

# Kompetensförsörjning i Kronobergs län



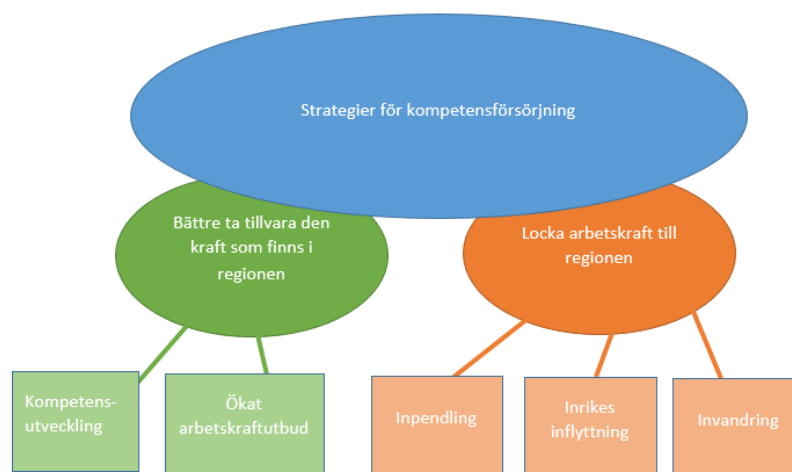
# Strategier för kompetensförsörjning

Det finns flera olika strategier för att nå en god kompetensförsörjning. Enkelt kan de olika strategierna delas in i två huvudområden: 1) Bättre ta tillvara den kraft som finns i regionen, 2) Locka arbetskraft i regionen.

Det första området rymmer två strategier 1) kompetensutveckla eller omskola befintlig arbetskraft, 2) öka arbetskraftsutbudet genom att öka genomströmningen i utbildningssystemet, förbättra hälsoläget samt att få fler äldre att arbeta längre. Området berör alltså strategier som riktar sig till befolkningen som redan finns på plats.

Det andra området är externt inriktat i den meningen att de tre strategierna inom det syftar till att attrahera kompetens utifrån genom 1) inpendling, 2) inrikes inflyttning samt 3) invandring.

Ovan två områden och tillhörande strategier går att använda som utgångspunkter i arbetet med att utveckla insatser som syftar till att stärka kompetensförsörjningen inom den aktuella geografien. Beroende på utgångsläge, utveckling och omvärldsfaktorer varierar vilka strategier som är mest lämpliga för en kommun. Mest sannolikt är att man behöver arbeta med flera av strategierna samtidigt, men att kanske någon eller några är mer lämpliga givet utgångsläget.



# Jämförande perspektiv

I denna sektion följer en övergripande jämförelse mellan länets kommuner när det gäller demografi, utbildning och arbetsmarknad.

Med hjälp av informationen är det möjligt att, i relation till andra kommuner i länet, definiera de särskilda förutsättningarna i den egna kommunen när det gäller kompetensförsörjning.

# Inflöde (10-19 åringar, nattbefolkning) och utflöde (55-64 åringar, dagbefolkning)

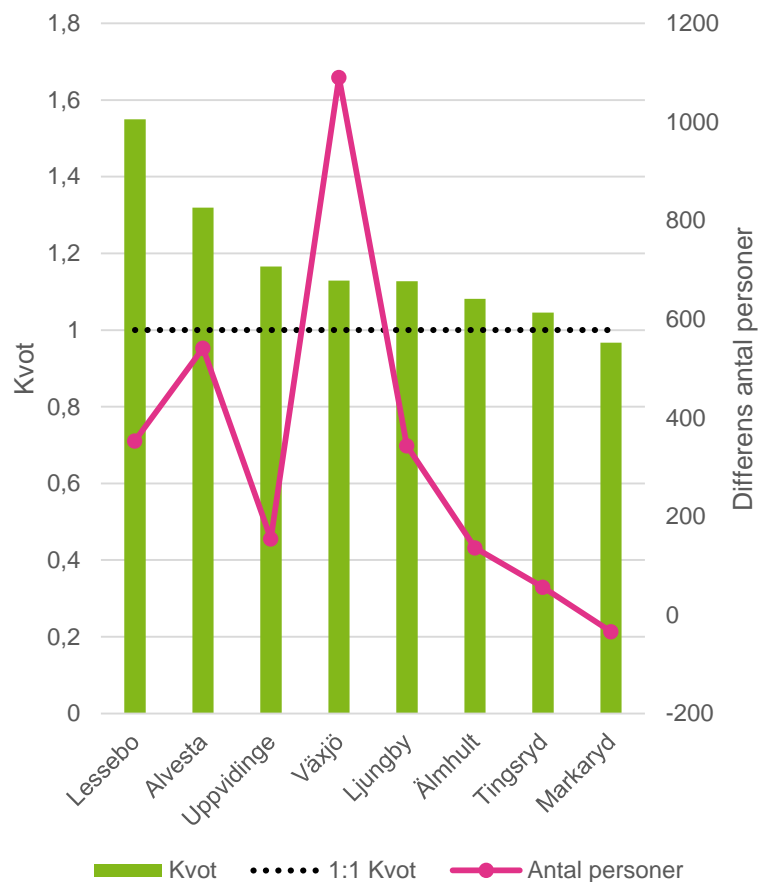
Arbetsför ålder brukar i regel definieras som personer mellan 20-64 år. En hög andel personer i detta åldersspann innebär med andra ord en god tillgång till *potentiell* arbetskraft.

För att få en bild av den framtida kompetensförsörjningsförmågan kan man relatera antalet i dagens befolkning (nattbefolkning) som är 10-19 år med antalet yrkesverksamma som går i pension inom tio år (dagbefolkning, 55-64 år). En kvot som understiger 1 innebär att inflödet av arbetskraft, i dagsläget, är mindre än antalet som väntas att gå i pension.

Det är inte självklart att alla som pensioneras ersätts, men inte heller att alla som idag är mellan 10-19 år kommer att arbeta inom en tioårsperiod. En nyckelfråga här är att de som inträder i arbetskraften har en utbildning som efterfrågas på arbetsmarknaden och att de tar sig igenom utbildningssystemen. Delvis beror efterfrågan på vilka kompetenser som försvinner från arbetsmarknaden i och med ålderspensioner, delvis på den tekniska utvecklingen och andra omvärldsfaktorer.

Inom Kronobergs län ser försörjningsförmågan, sett till tillträdande nattbefolkning och utträdande dagbefolkning, olika ut mellan kommunerna. Lägst är den i Markaryd där den understiger 1, högst i Lessebo där den uppgår till drygt 1,5. Allmänt är kvoten som högst i de kommuner som haft en hög invandring och Växjö som under längre tid haft en kraftig befolkningsökning. För de kommuner i länet som har haft en negativ befolkningsutveckling och en relativt sett lägre invandring är kvoten som lägst.

En låg kvot kan höjas genom inflyttning, antingen inrikes eller invandring. Men den kan också sjunka än mer om utflyttningen av personer i arbetsför ålder överstiger inflyttningen.

