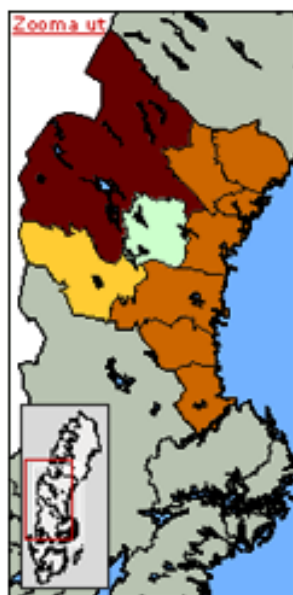


Rolf Dalin, Kommunförbundet
Västernorrland, FoU-enheten
rolf.dalin@y.komforb.se

Ett års bedömning



Hård konkurrens om jobben

Om jobben:



Fem års bedömning



Gods möjligheter att få jobb

Tio års bedömning



Gods möjligheter att få jobb

FoU Västernorrland, Rapport 2010:10
ISSN: 1653-2414, ISBN: 978-91-85613-53-3

Framtida kompetensbehov i Västernorrland

En orientering om prognoser för efterfrågan och utbud av yrkeskompetenser i Västernorrlands arbetsmarknadsregioner

Rolf Dalin, FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland

Innehåll

Framtida kompetensbehov i Västernorrland	1
Bakgrund	3
Prognoser, prognoser.....	3
Några viktiga grundbegrepp.....	4
Demografi	4
Funktionell region, arbetsmarknadsregion.....	4
Inträde i, deltagande i och utträde ur arbetskraften.....	5
Adekvat utbildning.....	5
Nationella demografiska trender med betydelse för arbetsmarknaden	7
Befolkningen	7
Sysselsättningsmönstret	8
Tillgängliga prognoser för efterfrågan av arbetskraft	11
Arbetsförmedlingens webbtjänst.....	11
Länsstyrelsens prognos 2005-2015	13
SCB:s regionala arbetsmarknadsstatistik	15
Några fler aktörer	17
Vad säger nu prognoserna?	18
Utbud och efterfrågan på personal inom hälsa, vård och omsorg.....	18
Fler prognoser inom hälsa, vård och omsorg.....	21
Utbud och efterfrågan på personal inom handel	23
Fler prognoser inom handel	24
Utbud och efterfrågan på personal inom turism.....	26
Fler prognoser inom hotell och restaurang.....	27
Utbud och efterfrågan på personal inom tillverkningsindustri	28
Fler prognoser inom tillverkningsindustri.....	29
Diskussion.....	31

Bakgrund

Bakgrunden till denna rapport är ett behov av kunskap om framtida efterfrågan av arbetskraft och kompetenser i kommunerna som är involverade i samarbetsprojektet Kvalitetslab. Målgrupperna är unga arbetssökande, vuxna långtidsarbetslösa och invandrare som söker arbete, och åtgärder för anställningsbarhet hos dessa grupper under projekttiden för Kvalitetslab och för organisering av åtgärder efter projekttidens slut inom kommunerna och regionen, kan behöva orienteras med hjälp av kunskaper om framtida efterfrågan av arbetskraft och kompetens.

Efterfrågan på tjänster inom t.ex. omsorg och utbildning beror till en del på hur stor del befolkningen som är gamla respektive unga, efterfrågan på bostäder och infrastruktur i olika delar av landet beror på hur befolkningen flyttar och fördelar sig geografiskt och efterfrågan på exportprodukter beror mycket på konkurrensförmåga och global konjunktur. Allt detta påverkar efterfrågan på arbetskraft i olika branscher, så man förstår snart att det inte är enkelt att förutsäga framtida efterfrågan på arbetskraft med olika kompetenser i ett län eller en arbetsmarknadsregion. Vår strategi med denna rapport har varit att förstå grunderna i dessa mekanismer för att kunna orientera oss bland de prognoser som görs och tolka dem på ett rimligt sätt.

Prognoser, prognoser

Prognoser om framtida kompetensbehov är som de flesta andra prognoser behäftade med osäkerhet. Det kommer sig förstås av att framtidsutvecklingen styrs av många människors beslut om många saker som kommer att påverka det verkliga utfallet så att prognoserna kommer på skam. Förändringar i orderingång i olika branscher kan påverka efterfrågan av arbetskraft med olika kompetenser kortsiktigt, men konjunkturförändringar som visar sig i orderingång kan också orsaka mer permanenta förändringar i näringslivsstrukturen nationellt, regionalt och lokalt, som t.ex. minskningen av arbetstillfällen i tillverkningsindustrin i Sverige under 1990-talet.

För att så tidigt som möjligt få förningar om de beslut som kan tänkas påverka utfallet av kompetensefterfrågan, kan man gå ut med enkäter till personer som verkar så nära detta beslutsfattande som möjligt. Flera aktörer gör prognoser som bygger på denna idé för att bedöma efterfrågan på kompetenser för en ganska kort period. Bland dessa hittar vi Manpower med branschprognoser nationellt, Företagarna med regionala prognoser för småföretag (1 – 49 anställda) med uppdelning efter industri- och tjänstesektor. Arbetsförmedlingen liksom SCB upprättar årligen länsvisa prognoser med uppdelning på branscher och yrken med hjälp av enkäter.

Mer långsiktiga prognoser behöver bygga på kunskap om faktorer som påverkar kompetensefterfrågan längre fram i tiden. En viktig sådan faktor är förändringar i ålderssammansättningen hos befolkningen, som går att prognostisera med ganska hög tillförlitlighet. Den osäkerhet som ändå infinner sig är framtida migration och i någon mån framtida födelsetal. För Västernorrland spelar trender i ungdomars tendens att flytta från hemkommunerna och eventuellt tillbaka, en viktig roll. Inflyttande invandrare har likaså betydelse, liksom deras tendens att stanna i kommunerna eller flytta vidare.

Några viktiga grundbegrepp

Demografi

Hur ålderfördelningen ser ut i befolkningen, ofta uppdelat efter kategorier (grupper) är en del av det som kallas demografi. Hur Västernorrlands kvinnor och män fördelar sig över åldrarna framgår av illustration 1. Åldersfördelningen för hela landet framgår också, av den svarta konturen i bilden. Karaktäristiskt är de s.k. pucklarna som visar vilka åldrar som motsvarar vissa ”baby booms”, *40-talistpuckeln* och den puckeln som kom sig av stora födelsetal åren omkring 1990, vi kan för tillfället kalla den för *ungdomspuckeln* även om den kommer att hänga med i statistiken ända fram till ålderdomen.

Vi kan helt kort lägga märke till några detaljer i diagrammet som har betydelse för de lokala arbetsmarknaderna i Västernorrland.

- De stora årskullarna runt 61-årsåldern är nu (2010) i 60- till 68-årsåldern, vilket innebär betydligt större pensionsavgångar än tidigare.
- Ungdomspuckeln gör att antalet ungdomar som lämnar gymnasiet för högre studier eller arbete kommer att minska under 3-4 år från 2011 för att stabiliseras på en nivå som är 30 % lägre än 2010.
- De personer som var 25 – 35 år i år, är relativt få, betydligt färre än motsvarande årskullar i landet som helhet. Det innebär t.ex. att pensionsavgångarna i proportion till arbetskraften blir större i Västernorrland än i riket.

Befolkningens åldersfördelning år 2007. Procent Population age distribution 2007. Percent

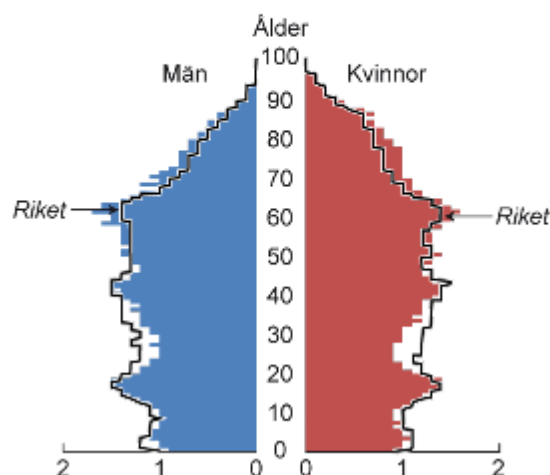
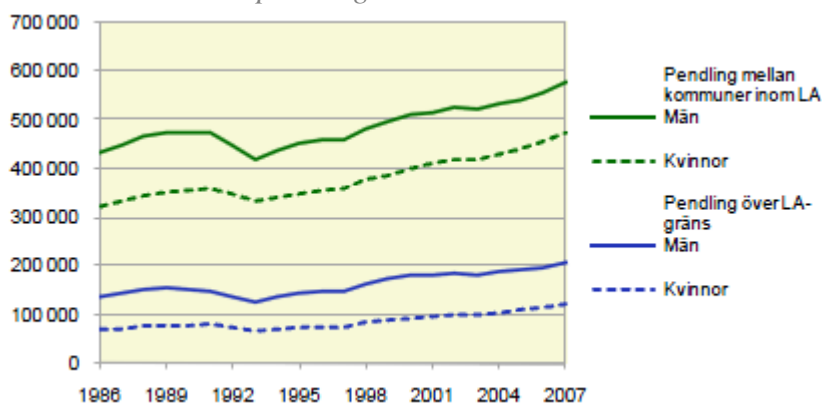


Illustration 1: Västernorrlands befolkningspyramid 2007 (Källa: SCB 2010: Länens arbetsmarknad)

Funktionell region, arbetsmarknadsregion

Det som kallas arbetsmarknadsregion är ett område som kan bestå av några kommuner som många arbetspendlar mellan. När kommunikationerna förbättrats i Västernorrland kan pendlingsmönstret förändras och fler kan pendla till en arbetsplats i en annan kommun än där man bor. Den processen kallas regionförstoring och kan ha stor betydelse för möjligheterna att hitta ett lämpligt arbete. Illustration 2 visar hur arbetspendlingen ökat under de senaste decennierna i hela landet, framförallt mellan kommuner som definieras tillhöra en gemensam arbetsmarknad. Enligt den senaste indelningen i arbetsmarknader som SCB gjort, utgör Örnsköldsvik, Kramfors och Sollefteå var sin lokala arbetsmarknad, medan Ånge, Timrå och Härnösand tillhör Sundsvalls LA pga. storleken på pendlingen dit.

Illustration 2: Arbetspendling 1986 - 2007 och lokala arbetsmarknader



Vi ser t.ex. att antalet som bodde i en kommun och hade anställning i en annan kommun inom samma lokala arbetsmarknad (grön markering), år 2007 hade ökat till drygt 470 000 kvinnor och 570 000 män. (Källa SCB 2010, Lokala arbetsmarknader.)

Inträde i, deltagande i och utträde ur arbetskraften

För arbetssökande kan det vara av betydelse hur många som för tillfället är i färd med att lämna arbetskraften, eftersom det kan förekomma att vakanser uppstår i organisationer och företag. Även antalet som är i åldrar som inträder i arbetskraften spelar förstås roll eftersom de kan komma att bli konkurrenter om jobben. För att kunna göra prognoser om efterfrågan på kompetenser med hjälp av beräkningsmodeller, behövs t.ex. information om utbildning, kompetensprofiler och liknande, hos dem som utträder ur och inträder i arbetskraften. Därför är det värdefullt att kunna använda dessa begrepp som tankeverktyg, särskilt som det är dynamiska processer som förändrar arbetsmarknadens efterfrågan på kunskaper och yrkesfärdigheter.

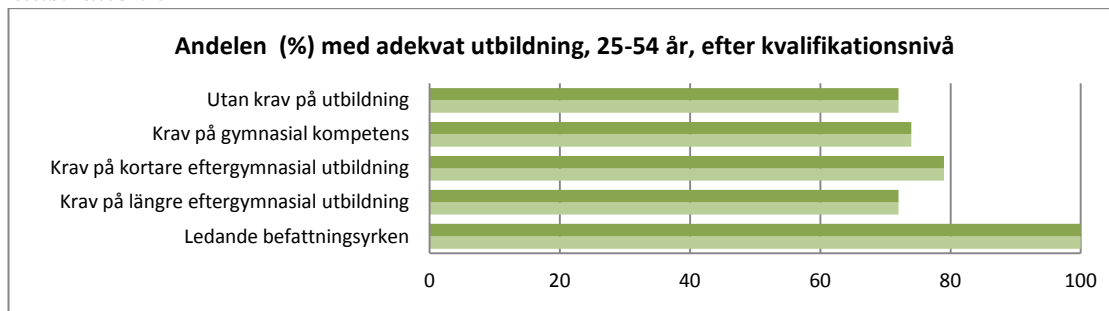
För arbetet med publikationen *Trender och prognoser* gjorde SCB ett arbete med ett begrepp som kallas *adekvat utbildning* för att öka prognosmodellens verklighetsanpassning. Som ett exempel nämns att en utbildad civilingenjör som arbetar som bussförare inte skapar en ingenjörsvakans när hon går i pension (SCB 2008: *Trender och prognoser*). Den personen hade inte adekvat utbildning för anställningen.

