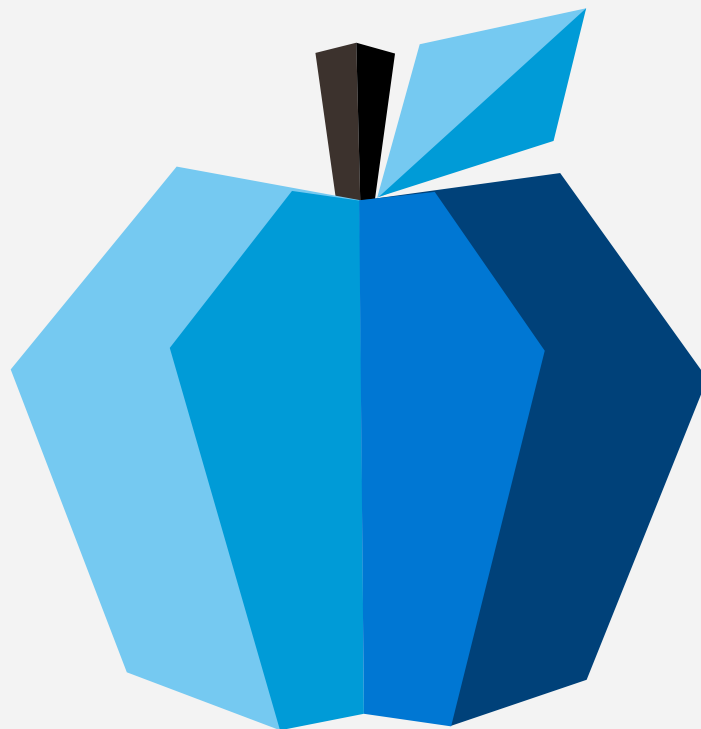


# Kompetens- försörjning i Jönköpings län



## **Vi stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft**

Tillväxtverket ska skapa så bra förutsättningar som möjligt för företag i hela landet att vara konkurrenskraftiga. Det innebär att vi öppnar dörrar och river barriärer – för ett Sverige där fler företag vill, kan och vågar.

Kunskap, nätverk och finansiering är våra viktigaste verktyg. Tillväxtverkets insatser skapar direkta resultat hos de företag och aktörer som vi samverkar med, men även förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Vårt största enskilda uppdrag är att bidra till att EU-medel investeras i projekt för regional konkurrenskraft och sysselsättning.

Tillväxtverkets publikationer kan laddas ner på [tillvaxtverket.se](http://tillvaxtverket.se).

### **© Tillväxtverket**

Stockholm, november 2019

Digital: ISBN 978-91-88961-32-7

Rapport nr 0305

### **Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Therese Wallqvister eller Jan Persson

Telefon, växel 08-681 91 00

## Förord och syfte

Tillgång till rätt kompetens är avgörande för företagens möjligheter att växa och vara konkurrenskraftiga och för att nå utvecklingskraft i alla delar av Sverige. Bristen på lämplig arbetskraft är det största tillväxthindret i små och medelstora företag enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet*. Även större företag och offentlig sektor har svårt att hitta rätt kompetens. Analyser och prognoser av kompetensbehoven i näringslivet och offentlig sektor är viktiga för att individer ska göra rätt val och för att utbildningssystemet och arbetsgivarna ska kunna ta rätt beslut och samverka. Genom att kunskapen om behoven diskuteras och används inom en region, kan invånarnas potential förverkligas och kompetens tas tillvara.

Tillväxtverket har fått i uppdrag av regeringen att stödja regionernas arbete med kompetensförsörjning. Analysarbete är en del av det uppdraget. Detta är ett viktigt skäl till att Tillväxtverket deltar i arbetet med denna analys. Tillväxtverket ansvarar även för de så kallade regionala matchningsindikatorerna (RMI) och en stor del av den data som denna rapport bygger på är hämtade från dessa.

Region Jönköpings läns intresse att medverka i detta pilotprojekt vilar framför allt på de uppdrag som regionen har i sin roll som regionalt utvecklingsansvarig aktör inom kompetensförsörjning. Regionen kommer att utveckla modellen vidare och målet för regionen är att skapa en behovsanalys av kompetensförsörjningen, som kan användas i samverkan med kommunerna, näringslivet, akademien, arbetstagar- och arbetsgivareorganisationer, myndigheter, folkbildningen och övriga utbildningsaktörer.

Syftet med detta samarbete mellan Tillväxtverket och Region Jönköpings län är att ta fram en modell för analys av den regionala kompetensförsörjningen som kan användas även av andra regioner. Modellen ska kunna användas till att bland annat visa på flöden över tid i utbildningsgrupper, könsmönster i olika utbildningsgrupper kopplat till matchning och kommande pensionsavgångar. Det är inte en behovsanalys i den meningen att rapporten beskriver i detalj vilket antal personer som behövs i olika yrken. I stället beskriver den kompetensförsörjningsläget i ett antal branscher och ger allmänna rekommendationer om hur kompetensförsörjningen i regionen kan förbättras.

Rapporten har författats av Peter Johansson, Region Jönköpings län, Ola Olsson, Region Jönköpings län, Jan Persson, Tillväxtverket och Therese Wallqvister, Tillväxtverket.

*Lena Carlsson*

Avdelningschef Kunskapsutveckling  
Tillväxtverket

*Kristina Athlei*

Regional utvecklingsdirektör  
Region Jönköpings län

## Sammanfattning

Denna rapport om kompetensförsörjningen i Jönköpings län har tagits fram i samarbete mellan Tillväxtverket och Region Jönköpings län. Ett viktigt syfte med rapporten har varit att ta fram en modell för analys av den regionala kompetensförsörjningen som kan användas även av andra regioner.

### **Bilden av arbetsmarknaden i länet är i huvudsak positiv – men matchningen har försämrats**

Arbetsmarknadsläget i Jönköpings län ser bra ut i nuläget. Förvärvsgraden (andelen sysselsatta) i länet är bland de högsta i landet. Arbetslösheten i länet är klart lägre än riksgenomsnittet. Antalet lediga jobb har ökat snabbt de senaste åren och lett till en kraftig ökning av antalet lediga jobb per arbetslös.

Andelen som har ett arbete som helt matchar deras utbildning är drygt 50 procent i Jönköpings län, vilket är något högre än genomsnittet för riket. Samtidigt har den övergripande matchningen försämrats jämfört med situationen före finanskrisen år 2009.

### **Resultat från branschanalyserna**

#### **Tillverkningsindustrin – antalet industriutbildade minskar**

Tillverkningsindustrin är den enskilt största näringen i länet sett till antalet förvärvsarbetande. Därför är det anmärkningsvärt att antalet personer som ingår i utbildningsgruppen industriutbildade på gymnasienivå är svagt minskande. Framför allt är det antalet kvinnor som blivit färre. De relativt få kvinnor som har gått industriell gymnasieutbildning har en lägre förvärvsgrad än männen och de arbetar även i mindre utsträckning i yrken som matchar utbildningen.

#### **IT – minskande andel kvinnor trots brist**

Antalet personer med datautbildning på eftergymnasial nivå har ökat med nästan 40 procent under perioden 2006–2017. Antalet män har ökat mer än antalet kvinnor. Kvinnorna utgör numera knappt 40 procent av utbildningsgruppen. De förvärvsarbetar i lika stor utsträckning som männen, men arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken. Samtidigt är IT-specialister ett av de bristyrken som Arbetsförmedlingen pekar ut i Jönköpings län.

#### **Bygg – få kvinnor som dessutom ofta lämnar branschen**

Förvärvsgraden är hög i alla studerade utbildningsgrupper inom bygg. Den matchade förvärvsgraden är dock klart lägre bland de kvinnor som gått en gymnasial byggutbildning, jämfört med män med samma utbildning. Bland ingenjörerna däremot är den matchade förvärvsgraden hög både bland kvinnor och män.

Antalet personer med byggutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 38 procent mellan år 2006–2017. Antalet högskoleingenjörer med inriktning mot väg och vatten samt byggnadsteknik har ökat kraftigt (77 procent), medan ökningen i antalet civilingenjörer med samma inriktning är mindre.

#### **Transport och logistik – kraftig ökning av transportutbildade**

Jönköpings län har tack vare sitt strategiska läge blivit ett av landets större logistikcentra. Antalet som har en gymnasial utbildning inom området har ökat med drygt 30 procent under den senaste tioårsperioden, medan antalet som har en eftergymnasial utbildning

inom området mer än fördubblats. Förvärvsgraden är hög i båda de aktuella utbildningsgrupperna, men kvinnorna arbetar i klart lägre utsträckning i matchande yrken.

### **Vård och omsorg – många specialistsjuksköterskor går snart i pension**

Antalet personer som ingår i utbildningsgrupperna vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå har minskat med cirka 1 000 personer under perioden 2006–2017, medan antalet grundutbildade sjuksköterskor har ökat med 400 personer. Antalet specialistutbildade sjuksköterskor ligger kvar på ungefär samma antal, men 20 procent av dem kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år.

Förvärvsgraden är hög bland legitimationsyrkena ovan och särskilt bland sjuksköterskorna. Det fåtal män som har en gymnasial vård- och omsorgsutbildning arbetar dock i betydligt högre grad i omatchade yrken. Även bland de grundutbildade sjuksköterskorna är männens matchade förvärvsgrad lägre än kvinnornas, men bland specialistsjuksköterskorna arbetar männen till och med i högre grad i matchande yrken.

## **Framtidsutmaningar och förslag**

### **Utlandsfödda måste integreras bättre på arbetsmarknaden**

Antalet personer i arbetsför ålder 20–64 år i länet kommer enligt prognos att fortsätta öka. Samtidigt kommer dock försörjningsbördan att öka för de förvärvsarbetande, eftersom andelen barn och äldre kommer att öka snabbare än de som är i åldern 20–64 år. Andelen av befolkningen som är utlandsfödd kommer också att öka. År 2030 kommer andelen utlandsfödda att ligga på 28 procent i åldersgruppen 20–64 år. Detta bidrar till att antalet personer i arbetsför ålder ökar, vilket är positivt. Samtidigt ställer det krav på att alla kan integreras på arbetsmarknaden på ett bra sätt.

### **Utbildningsnivån behöver höjas**

En lägre andel av ungdomarna i länet går på högskoleförberedande program än i riket. Jönköpings län har även en klart lägre andel eftergymnasialt utbildade än genomsnittet för riket. Särskilt låg är andelen män med högskoleutbildning. Detta kan bli ett problem om kraven på utbildning ökar framöver. En anledning kan vara den relativt begränsade tillgången till högskoleutbildningar i länet, samt att det tidigare inte har varit nödvändigt med högre utbildning för att få jobb i länets näringsliv. En utbyggd högskola, inrättandet av ett universitet, bättre pendlingsmöjligheter till universitet/högskolor i andra län kan vara tänkbara lösningar.

### **Matchningen mellan arbetskraften och arbetsmarknaden behöver förbättras**

Endast hälften av de personer som ingår i den arbetsföra befolkningen har en utbildning som helt matchar deras yrken. Dimensioneringen av utbildningar behöver ta större hänsyn till den regionala arbetsmarknadens behov och specialisering. Insatser behöver genomföras för att förändra attityderna till bristyrken hos ungdomar. Möjligheterna att vidareutbilda sig i vuxen ålder behöver förbättras. Insatserna för att validera utbildningar och yrkeserfarenheter behöver också öka.

### **Gamla könsmonster behöver brytas**

Ett tydligt mönster, särskilt bland de gymnasialt utbildade, är att om det ena könet är kraftigt dominerande i ett yrke så tenderar det underrepresenterade könet att i större utsträckning jobba i andra omatchade yrken. Det gäller till exempel bland gymnasialt bygg- och transportutbildade kvinnor, samt bland män som gått vård och omsorgsutbildning på gymnasial nivå. I vissa eftergymnasiala utbildningsgrupper ser

mönstret annorlunda ut. Det gäller till exempel högskoleingenjörerna som till största delen utgörs av män, men där kvinnorna ändå arbetar i matchande yrken i samma utsträckning som männen.

Dessa mönster är inte unika för Jönköping, men kan vara mer problematiska här eftersom såväl industrin och transport- och logistikbranschen är viktiga i länet samtidigt som de har problem att hitta rätt kompetens. Mot denna bakgrund är det viktigt att genomföra insatser för att förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp. För att göra detta behövs ett målmedvetet arbete av företagen själva, branschorganisationerna, utbildningssystemet och samhället i stort.

### **Arbetsmarknaden behöver vidgas geografiskt**

Arbetsmarknaden blir allt mer specialiserad men samtidigt är befolkningens boendemönster trögrörligt. Att flytta till jobben är ofta svårt när det är flera i en familj som arbetar och barn som har rotat sig i en viss miljö. Då kan förbättrade pendlingsmöjligheter och distansarbete ibland vara ett sätt att förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Om höghastighetsjärnvägen mellan Stockholm-Malmö respektive Stockholm-Göteborg byggs kommer detta gynna Jönköping som skulle få radikalt bättre kommunikationer till såväl de tre storstadsregionerna som till andra större städer som idag ligger för långt bort för att daglig pendling ska vara ett attraktivt alternativ. Regionen bör därför verka för att höghastighetsbanan byggs ut så snart som möjligt och med hög hastighetsstandard.

### **Företagens arbete med strategisk kompetensförsörjning behöver stödjas**

Fler små och medelstora företag behöver arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning. Detta kan bidra till förändrade attityder på arbetsplatserna, ökad attraktivitet som arbetsgivare (inklusive attityder till branschen i sin helhet) och förändrade rekryteringsmönster, vilket kan gynna underrepresenterade grupper – inte minst utrikesfödda.

Det behövs en ökad samverkan mellan små och medelstora företag och lärosätena. Detta kan till exempel ske genom att studenter jobbar närmre arbetsgivarna, vilket kan förbättra kompetensförsörjningen och öka kunskapsväxling för innovation.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning och bakgrund</b> .....	<b>9</b>
1.1	Metod.....	9
1.2	Disposition .....	9
<b>2</b>	<b>Befolkning och befolkningsutveckling</b> .....	<b>10</b>
2.1	Försörjningsbördan kommer att öka .....	10
2.2	Andelen utlandsfödda fortsätter växa .....	11
2.3	En femtedel uppnår pensionsåldern inom tio år.....	12
2.4	Många fortsätter arbeta efter 65 års ålder.....	12
<b>3</b>	<b>Utbildning</b> .....	<b>13</b>
3.1	Grundskolan – lägre meritvärde än riket.....	13
3.2	Gymnasieskolan – färre går på högskoleförberedande program .....	14
3.3	Yrkeshögskolan – mest utbyggd i landet .....	15
3.4	Högskola och universitet – färre har eftergymnasial utbildning .....	16
<b>4</b>	<b>Arbetsmarknaden</b> .....	<b>17</b>
4.1	Ökat antal förvärvsarbetande .....	17
4.2	Tillverkning och Vård och omsorg sysselsätter flest.....	18
4.3	Störst procentuell ökning inom Energi – men flest nya anställda inom Företagstjänster	19
4.4	Klart lägre arbetslöshet än riksgenomsnittet .....	20
4.5	Högre förvärvsgrad än riksgenomsnittet.....	21
4.6	Ökat antal lediga jobb per arbetslös.....	22
4.7	Fler lediga jobb krävs för att nå samma arbetslöshetsnivå .....	23
4.8	Hälften har ett yrke som helt matchar deras utbildning .....	24
4.9	Högre förvärvsgrad än i riket för flertalet utbildningsgrupper .....	24
4.10	Matchning i olika utbildningsgrupper .....	25
4.11	Många kvinnor väljer bort mansdominerade yrken .....	26
4.12	Fler är underkvalificerade än överkvalificerade .....	27
4.13	Tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder.....	28
4.14	Bristande yrkeserfarenhet största hindret vid rekrytering.....	29
4.15	Arbetspendling.....	30
<b>5</b>	<b>Analyser på branschnivå</b> .....	<b>34</b>
5.1	Tillverkningsindustrin.....	34
5.2	IT .....	50
5.3	Bygg.....	53

5.4	Transport och logistik.....	63
5.5	Vård och omsorg.....	69
<b>6</b>	<b>Slutsatser och rekommendationer .....</b>	<b>86</b>
6.1	Slutsatser från branschanalyserna.....	86
6.2	Framtidsutmaningar och förslag.....	89



# 1 Inledning och bakgrund

Bristen på lämplig arbetskraft är idag det största tillväxthindret i de små och medelstora företagen i Jönköpings län och i Sverige i stort. Det visar flera undersökningar, däribland Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet*.<sup>1</sup> Mot denna bakgrund är det angeläget att närmare analysera hur kompetensförsörjningen i Jönköpings län fungerar och vad man kan göra åt eventuella brister. Samtidigt är det inte helt enkelt att göra denna typ av analyser. Denna rapport har tagits fram i samarbete mellan Tillväxtverket och Region Jönköpings län. Den är tänkt att fungera som inspiration för andra regioner i landet som vill göra en liknande analys av kompetensförsörjningen. Det finns också utmärkta rapporter om andra regioners kompetensförsörjning, som till exempel den rapport som Region Kronoberg gjorde år 2019.<sup>2</sup>

## 1.1 Metod

Efter en generell analys av hur kompetensförsörjningen fungerar i länet analyseras kompetensförsörjningen i ett antal branscher som har extra stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen, eller som är extra viktiga för regionen. Branscherna är Tillverkningsindustrin, IT, Byggsektorn, Transport och logistik samt Vård och omsorg.

För att kunna göra en grov uppskattning av bristen på arbetskraft med olika utbildningar har en enkel analys gjorts med hjälp av SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2018* samt *Trender och prognoser 2017*. För att beskriva utgångsläget används bristbedömningen på riksnivå i *Arbetskraftsbarometern 2018*. För att bedöma bristen på lång sikt används bristbedömningen för år 2035 i *Trender och prognoser 2017*. För varje utbildningsgrupp som studeras i branschkapitlet har Jönköpings andel av det totala antalet personer som ingår i utbildningsgruppen i hela riket räknats ut. Denna andel har sedan använts för att räkna ut en tänkt brist eller överskott på en viss utbildningsgrupp år 2035. Denna metod bygger på ett grovt antagande att olika branschers relativa storlek i länet jämfört med riket inte kommer att förändras till år 2035. Avsikten är att ge en grov bild av vilken brist på olika utbildningsgrupper som kan uppstå på sikt.

## 1.2 Disposition

Rapporten inleds med en beskrivning av hur befolkningen i regionen utvecklats och kommer att utvecklas framöver (kapitel 2). Därefter beskrivs utbildningsnivån i länet (kapitel 3). Efter detta ges en generell bild av hur arbetsmarknaden i länet fungerar när det gäller till exempel sysselsättningsnivå, arbetslöshet och matchning (kapitel 4). Sedan analyseras kompetensförsörjningen i ett antal branscher (kapitel 5). Dessa branscher är Tillverkningsindustrin, IT, Byggsektorn, Transport och logistik samt Vård och omsorg. Rapporten knyts ihop genom ett antal slutsatser och rekommendationer (kapitel 6).

---

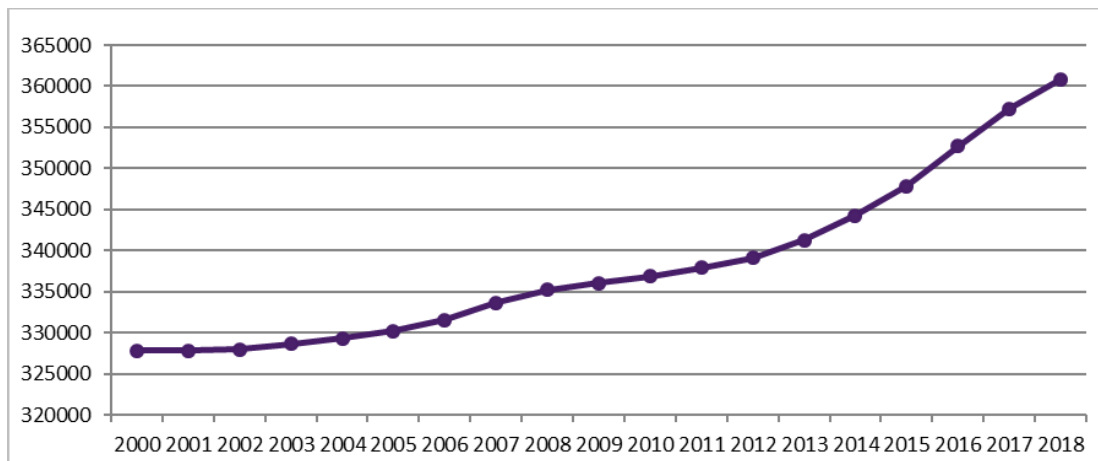
<sup>1</sup> Se även till exempel *Småföretagsbarometern 2019*, som tas fram av Företagarna i samarbete med Sparbankernas riksförbund och Swedbank.

<sup>2</sup> Kompetensförsörjning 2019. Översyn av kompetensförsörjningen i Kronobergs län. Region Kronoberg, 2019.

## 2 Befolkning och befolkningsutveckling

Jönköpings län har haft en positiv befolkningsutveckling under senare år och denna förväntas fortsätta framöver (se figur 2.1). År 2018 uppgick befolkningen i länet till nästan 361 000 personer. Sedan millenniumskiftet har befolkningen ökat med 10 procent, varav 5,7 procent enbart under de senaste fem åren.

Figur 2.1 Befolkningsutveckling i Jönköpings län 2000–2018

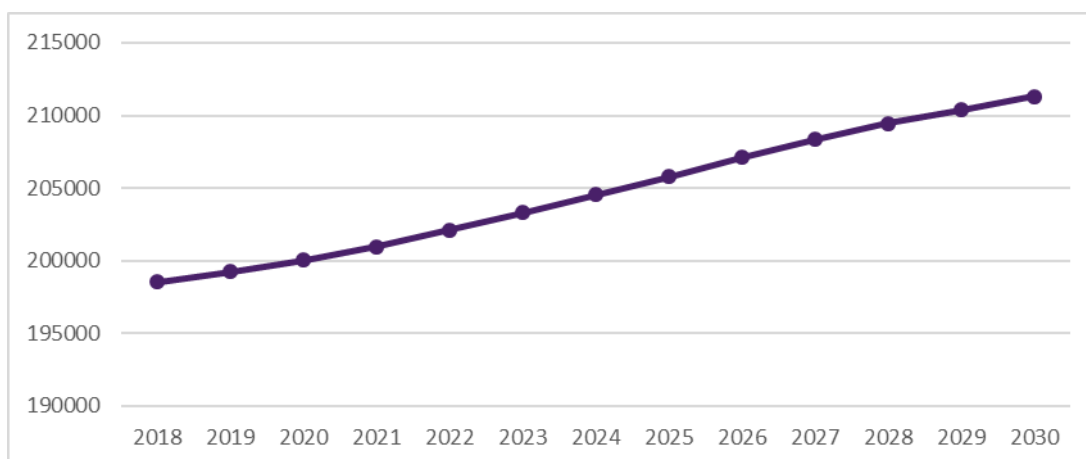


Källa: SCB

### 2.1 Försörjningsbördan kommer att öka

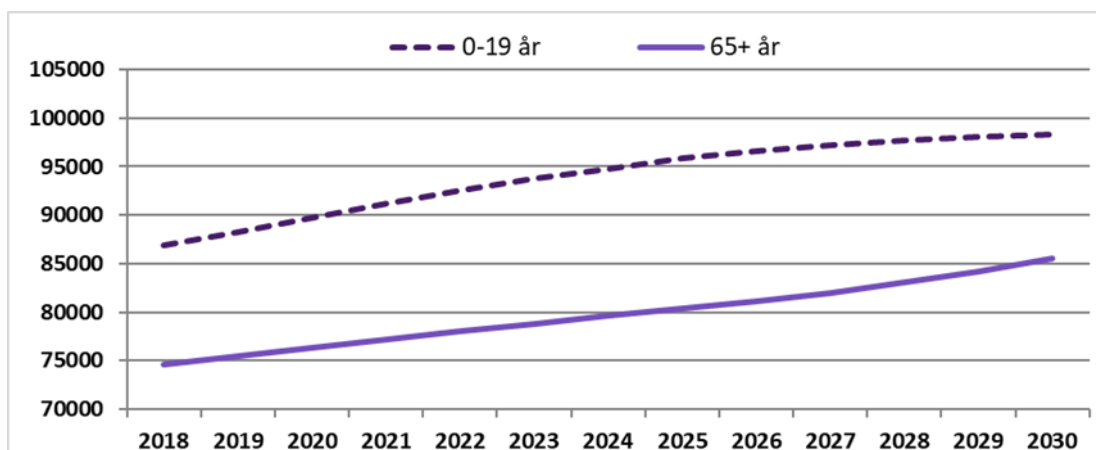
Tack vare stor inflyttning från utlandet de senaste åren ser prognosen för åldersgruppen 20–64 år (arbetskraften) bättre ut nu än tidigare (se figur 2.2). Antalet barn och äldre kommer dock att öka kraftigare än gruppen 20–64 år under prognosperioden. Antalet barn och äldre (0–19 samt 65+ år) beräknas öka med cirka 22 500 personer till år 2030, medan antalet i förvärvsarbetande ålder (20–64 år) beräknas öka med cirka 12 500 personer (se figur 2.3). Procentuellt ökar antalet unga med 13,2 procent, antalet äldre med 14,8 procent, medan arbetskraften ökar med 6,4 procent. Den så kallade försörjningskvoten fortsätter därför att öka, vilket innebär en större försörjningsbörda för den förvärvsarbetande delen av befolkningen. Försörjningskvoten skiljer sig åt i inom länet och är högst i glesbygdskommunerna.

Figur 2.2. Prognos på utveckling av befolkningen 20–64 år i Jönköpings län



Källa: Befolkningsprognos Jönköpings län (2018)

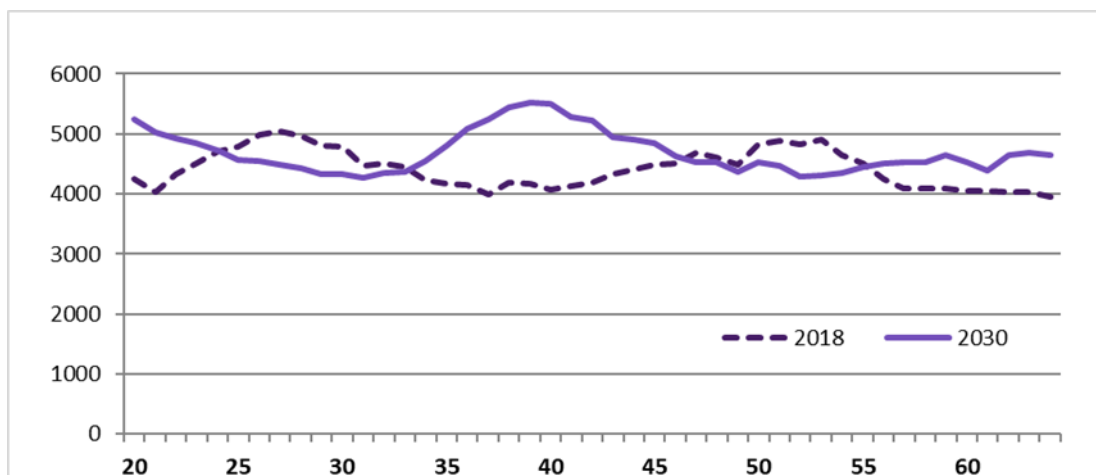
Figur 2.3. Prognos på utvecklingen av befolkningen 0–19 år och 65+ i Jönköpings län 2018–2030



Källa: Befolkningsprognos Jönköpings län

Enligt prognosen kommer länet att ha betydligt fler invånare i åldern 34–46 år 2030 jämfört med idag (se figur 2.4). Detta är positivt eftersom personer i denna åldersgrupp är i början av yrkeskarriären, har hunnit skaffa arbetslivserfarenhet och generellt har en högre utbildningsnivå.

Figur 2.4 Åldersstruktur 20–64 år i Jönköpings län 2018 och prognos för år 2030



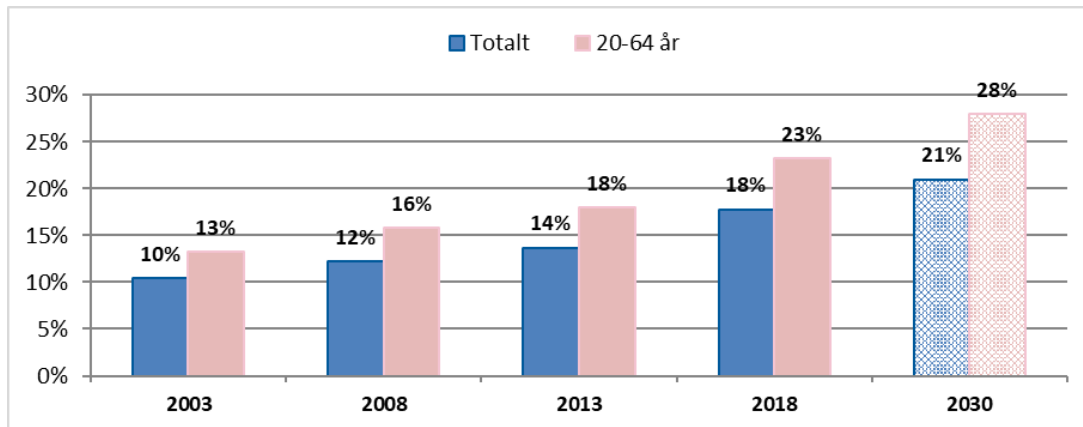
Källa: Befolkningsprognos Jönköpings län (2018)

## 2.2 Andelen utlandsfödda fortsätter växa

Av befolkningen i åldern 20–64 år var 23 procent födda utomlands år 2018 (se figur 2.5). Andelen har ökat med fem procentenheter mellan 2014–2018.

År 2030 beräknas denna andel ha ökat till 28 procent, utifrån samma antaganden som i SCB:s nationella framskrivning av antal utlandsfödda till år 2029. Detta tillskott av utlandsfödd arbetskraft är nödvändigt för att klara de demografiska utmaningarna. Mångkulturella erfarenheter och kunskaper bidrar till tillväxt och måste tas till vara. Samtidigt ställer detta krav på utlandsfödda behöver integreras bättre än hittills på arbetsmarknaden.

Figur 2.5. Andelen utlandsfödda av befolkningen i Jönköpings län (2030=prognos)



Källa: SCB

### 2.3 En femtedel uppnår pensionsåldern inom tio år

Drygt 41 000 personer i Jönköpings län tillhör åldersgruppen 55–64 år och kommer att lämna arbetslivet fram till år 2030. Denna åldersgrupp är ungefär en femtedel, eller 21 procent, av totala arbetskraften 20–64 år.

Antalet unga 11–20 år är idag drygt 42 400, men nettotillskottet är svårt att beräkna eftersom många kommer att fortsätta studera eller flytta från länet.

Att ersätta kommande pensionsavgångar blir därför en utmaning. 28 procent har någon form av eftergymnasial utbildning, varav 14 procent har en akademisk utbildning (mer än tre år).

### 2.4 Många fortsätter arbeta efter 65 års ålder

Försörjningsbördan minskar något eftersom många fortsätter jobba efter 65-årsdagen och att skolungdomar under 20 år jobbar extra. Drygt 30 procent av nattbefolkningen i åldern 65–69 år var förvärvsarbetande 2017. Cirka 40 procent av dessa arbetar som egna företagare. Arbetskraften (och därmed skatteintäkterna) är därför större än om man bara räknar åldersgruppen 20–64 år. Det viktigaste är att människor i arbetsför ålder är sysselsatta istället för arbetslösa, eftersom fler invånare då bidrar till vår gemensamma välfärd.

### 3 Utbildning

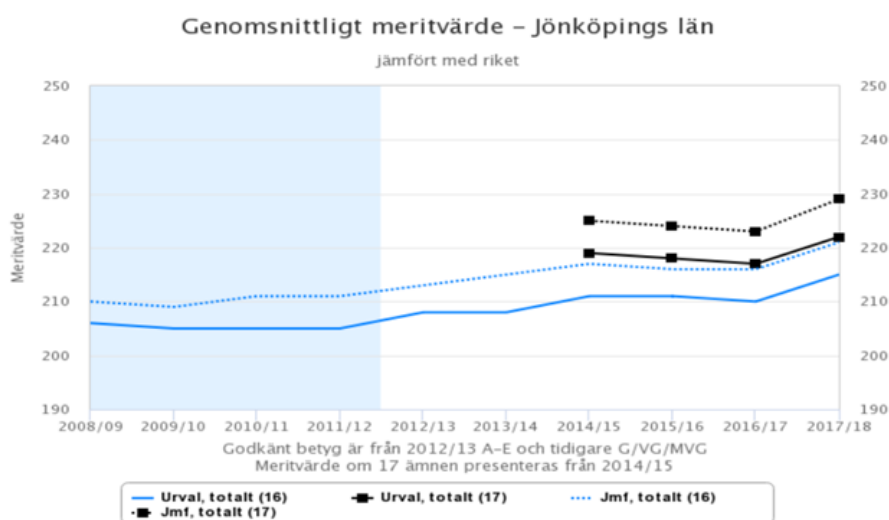
Möjlighet till utbildning och den befintliga arbetskraftens utbildningsnivå är viktiga faktorer för att kompetensförsörjningen ska fungera väl.

Resultaten i grundskolan i Jönköpings län har gått upp de senaste tio åren men ligger fortfarande under genomsnittet för riket. En mindre andel elever går på högskoleförberedande program i Jönköpings län än i riket totalt. Andelen av befolkningen som har eftergymnasial utbildning är lägre än i riket i stort. Positivt är dock att en större andel ungdomar i länet är etablerade på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier och att yrkeshögskolan är väl utbyggd i länet.

#### 3.1 Grundskolan – lägre meritvärde än riket

Meritvärdet i Jönköpings län har gått upp de senaste tio åren men ligger fortfarande under genomsnittet för riket. I figur 3.1 nedan visas Jönköping som heldragna linjer och riket som streckade linjer. Meritvärdet var läsåret 2017/18 i genomsnitt 222,5 i Jönköpings län mot 228,7 i riket.<sup>3</sup>

Figur 3.1. Genomsnittligt meritvärde i grundskolan i Jönköpings län jämfört med riket



Anmärkning: Heldragen linje = Jönköpings län, Prickad linje = Riket.

Källa: Genomsnittligt meritvärde årskurs nio, senaste tio åren. Skolverket, SiRiS.

Andelen elever som uppnått kunskapskraven i alla ämnen var 76 procent i Jönköpings län läsåret 2017/18, vilket var samma andel som i riket.<sup>4</sup> Könsskillnaderna var relativt stora. 80 procent av flickorna i Jönköpings län nådde kunskapskraven i alla ämnen, medan enbart 72 procent av pojkarna gjorde det.

Andelen elever som inte är behöriga till något gymnasieprogram är 16 procent, vilket är på samma nivå som riket. Det innebär att andelen behöriga till yrkesprogram är 84

<sup>3</sup> Skolverket. Grundskolan – slutbetyg årskurs 9. Samtliga elever läsåret 2017/18.

<https://sir.is.skolverket.se/siris/?p=SIRIS:42:0::NO::&kon=a&bgr=a&fun=a&diag=com&lan=06&kommun=&skola=>

<sup>4</sup> Skolverket. Grundskolan – slutbetyg årskurs 9. Samtliga elever läsåret 2017/18

procent, medan 81 procent är behöriga till de högskoleförberedande program som ställer högst krav, de naturvetenskapliga och tekniska programmen.<sup>5</sup>

På Industritekniska programmet tog 92 procent av avgångseleverna examen. På El- och energiprogrammet var det 93 procent av eleverna som gjorde det.<sup>6</sup>

### 3.2 Gymnasieskolan – färre går på högskoleförberedande program

En mindre andel elever går på högskoleförberedande program i Jönköpings län (52 procent) än i riket totalt (56 procent). Det är en något större andel i länet som går på introduktionsprogram (19 procent) jämfört med riket som helhet (17 procent).<sup>7</sup>

Andelen elever på yrkesprogram som tar examen ligger på samma nivå som för riket, 88 procent. Andel med examen på högskoleförberedande program ligger på 92 procent (riket 91 procent).<sup>8</sup> Genomsnittsbetyget har legat still sedan 2014 (runt 13 på yrkesprogrammen och knappt 15 på högskoleförberedande program de senaste fem åren).<sup>9</sup>

Andelen med högskolebehörighet ligger också relativt still. Den har sjunkit från 38 procent år 2015 till 36 procent år 2018 på yrkesprogrammen. Motsvarande andelar på högskoleförberedande program var 93 procent respektive 92 procent.<sup>10</sup>

Gymnasieskolorna i Jönköpings län har bättre genomströmning än riket men genomströmningen har sjunkit något. Andelen elever i länet som tar examen tre år efter att de påbörjat gymnasieskolan låg på 67 procent för elever som började gymnasieskolan 2015. För dem som började 2013 och 2014 låg motsvarande andelar på 70 procent.<sup>11</sup>

I Jönköpings län är en större andel ungdomar, 40 procent, etablerade på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier, jämfört med riket, där motsvarande andel är 30 procent.<sup>12</sup> Fem år efter avslutat yrkesprogram har Jönköpings län högst andel ungdomar med etablerad ställning på arbetsmarknaden, 51,5 procent.<sup>13</sup> Jönköpings län har även lägst andel ungdomar med svag ställning på arbetsmarknaden och ungdomar som varken arbetar eller studerar. När det gäller högskoleförberedande program gäller generellt att i län som har en högre andel högskolestuderande är en lägre andel etablerade på arbetsmarknaden. Jönköping är ett av undantagen; där finns en lägre andel ungdomar med osäker och svag ställning.<sup>14</sup>

---

<sup>5</sup> Skolverket. Grundskolan – behörighet till gymnasieskolan läsåret 2017/18.

<sup>6</sup> Skolverket. Gymnasieskolan – avgångselever, nationella program läsåret 2017/18.

<sup>7</sup> Skolverket. Jämförelsetal Elever på högskoleförberedande program, yrkesprogram och introduktionsprogram 2017. Statistiken gäller elever folkbokförda i länet.

<sup>8</sup> Skolverket. Gymnasieskolan – avgångselever, nationella program läsåret 2017/18.

<sup>9</sup> Skolverket. Gymnasieskola – jämförelse av betygsresultat över tid (2014–2018).

<sup>10</sup> Skolverket. Gymnasieskola – jämförelse av betygsresultat över tid (2014–2018).

