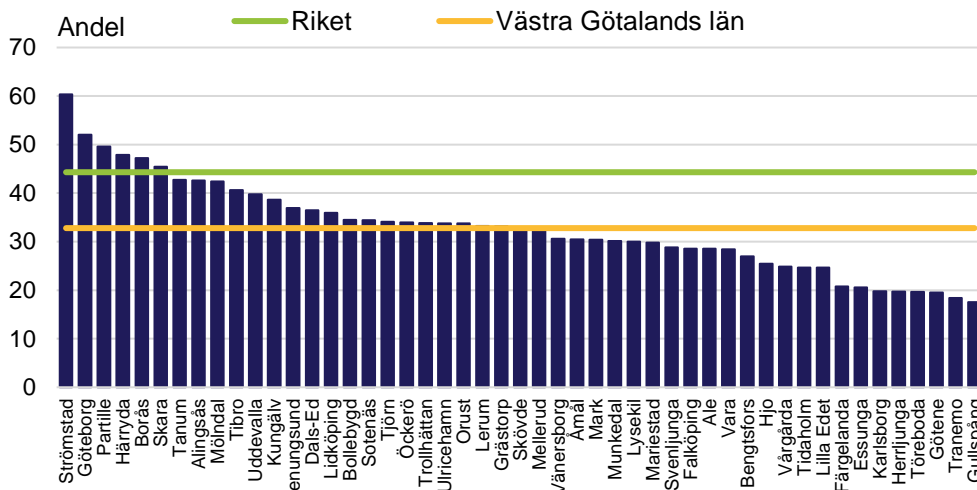
Kapacitetsutnyttjandet för bygg är fortsatt högt. Detta återspeglas också i anställningsplanerna där 40 procent av arbetsgivarna planerar att utöka personalstyrkan på ett års sikt. Det är dock lägre än i fjol, då 59 procent planerade att utöka antalet anställda. Samtidigt är den upplevda bristen hög, och i höstens prognosundersökning uppger 36 procent av arbetsgivarna att de upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering, varav 48 procent inte lyckats rekrytera.

Bostadsbyggandet i Västra Götalands län väntas öka under 2018 och 2019, där omkring två tredjedelar planeras i Göteborgsregionen. Utöver bostadsbyggande finns det stora pågående och planerade infrastrukturprojekt som säkrar efterfrågan på arbetskraft på anläggningssidan under många år framöver. En växande befolkning med förändrad demografi medför stora behov av upprustning och utbyggnad av offentliga lokaler som äldreboenden och skolor framöver. Arbetsförmedlingen prognosticerar att antalet förvärvsarbetande inom byggverksamhet kommer öka under 2018 och 2019, med fokus på 2018. Inom byggverksamhet är det tydligt att en större upplevd brist på arbetskraft hämmar jobbtillväxten.

5.3 Privata tjänster

Näringsgrenen privata tjänster innefattar många olika delbranscher som skiljer sig åt i flertalet sammanhang. Privata tjänster omfattar finansiell verksamhet och företagstjänster, handel, transport, information och kommunikation, hotell och restaurang samt personliga och kulturella tjänster. Närmare 342 000 personer i länet arbetade inom privata tjänster 2016, där 43 procent var kvinnor och 57 procent män. Andelen som arbetar inom privata tjänster är lägre i länet än i riket, och fördelning i respektive kommun varierar och illustreras i nedanstående diagram. En stor andel förvärvsarbetare inom privata tjänster i Strömstad är förenat med en utredd gränshandel med Norge, men också på omfattande hotell- och restaurangverksamhet. I Härryda finns Landvetter flygplats, vilket skapar tydliga kopplingar till transport.

Andel förvärvsarbetande* inom privata tjänster per kommun i Västra Götalands län 2016



*Avser förvärvsarbetande dagbefolkning, 16-64 år.

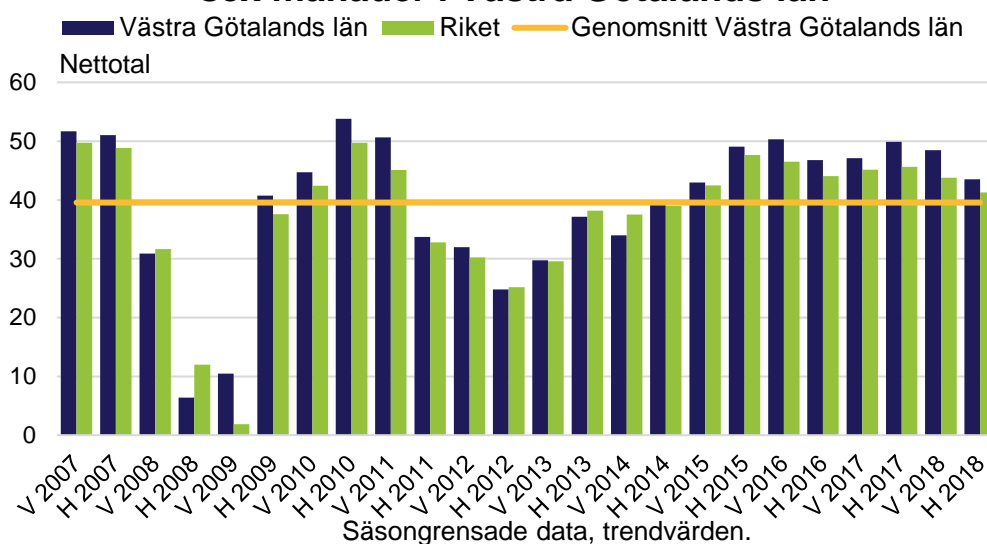
Källa: SCB (RAMS)

Gemensamt för de olika delbranscherna i privata tjänster är att företag med privatpersoner som slutkunder är mindre känsliga för internationella konjunktursvängningar i första ledet, medan företag som arbetar mot andra företag påverkas mer direkt av svängningar i global efterfrågan.

Fortsatt starkt stämningläge för privata tjänster

Det finns fortsatt starka förväntningar för privata tjänster i Västra Götalands län, men höstens prognosundersökning uppvisar en avmattning jämfört med i fjol. I diagrammet nedan illustreras förväntningarna i länet som fortfarande är högre än det historiska genomsnittet och högre än förväntningarna i riket. Avtagande förväntningar för privata tjänster kan förklaras av flertalet variabler. Privata tjänster påverkas av efterfrågan på varor och tjänster från bygg och industri, men också från hushållen.

Förväntningsläget inom privata tjänster för kommande sex månader i Västra Götalands län



Källa: Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar

I höstens prognosundersökning bedömer 44 procent av privata tjänster en ökad efterfrågan det kommande halvåret. Samtidigt tror en större andel, 47 procent jämfört med 42 i fjol, på en oförändrad efterfrågeutveckling framöver. 9 procent av privata tjänster tror på en minskad efterfrågeutveckling framöver, jämfört med 5 procent i fjol.

Kapacitetsutnyttjandet är fortsatt högt för privata tjänster. I höstens prognosundersökning uppger 20 procent att de inte kan öka produktionen eller försäljningen ytterligare utan att anställa. Anställningsplanerna på 1 års sikt ökar, och i höstens undersökning uppger 47 procent av privata tjänstesektorn att de planerar att utöka antalet anställda. Samtidigt tilltar den upplevda bristen där 40 procent av privata tjänstesektorn upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering varav 29 procent inte lyckats rekrytera.

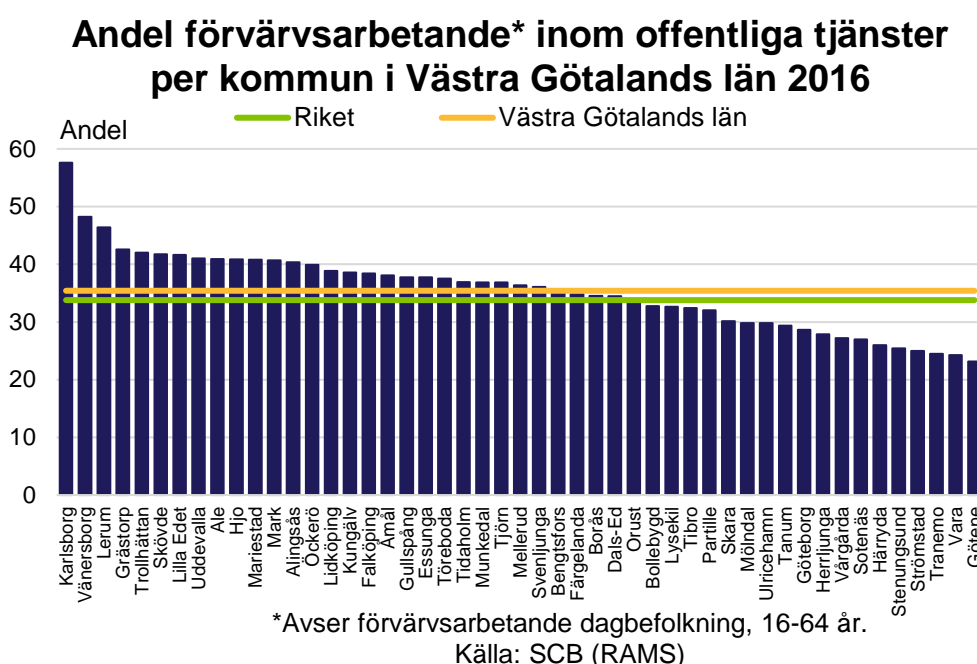
Arbetsförmedlingen prognosticerar många nya arbetstillfällen inom den privata tjänstesektorn under 2018 och 2019. Med fokus på 2018 kommer det att skapas nya jobb inom finansiell verksamhet och företagstjänster samt information och kommunikation.

5.4 Offentliga tjänster

En tredjedel av de förvärvsarbetande i Västra Götalands län, motsvarande 261 000 personer, återfanns inom offentliga tjänster 2016. Offentliga tjänster består av delbranscherna vård och omsorg, utbildning samt offentlig förvaltning och försvar där fördelningen av förvärvsarbetande är 52, 32 respektive 16 procent. Offentligt finansierade verksamheter kan drivas både i privat och offentlig regi, men är oavsett en starkt kvinnodominerad bransch där 75 procent av de förvärvsarbetande är kvinnor.