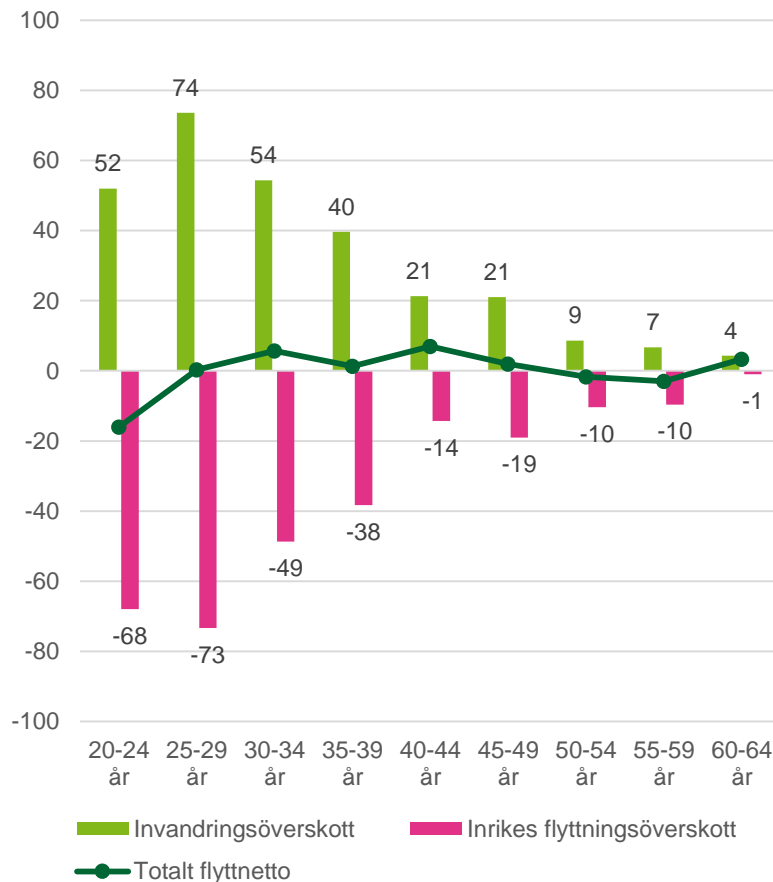


# Flyttnetto efter åldersgrupper (arbetsför ålder) och komponent (genomsnitt 2012-2014)

Människor i åldrarna 20-29 är som mest flyttar mest. Det är i detta skede en stor andel börjar studera på högskolenivå eller börjar arbeta. Högskoleorter tenderar att ha ett positivt flyttnetto sett till denna åldersgrupp medan mindre ofta har ett negativt, b.l.a. med anledning av att de inte kan erbjuda eftergymnasial utbildning.

På sikt kan ungdomsutflyttningarna från mindre kommuner leda till att de lokala arbetsgivarna får svårt att hitta rätt kompetens, särskilt om ungdomarna inte väljer att flytta tillbaka i ett senare skede, exempelvis efter avslutad högskoleutbildning. Den långsiktiga risken är att arbetsgivare kan tvingas flytta för att öka tillgången till kompetens. Utflyttningarna till andra kommuner kan b.l.a. kompenseras genom inpendling, invandring och ökad återvändningsfrekvens.

Uppvidinge kommun har ett negativt inrikes flyttnetto sett till alla åldersgrupper, men ett positivt sett till utrikes flyttnetto. En anledning till de negativa inrikes nettot är att en relativt stor andel av de som invandrar till kommunen väljer att, inom något år, att flytta vidare. Men det finns även en underliggande befolkningsminskning i den meningen att fler, särskilt yngre, flyttar från än till kommunen.



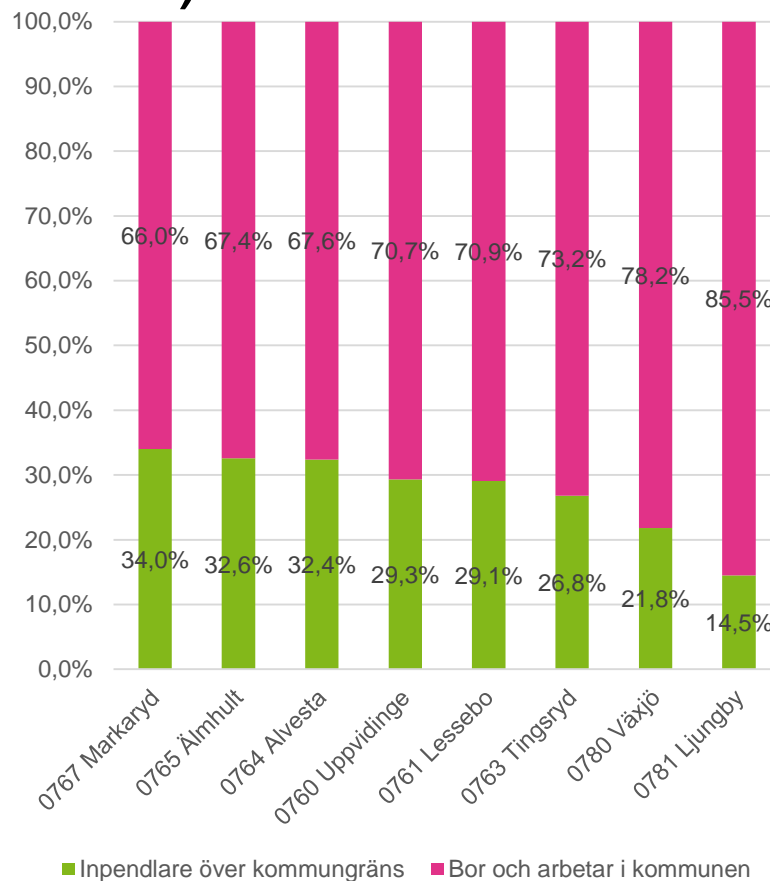
# Pendlingens betydelse (andel av den sysselsatta dagbefolkningen, 20-64 år, i kommunen som pendlar in)

De sysselsatta i en kommun, det vill säga dagbefolkningen, består av de som bor och arbetar i kommunen och inpendlare. Som en följd av förändringar på arbetsmarknaden har den allmänna pendlingsbenägenheten ökat, både i Kronobergs län och i riket som helhet.

Goda kommunikationer är viktiga för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Ju större omland en arbetstagare kan ta sig till inom rimlig tid, desto fler arbeten att välja på. Motsatt gäller att arbetsgivare får det enklare att hitta rätt kompetens. I en kommun där andelen inpendlare av dagbefolkningen är hög är beroendet av extern kompetens högt, och i en kommun med hög utpendling är beroendet av närliggande arbetsmarknader stort. Om både inpendlingen och utpendlingen är hög indikerar detta ett dåligt matchningsförhållande på den lokala arbetsmarknaden, men samtidigt en fungerande funktionell arbetsmarknadsregion.