<sup>11</sup> Skolverket. Gymnasieskola – examen inom tre år 2018 (genomströmning). Startår 2015 resp. 2014.

<sup>12</sup> Skolverket. Gymnasieskolan – vad ungdomar gör ett år efter gymnasiestudier. Avgångsläsår 2014/15. Med etablerad avses bl.a. att individen har arbetsinkomst på minst 191 800 kr och var sysselsatt i november månad aktuellt år enligt sysselsättningsregistrets definition.

<sup>13</sup> Skolverket. Gymnasieskolan – vad ungdomar gör fem år efter gymnasiestudier. Avgångsår 2013/2014

<sup>14</sup> Etablering på arbetsmarknaden eller fortsatta studier år 2016 efter avslutad gymnasieskola. PM från Skolverket 2018, dnr 2018:00260.

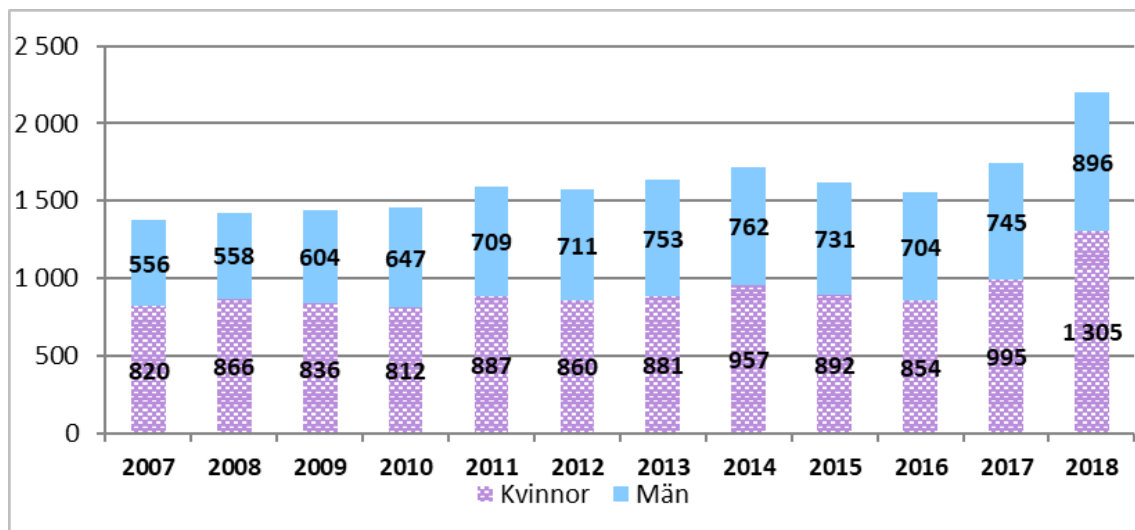
Några gymnasieprogram som har stor betydelse för rapportens branschurval är Bygg- och anläggningsprogrammet, Fordons- och transportprogrammet, Industritekniska programmet samt Vård- och omsorgsprogrammet. Här följer lite statistik om dessa program:

- Bygg- och anläggningsprogrammet. 181 elever påbörjade programmet läsåret 2015/16. Av dessa tog 83 procent examen tre år senare. Genomsnittet för betygen har legat stabilt de senaste åren. År 2014 var det 13,6 och år 2018 13,8.
- Fordons- och transportprogrammet. Av de 102 elever som påbörjade programmet läsåret 2015/16, har 69 procent tagit examen inom tre år. Den genomsnittliga betygspoängen har ökat från 12,6 år 2014 till 13,3 år 2018.
- Industritekniska programmet. Av de 35 elever som påbörjade programmet läsåret 2015/16, har 77 procent tagit examen inom tre år. Genomsnittet för betygen var 12,9 både år 2014 och år 2018.
- Vård- och omsorgsprogrammet. 133 elever påbörjade Vård- och omsorgsprogrammet 2015/16. 77 procent av eleverna tog examen inom tre år. Den genomsnittliga betygspoängen har sjunkit från 14,1 år 2014 till 13,2 år 2018.<sup>15</sup>

### 3.3 Yrkehögskolan – mest utbyggd i landet

Jönköpings län är den region som har flest platser i yrkehögskolan per tiotusen invånare (245 stycken YH-platser på utbildningar med slutår 2019–2025). År 2018 hade länet 2 201 YH-studerande (se figur 3.2). Utnyttjandegraden är dock inte särskilt hög. För perioden 2013–2018 har 1 148 tilldelade platser (22 procent) inte utnyttjats vid start. Motsvarande siffra för riket är 15 procent.<sup>16</sup>

Figur 3.2. Antal studerande på YH-utbildning i Jönköpings län 2007–2018



Källa: Myndigheten för yrkehögskolan

Antalet behöriga sökande per plats skiljer sig mellan länen. Flest behöriga sökande per plats år 2018 hade Gävleborgs län med 3,5. I Jönköpings län var det enbart 2,1 behöriga

<sup>15</sup> Skolverket. Gymnasieskola – jämförelse av betygsresultat över tid (2014–2018).

<sup>16</sup> Myndigheten för yrkehögskolan

sökande till varje utbildningsplats inom Yrkehögskolan. Enbart Kalmar och Västra Götalands län hade färre behöriga sökande per plats.<sup>17</sup>

Av dem som angett att de har ett arbete ett år efter att de examinerats från yrkes­högskolan, är det i Jönköpings län 70 procent som har ett arbete som överensstämmer med utbildningen. Nivån är ungefär densamma i riket.

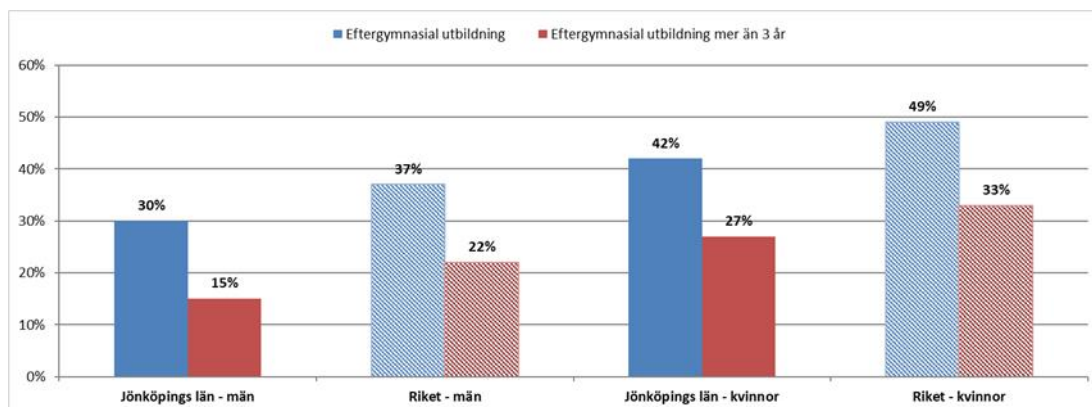
### 3.4 Högskola och universitet – färre har eftergymnasial utbildning

I regionen finns Stiftelsen Högskolan i Jönköping med följande fackhögskolor: Hälsohögskolan, Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping International Business School och Tekniska högskolan. Linköpings universitet har förlagt platser på läkarutbildningen till Hälsohögskolan i Jönköping.

Regionen har en lägre andel eftergymnasialt utbildade i befolkningen än genomsnittet för riket. Bara 21 procent av befolkningen i åldern 25–64 år i länet hade år 2018 eftergymnasial utbildning på tre år eller mer, jämfört med genomsnittet för riket som låg på 28 procent.

Bland männen var andelen 15 procent jämfört med riksgenomsnittet på 22 procent. Bland kvinnorna var andelen 27 procent jämfört med 33 procent i riket. Kompetensgapet, eller differensen mellan könen, är ett bekymmer som beräknas fortsätta. Två av tre sökande till högskolan är kvinnor.

Figur 3.4 Andel i åldern 25–64 år med eftergymnasial utbildning i Jönköpings län och i Riket år 2018



Källa: SCB

<sup>17</sup> Statistisk årsrapport 2019, Myndigheten för yrkeshögskolan, s 18.



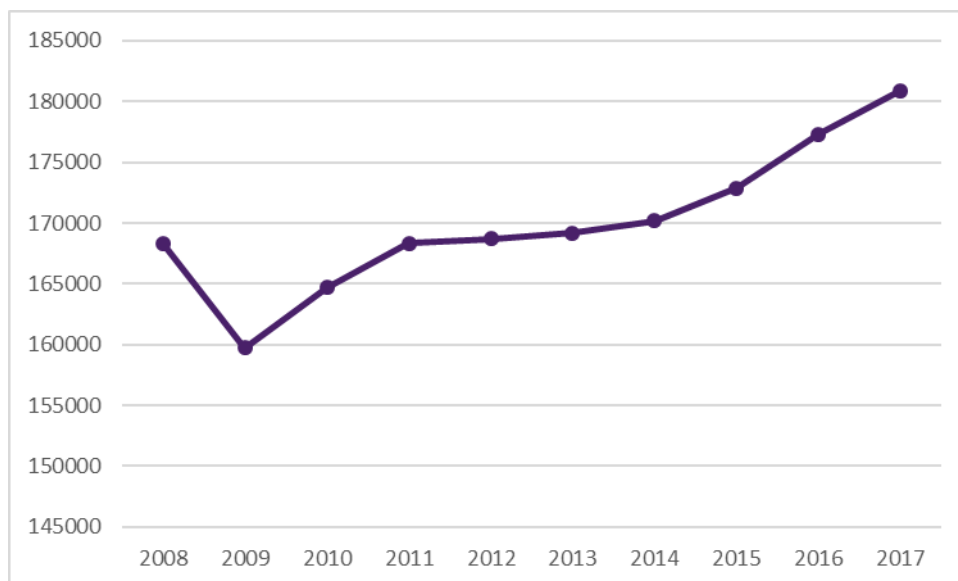
## 4 Arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Jönköpings län är generellt stark med hög förvärvsgrad (sysselsättningsgrad) och låg arbetslöshet. Arbetsmarknaden är dock i ständig förändring. Konjunktur, ränteläge, politiska reformer, oro i omvärlden, demografisk utveckling och ny teknik påverkar efterfrågan av varor och tjänster över tid. Därmed påverkas även arbetsmarknaden, både på nationell och regional nivå.

### 4.1 Ökat antal förvärvsarbetande

Sedan finanskrisen 2009 har sysselsättningen (antal förvärvsarbetande dagbefolkning) i Jönköpings län ökat med drygt 21 000 personer fram till och med år 2017. Procentuellt innebär det en ökning på 13,2 procent. Motsvarande siffra för riket är 14,8 procent. Jönköpings län har alltså en sämre sysselsättningstillväxt än riket, vilket bland annat beror på en relativt liten tjänste- och servicesektor. Rikets medeltal drivs dock upp av Stockholm och Uppsala med en ökning på nära 20 procent vardera. Riksmedeltalet exklusive Stockholm och Uppsala blir 12,9 procent. I det perspektivet har sysselsättningsökningen i Jönköpings län ändå varit god. Fördelas den procentuella ökningen i Jönköpings län på kön, så har männen haft en ökning på 14,5 procent, medan kvinnorna har ökat med 11,9 procent mellan åren 2009 och 2017. Motsvarande siffror för riket är 15,2 procent för män och 14,4 procent för kvinnor.

Figur 4.1 Förvärvsarbetande dagbefolkning Jönköpings län



Källa: SCB, RAMS

Det är drygt 8 000 fler män bland länets förvärvsarbetande år 2017 (se tabell 4.1). I åldersgruppen 55–64 år är männen drygt 700 fler. Åldersgruppen utgör cirka 19 procent av totalen.

Tabell 4.1. Förvärvsarbetande dagbefolkning i Jönköpings län 2017 fördelat på kön och ålder

	16–64 år			Varav 55–64 år		
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
<b>Antal</b>	165 769	86 897	78 872	30 941	15 835	15 106
<b>Andelar</b>		52,4%	47,6%	18,7%	18,2%	19,2%

Källa: SCB, RAMS

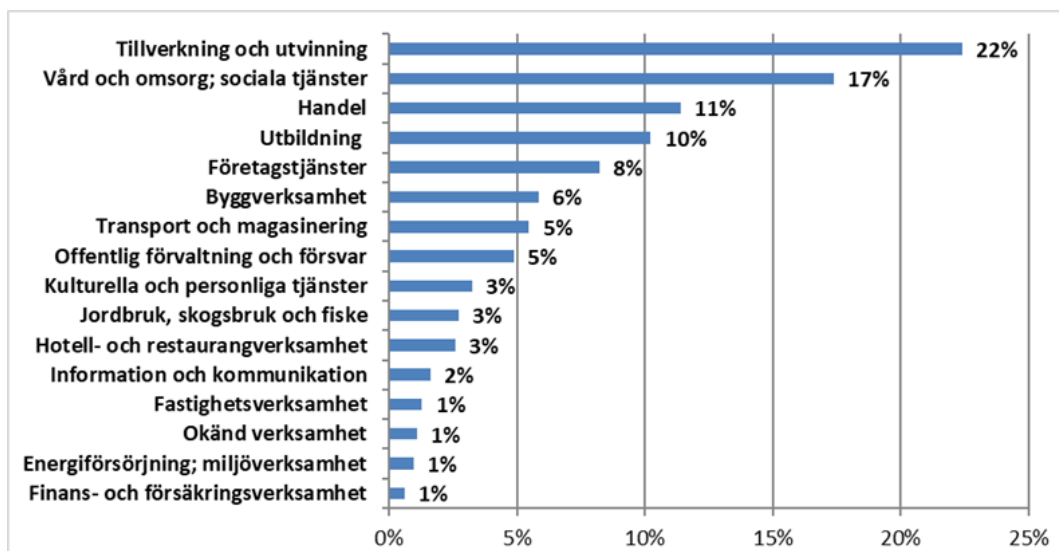
### Faktaruta om näringslivsstatistik

Indelningen i näringsgrenar och definitioner som arbetare, tjänstemän, offentligt, privat, yrke och arbetstid blir allt svårare att följa i offentlig statistik. Offentliga arbetsgivares och företagens registrering av verksamhetkod (SNI) hos Bolagsverket och Skatteverket är grunden till hur statistiken kring förvärvsarbetande utvecklas, både för näringsgrenar och sysselsatta individer. Inom näringslivet kan stora företag ha olika verksamheter på olika arbetsställen, men de kodas under samma SNI. Inom offentlig verksamhet finns delvis samma problematik beroende på om till exempel kommunerna upphandlar tjänster, köper av varandra, eller utför dem själva.

## 4.2 Tillverkning och Vård och omsorg sysselsätter flest

Flest sysselsatta i Jönköpings län återfinns inom Tillverkning och utvinning samt Vård och omsorg. Även Handel och Utbildning är relativt stora. Minst antal sysselsatta finns inom Finans- och försäkringsverksamhet (se figur 4.2).

Figur 4.2. Andel förvärvsarbetande dagbefolkning per näringsgren i Jönköpings län 2017

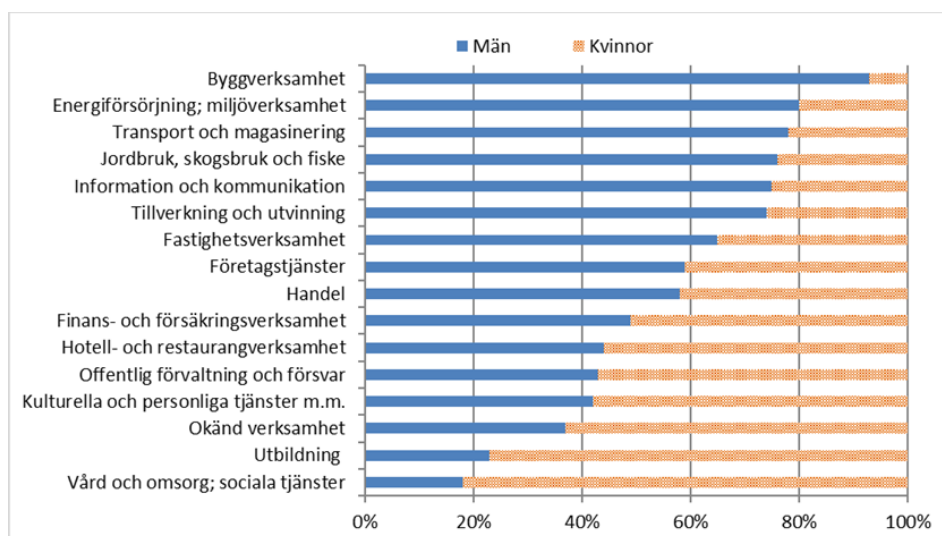


Källa: SCB, RAMS

Arbetsmarknaden i länet är relativt könsuppdelad liksom i resten av landet. Endast 6 av 15 branscher har en relativt jämn könsfördelning, där båda könen har en andel som ligger mellan 40 och 60 procent. Dessa sex branscher är Finans- och försäkringsverksamhet (jämnast könsfördelning), Företagstjänster, Handel, Hotell och restaurang, Offentlig förvaltning samt Kulturella och personliga tjänster. Mest mansdominerade är Bygg, Energi

samt Transport och magasinering. Mest kvinnodominerade är Vård och omsorg samt Utbildning.

Figur 4.3. Könsfördelning per näringsgren. Sysselsatt dagbefolkning 2017



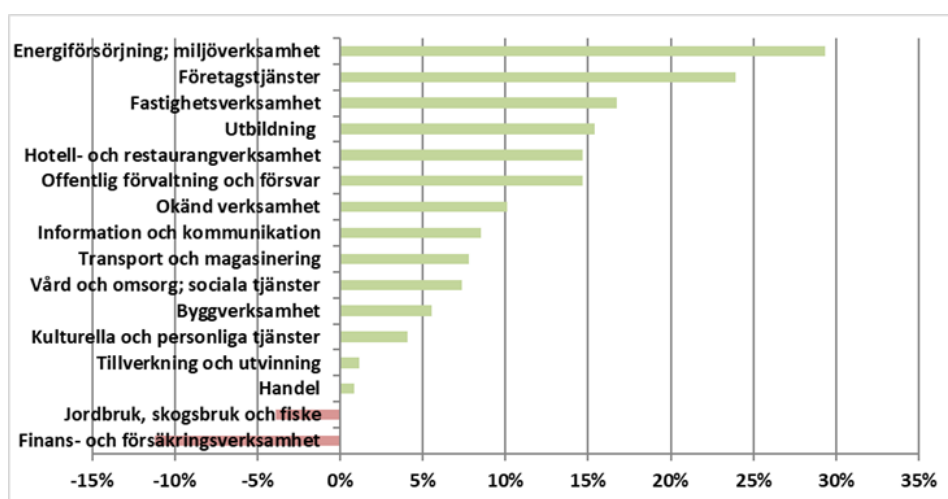
Källa: SCB, RAMS

### 4.3 Störst procentuell ökning inom Energi – men flest nya anställda inom Företagstjänster

Procentuellt har ökningen av den förvärvsarbetande dagbefolkningen varit störst inom Energiförsörjning och Företagstjänster (se figur 4.4). Däremot är den procentuella ökningen av sysselsättningen inom de numerärt stora branscherna Tillverkning och Handel liten. Observera att förändringar i antalsmässigt små branscher får större procentuellt genomslag.

Störst ökning i antal förvärvsarbetande de senaste fem åren återfinns inom Företagstjänster med 2 900 personer, Utbildning med 2 500 personer samt Vård- och omsorg; sociala tjänster med 2 200 personer.

Figur 4.4. Procentuell förändring av förvärvsarbetande dagbefolkning per näringsgren i Jönköpings län 2013–2017

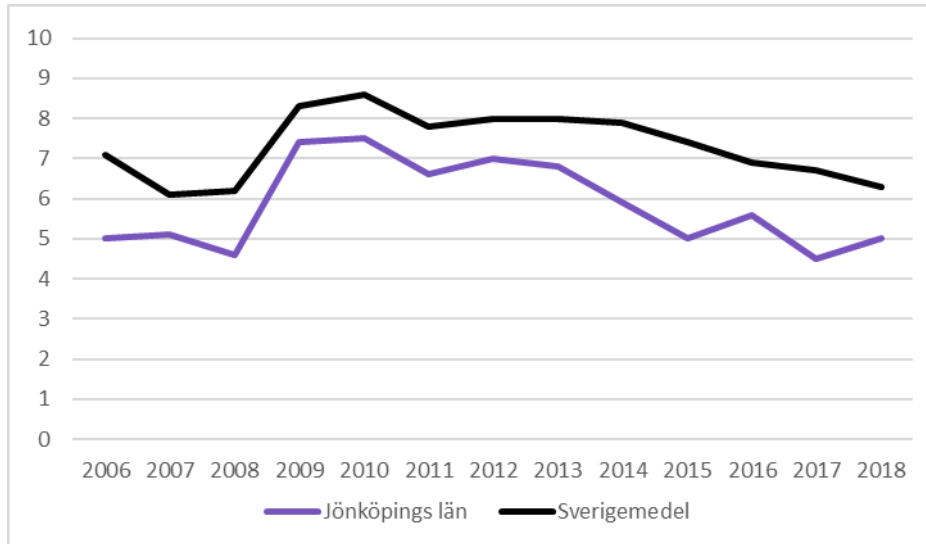


Källa: SCB, RAMS

## 4.4 Klart lägre arbetslöshet än riksgenomsnittet

Arbetslösheten i Jönköpings län har länge varit klart lägre än i riket i stort (se figur 4.5). Under finanskrisen 2008–2009 steg arbetslösheten i Jönköping för att sedan sakta minska igen ner till de nivåer som gällde före krisen. Mönstret är liknande i Sverige som helhet.

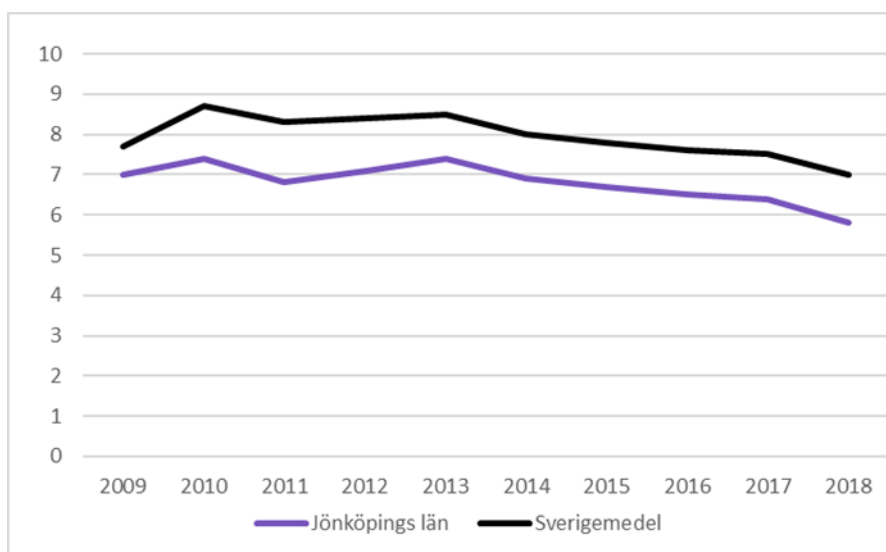
Figur 4.5 Arbetslöshet i procent i åldern 15–74 år i Jönköpings län jämfört med riket.



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningen (AKU)

När det gäller arbetslöshetsstatistik utgår rapporten främst från SCB, eftersom merparten av den övriga statistiken kommer därifrån. Som en jämförelse visar vi dock även Arbetsförmedlingens statistik (se figur 4.6). Den gäller inte riktigt samma åldersgrupp men tendenserna i statistiken är likartade, det vill säga Jönköpings län ligger klart under riksgenomsnittet. Skillnaden mot i riket i stort är dock något mindre i Arbetsförmedlingens statistik.

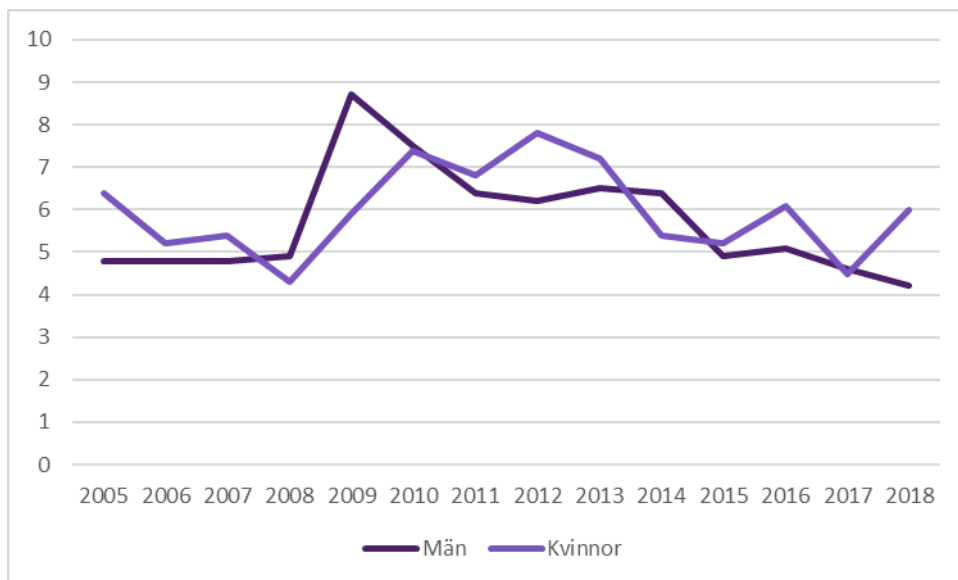
Figur 4.6 Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i procent av den registerbaserade arbetskraften. Årsgenomsnitt 16–64 år



Källa: Arbetsförmedlingen.

I Jönköpings län låg arbetslösheten för kvinnor år 2018 något högre än för män (figur 4.7). Under finanskrisen 2008–2009 var förhållandet det omvända. Därefter har männens arbetslöshet minskat mer än kvinnornas.

Figur 4.7 Arbetslöshet uppdelat på kön i procent i åldern 15–74 år i Jönköpings län

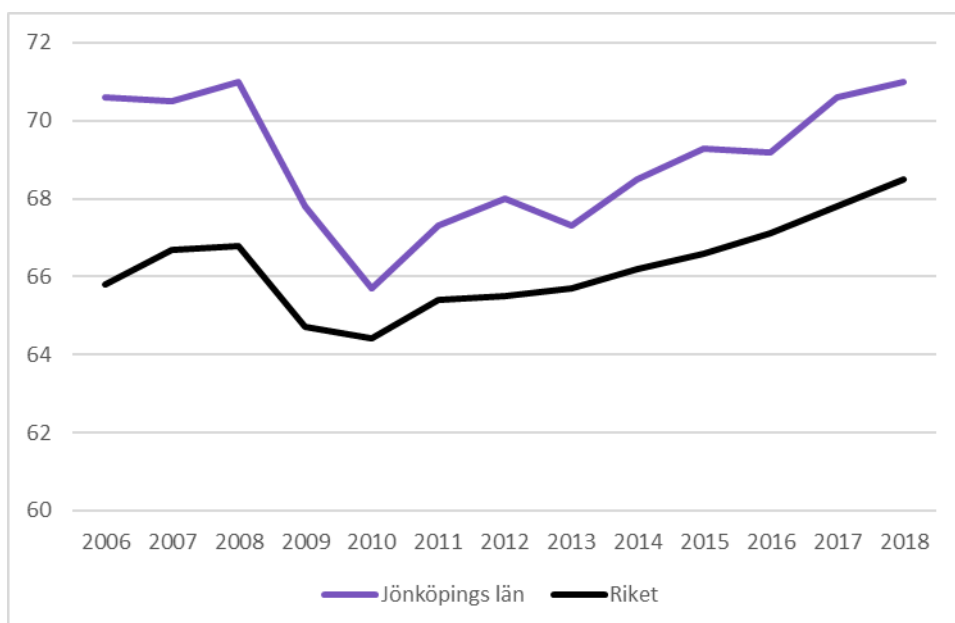


Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningen (AKU).

## 4.5 Högre förvärvsgrad än riksgenomsnittet

Förvärvsgraden i Jönköpings län är generellt sett högre än i riket (se figur 4.8). Detta gäller särskilt för män. Förvärvsgraden för män gick dock i likhet med i många andra län ner kraftigt i samband med finanskrisen, medan kvinnorna inte drabbades lika hårt. Nu är dock förvärvsgraden i Jönköpings län uppe på samma nivå som före finanskrisen.

Figur 4.8 Förvärvsgrad, andel sysselsatta av befolkningen i åldern 15–74 år

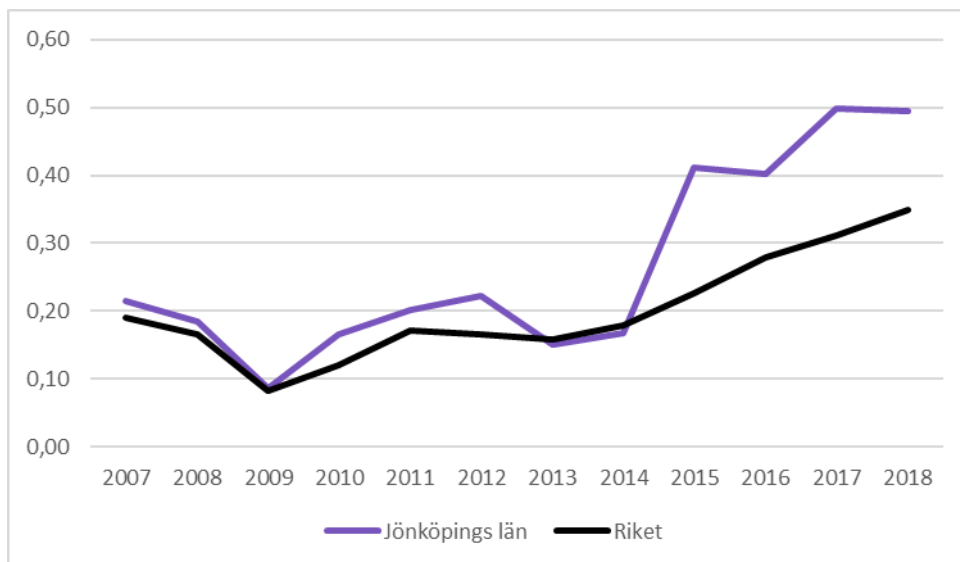


Källa: SCB.

## 4.6 Ökat antal lediga jobb per arbetslös

Under perioden 2007–2014 låg antalet lediga jobb per arbetslös i Jönköpings län ungefär på samma nivå som i riket (se figur 4.9). Därefter har antalet lediga jobb per arbetslös ökat markant i länet. Denna utveckling förklaras främst av en kraftig ökning i antalet lediga jobb, men även i viss mån av en minskning av arbetslösheten (se figur 4.10).

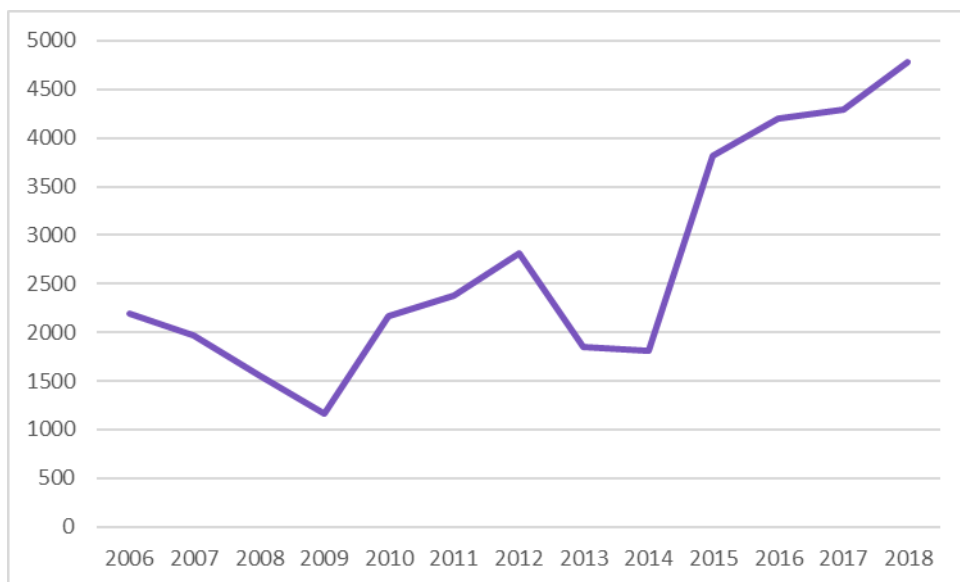
Figur 4.9 Antal lediga jobb per arbetslös i Jönköpings län och i riket



Anmärkning: Årligt genomsnitt beräknat på kvartalsdata.

Källa: RMI, SCB (M1).

Figur 4.10. Antal lediga jobb i Jönköpings län



Anmärkning: Årligt genomsnitt beräknat på kvartalsdata. Siffran för år 2006 baseras på kvartal 2-4 beroende på att data för kvartal 1 saknas.

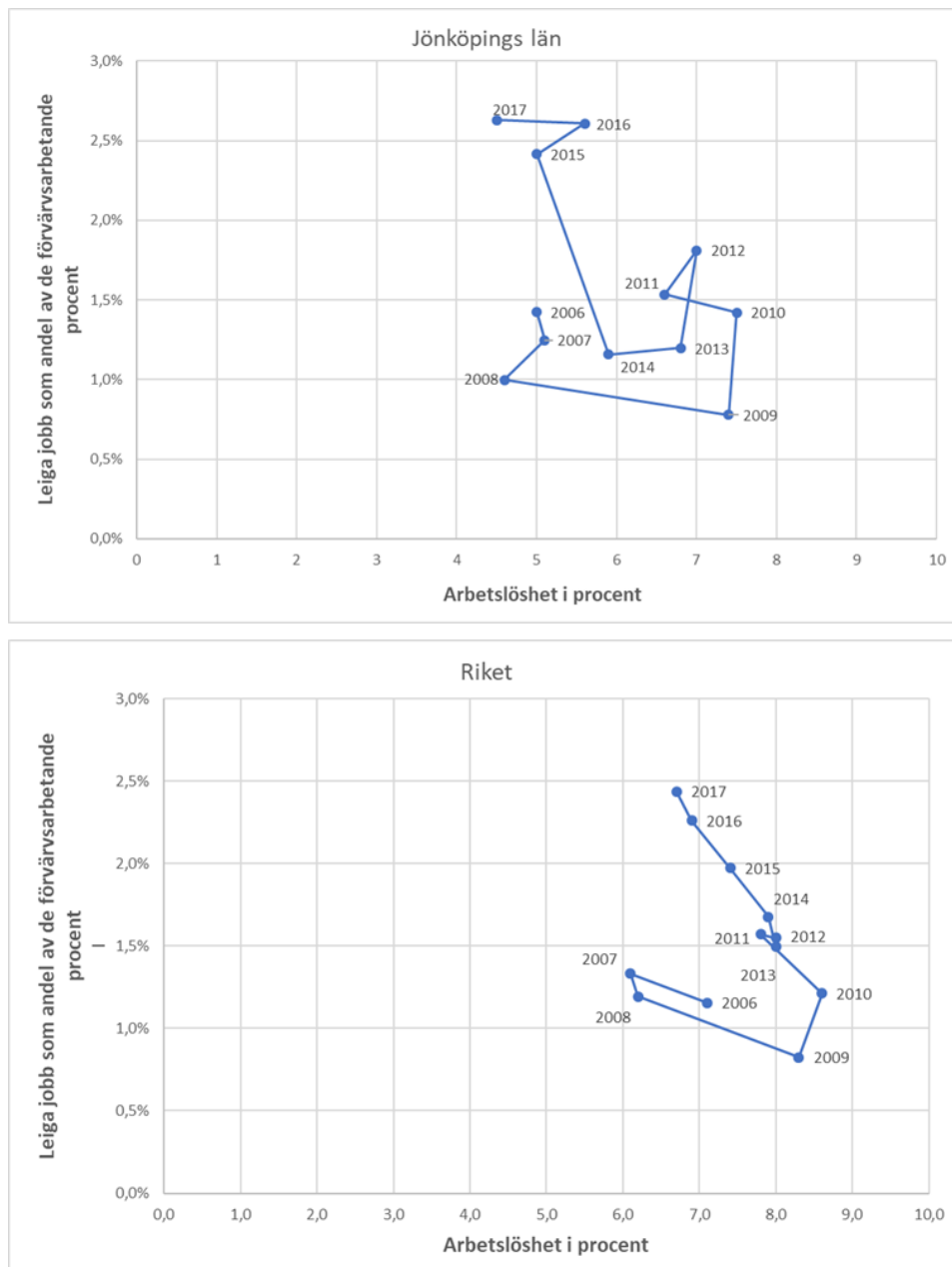
Källa: RMI, SCB (M1).

## 4.7 Fler lediga jobb krävs för att nå samma arbetslöshetsnivå

Med hjälp av så kallade Beveridgekurvor visas sambandet mellan andelen arbetslösa och lediga jobb som andel av det totala antalet förvärvsarbete. Utvecklingen i Jönköpings län påminner om den i Sverige i stort (se figur 4.11).

Arbetslösheten var år 2017 nere på ungefär samma nivå som före finanskrisen 2008–2009, medan de lediga jobben räknat som andel av de förvärvsarbete låg på en betydligt högre nivå år 2017 jämfört med år 2006. Det krävs alltså nu betydligt fler lediga jobb för att nå samma arbetslöshetsnivå, vilket är ett tecken på att matchningen på arbetsmarknaden har försämrats. Matchningen har dock inte försämrats riktigt lika mycket i Jönköpings län som i riket i stort.