Störst andel kvinnor, 81 procent, återfinns inom vård och omsorg följt av utbildning där 75 procent är kvinnor. Inom offentlig förvaltning och försvar är 59 procent kvinnor.

Offentliga tjänster utgör en stor andel av de som arbetar i länet, men varierar andelsmässigt mellan länets kommuner, vilket redovisas i nedanstående diagram. Bland de kommuner med störst andel som arbetar inom offentliga tjänster återfinns Karlsborg som har stor militär verksamhet, Vänersborg som av tradition är en residensstad och Lerum som är en utpendlingskommun. De kommuner med minst andel som arbetar inom offentliga tjänster har istället en stor andel sysselsatta inom industri eller privata tjänster.



Jobbtillväxten inom offentliga tjänster drivs av den demografiska utvecklingen och den offentliga sektorns finansiella situation. Västra Götalands län har en stark befolkningsutveckling, särskilt i redan tätt befolkade områden. Befolkningsstrukturen med fler äldre och yngre skapar behov av fler anställda inom näringsgrenen. De senaste åren har antalet anställda inom landsting ökar svagt, samtidigt som antalet anställda inom kommunal och statlig verksamhet har ökat desto mer.

Förväntningsläget inom offentliga tjänster

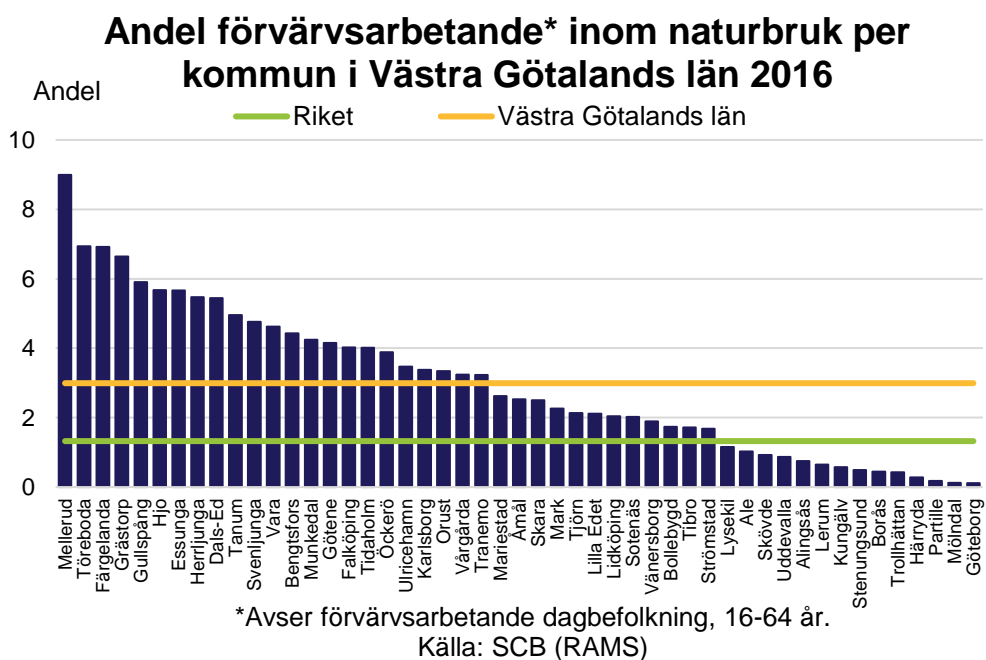
I höstens prognosundersökning bedömer 27 procent av offentlig verksamhet i offentlig regi en ökad efterfrågan på tjänster det kommande halvåret, vilket är en avmattning jämfört med föregående år då andelen var 40 procent. En betydligt större andel av de offentliga verksamheterna tror på en oförändrad efterfrågan, 70 procent jämfört med 56 procent i fjol. Framöver estimerar 33 procent av arbetsgivarna att antalet anställda är fler och 51 procent bedömer en oförändrad personalstyrka. Samtidigt har 72 procent upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering det senaste halvåret varav 35 procent inte lyckats rekrytera.

Bland arbetsgivarna inom offentlig verksamhet i privat regi bedömer 61 procent en ökad efterfrågan på varor och tjänster det kommande halvåret, jämfört med 36 procent i fjol. Drygt 39 procent tror på en oförändrad efterfrågeutveckling. Närmare 49 procent av arbetsgivarna planerar att utöka antalet anställda det kommande året, jämfört med 55 procent i fjol. 24 procent har upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering, varav 12 procent inte lyckades rekrytera. Skillnader i upplevd brist på arbetskraft mellan offentlig och privat regi torde bero på att det finns större utrymme att förhandla om löner och andra förmåner i privat regi.

Att antalet anställda minskar svagt inom landsting men ökar inom kommunal verksamhet bedöms fortskrida under 2018 och 2019. Under prognosperioden skapas många nya arbetstillfällen inom offentliga tjänster, och då framför allt inom den kommunala sektorn. Dock inte i samma omfattning som under 2017 då brist på arbetskraft hämmar utvecklingen. Det finns dessutom ett stort behov av att ersättningsrekrytera personal som går i pension.

5.5 Jord- och skogsbruk

Den näringsgren med lägst antal förvärvsarbetande i Västra Götalands län är jord- och skogsbruk. Ungefär 1 procent, vilket motsvarar 8 300 personer, förvärvsarbetade inom näringsgrenen 2016. Drygt 77 procent var män och 23 procent är kvinnor i näringsgrenen som är traditionellt mansdominerad. Andelen som förvärvsarbetar inom jord- och skogsbruk varierar mellan länets kommuner, vilket illustreras i nedanstående diagram.



Antalet arbetstillfällen har minskat både inom jord- och skogsbruk under en lång tid, men främst inom jordbruk. Medelåldern är hög och många äldre väljer att avveckla sitt

jordbruk när det inte finns någon efterträdare. Det är svårt att hitta arbetskraft till skogsnäringen, och utländsk arbetskraft blir allt vanligare.

Förväntningsläget inom jord- och skogsbruk

I höstens prognosundersökning är förväntningsläget inom jord- och skogsbruk något mer avmattat än i fjol. Drygt 32 procent av arbetsgivarna tror på en ökad efterfrågeutveckling det kommande halvåret och 61 procent tror på en oförändrad efterfrågan, jämfört med 38 respektive 54 procent i fjol. Kapacitetsutnyttjandet är högt, och 20 procent av arbetsgivarna uppger att de behöver rekrytera för att öka produktionen ytterligare. Andelen som planerar att utöka antalet anställda på ett års sikt är 17 procent och 48 procent har upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering det senaste halvåret, varav 44 procent inte lyckades rekrytera.

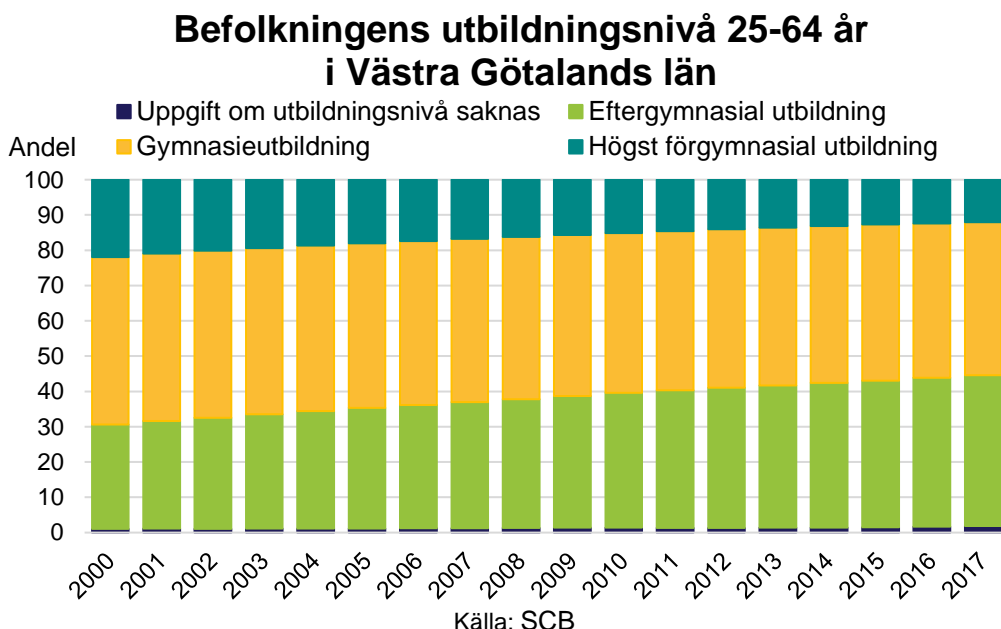
Arbetsförmedlingen prognosticerar att antalet förvärvsarbetande 16-64 år inom jord- och skogsbruk blir färre under prognosperioden med tyngdpunkt på jordbruk. Antalet sysselsatta bedöms minska svagt under både 2018 och 2019.

6 Utbudet av arbetskraft

Västra Götalands län har haft en positiv befolkningsutveckling sedan 1983, och i november 2017 fanns drygt 1 690 000 invånare i länet. Det motsvarar 17 procent av rikets totala befolkning. Sedan år 2000 har befolkningen i snitt ökat med 11 000 personer per år. Genom en ökad nettoinvandring ökade befolkningen långt över genomsnittet under perioden 2013 till 2017 med 18 000 personer per år. Befolkningens könsfördelning är relativt jämn, och utgjorde i november 2017 av 841 000 kvinnor och 850 000 män. Ungefär 62 procent av länets befolkning var i arbetsför ålder 16-64 år i slutet av 2017, vilket motsvarar 1 048 000 personer. Andelen av länets befolkning under 16 år var 19 procent och andelen över 64 år var 19 procent.

6.1 Befolkningens utbildningsnivå fortsätter att stiga

Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är befolkningens utbildningsnivå central. I Västra Götalands 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 år 2000 till 12 procent 2017. 43 procent hade en gymnasieutbildning 2017, jämfört med 47 procent år 2000.