Om en region har en tydlig tillväxtmotor, där bostadspriserna är höga, tenderar omlandet, där bostadspriserna oftast är lägre, att på sikt växa då människor kan bosätta sig där samtidigt som – vid rimliga pendlingstider – de kan pendla in till den större arbetsmarknaden.

Inom Kronobergs län råder stora variationer vad gäller hur beroende kommunerna är av inpendling. Andelsmässigt har kommunerna Markaryd, Älmhult och Alvesta störst andel inpendlare av dagbefolkningen och lägst andel har Ljungby kommun. I faktiska tal är inpendlingen som störst till Växjö kommun. Utpendlingen är som högst i de kommuner som ligger nära Växjö, och som lägst i de tre större kommunerna i länet; Växjö, Ljungby och Älmhult, främst med anledning av att arbetsmarknaden i dessa kommuner är större än i de övriga.



# Sysselsättningsgrad (nattbefolkning 20-64 år)

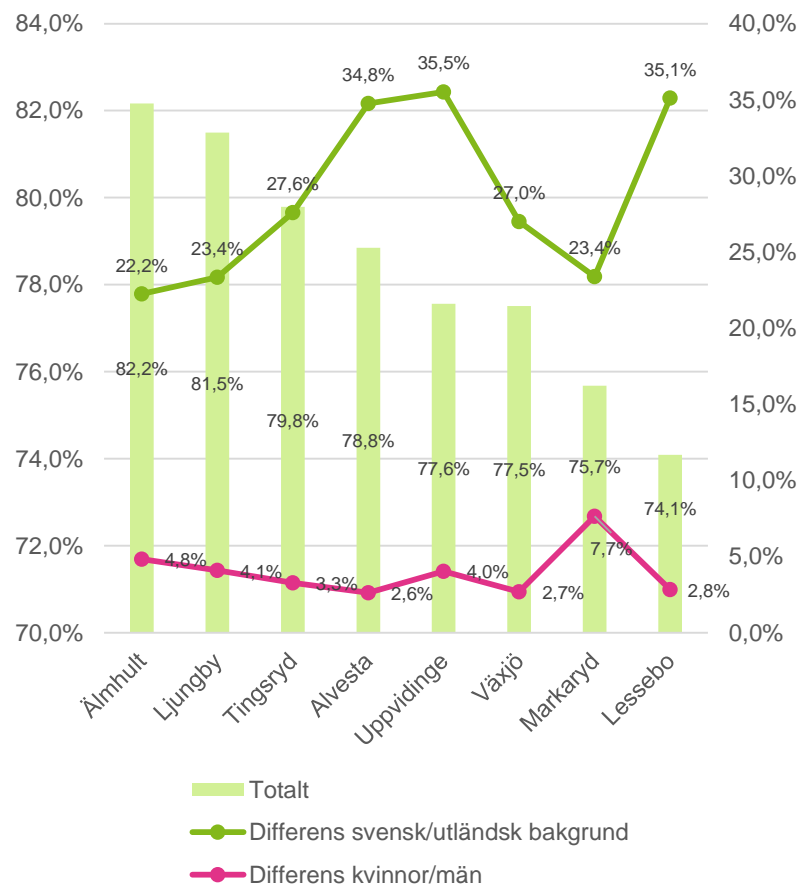
Sysselsättningsgraden mäter hur stor andel av invånarna i arbetsför ålder som har en sysselsättning. En låg sysselsättningsgrad antyder att matchningen på arbetsmarknaden fungerar dåligt, en högre att den fungerar väl.

En låg sysselsättningsgrad kan b.l.a. bero på att den lokala arbetsmarknaden minskat samtidigt som pendlingsmöjligheterna därifrån är begränsade, att den arbetsföra befolkningen växt mer än antalet sysselsatta, eller att arbetskraften inte har de kompetenser som efterfrågas varken på den lokala eller regionala arbetsmarknaden.

Det svenska målet i EU2020-strategin är att minst 80 % av den arbetsföra befolkningen ska ha en sysselsättning. I Kronobergs län är det endast kommunerna Älmhult och Ljungby som når denna nivå. Lägst är nivån i kommunerna Växjö, Markaryd och Lessebo.

I samtliga kommuner har kvinnorna en lägre sysselsättningsgrad. Detta beror på att de i högre utsträckning än män är sjukskrivna, föräldralediga eller studerar. Men även att arbetsmarknaderna i flera av kommunerna har en överrepresentation av yrken som traditionellt sett främst sysselsatt män.

Det råder även stora skillnader mellan inrikes och utrikes födda, i vissa av kommunerna uppgår differensen till drygt 35 procentenheter.

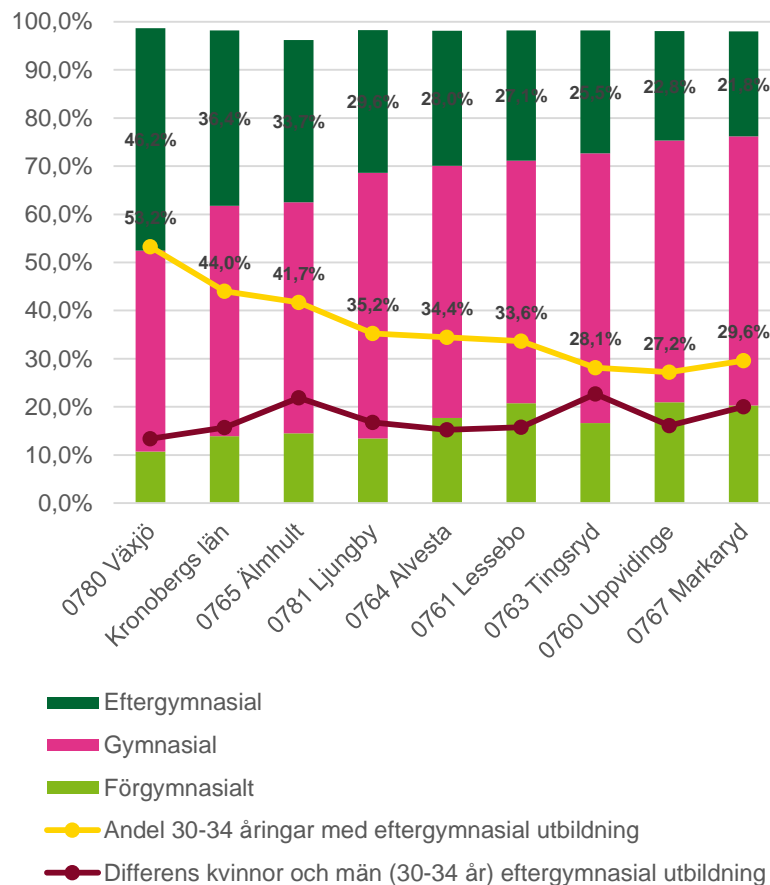


# Befolkningens utbildning (25-64 år)

En viktig förutsättning för att etablera sig på arbetsmarknaden är utbildningsnivån. I takt med att arbeten har blivit alltmer kunskapskrävande har kraven på arbetskraftens kompetens ökat. Ett sätt att bedöma förmågan till kompetensförsörjning inom en geografi är befolkningens generella utbildningsnivå. Men det är inte fullt så enkelt att en hög utbildning per automatik leder till arbete – det beror även på *vad* man studerar och hur efterfrågan ser ut. Vissa gymnasiala utbildningsinriktningar, särskilt de med yrkesinriktningar, leder i högre utsträckning till arbete jämfört med en del eftergymnasiala.