Figur 4.11 Beveridgekurvor för Jönköpings län och för riket

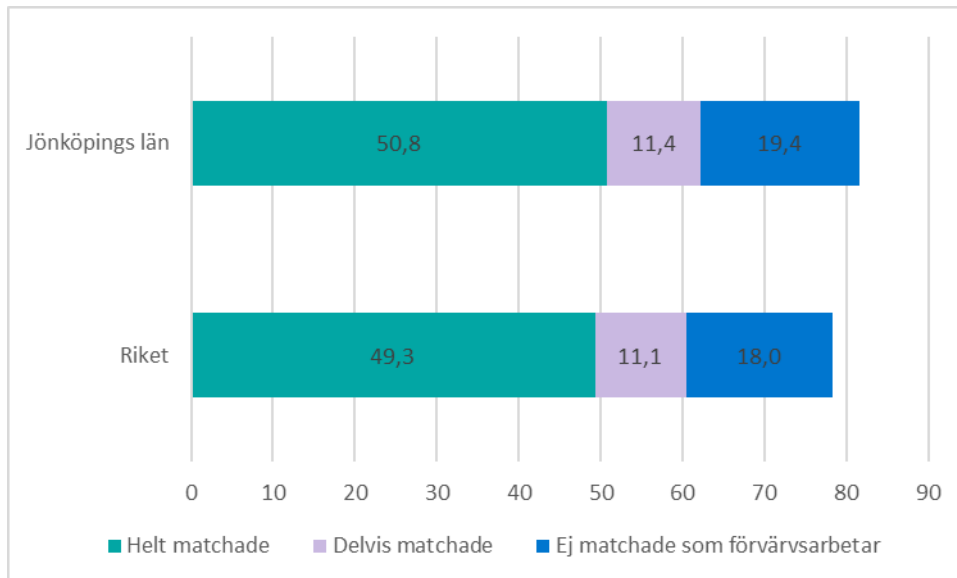


Källa: RMI, SCB (E1) i kombination med annan statistik från SCB.

## 4.8 Hälften har ett yrke som helt matchar deras utbildning

Ser man till andelen av befolkningen som arbetar, det vill säga förvärvsgraden, så är denna högre i Jönköpings län än i riket i stort. För att arbetsmarknaden och samhällsekonomin ska fungera på ett effektivt sätt krävs dock även att människor i huvudsak arbetar med det de är utbildade och har kompetens för. I Jönköpings län är det drygt 50 procent som har ett yrke som helt matchar deras utbildning (se figur 4.12). Denna andel är marginellt högre än i riket i stort. Utöver detta är det drygt 10 procent som har ett yrke som delvis matchar deras utbildning. Denna andel är lika stor i länet som i Sverige som helhet. Sedan är det nästan 20 procent som förvärvsarbetar, men som har ett yrke som inte alls matchar deras utbildning.

Figur 4.12. Andel av befolkningen i Jönköpings län och i riket i åldern 20–64 år som har ett yrke som helt eller delvis matchar deras utbildning, år 2017



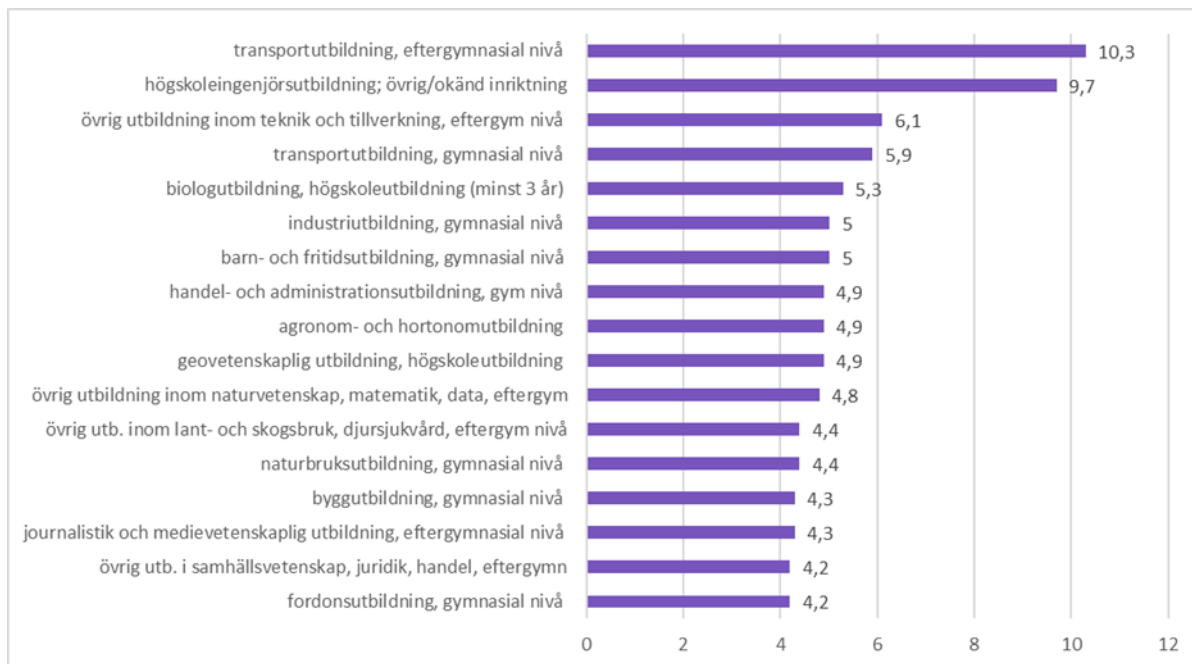
Källa: RMI. SCB (E3).

## 4.9 Högre förvärvsgrad än i riket för flertalet utbildningsgrupper

Förvärvsgraden (sysselsättningsgraden) kan ses som en grov indikator på hur attraktiva personer med olika utbildningar är på arbetsmarknaden. Totalt sett är förvärvsgraden något högre (tre procentenheter) i Jönköpings län jämfört med riksgenomsnittet. I vissa utbildningsgrupper är dock skillnaden betydligt större (se figur 4.13). Förvärvsgraden bland de som har en transportutbildning på eftergymnasial nivå är till exempel hela tio procentenheter högre än i riket. Även högskoleingenjörer med övrig/okänd inriktning uppvisar ett liknande mönster. Noterbart är att det stora flertalet utbildningsgrupper har högre förvärvsgrad i länet än i riket.



Figur 4.13 Skillnad i förvärvsgrad i olika utbildningsgrupper mellan Jönköpings län och riket mätt i antal procentenheter (Förvärvsgraden i Jönköping minus förvärvsgraden i riket)



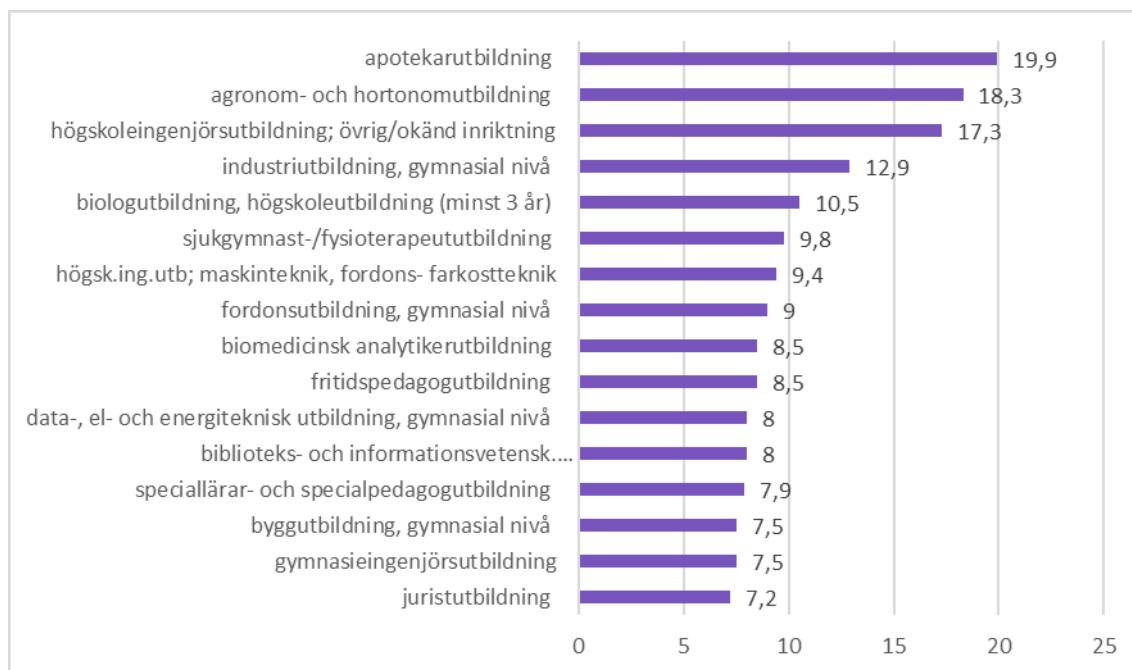
Källa: RMI, SCB (E3)

Det finns dock även några utbildningsgrupper där Jönköpings län ligger klart sämre till än landet i stort. Det gäller till exempel arkitekter (12 procentenheter lägre) och civilingenjörer med övrig/okänd inriktning (10 procentenheter lägre). Även vissa andra civilingenjörsutbildningar ligger lite sämre till i Jönköping än i riket. Det gäller till exempel civilingenjörer med inriktning mot industriell ekonomi, matematiker och statistiker samt veterinärutbildade.

#### 4.10 Matchning i olika utbildningsgrupper

Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel av dem med en viss utbildning som arbetar i ett yrke som matchar utbildningen. I figur 4.14 visas de utbildningsgrupper i Jönköpings län där den matchade förvärvsgraden är klart högre än genomsnittet för hela Sverige. Störst positiv skillnad i matchningsgrad i förhållande till genomsnittet för riket är det för apotekarutbildade, agronom- och hortonomutbildade, högskoleingenjörer med övrig okänd inriktning, samt för industriutbildade på gymnasial nivå. Exempel på utbildningsgrupper där den matchade förvärvsgraden är lägre i Jönköpings län än i riket i stort är civilingenjörsutbildning med övrig/okänd inriktning, arkitektutbildning, civilingenjörsutbildning med inriktning mot industriell ekonomi samt matematik-, statistik- och datavetenskaplig högskoleutbildning.

Figur 4.14 Skillnad i matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år i olika utbildningsgrupper mellan Jönköpings län och Riket mätt i antal procentenheter (förvärvsgraden i Jönköping minus förvärvsgraden i riket)



Källa: RMI, SCB (E3)

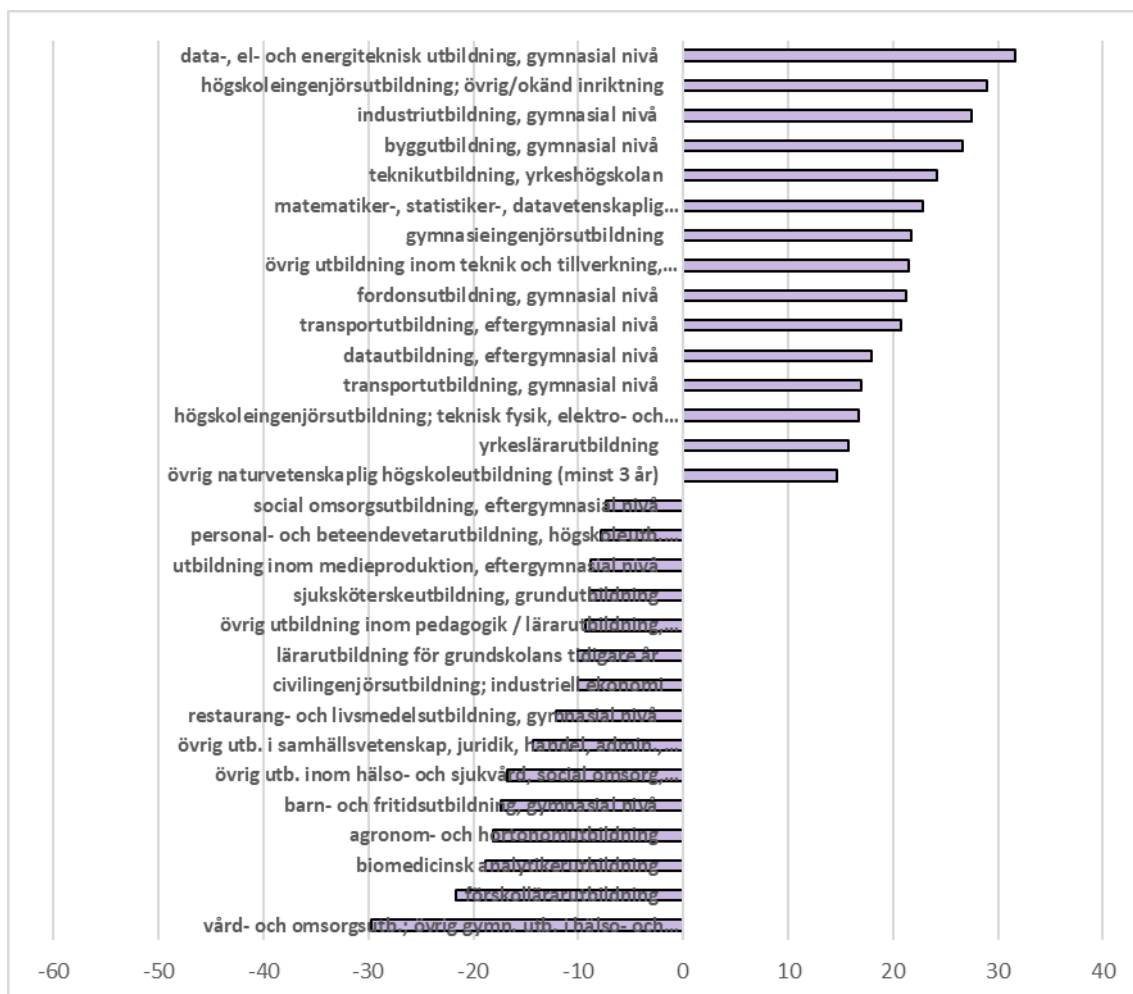
Vi har även undersökt gruppen med personer i åldern 20–39 år, det vill säga personer med relativt nya utbildningar. Hypotesen var att utbildningen spelar större roll i denna åldersgrupp för om man kommer att få ett arbete som matchar ens utbildning. Det visade sig dock att skillnaden jämfört med gruppen 20–64 år var små.

#### 4.11 Många kvinnor väljer bort mansdominerade yrken

Intressant att notera är de stora könsskillnader i matchad förvärvsgrad som finns när det gäller vissa utbildningsgrupper som har en hög matchad förvärvsgrad (vilket kan indikera att det finns en brist (se figur 4.15). Med matchad förvärvsgrad avses att man har ett yrke som matchar ens utbildning. Bygg-, fordons-, industri och transportutbildning på gymnasial nivå är exempel på utbildningsgrupper där det finns indikationer på att det råder brist. Samtidigt väljer (de relativt få) kvinnor som gått dessa utbildningar i hög utsträckning att jobba inom andra yrken än dem som de är utbildade för. Denna problematik är störst när det gäller gymnasieutbildningar.

De förefaller alltså som om personer som tillhör det underrepresenterade könet i många utbildningsgrupper i relativt stor omfattning väljer att inte arbeta i matchande yrken. Detta leder till två problem. Bristen på arbetskraft förvärras i dessa yrken. Det innebär också en samhällsekonomisk förlust om många personer väljer att istället arbeta i yrken som de är överkvalificerade för. Signalen till omvärlden blir att kvinnor respektive män inte trivs så väl i vissa yrken, vilket kan försvåra rekryteringen till olika yrkesutbildningar.

Figur 4.15 Skillnad i matchad förvärvsgrad mellan män och kvinnor i åldern 20–64 år i olika utbildningsgrupper mätt i procentenheter (mäns matchade förvärvsgrad minus kvinnors)



Källa: RMI, SCB (E3).

## 4.12 Fler är underkvalificerade än överkvalificerade

Med hjälp av de regionala matchningsindikatorerna är det även möjligt att titta på i vilken utsträckning personer i åldern 20–64 år i Jönköpings län har en utbildningsnivå som är högre, lägre eller lika hög än vad deras yrke kräver, samt om ämnesinriktningen på deras utbildning stämmer överens med deras yrke. Ungefär två tredjedelar av arbetskraften i länet har ett yrke som såväl ligger i linje med deras utbildningsnivå som med ämnesinriktningen på denna utbildning (se tabell 4.2). En något större andel (11 procent) har en lägre utbildningsnivå än vad deras yrke kräver, medan 4 procent har en högre utbildningsnivå än vad yrket kräver. Värdena i tabell 4.2 är närmast identiska med motsvarande värden för riket.

Tabell 4.2 Matchningsmatris år 2017 för Jönköpings län som omfattar samtliga utbildningsgrupper

Utbildningsnivå/utbildningsinriktning	Utbildningens inriktning stämmer inte med yrket	Utbildningens inriktning stämmer delvis med yrket	Utbildningens inriktning stämmer helt med yrket
Utbildningsnivån lägre än vad yrket kräver	2%	1%	8%
Utbildningsnivån högre än vad yrket kräver	3%	0%	1%
Utbildningsnivån rätt för yrket	15%	5%	65%

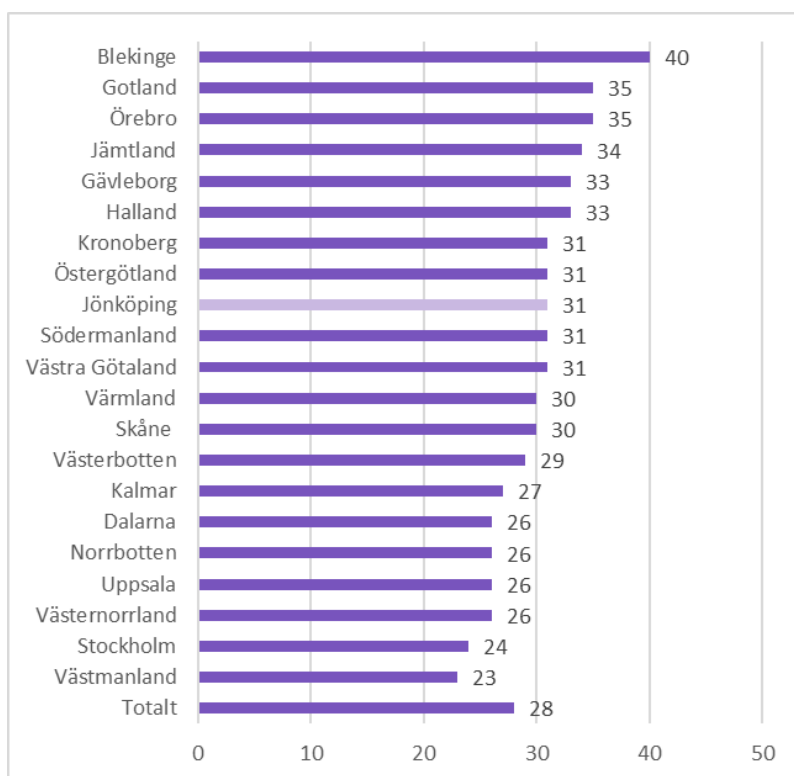
Anmärkning: De personer som det saknas uppgifter för ingår inte i totalen.

Källa: RMI, SCB (E4).

### 4.13 Tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder

Andelen små och medelstora företag i Jönköpings län som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder är 31 procent enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017* (se figur 4.16). Detta är en något högre andel än för riket i stort (28 procent). Under perioden 2005 till 2017 har andelen företag som ser tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort hinder generellt varit något högre i Jönköpings län än i riket i stort. Det kan eventuellt förklaras av att företagen i länet har en något högre tillväxtvilja än rikssnittet.

Figur 4.16 Andel företag i olika län som upplever att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt



Källa: Företagens villkor och verklighet 2017, Tillväxtverket.

Tillväxtverket har även undersökt i vilken mån små och medelstora företag i olika branscher i länet ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett hinder för tillväxt (se tabell 4.3). På grund av att antalet observationer är relativt litet (cirka 400 företag) har vi här slagit ihop svarsalternativen litet och stort hinder. Branscher med färre än 20 svarande företag har kursiverats i tabellen. De branscher där andelen företag i länet som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett hinder (litet och stort hinder) är betydligt högre än riksgenomsnittet är Handel, Bygg samt Hotell och restaurang (markerade med fet stil). Även inom Utbildning är denna andel klart högre i Jönköpings län än i riket men här är antalet observationer för litet för att ge ett säkerställt värde.

Tabell 4.3. Andel företag i olika branscher som upplever att tillgång till lämplig arbetskraft är ett hinder (litet och stort) för tillväxt

Bransch	Jönköping	Riket	Skillnad
Utvinning, tillverkning	74%	70%	3%
Utbildning	61%	41%	20%
Vård, omsorg	41%	40%	1%
Kultur, nöje	35%	35%	0%
El, värme, vatten, avfall	54%	46%	8%
Bygg	<b>86%</b>	71%	15%
Handel	<b>79%</b>	62%	18%
Transport, magasinering	41%	65%	-24%
Hotell, restaurang	<b>88%</b>	74%	14%
Information, kommunikation	53%	53%	0%
Juridik, ekonomi	23%	45%	-21%
Uthyrning, fastighet	52%	61%	-9%
Total	63%	57%	6%

Anmärkning: Kursiv text = färre än 20 observationer. Detta innebär att antalet observationer är för litet för att man ska kunna dra några säkra slutsatser. Markering med fet stil = de branscher där Jönköping ligger klart sämre till än riket när det gäller kompetensförsörjningen.

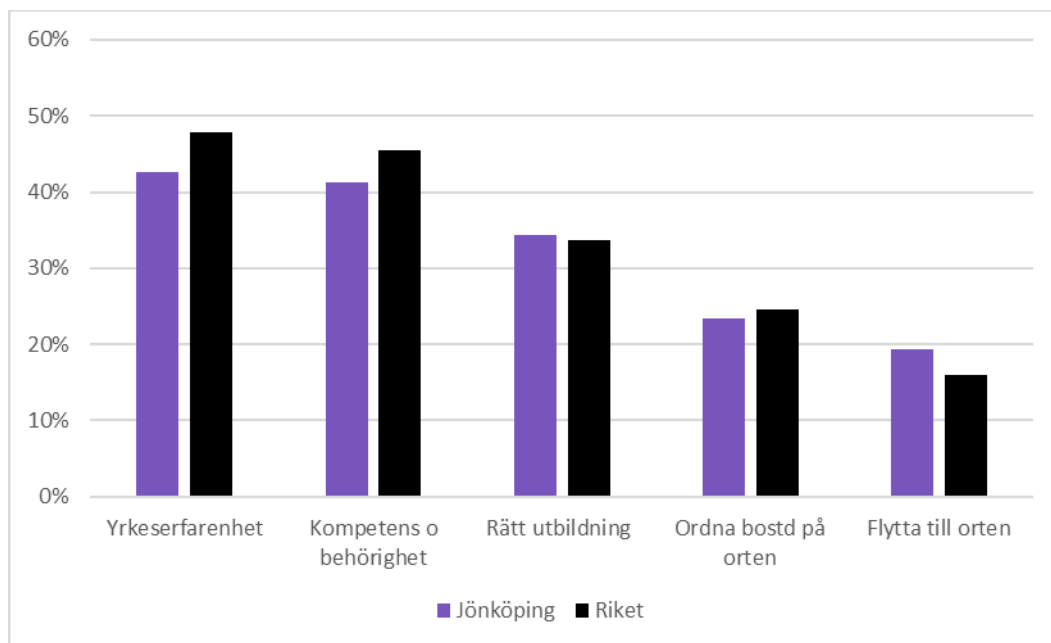
Källa: Företagens villkor och verklighet 2017, Tillväxtverket.

#### 4.14 Bristande yrkeserfarenhet största hindret vid rekrytering

I undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2017* ställs även frågan ifall olika faktorer har utgjort ett hinder vid de rekryteringar företagen har gjorts de senaste tre åren. Hälften av företagen hade inte genomfört några rekryteringar under denna tidsperiod. Siffrorna i figur 4.17 är räknade som andelar av de företag som har försökt rekrytera. Den faktor som flest företag i länet ser som ett stort hinder vid rekryteringar är att få tag i personer med rätt yrkeserfarenhet (43 procent). Därefter kommer att få tag i personer med rätt kompetens och behörighet (41 procent). Efter detta kommer att få tag i

personer med rätt utbildning (34 procent). Att de arbetsökanden ha svårt att ordna bostad på orten respektive inte vill flytta till orten upplevs vara ett något mindre problem. Generellt sett är skillnaderna i svarsmönster mellan riket i stort och i Jönköpings län relativt små när det gäller denna fråga.

Figur 4.17 Andel små och medelstora företag år 2017 som uppger att olika faktorer utgör ett stort hinder vid rekrytering



Anmärkning: Räknat som andel av de företag som ha försökt rekrytera de senaste tre åren.

Källa: Företagens villkor och verklighet 2017, Tillväxtverket.

## 4.15 Arbetspendling

Inom en arbetsmarknadsregion sker dagligen stora pendlingsrörelser över kommungränser (se tabell 4.4). I statistiken benämns förvärvsarbetande boende i länet för nattbefolkning. Alla förvärvsarbetande med arbetsplats i Jönköpings län benämns dagbefolkning. Arbetspendlingen skiljer en hel del mellan olika kommuner. Naturligtvis sker också pendling över länsgräns, speciellt i de kommuner som gränsar till annat län.

De tretton kommunerna i länet tillhör två FA-analysregioner (lokala arbetsmarknadsregioner). Tio kommuner tillhör Jönköpings FA-region och tre tillhör Värnamo FA-region. Störst total utpendling har Habo (61 procent), Mullsjö (49 procent) och Aneby (48 procent). Dessa tre kommuner har störst utpendling till Jönköping. Minst total utpendling har Tranås (22 procent), Gislaved (21 procent), Värnamo (21 procent), Vetlanda (19 procent och Jönköping (13 procent).

Sett till riktad utpendling (utpendling till en specifik kommun) är denna störst från Habo till Jönköping (49 procent) samt från Mullsjö till Jönköping (31 procent). Jönköping och Vetlanda har både lägst total utpendling och riktad utpendling.

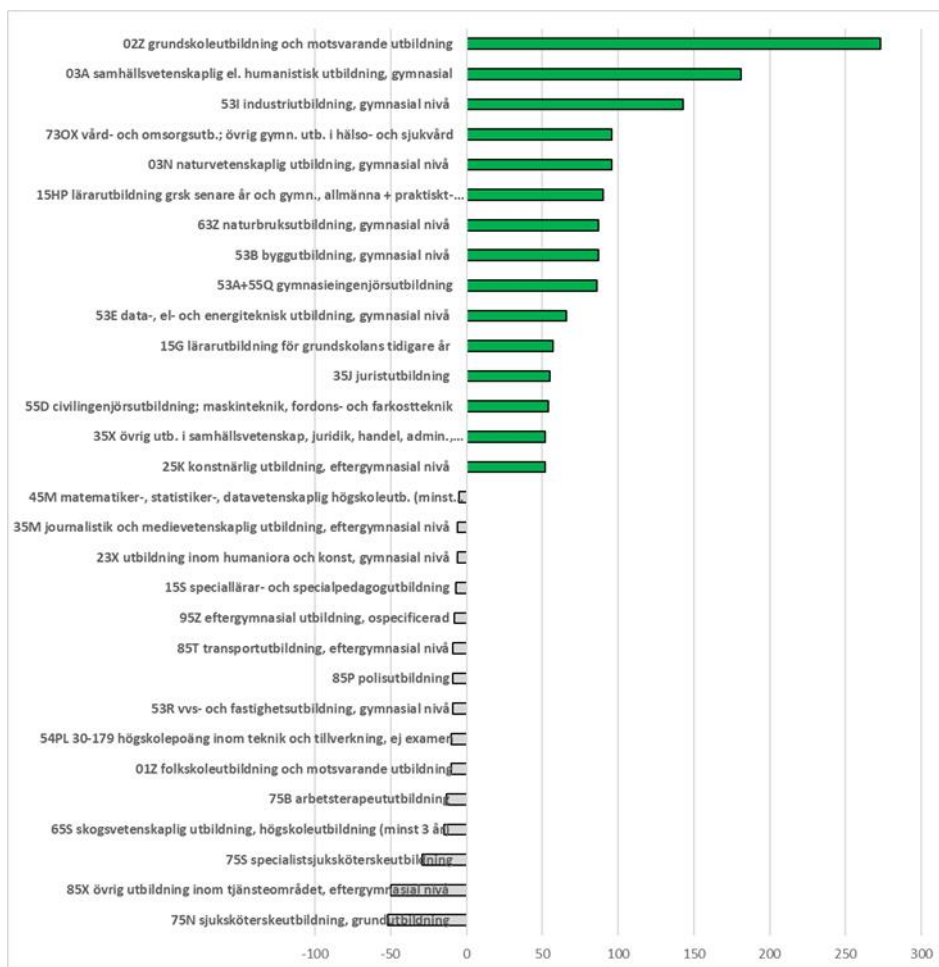
Tabell 4.4 Total och riktad arbetsutpendling år 2017 från kommunerna i Jönköpings län samt FA-regionstillhörighet

Kommun	Total utpendling	Största utpendling till en viss kommun	Störst pendling går till	Tillhör FA-region
Habo	61%	49%	Jönköping	Jönköping
Mullsjö	49%	31%	Jönköping	Jönköping
Aneby	48%	16%	Jönköping	Jönköping
Vaggeryd	39%	23%	Jönköping	Jönköping
Nässjö	32%	13%	Jönköping	Jönköping
Sävsjö	30%	9%	Vetlanda	Jönköping
Gnosjö	26%	10%	Gislaved	Värnamo
Eksjö	25%	8%	Nässjö	Jönköping
Tranås	22%	3%	Jönköping	Jönköping
Gislaved	21%	7%	Värnamo	Värnamo
Värnamo	21%	6%	Gnosjö	Värnamo
Vetlanda	19%	5%	Eksjö	Jönköping
Jönköping	13%	2%	Nässjö	Jönköping

Källa: SCB

Sammanställningen i figur 4.18 om nettopendling över länsgräns är indelad i utbildningsgrupper. Bland de 15 utbildningsgrupper som ligger i topp finns framför allt grundskole- och gymnasieutbildade, medan det bland de 15 utbildningsgrupper som ligger i botten (negativt pendlingsnetto) återfinns fler förvärvsarbetande med högre utbildning. Pendlingen speglar länets arbetsmarknad ganska tydligt. Eftersom länets branschstruktur till stor del består av näringar där högre akademisk utbildning inte krävs, så har länet en hög nettoinpendling av grundskole- eller gymnasieutbildade.

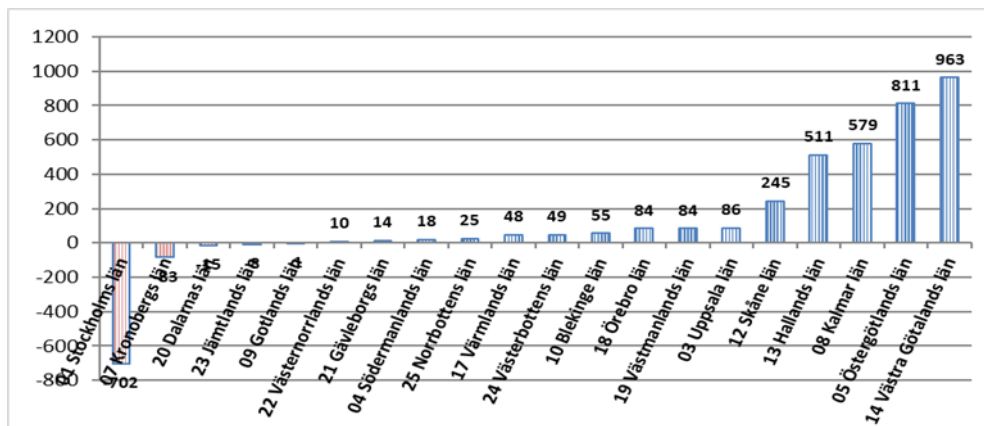
Figur 4.18 Nettopendling förvärsarbetande (inpendling minus utpendling) över länsgräns efter utbildningsinriktning. Jönköpings län 2017



Källa: SCB matchningsindikatorer Jönköpings län (U2)

Den största nettoinpendlingen kommer från Västra Götalands och Östergötlands län (se figur 4.19). Högsta nettoutpendlingen sker till Stockholms län. En trolig förklaring till detta är att många förmodligen är kopplade till ett arbetsställe på ett företags eller en myndighets huvudkontor i Stockholm.

Figur 4.19 Nettopendling förvärsarbetande till och från Jönköpings län 2017



Källa: SCB, RAMS



I de flesta av de branscher som rapporten fördjupar sig inom har länet en stor inpendling (se tabell 4.5). Det är endast inom Informations- och kommunikationsverksamhet som det sker en nettoutpendling från länet.

Tabell 4.5 Pendling över länsgräns inom utvalda branscher

	Tillverkning	Byggverksamhet	Transport och magasinering	Informations- och kommunikationsverksamhet	Vård och omsorg; sociala tjänster
<b>Utpendling</b>	1831	527	703	420	1060
<b>Inpendling</b>	3321	615	772	347	1547
<b>Netto</b>	1490	88	69	-73	487

Källa: SCB, RAMS

## 5 Analyser på branschnivå

Detta kapitel fördjupar analysen genom att närmare studera utbildningsgrupperna för de branscher som är särskilt betydelsefulla i regionen och/eller där bristen på lämplig arbetskraft är som störst enligt Arbetsförmedlingens prognoser och Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017*.

Mot bakgrund av dessa urvalskriterier har vi valt att undersöka kompetensförsörjningen inom följande branscher mer ingående:

- Tillverkningsindustrin<sup>18</sup>
- IT<sup>19</sup>
- Bygg<sup>20</sup>
- Transport och logistik<sup>21</sup>
- Vård och omsorg<sup>22</sup>

### 5.1 Tillverkningsindustrin

#### Sammanfattning av läget för utbildningsgrupper kopplade till industrin

Antalet personer som ingår i utbildningsgruppen industriutbildade på gymnasienivå är svagt minskande. Framför allt är det antalet kvinnor som minskar. En viktig anledning till minskningen är att antalet nyutexaminerade minskar. De relativt få kvinnor som har gått gymnasieutbildningar med inriktning mot industrin arbetar i lägre utsträckning än männen och arbetar även i mindre utsträckning i yrken som matchar deras utbildning.

Antalet gymnasieingenjörer i länet har minskat kraftigt under den senaste tioårsperioden. Denna minskning har dock delvis kompenseras med en ökning av antalet högskole- och civilingenjörer.

De kvinnor som har gått en YH-utbildning med inriktning mot industri och tillverkning arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken än vad männen gör.

Ungefär 41 000 personer i Jönköpings län arbetade år 2017 inom Tillverkning och utvinning (förvärvsarbetande dagbefolkning). Nästan 30 000 av dessa är män (74 procent). Detta gör Tillverkning och utvinning till den andelsmässigt största näringen i Jönköpings län (22 procent av den förvärvsarbetande dagbefolkningen). Denna andel skiljer sig markant mellan länets kommuner, från 57 procent i Gnosjö till 12 procent i Jönköping (se figur 5.1). Industrins betydelse i Gnosjöregionen är alltså mycket stor.

<sup>18</sup> Enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017* anser 74 procent av små och medelstora utvinnings- och tillverkningsföretag i Jönköpings län att bristande tillgång till lämplig arbetskraft är ett hinder för tillväxt (litet och stort hinder).

<sup>19</sup> Enligt Arbetsförmedlingens prognos *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Jönköpings län* så är Information och kommunikation (där IT-sektorn ingår) en av de branscher som arbetsgivarna upplever störst brist på arbetskraft inom.

<sup>20</sup> Enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2017* anser 86 procent av små och medelstora byggföretag i Jönköpings län att bristande tillgång till lämplig arbetskraft är ett hinder för tillväxt (litet och stort hinder).

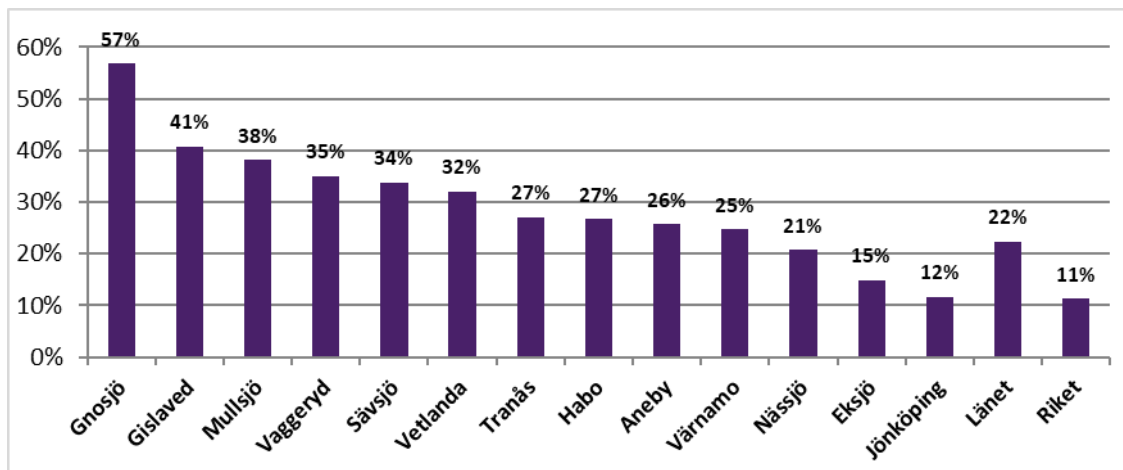
<sup>21</sup> Det som statistiskt sett utmärker Jönköpings län är bland annat en större andel industriföretag och företag inom Transport och logistik.

<sup>22</sup> Enligt Arbetsförmedlingens prognos *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Jönköpings län* så är Vård och omsorg en av de branscher där arbetsgivarna upplever störst brist på arbetskraft.

Branschen är beroende av inpendling från andra län. Nettoinpendlingen år 2017 över länsgräns var 1 490 personer (dagbefolkning minus nattbefolkning).

Industrin använder ofta bemanningsföretag för att reglera arbetsintensiv produktion i olika konjunkturfaser. Dessa personer är en resurs som ofta rekryteras vartefter anställningsbehov uppstår i företagen.