Befolkningens utbildningsnivå varierar bland länets kommuner. Generellt bor personer med högre utbildningsbakgrund i Göteborgsregionen eller i kommuner som Borås, Skövde och Trollhättan där det finns tillgång till universitets- och högskoleutbildning. Vid en uppdelning på kön blir det också tydligt att kvinnor

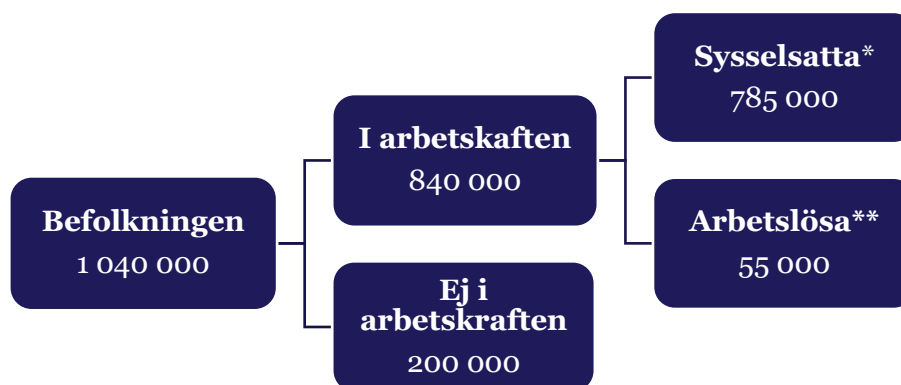
generellt är mer välutbildade. Andelen med eftergymnasial utbildning var 48 procent bland kvinnor 2017, vilket kan jämföras med 37 procent bland männen.

Parallellt med att befolkningens utbildningsnivå har ökat, så har utbildningsnivån för de som förvärvsarbetar följt samma utveckling. Arbetsmarknadens struktur har ändrats under 2000-talet till följd av globalisering, digitalisering, automatisering och ny teknik. En kontinuerlig strukturomvandling innebär att vissa yrkesgrupper har minskat medan andra har ökat. Att fler utbildar sig längre och förvärvar högre utbildning har påskyndat och möjliggjort utvecklingen mot en mer kunskapsintensiv arbetsmarknad.

6.2 Arbetskraft och sysselsättning

En positiv befolkningsutveckling i länet skapar möjlighet att öka arbetskraft och sysselsättning. Nedan illustreras arbetsmarknadstillhörigheten för befolkningen i yrkesverksam ålder 16-64 år. Befolkningen är en del av arbetskraften eller står utanför den. De som tillhör arbetskraften är befolkningen som kan eller vill arbeta, och de 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.

Befolkningen 16-64 år i Västra Götalands län 2016



Källa: SCB (RAMS) och Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik
* Sysselsatta är förvärvsarbetande nattbefolkning enligt SCB (RAMS)
** Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen sista kvartalet 2016

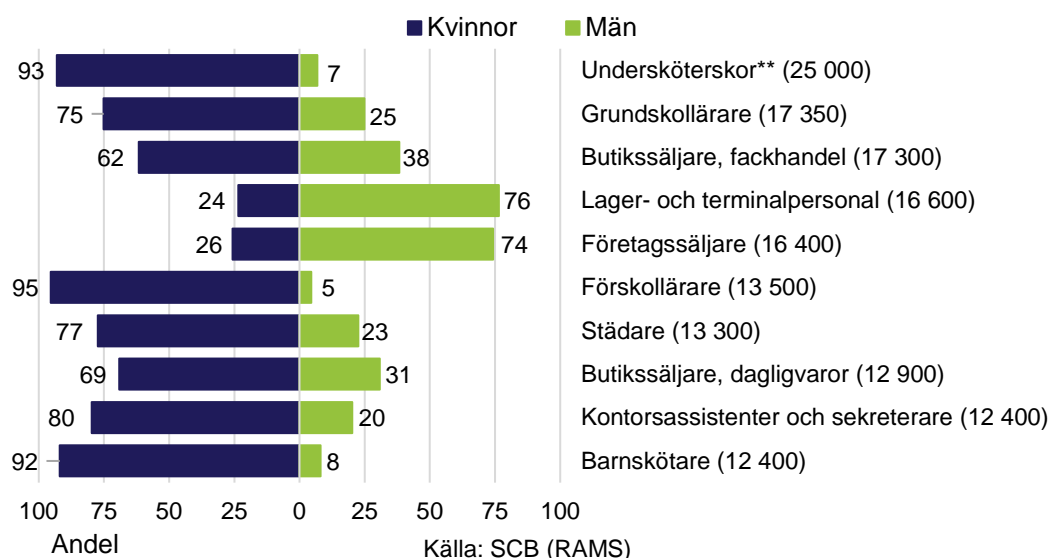
Arbetskraften kan öka genom befolkningstillväxt och att de som står utanför arbetskraften blir en del av den. För de 200 000 personer i ålder 16-64 år som inte deltar i arbetskraften 2016 varierar orsakerna. Majoriteten i åldern 16-24 år studerar och kommer i många fall bli en del av arbetskraften efter avslutade studier. Andra som står utanför arbetskraften är för sjuka för att arbeta. Under 2016 beviljades 58 800

personer i länet aktivitets- och sjukersättning⁵ från Försäkringskassan, varav 34 200 var kvinnor och 24 600 var män. Det är en minskning med 2 700 personer jämfört med 2015. 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 ha den möjligheten. Övriga som står utanför arbetsmarknaden är bland annat pensionärer, hemarbetande och latent arbetssökande.

6.3 En könssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknaden i Västra Götalands län har utvecklats starkt de senaste åren och andelen sysselsatta kvinnor är hög ur ett internationellt perspektiv, men ändå är könsfördelningen ojämn inom många branscher och yrken. Arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad, där kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och yrken. I nedanstående diagram illustreras könsfördelningen i länets 10 största yrken 2016.

De 10 yrken med flest förvärsarbetande 16-64 år i Västra Götalands län 2016*



* Antal förvärsarbetande inom parentes

**Undersköterskor inom hemtjänst, hemvård och äldreboende

Det framkommer stora skillnader i andel anställda kvinnor och män inom olika yrken. Det finns många stora yrkesgrupper som tillhör offentlig sektor, vilket alla är starkt kvinnodominerade. Här återfinns undersköterskor inom hemtjänst, hemvård och äldreboende, vilket är det största yrket i länet 2016. Men också yrken som grundskollärare, förskollärare och barnskötare. Mansdominerande yrken återfinns

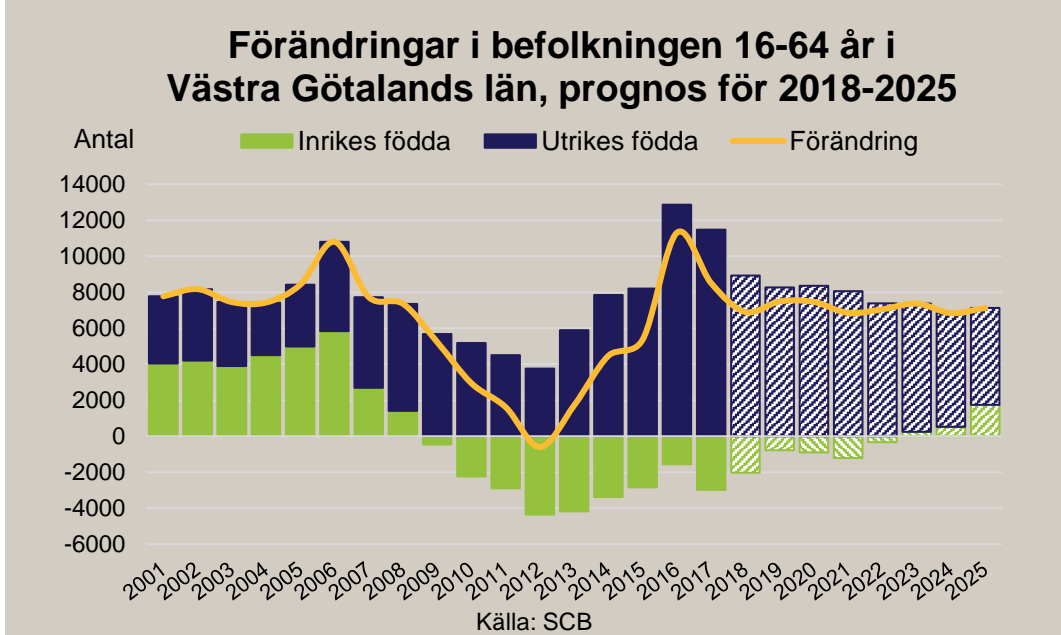
⁵ Aktivitets- och sjukersättning syftar till ekonomisk trygghet för personer 19-64 år med stadigvarande eller långvarigt nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.

inom den privata sektorn. Lager- och terminalpersonal är det vanligaste yrket bland män i länet 2016 efterföljt av företagssäljare.

En könsuppdelad arbetsmarknad innebär att kvinnor och män har olika yrken och utför olika arbetsuppgifter, men också 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 kvinnodominerande yrken är deltidsanställningar vanligare än i yrken dominerade av män, vilket påverkar kvinnors pensioner negativt. Undersökningar visar också att kvinnor generellt tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket ofta genererar en lägre livsinkomst.