Adekvat utbildning

Begreppet adekvat utbildning kan kännas lite svårfångat eftersom det definieras med hjälp av flera abstrakta begrepp. Utgångspunkten har varit tre register: invånares utbildning, sysselsättning och yrke. En adekvat utbildning för ett yrke ska ha både rätt utbildningsnivå och en för yrkets krav rätt inriktning på utbildningen. I en del fall har SCB tillämpat en tillåtande beslutsregel vid bedömningen av om en utbildning är adekvat för ett yrke. T.ex. har utbildningen betraktats som adekvat för många personer som är yrkesutövare utan gymnasieutbildning, även om det enligt yrkesregistret krävs gymnasieutbildning. Exempel på detta är lackerare och skorstensfejare utan gymnasiekompetens. För utövare av *legitimationsyrken* som sjuksköterska eller läkare har SCB som kontrast ställt hårda krav för att utbildningen ska anses vara adekvat. (SCB 2010: *Länens arbetsmarknad*, s. 18).

Som ett exempel på användning av begreppet adekvat utbildning kan vi se (illustration 3) en sammanställning av hela landets arbetskraft. Vi ser att drygt 70 % av de sysselsatta har en utbildning som är adekvat för yrket. Detta gäller om positionen innebär ett arbete med krav på lång utbildning lika väl som ett arbete utan krav på utbildning. SCB betraktar både över- och underutbildning som inadekvat, förutom att inriktningen på utbildningen har betydelse.

Illustration 3



Vi ser t.ex. att arbeten inom yrken som normalt ställde krav på kortare eftergymnasial utbildning, nästan till 80 % var tillsatta med adekvat utbildade. (Källa: SCB 2010: Lokala arbetsmarknader.)

Nationella demografiska trender med betydelse för arbetsmarknaden

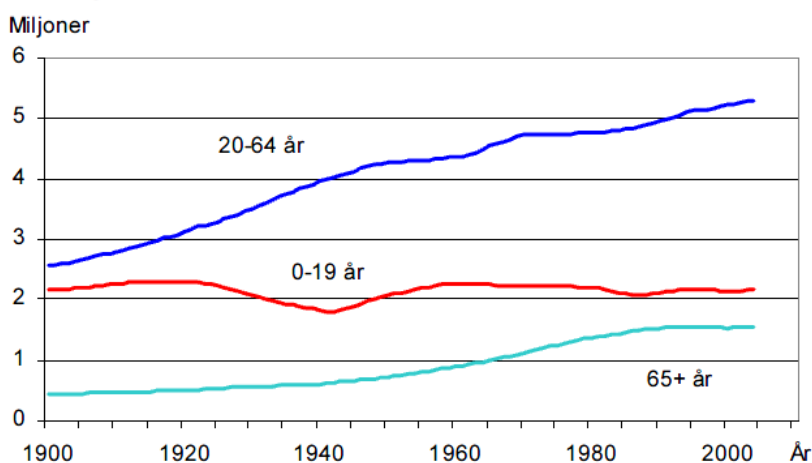
Åldersstrukturen bestämmer hur många som under olika tidpunkter i framtiden är i arbetsför ålder. Sysselsättningsmönstret bestämmer hur stor del av dessa som bidrar till försörjningen för sig själva och för de andra.

Befolkningen

Bakgrunden till dagens situation med en åldrande befolkning är en gynnsam utveckling under 1900-talet med en stadig ökning i produktiva åldrar medan antalet yngre var ganska konstant. Antalet äldre ökade inte heller så starkt (illustration 4). Invandring stod för ca 2 miljoner av befolkningsökningen under andra hälften av 1900-talet.

Illustration 4

Befolkningen i tre åldersklasser 1900–2004



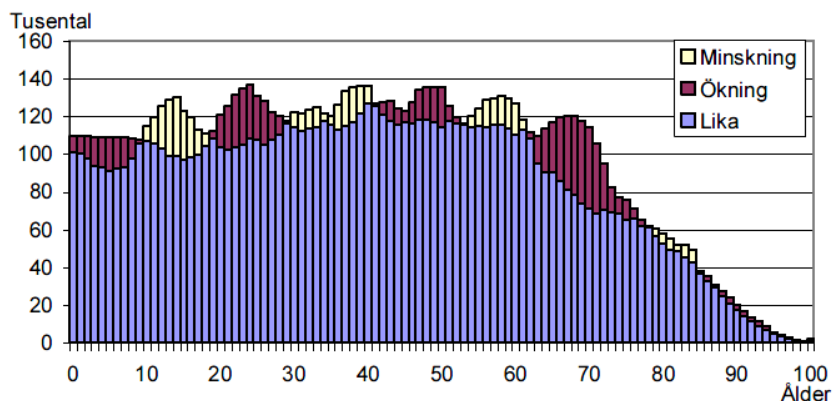
Källa: SCB.

Det senaste seklet har arbetskraften vuxit kraftigt i Sverige, vilket ställt stora krav på skapandet av nya arbetstillfällen. Den ökade medellivslängden har medfört att antalet personer i åldersgruppen över 65 vuxit. År 1921 översteg antalet en halv miljon, år 1966 en miljon och 1988 en och halv miljon personer. De små födelsekullarna från 1930-talet har inneburit att antalet över 65 förblivit i det närmast konstant under de senaste 15 åren. Antalet barn och ungdomar har varit relativt konstant.

Befolkningens ålderssammansättning förändras successivt och en stark trend nu är ökningen av proportionen äldre i befolkningen som framgår av prognoser. Ökningen kommer att fortgå några decennier framåt i tiden. Ett annat prognosresultat är en väntad ökning av barn 0-10 år. Dessa prognosresultat syns tydligt i illustration 5 och 6 som visar väntad utvecklingen till 2014 respektive 2024, och man förstår att de kommer att bidra på ett tydligt sätt till efterfrågan på motsvarande yrkesinsatser inom mödravård, förskola, skola, åldringsvård och personliga tjänster riktade mot dessa målgrupper.

Illustration 5

Befolkningens åldersfördelning 2014 enligt SCB:s prognos jämfört med 2004

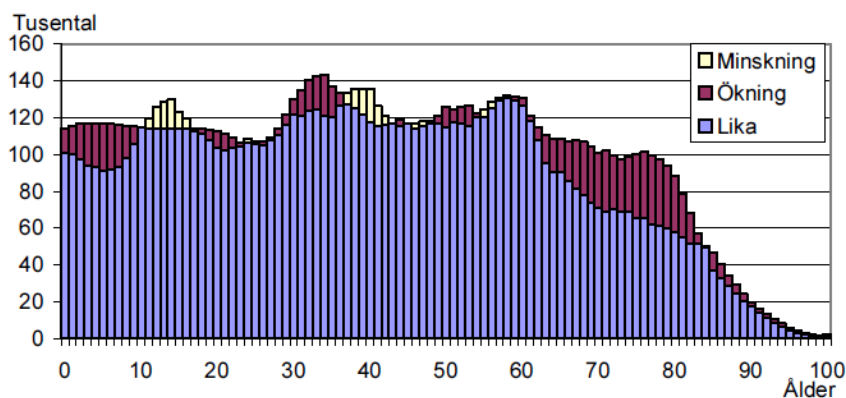


Källa: SCB.

Om tio år har varje årskull blivit tio år äldre och efterfrågar en annan del av samhällets service. Stora förändringar har skett i gruppen som efterfrågar utbildning på universitet och högskolor och som är på väg ut på arbetsmarknaden. De flesta av fyrtioåringarna har gått i pension.

Illustration 6

Befolkningens åldersfördelning 2024 enligt SCB:s prognos jämfört med 2004



Källa: SCB.

Om tjugo år kommer den stora förändringen jämfört med i dag vara det stora tillskottet av äldre. Hur stort tillskottet av barn och ungdomar blir råder det större osäkerhet om.

Vi återkommer till arbetskraftsprognoser längre fram i rapporten. Prognosen av antal äldre är säkrare än den om antalet förskolebarn, eftersom dessa inte ännu är födda och födelsetalen kan variera även av andra orsaker antal kvinnor i barnafödande åldrar.

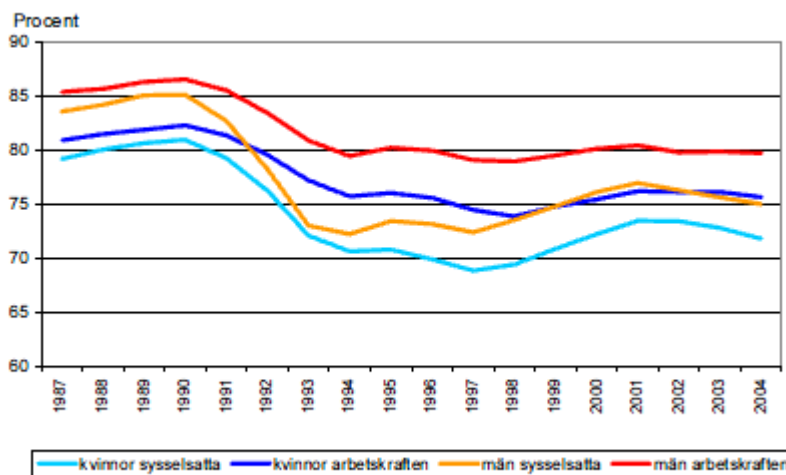
Sysselsättningsmönstret

Antalet personer i arbetskraften består inte av alla i arbetsför ålder, utan man brukar också tala om deltagande i arbetskraften. Sedan 1990 har arbetskraftstalen minskat för både kvinnor och män, bl.a. därför att deltagandet i högre utbildning ökat liksom åldern för etablering i arbetslivet. Skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller deltagande i

arbetskraften är ungefär 5 %-enheter (80 % av männen deltar och 75 % av kvinnorna). Nivån för båda könen har sjunkit ca 5 %-enheter sedan 1990 (illustration 7). Den faktiska åldern för pensionering har nästan utjämnats mellan könen (illustration 8), medan andelen kvinnor i högre studier är betydligt högre än för män.

Illustration 7

Arbetskraftstal och sysselsättningsgrad år 1987–2004¹³

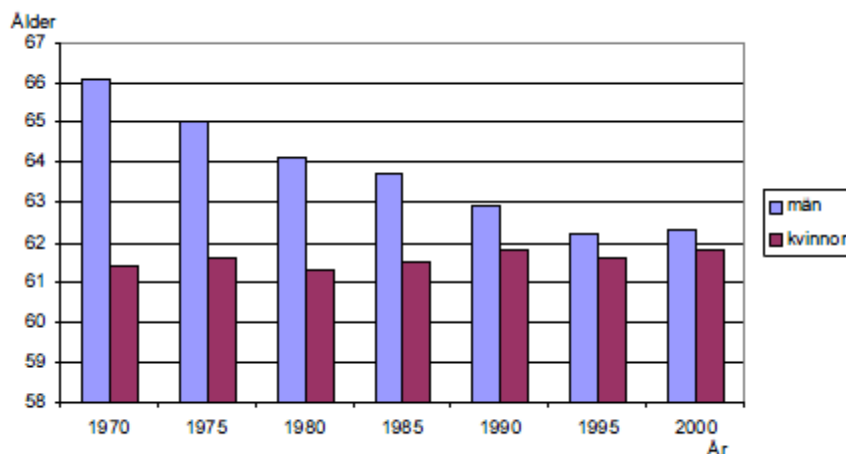


Källa: SCB (AKU).

Vi ser t.ex. att mäns och kvinnors deltagande i arbetskraften var över 85 % resp över 80 % år 1990. (Källa SCB 2005: Sveriges demografi och arbetsmarknad.)

Illustration 8

Den faktiska pensionsåldern i Sverige



Källa: RFV (2000).

Vi ser bl.a. att den faktiska pensionsåldern 1990 för kvinnor i medeltal var knappt 62 år. (Källa SCB 2005: Sveriges demografi och arbetsmarknad.)