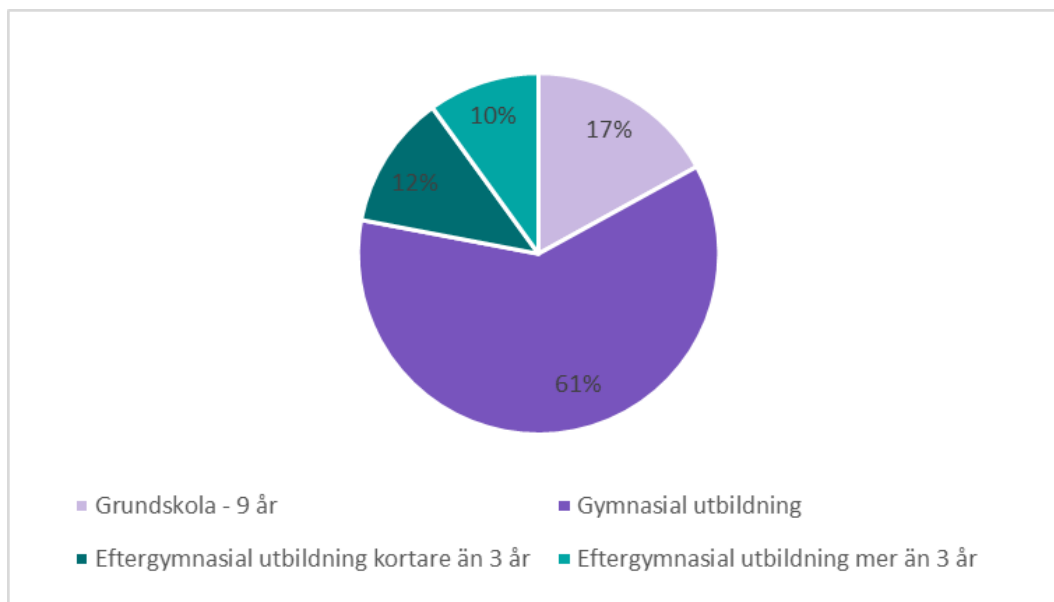
Figur 5.1 Andel av den förvärvsarbetande dagbefolkningen som jobbar inom Tillverkning per kommun år 2017



Källa: SCB, RAMS

Utbildningsnivån i branschen är relativt låg. Drygt 60 procent har gymnasieutbildning som högsta utbildning och 17 procent har grundskola som högsta utbildning (se figur 5.2).

Figur 5.2 Utbildningsnivån inom Tillverkning och utvinning i Jönköpings län år 2017



Källa: SCB

### 5.1.1 Bristyrken inom tillverkningsindustrin

Följande yrken inom Tillverkningsindustrin är med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken i Jönköpings län:

- Civilingenjörsyrken
- Ingenjörer och tekniker
- Maskinställare och maskinoperatörer inom metallarbete
- Kyl- och värmepumpstekniker

### 5.1.2 Läget för olika utbildningsgrupper inom Tillverkningsindustrin

Inom industrin har vi valt att titta närmare på följande utbildningsgrupper:

- industriutbildning på gymnasial nivå (53B)
- data-, el- och energiteknik på gymnasial nivå (53E)
- gymnasieingenjörutbildning (53A+53Q)
- civilingenjörutbildning
  - industriell ekonomi (55B)
  - maskinteknik, fordons- och farkostteknik (55D)
  - teknisk fysik, elektro- och datateknik (55E)
  - kemi- och bioteknik, material- och geoteknik (55F)
  - övrig/okänd inriktning (55G)
- högskoleingenjörutbildning
  - maskinteknik, fordons- och farkostteknik, industriell ekonomi (55I)
  - teknisk fysik, elektro- och datateknik (55J)
  - övrig/okänd inriktning (55L)
- övrig utbildning inom teknik och tillverkning, eftergymnasial nivå (55X)
- teknikutbildning, yrkeshögskolan (55T)

Nedan visas mer detaljerad statistik som belyser dessa utbildningsgrupper.

### 5.1.3 Industriutbildning på gymnasial nivå

#### Sammanfattning

Antalet personer som ingår i gruppen är svagt minskande. Minskningen har varit större sedan år 2012. Framför allt är det antalet kvinnor som minskar.

En anledning till minskningen är att antalet nyutexaminerade varit låg under perioden 2012–2016. Antalet som kommer att uppnå pensionsålder är samtidigt ökande.

De relativt få kvinnor som har den aktuella utbildningen arbetar i mindre utsträckning och väljer i betydligt större utsträckning att arbeta i icke matchande yrken.

Kombinationen av brist både idag och troligen även på sikt samt att antalet personer som ingår i utbildningsgruppen minskar, är oroande.

#### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* upplevde 85 procent av arbetsgivarna i riket brist på industriutbildade på gymnasial nivå.

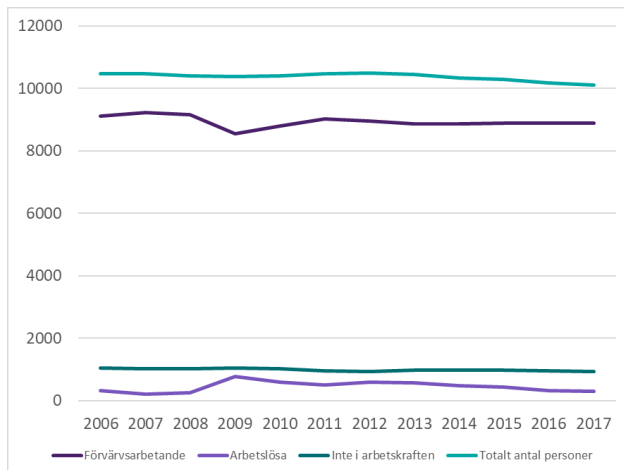
En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar på att det kommer råda stor brist i Jönköpings län på industriutbildade på gymnasial nivå år 2035 (-3400 personer).

#### *Minskande antal industriutbildade*

Totalt sett har antalet personer som har en industriutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län minskat med 3 procent mellan åren 2006 och 2017 från 10 500 till 10 100

personer (se figur 5.3). Andelen som förvärvsarbetar är relativt hög och arbetslösheten är låg, men var tionde person inte ingår i arbetskraften.

Figur 5.3. Utveckling 2006–2017 i antal personer som ingår utbildningsgruppen Industriutbildning på gymnasial nivå. Uppdelat på totalt, förvärvsarbetande, arbetslösa och utanför arbetskraften



Källa: SCB, RMI (U1a)

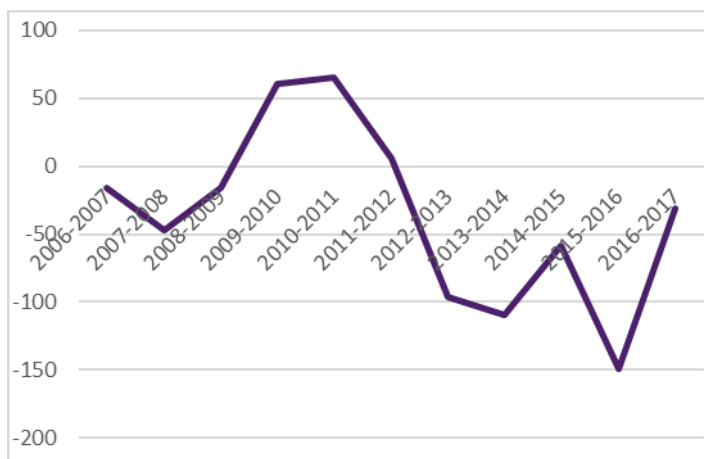
### *Kraftig mansdominans*

Utbildningsgruppen utgjordes år 2017 till 90 procent av män och till 10 procent av kvinnor. Antalet män med denna utbildning har legat still under perioden medan antalet kvinnor har minskat med cirka 20 procent. Detta gör att mansdominansen har ökat något under perioden 2006–2017.

### *Minskande antal examinerade under senare år*

Nettoförändringarna mellan åren i antal personer som ingår i utbildningsgruppen är negativa från 2012–2013 och framåt (se figur 5.4). Detta beror bland annat på att färre personer examinerades under perioden 2012–2016.

Figur 5.4 Nettoförändring i antal personer utbildningsgruppen Industriutbildning på gymnasial nivå mellan olika år 2006–2017

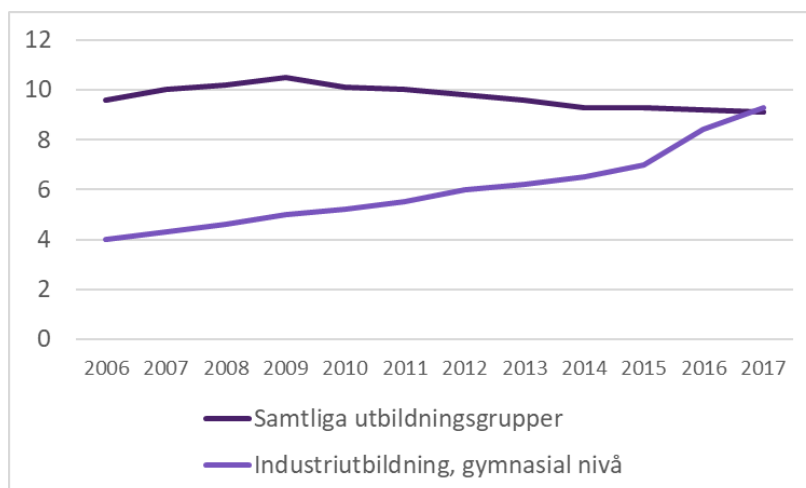


Källa: SCB, RMI (U3)

### Ökande andel industriutbildade som uppnår pensionsålder

Andelen personer i utbildningsgruppen industriutbildning på gymnasial nivå som kommer att uppnå pensionsålder (65 år) inom fem år är ökande (se figur 5.5). Detta kan leda till ett ökat behov av nyrekryteringar.

Figur 5.5 Andel personer (i procent) med Industriutbildning på gymnasial nivå respektive samtliga utbildningsgrupper i Jönköpings län som är 60–64 år det vill säga som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år

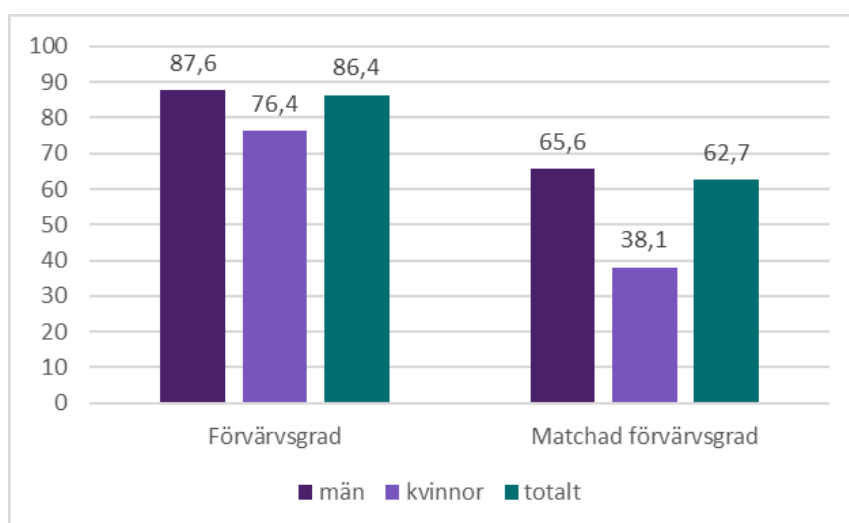


Källa: SCB, RMI (U4)

### Många industriutbildade kvinnor arbetar inte i matchande yrken

Andelen kvinnor som ingår i utbildningsgruppen är bara 10 procent och är sjunkande över tid. Dessutom arbetar det fåtal kvinnor som har en industriutbildning på gymnasienivå i mindre utsträckning än männen i matchande yrken (se figur 5.6). Det vill säga många har lämnat branschen för att arbeta med annat. Detta är anmärkningsvärt i en bransch som uppger att den har brist på lämplig arbetskraft.

Figur 5.6 Förvävsgrad och matchad förvävsgrad i åldern 20–64 år för Industriutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

#### 5.1.4 Data-, el- och energiteknik på gymnasial nivå

##### Sammanfattning

Antalet personer som har en data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå har ökat med 20 procent mellan år 2006 och 2017.

Utbildningsgruppen är extremt mansdominerad – 98 procent män. De mycket få kvinnor som har den aktuella utbildningen arbetar i mindre utsträckning och väljer i betydligt större utsträckning att arbeta i icke matchande yrken.

Nettoökningarna mellan åren i antalet personer som har en data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå var stora från 2006 till 2012. Därefter har utbildningsgruppen bara ökat marginellt. Orsaken är främst att färre examinerats under senare år.

Med tanke på att det råder brist på denna utbildningsgrupp både på kort och lång sikt är det positivt att den ökat i storlek de senaste åren.

##### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

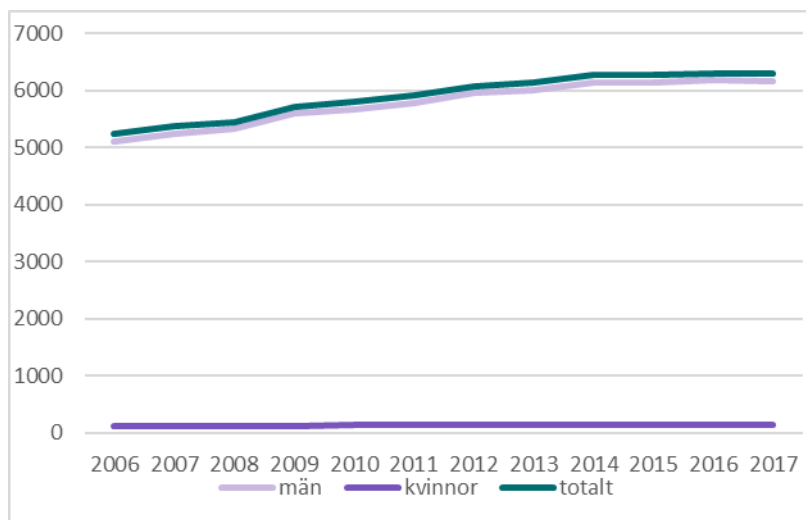
Enligt SCB:s arbetskraftsbarometer upplevde arbetsgivarna brist på data-, el- och energitekniskt utbildade i riket på gymnasial nivå år 2018.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar på att det kommer att råda brist på data-, el- och energitekniskt utbildade på gymnasienivå i Jönköpings län år 2035 (-400 personer).

##### Ökande antal data-, el- och energitekniskt utbildade

Totalt sett har antalet personer som har en data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län ökat med 20 procent mellan år 2006 och 2017 från 5 200 till 6 300 personer (se figur 5.7). Andelen som är arbetslösa och som inte ingår i arbetskraften är mycket låg. Utbildningsgruppen utgjordes år 2017 till 98 procent av män och till 2 procent av kvinnor. Det vill säga mansdominansen i denna utbildningsgrupp är nästan total. Andelen kvinnor har inte ökat mellan 2006 och 2017 utan ligger kvar på en mycket låg nivå.

Figur 5.7 Totalt antal personer med Data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2006–2017



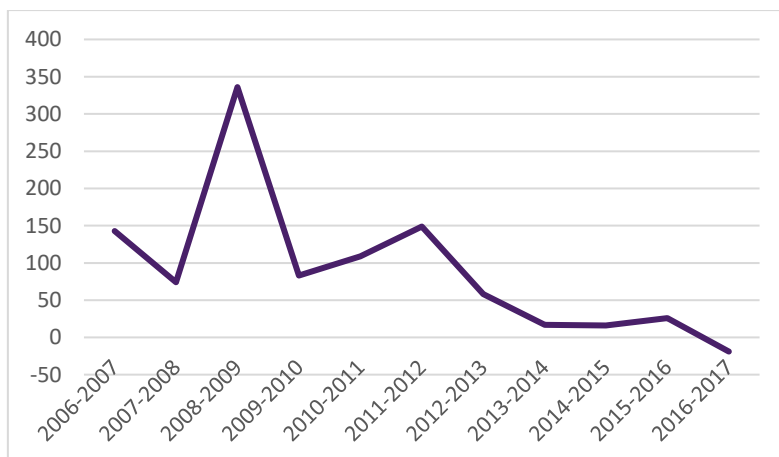
Källa: SCB, RMI (U1a)

### Färre nytexaminerade under senare år

Nettoökningarna mellan åren i antalet personer som har en data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå var stora från år 2006 till 2012 (se figur 5.8). Därefter har utbildningsgruppen bara ökat marginellt. En viktig orsak till denna stagnation är att antalet nytexaminerade har minskat relativt kraftigt efter år 2013.

Pensionsavgångarna i gruppen har länge varit mindre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper i länet men har börjat öka under perioden 2015–2017.

Figur 5.8 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen Data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län

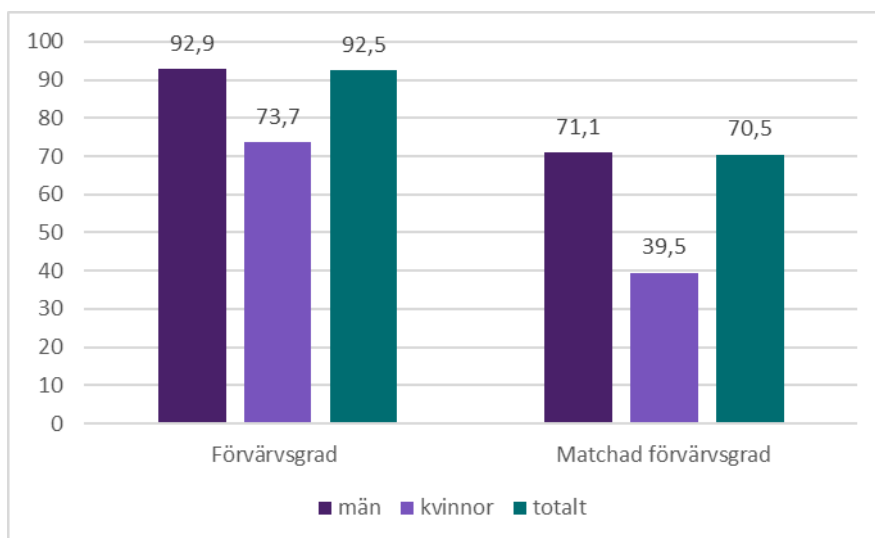


Källa: SCB, RMI (U3)

### Färre kvinnor arbetar i matchande yrken

Förvärvsgraden är mycket hög för gruppen som helhet, men det fåtal kvinnor som har denna utbildning ligger betydligt lägre (se figur 5.9). Likaså ha kvinnorna en betydligt lägre matchad förvärvsgrad, det vill säga att det är färre kvinnor som arbetar i matchande yrken. Detta är olyckligt i en bransch som uppger att den har brist på lämplig arbetskraft.

Figur 5.9 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för Data-, el- och energitekniskt utbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)



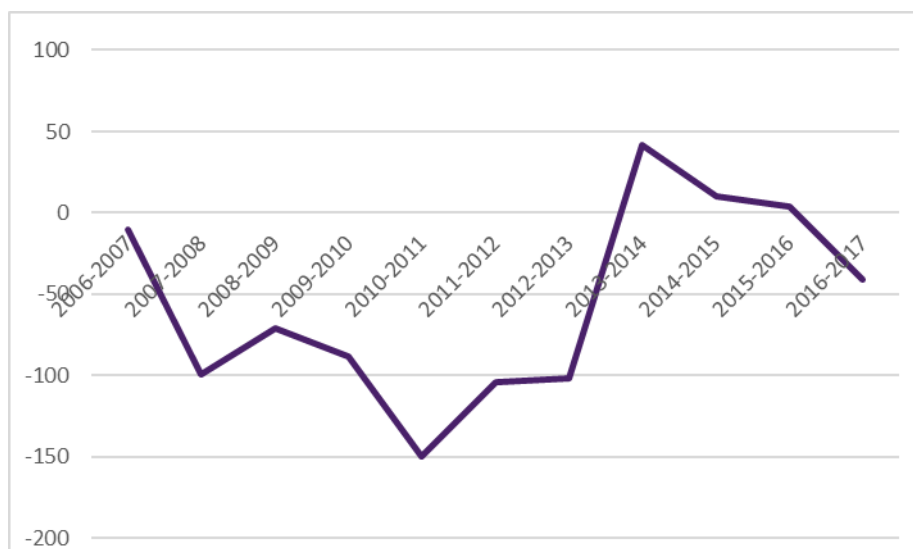
### 5.1.5 Ingenjörutbildade

#### Sammanfattning

Sammantaget har antalet ingenjörer i Jönköpings län minskat med cirka 600 personer under perioden 2006–2017. Det vill säga om man räknar ihop antalet gymnasie-, högskole- och civilingenjörer i länet. De allra senaste åren har dock nettoförändringarna minskat och hamnat nära noll. År 2016–2017 blev dock nettoförändringen negativ igen. Utvecklingen efter 2013 tyder på att de gymnasieingenjörer som har lämnat arbetsmarknaden i stort sett har kunnat ersättas av nya mer välutbildade ingenjörer. Tidigare har dock nettominskningen varit mycket stor. Mellan år 2011 och 2012 var till exempel nettominskningen hela 150 personer (se figur 5.10).

En grupp som sticker ut med särskilt låg förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i Jönköpings län är civilingenjörer med övrig/okänd inriktning. Denna grupp har både betydligt lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i Jönköpings län jämfört med riksgenomsnittet. Detta är en utbildningsgrupp med hög andel utlandsfödda som ofta har en bristfällig dokumentation och validering av sin utbildning och sina kunskaper. Detta är en grupp som skulle kunna utgöra en arbetskraftsreserv men som först skulle behöva kartläggas närmare.

Figur 5.10 Nettoförändring mellan olika år i antalet personer som har någon form av ingenjörutbildning (gymnasie-, högskole- och civilingenjörer) i Jönköpings län



Källa: SCB, RMI (U3)

Nedan följer mer detaljerad statistik om olika typer av ingenjörer.

### 5.1.6 Gymnasieingenjörutbildning

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

Det finns ingen uppgift från SCB om tillgången på gymnasieingenjörer i riket i nuläget.

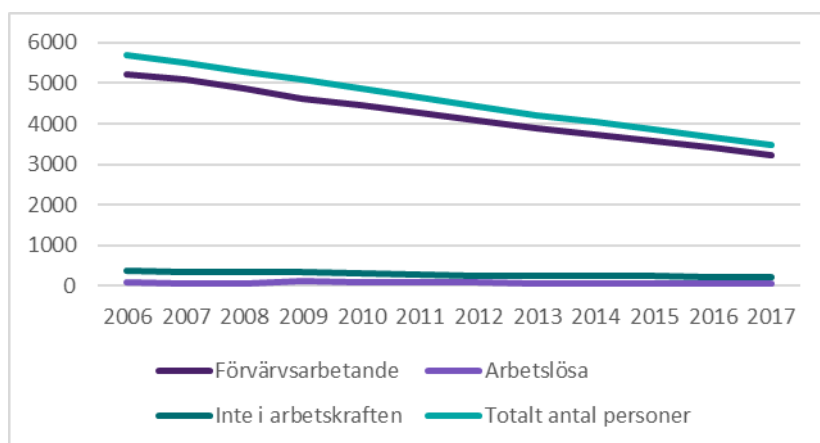
En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar på en att det kommer råda stor brist på gymnasieingenjörer i Jönköpings län år 2035 (-1700 personer). Denna brist skulle kunna täckas av andra typer av ingenjörer.

### *Kraftigt minskande antal gymnasieingenjörer*

Totalt sett har antalet personer som har en gymnasieingenjörutbildning i Jönköpings län minskat från 5 700 personer år 2006 till 3 500 personer år 2017 (se figur 5.11). Detta motsvarar en minskning på 39 procent eller 2 200 personer. Samma utveckling återfinns i resten av landet. Orsaken är att detta är en utbildning som var betydligt vanligare längre tillbaka i tiden. Fram till början av 1990-talet utbildades många på fyraårigt tekniskt program på gymnasiet. Den nivån räckte ofta till att få bra jobb inom offentlig sektor och industrin.

Andelen kvinnor som har en gymnasieingenjörutbildning har ökat något mellan 2006 och 2017 men ligger kvar på en mycket låg nivå. År 2017 var den 7 procent.

Figur 5.11. Totalt antal personer med Gymnasieingenjörutbildning i Jönköpings län

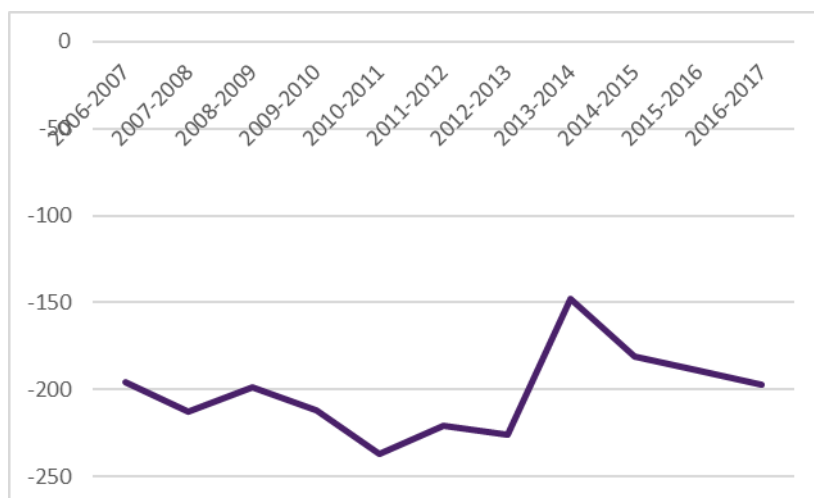


Källa: SCB, RMI (U1a)

### *Stor minskning över tid*

Nettoförändringen mellan åren har varit starkt negativ under hela perioden 2006–2017, vilket inte är så konstigt med tanke på att det har utbildats väldigt få nya gymnasieingenjörer under senare år (se figur 5.12).

Figur 5.12. Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen gymnasieingenjörer i Jönköpings län

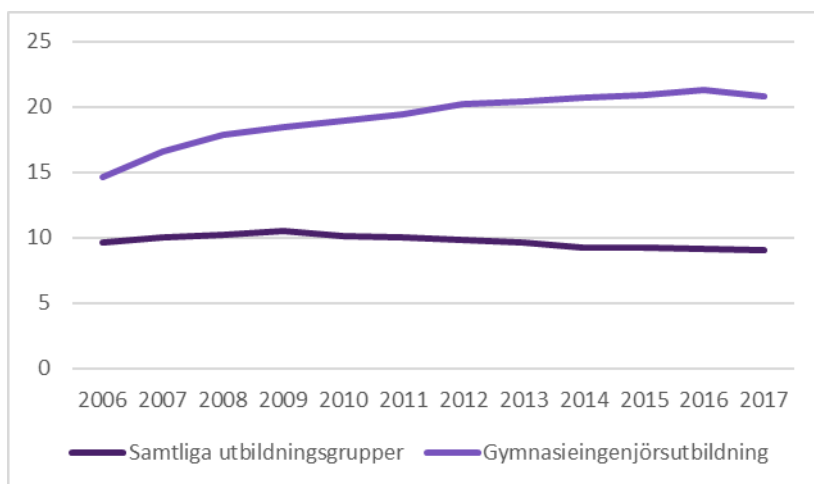


Källa: SCB, RMI (U3)

### Stora pensionsavgångar även framöver

Andelen gymnasieingenjörer i Jönköpings län som kommer att uppnå pensionsåldern (65 år) inom fem år är mycket hög, 21 procent, jämfört med ett genomsnitt för samtliga utbildningsgrupper på 9 procent (se figur 5.13). Det gör att åldersutträdena troligen kommer att bli mycket stora de kommande åren. Motsvarande andel för civilingenjörer och högskoleingenjörer är dock lägre än genomsnittet.

Figur 5.13 Andel gymnasieingenjörer respektive samtliga utbildningsgrupper i Jönköpings län som är 60–64 år dvs som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år

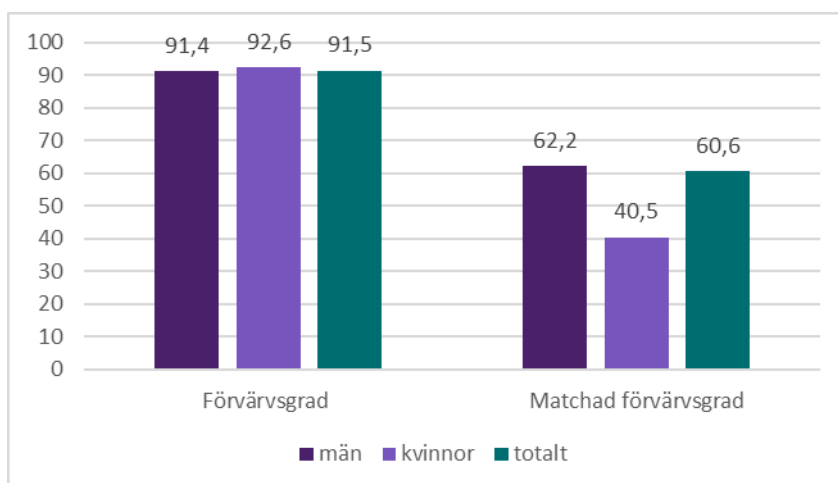


Källa: SCB, RMI (U4)

### Hög förvärvsgrad

Förvärvsgraden är mycket hög för både kvinnor och män som har den aktuella utbildningen (Se figur 5.14). Även den matchade förvärvsgraden är hög, men det fåtal kvinnor som tillhör utbildningsgruppen arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken.

Figur 5.14 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 för gymnasieingenjörer i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.1.7 Högskoleingenjörutbildning

#### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

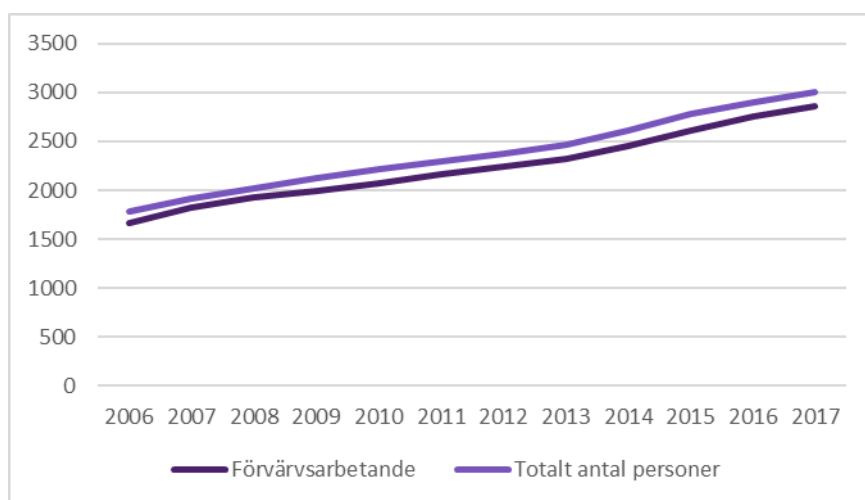
Enligt SCB:s arbetskraftsbarometer upplevde arbetsgivarna brist på yrkeserfarna högskoleingenjörer i riket år 2018. Däremot var bilden mer splittrad mellan olika typer av högskoleingenjörer när det gällde nytexaminerade, med balanserad tillgång på vissa inriktningar och brist på andra.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar på en att det kommer att råda viss brist på högskoleingenjörer i Jönköpings län år 2035 (-100 personer).

#### *Ökande antal högskoleingenjörer*

Totalt sett har antalet personer som har en högskoleingenjörutbildning i Jönköpings län ökat från 1 800 personer år 2006 till 3 000 personer år 2017 (se figur 5.15). Detta motsvarar en ökning på 68 procent eller 1 200 personer. Samma utveckling återfinns i resten av landet. Detta kompenserar drygt hälften av det minskade antalet gymnasieingenjörer i länet under perioden 2006–2017.

Figur 5.15 Totalt antal personer med högskoleingenjörutbildning i Jönköpings län samt antal förvärvsarbetande med denna utbildning år 2006–2017

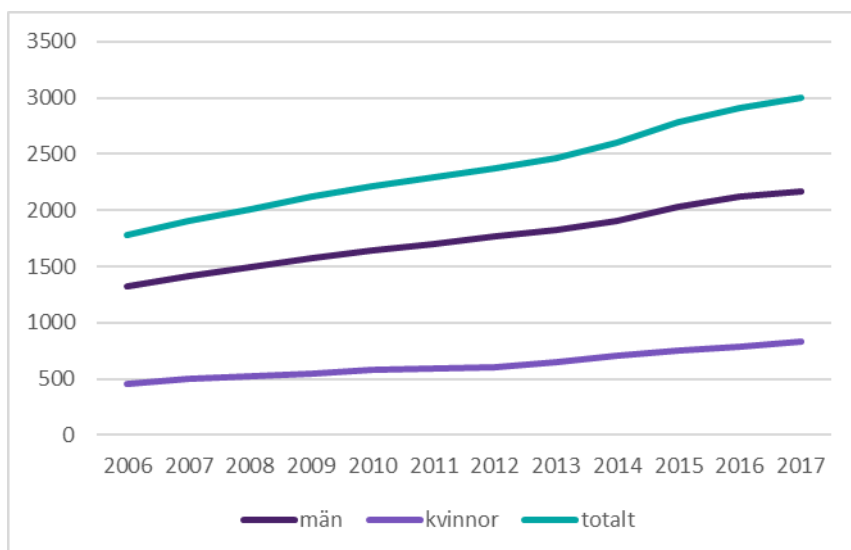


Källa: SCB, RMI (U1a)

#### *Kvinnorna ökar mer än männen*

Såväl antalet män och kvinnor med högskoleingenjörutbildning i Jönköpings län har ökat under perioden 2006–2017 (se figur 5.16). Totalt sett är ökningen 68 procent, men antalet kvinnor har ökat mer än antalet män.

Figur 5.16 Totalt antal personer med högskoleingenjörsutbildning i Jönköpings län uppdelat på kön

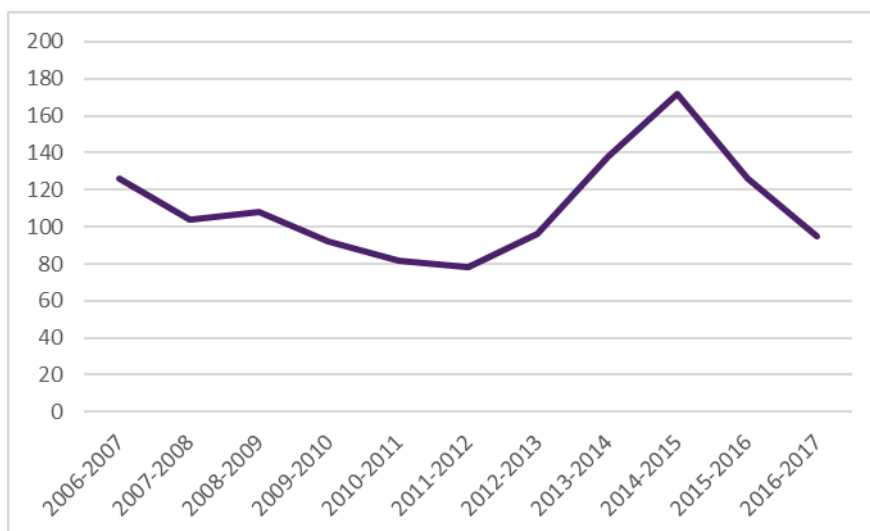


Källa: SCB, RMI (U1b)

### Stora nettoökningar under lång tid

Nettoförändringen har varit starkt positiv mellan åren, vilket i viss mån kompenserar minskningen av antalet gymnasieingenjörer (5.17). Särskilt stora har nettoökningarna varit under perioden 2013–2016 för att sedan minska något.

Figur 5.17 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen högskoleingenjörer i Jönköpings län

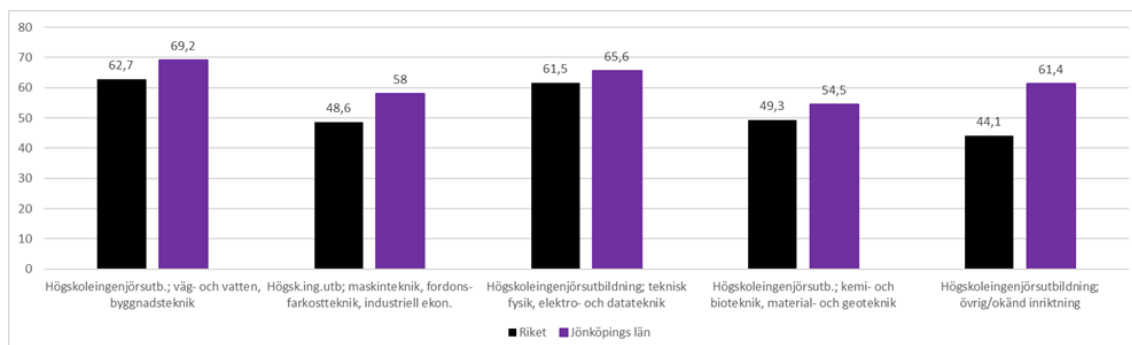


Källa: SCB, RMI (U3)

### Vanligare att högskoleingenjörer arbetar inom matchande yrken i Jönköping

Förvärvsgraden är hög bland högskoleingenjörerna i Jönköpings län i likhet med riket i stort. Den ligger på 90 procent eller däröver, vilket är ett tecken på att dessa personer är mycket eftertraktade på arbetsmarknaden. Även den matchade förvärvsgraden är hög för denna grupp, generellt ligger den klart över rikssnittet (se figur 5.18).

Figur 5.18 Matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 för olika typer av högskoleingenjörer i Jönköpings län (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.1.8 Civilingenjörutbildning

#### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* upplever arbetsgivarna stor brist i riket på yrkeserfarna civilingenjörer. Bilden när det gäller nytexaminerade civilingenjörer är mer blandad.

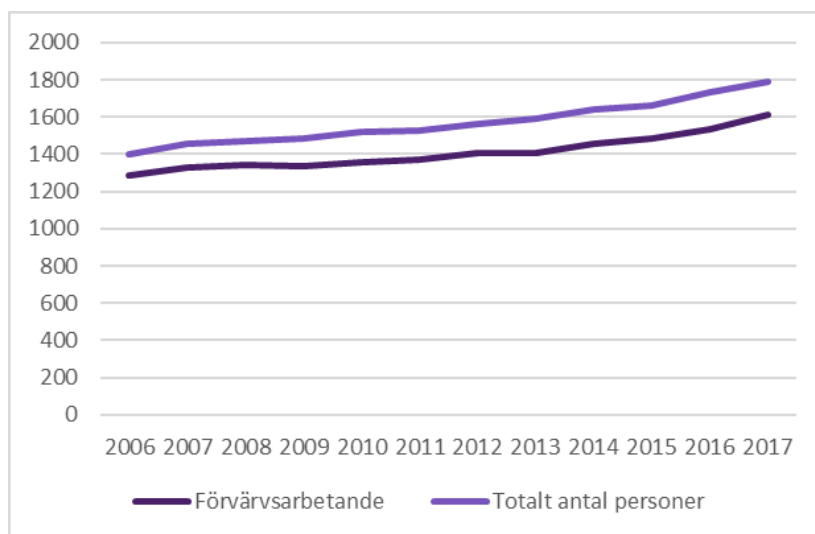
En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar på att det kommer råda balans mellan tillgång och efterfrågan på civilingenjörer i Jönköpings län år 2035.