6.4 Fördjupning: Vad händer med yrkesverksam befolkning 16-64 år fram till 2025?

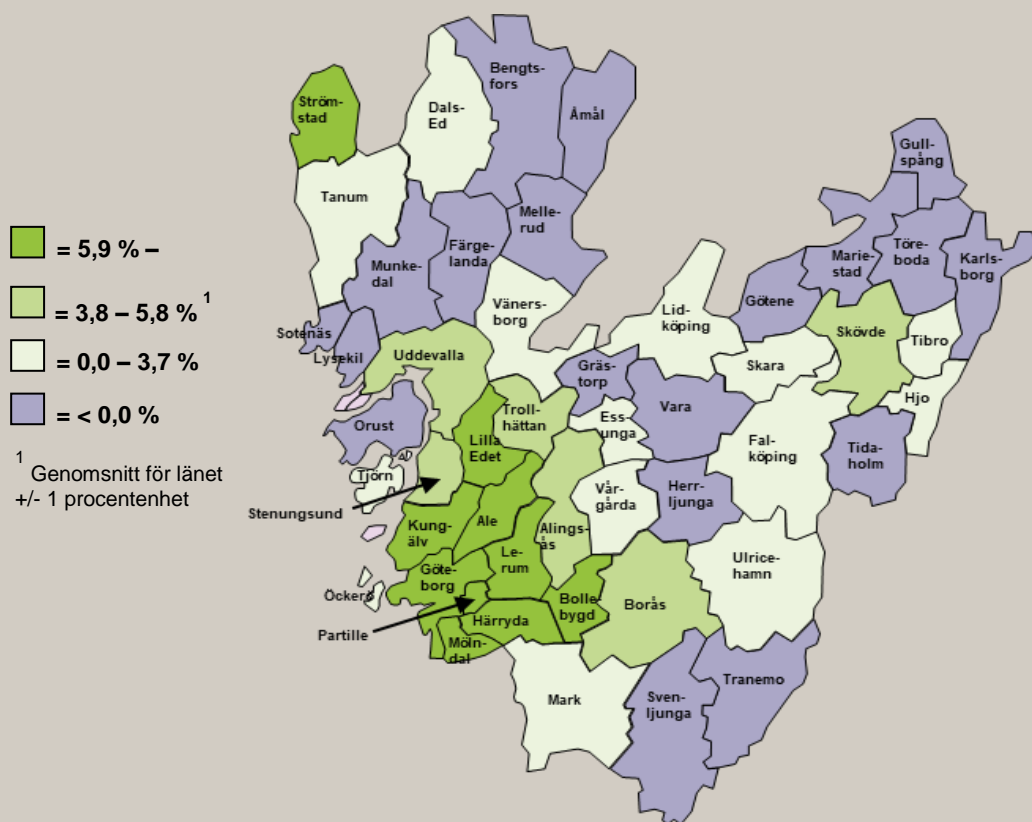
Hur många som kan arbeta bestäms i stor utsträckning av befolkningsutveckling i yrkesverksam ålder 16-64 år. Enligt SCB:s befolkningsprognos ökar den yrkesverksamma befolkningen i länet med 50 000 eller motsvarande 4,8 procent mellan 2018 och 2025. Bland inrikes födda minskar antalet i yrkesverksam ålder fram till 2022, vilket illustreras i nedanstående diagram. Anledningen är att förhållandevis fler av inrikes född befolkning blir 65 år och lämnar yrkesverksam ålder än vad som blir 16 år och fyller på. Först 2023 väntas en positiv befolkningsutveckling bland inrikes födda. Antalet utrikes födda i arbetsför ålder förväntas fortsätta öka framöver, dock i en avtagande ökningstakt till följd av förändrade asylregler och minskad nettoinvandring. År 2017 var andelen utrikes födda i yrkesverksam ålder 23 procent, vilket kan jämföras med 2025 då andelen förväntas vara 27 procent.



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 yrkesverksam ålder. I större städer står utrikes födda för nästan hela befolkningsökningen genom att verka som motvikt till en annars oundviklig befolkningsminskning. I mindre kommuner fortsätter befolkningen i yrkesverksam 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 befolkningsutvecklingen i yrkesverksam ålder för samtliga kommuner i Västra Götalands län mellan 2018 och 2025. I Göteborgsregionen väntas samtliga kommuner förutom Öckerö ha en positiv befolkningsutveckling, både bland inrikes och utrikes födda under tidsperioden. Även Bollebygd som angränsar till Göteborgsregionen och Strömstad vid norska gränsen bedöms ha motsvarande utveckling.

Befolkningsprognos 16-64 år i Västra Götalands län År 2018 - 2025



För övriga kommuner i länet är befolkningsutvecklingen positiv genom ett tillskott av utrikes födda, eller så väntas befolkningen i yrkesverksam ålder att minska fram till 2025. Gemensamt för de kommuner där befolkningen i yrkesverksam ålder bedöms minska är att de yngre i befolkningen och tillskottet av utrikes födda inte räcker som motvikt till de som lämnar yrkesverksam ålder.

Många kommuner står redan idag för stora utmaningar med kompetensförsörjning. Det finns därför stora behov att ta tillvara på alla som kan arbeta för att kunna möta framtida efterfrågan på arbetskraft, inte minst där befolkningen i yrkesverksam ålder redan minskar. Dels 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 hos utrikes födda. Den stora potentialen blir tydlig av att antalet sysselsatta i länet skulle kunna öka med 48 000 ifall utrikes födda deltog i arbete i samma utsträckning som inrikes födda 2017.

Samtidigt är det viktigt att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, genom att deltidstjänster utökas till heltid samtidigt som arbetsmiljön säkerställs så 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 möjlighet framöver är att sänka åldern när unga etablerar sig på arbetsmarknaden samt att ta tillvara på de äldres kompetens och uppmuntra de som vill och orkar att arbeta längre.

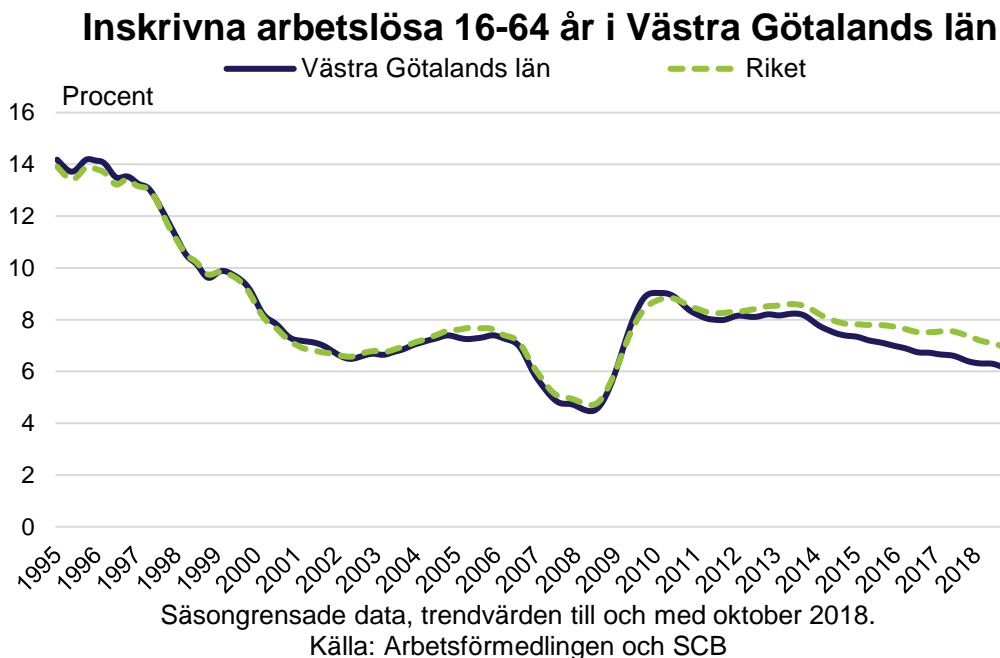
Det blir dessutom nödvändigt att ta till vara på hela arbetskraften för att kunna öka andelen som arbetar i befolkningen. Arbetsgivare behöver se potentialen hos de arbetslösa som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, men också arbetslösa i åldern 55-64 år och arbetslösa som saknar gymnasieutbildning,

7 Inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen

Antalet inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen i Västra Götalands län har minskat stadigt de senaste åren, trots ett stort inflöde av arbetssökande. I följande avsnitt skildras arbetslösheten utifrån Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik. Med arbetslösa menas i sammanhanget inskrivna arbetslösa, vilket är summan av öppet arbetslösa och deltagare i arbetsmarknadspolitiska program med aktivitetsstöd.⁶

7.1 Arbetslöshetens utveckling

Nedanstående diagram illustrerar den långsiktiga arbetslöshetsutvecklingen i länet respektive riket mellan 1995 och 2018. Perioden inleddes med en nedgång i arbetslöshet och en återhämtning från historiskt höga nivåer i arbetslöshet efter finanskrisen mellan 1990-1994. Det var en kris som innebar ett stälbad för den offentliga sektorn och resulterade i stora personalneddragningar. Arbetslösheten stabiliserades i början på 2000-talet kring 7,0 procent, för att sedan sjunka till under 5,0 procent under högkonjunkturen 2006-2007. Därefter ökade arbetslöshetsnivåerna igen i samband med den globala finanskrisen 2008-2009. För både riket och länet nådde den relativa arbetslösheten sin kulmen på drygt 9,0 innan den åter minskade under 2010. Under andra halvåret 2013 sjönk arbetslöshetsnivåerna tydligt i länet och har sedan dess minskat stadigt till 6,1 procent i oktober 2018.



Ovanstående diagram visar tydligt att arbetslöshetskurvorna för länet och riket följer varandra fram till finanskrisen 2008-2009, då arbetslösheten ökade något mer i länet.

⁶ Arbetslösheten i avsnittet behandlar enbart dem som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. I den officiella arbetslöshetsstatistiken från SCB:s arbetskraftsundersökningar används en annan arbetslöshetsdefinition där studerande som söker arbete inkluderas, vilka sällan är inskrivna som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Därefter har arbetslösheten minskat snabbare i länet än i riket, vilket kan förklaras med att efterfrågan på arbetskraft har varit starkare i Västsverige. Efterfrågan har främst drivits på av tillverknings- och byggindustrin.

Faktorer som påverkar arbetslöshetsnivåer är bland annat konjunkturläge, demografisk utveckling, politiska beslut om lagar kring arbetslöshets- och sjukförsäkring samt förändringar i myndighetens ansvarsområden. Under perioden 2006-2010 skedde omfattande förändringar inom arbetsmarknadspolitiken, vilket påverkade utvecklingen av både antalet inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen och sammansättningen bland de sökande. De största förändringarna innebar att Arbetsförmedlingen fick en förändrad sökandesammansättning genom etableringsreformen⁷ och förändringar i regelverket kring sjukförsäkringen.