Men om vi utgår från att hög utbildningsnivå, generellt sett, är positivt för den lokala kompetensförsörjnings- och omställningsförmågan framkommer att det finns stora skillnader i förutsättningarna mellan kommunerna i Kronobergs län. Högst utbildningsnivå har befolkningen i Växjö kommun följt av kommunerna Älmhult och Ljungby. Det är ingen slump att dessa tre är de största kommunerna i länet. Större kommuner tenderar att ha enklare att attrahera och behålla högutbildade personer, delvis för att arbetsmarknaderna i mer befolkningstäta geografier i regel är bredare än i glesare kommuner.

Skillnaderna i utbildningsnivå beror inte endast på olika åldersstrukturer i kommunerna. Även sett till 30-34 åringar finns stora skillnader. Likaså är könsskillnaderna betydande; yngre kvinnor tenderar i långt högre utsträckning än män att skaffa en eftergymnasial utbildning, delvis som en konsekvens av att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar inom offentlig sektor.



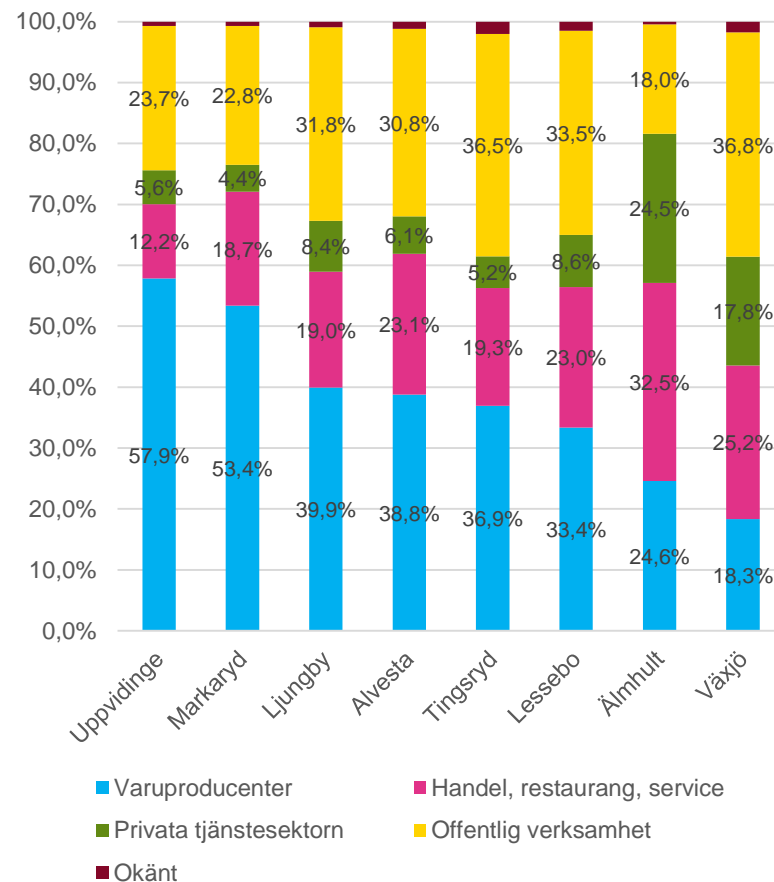


# Arbetsmarknadens utformning (sysselessatt dagbefolkning, 20-64 år, fördelat efter bransch)

I dagens forskning om regional utveckling är specialisering ett nyckelord. Genom hög specialiseringsgrad kan tidigt industrialiserade länder, likt Sverige, konkurrera mot de nya industriländerna som konkurrerar genom lägre löner. Den framtida konkurrensförmågan i Sverige handlar med andra ord om att vara bäst inom vissa områden och att utveckla nya innovationer.

Större arbetsmarknader har ofta fler specialiseringar än en mindre kommun. Detta innebär att mindre kommuner i allmänhet har en högre sårbarhet än större kommuner. I regel är mindre kommuner specialiserade inom någon form av varuproduktion. Handels-, service- och tjänstenärings är ofta större inne i städer, vars mer omfattande befolkningsunderlag och företagstäthet utgör viktiga marknader för näringarna inom dessa branscher.

I Kronobergs län är det stor skillnad mellan kommunerna sett till branschstrukturer. Kommunerna Växjö och Älmhult har en större tjänste- och handelssektor än övriga kommuner i länet, som har en större varuproducerande sektor.



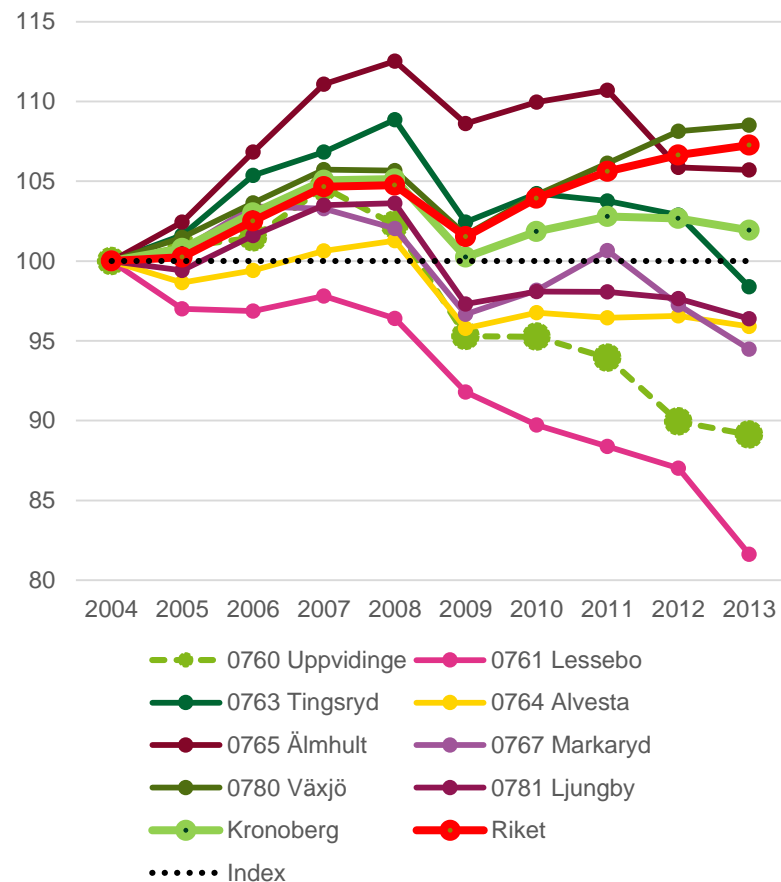
# Sysselsättningsutveckling 2008-2013 (dagbefolkning 20-64 år)

Sedan finanskrisen har sysselsättningsutvecklingen i Kronobergs län varit svag. Den svaga exportutvecklingen har bidragit till att sysselsättningsnivåerna inom industrin inte återuppnåtts, samtidigt som rationaliseringar och outsourcing fortsätter att sätta avtryck.