#### *Ökande antal civilingenjörer*

Totalt sett har antalet personer som har en civilingenjörutbildning i Jönköpings län ökat från 1 400 personer år 2006 till 1 800 personer år 2017 (se figur 5.19). Det motsvarar en ökning med 28 procent eller knappt 400 personer under perioden 2006–2017. Detta kompenserar en del av det minskade antalet gymnasieingenjörer i länet och kan även ses som en utveckling mot krav på mer kvalificerad kompetens.

Det stora flertalet, 80 procent, av de civilingenjörutbildade i Jönköpings län är män. Andelen kvinnor har dock ökat sedan år 2006.

Figur 5.19 Totalt antal personer med civilingenjörutbildning i Jönköpings län

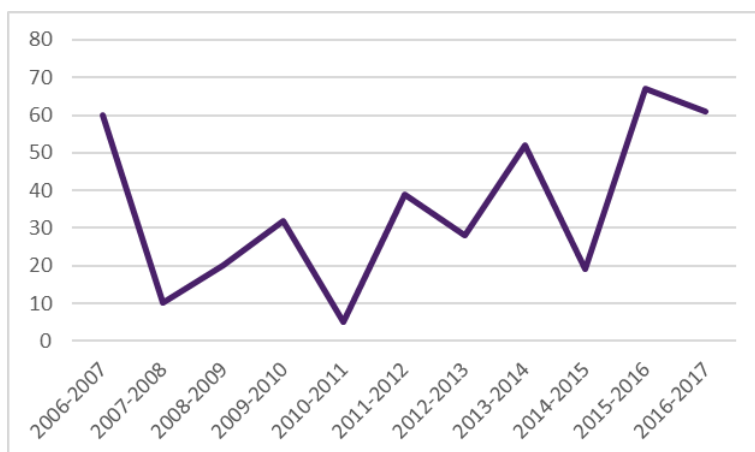


Källa: SCB, RMI (U1a)

### Positiva nettoförändringar mellan åren

Nettoförändringen i antalet civilingenjörer i Jönköpings län varierar starkt mellan åren, men har varit positiv hela tiden sedan år 2006 (se figur 5.20). Särskilt positiv har utvecklingen varit under de senaste åren.

Figur 5.20 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen civilingenjörer i Jönköpings län



Källa: SCB, RMI (U3)

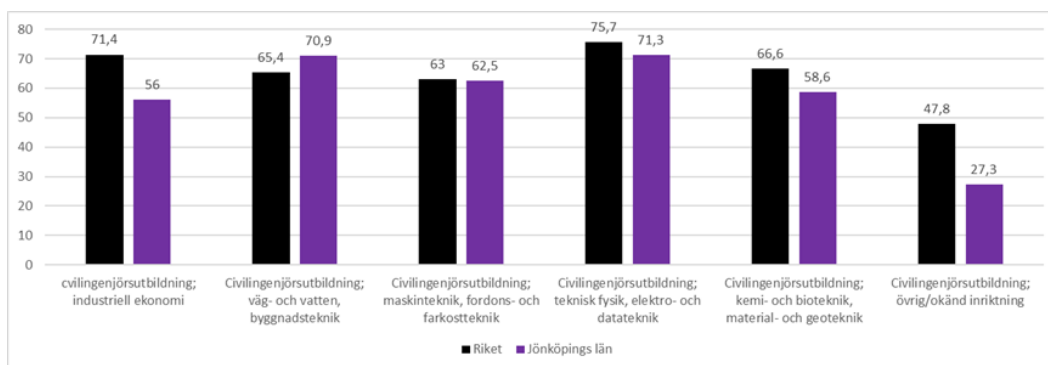
### Civilingenjörer med övrig eller okänd inriktning är sämre matchade

Förvärvsgraden är generellt hög för civilingenjörer i Jönköpings län. Dock är den lite lägre än rikssnittet för civilingenjörer med inriktning mot industriell ekonomi samt kemi- och bioteknik, material- och geoteknik.

Klart sämre än rikssnittet är förvärvsgraden i Jönköpings län för de civilingenjörer som har övrig eller okänd inriktning, 63 procent jämfört med ett rikssnitt på 74 procent. Det är cirka 200 personer som tillhör denna gruppen i Jönköpings län. Den matchade förvärvsgraden är även den väldigt låg i denna utbildningsgrupp, bara 27 procent jämfört med ett riksgenomsnitt på 48 procent (se figur 5.21).

För övriga civilingenjörsinriktningar varierar den matchade förvärvsgraden bara marginellt jämfört med riksgenomsnittet. Ett undantag är dock civilingenjörer med inriktning mot industriell ekonomi som bara har en matchad förvärvsgrad på 56 procent jämfört med ett riksgenomsnitt på 71 procent.

Figur 5.21 Matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 för olika typer av civilingenjörer i Jönköpings län (procent)

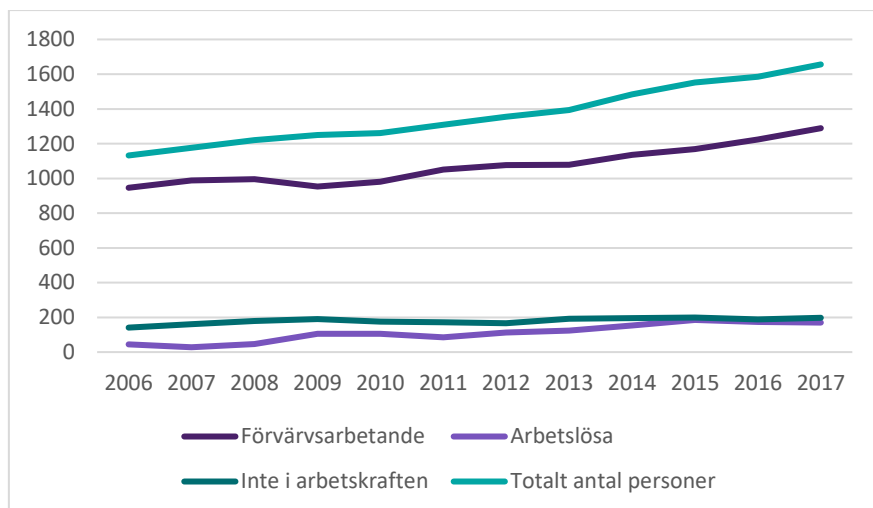


Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.1.9 Övrig utbildning inom teknik och tillverkning eftergymnasial nivå (55X)

Antalet personer i Jönköpings län som har en Övrig utbildning inom teknik och tillverkning på eftergymnasial nivå har ökat från 1 100 personer år 2006 till 1650 personer år 2017 (se figur 5.22). Det är en ökning på 46 procent. Arbetslösheten i utbildningsgruppen har ökat från 4 procent till 10 procent under perioden 2006–2017. Utbildningsgruppen är relativt mansdominerad, men andelen kvinnor har ökat under senare år och var 18 procent år 2017.

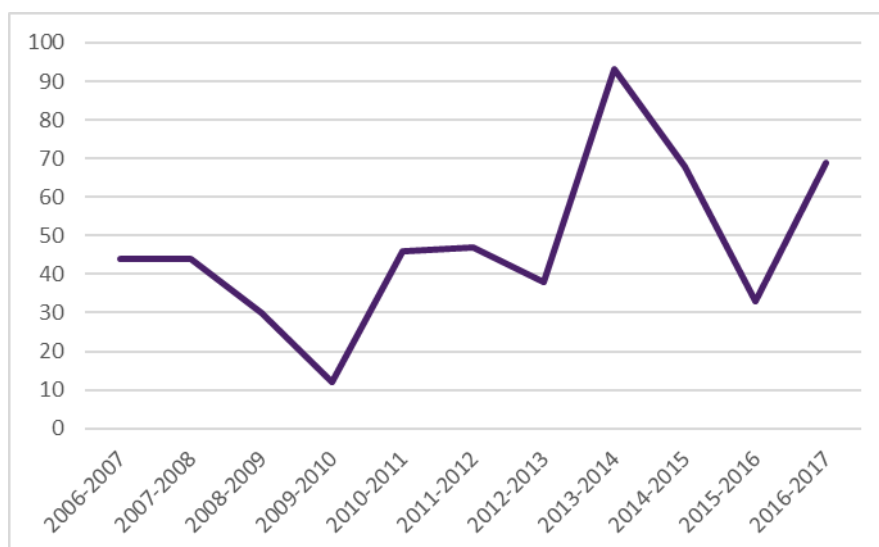
Figur 5.22 Totalt antal personer med Övrig utbildning inom teknik och tillverkning på eftergymnasial nivå i Jönköpings län samt antal förvärvsarbetande med denna utbildning år 2006–2017



Källa: SCB, RMI (U1a)

Nettoförändringarna mellan åren har varit positiv under hela tidsperioden 2006–2017 (se figur 5.23). Andelen personer som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år ligger ungefär på genomsnittet för alla utbildningsgrupper i länet.

Figur 5.23 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen Övrig utbildning inom teknik och tillverkning på eftergymnasial nivå i Jönköpings län



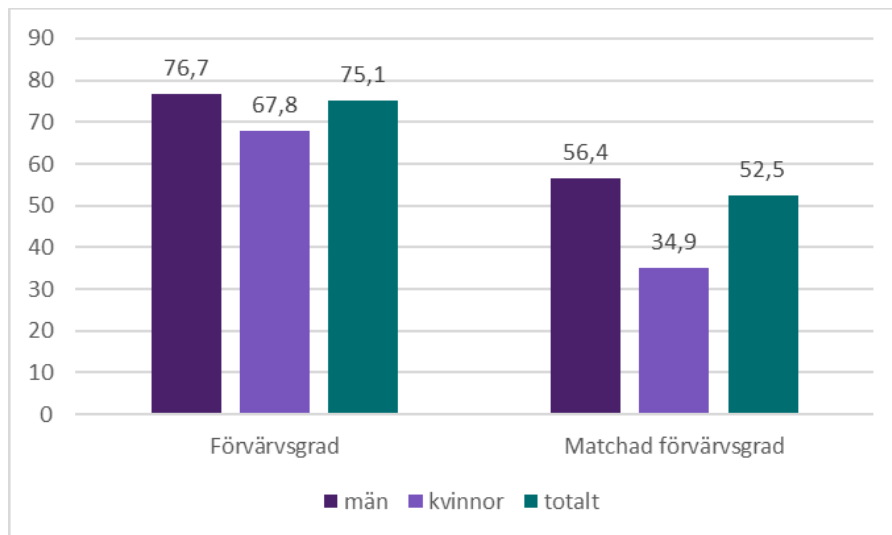
Källa: SCB, RMI (U3)



### Lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad för kvinnor

Såväl andelen som förvärvsarbetar och andelen som arbetar i matchade yrken är lägre för kvinnor (se figur 5.24). Den matchade förvärvsgraden för kvinnor var bara 35 procent år 2017, jämfört med 56 procent för män.

Figur 5.24 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 för Övrig utbildning inom teknik och tillverkning på eftergymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)

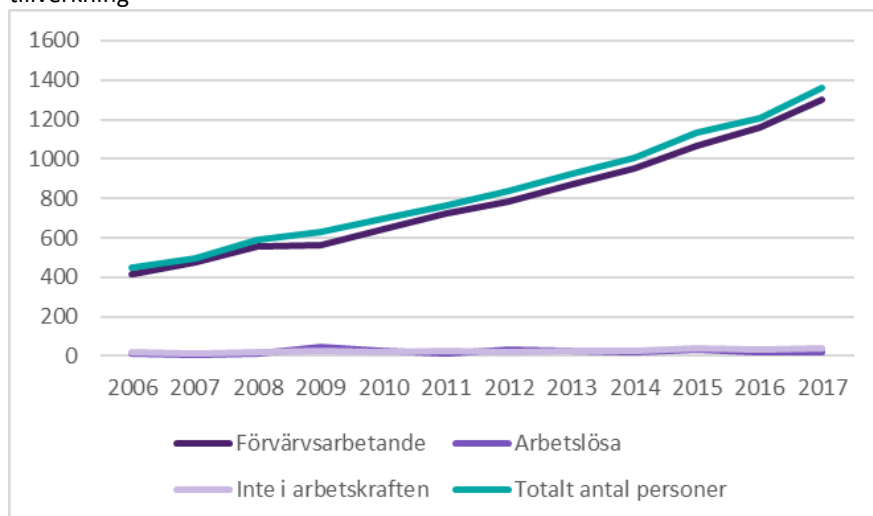


Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.1.10 Teknikutbildning, yrkeshögskolan (55T)

Det finns nästan 1 400 personer i Jönköpings län som har en teknikutbildning från yrkeshögskolan. Detta antal har ökat snabbt under senare år (se figur 5.25). Nästan samtliga dessa personer är förvärvsarbetande. Ungefär tre fjärdedelar är män. Denna andel har legat på ungefär samma nivå sedan år 2006.

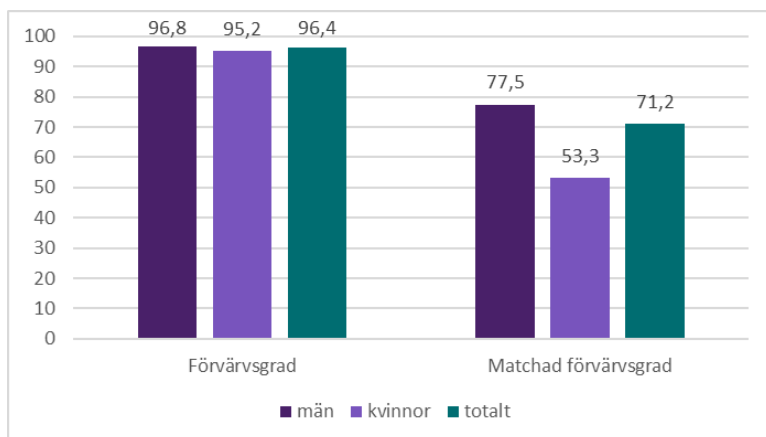
Figur 5.25 Totalt antal personer i Jönköpings län med en YH-utbildning med inriktning mot industri och tillverkning



Källa: SCB, RMI (U1a)

Andelen som arbetar bland de personer som har en YH-utbildning med en teknikutbildning från yrkeshögskolan är mycket hög (se figur 5.26). Även den matchade förvärvsgraden är relativt hög totalt sett. Däremot har de kvinnor som gått denna utbildning en klart lägre matchad förvärvsgrad än männen.

Figur 5.26 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i Jönköpings län år 2017 i åldern 20–64 för YH-utbildade personer med inriktning mot industri och tillverkning, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

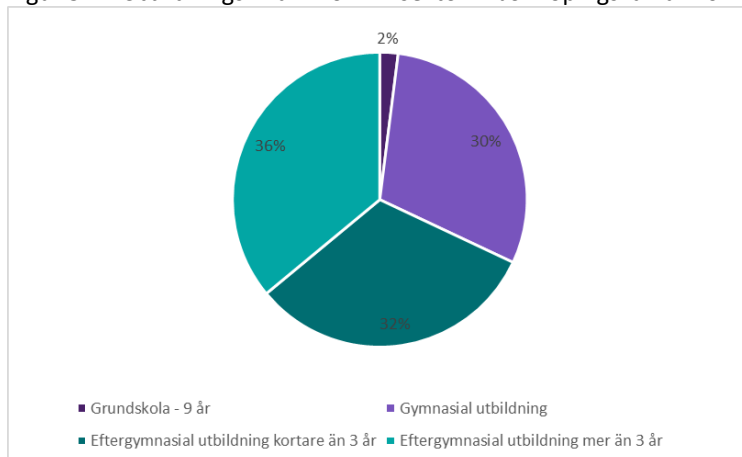
## 5.2 IT

I Jönköpings län arbetade drygt 2 900 personer i branschen *Information och kommunikation* år 2017. Det motsvarar knappt 2 procent av det totala antalet förvärvsarbetande. Andelen män är 75 procent. Ungefär 1 900 personer av det totala antalet förvärvsarbetande arbetar inom delbranschen IT (SNI 62.010 – 62.090). Utöver detta arbetar många med IT-frågor i andra branscher och inom offentlig sektor.

Antal arbetsställen i Jönköpings län inom *Information och kommunikation* har ökat från 788 år 2010 till 927 år 2017. Nettopendlingen över länsgräns var negativ (-73 personer) år 2017 (dagbefolkning minus nattbefolkning för SNI Informations- och kommunikationsverksamhet). Det innebär att fler pendlade ut från länet än in till länet.

Utbildningsnivån inom IT-branschen i Jönköpings län är mycket hög – 68 procent har någon form av eftergymnasial utbildning (se figur 5.27).

Figur 5.27 Utbildningsnivån inom IT-sektorn i Jönköpings län år 2017



Källa: SCB.

### Bristyrken inom IT

Följande yrken inom IT är med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken i Jönköpings län:

- Ingenjörer och tekniker
- IT-specialister

### Läget för utbildningsgrupper inom IT

Inom IT-sektorn har vi valt att studera följande utbildningsgrupp mer ingående:

- Datautbildning på eftergymnasial nivå (45D)

#### 5.2.1 Datautbildning på eftergymnasial nivå

##### Sammanfattning

Antalet personer med datautbildning på eftergymnasial nivå har ökat med 38 procent mellan åren 2006–2017. Kvinnorna utgör ungefär knappt 40 procent av gruppen. Kvinnorna förvärvsarbetar i lika stor utsträckning som männen, men arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken.

##### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

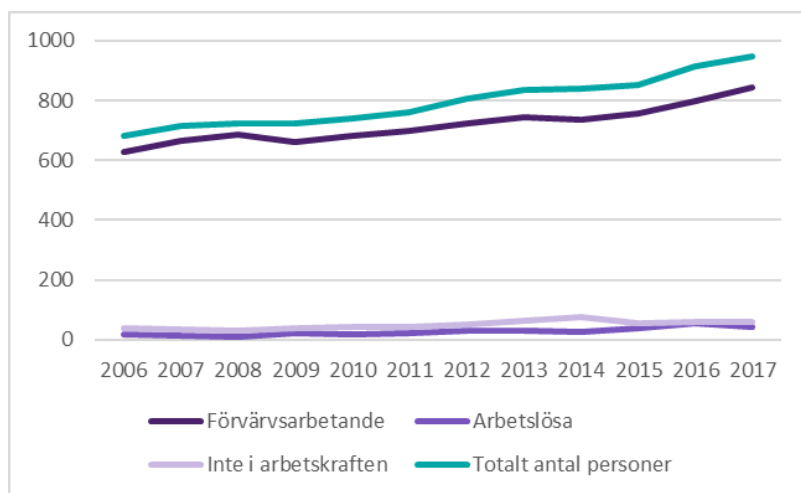
Det finns inga uppgifter om tillgången i riket i dagsläget på gruppen datautbildade på eftergymnasial nivå som helhet. Enligt SCB:s arbetskraftsbarometer upplevde arbetsgivarna dock brist personer med programmerar- och systemvetarutbildning i riket år 2018. Bristen var särskilt stor på yrkeserfarna sådana.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar att det kommer råda en brist på eftergymnasialt IT-utbildade i Jönköpings län år 2035 (-200 personer).

##### Ökande antal datautbildade på eftergymnasial nivå

Totalt sett har antalet personer som har en datautbildning på eftergymnasial nivå i Jönköpings län ökat med 38 procent mellan år 2006 och 2017 från 700 till 950 personer (se figur 5.28). Av dessa 950 personer förvärvsarbetar nästan 90 procent.

Figur 5.28 Totalt antal personer i Jönköpings län med Datautbildning på eftergymnasial nivå



Källa: SCB, RMI (U1a)

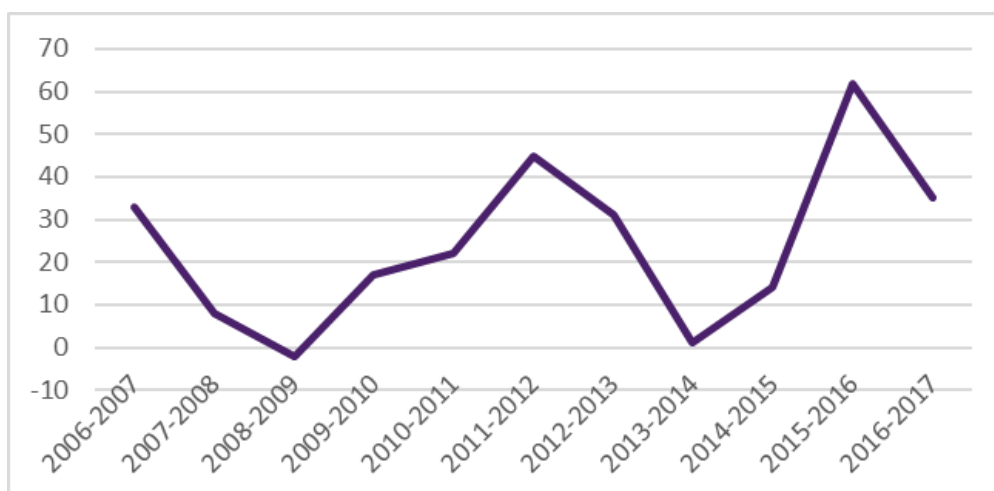
### *Svagt minskande andel kvinnor*

Utbildningsgruppen utgjordes år 2017 till 62 procent av män och till 38 procent av kvinnor. Andelen kvinnor har minskat marginellt mellan år 2006 och 2017. Tendensen är liknande på riksnivå med en lägre andel kvinnor som dessutom tenderar att minska över tid.

### *Positiva nettoförändringar*

Nettoförändringarna mellan åren har varit ojämna över tid, men hela tiden varit positiva sedan år 2006 (se figur 5.29). Den viktigaste orsaken till variationerna över tid är att antalet examinerade har skiftat mellan åren, men även in- och utflyttning från regionen har påverkat. Andelen som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är låg inom de datautbildade på eftergymnasial nivå i Jönköpings län.

Figur 5.29 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen Datautbildning på eftergymnasial nivå i Jönköpings län

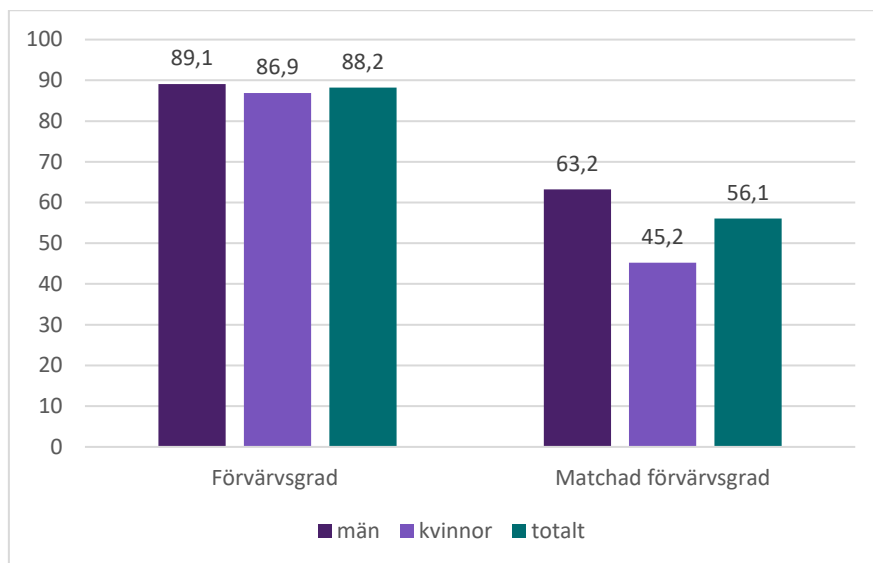


Källa: SCB, RMI (U3)

### *Kvinnorna arbetar i mindre utsträckning i matchande yrken*

Förvärvsgraden är hög i utbildningsgruppen, det gäller för både kvinnor och män (se figur 5.30). Däremot har kvinnorna en betydligt lägre matchad förvärvsgrad än män, det vill säga de arbetar inte lika ofta i matchande yrken. Denna skillnad är större i Jönköpings län än i riket i stort. Intressant att notera är även att den matchade förvärvsgraden är klart lägre i Jönköping än i riket i stort (56 procent jämfört med 65 procent i riket), vilket indikerar att bristen inte är lika stor. Att datautbildade kvinnor i länet i relativt hög grad väljer att inte jobba i matchande yrken i en bransch som säger sig ha svårt att hitta lämplig arbetskraft är problematiskt.

Figur 5.30 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för Datautbildade på eftergymnasial nivå i Jönköpings län år 2016, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.3 Bygg

#### Sammanfattning: Läget för olika utbildningsgrupper inom Bygg

Antalet personer med byggutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 38 procent under perioden 2006–2017. Ökningen inom den något mindre utbildningsgruppen VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå har varit ännu större – 50 procent. Antalet Högskoleingenjörer väg- och vatten samt byggnadsteknik har ökat kraftigt, 77 procent, medan ökningen i antalet civilingenjörer med samma inriktning är mindre.

Andelen kvinnor bland de byggutbildade på gymnasial nivå är bara 3 procent, och bland VVS- och fastighetsutbildade är den ännu lägre. Bland ingenjörerna är andelen kvinnor högre, men ändå klart lägre än andelen män.

Förvärvsgraden är hög i alla fyra utbildningsgrupperna, men den matchade förvärvsgraden är klart lägre bland de kvinnor som gått en gymnasial byggutbildning. Bland ingenjörerna däremot är matchningen hög både bland kvinnor och män.

Den stora bristen på bostäder har medfört ökat bostadsbyggande i länet under de senaste åren. Parallellt sker annat offentligt byggande och utbyggnad av industri- och lagerbyggnader. Denna utveckling förväntas pågå under en längre tid.

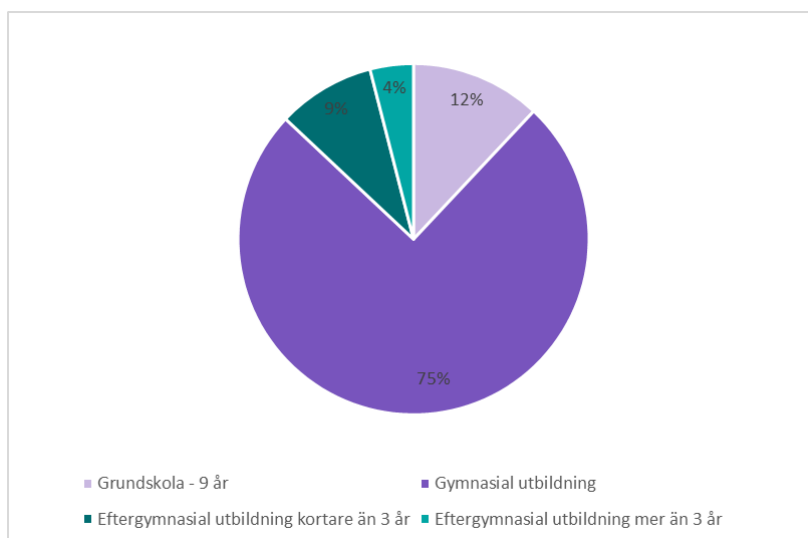
Höga produktionskostnader medför att merparten av nya flerbostadshus främst byggs i tätorter för att kunna säljas. De stora byggbolagen lämnar endast anbud på stora byggprojekt där arbetskraften till största delen består av underentreprenörer. Utanför tätorterna utnyttjas framför allt reparation och tillbyggnad (ROT), vilket gynnar mindre företag. Bristen på tomter i tätorter och tätortsnära lägen gör att småhusbyggnationen stannat av, trots att många skulle vilja bygga egna hus med dagens låga ränteläge. Byggverksamhet är en viktig basnäring. ROT-avdraget och ett ökat bostadsbyggande har inneburit att fler småföretag kunnat etablera sig. Antal arbetsställen inom bygg har ökat i Jönköpings län från 2 476 år 2010 till 2 869 år 2017.

År 2017 arbetade i Jönköpings län 10 560 personer (förvärvsarbetande) inom *Byggverksamhet*. Det motsvarar knappt 6 procent av det totala antalet förvärvsarbetande. Bygg är en starkt mansdominerad bransch (93 procent män). Nettoinpendlingen över länsgräns var 88 personer år 2017 (dagbefolkning minus nattbefolkning för SNI Byggverksamhet).

Större bygg- och anläggningsprojekt utförs ofta av aktörer utan anknytning till Jönköpings län. Därför har byggnäringen, liksom transport, fler sysselsatta än de som syns i statistiken beroende på en stor mängd utländska underleverantörer och långpendlande anställda från andra län inom specifika byggprojekt. Därför är det svårt, utifrån ett sysselsättningsperspektiv, att följa utvecklingen regionalt.

Utbildningsnivån i branschen är relativt låg. Endast 13 procent har eftergymnasial utbildning (se figur 5.31).

Figur 5.31 Utbildningsnivån inom Byggsektorn i Jönköpings län år 2017



Källa: SCB.

### *Bristyrken inom Bygg*

Följande yrken inom Bygg är med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken i Jönköpings län:

- Civilingenjörsyrken
- Ingenjörer och tekniker
- Elektriker
- Plåtslagare
- VVS-montörer
- Ställningsbyggare

#### **5.3.1 Läget för olika utbildningsgrupper inom Bygg**

Inom byggsektorn har vi valt att studera följande utbildningar lite mer ingående:

- Byggutbildning på gymnasial nivå (53B)
- VVS- och fastighetsutbildning, gymnasial nivå (53R)
- Civilingenjör väg- och vatten samt byggnadsteknik (55C)
- Höskoleingenjör väg- och vatten samt byggnadsteknik (55H)

### 5.3.2 Byggtutbildning på gymnasial nivå

#### Sammanfattning

Antalet personer med en byggtutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 38 procent från år 2006–2017, från 3 700 till 5 200 personer. Utbildningsgruppen är starkt mansdominerad – endast 3 procent är kvinnor.

Nettoförändringarna mellan åren har varit genomgående starkt positiva under perioden 2006–2017 tack vare många nyutexaminerade och få pensionsavgångar.

De relativt få kvinnor som har den aktuella utbildningen arbetar i mindre utsträckning och väljer i betydligt större utsträckning att arbeta i icke matchande yrken.

Med tanke på att byggtutbildning på gymnasial nivå är en bristutbildning är det på sikt viktigt att förändra attityderna så fler kvinnor söker sig till utbildningen.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

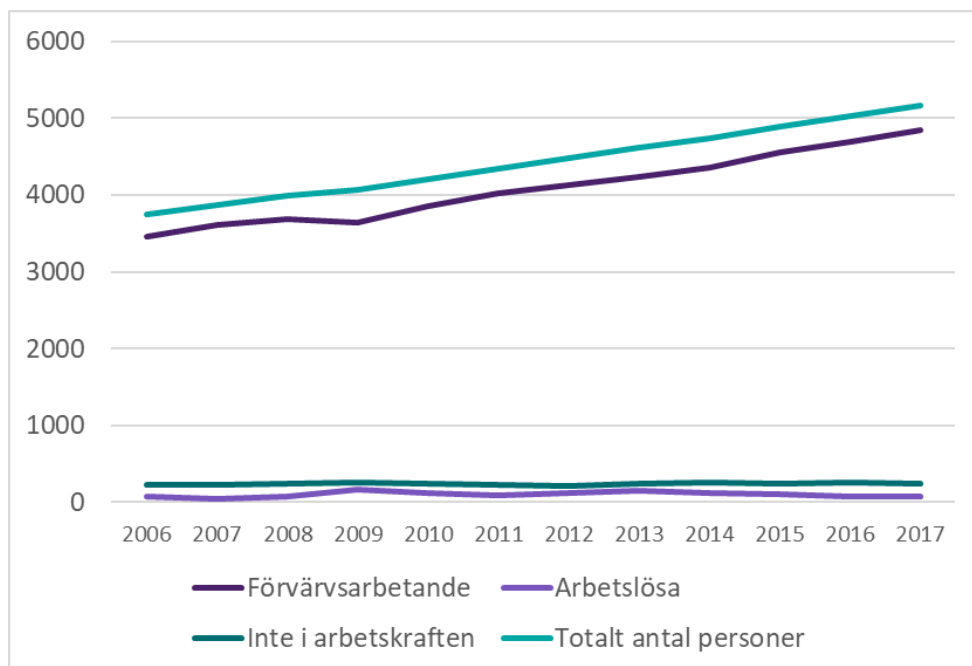
Enligt SCB:s arbetskraftsbarometer upplevde arbetsgivarna brist på byggtutbildade på gymnasial nivå i riket år 2018. Särskilt stor var bristen på yrkeserfarna.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar på en att det kommer att råda brist på byggtutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2035 (-500 personer).

#### Ökande antal byggtutbildade på gymnasial nivå

Antalet personer med en byggtutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 38 procent under perioden 2006–2017, från 3 700 till 5 200 personer (se figur 5.32). En mycket hög andel av dessa (94 procent) förvärvsarbetar, vilket visar att de är attraktiva på arbetsmarknaden. Andelen kvinnor var år 2017 endast 3 procent, vilket ändå var en kraftig ökning i antal jämfört med år 2006.

Figur 5.32 Totalt antal personer i Jönköpings län med Byggtutbildning på gymnasial nivå

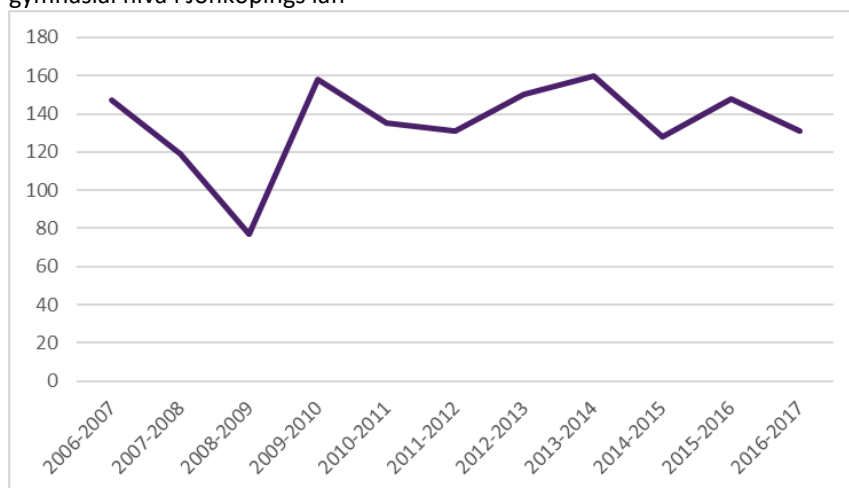


Källa: SCB, RMI (U1a)

### Många nytexaminerade och få pensionsavgångar

Nettoförändringarna mellan åren är genomgående starkt positiva under perioden 2006–2017 (se figur 5.33). Varje år sedan 2009–2010 har antalet personer i utbildningsgruppen ökat med cirka 150 personer. Orsaken är att antalet nytexaminerade är relativt högt samtidigt som antalet pensionsavgångarna har varit få.

Figur 5.33 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen Byggtutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län

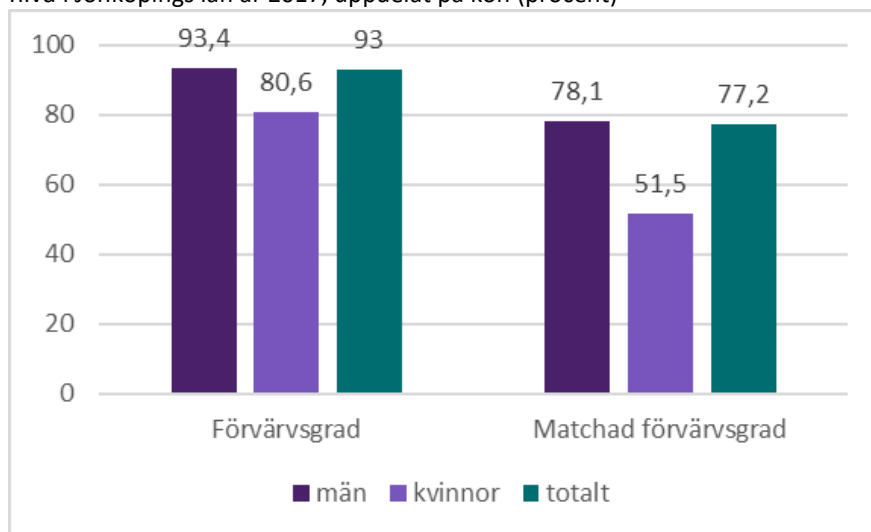


Källa: SCB, RMI (U3)

### Hög andel som arbetar i matchande yrken – men inte bland kvinnorna

Förvärvsgraden i utbildningsgruppen Byggtutbildade på gymnasial nivå är hög i Jönköpings län, särskilt för män, vilket indikerar att de som har denna utbildning är attraktiva på arbetsmarknaden (5.34). Även den matchade förvärvsgraden hög för män, däremot är den betydligt lägre för kvinnor. Detta visar att det fåtal kvinnor som väljer att gå denna utbildning i betydligt större utsträckning än männen väljer att arbeta inom ett yrke som inte matchar deras utbildning.

Figur 5.34 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för Byggtutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)



### 5.3.3 VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå

#### Sammanfattning

Antalet personer med en VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 50 procent under perioden 2006–2017, från 600 till 900 personer. Utbildningsgruppen är extremt mansdominerad – endast en procent är kvinnor. Nettoförändringarna mellan åren har i huvudsak varit positiva, men har fallit de senaste åren på grund av få nyutexaminerade.

Såväl andelen förvärvsarbetande som andelen som arbetar inom ett matchande yrke är hög.

För att förbättra tillgången på VVS- och fastighetsutbildade är det viktigt att fler kvinnor söker sig till utbildningarna och yrkena. För att öka attraktiviteten krävs troligtvis insatser för att förändra attityderna.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* upplever arbetsgivarna brist på yrkeserfarna VVS-utbildade på gymnasial nivå i riket. Tillgången på nyutexaminerade är mer balanserad.