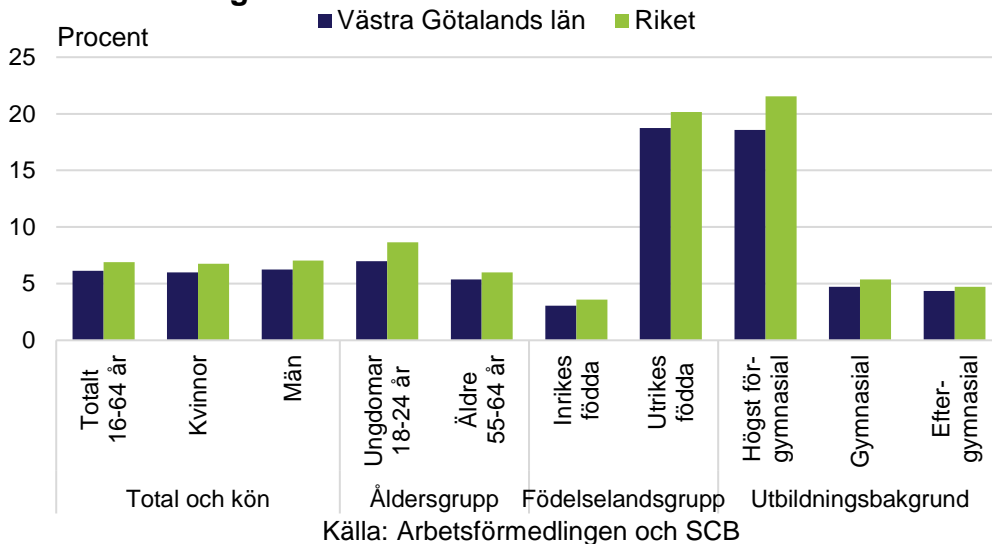
7.2 Arbetslöshetens sammansättning

Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik möjliggör jämförelser mellan län, kommuner och olika grupper av arbetssökande. I diagrammet nedan visas den genomsnittliga arbetslösheten för olika grupper som är inskrivna på Arbetsförmedlingen i Västra Götalands län respektive riket. Länet har en lägre arbetslöshet (6,1 procent) jämfört med riket (6,9 procent). Arbetslösheten bland kvinnor i länet är något lägre än för män, vilket också återspeglas i riket. Män har dock högre förvärvsintensitet än kvinnor, vilket förklaras med att kvinnor i större omfattning är föräldralediga, studerar eller av andra anledningar står utanför arbetsmarknaden.

I diagrammet framkommer även skillnader mellan olika åldersgrupper, där ungdomars arbetslöshet i länet (7,0 procent) är högre än äldres (5,4 procent). Det beror till stor del på att ungdomar i regel är i början av sina yrkesliv. Många har nyligen tagit examen och är därmed i inträdesfasen på arbetsmarknaden, där kortare anställningar ofta varvas med perioder av arbetslöshet. Personer i det högre åldersspannet har generellt en fast förankring på arbetsmarknaden.

⁷ Asylsökandes etableringsfas inleds generellt med en period av arbetslöshet. Ökad flyktinginvandring har därför historiskt sett haft en stark inverkan på arbetslöshetsutvecklingen.

Inskrivna arbetslösa 16-64 år fördelat på olika grupper i Västra Götalands län genomsnitt av kv2 2018 och kv3 2018

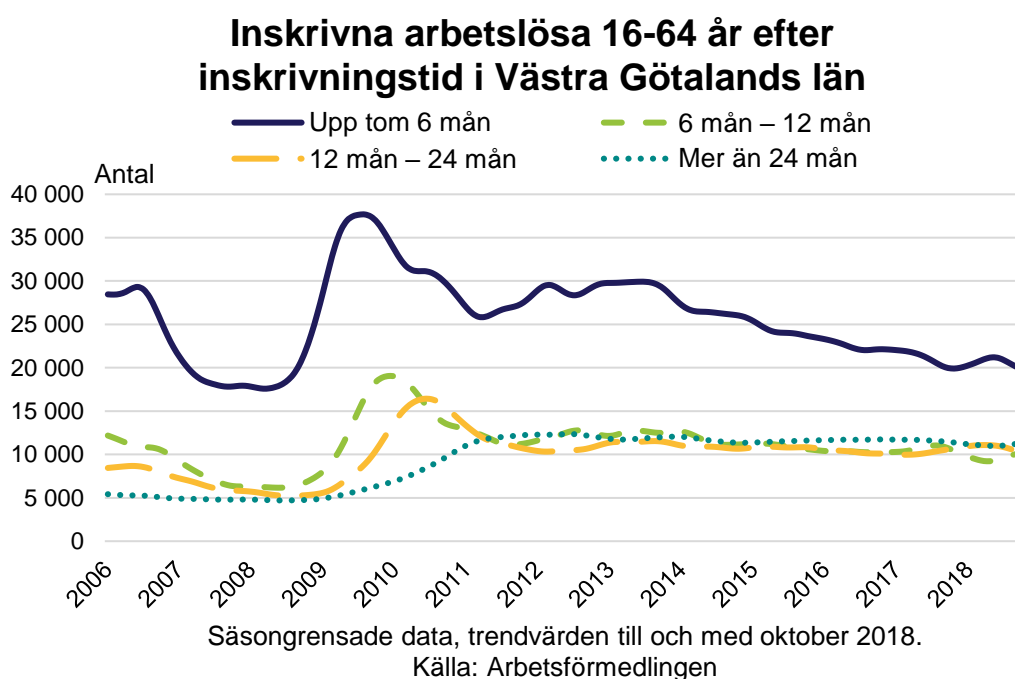


Mellan grupperna inrikes och utrikes födda finns större skillnader i nivåer av arbetslöshet. Bland inrikes födda är den genomsnittliga arbetslöshetsnivån i länet 3,1 procent, vilket kan jämföras 18,7 procent för utrikes födda. Språk, kulturella koder och nätverk är dock något som tar tid att anskaffa, vilket gör det fullt naturligt att det tar tid för de som är nya på arbetsmarknaden att etablera sig. Under hösten 2017 var motsvarande siffra för inrikes födda 3,2 procent och för utrikes födda var den 20,2 procent. Trots höga nivåer ser Arbetsförmedlingen att det rådande konjunkturläget också gynnar utrikes födda och många går ut i arbete. En stor andel av de nya jobben gick under 2017 till utrikes födda, vilket är en trend som bedöms fortsätta framöver. Det beror på att stora delar av den potentiella arbetskraften finns bland utrikes födda personer.

Sett till utbildningsbakgrund finns det också stora skillnader mellan olika grupper. I regel är gymnasieutbildning en tydlig vattendelare på svensk arbetsmarknad. Bland de som saknar gymnasieutbildning i länet är den genomsnittliga arbetslösheten 18,6 procent, vilket kan jämföras med 4,7 procent för de med gymnasieutbildning samt 4,4 procent bland de med eftergymnasial utbildning. I många fall är en gymnasieutbildning ett grundkrav på arbetsmarknaden, och trots en hög efterfrågan på arbetskraft de senaste åren är det få bland de som saknar gymnasieutbildning som tar del av jobbtillväxten. En stor andel av de som saknar gymnasieutbildning är även utrikes födda, vilket kan medföra att man i många fall inte lever upp till de språkkrav som ställs. De som står utan en gymnasieexamen möter därför en svårare situation på arbetsmarknaden, vilket blir tydligt i diagrammet ovan.

7.3 Arbetslösa med kortare inskrivningstider minskar mest

En stor andel av de inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen har långa tider av arbetslöshet. Nedanstående diagram visar inskrivna arbetslösa efter tider utan arbete i länet. De senaste årens förstärkningar i konjunktur och arbetsmarknad har medfört att antalet och andelen arbetslösa i gruppen med de kortaste inskrivningstiderna har minskat påtagligt. I regel är det personer med kortare arbetslöshetstider som står närmre arbetsmarknaden, och därför i högre omfattning går ut i arbete. Långa tider i arbetslöshet minskar förutsättningarna att få en fast förankring på arbetsmarknaden, vilket till stor del beror på att man går miste om kompetensutveckling men även viktiga nätverk.



Av de fyra inskrivningstiderna är personer med upp till 6 månader utan arbete den största gruppen och utgör ungefär 40 procent av de inskrivna arbetslösa. De som är nyinskrivna arbetslösa befinner sig i segmentet och här sker det största utflödet till arbete. Fler än sex av tio inskrivna arbetslösa har varit utan arbete i fler än 6 månader och flödet från kortare arbetslöshet till grupper med längre tider sker ständigt. Bland grupperna i grafen ovan minskar antalet inskrivna arbetslösa från och med augusti 2018 för samtliga inskrivningstider till skillnad från i fjol.