När man diskuterar vår framtida förmåga att försörja befolkningen, menar man den åldrande delen av de försörjda, eftersom det är de som ökar i proportion till de arbetsföra. Ett begrepp som används är försörjningskvoten, som är befolkning/sysselsatta. Om t.ex. 5 miljoner svenskar är sysselsatta av en befolkning på 10 miljoner, betyder det att

försörjningskvoten är 2,0. Alla sysselsatta har då sig själv plus ytterligare en person att försörja. Framskrivningar av försörjningskvoten till 2020 och 2040 har gjorts av SCB med jämförelse mellan det sysselsättningsmönster som gällde 2004 och det som gällde 1990. Man räknade då med olika scenarier av arbetskraftsinvandring. Det visade sig att ett sysselsättningsmönster som gällde 1990 skulle eliminera ökningen av försörjningsbördan för de sysselsatta, medan tillskott av invandrad arbetskraft bara skulle påverka marginellt. Se tabellen i illustration 9 för resultaten av dessa scenarier.

Illustration 9

**Försörjningskvoter vid olika grad av förvärvsintensitet och arbetskraftsinvandring.
År 2004 och en framskrivning till år 2020 och 2040**

		År 2004	År 2020	År 2040
A1	Hela befolkningen/Sysselsatta 2002 års sysselsättningsmönster	2,17	2,30	2,41
A2	+ modest ökning. arbetskraftsinvandring	2,17	2,29	2,37
A3	+ stor ökning arbetskraftsinvandring	2,17	2,28	2,35
B1	Hela befolkningen/Sysselsatta 1990 års sysselsättningsmönster	2,09	2,02	2,10
B2	+modest ökning arbetskraftsinvandring	2,09	2,01	2,07
B3	+ stor ökning arbetskraftsinvandring	2,09	2,01	2,05

Vi ser t.ex. på rad A3 att med ett sysselsättningsmönster som 2002 och med stor ökning av arbetskraftsinvandring blir försörjningskvoten 2,29 år 2020. (Källa SCB 2005: Sveriges demografi och arbetsmarknad.)

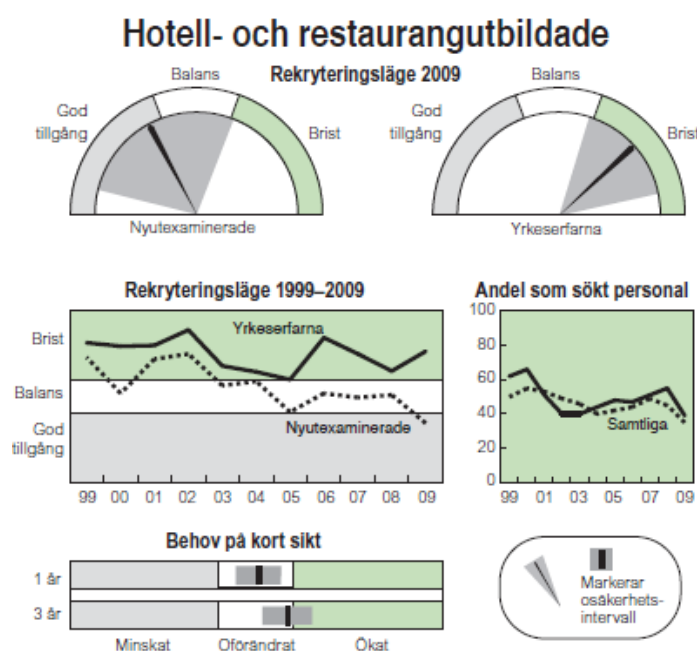
Tillgängliga prognoser för efterfrågan av arbetskraft

På både det nationella planet och det regionala görs regelbundna prognoser för efterfrågan på arbetskraft av SCB och Arbetsförmedlingen. SCB:s *Arbetskraftsbarometern* publiceras en gång per år. Senaste publicering var i december '09 och nästa sker 7 dec 2010. Den informerar om det rådande efterfrågeläget på utbildade för ett stort antal yrken, och som ett exempel kan nämnas Barometerens utslag för hotell- och restaurangutbildade hösten 2009, med prognoser för ett år och tre år framåt (illustration 10). Vi ser att tillgången var god på nyexaminerade med det var brist på yrkeserfarna. Ingen ändring i efterfrågan väntas på ett års sikt, men inom tre år väntas en viss ökning i efterfrågan.

Illustration 10

Arbetskraftsbarometern '09

Övriga yrken



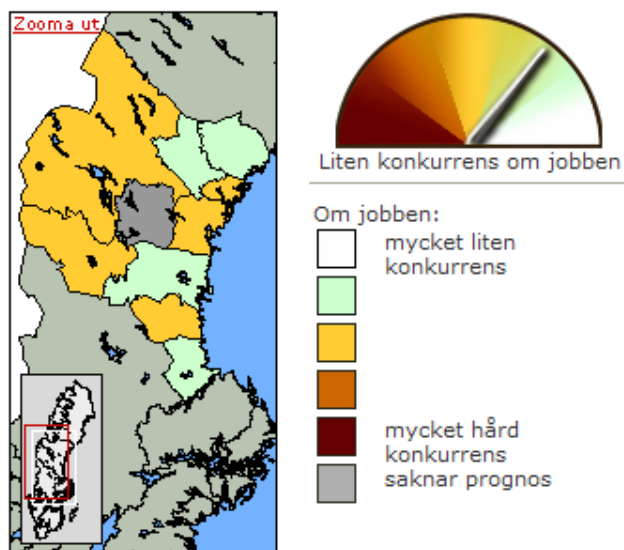
Vi ser t.ex. uppe t.hö. att det 2009 råder en brist på erfarna med utbildning inom hotell- och restaurangbranschen. Nere t.vä. ser vi att det väntas bli en liten ökning av behovet av arbetskraft inom området på tre års sikt. (Källa SCB 2009: Arbetskraftsbarometern '09).

Arbetsförmedlingens webbtjänst

Arbetsförmedlingen har en webbtjänst som kallas *Yrkeskompassen*, som ger resultat för hela landet eller regionalt per yrke. Den prognos som görs gäller konkurrensen om jobb i yrket per arbetsmarknadsregion eller större område. Ett exempel syns här nedanför (illustration 11) och gäller för yrket geriatriksjuksköterska. För det yrket bedöms konkurrensen om ett år inte vara så stor i norra Hälsingland och norra Ångermanland.

Illustration 11: Arbetsmarknadsutsikter för geriatriksjuksköterskor om ett år

Ett års bedömning



Vi ser t.ex. att det i norra Ångermanland, norra Hälsingland och Gästrikland är ganska liten konkurrens om jobb i detta yrke. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

Arbetsförmedlingen gör också årligen två prognoser i form av rapporter för respektive län, med publikation i juni och i december. Dessa rapporter kallas Prognos arbetsmarknad Västernorrland, och baserar sig huvudsakligen på intervjuer med representanter för företag i länet. Korrigeringar görs för kända förhållanden som påverkar utvecklingen. Bland annat redovisas i dessa prognoser en lista över näringsverksamheter och prognosen för trend under det kommande året. Ett exempel på denna redovisning från den senast publicerade prognosen visas i illustration 12 där vi kan se att industrisektorn väntas ha en starkt negativ utveckling av antalet anställda, medan finansiell verksamhet och företagstjänster väntas ha oförändrat antal sysselsatta liksom personliga och kulturella tjänster. Hotell, restaurang och handel väntas också ha oförändrat antal anställda fram till 2010, kvartal 4.

Illustration 12: Sysselsättningsutvecklingen i Västernorrland till slutet av 2010

Västernorrlands län	
Näringsgren/verksamhet	Prognos
Byggverksamhet	↘
Finansiell verksamhet, företagstjänster	→
Handel	→
Hotell och restaurang	→
Information och kommunikation	→
Jordbruk, skogsbruk o fiske	→
Personliga och kulturella tjänster	→
Industri	↙
Transport	↘
Privat verksamhet totalt	↘
Offentlig verksamhet totalt	↘
Sysselsättningsutveckling totalt	↘

Bl.a. kan vi se att industrisektorn i Västernorrland vid slutet av 2009 bedömdes ha en starkt negativ trend fram till slutet av 2010, när det gällde antalet anställda. (Källa AF, *Prognos Arbetsmarknad Västernorrland 2010*.)

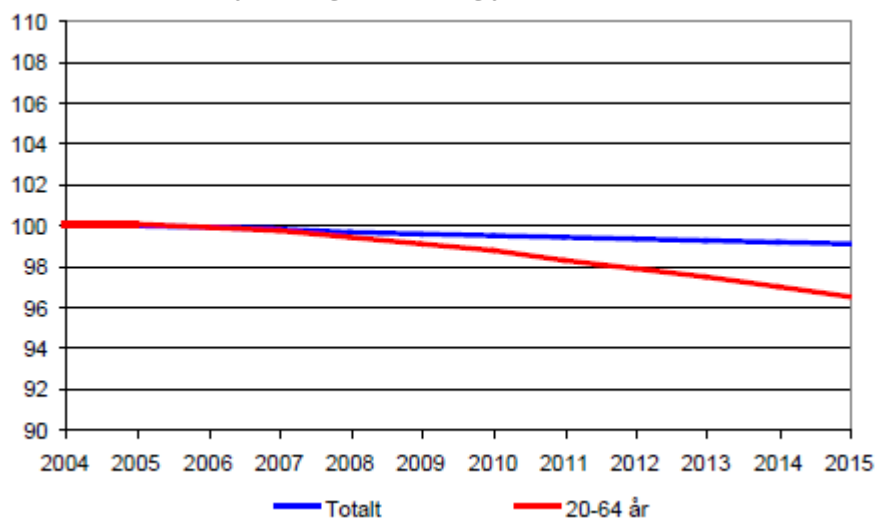
Länsstyrelsens prognos 2005-2015

Länsstyrelsen Västernorrland gjorde 2005 en arbetskraftsprognos för länet fram till 2015. Man gjorde då framskrivningar som använde senaste skattade åldersavgångar, förändringar av efterfrågan över tid inom olika branscher och yrken, yrkesbyten m.m. Hänsyn togs också till beslutade infrastrukturprojekt, Botnia- och Ådalsbanan samt information som man fick från 35 av länets största företag.

Enligt prognosen är vi ”på väg in i en arbetskraftsbrist inom flera branscher och totalt i länet. Under perioden fram till år 2015 kommer cirka 36 000 personer att pensioneras och det totala underskottet på arbetskraft att uppgå till 11 000 personer, vilket motsvarar 10 procent av de idag sysselsatta”. Ett par år av ökad sysselsättning följde på prognosens startpunkt 2005, och efter det kom den globala finanskrisen som förändrade förutsättningarna. Det kan ändå vara så att flera av de underliggande faktorerna, som åldersfördelningen och tendensen att flytta från och till länet m.m. finns kvar, så tendenser i prognosen kan ändå vara delvis riktiga.

Från Länsstyrelsen prognos kan vi bl.a. se att ”*det demografiska gapet*” fått ett ansikte. Illustration 13 som är hämtad från rapporten visar hur befolkningen i arbetsför ålder sjunker i förhållande till hela befolkningen och skapar själva gapet.

Illustration 13: Befolkningsutveckling fram till år 2015, index 2004=100

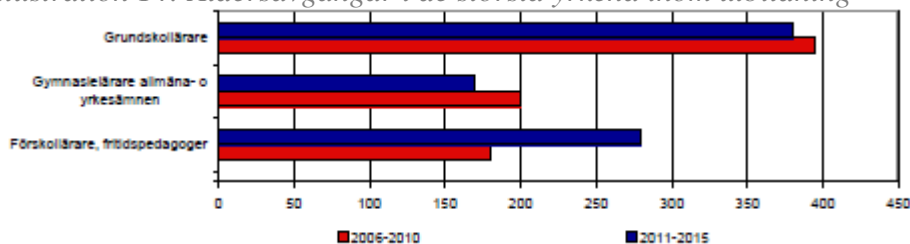


Vi ser t.ex. att befolkningen i åldrarna 20-64 år väntas minska från index=100 till dryg 96 från 2004 till 2015. Det innebär en minskning med nästan 4 %. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Det som är mest relevant i denna rapport sett ur Kvalitetslabs perspektiv, är att ta tillvara några av de prognoser som gäller de branscher som utpekats som strategiska i projektet: tillverkning; vård, omsorg, och hälsa; handel; turism. Men som ett exempel på hur Länsstyrelsens prognosrapport kan användas, tar vi förskollärare och fritidspedagoger. I rapporten redovisas de förväntade avgångarna från yrken uttryckt i antal individer. Redovisningen är uppdelad i två perioder. Sedan kommer diagram för utbud och efterfrågan på arbetskraften i dessa yrken. Detta sätt att redovisa upprepas sedan för olika branscher.