Följaktligen har flera kommuner i Kronobergs län haft en svag sysselsättningsutveckling under de senaste fem åren. Endast i Alvesta och Växjö är antalet anställda fler än under krisåret 2009, och endast i Växjö har antalet anställda ökat jämfört med åren innan krisen.

Frågan är om det minskande antalet arbetstillfällen beror på tillfällig konjunkturförändring eller är ett utslag av strukturella förändringar. Vid strukturella förändringar är det viktigt att hitta nya näringar att växa inom. På detta sätt frigörs resurser från en bransch för att förstärka tillväxten i en annan. Men omställningen är inte alltid så enkel, varken på samhällelig eller individuell nivå.

På samhällelig nivå är utmaningen att få arbeten inom nya näringar att växa fram inom de geografier där andra branscher försvunnit. Så är inte alltid fallet, och på sikt kan detta leda till obalanser mellan geografier. På individuell nivå är utmaningen att matcha de individer som blivit av med arbetet mot efterfrågan som finns inom nya branscher. Hela denna process kan benämnas som "omställningsproblematik" vid strukturella förändringar.



# Nuläge

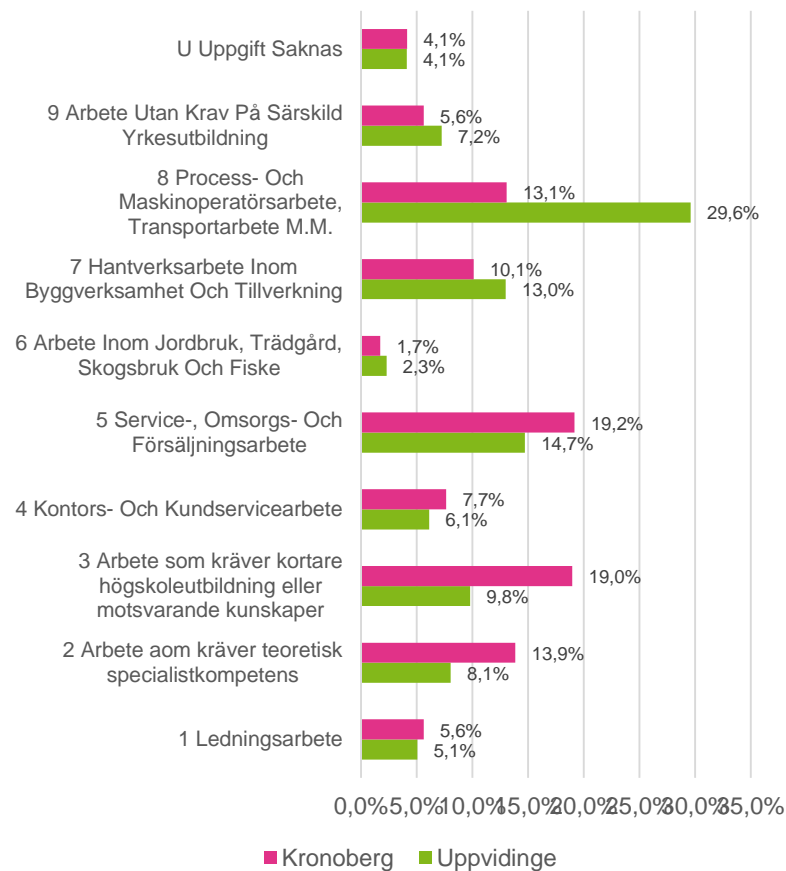
I denna sektion beskrivs hur arbetsmarknaden i kommunen ser ut idag och vilken tillgång på kompetens som finns.

Informationen kan vara ett led i arbetet med att identifiera hur väl man idag utnyttjar befintlig arbetskraft och vad det är för kompetens som idag verkar på arbetsmarknaden.

# Yrkesfördelning 2013 (dagbefolkning 20-64 år fördelat efter yrke)

Diagrammet visar hur de sysselsatta i kommunen fördelas utifrån olika yrkeskategorier, som, i de flesta fall, baseras på hur mycket utbildning yrket kräver.

Diagrammet ger därmed en bild av vilka yrkeskompetenser som efterfrågas i kommunen jämfört med länet. Större differenser kan utgöra utgångspunkt för att identifiera särskilda insatser för att säkra kompetensförsörjningen på sikt.



# Branschfördelning 2013 (dagbefolkning 20-64 år fördelat efter bransch)

Tabellen visar hur branschstrukturen ser ut i kommunen.

Grön färg innebär att en större andel än i riket och länet arbetar inom sektorn och röd färg det motsatta, gul färg en mittenpositionering.

En hög koncentration till en bransch eller ett fåtal företag medför ofta en hög sårbarhet – om branschen som helhet börjar att gå dåligt. Samtidigt kan en hög koncentration vara en konkurrensfördel sett till specialiseringsmöjligheter.

Generellt sett är varuproducerande näringar mer förekommande i mindre kommuner än i större. Detta beror på att dessa näringar inte i lika hög grad som tjänste- och servicenäringar är beroende av en stor närmarknad utan kan transportera sina varor över långa avstånd. En annan orsak är att varuproducerande näringar ibland är platsbundna p.g.a. ett en viss naturresurs finns i kommunen. Varuproducerande näringar är dessutom ofta ytkrävande och lokaliseras därför ofta till befolkningsglesa geografier där markytorna är mindre kostsamma än inne i städerna.

Service och tjänster tenderar att växa fram i städer. Det finns flera förklaringar till varför, men i grund och botten handlar det om att många människor och företag på en begränsad yta genererar olika fördelar som tillgång till konsumenter, enklare att hitta specialiserad kompetens, arbetstagare får enklare att byta jobb, kunskap sprids snabbare mellan företagen och de kan även dela kostnader för exempelvis lokaler. När det gäller tjänster och service – åtminstone i flera fall – är det dessutom svårare att transportera dessa jämfört med varor. På senare år har dessa mekanismer bidragit till att städerna fått en självförstärkande utveckling; människor flyttar ditt jobb finns, företag etablerar sig där människor finns.