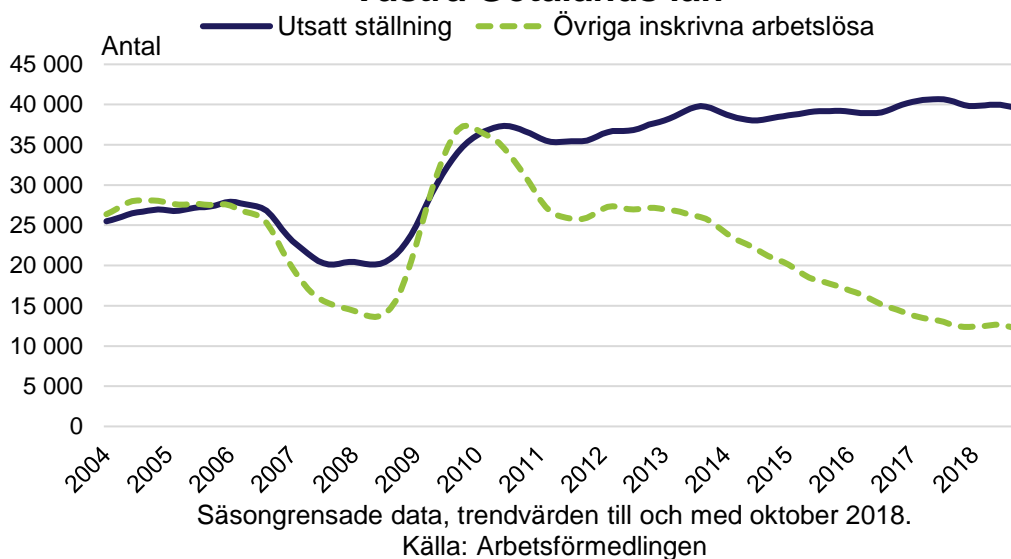
7.4 Andelen arbetslösa som står nära arbetsmarknaden på historiskt låga nivåer

Arbetsförmedlingen har identifierat fyra karaktäristika bland inskrivna arbetslösa som i genomsnitt medför större svårigheter att snabbt finna ett arbete och därmed löper större risk att hamna i längre tider av arbetslöshet. Dessa fyra karaktäristika är följande:

- Arbetslösa med högst förgymnasial utbildning
- Arbetslösa med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Arbetslösa som är utomeuropeiskt födda
- Arbetslösa i åldrarna 55-64 år

En individ kan ha en eller flera karaktäristika. Det är även viktigt att understryka att enskilda individer som uppfyller en eller flera av dessa kan ha lika lätt att få en fast förankring på arbetsmarknaden som en individ som inte har någon. Diagrammet nedan visar förändringen i antalet inskrivna arbetslösa som har en utsatt ställning på arbetsmarknaden i Västra Götalands län, men också övriga inskrivna arbetslösa som bedöms ha en starkare position. Tudelningen har ökat sedan andra kvartalet 2010. Antalet och andelen inskrivna arbetslösa som inte har någon av ovan nämnda karaktäristika har minskat i takt med att efterfrågan på arbetskraft har ökat och när nya lägstanivåer. För de arbetslösa med utsatt ställning är trenden den motsatta och antalet och andelen inskrivna arbetslösa har ökat fram till november 2017. Därefter har antalet arbetslösa med utsatt ställning minskat.

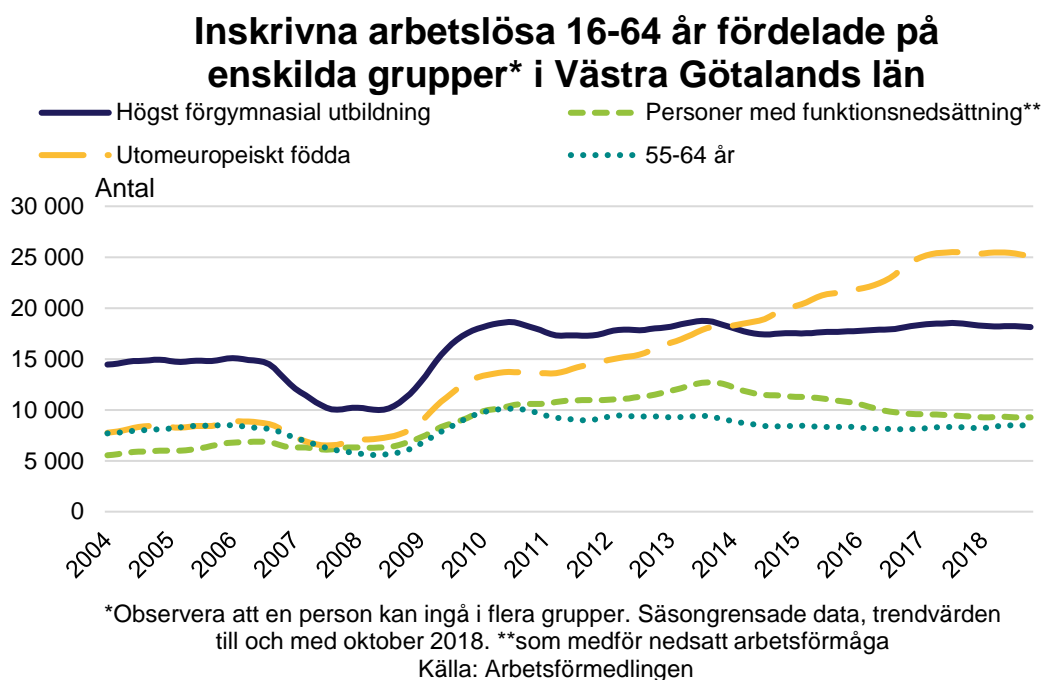
Inskrivna arbetslösa 16-64 år med utsatt ställning på arbetsmarknaden och övriga inskrivna arbetslösa i Västra Götalands län



Tudelningen beror dels på strukturella förändringar i arbetsmarknadspolitiken under 2006-2010, där Arbetsförmedlingen fick nya och utökade uppdrag. Bland annat tilldelades myndigheten etableringsuppdraget, med ansvaret att vara samordnande aktör för att snabbt få ut nyanlända i utbildning och arbete. Regler kring sjukförsäkring förändrades under samma period, vilket resulterade i att många förflyttades från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen. Bland dessa personer finns inslag av ohälsoproblematik och i många fall en funktionsnedsättning. Därefter har antalet som bedöms stå längre från arbetsmarknaden ökat till följd av ett tillskott av utomeuropeiskt födda och arbetslösa med högst förgymnasial utbildning.

En förstärkning i konjunkturen gynnar i första hand de med starkare position på arbetsmarknaden, och grafen ovan visar tydligt att antalet övriga inskrivna har minskat i takt med en starkare efterfrågan på arbetskraft. En stark arbetsmarknad når andra grupper med en viss fördröjning och i takt med att antalet inskrivna arbetslösa som står nära arbetsmarknaden minskat förbättras chanserna för övriga. Det har visat sig genom att antalet inskrivna arbetslösa med utsatt ställning på arbetsmarknaden har minskat sedan november 2017. Den goda arbetsmarknaden bedöms att fortsätta under prognosperioden och gynna arbetslösa med svagare position på arbetsmarknaden, vilket betyder att antalet inskrivna arbetslösa med utsatt ställning har nått sin kulmen. I oktober 2018 uppgick antalet inskrivna arbetslösa som står längre från arbetsmarknaden till drygt 39 300 personer, vilket kan jämföras med inskrivna arbetslösa med starkare ställning som uppgick till drygt 12 000 personer. Det innebär att drygt 77 procent av de inskrivna arbetslösa står längre från arbetsmarknaden.

I nedanstående diagram visas de enskilda karaktäristika var för sig, där samvariation kan ske. Störst representation finns bland inskrivna arbetslösa som är utomeuropeiskt födda. En kombination av ökad invandring från utomeuropeiska länder och etableringsuppdraget har bidragit till att antalet inskrivna arbetslösa ökat stadigt. I oktober uppgick antalet till närmare 25 000 personer och utgör drygt 49 procent av samtliga inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Antalet inskrivna arbetslösa utomeuropeiskt födda ökar med en avtagande takt sedan hösten 2017. Det är dels ett resultat av de förändrade reglerna i asylpolitiken som har minskat mängden med flyktingar som kommer till Sverige, men även att många går ut i arbete. Inflödet av nyanlända har också ändrat karaktär där majoriteten nu är anhöriga till dem som tidigare fått uppehållstillstånd.



Den näst största representationen utgörs av personer med en högst förgymnasial utbildning. Antalet personer med kort utbildningsbakgrund ökade kraftigt i samband med finanskrisen 2008-2009, där nedskärningar och nedläggningar av företag ledde till att många förlorade sina jobb och fick svårt att komma tillbaka i arbete när konkurrensen på arbetsmarknaden hårdnade. Etableringsuppdraget har också påverkat inflödet av personer med kort utbildningsbakgrund, då fler med högst förgymnasial utbildning har ställt sig till arbetsmarknadens förfogande. Som tidigare påtalat är som arbetslöshetsnivån bland de högsta för personer utan fullföljd gymnasieutbildning.

Inskrivna arbetslösa som har en funktionsnedsättning har ökat över tid, men sedan 2013 är trenden motsatt. En förklaring kan vara att den långvariga bristen på arbetskraft har gjort att fler arbetsgivare är mer benägna att se möjligheter med att rekrytera personer med en funktionsnedsättning och att kunskapen på arbetsmarknaden har förbättrats. För personer mellan 55-64 år har läget varit i princip oförändrad under några års tid, men även den har tenderat att öka något den senaste tiden.

7.5 Fördjupning: Kvinnor med kort utbildningsbakgrund

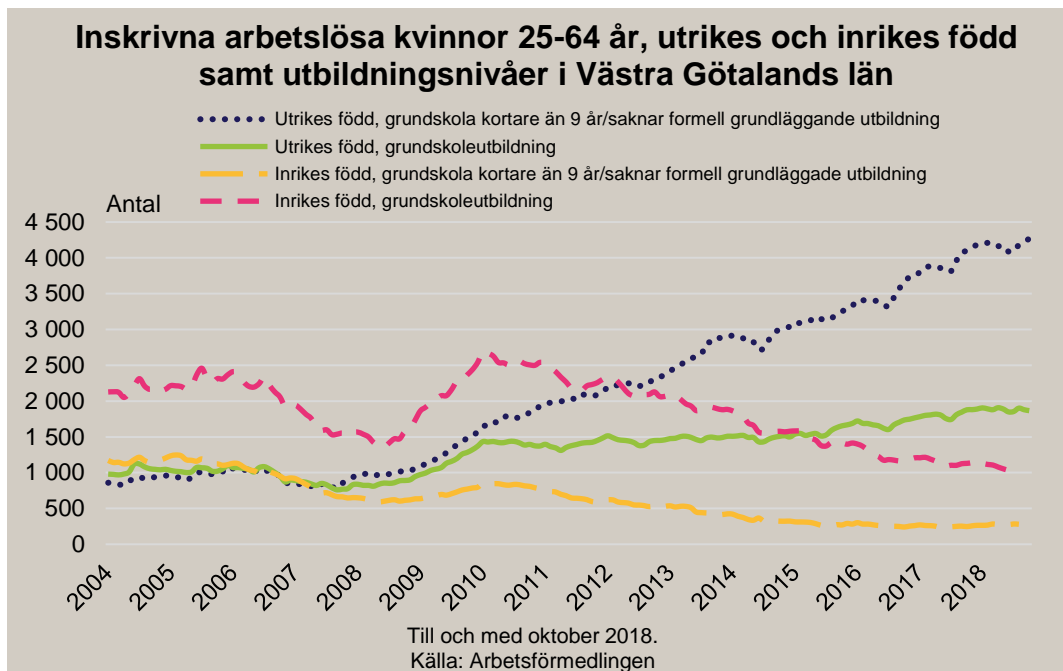
En stor utmaning nu och framöver på arbetsmarknaden är arbetssökande med kort utbildningsbakgrund. Drygt 35 procent av de inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen saknar en gymnasieutbildning. Uppdelningen mellan inrikes och utrikes födda är 25 procent respektive 75 procent. Det finns även variationer inom i den heterogena gruppen som avgör förutsättningarna på arbetsmarknaden. 53 procent av inskrivna arbetslösa med kort utbildning saknar formell grundläggande utbildning.