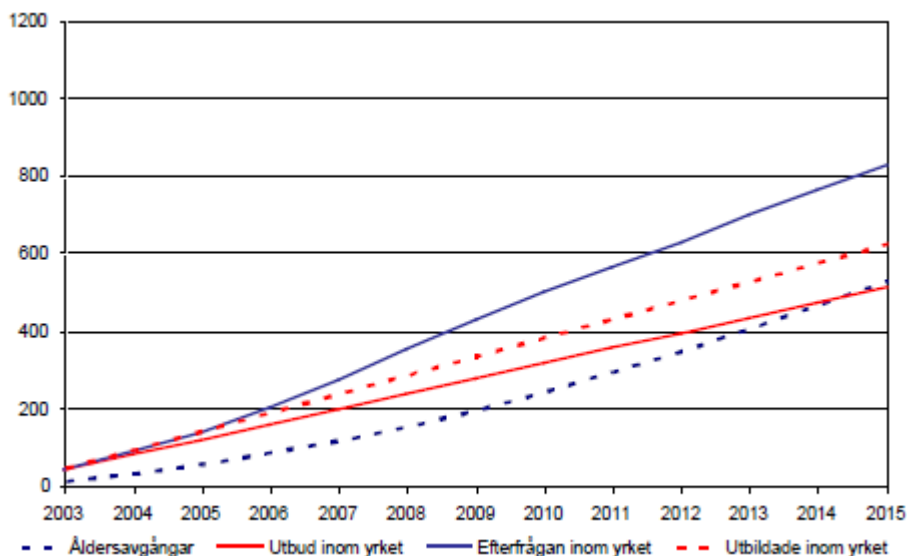
Gruppen förskollärare och fritidspedagoger förväntas ha yrkesavgångar under 2011-15 som uppgår till 280 personer (illustration 14). Om vi till detta lägger att antalet barn i åldern upp till 10 år kommer att öka under samma period, bör efterfrågan på denna yrkesgrupp vara betydande under den perioden. Diagrammet som visar efterfrågeutvecklingen för förskollärare (illustration 15) visar också mycket riktigt ett gap mellan efterfrågan och utbud inom detta yrke fram till 2015. Vi kan alltså se att några av de faktorer vi nämnt i början av denna rapport faktiskt stämmer med det sätt som prognosmodellerna använts i Länsstyrelsens prognos. Väntar vi några år kan vi dessutom se om verkligheten följer modellerna.

Illustration 14: Åldersavgångar i de största yrkena inom utbildning



Vi ser bl.a. att nästan 400 grundskollärare väntas avgå under perioden 2011-15. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Illustration 15: Utbud och efterfrågan på förskollärare



Här ser vi att efterfrågan på förskollärare väntas ackumuleras till drygt 800 sammanlagt under perioden 2003-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Innan vi tittar på faktiska prognoser kan det vara bra att ha en känsla för yrkesstrukturen i länet, dvs. hur de för närvarande befintliga jobben fördelar sig över yrken, yrkesgrupper, utbildningsnivåer etc. Då tar vi återigen SCB:s statistik till hjälp.

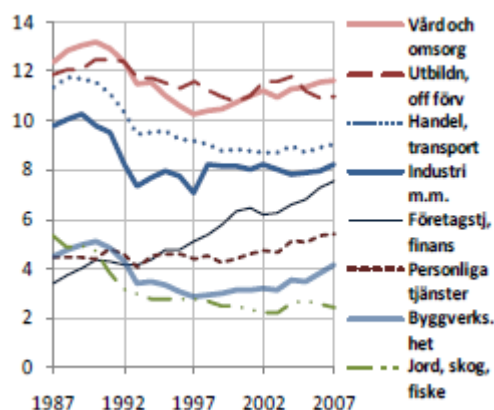
SCB:s regionala arbetsmarknadsstatistik

Utvecklingen av antal förvärvsarbetande per näringsgren under de senaste två decennierna framgår av illustration 16. Där är anställda med olika utbildningsnivåer ihopslogna inom varje näringsgren. Många arbetstillfällen försvann i början av 1990-talet då offentliga sektorn minskade samtidigt som den privata sektorn genomgick en svår lågkonjunktur. Men från 1997 ökade sysselsättningen inom flera branscher, inte minst företagstjänster och vård och omsorg. Från lägre nivåer ökade också antalet anställda inom byggverksamhet och personliga tjänster. Vi vet nu att finanskrisen satte tvärstopp för denna positiva trend hösten 2008, framförallt i industrin m.fl. konkurrensutsatta näringsverksamheter.

När det gäller sysselsättningen i yrkesområden som normalt kräver gymnasieutbildning framgår det av illustration 17 hur antalet anställda, från 16 år, fördelar sig på de olika områdena, och hur många av dessa som är 55 år eller äldre. Ytterligare ett diagram (illustration 18) presenteras, som visar hur många inom samma yrkesområden – men med avgränsning till högst gymnasieutbildningskrav – som har respektive inte har adekvat utbildning. Med denna bakgrundsinformation kan man bättre förstå prognoser över antal yrkesutövare i områdena in i framtiden. Vi påminner oss att icke-adekvat utbildning antingen kan vara för låg eller för hög.

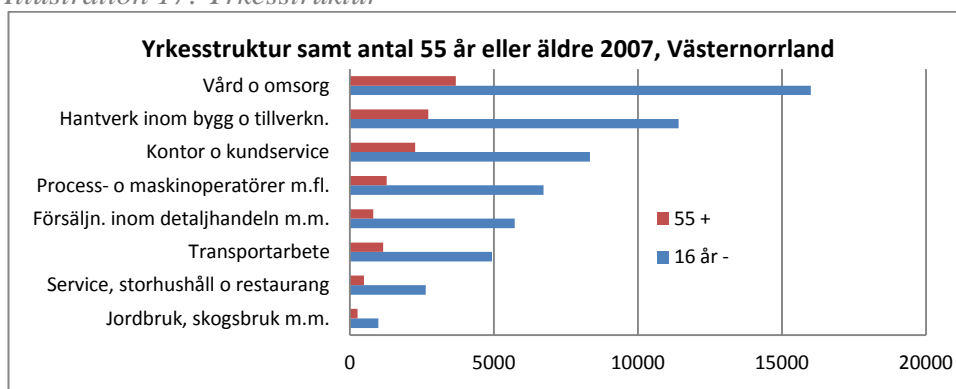
Illustration 16

Förvärvsarbetande (16 år–) per näringsgren 1987-2007. 1000-tal



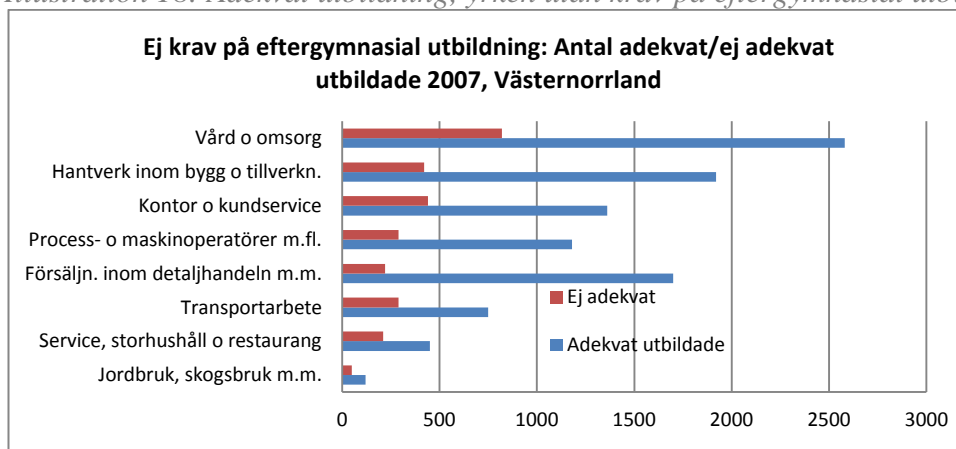
Vi ser t.ex. att nästan 8 000 personer arbetade inom företagstjänster och finansverksamhet i länet år 2007. (Källa: SCB 2010, Länens arbetsmarknad.)

Illustration 17: Yrkesstruktur



Vi ser t.ex. att vård och omsorg hade ca 16 000 anställda 2007 och att ca 4 000 av dem var 55 år eller äldre. (Källa: SCB 2010, Länens arbetsmarknad.)

Illustration 18: Adekvat utbildning, yrken utan krav på eftergymnasial utbildning



Av 3 400 anställningar inom vård och omsorg som kräver högst gymnasieutbildning, hade ca 2 600 adekvat utbildning. (Källa: SCB 2010, Länens arbetsmarknad.)

Några fler aktörer

Regionala och nationella undersökningar av konjunktur och arbetsmarknad görs av ett antal aktörer som Företagarna, Svenskt näringsliv, Manpower, Organisationskommittén för yrkeshögskolan, förutom huvudaktörerna Af och SCB. Småföretagsbarometern som produceras halvårsvis av Företagarna i samarbete med Swedbank, ger information på regional nivå, men handlar om konjunkturläget i större utsträckning än om läget i yrken och yrkesgrupper.

Vad säger nu prognoserna?

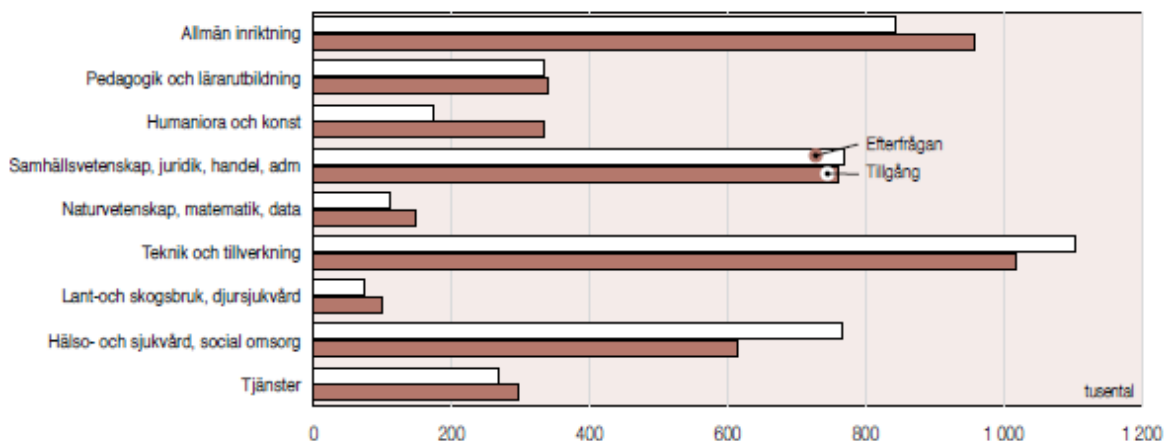
Vi har sett att flera aktörer levererar prognoser över tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Dessa har kortare eller längre tidshorisont och gäller yrken eller yrkesgrupper samt utbildningsnivåer som behandlas på lite olika sätt. Det vore att förenkla för långt att reducera slutsatser till korta svar på korta frågor. I stället redovisar vi olika aktörers prognoser vilket innebär olika tidshorisont och olika preciseringar på yrke, yrkesgrupp eller bransch. Här sorteras de olika prognoserna efter yrkesområden för de yrken som förmodas vara mest relevanta i projektet Kvalitetslab och de motsvarande insatser som följer efter projektet.

Utbud och efterfrågan på personal inom hälsa, vård och omsorg

Vi börjar med att redovisa prognoser för tillgång och efterfrågan på personal för yrken inom hälsa, vård och omsorg på lång tidshorisont. Prognoserna gäller här hela landet fram till år 2030. Hälsa, vård och omsorg väntas få brist på personal, liksom yrkesområdet teknik och tillverkning (illustration 19). SCB har producerat informationen och diagrammet visar översiktligt flera yrkesområden. Prognoserna utarbetades utan data från finanskrisen 2008-2009.