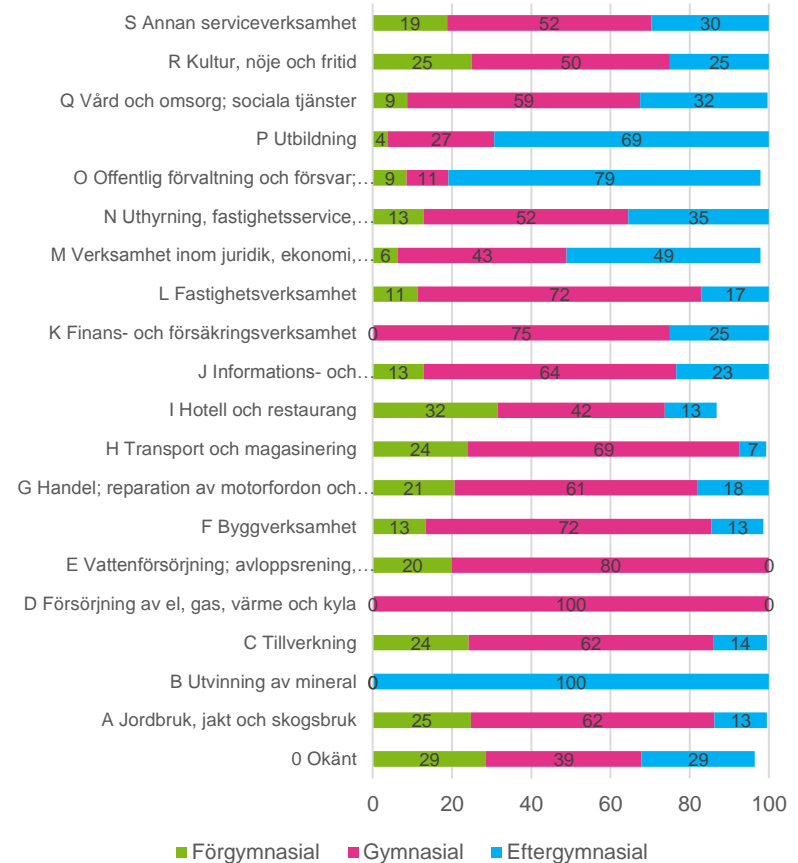
	Uppvidinge	Kronoberg	Riket
G01 jordbruk, skogsbruk och fiske	4,4	2,3	1,5
G02 tillverkning och utvinning	46,2	20,1	12,8
G03 energiförsörjning; miljöverksamhet	0,2	0,6	1,1
G04 byggverksamhet	7,1	6,0	6,9
G05 handel	5,5	12,3	12,2
G06 transport och magasinering	3,7	5,1	5,1
G07 hotell- och restaurangverksamhet	0,9	2,3	3,3
G08 information och kommunikation	1,1	3,6	4,0
G09 finans- och försäkringsverksamhet	1,3	1,4	2,1
G10 fastighetsverksamhet	1,3	1,2	1,5
G11 företagstjänster	1,9	7,8	11,4
G12 offentlig förvaltning och försvar	1,1	4,1	5,9
G13 utbildning	8,9	10,3	10,7
G14 vård och omsorg; sociala tjänster	13,7	17,9	16,5
G15 kulturella och personliga tjänster m.m.	2,0	3,8	4,4
G99 okänt	0,7	1,3	0,8

# Utbildningsnivå efter bransch 2013 (dagbefolkning 20-64 år)

Diagrammet visar vilken utbildningsnivå de sysselsatta har inom de olika branscherna. Fördelningen ger en fingervisning om vilken formell utbildningsnivå som efterfrågas inom de olika näringarna.

Generellt sett är andelen eftergymnasialt utbildade som störst inom offentlig sektor och tjänstenäringarna. Detta är en förklaring till varför kvinnor har en högre utbildningsnivå än män, då kvinnor är överrepresenterade inom utbildning och vård och omsorg.

Branscher som traditionellt sett främst sysselsatt män har i regel inte haft krav på eftergymnasial utbildning – exempelvis industrisektorn. Dock har andelen förgymnasialt utbildade inom dessa branscher successivt minskat som en följd av ökad konkurrens, teknikutveckling och specialisering.



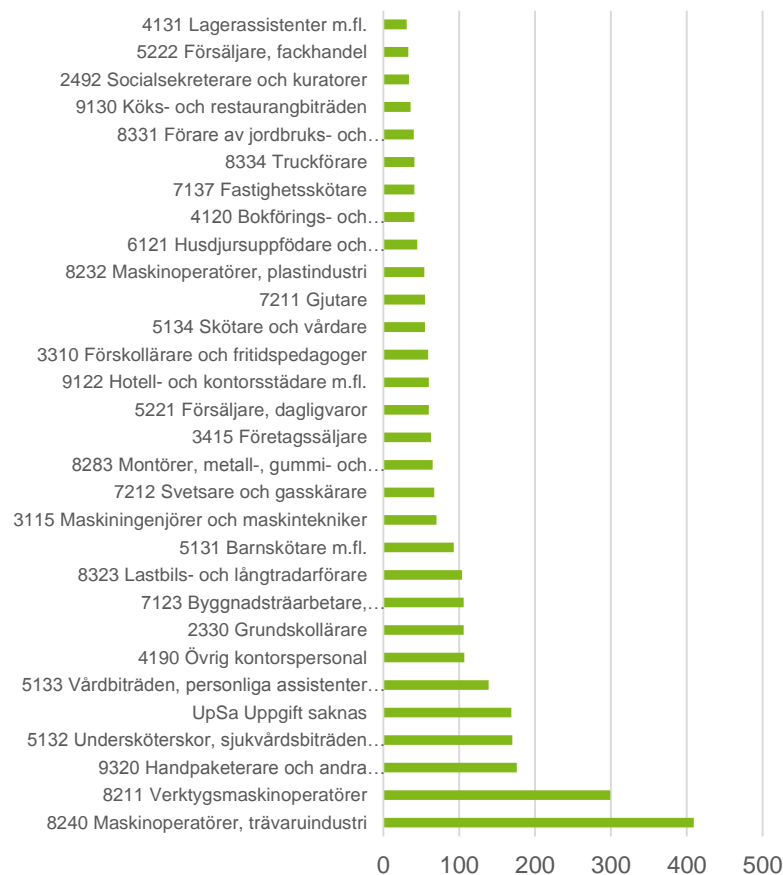
# Vanligaste yrken 2013 (dagbefolkning 20-64 år)

Diagrammet visar de 30 vanligaste yrkena i kommunen. Yrkesnivån ger en relativt konkret bild av vilken typ av arbeten som finns i kommunen och därmed vilka kompetenser som efterfrågas.

Vanliga yrken i samtliga kommuner är undersköterskor, vårdbiträden samt lärare. Främst är det kvinnor som innehar dessa yrken.

Vanliga yrken för män, och för kommunerna i helhet, är försäljare, maskinoperatörer och chaufförer av olika slag.

Den stora skillnaden mellan kommunerna är närvaron av mer avancerade yrken både inom industri och tjänstenäringar. Exempelvis är olika IT-yrken bland de vanligare i Växjö, men ovanliga i flera av de övriga kommunerna.