Arbetslöshetsnivån i länet för personer med högst förgymnasial utbildning är betydligt högre jämfört med de som minst har en gymnasieutbildning. Fördelningen mellan kvinnor och män med kort utbildningsbakgrund är relativt jämn, med en viss övervikt av män. En av orsakerna till en lägre representation bland kvinnor med kort utbildningsbakgrund hos Arbetsförmedlingen är att en stor andel står utanför arbetskraften av olika anledningar. Ytterligare en förklaring är att kvinnor generellt sett har en högre utbildningsnivå än män. Ett grundkrav på den svenska arbetsmarknaden är ofta en gymnasieutbildning. I och med den goda konjunkturen och förstärkningar av arbetsmarknaden har antalet inskrivna arbetslösa med gymnasial och eftergymnasial utbildning minskat, medan gruppen som saknar gymnasieutbildning varit oförändrad eller ökat.

Vid en uppdelning på utrikes och inrikes född samt kön ser uppdelningen lite annorlunda ut. Då har drygt 37 procent för både utrikes födda kvinnor och män en högst förgymnasial utbildningsnivå. Sett till inrikes födda kvinnor är andelen 10 procent och för män 15 procent. Antalet inskrivna utrikes födda kvinnor med kort utbildning ökar, medan resterande grupper minskar.

En förklaring är att främst män var asylsökande under första flyktingvågen, men det på senare år har varit fler kvinnor som har anhöriginvandrat till Sverige. Av de som invandrat varierar utbildningsnivån, men vissa saknar fullständig grundskoleutbildning. Att antalet inskrivna arbetslösa inrikes födda kvinnor och män med en högst förgymnasial utbildningsnivå har minskat på Arbetsförmedlingen kan bero på olika faktorer. En möjlig förklaring är att många äldre som saknar en gymnasieutbildning träder ur arbetskraften, men även att de i yngre åldrar läser upp sina gymnasiebetyg. Även den starka arbetsmarknaden kan bidra till fler jobböppningar inom exempelvis hotell och restaurang samt andra servicetjänster, där kvalifikationskraven ofta är lägre. En annan möjlig förklaring är svårigheterna för arbetsgivare att hitta utbildad arbetskraft i länet, vilket kan öppna upp möjligheterna för personer med kortare utbildningsbakgrund.

Utrikes födda med kort utbildningsbakgrund deltar generellt i lägre utsträckning i arbetslivet, och det finns utmaningar att höja utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande och integration. Det är även gruppen utrikes födda kvinnor med en högst förgymnasial utbildning som långtidsarbetslösheten ökar mest. Vid en uppdelning på utrikes och inrikes födda kvinnor samt de som har en grundskoleutbildning och de som har en grundskoleutbildning kortare än 9 år eller saknar formell grundläggande utbildning ser utvecklingen olika ut. I diagrammet nedan blir det tydligt att det framförallt är utrikes födda kvinnor som ökar, och i synnerhet gruppen med kortare än 9 årig grundskoleutbildning samt de som saknar formell grundläggande utbildning.



Sammanfattningsvis så pekar mycket på att en kort utbildningsbakgrund begränsar möjligheterna att få en fast förankring på arbetsmarknaden. Insatser som syftar till att höja kvinnornas utbildningsnivåer är att rekommendera, särskilt om man har många år kvar på arbetsmarknaden. Utbildning är dock inte hela lösningen, då alla i gruppen med kort utbildning inte kommer ha förutsättningar att läsa in en utbildning. Subventionerade anställningar är ett extra viktigt verktyg för dem. Trösklarna för ett inträde på arbetsmarknaden för personer med kort utbildning behöver dock sänkas och det finns ett stort behov av fler ingångsjobb de kommande åren. Utvidningen av extratjänster är ett viktigt led i detta.

Då många inskrivna arbetslösa kvinnor med kort utbildningsbakgrund är utrikes födda är det extra viktigt att öka kontakten med arbetslivet, kompetenshöjande insatser, nätverksbyggande samt språkundervisning. Ökningen av antalet inskrivna arbetslösa som är utrikes födda och kvinnor kan även betraktas som något positivt, då de blir en del av arbetskraften. Förvärvsintensiteten bland inrikes födda kvinnor och män är sedan tidigare hög. Därför finns en stor potential att lösa den framtida arbetskraftsförsörjningen genom utrikes födda i allmänhet, och genom utrikes födda kvinnor i synnerhet.

8 Utmaningar på länets arbetsmarknad

Länets arbetsgivare ser positivt på framtiden och vill utöka sina personalstyrkor. Efterfrågan på arbetskraft är fortsatt hög och arbetsgivare efterfrågar främst kvalificerad personal. I höstens prognosundersökning signalerar dock många arbetsgivare att det är svårt att hitta kompetens som stämmer överens med deras krav. Det mest framträdande är att arbetsgivare i stor utsträckning vill rekrytera personal med gymnasial- och eftergymnasial utbildning. Samtidigt har inskrivna arbetslösa med kort utbildning som står längre ifrån arbetsmarknaden ökat. Sammansättning bland de arbetsökande är väldigt komplex, och aldrig tidigare har så många inskrivna arbetslösa haft ett så omfattande och skiftande behov av olika insatser och stöd från Arbetsförmedlingen.

Tre viktiga utmaningar

Arbetsförmedlingen står inför tre viktiga utmaningar de närmaste åren:

- Matchning till arbete och utbildning
- Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden
- Motverka långa tider i arbetslöshet

Matchning till arbete och utbildning

Bristen på arbetskraft är fortsatt hög och bland privata arbetsgivare uppger många att de har svårigheter att rekrytera efterfrågad arbetskraft. Offentliga arbetsgivare är inget undantag i sammanhanget, där bristtalen i höstens prognosundersökning toppade föregående rekordmätning. Inom många områden på arbetsmarknaden är det låga utflödet från det reguljära utbildningssystemet ett problem. Därtill är det även fortsatt många ungdomar som inte fullföljer sina gymnasiestudier och avbryter sin utbildning i förtid. Det är därför viktigt att rusta grundskoleelever för långsiktiga studieval och tidigt ge information om arbetsmarknaden i skolan. Att motivera ungdomar att fullfölja sina gymnasiestudier är en utmaning av stor vikt. Det är även betydelsefullt för arbetskraftsförsörjningen och den enskilda individen att kunna slutföra sina gymnasiestudier senare i livet.

Arbetsgivarna har även ett stort ansvar för den framtida arbetskraftsförsörjningen. Arbetsplatser och yrken behöver kommunicera fördelarna med sin specifika bransch, för att locka fler ungdomar att välja de utbildningar som leder till jobb där det råder arbetskraftsbrist. Det är även viktigt för både utbildningssystemet och arbetsgivarna att motverka uppdelningen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Dels för att bredda rekryteringsunderlaget men även utifrån att arbetsplatser som har en mångfald av människor presterar bättre och är mer attraktiva att söka sig till. Ytterligare en viktig aspekt för arbetsgivare är att se den kompetens som finns hos den tillgängliga arbetskraften – hos personer med funktionsnedsättning, hos äldre, kortutbildade samt

den arbetskraft som har kommit svensk arbetsmarknad till del de senaste åren genom nyanlända.

Från Arbetsförmedlingens perspektiv är en viktig åtgärd att fortsätta stärka arbetet med vägledning och ytterligare intensifiera arbetet med studiemotiverande insatser. Det är särskilt viktigt för gruppen kortutbildade. Att stärka arbetsgivararbetet är ytterligare en viktig komponent och att göra det enkelt och attraktivt för arbetsgivare att använda de verktyg som finns inom arbetsmarknadspolitiken. Samtidigt är det centralt att genom utbildningsinsatser rusta och stärka arbetssökande, som ett led i att förbättra framtidens arbetskraftsförsörjning.

Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden

En ökning av befolkningen i arbetsför ålder är en viktig komponent för att sysselsättningen ska kunna öka. Antalet inrikes födda personer har minskat sedan 2009, men tack vare tillskottet av utrikes födda har personer i arbetsför ålder ökat. Ytterligare en viktig förutsättning för sysselsättningstillväxt är arbetskraftsdeltagande. Inrikes födda personer i arbetsför ålder deltar redan i stor utsträckning i arbetskraften, så ett stort tillskott från den här gruppen framöver är inte sannolikt. För utrikes födda är arbetskraftsdeltagandet betydligt lägre, vilket öppnar upp möjligheter för tillskott till arbetskraften.