Illustration 19

Tillgång och efterfrågan på arbetskraft år 2030
Fördelning efter utbildningsinriktning summerat över alla utbildningsnivåer

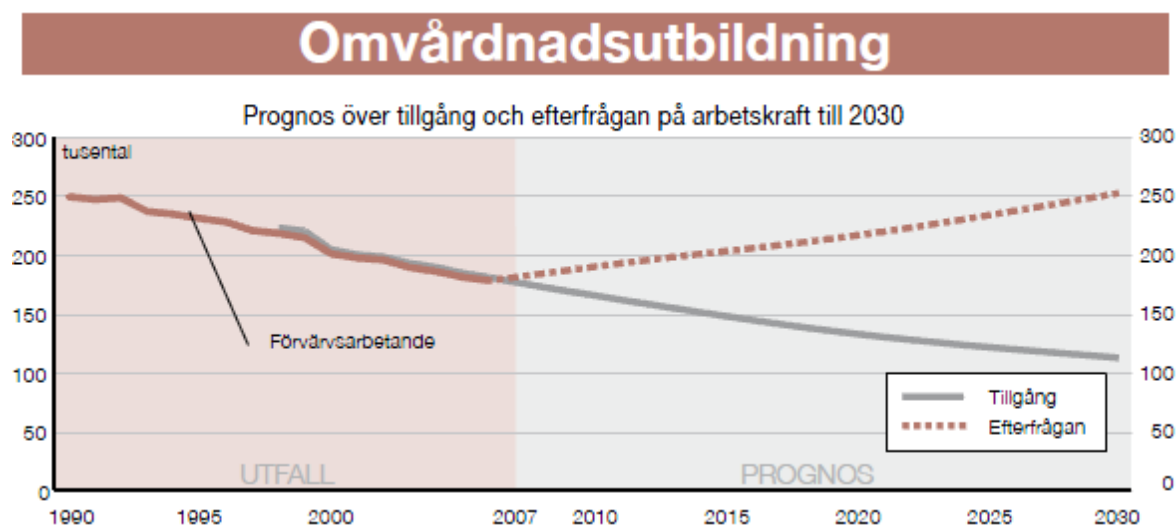


Not: Allmän utbildning omfattas av folk- och grundskola, samhällsvetenskaps- och naturvetenskapsprogrammen

Vi ser bl.a. att hälsa, vård och omsorg väntas ha en brist på 150 000 personer 2030. (Källa SCB 2008, Trender och prognoser.)

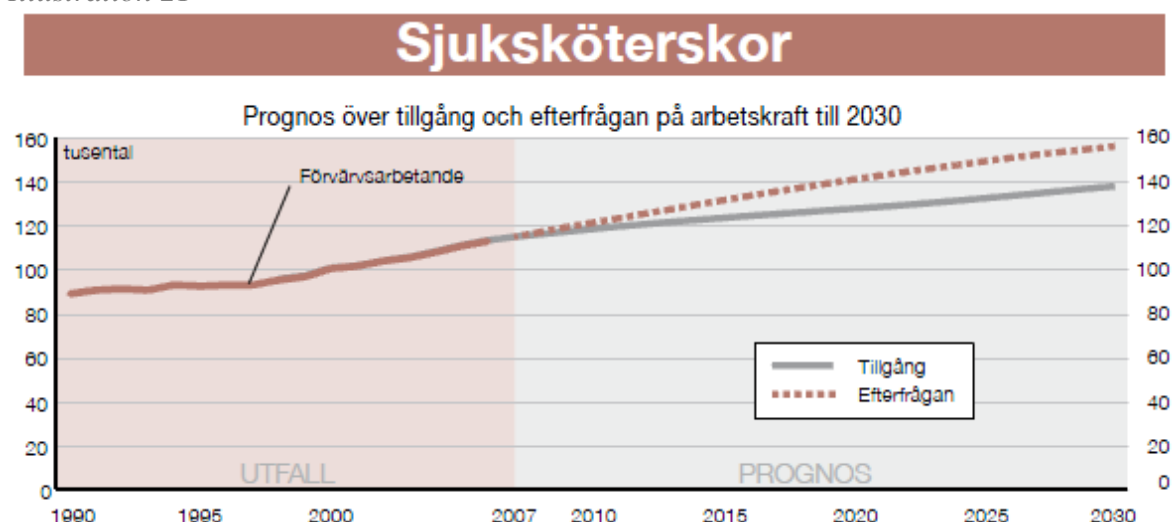
Den mer informativa prognosen från SCB om yrkesområdet hälsa, vård, omsorg visas i illustration 20, där den successiva utvecklingen av tillgång och efterfrågan på adekvat utbildade från 2010 till 2030 prognostiseras. Underskottet på sjuksköterskor skrivs fram till ca 20 000 medan bristen på personal inom omsorg skattas till 150 000 personer år 2030 (illustration 21 och 20).

Illustration 20



Vi ser bl.a. att tillgången på utbildade i omvårdnad minskat till 100 000 medan behovet ökat till 250 000 år 2030. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

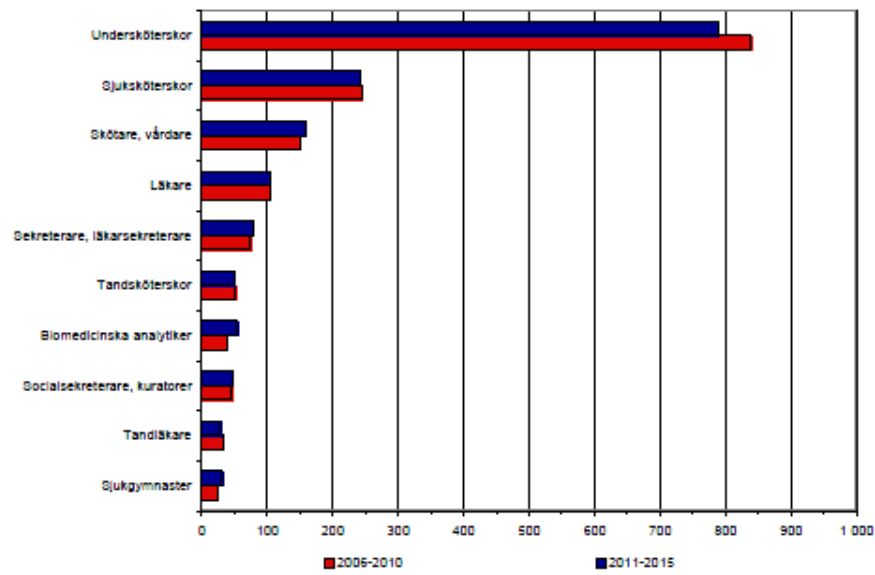
Illustration 21



Vi ser bl.a. att antal sjuksköterskor i arbete i landet ökade från 90 000 till 108 000 från 1990-2007. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

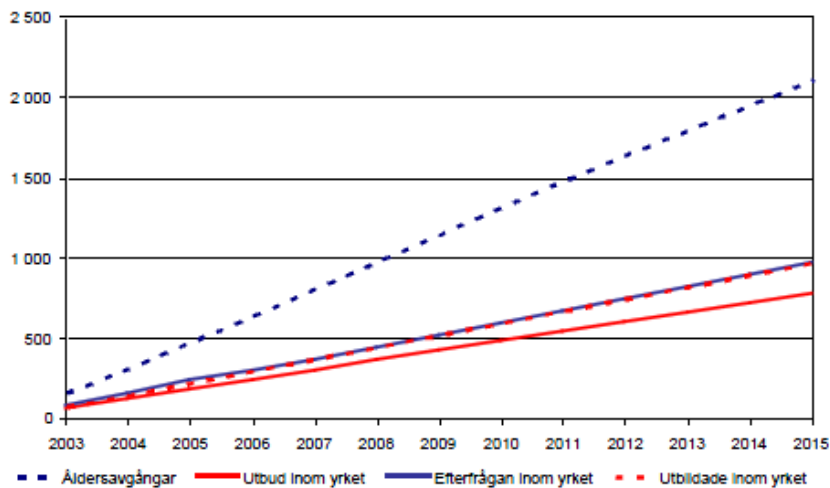
Prognoser i länet för yrkesgruppen sträcker sig fram till 2015 och gjordes av Länsstyrelsen Västernorrland 2005. Från den rapporten kan vi hämta grafisk information om yrkesavgångarna inom vårdrkten och om prognoser för tillgång och efterfrågan på arbetskraft (illustration 22 - 24). Där framgår att ett underskott på undersköterskor väntas växa till ungefär 200 och ett underskott på sjuksköterskor till ungefär 300 fram till 2015. Beräkningarna är då gjorda med antaganden om utbildningsvolym och om avgångar från yrket både på grund av ålder och av andra skäl.

Illustration 22: Åldersavgångar i de 10 största yrkena inom vård och omsorg



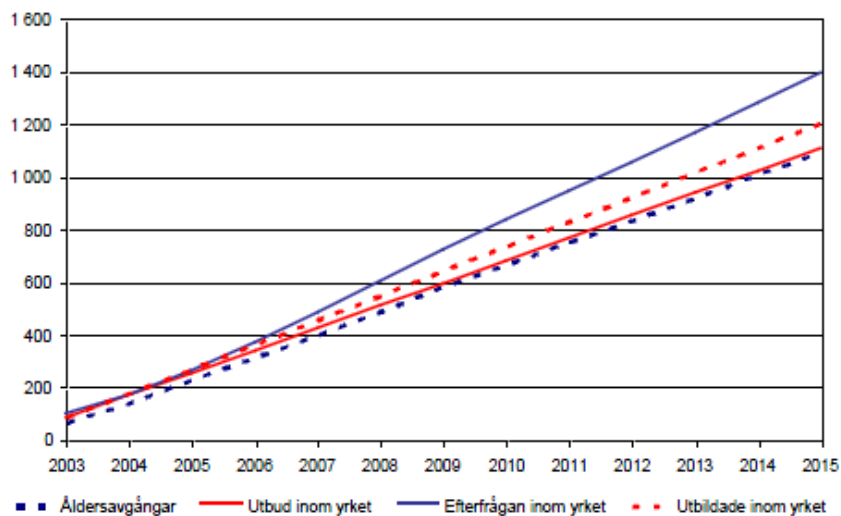
Vi ser t.ex. att 800 undersköterskor väntas gå i pension under perioden 2011-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Illustration 23: Utbud och efterfrågan på undersköterskor, Västernorrland



Vi ser t.ex. att efterfrågan på undersköterskor i länet är 1 000 personer under perioden 2003-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Illustration 24: Utbud och efterfrågan på sjuksköterskor, Västernorrland

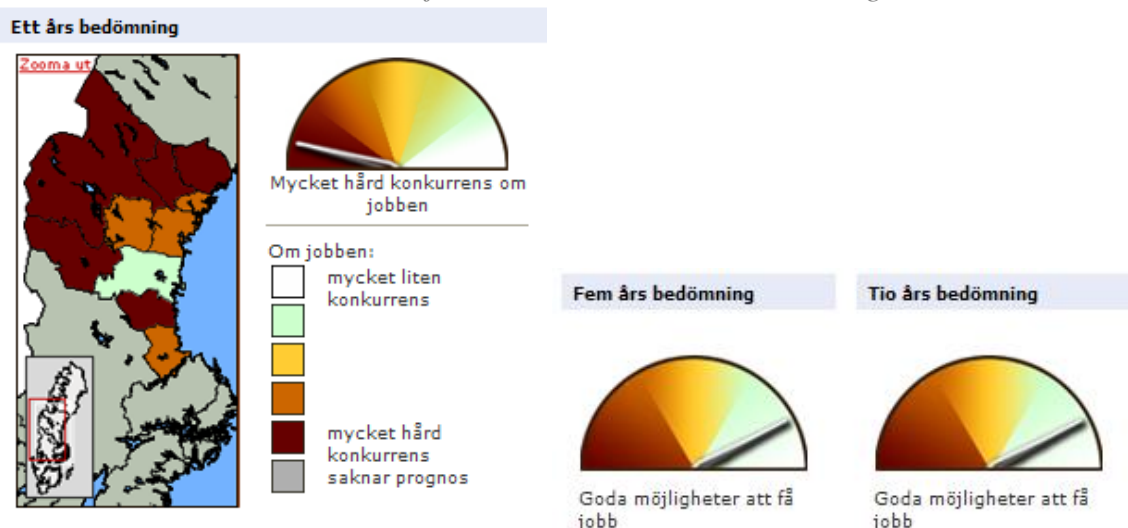


Vi ser t.ex. att tillskottet av sjuksköterskor kommer att vara 1 100 personer sammanlagt under 2003-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Fler prognoser inom hälsa, vård och omsorg

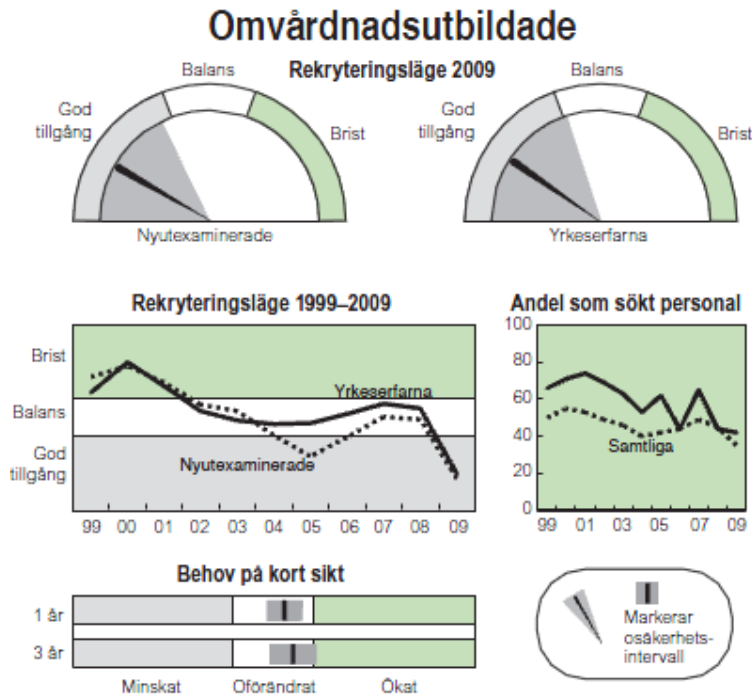
Vi redovisar här Af:s webbtjänst *Yrkeskompassen* och SCB:s rapport *Arbetskraftsbarometern '09*. SCB:s prognoser sträcker sig här tre år framåt, och utgår från yrkesutbildningar. Flera sjuksköterskeyrken prognostiseras, men här redovisar vi prognosen för grundutbildade sjuksköterskor och för omvårdnadsutbildade (illustration 25-28), och hänvisar till SCB:s publikation för övriga sjuksköterskeutbildningar. Arbetsförmedlingens tjänst redovisar konkurrenssituationen som kan sägas vara ett mått som både tar hänsyn till tillgången och efterfrågan. Konkurrensen beräknas på ett års sikt regionalt, fem års och tio års nationellt, vilket borde göra den väldigt användbar.