# Andel inpendlare (av sysselsatt dagbefolkning 20-64 år) efter bransch och utbildningsnivå 2013

Vi rör oss över allt större ytor för att komma till och från arbetet. Under de senaste decenniet har antalet självständiga arbetsmarknadsregioner minskat trendmässigt som en följd av en ökad pendling mellan olika geografier.

Goda kommunikationer mellan arbetsmarknader är positivt i den meningen att tillgängliga yrken för arbetstagare ökar, samtidigt som arbetsgivarna får större tillgång till arbetstagare och därmed en bättre matchning. För en kommun med goda kommunikationer till flera andra arbetsmarknader minskar därför sårbarheten då man kan dra nytta av att medborgarna kan arbeta där men bo kvar i den egna kommunen – även om det lokala näringslivet genomgår en konjunkturförsvagning.

I diagrammet visas dock vilket *inflöde* av kompetens som sker till de olika kommunerna. Diagrammet är indelat efter bransch och utbildningsnivå och visar hur stor andel av de som arbetar i kommunen inom olika branscher som pendlar in till kommunen. Tabellen ger således ett mått på vilka externa kompetenser kommunen är beroende av för att klara kompetensförsörjningen.

Grön färg innebär att andelen inpendlare med en viss utbildning inom en bransch är mindre än den genomsnittliga inpendlingen till kommunen – röd färg innebär däremot att andelen inpendlare är högre än den genomsnittliga och indikerar därmed att den kompetensen kan vara svår att hitta i kommunen.

	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial	Alla utbildningar
0 Okänt	0	0	0	0
A Jordbruk, jakt och skogsbruk	15,91	19,44	30,43	19,89
B Utvinning av mineral			100	100
C Tillverkning	24,72	30,13	46,09	31,01
D Försörjning av el, gas, värme och kyla		0		0
E Vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering		0		0
F Byggnadsverksamhet	26,32	21,84	35,14	23,86
G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	22,22	26,87	42,42	28,3
H Transport och magasinering	27,78	52,53	50	45,89
I Hotell och restaurang	40	6,25	20	16,67
J Informations- och kommunikationsverksamhet	0	17,24	45,45	21,74
K Finans- och försäkringsverksamhet		43,59	92,31	55,77
L Fastighetsverksamhet	0	15,79	55,56	20,75
M Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	33,33	20	5	13,64
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	0	0	0	0
O Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	0	25	58,33	50
P Utbildning	7,14	21,43	43,43	36,09
Q Vård och omsorg; sociala tjänster	11,9	17,95	49,43	27,79
R Kultur, nöje och fritid	0	0	25	6,25
S Annan serviceverksamhet	11,11	20	25	20



# Efterfrågan

I denna sektion följer en rad olika variabler som syftar till att peka på var den framtida efterfrågan finns.

# Sysselsättningsgrad efter utbildningsinriktning och utbildningsnivå 2013 (andel av nattbefolkningen med ett yrke 20-64 år)

Ett sätt att mäta efterfrågan på en viss utbildningsinriktning är att se till hur stor andel av de med en viss utbildning i kommunen som har en sysselsättning. En hög sysselsättningsgrad indikerar att den aktuella utbildningen är kompatibel med den lokala arbetsmarknadens behov.

Röd färg i tabellen innebär att utbildningsgruppen har en lägre sysselsättningsgrad än för genomsnittet för hela befolkningen mellan 20-64 år – grön färg det motsatta.

En enkel sanning är att utbildning överlag lönar sig. Personer med minst en gymnasial utbildning har en långt högre sysselsättningsgrad än förgymnasialt utbildade. Dock är det inte alltid så enkelt att utbildningsnivån resulterar i en sysselsättning, utan även utbildningsinriktningen är av stor betydelse.

	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial
Bred, generell utbildning	69,4	71,8	50,0
Läs- och skrivinläring för vuxna	.	.	.
Personlig utveckling	.	.	.
Pedagogik och lärarutbildning	.	100,0	85,5
Konst och media	.	69,2	69,7
Humaniora	.	50,0	68,6
Samhälls- och beteendevetenskap	.	40,0	73,3
Journalistik och information	.	.	66,7
Företagsekonomi, handel och administration	.	83,6	71,7
Juridik och rättsvetenskap	.	.	73,3
Biologi och miljövetenskap	.	.	66,7
Fysik, kemi och geovetenskap	.	.	66,7
Matematik och övrig naturvetenskap	.	12,5	71,4
Data	.	92,9	75,0
Teknik och teknisk industri	.	86,0	82,0
Material och tillverkning	.	90,8	92,3
Samhällsbyggnad och byggnadsteknik	.	87,4	86,5
Lantbruk, trädgård, skog och fiske	.	91,9	87,9
Djursjukvård	.	.	83,3
Hälsa- och sjukvård	.	86,0	88,7
Socialt arbete och omsorg	.	87,9	81,1
Personliga tjänster	.	81,0	69,2
Transporttjänster	.	84,3	100,0
Miljövård och miljöskydd	.	.	100,0
Säkerhetstjänster	.	100,0	90,0
Okänd	.	71,2	48,2
Alla branscher	69,4	82,8	80,0

# Sysselsättningsförändring (dagbefolkning 20-64 år) efter bransch 2008-2013

En ingång till att avläsa efterfrågan på kompetens inom en viss geografi är att se till vilka branscher som växer. Om en bransch har en god sysselsättningstillväxt följer även en efterfrågan på kompetens som innehar de färdigheter som lämpar sig för branschen.

Den ekonomiska krisen och påföljande lågkonjunktur har haft stor inverkan på utvecklingen inom flera branscher i Kronobergs län – särskilt inom industrisektorn. Tillväxten i riket har drivits främst av inhemsk konsumtion vilket, med Växjö och i viss mån Almhult som undantag, har varit negativt för sysselsättningstillväxten som helhet i det exportintensiva Kronoberg. Tillväxten i tjänste- och servicenäringar har generellt sett inte varit tillräcklig för att balansera nedgången inom industrin i länets kommuner.

Viktigt att notera är att även om en bransch minskar innebär inte detta att kompetensbehovet upphört. Istället kan det vara så att inte lika många efterfrågas, men att mer avancerade kompetenser behövs för att kunna ställa om och konkurrera på en alltmer global marknad. Branschutveckling säger därmed inget specifikt om *vilken* typ av kompetenser som efterfrågas, utan endast om branschen som helhet växer eller minskar.