De senaste årens högkonjunktur och goda arbetsmarknad har gynnat många grupper, och utvecklingen för såväl inrikes som utrikes födda är i stort positiv. Arbetskraftsdeltagandet och andelen som arbetar ökar stadigt, inte minst bland utrikes födda personer. Dock kvarstår faktum att drygt 60 procent av de som är inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen i länet är utrikes födda. Utbildningsnivåerna inom gruppen varierar, och cirka 45 procent har en högst förgymnasial utbildning. Utrikes födda som saknar gymnasieutbildning deltar generellt i lägre utsträckning i arbetslivet, inte minst kvinnor där det finns utmaningar att öka arbetskraftsdeltagandet och integrationen. Förutom låga utbildningsnivåer har gruppen ett sämre utgångsläge på arbetsmarknaden, dels på grund av språkkunskaper men även avsaknad av nätverk och kontakter. Dessa faktorer resulterar i en längre etableringstid på arbetsmarknaden. För att utrikes födda ska få en fast förankring på arbetsmarknaden är det därför viktigt med insatser som både är anpassade efter individen och arbetsmarknaden. För vissa krävs det grundläggande utbildningsinsatser och för andra handlar det exempelvis om ekvivalering av tidigare utbildningar och validering av yrkeserfarenheter.

Att vägleda till utbildning är ett viktigt uppdrag, men utbildningen är inte hela lösningen. Alla med kort utbildning har inte förutsättningar att studera. Det finns därför stora behov av att det skapas fler jobb med låga utbildningskrav och att trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden sänks. För de arbetslösa som inte har förutsättningar att genomgå längre utbildning är subventionerade anställningar ett viktigt verktyg för att få in en fot på arbetsmarknaden.

Motverka långa tider i arbetslöshet

En viktig utmaning är att förhindra att personer hamnar i långa tider utan arbete samt att öka möjligheterna för dem som har varit i långa arbetslöshetstider att komma ut i arbete igen. Personer som tillhör grupper som står längre ifrån arbetsmarknaden behöver i genomsnitt längre tid på sig att hitta ett jobb, och löper därmed stor risk att hamna i långa tider av arbetslöshet. Eftersom andelen av den här gruppen växer bland de inskrivna arbetslösa är risken stor att långtidsarbetslösheten fortsätter att stiga.

Den främsta förklaringen till ökningen är att många långtidsarbetslösa står utan en gymnasieutbildning, vilket ofta är ett grundkrav på svensk arbetsmarknad. Kvinnor är den grupp som ökar mest. Det beror även på att antalet inskrivna arbetslösa som är utomeuropeiskt födda har ökat, och inte sällan har dessa personer även en kort utbildningsbakgrund och kort vistelsetid i Sverige.

För att pressa tillbaka långtidsarbetslösheten krävs en kombination av insatser. Utbildningsinsatser är en viktig komponent, men också subventionerade anställningar och andra arbetsmarknadspolitiska programinsatser. För att höja den arbetssökandes kompetens och öka kontakterna med arbetslivet kan olika arbetsmarknadspolitiska insatser vara aktuella, så som extratjänster, arbetsmarknadsutbildningar och arbetspraktik.

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 arbetssätt 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, bristyrken 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 1 880 arbetsställen inom det privata näringslivet i Västra Götalands län och svarsfrekvensen blev 84,6 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 358 offentliga arbetsgivare i urvalet i Västra Götalands län och svarsfrekvensen uppgick till 91,0 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, Västra Götalands län

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
Ale	4,1%	4,4%	3,9%	7,4%	4,6%	2,5%	11,6%	11,9%	2,8%	3,3%
Alingsås	4,7%	4,5%	4,9%	6,0%	4,5%	2,9%	17,7%	14,8%	3,6%	3,5%
Bengtsfors	11,4%	11,1%	11,7%	16,0%	6,7%	4,8%	42,3%	23,5%	6,7%	13,2%
Bollebygd	3,8%	4,3%	3,4%	5,1%	3,2%	3,0%	11,2%	8,5%	2,9%	3,5%
Borås	7,0%	7,2%	6,8%	6,8%	6,5%	3,4%	18,9%	18,7%	5,2%	5,1%
Dals-Ed	6,2%	6,3%	6,0%	7,2%	2,7%	3,1%	23,3%	16,3%	3,6%	5,1%
Essunga	3,9%	3,9%	3,8%	4,8%	2,5%	2,9%	16,0%	9,8%	2,7%	3,5%
Falköping	8,2%	8,6%	7,9%	10,7%	5,4%	3,5%	35,8%	26,5%	4,7%	5,7%
Färgelanda	6,9%	6,9%	6,8%	7,4%	7,0%	4,0%	30,6%	16,5%	4,2%	6,7%
Grästorp	4,5%	5,0%	4,1%	9,3%	3,1%	3,4%	19,8%	10,1%	4,1%	2,9%
Gullspång	9,3%	9,1%	9,5%	18,4%	5,3%	4,6%	34,8%	22,1%	5,8%	7,6%
Göteborg	7,0%	6,8%	7,2%	6,9%	7,1%	3,3%	16,6%	23,0%	6,4%	4,5%
Götene	4,7%	5,0%	4,3%	7,7%	3,7%	2,9%	19,5%	11,3%	3,4%	3,9%
Herrljunga	4,4%	4,3%	4,6%	5,7%	2,7%	2,7%	17,0%	10,0%	2,9%	4,2%
Hjo	5,3%	5,5%	5,1%	8,6%	4,9%	3,4%	25,6%	16,4%	3,2%	4,7%
Härryda	3,2%	3,1%	3,3%	3,9%	3,1%	1,9%	12,4%	11,5%	2,4%	2,4%
Karlsborg	6,3%	5,8%	6,8%	8,9%	4,0%	2,8%	41,2%	21,5%	3,8%	5,3%
Kungälv	3,4%	3,5%	3,2%	4,7%	3,3%	2,1%	14,3%	9,4%	2,9%	2,3%
Lerum	2,9%	2,5%	3,3%	5,2%	2,4%	1,6%	12,8%	9,8%	2,5%	2,1%
Lidköping	4,8%	4,9%	4,6%	7,8%	3,6%	2,6%	22,5%	18,8%	3,4%	2,7%
Lilla Edet	4,9%	5,0%	4,8%	6,4%	3,9%	2,8%	15,8%	10,4%	3,0%	6,1%
Lysekil	5,8%	5,8%	5,7%	6,1%	4,0%	2,3%	26,3%	16,6%	3,7%	4,6%
Mariestad	5,7%	5,4%	6,0%	7,6%	5,4%	3,7%	22,1%	16,5%	4,6%	4,1%
Mark	4,5%	4,7%	4,3%	6,2%	3,7%	2,8%	16,0%	10,7%	3,2%	3,6%
Mellerud	10,6%	10,6%	10,6%	11,8%	7,3%	4,3%	42,1%	24,2%	5,3%	12,5%
Munkedal	5,6%	5,3%	5,8%	6,4%	3,8%	2,6%	27,8%	14,0%	3,2%	6,6%
Mölnadal	3,7%	3,5%	3,9%	4,2%	3,3%	2,0%	11,4%	13,0%	3,2%	2,7%
Orust	3,9%	3,9%	3,8%	5,5%	3,2%	2,9%	14,8%	7,9%	3,1%	3,4%
Partille	4,2%	4,1%	4,4%	5,7%	3,7%	2,1%	13,1%	13,9%	3,6%	3,1%
Skara	7,7%	8,5%	7,0%	10,6%	4,4%	4,1%	27,1%	20,8%	5,3%	6,3%
Skövde	6,1%	6,0%	6,2%	7,5%	6,1%	3,2%	21,8%	22,5%	4,6%	3,8%
Sotenäs	3,4%	3,4%	3,5%	4,3%	2,8%	2,2%	14,1%	8,0%	2,6%	2,7%
Stenungsund	3,2%	3,0%	3,4%	4,1%	3,2%	2,1%	12,3%	11,0%	2,5%	2,2%
Strömstad	5,5%	5,0%	5,9%	6,2%	3,9%	2,4%	14,1%	13,0%	3,5%	3,9%
Svenljunga	4,2%	4,3%	4,1%	5,8%	3,1%	1,8%	18,9%	8,8%	2,5%	4,3%
Tanum	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	2,7%	1,9%	22,4%	11,3%	2,4%	4,2%
Tibro	9,0%	9,7%	8,4%	11,4%	6,7%	3,9%	34,5%	27,4%	5,6%	6,2%
Tidaholm	5,4%	5,5%	5,4%	8,8%	4,3%	3,0%	26,1%	14,1%	3,6%	5,1%
Tjörn	2,7%	2,8%	2,7%	4,5%	2,0%	1,8%	13,2%	8,0%	1,8%	2,5%
Tranemo	4,7%	5,4%	4,1%	6,2%	2,9%	1,9%	19,0%	9,8%	2,8%	5,3%
Trollhättan	9,7%	9,6%	9,7%	12,8%	8,6%	5,1%	25,8%	32,1%	7,6%	5,7%
Töreboda	8,7%	9,8%	7,7%	13,2%	5,8%	4,2%	39,0%	21,4%	5,7%	8,3%
Uddevalla	8,2%	7,9%	8,6%	9,4%	6,7%	3,9%	28,3%	24,8%	5,8%	6,2%
Ulricehamn	4,6%	5,0%	4,4%	6,7%	3,6%	2,3%	20,4%	10,8%	3,2%	4,2%
Vara	4,3%	4,4%	4,3%	6,5%	3,0%	2,8%	19,1%	12,4%	2,5%	4,1%
Värgårda	5,0%	4,8%	5,1%	6,5%	3,3%	2,6%	20,9%	13,8%	3,0%	3,9%
Vänernborg	8,4%	8,1%	8,6%	11,4%	6,5%	4,2%	30,8%	27,3%	6,3%	5,0%
Ämål	12,4%	12,3%	12,5%	16,9%	8,7%	6,1%	44,1%	34,7%	8,5%	10,3%
Öckerö	2,5%	2,4%	2,6%	4,7%	2,1%	1,7%	16,3%	6,5%	2,1%	2,0%
Länet	6,1%	6,1%	6,2%	7,3%	5,4%	3,1%	18,7%	18,8%	4,8%	4,3%
Riket	6,9%	6,8%	7,0%	8,8%	6,0%	3,6%	20,1%	21,7%	5,4%	4,6%

Fakta om prognosen

Arbetsmarknadsutsikterna för Västra Götalands 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