Illustration 25: Konkurrensen om jobb som undersköterska, ett år regionalt, 5-10 år riket



Vi ser t.ex. att konkurrensen inom ett år kommer att vara mycket hård, medan det om fem och tio år kommer att vara goda möjligheter att få jobb inom yrket. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

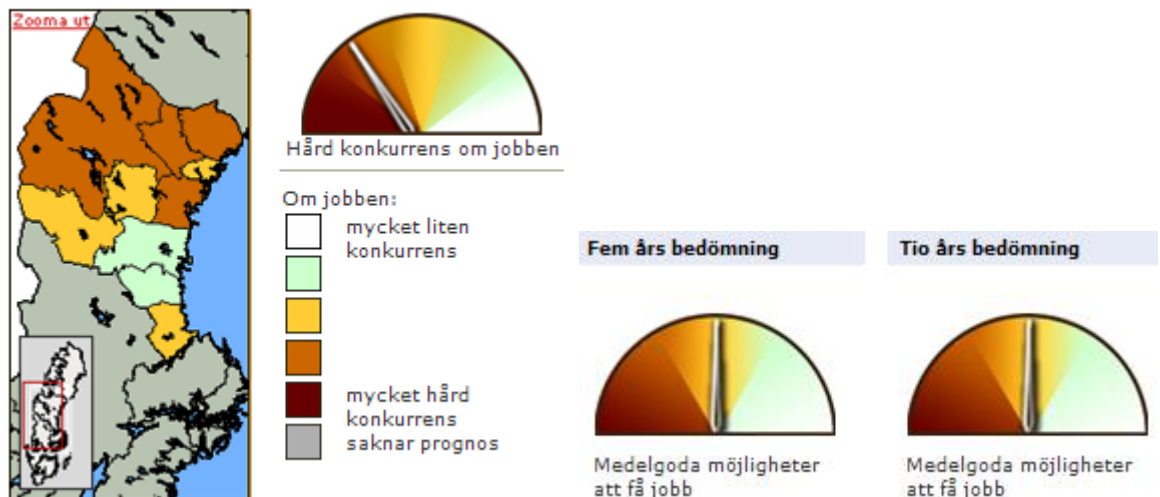
Illustration 26: Utbud och efterfrågan inom omvårdnad, hela riket



Vi ser bl.a. att det finns god tillgång till personer med omvårdnadsutbildning under 2009, både nytexaminerade och yrkeserfarna. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

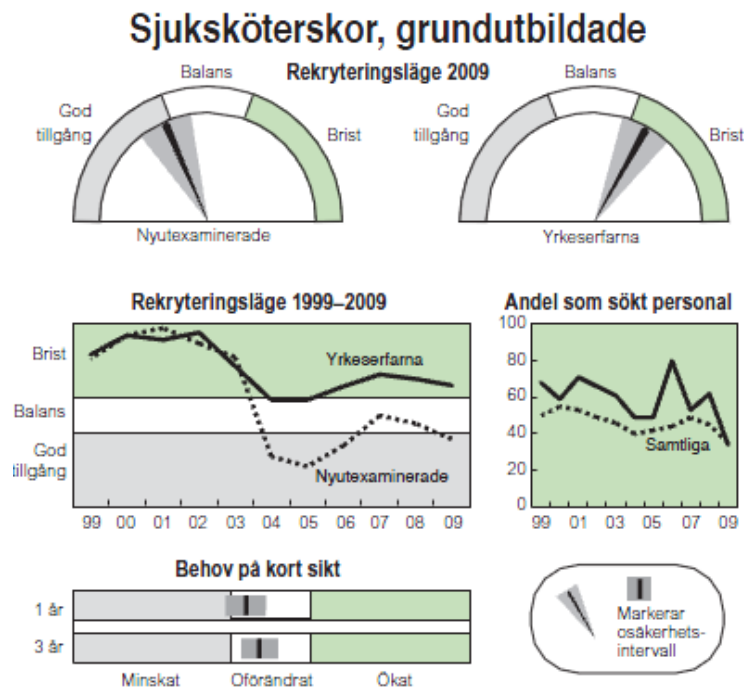
Illustration 27: Konkurrensen om jobb som grundutbildad sjuksköterska, ett år regionalt, 5-10 år riket

Ett års bedömning



Vi ser t.ex. att det på fem års och tio års sikt väntas vara medelgoda möjligheter att få jobb som sjuksköterska med grundutbildning. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

Illustration 28: Utbud och efterfrågan inom omvårdnad, hela riket

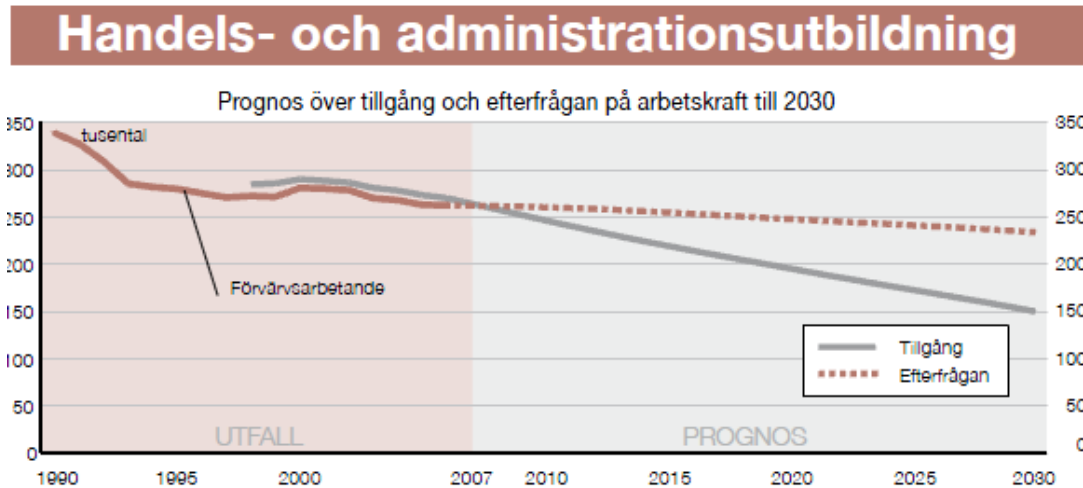


Vi ser bl.a. att det under 2009 är en viss brist på yrkeseferna sjuksköterskor. (Källa SCB 2009, Arbetskraftsbarometern '09.)

Utbud och efterfrågan på personal inom handel

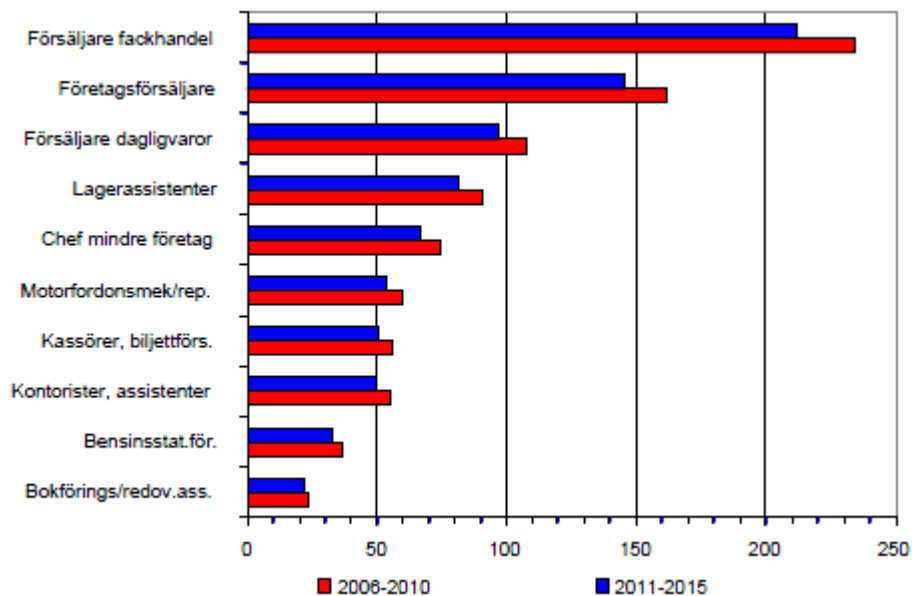
Inom handeln tyder framskrivningen under givna antaganden enligt SCB på att en brist på utbildad arbetskraft i landet successivt närmar sig 100 000 personer till 2030 (illustration 29). En detaljerad prognos för tillgång och efterfrågan inom handelsyrkena ges inte i Länsstyrelsens prognos, men i stället ges prognoser av storleken på åldersavgångarna inom branschen (illustration 30). Där får vi veta att över 200 försäljare inom fackhandeln kommer att avgå av åldersskäl under perioden 2011 – 2015, medan motsvarande för företagsförsäljare är drygt 150. Av övriga yrkesgrupper inom försäljning kommer ca 450 att gå i pension under 2011 – 2015.

Illustration 29



Här kan vi se att efterfrågan på arbetskraft med utbildning inom handel och administration väntas minska svagt till strax under 250 000 år 2030. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

Illustration 30: Åldersavgångar i de 10 största yrkena inom handel, Västernorrland

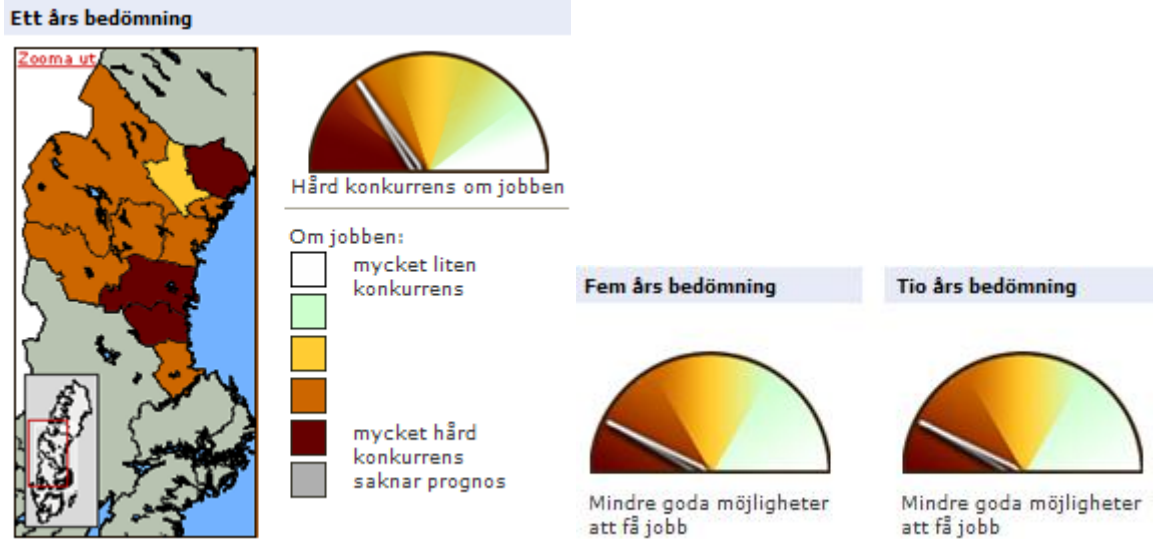


Vi ser t.ex. att ungefär 450 försäljare i fack-/dagligvaruhandel eller företagsförsäljare väntas gå i pension 2011-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Fler prognoser inom handel