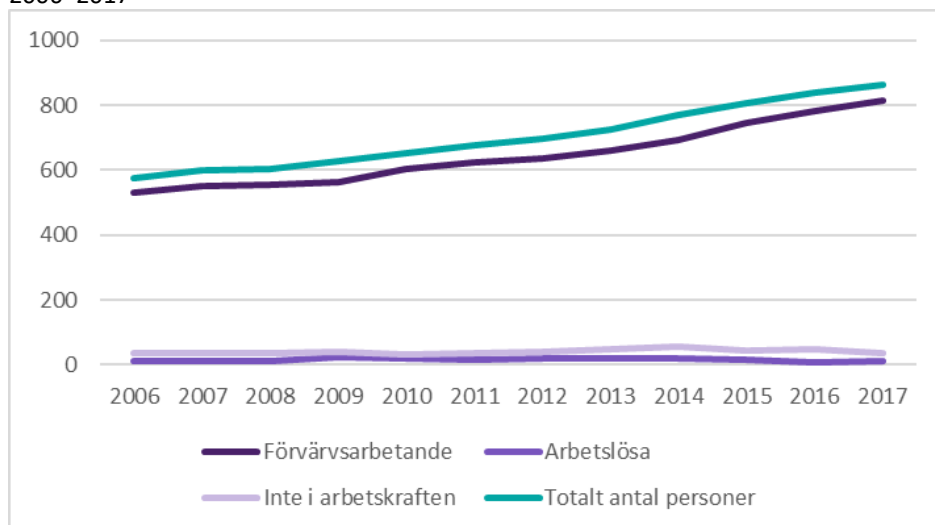
En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar att det kommer att råda en viss brist på VVS- och fastighetsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2035 (-50 personer).

#### Ökande antal VVS- och fastighetsutbildade på gymnasial nivå

Det totala antalet personer i Jönköpings län som har en med VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå har ökat från 600 personer år 2006 till nästan 900 personer år 2017, vilket motsvarar en ökning med 50 procent (se figur 5.35). Av dessa 900 personer förvärvsarbetar 95 procent, vilket är en mycket hög andel.

Nästan alla i utbildningsgruppen (99 procent) är män. Andelen kvinnor har legat på samma extremt låga nivå under hela perioden 2006–2017.

Figur 5.35 Totalt antal personer i Jönköpings län med VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå år 2006–2017



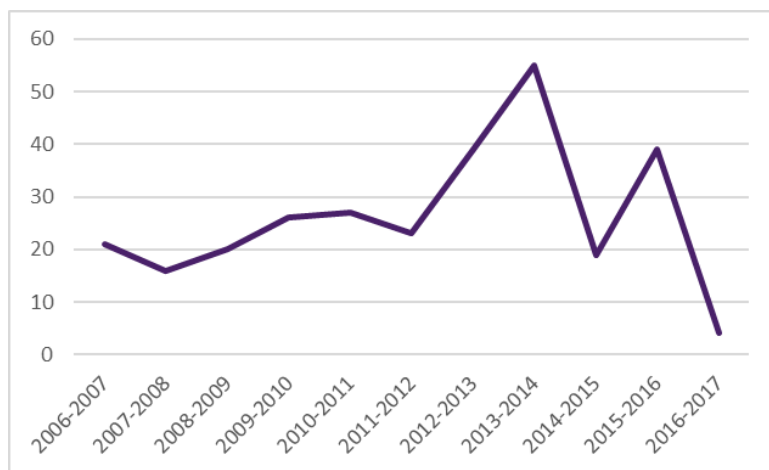
Källa: SCB, RMI (U1a)

### *Minskande nettotillskott under senare år på grund av få nytexaminerade*

Nettoförändringarna i utbildningsgruppens storlek har varierat över åren, men har ändå sedan år 2006 varit positiva (se figur 5.36). Den lägsta siffran finns åren 2016–2017. Orsaken till denna låga nettosiffra är att få nytexaminerades denna period samt att relativt många har vidareutbildat sig och därför lämnat utbildningsgruppen.

Antalet personer som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är betydligt lägre i denna utbildningsgrupp jämfört med genomsnittet för alla utbildningsgrupper.

Figur 5.36 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län

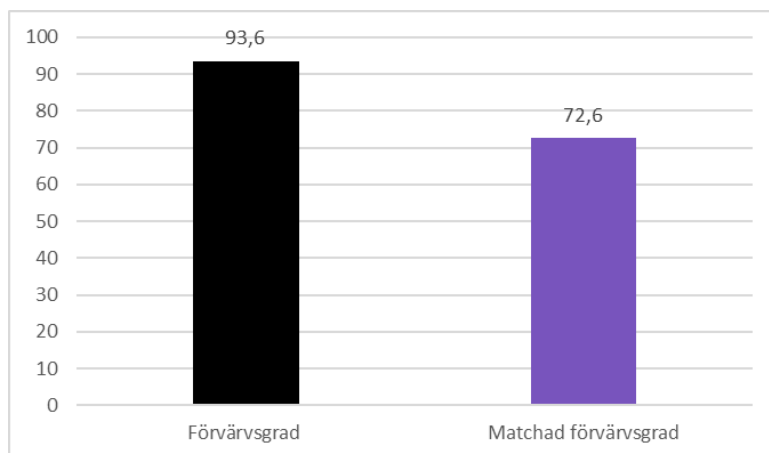


Källa: SCB, RMI (U3)

### *Hög förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad*

Andelen personer i utbildningsgruppen VVS- och fastighet som förvärvsarbetar är mycket hög (se figur 5.37). Även den matchade förvärvsgraden är hög. Inga siffror finns här tillgängliga uppdelat på kön eftersom andelen kvinnor är så låg.

Figur 5.37 Förvärvsgrad för VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.3.4 Civilingenjör väg- och vatten samt byggnadsteknik

#### Sammanfattning

Andelen kvinnor i utbildningsgruppen har ökat kraftigt från 20 procent år 2006 till 31 procent år 2017. Såväl andelen förvärvsarbetande samt andelen som arbetar inom ett matchande yrke är hög.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

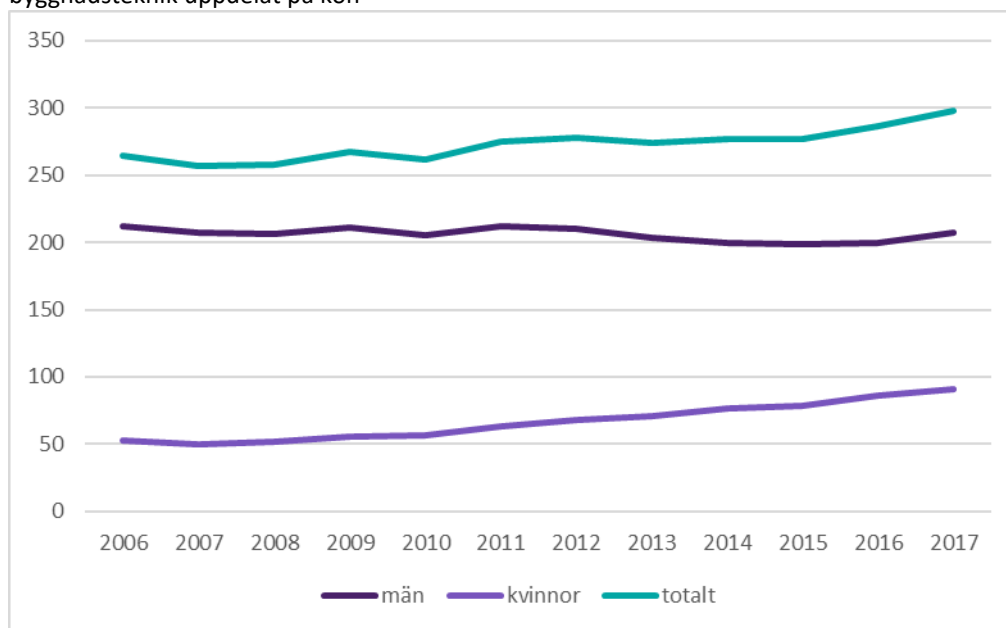
Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 är det stor brist på yrkeserfarna civilingenjörer med inriktning mot byggnadsteknik i riket. Tillgången på nyutexaminerade är mer balanserad.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar att det kommer att vara balans mellan tillgång och efterfrågan på civilingenjör med inriktning mot väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län år 2035.

#### Viss ökning av antalet civilingenjör med inriktning mot väg- och vatten samt byggnadsteknik

Det totala antalet civilingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län har ökat något från 265 personer år 2006 till 300 personer år 2017. Andelen kvinnor i utbildningsgruppen har ökat kraftigt från 20 procent år 2006 till 31 procent år 2017 (se figur 5.38).

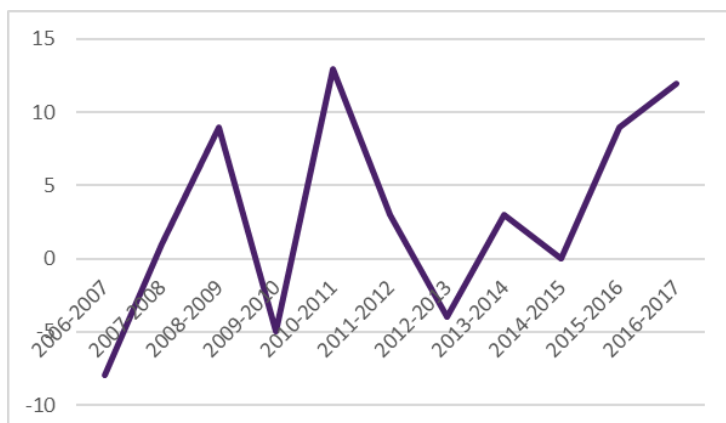
Figur 5.38 Totalt antal personer i Jönköpings län med Civilingenjörsutbildning inom väg- och vatten samt byggnadsteknik uppdelat på kön



Källa: SCB, RMI (U1b)

Nettoförändringen mellan åren i den aktuella utbildningsgruppen tenderar att ligga på plus minus tio personer (se figur 5.39). Andelen civilingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år ligger ungefär på samma nivå som genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper i länet.

Figur 5.39 Nettoförändring i antal personer mellan olika år med Civilingenjörsutbildning inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län

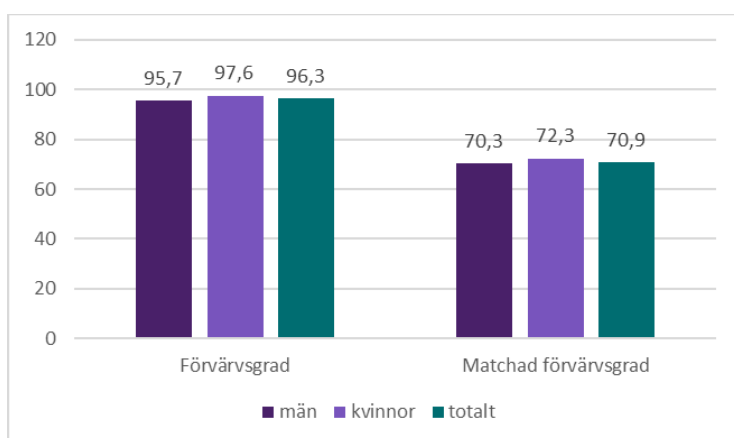


Källa: SCB, RMI (U3)

### Hög förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad

Förvärvsgraden för civilingenjörer inom väg och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län är mycket hög både för kvinnor och män (se figur 5.40). Även den matchade förvärvsgraden är hög för båda könen.

Figur 5.40 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för civilingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.3.5 Högskoleingenjör väg- och vatten samt byggnadsteknik

#### Sammanfattning

Antalet högskoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik har ökat kraftigt under perioden 2006–2017 från 390 till 690, vilket motsvarar en ökning med 77 procent. En viktig orsak till detta är fler nytutexaminerade under senare år.

Andelen kvinnor i utbildningsgruppen har ökat något från 28 till 35 procent under perioden. Både kvinnor och män arbetar i hög utsträckning i matchande yrken.

Såväl andelen förvärvsarbetande samt andelen som arbetar inom ett matchande yrke är hög.

### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

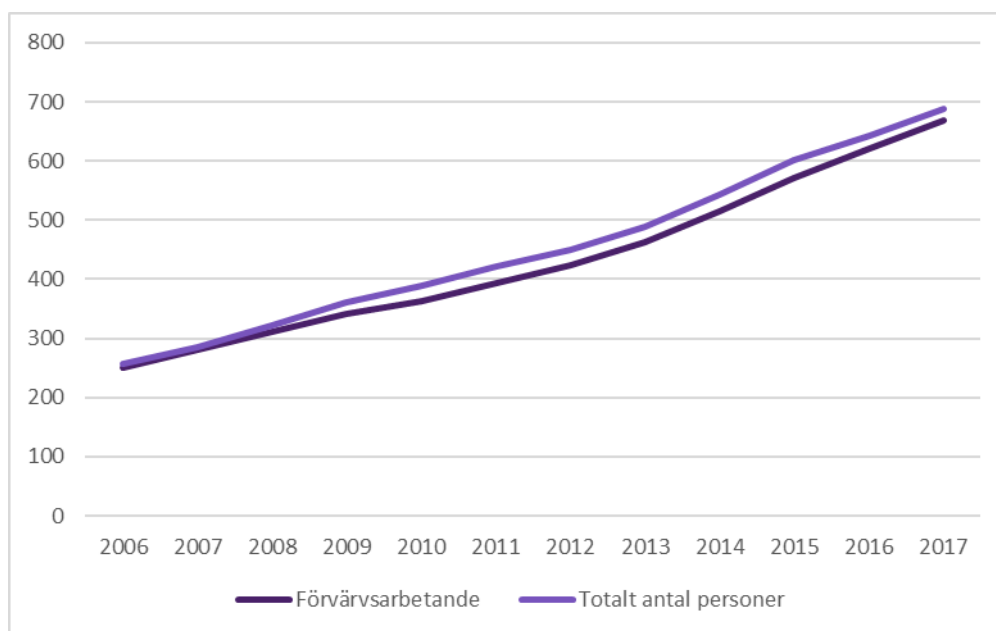
Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* är det stor brist på yrkeserfarna högskoleingenjörer med inriktning mot byggnadsteknik i riket. Tillgången på nyutexaminerade är mer balanserad.

Det finns ingen separat redovisning av högskoleingenjör med inriktning mot väg- och vatten samt byggnadsteknik i SCB:s *Trender och prognoser*. En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar dock på att det kommer att råda viss brist på högskoleingenjörer generellt i Jönköpings län år 2035 (-100 personer).

### *Kraftig ökning av antalet högskoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik*

Antalet högskoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik har ökat kraftigt under perioden 2006–2017 från 390 till 690, vilket motsvarar en ökning med 77 procent (se figur 5.41). En mycket hög andel av dessa, 97 procent, förvärvsarbetar. Samtidigt har andelen kvinnor i utbildningsgruppen ökat något från 28 till 35 procent under perioden.

Figur 5.41 Totalt antal personer i Jönköpings län med en högskoleingenjörsutbildning inom väg- och vatten samt byggnadsteknik

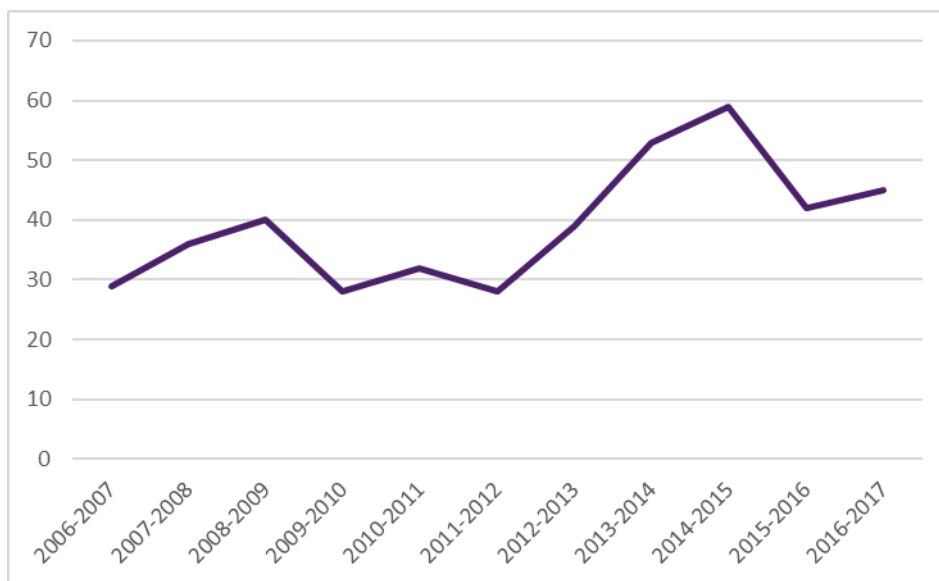


Källa: SCB, RMI (U1a)

### *Positiva nettoförändringar mellan åren*

Nettoförändringarna mellan åren är positiva och relativt stora och ligger på plus 30–60 personer årligen (se figur 5.42). Tendensen har varit ökande under de senaste åren. En viktig orsak till detta är många nyexaminerade. Andelen högskoleingenjörer i länet som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är mycket låg. Detta beror på en låg medelålder i utbildningsgruppen.

Figur 5.42 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen Högscoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län

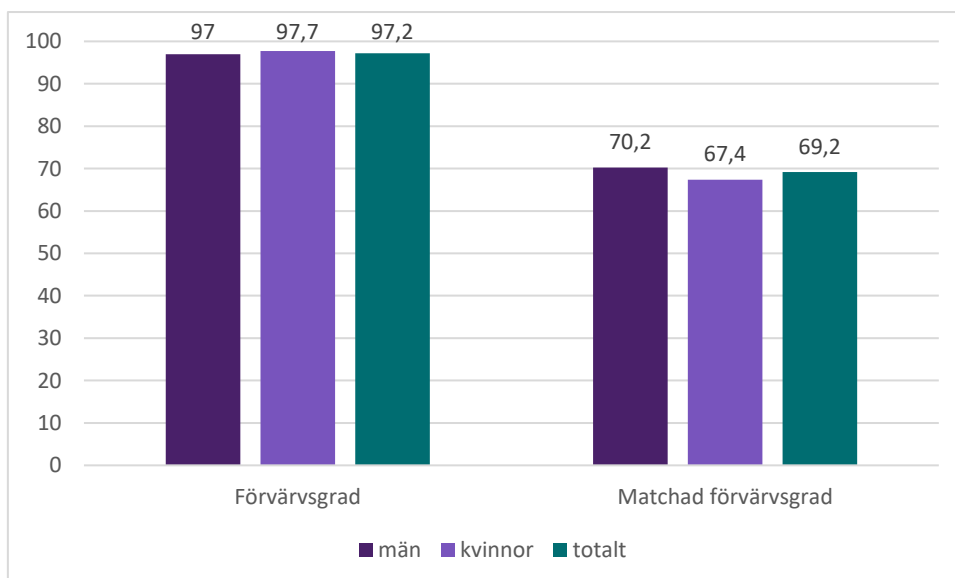


Källa: SCB, RMI (U3)

### Hög förvärvsfrekvens och matchad förvärvsgrad

Förvävsgraden för högscoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län är mycket hög både för kvinnor och män (se figur 5.43). Även den matchade förvävsgraden är hög för båda könen.

Figur 5.43 Förvävsgrad och matchad förvävsgrad i åldern 20–64 år för högscoleingenjörer inom väg- och vatten samt byggnadsteknik i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

## 5.4 Transport och logistik

### Sammanfattning: Läget för olika utbildningsgrupper inom Transport och logistik

Antalet personer som har en transportutbildning på gymnasial eller eftergymnasial nivå har ökat kraftigt i länet under den senaste tioårsperioden. Antalet som har en gymnasial utbildning inom området har ökat med drygt 30 procent, medan antalet som har en eftergymnasial utbildning inom området mer än fördubblats.

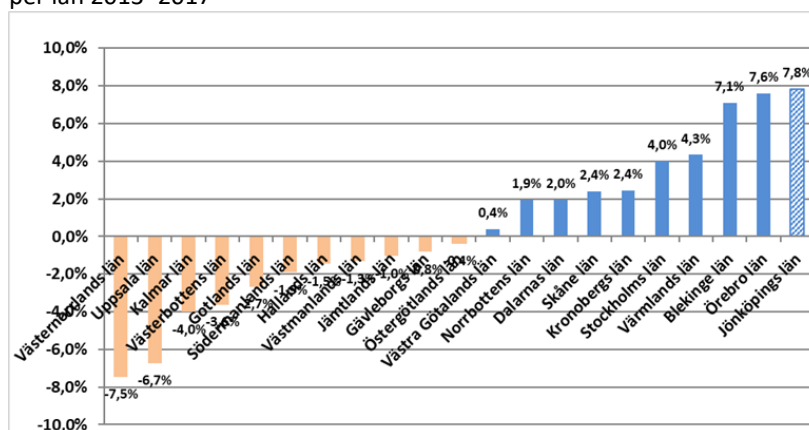
Förvärvsgraden är hög i båda de aktuella utbildningsgrupperna, men kvinnor arbetar i klart lägre utsträckning i matchande yrken.

Nettoinflödena mellan åren i båda utbildningsgrupperna är positiva, men nettotillskotten har minskat på senare år bland annat till följd av färre nyutexaminerade.

Jönköpings län har genom sitt strategiska läge blivit ett av landets större logistikcentra. Jönköpingsregionen ligger på femte plats över Sveriges bästa logistiklägen 2019.<sup>23</sup> Bara under de senaste fem åren (2014–2018) har nybyggnation på 120 600 kvadratmeter gjorts, och flera stora ytor har projekterats utmed E4 i Jönköping, Vaggeryd och Värnamo. Ju mer gods som transporteras, desto viktigare blir det med omlastningsnoder mellan olika transportsätt. Det sägs att Jönköpings-Nässjöområdet är Göteborgs inre hamn. Med tanke på den ökade e-handeln lär transport-, lager- och omlastningsverksamhet att växa framöver. Därför är denna sektor, tillsammans med ordinarie dagligvaru- och detaljhandel, en viktig näring för Jönköpings län.

Storleksmässigt är *Transport och magasinering* den sjunde största näringsgrenen i Jönköpings län med 9 900 förvärvsarbetande år 2017. Mansdominansen inom branschen är stor, 78 procent av de anställda är män. Under den senaste femårsperioden har antalet anställda ökat med drygt 700 personer. Därmed har, procentuellt sett, Jönköpings län den starkaste tillväxten i landet inom transportnäringen (se figur 5.44). Nettoinpendlingen inom branschen över länsgräns var 69 personer 2017.<sup>24</sup> Det vill säga att det var något fler som pendlade in än ut.

Figur 5.44 Procentuell utveckling av förvärvsarbetande dagbefolkning inom Transport och magasinering per län 2013–2017



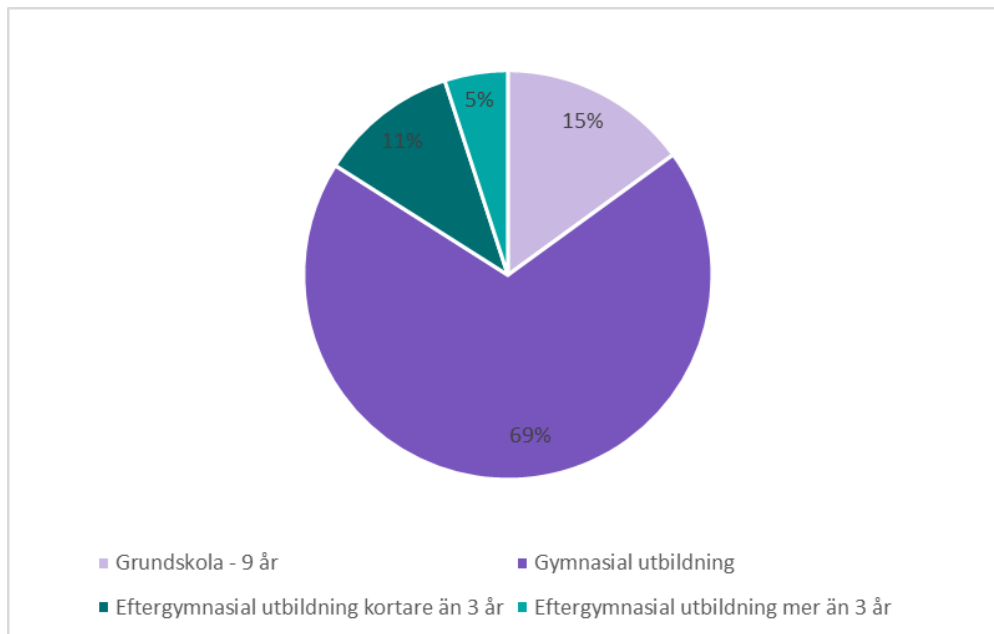
Källa: SCB, RAMS

<sup>23</sup> Dagens Industri.

<sup>24</sup> Dagbefolkning minus nattbefolkning för *Transport och magasinering*, kod H i Svensk näringsgrensindelning (SNI).

Utbildningsnivån inom branschen är relativt låg. Bara 16 procent av de anställda har eftergymnasial utbildning (se figur 5.45). Flertalet har gymnasieutbildning, men 15 procent har bara grundskola.

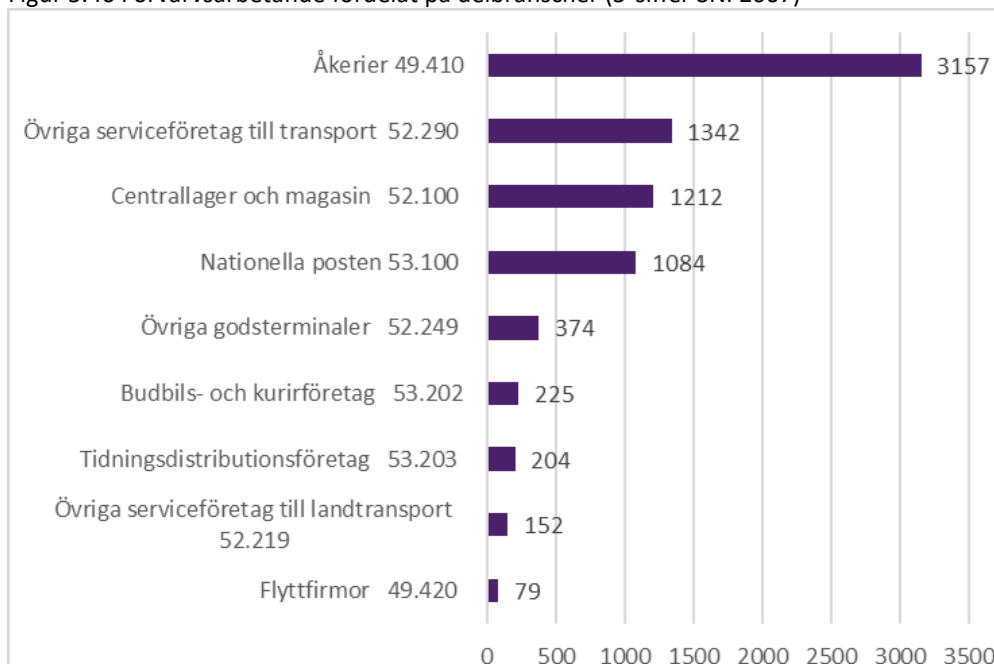
Figur 5.45 Utbildningsnivå (andel) förvärvsarbetande inom Transport och magasinering 2017



Källa: SCB

Uppdelat på olika delbranscher är Åkerier klart störst, följt av Övriga serviceföretag inom transport, centrallager och magasin samt postanställda (se figur 5.46).

Figur 5.46 Förvärvsarbetande fördelat på delbranscher (5-siffer SNI 2007)



Källa: SCB



Lager- och terminalpersonal är den klart största yrkesgruppen följt av lastbilsförare (se tabell 5.1).

Tabell 5.1 De vanligaste yrkesgrupperna inom Transport och magasinering (SSYK 2012) 2017

Yrke	Antal personer
Lager- och terminalpersonal	6 650
Lastbilsförare, med flera	2 898
Arbetsledare inom lager och terminal	396
Transportledare och samordnare	365

Källa: SCB

#### 5.4.1 Bristyrken inom Transport och logistik

Följande yrken inom Transport och logistik är med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken i Jönköpings län:

- Buss- och lastbilsförare
- Lokförare

Inom Transport och logistik har vi valt att studera följande utbildningar:

- Transportutbildning på gymnasial nivå (83T)
- Transportutbildning på eftergymnasial nivå (85T)

#### 5.4.2 Transportutbildning på gymnasial nivå

##### Sammanfattning

Antalet personer som har en Transportutbildning på gymnasial nivå i Jönköping har ökat med 61 procent mellan år 2006 och 2017 från drygt 1 600 till drygt 2 600 personer. Andelen kvinnor har ökat något under senare år men ligger fortfarande på en låg nivå, 10 procent.

Förvärvsgraden är relativt hög, speciellt för män. Även den matchade förvärvsgraden är totalt sett relativt hög, men här ligger kvinnorna på en betydligt lägre nivå.

För att minska bristen på transportutbildade på gymnasial nivå behövs det fler kvinnor på utbildningarna och i de aktuella yrkena. För att detta ska ske kan både attityder och arbetsmiljö behöva förändras.

##### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

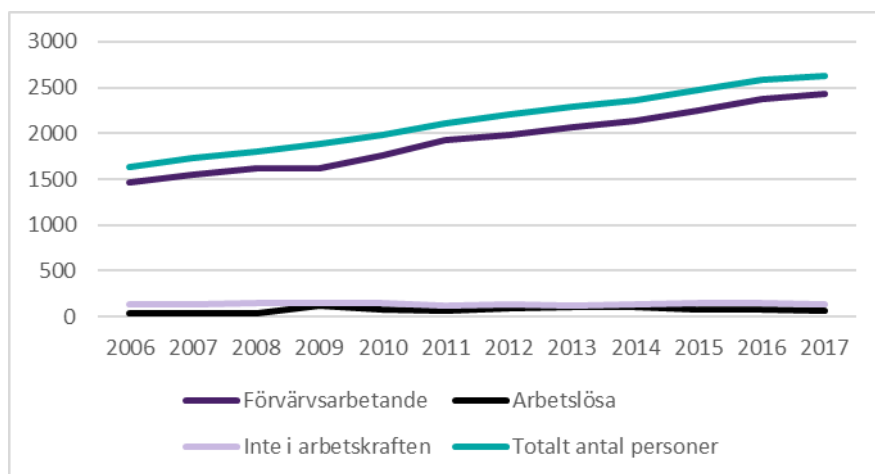
Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* är det stor brist i riket på transportutbildade på gymnasial nivå. Det gäller både nyutexaminerade och yrkeserfarna.

En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar att det kommer att råda överskott på personer med transportutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2035 (+400 personer).

### Ökande antal personer med transportutbildning på gymnasial nivå

Totalt sett har antalet personer som har en Transportutbildning på gymnasial nivå i Jönköping ökat med 34 procent mellan år 2006 och 2017 från drygt 1 600 till drygt 2 600 personer (se figur 5.47). Utbildningsgruppen utgjordes år 2017 till 90 procent av män och till 10 procent av kvinnor. Andelen kvinnor har ökat något under senare år men ligger fortfarande på en låg nivå.

Figur 5.47 Antal personer med Transportutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län

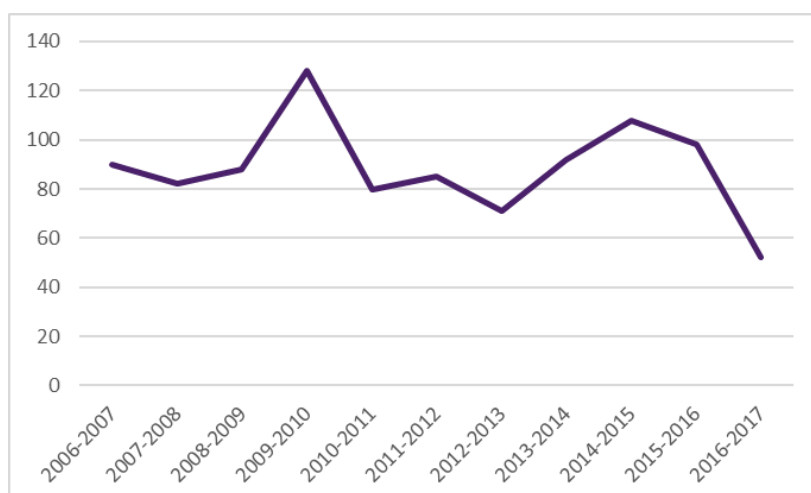


Källa: SCB, RMI (U1a)

### Fallande nettotillskott till följd av ökad utflyttning

Nettoförändringarna mellan åren i antal personer som ingår i utbildningsgruppen Transportutbildning på gymnasial nivå är starkt positiva under hela perioden (se figur 5.48). Nettoökningen per år ligger på 50–130 personer. Nettoökningen år 2016–2017 var dock lägre än tidigare år. Orsaken till att ökningen inte var lika stor då var dels att antalet examinerade minskade något, dels att utflyttningen var högre än tidigare. Andelen personer i utbildningsgruppen som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är betydligt lägre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper i länet.

Figur 5.48 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen transportutbildade på gymnasial nivå

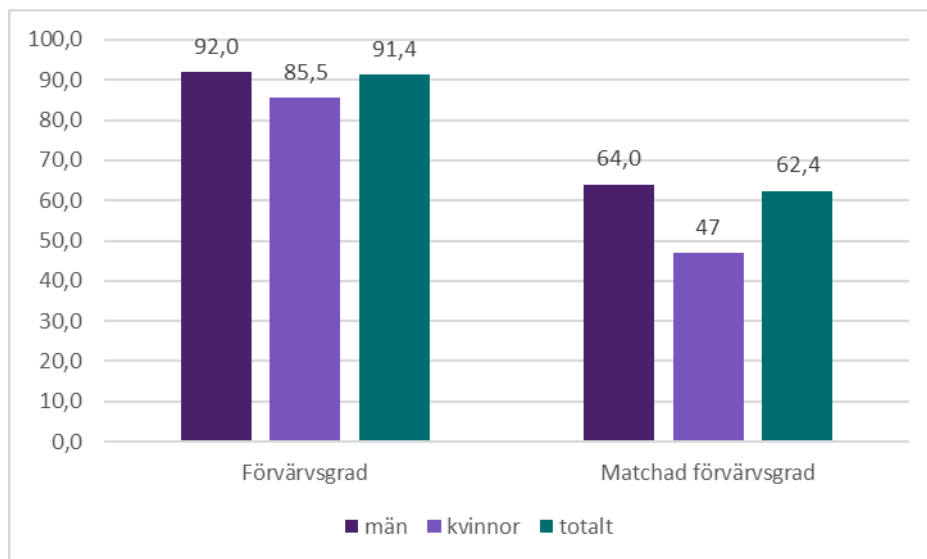


Källa: SCB, RMI (U3)

### *Kvinnor arbetar i mindre utsträckning i matchande yrken*

Förvärvsgraden är relativt hög, speciellt för män (se figur 5.49). Även den matchade förvärvsgraden är totalt sett relativt hög, men här ligger kvinnorna på en betydligt lägre nivå.

Figur 5.49 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för transportutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### **5.4.3 Transportutbildning på eftergymnasial nivå**

#### **Sammanfattning**

Antalet personer som har en transportutbildning på eftergymnasial nivå har ökat från drygt 230 personer år 2006 till 500 personer år 2017. Det är mer än en fördubbling.

Andelen kvinnor i utbildningsgruppen låg på 40 procent såväl år 2006 som år 2017. Detta är en klart högre andel än transportutbildning på gymnasial nivå.

Förvärvsgraden i utbildningsgruppen är mycket hög. Även den matchade förvärvsgraden för män är relativt hög, medan kvinnorna ligger 20 procentenheter lägre, vilket är anmärkningsvärt.

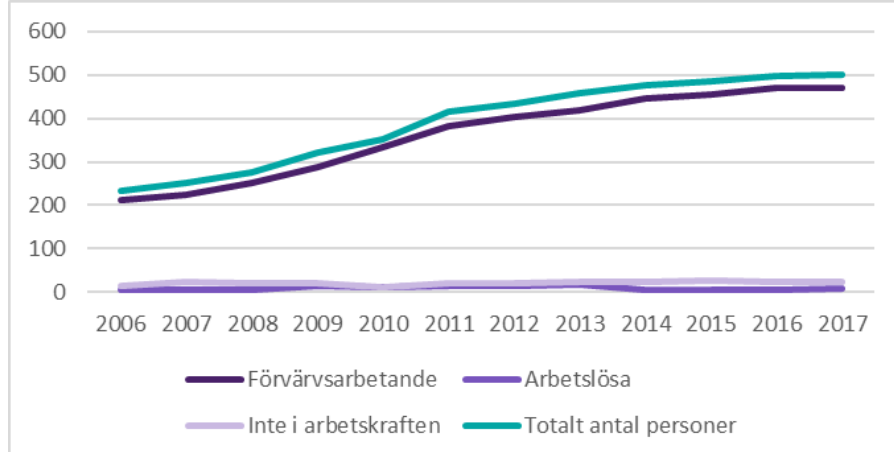
#### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

Det saknas uppgifter i *SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018* och *Trender och prognoser om tillgången på personer med transportutbildning på eftergymnasial nivå på både kort och lång sikt*.

#### *Ökande antal personer med transportutbildning på eftergymnasial nivå*

Antalet personer som har en transportutbildning på eftergymnasial nivå har ökat från drygt 230 personer år 2006 till 500 personer år 2017 (se figur 5.50). Det är mer än en fördubbling. Andelen som förvärvsarbetar är mycket hög – 94 procent. Andelen kvinnor i utbildningsgruppen låg på 40 procent såväl år 2006 som år 2017 Detta är en klart högre andel än för transportutbildning på gymnasial nivå.

Figur 5.50 Antal personer med transportutbildning på eftergymnasial nivå i Lönköpings län



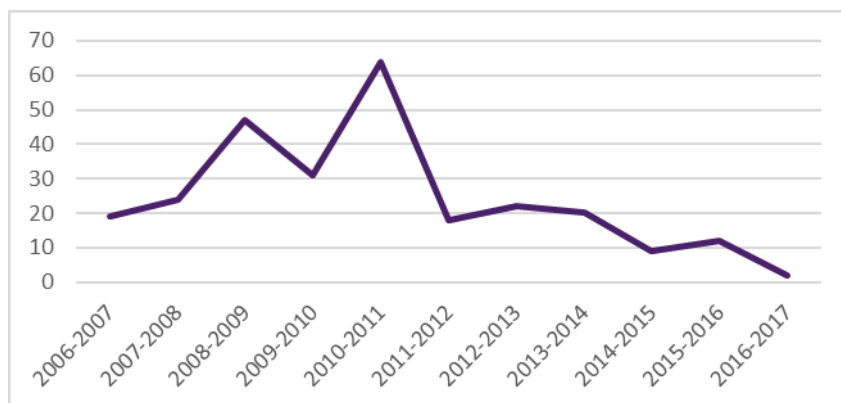
Källa: SCB, RMI (U1a)

### Avtagande nettoökningar

Nettoförändringarna mellan åren i antal personer som ingår i utbildningsgruppen transportutbildning på eftergymnasial nivå är positiva under hela perioden (se figur 5.51). Under de senaste åren har dock nettoökningarna varit klart mindre än tidigare. En viktig anledning till detta är att antalet examinerade har minskat sedan toppåret 2008–2011.