	Årtal		Utveckling i % 2008-2013		
	2008	2013	Uppvidinge	Kronoberg	Riket
G01 jordbruk, skogsbruk och fiske	202	182	-9,9%	-13,7%	-3,0%
G02 tillverkning och utvinning	2302	1900	-17,5%	-18,9%	-14,4%
G03 energiförsörjning; miljöverksamhet	21	6	-71,4%	3,7%	6,1%
G04 byggverksamhet	280	291	3,9%	0,9%	6,7%
G05 handel	280	228	-18,6%	0,2%	3,3%
G06 transport och magasinering	192	150	-21,9%	-4,3%	-2,2%
G07 hotell- och restaurangverksamhet	29	38	31,0%	18,1%	24,1%
G08 information och kommunikation	42	47	11,9%	16,2%	3,2%
G09 finans- och försäkringsverksamhet	45	52	15,6%	-0,9%	-0,9%
G10 fastighetsverksamhet	47	53	12,8%	9,1%	5,5%
G11 företagstjänster	84	78	-7,1%	1,2%	9,3%
G12 offentlig förvaltning och försvar	30	47	56,7%	6,2%	8,9%
G13 utbildning	375	365	-2,7%	-0,4%	5,2%
G14 vård och omsorg; sociala tjänster	643	563	-12,4%	5,5%	4,8%
G15 kulturella och personliga tjänster m.m.	114	84	-26,3%	8,7%	7,9%
G99 okänt	33	28	-15,2%	-25,0%	-15,4%
<b>Totalt</b>	<b>4719</b>	<b>4112</b>	<b>-12,9%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>2,3%</b>

# Förändring yrken 2008-2013 (dagbefolkning 20-64 år)

För att få en klarare bild över vilka kompetenser som mer specifikt efterfrågas i kommunerna kan man titta på vilka yrkeskategorier det är som växer. Fördelen med yrkesnivå är att det går att identifiera vissa yrkesnivåer som växer inom en bransch trots att den minskar totalt sett.

Internationellt förs en debatt om att jobbtillväxten liknar ett timglas. I "toppen" växer avancerade yrken, exempelvis inom IT fram och i den "nedre" delen enklare serviceyrken. Yrkena i mitten, sett till lönebilder, exempelvis maskinoperatörer, minskar som följd av automatiseringar och outsourcing.

Ur ett geografiskt perspektiv får ovan konsekvensen att det främst är mindre kommuner som får en negativ tillväxt då yrkeskrävande verksamheter likt industri ofta finns förlagda där, samtidigt som städerna växer för att där finns en marknad dels för avancerade tjänster, dels för enklare serviceyrken.

I samtliga kommuner i Kronobergs län minskar antalet maskinoperatörer, samtidigt ökar i de flesta fall antalet yrkesverksamma inom yrken som kräver en avancerad teknisk utbildning. Andra yrken som överlag växer är vård och omsorg, byggarbetare och olika servicetjänster.

	Utveckling i antal	Utveckling i %
12 Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.	-13	-8,9%
13 Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.	-1	-1,5%
21 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap m.m.	-24	-44,4%
22 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	-22	-41,5%
23 Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola	-5	-3,0%
24 Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	19	21,8%
31 Tekniker- och ingenjörsarbete m.m.	4	3,5%
32 Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	0	0,0%
33 Lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning	-5	-7,4%
34 Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	-25	-13,7%
41 Kontorsarbete m.m.	-30	-12,6%
42 Kundservicearbete	14	46,7%
51 Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	-75	-13,0%
52 Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	-2	-1,9%
61 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-8	-7,8%
71 Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	35	15,4%
72 Metallhantverk, reparatörsarbete m.m.	-28	-10,6%
73 Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk m.m.	3	20,0%
74 Annat hantverksarbete	-7	-30,4%
81 Processoperatörsarbete	1	2,8%
82 Maskinoperatörs- och monteringsarbete	-254	-21,3%
83 Transport- och maskinförararbete	-46	-16,1%
91 Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning	-1	-0,9%
92 Arbete inom lantbruk m.m. utan krav på särskild yrkesutbildning	-2	-20,0%
93 Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	-29	-13,9%
Uppgift saknas	-110	-39,4%
<b>Totalt</b>	<b>-611</b>	<b>-13,0%</b>

# Förväntade pensionsavgångar (andel av dagbefolkningen efter yrke, 55-64 år)

Arbetsmarknaden består av ett inflöde och ett utflöde. På inflödessidan finns inpendlare, inflyttare och de som inträder i arbetsför ålder. På utflödessidan finns utpendlare, de som flyttar och de som inträder i ålderspension.

I diagrammet visas hur stora de *förväntade* åldersavgångarna är inom olika yrkeskategorier inom de närmsta tio åren. Grön markering innebär att andelen förväntade ålderspensioner är mindre än genomsnittet för samtliga yrken i kommunen, röd markering det motsatta.

Under de senaste åren har pensionsavgångarna varit osedvanligt stora, främst med anledning av att fyrtioåringarna lämnat arbetsmarknaden. Samtidigt har en genomgripande ekonomisk kris präglat arbetsmarknaden och nittioåringarna i hög grad inträtt i arbetsför ålder. I den meningen har mycket hänt på arbetsmarknaden, samtidigt är det svårt att uppskatta hur stort ersättningsbehovet av de som ingått i pension varit. I vissa fall har rationaliseringar inneburit att tjänsterna inte ersatts, i andra fall har lågkonjunkturen medfört en inbromsning av ersättningsambitionerna.

Med hänvisning till ovan är det viktigt att komma ihåg att alla ålderspensioner inte ersätts. Och om de ersätts är det inte alls säkert att det är samma kompetens som efterfrågas, utan ofta sker en kompetensstegring; om någon med en förgymnasial utbildning innehåft sysselsättningen anställer man nu en ungdom med gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

I vilken utsträckning åldersavgångar ersätts, och i vilken form de gör det, skiftar förstås mellan olika yrken och branscher. Men vid antagandet att stora pensionsavgångar innebär flera platser att ersätta kan diagrammet tjäna som underlag till att analysera om ungdomar, den stundande arbetskraften, väljer att studera till yrken där ersättningarna kan tänkas bli flera.

	Andel i pension 2014-2023	Antal i pension 2014-2023
12 Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.	41,4%	55
13 Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.	20,9%	14
21 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap m.m.	16,7%	5
22 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	48,4%	15
23 Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola	26,8%	44
24 Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	17,9%	19
31 Tekniker- och ingenjörsarbete m.m.	15,3%	18
32 Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	24,6%	16
33 Lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning	27,0%	17
34 Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	27,4%	43
41 Kontorsarbete m.m.	32,2%	67
42 Kundservicearbete	6,8%	3
51 Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	27,1%	136
52 Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	21,4%	22
61 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	35,1%	33
71 Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	19,8%	52
72 Metallhantverk, reparatörsarbete m.m.	19,4%	46
73 Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk m.m.	27,8%	5
74 Annat hantverksarbete	31,3%	5
81 Processoperatörsarbete	27,0%	10
82 Maskinoperatörs- och monteringsarbete	16,9%	159
83 Transport- och maskinförararbete	21,3%	51
91 Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning	30,0%	33
92 Arbete inom lantbruk m.m. utan krav på särskild yrkesutbildning	0,0%	0
93 Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	17,2%	31
Uppgift saknas	15,4%	26
Totalt	22,5%	925