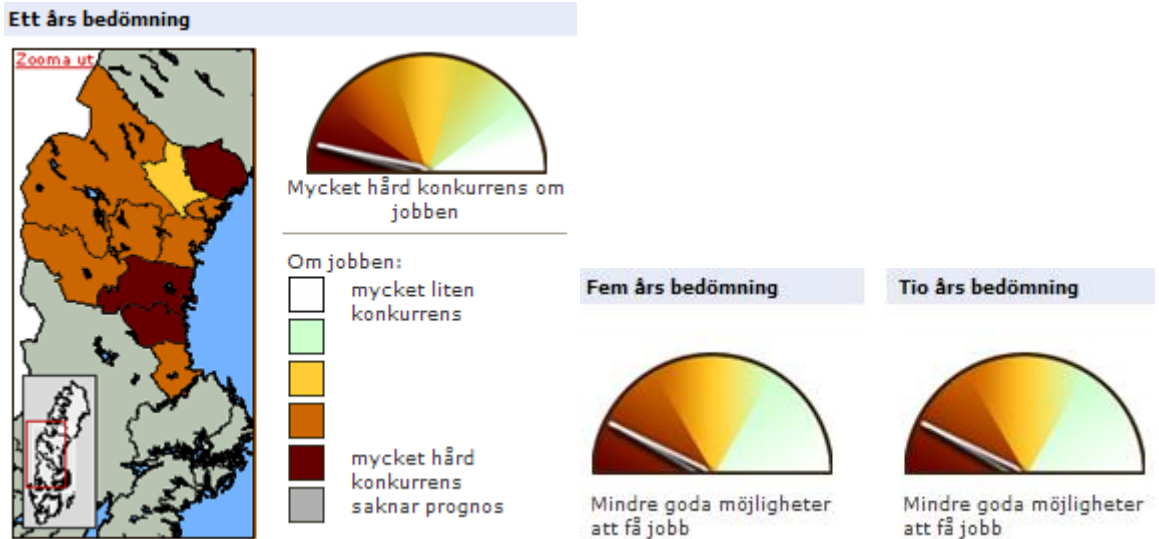
SCB har inte handelsyrken i arbetskraftsbarometern, men vi kan hitta resultat i AF:s Yrkeskompassen. Medan det är och kommer att förbli svårt att få jobb som försäljare både i fack- och dagligvaruhandeln, finns bättre möjligheter för företagsförsäljare på både kort och längre sikt, illustration 31-33.

Illustration 31: Konkurrenten om jobb, försäljare inom fackhandel, ett år regionalt, 5-10 år riket



Vi ser t.ex. att det är hård konkurrens om jobb på ett års sikt. På fem respektive tio års sikt är utsikterna "Mindre goda" att få jobb som försäljare inom fackhandeln. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

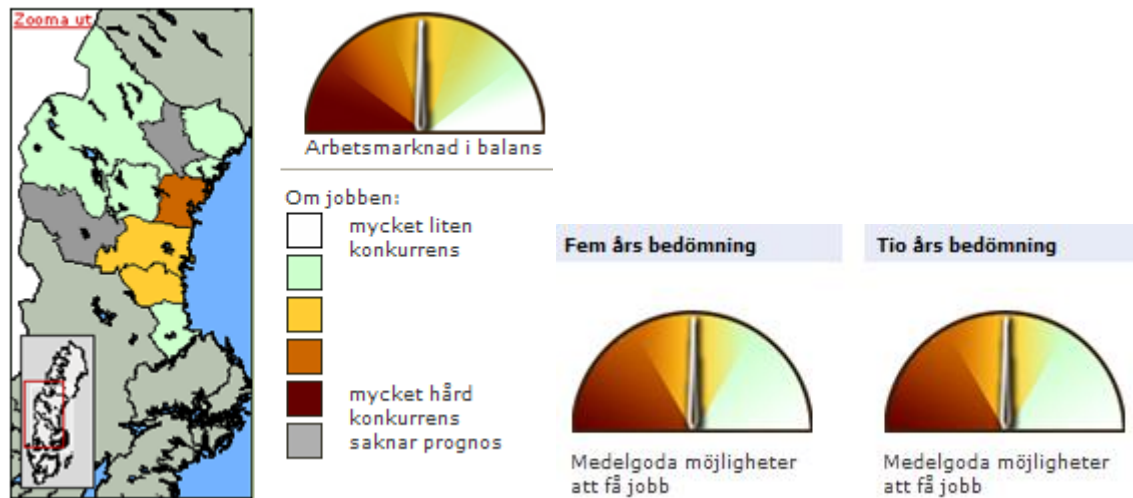
Illustration 32: Konkurrenten om jobb, försäljare inom dagligvaror, ett år regionalt, 5-10 år riket



På ett års sikt väntas mycket hård konkurrens om jobben inom försäljning, dagligvaror. Även på fem och tio års sikt väntas mindre goda möjligheter att få jobb. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

Illustration 33: Konkurrensen om jobb, företagssäljare, ett år regionalt, 5-10 år riket

Ett års bedömning

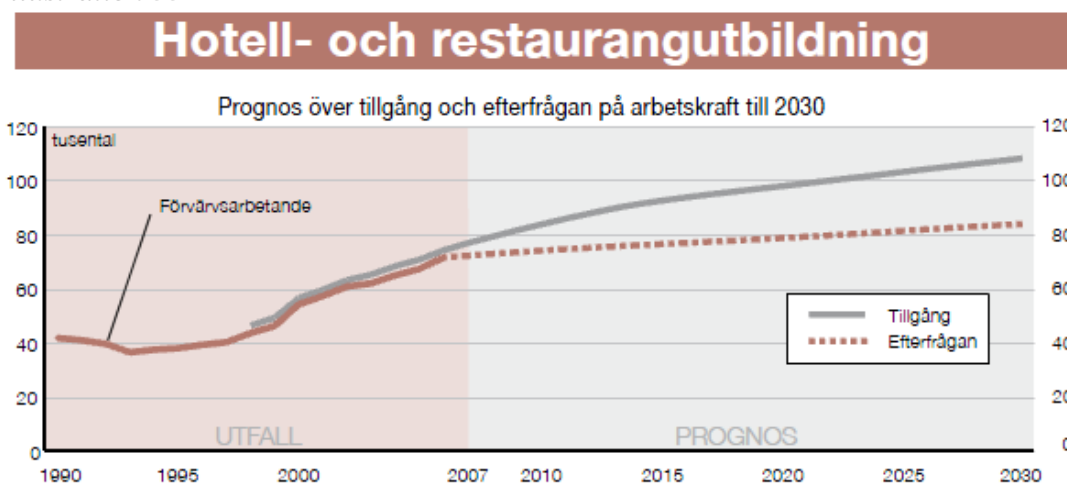


På ett års sikt väntas arbetsmarknaden vara i balans för företagssäljare. Även på fem och tio års sikt väntas det finnas medelgoda möjligheter att få jobb. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

Utbud och efterfrågan på personal inom turism

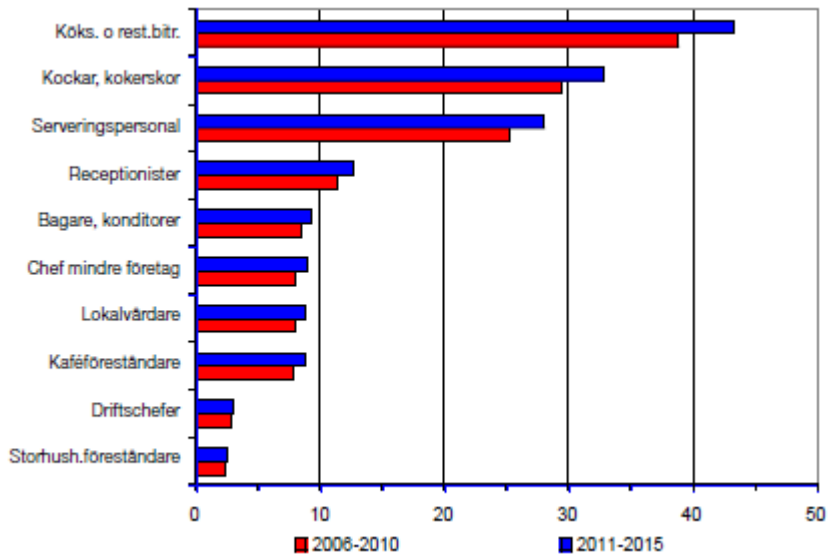
Turismbranschen har som kunder bl.a. besökande till events och upplevelser. Inom näringen verkar personer med speciella kompetenser eller som entreprenörer, men också servicepersonal inom bl.a. hotell-, restaurang- och caféverksamhet. SCB:s långtidsprognos till 2030 ger vid handen att tillgången på arbetskraft kommer att vara betydligt större än efterfrågan för landet (illustration 33). Åldersavgångarna i Västernorrland för yrkesområdet redovisas i Länsstyrelsens prognos för perioden fram till 2015, där vi ser att ca 100 anställda som kockar, köksbiträden eller serveringspersonal väntas lämna yrket 2011-2015 (illustration 34).

Illustration 33



Vi ser att tillgången på arbetskraft med utbildning inom hotell- och restaurang väntas överstiga efterfrågan i landet fram till 2030. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

Illustration 34: Åldersavgångar i de 10 största yrkena inom hotell och restaurang, Västernorrland

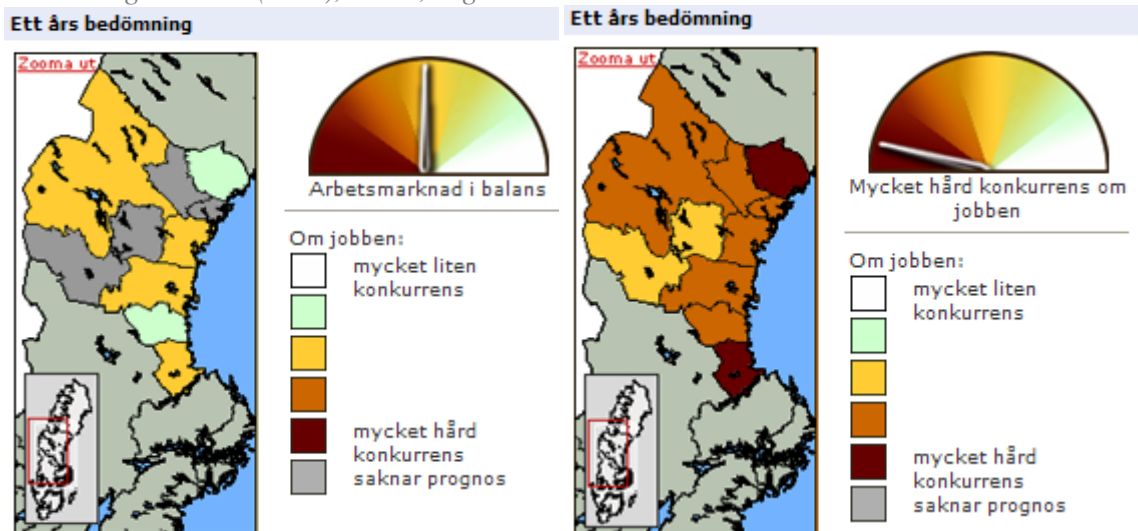


Vi ser t.ex. att antal serveringspersonal som väntas gå i pension 2011-2015 är ca 28 i Västernorrland. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad.)

Fler prognoser inom hotell och restaurang

De flesta yrken i hotell och restaurangbranschen har mycket svåra konkurrensförhållanden, utom barrista som har en bättre prognos jämfört med receptionister eller köks- och restaurangbiträden (illustration 35).

Illustration 35: Konkurrensen om jobb, barrista/kaffebartender(t.vä.)och köks- och restaurangbiträden (t.hö.), ett år, regionalt

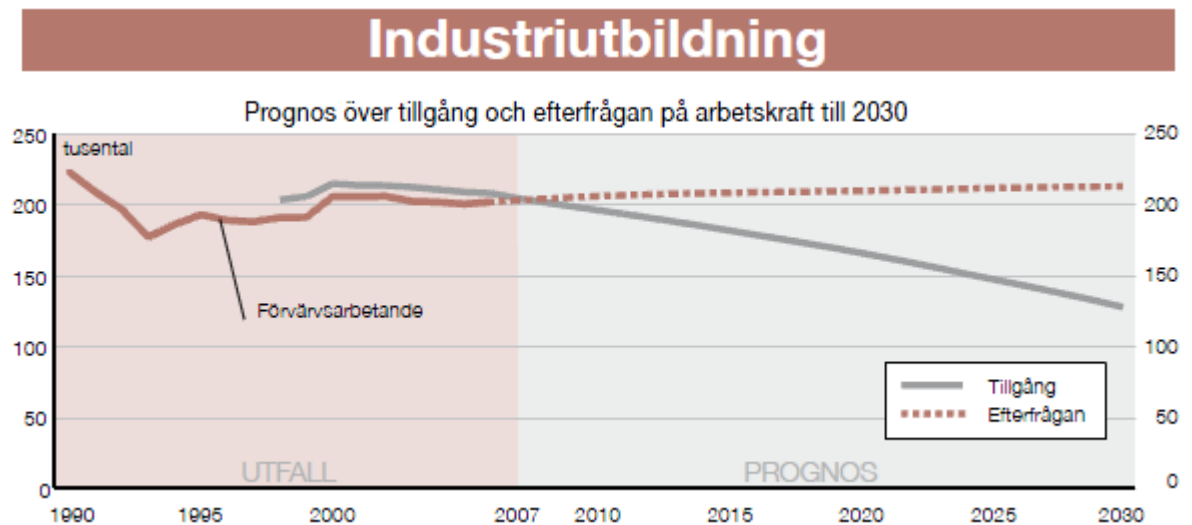


Vi ser att köks- och restaurandbiträden generellt har en svårare arbetsmarknad än den mer specialiserade kategorin barrista (kaffebartender). (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen.)