Andelen personer i utbildningsgruppen som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är betydligt lägre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper i länet. Sedan år 2015 sker dock en viss ökning av denna nivå.

Figur 5.51 Nettoförändring i antal personer mellan olika år i utbildningsgruppen transportutbildade på eftergymnasial nivå



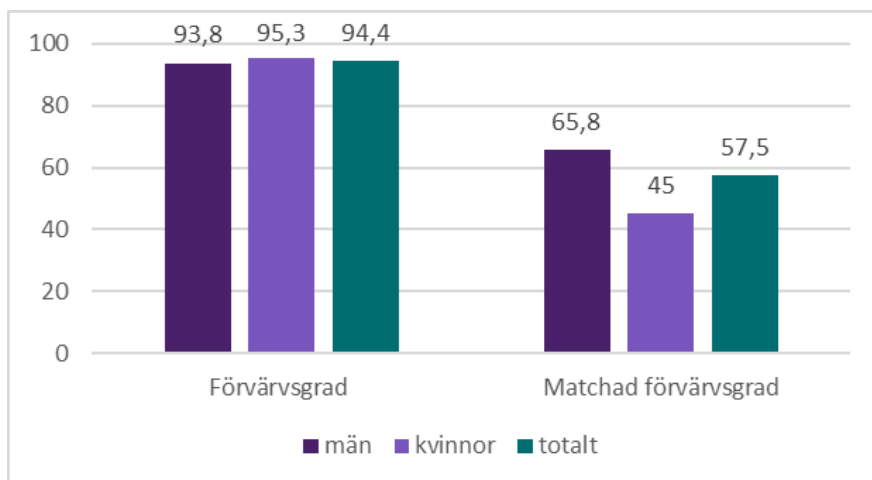
Källa: SCB, RMI (U3)

### Färre kvinnor arbetar i matchande yrken

Förvärvsgraden i utbildningsgruppen är mycket hög, vilket är en indikator på att de som är transportutbildade på eftergymnasial nivå är mycket efterfrågade på arbetsmarknaden (se figur 5.52). Kvinnorna har till och med en något högre förvärvsgrad än männen.

Den matchade förvärvsgraden för män är relativt hög, medan kvinnorna ligger 20 procentenheter lägre, vilket är anmärkningsvärt.

Figur 5.52 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för transportutbildade på eftergymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

## 5.5 Vård och omsorg

### Sammanfattning: Läget för utbildningsgrupperna inom Vård och omsorg

Antalet personer som ingår i utbildningsgruppen Vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå har minskat med cirka 1 000 personer under perioden 2006–2017, medan antalet grundutbildade sjuksköterskor har ökat med 400 personer. Antalet specialistutbildade sjuksköterskor ligger kvar på ungefär samma antal. Det faktum att drygt 20 procent av specialistsjuksköterskorna kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år samtidigt som länets befolkning kommer att fortsätta att öka kan bli en utmaning.

Förvärvsgraden är hög i vårddyrkena och då särskilt bland sjuksköterskorna. Det fåtal män som har en gymnasial vård- och omsorgsutbildning arbetar dock i betydligt lägre grad i matchande yrken. Även bland de grundutbildade sjuksköterskorna är männens matchade förvärvsgrad lägre än kvinnornas, men bland specialistsjuksköterskorna arbetar männen till och med i högre grad i matchande yrken.

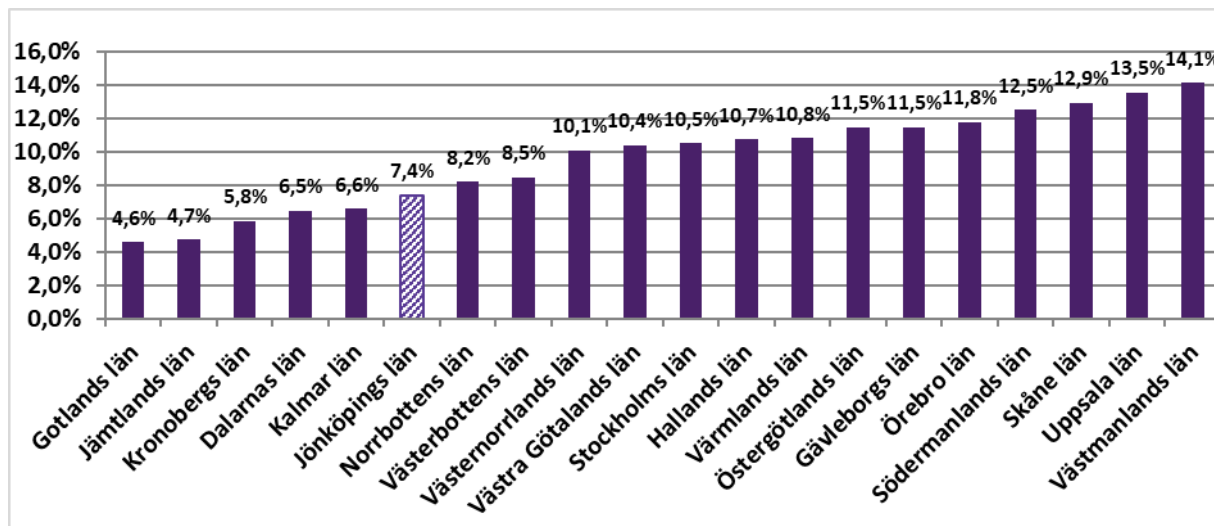
Antalet läkarutbildade i länet har ökat kraftigt samtidigt som könsfördelningen numera är jämn efter att tidigare ha varit mansdominerad. Även socionomerna har ökat kraftigt i antal under perioden 2006–2017. Ökningen är över 60 procent. I båda fallen är ett positivt flyttnetto en viktig anledning till ökningen.

Vård och omsorgssektorn växer i hela landet. I Jönköpings län har antalet förvärvsarbetande inom Vård och omsorg ökat med 7 procent under perioden 2013–2017, vilket är något mindre än genomsnittet för alla län (se figur 5.53). Utvecklingen följer den demografiska utvecklingen.

När allt fler lever allt längre, samtidigt som andelen barn och unga ökar, växer behovet av samhällets välfärdstjänster. Den demografiska utvecklingen innebär också att det finns färre personer i yrkesverksam ålder att anställa i andra branscher, ett minskat skatteunderlag och att nya behov inte kan finansieras med utökade medel. Människors förväntningar på ett flexibelt arbetsliv, en allt mer avancerad vård, hög kvalitet i välfärden och god tillgänglighet och samhällsservice, ökar.

Kostnaderna i regioner och kommuner kommer, enligt gjorda prognoser, att öka kraftigt om Vård- och omsorgssektorn inte effektiviseras framöver. Samtidigt öppnar nya arbetsätt och den tekniska utvecklingen med artificiell intelligens och digitalisering för nya möjligheter. Oavsett budget och utförare kommer behovet av kompetent arbetskraft inom vård- och omsorg; sociala tjänster, att vara stort framöver.

Figur 5.53 Procentuell utveckling av förvärvsarbetande dagbefolkning inom Vård- och omsorg; sociala tjänster per län 2013–2017



Källa: SCB, RAMS

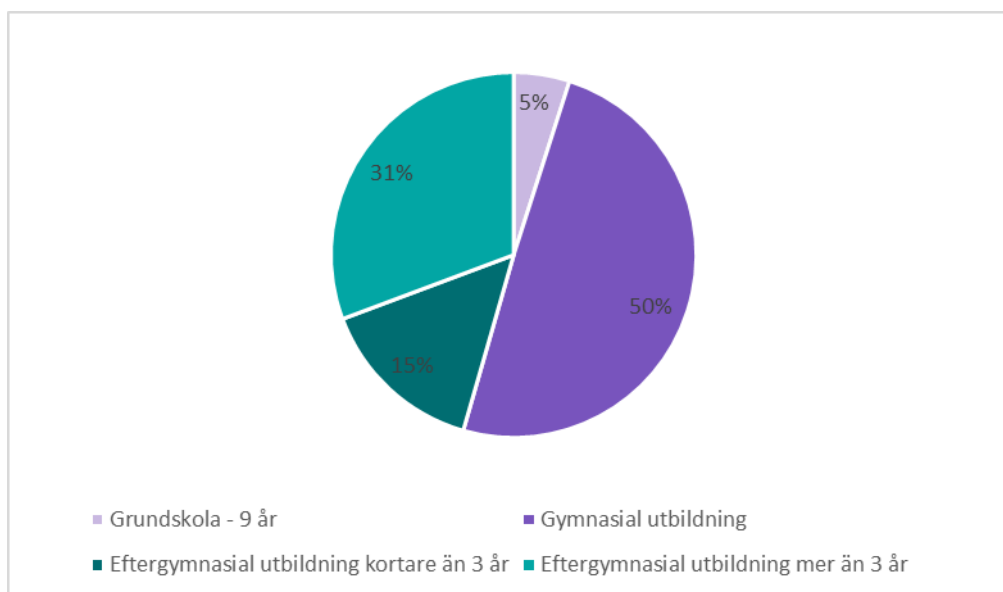
Storleksmässigt är *Vård- och omsorg; sociala tjänster* den näst största näringsgrenen i länet med 31 400 förvärvsarbetande år 2017. Vård- och omsorgssektorn är starkt kvinnodominerad – 82 procent av de anställda är kvinnor. Under den senaste femårsperioden har antalet anställda ökat med nästan 2 200 personer i Jönköpings län. Nettoinpendlingen över länsgräns var 487 personer år 2017.<sup>25</sup>

Utbildningsnivån inom *Vård- och omsorg; sociala tjänster* är relativt hög. Nästan hälften av de förvärvsarbetande har eftergymnasial utbildning (se figur 5.54).<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Dagbefolkning minus nattbefolkning för SNI Q *Vård och omsorg; sociala tjänster*.

<sup>26</sup> Andel förvärvsarbetande inom SNI Q *Vård och omsorg; sociala tjänster*.

Figur 5.54 Utbildningsnivå inom Vård- och omsorg; sociala tjänster 2017



Källa: SCB

De största delbranscherna inom Vård- och omsorg; sociala tjänster är Slutenvårdskliniker för somatisk sjukvård, Servicehus, servicelägenheter för äldre samt ålderdomshem samt Hemtjänst, dagcentraler och dylikt för äldre (se figur 5.55)

Figur 5.55 Förvärvsarbete fördelat på delbranscher (5-siffer SNI2007)



Källa: SCB

Den klart vanligaste yrkesgruppen är undersköterskor, följt av vårdbiträden och personliga assistenter (se tabell 5.2).

Tabell 5.2 Vanligaste yrkesgrupperna inom Vård- och omsorg; sociala tjänster (SSYK 2012) 2017

Yrkesgrupp	Antal
5321 Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	6123
5330 Vårdbiträden	2871
5343 Personliga assistenter	2791
5342 Vårdare, boendestödjare	1955
2221 Grundutbildade sjuksköterskor	1501
3411 Behandlingsassistenter och socialpedagoger	1421
5323 Undersköterskor, vård- och specialavdelning	999
2661 Socialsekreterare	765
2211 Specialistläkare	737
4117 Medicinska sekreterare, vårdadministratörer	734

Källa: SCB

### 5.5.1 Bristyrken inom Vård och omsorg

Följande yrken inom Vård och omsorg är med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken i Jönköpings län:

- Apotekare
- Läkare
- Specialistsjuksköterskor
- Tandläkare
- Veterinärer
- Undersköterskor

### 5.5.2 Läget för olika utbildningsgrupper inom Vård och omsorg

Arbetsförmedlingen uppger att det på fem års sikt är störst brist på läkare, tandläkare, barnmorskor, psykologer, sjuksköterskor, socialsekreterare och undersköterskor.<sup>27</sup> Detta har styrt vårt urval av utbildningsgrupper inom Vård och omsorg. Vi har valt att studera följande utbildningar lite mer ingående:

- vård- och omsorgsutbildade.; övrig gymn. utb. i hälso- och sjukvård (730X)
- läkarutbildning (exkl. disputerade som saknar läkarexamen) (75H)
- sjuksköterskeutbildning, grundutbildning (75N)
- specialistsjuksköterskeutbildning (75S)
- tandläkarutbildning (75V)
- socionomutbildning (75P)

Psykologerna och barnmorskorna i länet är för få för att få fram tillförlitlig statistik.

<sup>27</sup> "Var finns jobben", Arbetsförmedlingen februari 2019



### 5.5.3 Vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå

#### Sammanfattning

Antalet vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län ha minskat från 11 300 år 2006 till 10 300 år 2017, vilket motsvarar en minskning på 8 procent. Nettoförändringarna i antalet vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå har varit kraftigt negativa sedan 2011–2012 beroende på färre nytexaminerade och stora pensionsavgångar.

Förvärvsgraden är relativt hög för både män och kvinnor, men män arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken.

För att klara kompetensförsörjningen på lång sikt behövs det troligen en diskussion om arbetsvillkor och förändrade attityder till utbildningen och yrken som är kopplade till denna. Troligen behöver andelen män öka för att klara kompetensförsörjningen på lång sikt.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

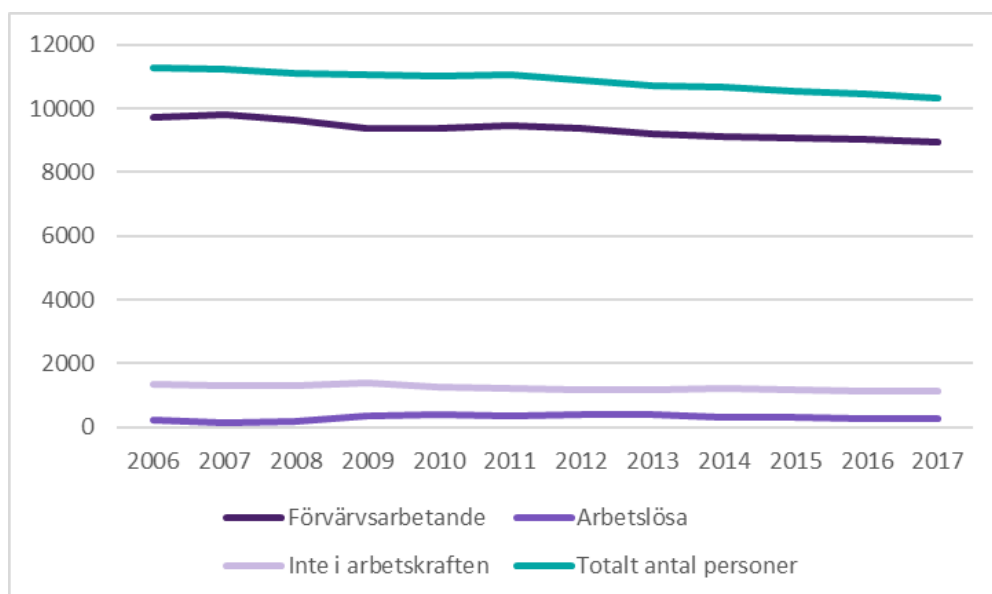
Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 har arbetsgivarna i riket delade meningar om rekryteringsläget för vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå. Samtidigt uppger hälften av arbetsgivarna att de behöver anställa fler inom tre år.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar på en att det kommer råda stor brist på personer med vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2035 (-6 000 personer).

#### Minskande antal vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå

Antalet vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län har minskat från 11 300 år 2006 till 10 300 år 2017, vilket motsvarar en minskning på 8 procent. Andelen som förvärvsarbetar är hög (se figur 5.56).

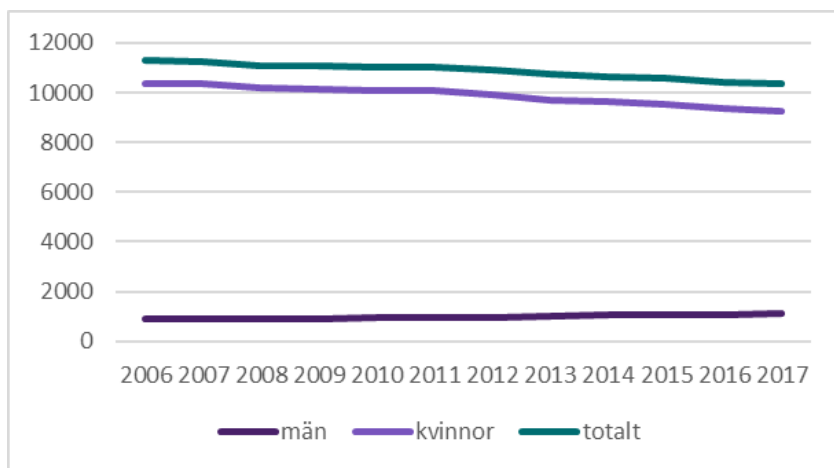
Figur 5.56 Antal personer med vård och omsorgsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län



Källa: SCB, RMI (U1a)

År 2017 utgjordes utbildningsgruppen till 89 procent av kvinnor (se figur 5.57). Antalet män har ökat sedan 2006 medan det har sjunkit för kvinnorna. Det gör att andelen män har ökat från 8 till 11 procent mellan år 2006 och 2017. Trots detta är alltså männen fortsatt kraftigt underrepresenterade i utbildningsgruppen. Bilden ser ut på liknande sätt på riksnivå.

Figur 5.57 Antal personer med vård och omsorgsutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län, uppdelat på kön

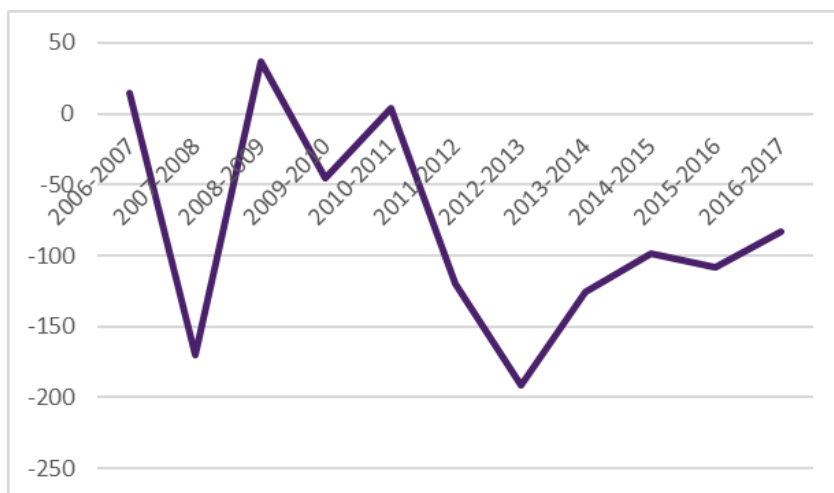


Källa: SCB, RMI (U1b)

#### *Färre nytexaminerade och fler som går i pension*

Nettoförändringarna i antalet vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå har varit kraftigt negativa sedan 2011–2012 (se figur 5.58). Gruppens storlek har minskat med 80 personer eller fler per år sedan dess. Detta har lett till en tydlig minskning i utbildningsgruppens storlek. Orsaken till detta är främst att antalet nytexaminerade har gått ned något samtidigt som åldersutträdena har ökat jämfört med perioden 2006–2011.

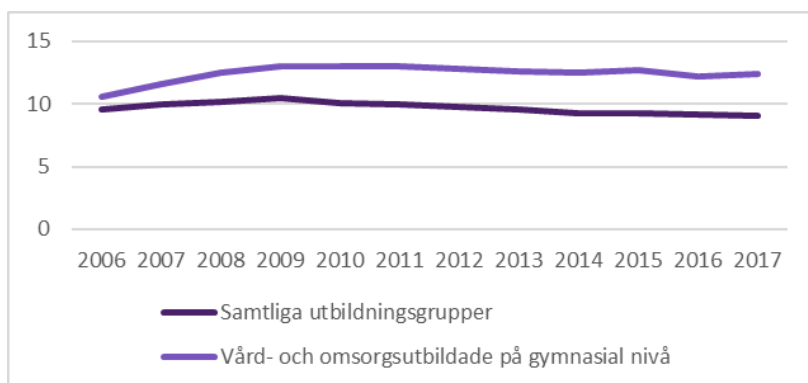
Figur 5.58 Nettoförändring i antal personer med vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå



Källa: SCB, RMI (U3)

Andelen av de vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län som är 60–64 år, det vill säga som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år, är högre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper (se figur 5.59).

Figur 5.59 Andel av de vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län som är 60–64 år, dvs som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år

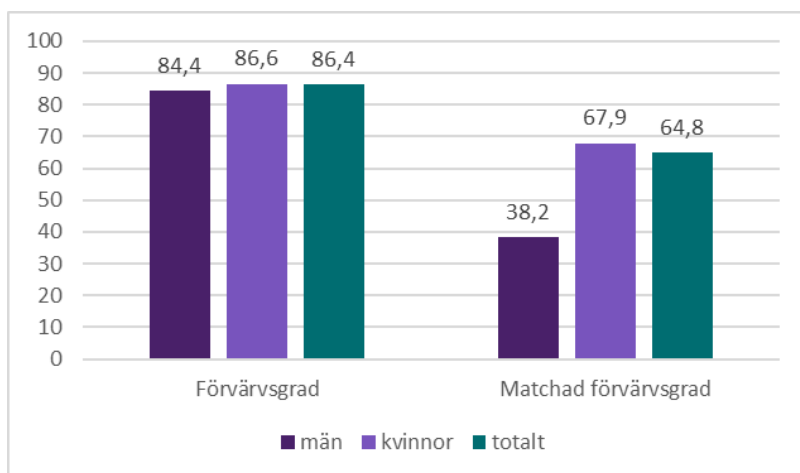


Källa: SCB, RMI (U4)

### Hög förvärvsgrad men många män arbetar inte matchande yrken

Förvärvsgraden är relativt hög för både män och kvinnor, men män arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken (se figur 5.60). Frågan är varför männen med denna utbildning väljer att arbeta i omatchade yrken.

Figur 5.60 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

## 5.5.4 Sjuksköterskeutbildning – grundutbildning

### Sammanfattning

Antalet grundutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län har ökat från 2 150 personer år 2006 till drygt 2 600 år 2017, vilket motsvarar en ökning på 19 procent.

Nettoförändringarna mellan åren har gått från att vara negativa under åren 2006–2007 till att bli allt mer positiva. Sedan 2011–2012 har den positiva nettoförändringen per år legat på mellan 50 och 100 personer.

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, men män arbetar i mindre utsträckning i matchande yrken.

### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

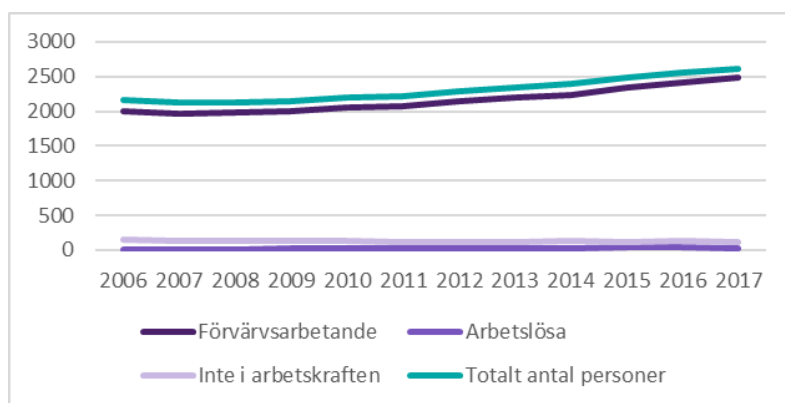
Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 är det fortsatt brist i riket på grundutbildade sjuksköterskor. Det gäller både nyutexaminerade och yrkeserfarna.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar att det kommer att råda balans mellan tillgång och efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor år 2035.

### Ökande antal grundutbildade sjuksköterskor

Antalet grundutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län har ökat från 2 150 personer år 2006 till drygt 2 600 år 2017, vilket motsvarar en ökning på 19 procent. Andelen förvärvsarbetande är hög – 95 procent (se figur 5.61).

Figur 5.61 Totalt antal grundutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län



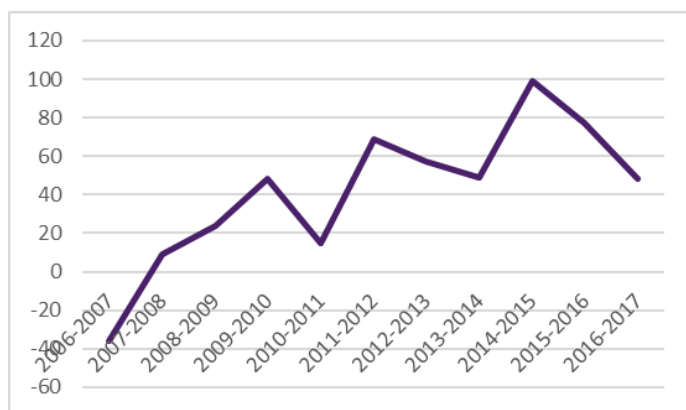
Källa: SCB, RMI (U1a)

Kvinnorna utgör 88 procent av utbildningsgruppen. Männens andel av utbildningsgruppen har bara ökat marginellt sedan år 2006. Bilden är ungefär den samma på riksnivå.

### Stora nettotillskott varje år

Nettoförändringarna mellan åren har gått från att vara negativa 2006–2007 till att bli allt mer positiva (se figur 5.62). Sedan år 2011–2012 har den positiva nettoförändringen per år legat på mellan 50 och 100 personer. Samtidigt räcker inte denna ökning till för att fullt ut kompensera minskningen i antalet vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå.

Figur 5.62 Nettoförändring i antalet grundutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län



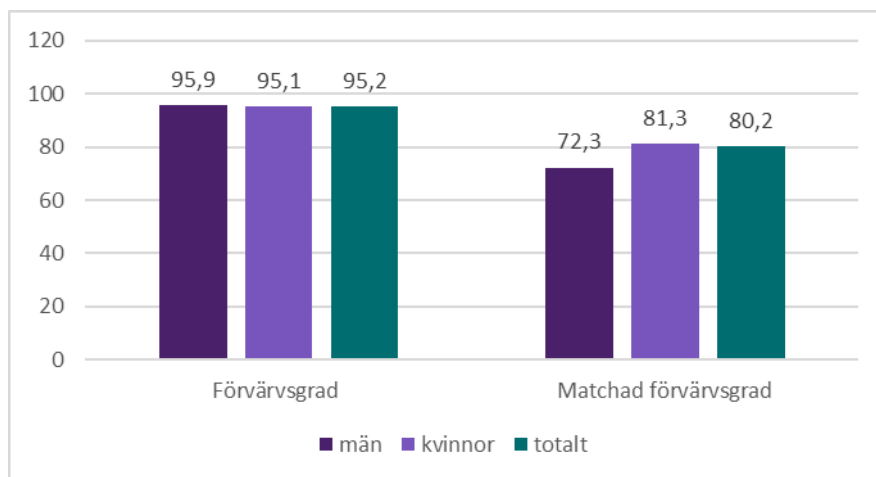
Källa: SCB, RMI (U3)

Andelen av de grundutbildade sjuksköterskorna i Jönköpings län som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år är klart lägre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper.

### *Hög förvärvsgrad - men männen jobbar i mindre utsträckning i matchande yrken*

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor. (se figur 5.63) Även den matchade förvärvsgraden är totalt sett hög, men är lägre för män än för kvinnor.

Figur 5.63 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för grundutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

## 5.5.5 Specialistsjuksköterskeutbildning

### Sammanfattning

Antalet specialistutbildade sjuksköterskor i länet har legat på ungefär 1 800 personer under hela perioden 2006–2017. Kvinnorna utgjorde 86 procent av utbildningsgruppen år 2017, vilket är en minskning med 3 procentenheter sedan år 2006.

Nettoförändringen i antalet specialistutbildade sjuksköterskor i länet har varit negativ varje år sedan år 2009–2010, även om det inte rör sig om särskilt stora tal. Bakom dessa relativt begränsade nettoförändringar döljer det sig stora pensionsavgångar samt relativt många nyexaminerade per år.

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, men män arbetar i något högre utsträckning i matchande yrken.

Det råder stor brist på specialistutbildade sjuksköterskor på både lång och kort sikt. Samtidigt minskar antalet personer som ingår i gruppen, bland annat beroende på stora pensionsavgångar. Detta är en utmaning att lösa för arbetsgivarna.

### *Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?*

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometern 2018* är det stor brist i riket på specialistutbildade sjuksköterskor. Det gäller både nyutexaminerade och yrkeserfarna.

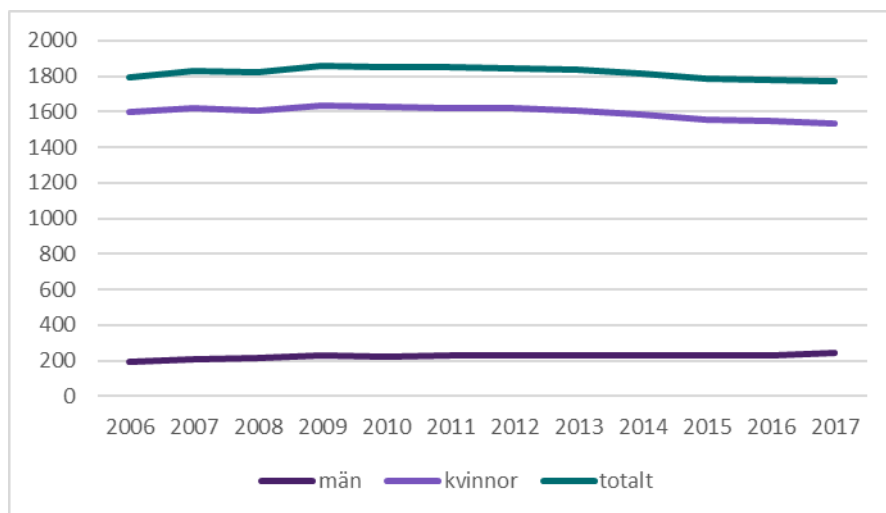
En regional nedbrytning av SCB:s *Trender och prognoser* visar att det kommer att råda brist på personer med specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län år 2035 (-400 personer).

### *Ingen ökning i antalet specialistutbildade sjuksköterskor*

Antalet specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län har legat på ungefär 1 800 personer under hela perioden 2006–2017 (se figur 5.64). Andelen som förvärvsarbetar är mycket hög – 97 procent.

Antalet män med denna utbildning har ökat med 20 procent under perioden, medan antalet kvinnor har minskat med 3 procent. Kvinnorna utgjorde 86 procent av utbildningsgruppen år 2017, vilket är en minskning med 3 procentenheter jämfört med år 2006. Bilden är ungefär den samma på riksnivå.

Figur 5.64 Antal specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län uppdelat på kön

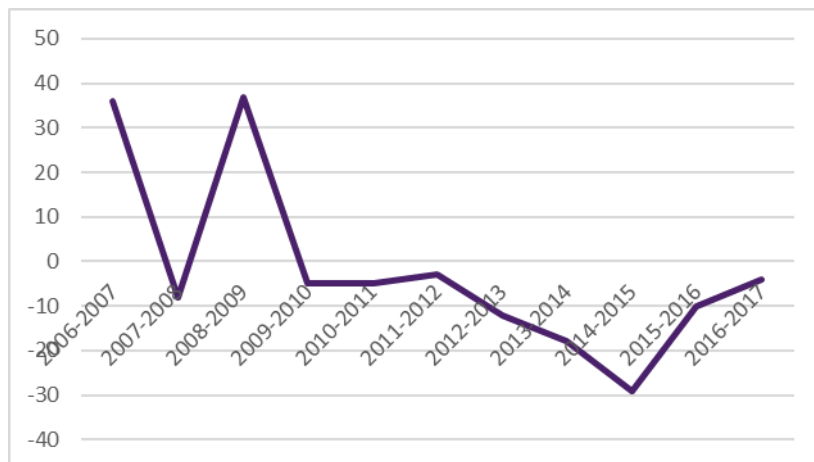


Källa: SCB, RMI (U1b)

### *Negativa nettoförändringar under senare år*

Nettoförändringen i antalet specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län har varit negativ varje år sedan år 2009–2010, även om det inte rör sig om särskilt stora tal (se figur 5.65). Bakom dessa relativt begränsade nettoförändringar döljer det sig dock stora pensionsavgångar samt relativt många nyexaminerade per år.

Figur 5.65 Nettoförändring i antalet specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län

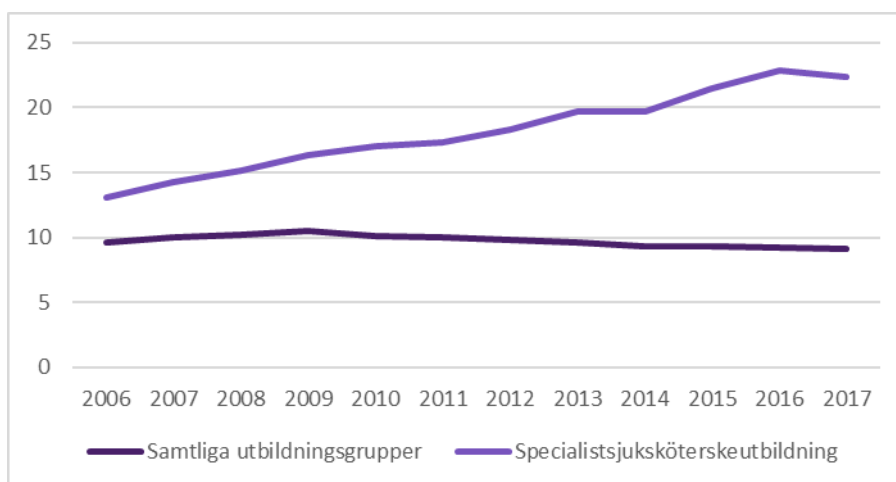


Källa: SCB, RMI (U3)

### Stora kommande pensionsavgångar

Andelen av de specialistutbildade sjuksköterskorna i Jönköpings län som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år är mycket högre än för samtliga utbildningsgrupper, 23 procent jämfört med 9 procent för samtliga utbildningsgrupper (se figur 5.66).

Figur 5.66 Andel av de specialistutbildade sjuksköterskorna i Jönköpings län som är 60–64 år, dvs som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år

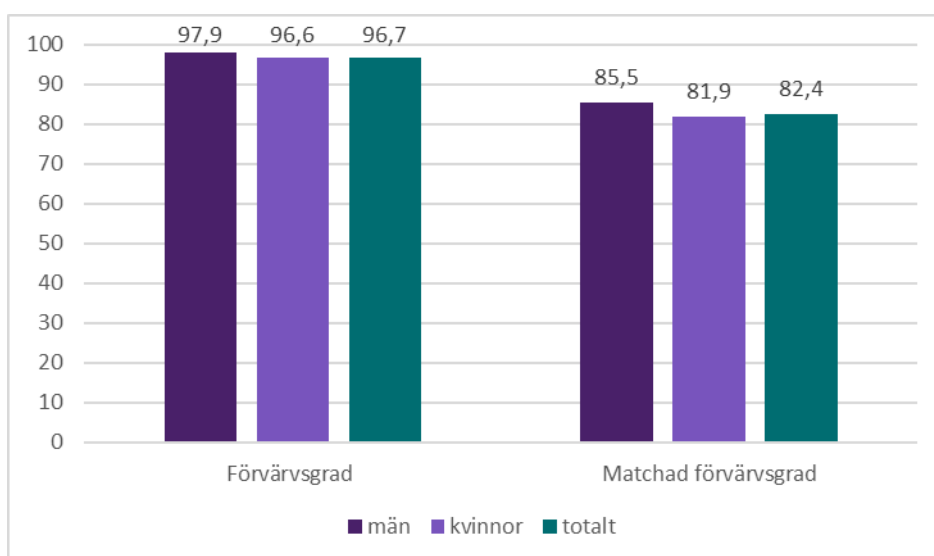


Källa: SCB, RMI (U4)

### Hög förvärvsgrad - men männen jobbar i högre utsträckning i matchande yrken

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, och män arbetar i något större utsträckning i matchande yrken (se figur 5.67). Totalt sett är andelen som arbetar i matchande yrken mycket hög. Mönstret när det gäller andelen män och kvinnor som arbetar i matchande yrken skiljer sig alltså från det som gäller de grundutbildade sjuksköterskorna.

Figur 5.67 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för specialistutbildade sjuksköterskor i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.5.6 Läkarutbildning

#### Sammanfattning

Antalet läkarutbildade personer i Jönköpings län har ökat från 900 år 2006 till knappt 1300 år 2017, vilket motsvarar en ökning på 44 procent. Nettoförändringarna mellan åren har varit positiva i stort sett hela perioden sedan 2006. Detta beror främst på ökad inflyttning och på färre pensionsavgångar.

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, och andelen som arbetar i matchande yrken är mycket hög för båda könen.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 är det brist på yrkeserfarna läkare i riket. Däremot är tillgången på nyutexaminerade läkare mer blandad.

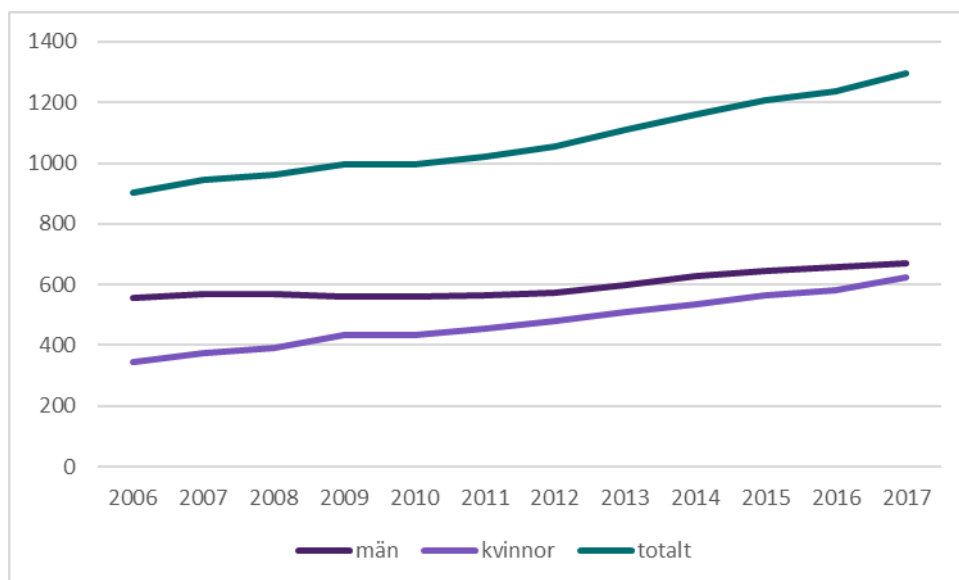
En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar att det kommer att råda ett visst överskott på personer med läkarutbildning i Jönköpings län år 2035 (+100 personer).

#### Ökande antal läkare i Jönköpings län

Antalet läkarutbildade personer i Jönköpings län har ökat från 900 år 2006 till knappt 1300 år 2017, vilket motsvarar en ökning på 44 procent (se figur 5.68). Andelen som förvärvsarbetar är mycket hög – 95 procent, men har ändå fallit något sedan år 2006.

Framför allt är det antalet kvinnor med läkarutbildning som har ökat. Detta gör att könsfördelningen nu nästan är jämn, medan den 2006 fortfarande var ungefär 60/40 till männens fördel. Utvecklingen är ungefär den samma på riksnivå även om ökningen av antalet läkare har varit större i Jönköpings län.

Figur 5.68 Totalt antal läkarutbildade personer i Jönköpings län



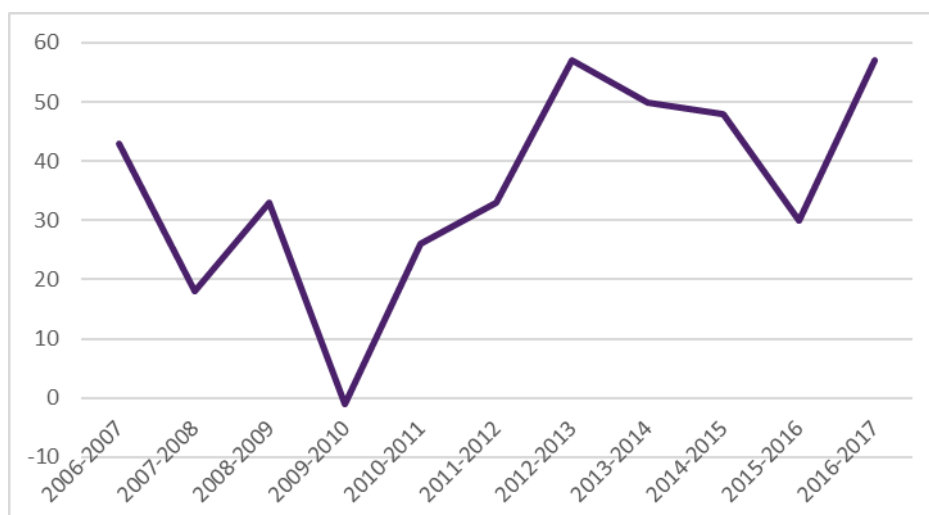
Källa: SCB, RMI (U1b)



### Ökad inflyttning av läkare

Nettoförändringarna mellan åren har varit positiva i stort sett hela perioden sedan år 2006 (se figur 5.69). Detta har lett till ett ökat antal läkare i länet. Den främsta anledningen till att antalet läkarutbildade i länet ökar är att betydligt fler flyttar till länet än från länet. En annan förklaring är att andelen av de läkarutbildade i Jönköpings län som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år har minskat under de senaste åren och ligger nu på samma nivå som för samtliga utbildningsgrupper.

Figur 5.69 Nettoförändring i antal personer med läkarutbildning i Jönköpings län

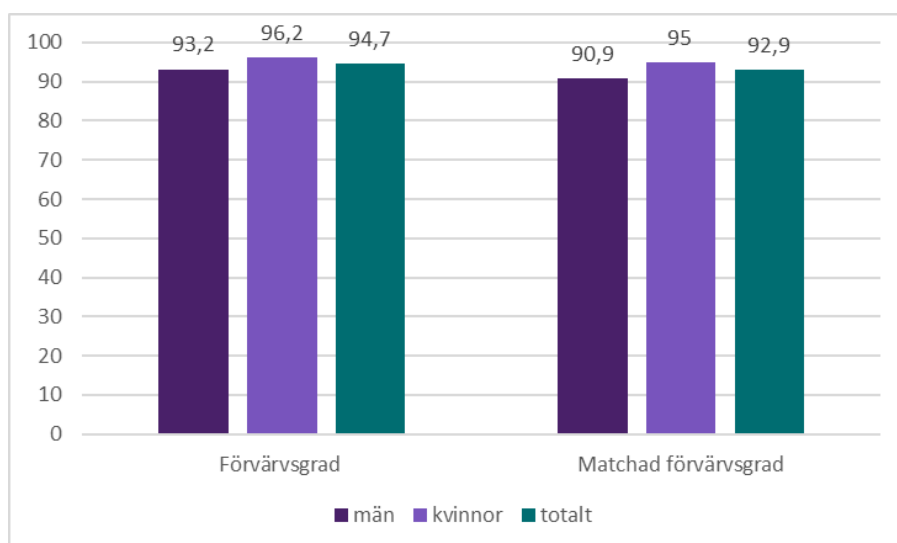


Källa: SCB, RMI (U3)

### Mycket hög förvärvs- och matchningsgrad

Förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, och matchningsgraden är extremt hög för båda könen (5.70). Intressant att notera att andelen kvinnor som arbetar i matchande yrken är högre än för män.

Figur 5.70 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för läkare i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.5.7 Tandläkarutbildning

#### Sammanfattning

Antalet tandläkare i Jönköpings län har bara ökat marginellt från 260 år 2006 till 290 år 2017. Kvinnorna utgör numera en majoritet av utbildningsgruppen (60 procent).

Andelen som kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år är högre än genomsnittet för alla utbildningsgrupper.

Förvärvsgraden är relativt hög, men nivån är något högre för kvinnor. Samma könsskillnad finns när det gäller den matchade förvärvsgraden.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

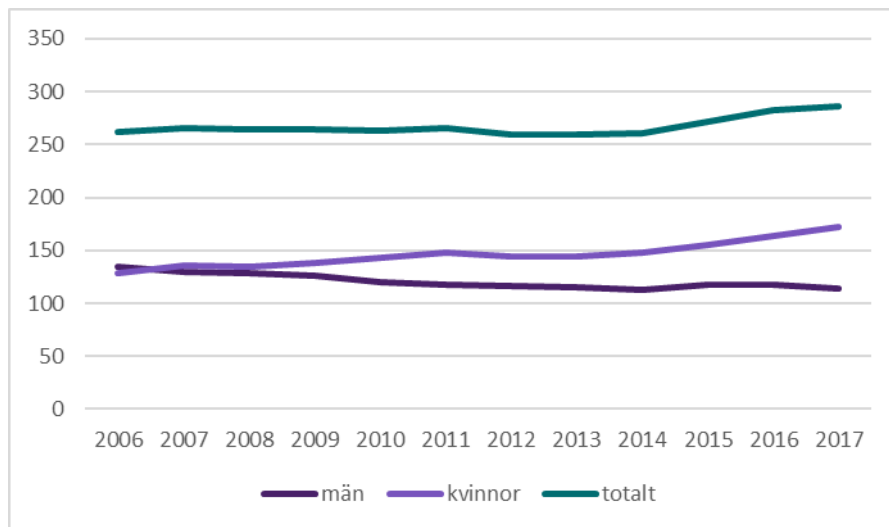
Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 är det brist i riket på tandläkarutbildade. Det gäller både nyutexaminerade och yrkeserfarna.

En regional nedbrytning av SCB:s Trender och prognoser visar att det kommer att råda balans mellan tillgång och efterfrågan på tandläkare i Jönköpings län år 2035.

#### Svag ökning av antalet tandläkare

Antalet tandläkare i Jönköpings län har bara ökat marginellt från 260 år 2006 till 290 år 2017 (se figur 5.71). Andelen som förvärvsarbetar är hög, cirka 90 procent, men förvärvsgraden har fallit lite sedan år 2006. Kvinnorna utgör numera en majoritet av utbildningsgruppen (60 procent). År 2006 var männen i flertal (51 procent). Antalet kvinnliga tandläkare har ökat med 34 procent under perioden. Bilden är ungefär den samma på riksnivå.

Figur 5.71 Totalt antal tandläkarutbildade i Jönköpings län, uppdelat på kön



Källa: SCB, RMI (U1b)

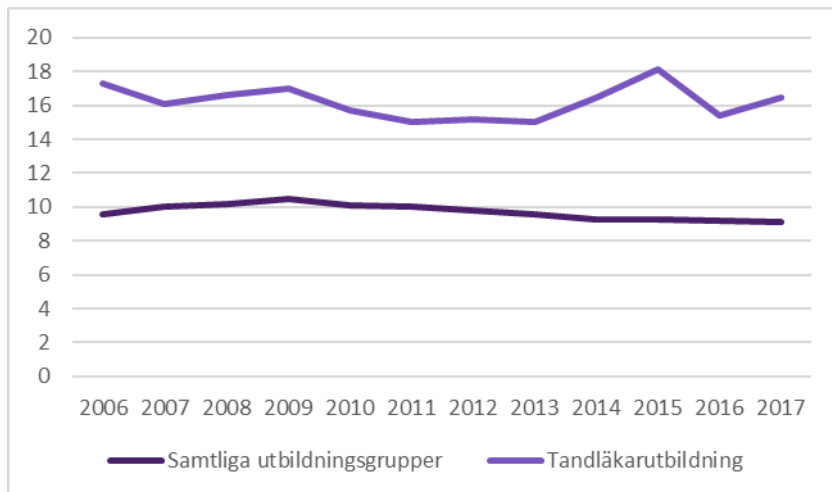
#### Små nettoförändringar mellan åren

Nettoförändringen mellan olika år låg länge nära noll när det gäller antalet tandläkarutbildade i Jönköpings län. Sedan år 2014 syns dock ökande positiva nettoförändringar även om dessa är små mätt i absoluta tal. Detta beror bland annat på att inflyttarna är fler än utflyttarna.

### Många tandläkare uppnår pensionsåldern framöver

Andelen av de tandläkarutbildade som uppnår pensionsåldern inom de närmaste fem åren är klart högre än genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper (se figur 5.72).

Figur 5.72 Andel av de tandläkarutbildade i Jönköpings län som är 60–64 år dvs som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år

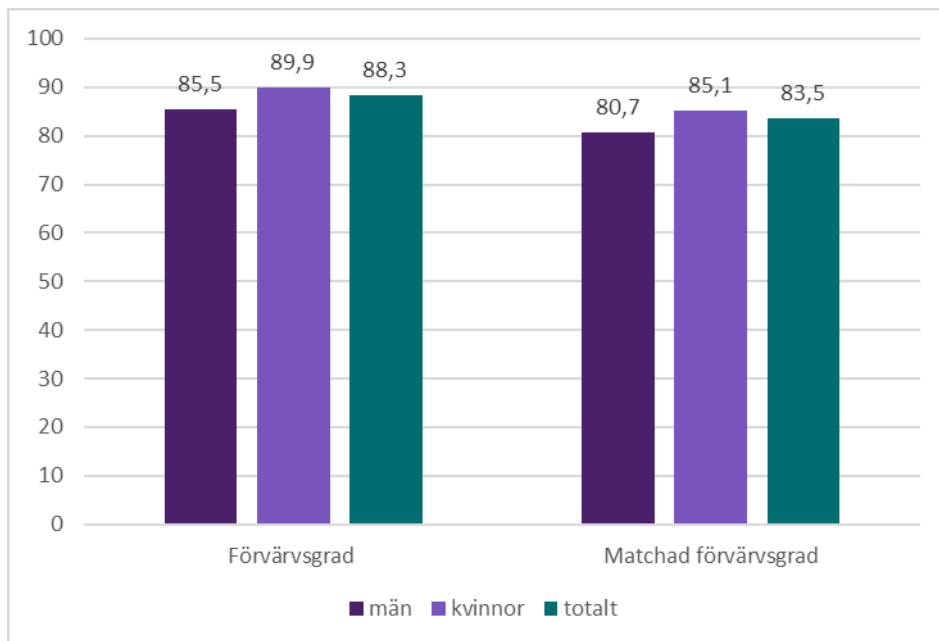


Källa: SCB, RMI (U4)

### Något lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad för männen

Förvärvsgraden är relativt hög, men nivån är något högre för kvinnor (se figur 5.73). Samma könsskillnad återfinns när det gäller den matchade förvärvsgraden.

Figur 5.73 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för tandläkare i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

### 5.5.8 Socionomutbildning

#### Sammanfattning

Antalet socionomer i Jönköpings län har ökat kraftigt från drygt 800 personer år 2006 till cirka 1 400 personer år 2017, vilket motsvarar en ökning på 63 procent.

Nettoförändringarna mellan åren när det gäller antalet socionomutbildade i Jönköpings län har varit positiva ända sedan år 2006–2007. Detta beror bland annat på att fler socionomutbildade flyttar till länet än från länet.

Kvinnorna utgör numera 85 procent av utbildningsgruppen, jämfört med 77 procent år 2006. Både förvärvsgraden och den matchade förvärvsgarden är mycket hög för både män och kvinnor, men kvinnorna arbetar i något högre utsträckning i matchande yrken.

#### Hur ser tillgången ut på kort och på lång sikt?

Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometern 2018 är det brist i riket på yrkeserfarna socionomer. Däremot är tillgången på nyutexaminerade socionomer mer balanserad.

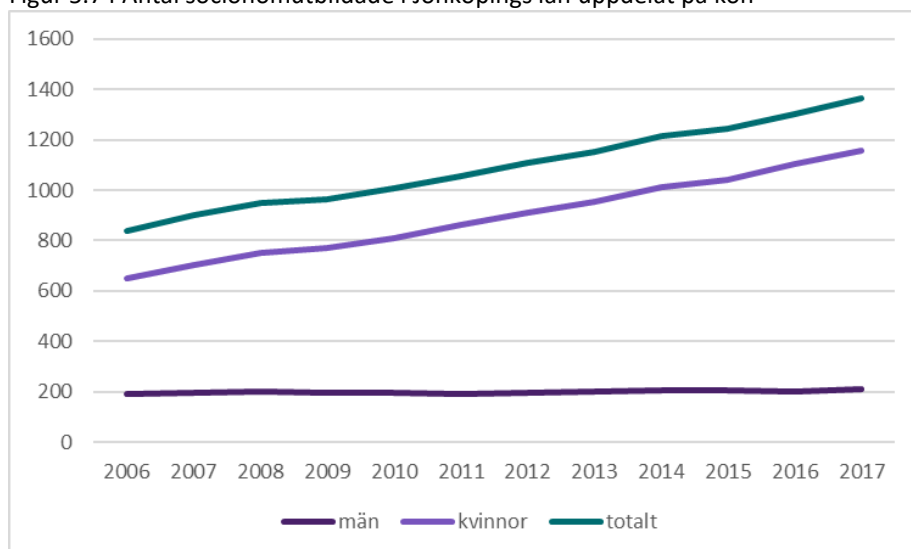
Det finns ingen prognos för socionomer för år 2035 i SCB:s Trender och prognoser.

#### Kraftig ökning av antalet socionomer

Antalet socionomer i Jönköpings län har ökat kraftigt från drygt 800 personer år 2006 till cirka 1 400 personer år 2017, vilket motsvarar en ökning på 63 procent (se figur 5.74).

Andelen förvärvsarbetande är mycket hög 96 procent. Kvinnorna utgör numera 85 procent av utbildningsgruppen, jämfört med 77 procent år 2006. Under perioden har antalet kvinnor ökat med 78 procent, medan antalet socionomutbildade män i princip är oförändrat. Bilden är ungefär den samma på riksnivå men här är ökningen i det totala antalet socionomutbildade inte riktigt lika kraftig.

Figur 5.74 Antal socionomutbildade i Jönköpings län uppdelat på kön



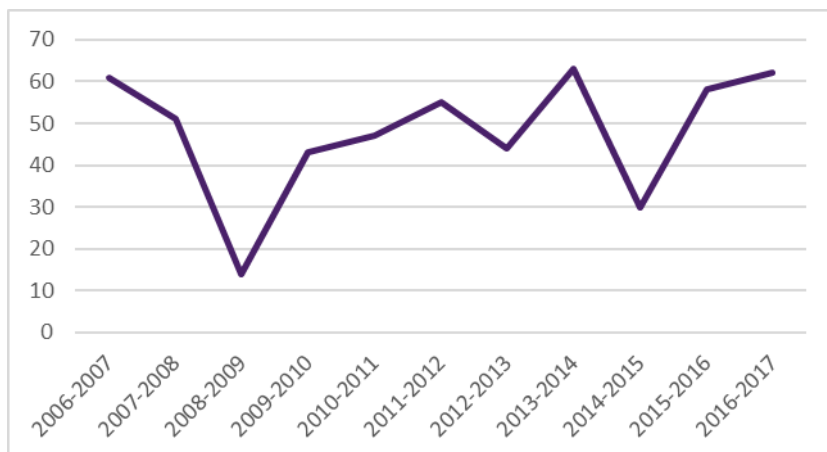
Källa: SCB, RMI (U1b)

#### Årliga nettoökningar under lång tid

Nettoförändringarna mellan åren när det gäller antalet socionomutbildade i Jönköpings län har varit positiva ända sedan år 2006–2007 (se figur 5.75). Den årliga ökningen har legat på mellan 30–60 personer sedan år 2009–2010. De positiva nettotalen beror bland annat på att fler socionomutbildade flyttar till länet än från länet.

Andelen av de socionomutbildade i Jönköpings län som kommer att uppnå pensionsålder inom fem år är marginellt lägre än för genomsnittet av samtliga utbildningsgrupper i länet.

Figur 5.75 Nettoförändring i antalet socionomutbildade i Jönköpings län

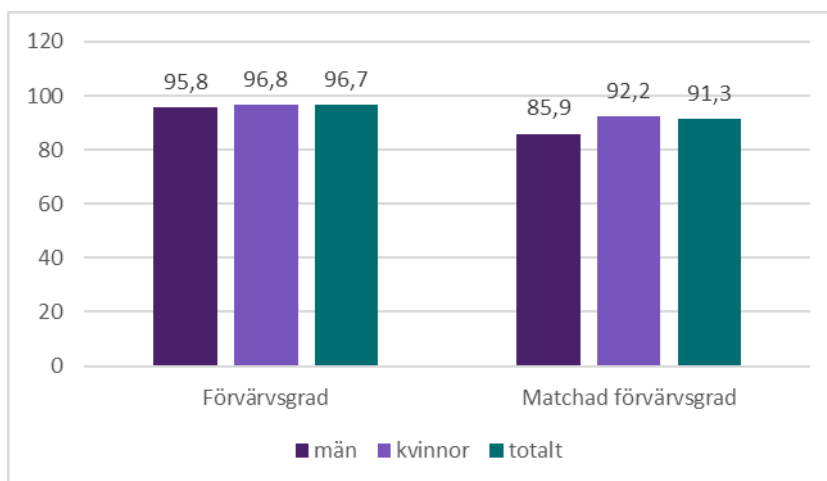


Källa: SCB, RMI (U3)

### Hög förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad

Både förvärvsgraden och den matchade förvärvsgraden är mycket hög för både män och kvinnor, men kvinnorna har en något högre matchad förvärvsgrad än männen (se figur 5.76).

Figur 5.76 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad i åldern 20–64 år för socionomutbildade i Jönköpings län år 2017, uppdelat på kön (procent)



Källa: SCB, RMI (E3)

## 6 Slutsatser och rekommendationer

När man studerar arbetsmarknadsläget i Jönköpings län slås man av att mycket ser bra ut i nuläget. Förvärvsgraden (andelen sysselsatta) i länet är bland de högsta i landet och Jönköping har högre förvärvsgrad än genomsnittet för riket i nästan alla utbildningsgrupper. Antalet förvärvsarbetande i länet ökade med 13 procent mellan åren 2009 och 2017, vilket ligger på riksgenomsnittet om man exkluderar Stockholms län.

Arbetslösheten i länet är klart lägre än riksgenomsnittet. Antalet lediga jobb har ökat snabbt de senaste åren och lett till en kraftig ökning av antalet lediga jobb per arbetslös. Detta tecknar en klart positiv bild av arbetsmarknaden i länet. Samtidigt har den övergripande matchningen försämrats jämfört med situationen före finanskrisen år 2009. Numera behövs det betydligt fler lediga jobb för att nå samma arbetslöshetsnivå som innan krisen. Detta är inget unikt för Jönköpings län, utan samma mönster finns i nästan alla län.

Andelen som har ett arbete som helt matchar deras utbildning är drygt 50 procent i Jönköpings län, vilket är något högre än genomsnittet för riket. Fler är underkvalificerade för sina yrken än överkvalificerade, vilket även är fallet i landet i stort.

### 6.1 Slutsatser från branschanalyserna

Detta avsnitt innehåller slutsatser och rekommendationer om de analyserade branscherna

- tillverkningsindustrin,
- IT,
- bygg,
- transport och logistik samt
- vård och omsorg.

#### 6.1.1 Tillverkningsindustrin

Några viktiga resultat i branschanalysen är att:

- Antalet personer som ingår i utbildningsgruppen industriutbildade på gymnasienivå är svagt minskande. Framför allt är det antalet kvinnor som minskar. En viktig anledning till minskningen är att antalet nyutexaminerade minskar.
- De relativt få kvinnor som har gått industriell gymnasieutbildning har en lägre förvärvsgrad än männen och de arbetar även i mindre utsträckning i yrken som matchar deras utbildning.
- Antalet gymnasieingenjörer i länet har minskat kraftigt under den senaste tioårsperioden, men minskningen har till stor del kompenseras med en ökning av antalet högskole- och civilingenjörer.

##### 6.1.1.1 Analys och rekommendationer

Länets höga sysselsättningsnivå beror till stor del på en stor andel tillverkande industri, men branschen är känslig för konjunktursvängningar. Personalbehoven i produktionen regleras i många fall av bemanningsföretag.

Eftersom det utbildas få personer på gymnasieskolornas industriprogram är det svårt att hitta lämplig kompetens. Detta kan vara en bidragande drivkraft till ökad automatisering. Då efterfrågas framförallt tekniker och annan spetskompetens med yrkeshögskoleutbildning eller kortare högskoleutbildning.

Tyvärr försvinner ofta de få kvinnor som utbildar sig mot industriella jobb till andra branscher efter genomförd utbildning. Här måste industrin ändra inställning och se kvinnorna som en resurs i produktionen.

### **6.1.2 IT**

Några viktiga resultat i branschanalysen är att:

- Antalet personer med datautbildning på eftergymnasial nivå har ökat med 38 procent mellan åren 2006–2017. Antalet män har ökat mer än antalet kvinnor.
- Kvinnorna utgör knappt 40 procent av gruppen. Kvinnorna förvärvsarbetar i lika stor utsträckning som männen, men arbetar i betydligt mindre utsträckning i matchande yrken.

#### *6.1.2.1 Analys och rekommendationer*

Data/IT är ett område som är under ständig utveckling. Den efterfrågade kompetensen är oftast en eftergymnasial utbildning. Av de som idag arbetar i sektorn i länet har ungefär två tredjedelar genomgått en eftergymnasial utbildning och en knapp tredjedel har gymnasial utbildning.

Arbetsgivare har en hög efterfrågan på kompetenser inom programmering, arkitektur och projektledning. Det är exempelvis brist på kompetens inom yrken som drifttekniker inom IT, mjukvaru- och systemutvecklare, nätverks- och systemtekniker, systemanalytiker, IT-arkitekter samt systemförvaltare.

Insatser behövs för att få fler kvinnor att söka till IT-utbildningar. Samtidigt bör arbetsgivarna vidta åtgärder som gör att datautbildade kvinnor stannar kvar i matchande yrken.

### **6.1.3 Bygg**

Några viktiga resultat i branschanalysen är att:

- Antalet personer med byggutbildning på gymnasial nivå i Jönköpings län har ökat med 38 procent mellan år 2006–2017. Även ökningen inom den något mindre utbildningsgruppen VVS- och fastighetsutbildning på gymnasial nivå har varit stor (50 procent). Antalet högskoleingenjörer med inriktning mot väg och vatten samt byggnadsteknik har ökat kraftigt (77 procent), medan ökningen i antalet civilingenjörer med samma inriktning är mindre.
- Andelen kvinnor bland de byggutbildade på gymnasial nivå är bara 3 procent, och bland VVS- och fastighetsutbildade är den ännu lägre. Bland ingenjörerna är andelen kvinnor högre, men ändå klart lägre än andelen män.
- Förvärvsgraden är hög i alla de studerade utbildningsgrupperna inom bygg. Den matchade förvärvsgraden är klart lägre bland de kvinnor som gått en gymnasial byggutbildning, jämfört med män med samma utbildning. Bland ingenjörerna däremot är den matchade förvärvsgraden hög både bland kvinnor och män.

#### *6.1.3.1 Analys och rekommendationer*

Branschen har stort inflytande över hur många som utbildas på gymnasienivå och söktrycket är högt. Många byggyrken är bristyrken och det väntas fortsätta framöver. Tyvärr är andelen kvinnor låg, och de få som utbildas på byggprogrammet på gymnasiet försvinner ofta till andra yrken. Bland högre utbildade är det dock bättre könsfördelning.

Insatser behövs för att få fler kvinnor att söka till byggutbildningar och för att byggutbildade kvinnor ska stanna kvar i branschen. Det sistnämnda gäller främst gymnasialt utbildade.

#### **6.1.4 Transport och logistik**

Några viktiga resultat i branschanalysen är att:

- Antalet personer som har en transportutbildning på gymnasial eller eftergymnasial nivå har ökat kraftigt i länet under den senaste tioårsperioden. Antalet som har en gymnasial utbildning inom området har ökat med drygt 30 procent medan antalet som har en eftergymnasial utbildning inom området mer än fördubblats.
- Förvärvsgraden är hög i båda de aktuella utbildningsgrupperna, men kvinnorna arbetar i klart lägre utsträckning i matchande yrken.
- Nettoinflödena mellan åren i båda utbildningsgrupperna är positiva, men nettotillskotten har minskat på senare bland annat till följd av färre nyutexaminerade.

##### *6.1.4.1 Analys och rekommendationer*

Den utbildade personalen i länet kommer huvudsakligen från gymnasial nivå och det speglar även vad arbetsgivarna främst efterfrågar idag. Inom transport idag är det krav på yrkeskompetensbevis (YKB). Önskvärd kompetens är ADR-intyg transport av farligt gods.<sup>28</sup> Det är brist på lastbilsförare och lokförare. För lokförare krävs utbildning på YH-nivå.

När det gäller buss och taxi är det icke formella kompetenser som lokalkännedom, goda språkfärdigheter i svenska och servicekänsla som är viktiga. I framtiden kommer kompetenskraven att ändras och mer eftergymnasial utbildning kommer att efterfrågas. Detta beror på att den tekniska utvecklingen och digitaliseringen som pågår i branschen kommer ställa nya krav på arbetstagarnas kompetens. Högre krav på kompetens kommer att ställas inom tillverkning, installation, drift och underhåll av den nya tekniken. Här gäller det att utbildningen kan tillgodose marknadens efterfrågan för att inte skapa ett matchningsproblem. Gränsöverskridande transporter ställer krav på språkkunskaper, kunskaper om miljökrav, regleringar och internationella lagar. Social kompetens och en högre servicenivå blir allt mer viktiga i en global värld.

Insatser behövs för att få fler kvinnor att söka till transport- och logistikutbildningar. Glädjande nog har antalet kvinnor ökat vid de senaste intagningarna. Arbetsgivarna måste dock också vidta åtgärder som gör att transport- och logistikutbildade kvinnor stannar kvar i matchande yrken.

---

<sup>28</sup> ADR står för European Agreement Concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road.



### 6.1.5 Vård och omsorg

Några viktiga resultat i branschanalysen är att:

- Antalet personer som ingår i utbildningsgrupperna vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå har minskat med cirka 1 000 personer under perioden 2006–2017, medan antalet grundutbildade sjuksköterskor har ökat med 400 personer. Antalet specialistutbildade sjuksköterskor ligger kvar på ungefär samma antal. Det faktum att drygt 20 procent av specialistsjuksköterskorna kommer att uppnå pensionsåldern inom fem år, samtidigt som länets befolkning kommer att fortsätta att öka, kan bli en utmaning.
- Förvärvsgraden är hög bland legitimationsyrkena ovan och då särskilt bland sjuksköterskorna. Det fåtal män som har en gymnasial vård- och omsorgsutbildning arbetar dock i betydligt högre grad i omatchade yrken. Även bland de grundutbildade sjuksköterskorna är männens matchade förvärvsgrad lägre än kvinnornas, men bland specialistsjuksköterskorna arbetar männen till och med i högre grad i matchande yrken.
- Antalet läkarutbildade i länet har ökat kraftigt samtidigt som könsfördelningen numera är jämn efter att tidigare ha varit mansdominerad. Även socionomerna har ökat kraftigt i antal under perioden 2006–2017. Ökningen är över 50 procent. I båda fallen är ett positivt flyttnetto en viktig anledning till ökningen.

#### 6.1.5.1 Analys och rekommendationer

Den växande befolkningen och demografiska förändringar gör att efterfrågan på arbetskraft inom Vård och omsorg växer både på nationell och på regional nivå. Det råder stor brist inom flera olika yrkeskategorier, då det har varit en brist på utbildad arbetskraft under en lång tid. Det är brist på legitimerade sjuksköterskor, särskilt med specialistutbildning samt läkare, barnmorskor, psykologer, tandläkare och tandsköterskor.

Det saknas undersköterskor och då arbetsgivare har haft svårt att rekrytera utbildade undersköterskor har det öppnat upp marknaden för vårdbiträden. Det är också brist på personal inom IT, vårdadministratörer och steriltekniker. Som i de flesta branscher kommer arbetsuppgifterna att förändras på grund av nya tekniska lösningar och ökad digitalisering. Nya former av vård där vårdtagaren blir mer engagerad i sin egen vård ställer nya krav på kompetensen bland personalen.

För att klara kompetensförsörjningen, speciellt med vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå, på lång sikt behövs det troligen en diskussion om arbetsvillkor och förändrade attityder till utbildningen och yrken som är kopplade till denna. Troligen behöver andelen män öka för att klara kompetensförsörjningen på lång sikt.

## 6.2 Framtidsutmaningar och förslag

Det är viktigt att ha beredskap för utvecklingen på längre sikt. Om tio år kommer nya yrkesgrupper att efterfrågas och behöva utbildas med specifik kompetens. Den tekniska utvecklingen kommer att förändra alla branscher, inte minst de näringar som är fokuserade i denna analys. Möjlighet till livslångt lärande blir därför än mer viktigt än tidigare. Det räcker inte längre med en yrkesexamen som förväntas räcka under hela arbetslivet.

När allt fler lever allt längre, samtidigt som andelen barn och unga ökar, växer behovet av samhällets välfärdstjänster. Den demografiska utvecklingen innebär också att det finns

färre personer i yrkesverksam ålder att anställa, ett minskat skatteunderlag och att nya behov inte på samma sätt som tidigare kan finansieras med utökade medel. Människors förväntningar på ett flexibelt arbetsliv, mer avancerad vård, hög kvalitet i välfärden, god tillgänglighet och bra samhällsservice ökar. Samtidigt öppnar nya arbetssätt och den tekniska utvecklingen med artificiell intelligens och digitalisering för nya möjligheter.

### **6.2.1 Utlandsfödda måste integreras bättre på arbetsmarknaden**

Antalet personer i arbetsför ålder 20–64 år i länet kommer enligt prognos att fortsätta öka, vilket är positivt. Samtidigt kommer dock försörjningsbördan att öka för de förvärvsarbetande eftersom andelen barn och äldre kommer att öka snabbare än de som är i åldern 20–64 år. Andelen av befolkningen som är utlandsfödd kommer också att öka. År 2030 beräknas denna andel vara 28 procent i åldersgruppen 20–64 år. Detta bidrar till att antalet personer i arbetsför ålder ökar, vilket är positivt. Samtidigt ställer det krav på att alla kan integreras på arbetsmarknaden på ett bra sätt.

### **6.2.2 Utbildningsnivån behöver höjas**

Troligtvis kommer utbildningskraven att öka framöver. Därför är det inte så bra att en lägre andel av ungdomarna i länet går på högskoleförberedande program än i riket. Andelen med högskolebehörighet har minskat något mellan 2015 och 2018, vilket är olyckligt. Detta kan bero på den ökande flyktinginvandringen.

Jönköpings län har en klart lägre andel eftergymnasialt utbildade än genomsnittet för riket. Särskilt låg är andelen män med högskoleutbildning. Detta kan bli ett problem om kraven på utbildning ökar framöver. En anledning kan vara den relativt begränsade tillgången till högskoleutbildningar i länet, samt att det inte har varit nödvändigt med högre utbildning för att få jobb i länets näringsliv tidigare. En utbyggd högskola, inrättandet av ett universitet, bättre pendlingsmöjligheter till universitet/högskolor i andra län kan vara tänkbara lösningar.

Positiva aspekter i länet är dock att andelen ungdomar som varken studerar eller jobbar är lägst i landet samt att hela 40 procent av ungdomarna är etablerade på arbetsmarknaden ett år efter avslutade gymnasiestudier. En annan positiv aspekt är att ungdomsarbetslösheten är bland de lägsta i landet.

Arbetslivet behöver bli mer jämställt på många sätt. Otraditionella yrkesval är önskvärt men den absolut största utmaningen är att få fler män att söka sig till högre utbildning framöver.

### **6.2.3 Matchningen mellan arbetskraften och arbetsmarknaden behöver förbättras**

Endast hälften av de personer som ingår i den arbetsföra befolkningen har en utbildning som helt matchar deras yrken. Utifrån detta behöver åtgärder vidtas för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Därför behöver dimensioneringen av olika utbildningar ta större hänsyn till den regionala arbetsmarknadens behov och specialisering. Insatser behöver genomföras för att förändra attityderna till bristyrken hos ungdomar. Möjligheterna att vidareutbilda sig i vuxen ålder behöver förbättras. Insatserna för att validera utbildningar och yrkeserfarenheter behöver också öka.

### **6.2.4 Gamla könsmönster behöver brytas**

Ett tydligt mönster, särskilt bland de gymnasialt utbildade, är att om det ena könet är kraftigt dominerande i ett yrke så tenderar det underrepresenterade könet att i större utsträckning jobba i andra omatchade yrken. Så är det t.ex. för gymnasialt bygg- och

transportutbildade kvinnor, samt bland män som gått vård och omsorgsutbildning på gymnasial nivå.

Samma mönster finns även i vissa utbildningsgrupper på eftergymnasial nivå som datautbildning, där kvinnor i högre utsträckning tenderar att jobba i omatchade yrken. I andra eftergymnasiala utbildningsgrupper däremot ser mönstret helt annorlunda ut. Det gäller till exempel högskoleingenjörerna som till största delen utgörs av män, men där kvinnorna ändå arbetar i matchande yrken i samma utsträckning som männen.

De mönster som beskrivs ovan är inte unika för Jönköpings län, men kan vara mer problematiska här eftersom såväl industrin och transport- och logistikbranscherna är viktiga i länet samtidigt som de har problem att hitta rätt kompetens.

Könsobalansen leder till två problem. Dels förvärras bristen på arbetskraft i dessa yrken, dels blir det en samhällsekonomisk förlust om många personer väljer att istället arbeta i yrken som de är överkvalificerade för. Ytterligare en faktor är att signalen till omvärlden blir att kvinnor respektive män inte trivs så bra i vissa yrken, vilket kan försvåra rekryteringen till olika yrkesutbildningar.

Mot denna bakgrund är det viktigt att genomföra insatser för att förändra kulturen i olika yrken så att den blir mindre könsstereotyp. För att göra detta behövs ett målmedvetet arbete av företagen själva, branschorganisationerna, utbildningssystemet och samhället i stort.

#### **6.2.5 Arbetsmarknaden behöver vidgas geografiskt**

Arbetsmarknaden blir allt mer specialiserad men samtidigt är befolkningens boendemönster trögrörligt. Att flytta till jobben är ofta svårt när det är flera i en familj som arbetar och barn som har rotat sig i en viss miljö. Då kan förbättrade pendlingsmöjligheter och distansarbete ibland vara ett sätt att förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Om höghastighetsjärnvägen mellan Stockholm-Malmö respektive Stockholm-Göteborg byggs kommer detta gynna Jönköping som skulle få radikalt bättre kommunikationer till såväl de tre storstadsregionerna som till andra större städer som idag ligger för långt bort för att daglig pendling ska vara ett attraktivt alternativ. Detta skulle troligtvis medverka till att förbättra matchningen på arbetsmarknaden särskilt för högutbildade personer. Vi rekommenderar därför regionen att verka för att höghastighetsbanan byggs ut så snart som möjligt och med hög hastighetsstandard. Vidare är det viktigt att stationslägena på en sådan bana läggs så centralt som möjligt i berörda tätorter alternativt har en tät kollektiv matartrafik.

#### **6.2.6 Stöd företagens arbete med strategisk kompetensförsörjning**

Fler små och medelstora företag behöver arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning. Detta kan bidra till förändrade attityder på arbetsplatserna, ökad attraktivitet som arbetsgivare (inklusive attityder till branschen i sin helhet) och förändrade rekryteringsmönster, vilket kan gynna underrepresenterade grupper inte minst utrikesfödda.

Strukturerna behöver utvecklas för ökad samverkan mellan små och medelstora företag och lärosätena. Detta kan till exempel ske genom att studenter jobbar närmre arbetsgivarna, vilket kan förbättra kompetensförsörjningen och öka kunskapsväxling för innovation. Obligatorisk praktik på alla högskoleutbildningar skulle kunna vara en lösning. Ambitionen från Jönköping University är att alla studenter ska ha ett fadderföretag men kopplingen till arbetslivet går att förstärka ytterligare. Att länet fortsätter ligga i toppen

när det gäller yrkeshögskoleutbildning är också viktigt för arbetsgivarnas kompetensförsörjning framöver.

## Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic  
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00  
tillvaxtverket.se

### **Tillväxtverket arbetar för hållbar tillväxt och konkurrenskraftiga företag i alla delar av Sverige.**

Det gör vi genom att stärka företag och regioner. Vi erbjuder kunskap, nätverk och finansiering. Det ger direkt nytta till företag, och också förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Tillväxtverket är nationell myndighet med regional närvaro på nio orter. Ett Sverige med fler företag som vill, kan och vågar är vår vision.