Utbud och efterfrågan på personal inom tillverkningsindustri

Industrin har haft en tillbakagång under en problematisk period på 1090-talet och arbetstillfällena minskade återigen i 00-talets finanskris. Tillgången på arbetskraft prognostiseras ändå som ett underskott av arbetskraft av SCB i det långa loppet (illustration 36). Prognosen gjordes dock innan finanskrisen så man får komma ihåg att viktig information saknades vid prognostillfället, och det kan vara bra att avvakta kommande prognoser från SCB. Möjligen beror framskrivningens resultat delvis på ett relativt svagt deltagande i industriyrkesutbildningar där kvinnor i påfallande stor utsträckning lyser med sin frånvaro, såväl inom gymnasiets teknikutbildningar som inom högskolans.

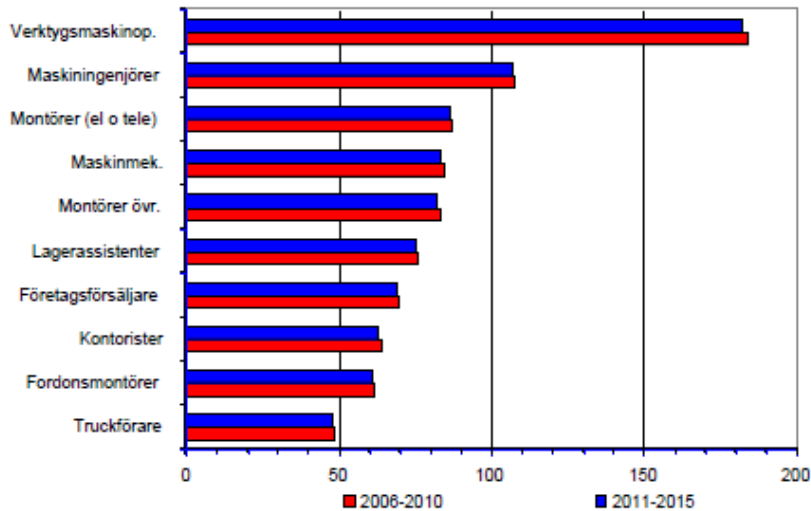
Illustration 36



Enligt denna långtidsprognos ser vi att underskottet på utbildade inom industrin, alla utbildningsnivåer, kommer att ha ökat till 80 000 personer 2030. (Källa SCB 2008, trender och prognoser.)

När det gäller Länsstyrelsens västernorrlandsprognos från 2005 ser vi att över 800 personer väntas lämna länets tillverkningsindustri av åldersskäl under perioden 2011-2015 (illustration 37). Hur många av dessa som kommer att ersättas med nya anställningar är förstuds oklart, men en ständigt pågående ökning av produktivitet och effektivitet genom rationalisering av processerna, kan göra att många av avgångarna inte kommer att behöva ersättas.

Illustration 37: Åldersavgångar i de 10 största yrkena inom tillverkningsindustrin i Västernorrland till 2015

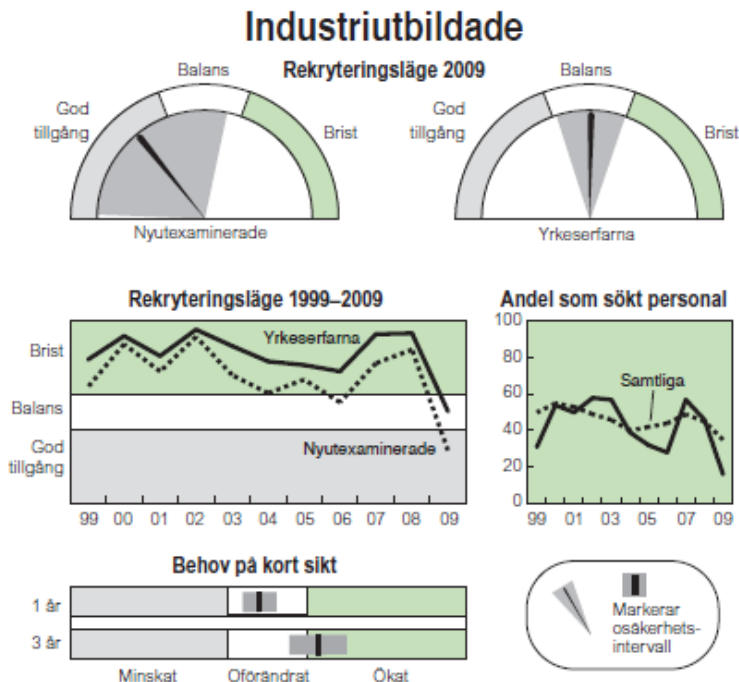


Vi ser t.ex. att 180 verktygsmaskinoperatörer kommer att gå i pension 2011-2015. (Källa: Länsstyrelsen Västernorrland 2005: Framtidens arbetsmarknad)

Fler prognoser inom tillverkningsindustri

Inom några tekniska yrken råder en brist på erfarna yrkespersoner men god tillgång på nyutexaminerade. För industriutbildade är i stället efterfrågan f.n. på erfarna yrkesarbetare i balans men behovet prognostiseras öka något om tre år, enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern (illustration 38).

Illustration 38: Utbud och efterfrågan på industriutbildade, riket

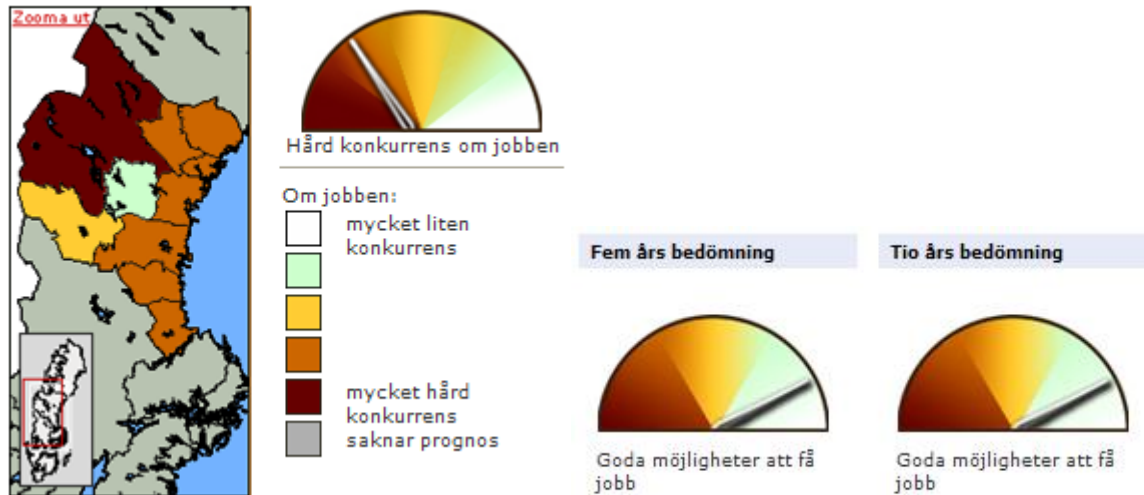


Vi ser t.ex. att behovet av utbildade inom industrin kommer att öka något inom en treårsperiod. (Källa SCB 2009, Arbetskraftsbarometern '09.)

De kortsiktiga prognoserna från SCB och Af som daterar sig till tiden efter finanskrisen 2008-09 ger genomgående dystra prognoser för industriarbeten på ett års sikt, men gynnsamma prognoser på tre, fem eller tio års sikt. Svetsare får stå som exempel på ett sådant yrke i Af:s Yrkeskompassen (illustration 39).

Illustration 39: Konkurrensen om jobb, svetsare, ett år regionalt, 5-10 år riket

Ett års bedömning



Vi ser t.ex. att för svetsare bedöms möjligheterna att få jobb som goda på fem och tio års sikt. (Källa: Arbetsförmedlingen.se: Yrkeskompassen)

Diskussion

Rapporten visar på en del faktorer eller mekanismer som spelar in i framtida efterfrågan på kompetens i arbetskraften. Befolkningens demografi är en sådan, den spelar roll både för efterfrågan och för utbudet av arbetskraft. Men nationell och internationell migration spelar också roll liksom i vilken utsträckning folk faktiskt deltar i arbetskraften under sin arbetsföra ålder. Därtill kommer avvikelser i efterfrågan som beror på konjunktursvängningar och omstrukturering i näringslivet, vilka kan ha mycket kraftig påverkan. Med någon orienteringskunskap om dessa mekanismer kan man bli bättre konsument av prognoser och bli medveten om hur man ska betrakta dem som färskvara och som hypotetiska framskrivningar snarare än tvärsäkra påståenden om framtiden.

Det finns några olika perspektiv på prognoser för kompetensefterfrågan i arbetsmarknaden. Utgångspunkter kan vara utsikter för personer som skaffat sig en viss utbildning, utsikter för en arbetssökande att söka arbete inom en viss bransch och utsikter för en företagare eller en personalansvarig i offentlig sektor att hitta arbetskraft som uppfyller vissa kvalifikationer. För verksamheter som Kvalitetslab där arbetssökandes problem står i centrum bör i första hand arbetsförmedlingens perspektiv passa bäst, men SCB:s mer utbildningsorienterade prognoser kompletterar väl.

Referenser

- SCB 2010, *Länens arbetsmarknad – befolkning, näringsliv, yrken och framtida pensionsavgångar*.
- SCB 2010, *Lokala arbetsmarknader – egenskaper, utveckling och funktion*
- SCB 2008, *Trender och prognoser 2008*.
- SCB 2009, *Arbetskraftsbarometern '09*.
- Statens offentliga utredningar 2005, SOU 2005:50, *Sveriges demografi och arbetsmarknad*
- Arbetsförmedlingen 2010, *Prognos Arbetsmarknad Västernorrland 2010*
- Länsstyrelsen Västernorrland 2005, *Framtidens arbetsmarknad, arbetskraftsprognos för Västernorrlands län fram till år 2015*
- Arbetsförmedlingen, *Yrkeskompassen*, tillgänglig som webbtjänst via arbetsformedlingen.se

Framtida kompetensbehov i Västernorrland

En orientering om prognoser för efterfrågan och utbud av yrkeskompetenser i Västernorrlands arbetsmarknadsregioner

Rapporten handlar om hur prognoser för efterfrågan på arbetskraft görs av olika aktörer och hur de ska tolkas utifrån detta. De prognoser som är viktigast för personer i Västernorrland som söker arbete eller utbildning har publicerats av Arbetsförmedlingen, SCB och Länsstyrelsen. De två förstnämnda erbjuder uppdaterade system för jämförelser mellan yrken och utbildningar; Af:s Yrkeskompassen som listar yrken och anger prognoser för arbetskraftsefterfrågan regionalt och lokalt och SCB:s Arbetskraftsbarometern som är organiserad efter utbildningar men också ger prognoser för efterfrågan. I rapporten visas hur man kan utnyttja dessa verktyg för att orientera sig i det landskap av utbildningar och yrken som finns och agera taktiskt för att hitta vägar till framgång för sin egen skull.

Rolf Dalin är statistiker, lärare och forskningsstöd på Mittuniversitetet och på FoU Västernorrland. I projektet Kvalitetslab har han fungerat som forskare och kunnat fördjupa frågeställningar och utveckla verktyg inom projektet.

FoU-Västernorrland finansieras av kommunernas socialtjänster i Västernorrland med Kommunförbundet Västernorrland som huvudman. Enhetens uppdrag är att fånga upp ideér och stödja forsknings-, utvecklings- och uppföljningsprocesser inom socialtjänsten samt att göra dessa tillgängliga för socialtjänstens personal. mer information om FoU Västernorrland finns på www.fouvasternorrland.se