



Handlingsprogram för  
kompetensförsörjning  
2024-2027 | Kalmar län



## Innehåll

<b>Det regionala uppdraget</b>	<b>4</b>
Handlingsprogrammet.....	4
Klimat att växa i - regional utvecklingsstrategi för Kalmar län.....	5
<b>Nuläge i Kalmar län</b>	<b>6</b>
<b>Samordning av kompetensbehov och utbud</b>	<b>7</b>
Det regionala uppdraget.....	7
Matchning.....	7
Utbud och efterfrågan.....	8
Den regionala rollen.....	8
<b>Mål</b>	<b>9</b>
Mål 1: Kartläggning av regionala kompetensbehov.....	9
Mål 2: Effektiv kompetensmatchning mellan utbud och efterfrågan.....	10
Mål 3: Förbättrad övergång till arbete och utbildning.....	11
<b>Bilaga   Fördjupad beskrivning av nuläge kompetensförsörjning i Kalmar län</b>	<b>12</b>
Yrkehögskoleutbildning.....	14
Arbetsmarknad.....	14
Arbetsmarknadsstruktur.....	15

# Det regionala uppdraget

**Region Kalmar län har ansvaret för de regionala utvecklingsfrågorna. Regional utvecklingsstrategi för Kalmar län (RUS) är den övergripande strategin för länets utveckling. Ett av de områden som pekas ut som strategiskt viktigt för vårt län är kunskap och kompetens.**

Arbetet med handlingsprogrammet för kompetensförsörjning syftar till att säkra matchningen mellan arbetsmarknadens kompetensbehov och utbildningssystemen. Det innebär dels att rätt utbildningar behöver erbjudas och göras tillgängliga i länet, dels att utbildningar inom de bristyrken som identifierats i länet behöver göras mera attraktiva. En viktig del i arbetet är att skapa mötesplatser mellan näringslivet, utbildningsaktörer och offentlig sektor.

För att de gemensamma målen ska förverkligas krävs ett strategiskt samarbete mellan många olika aktörer i länet. En höjd utbildningsnivå och ett livslångt lärande bidrar till en regional hållbar utveckling. Därför har Region Kalmar län haft dialog med olika aktörer kring vad det gemensamma arbetet ska innehålla och hur kompetensförsörjningen ska fungera. Utifrån det har detta handlingsprogram tagits fram i syfte att i samverkan med olika aktörer nå målen för en fungerande kompetensförsörjning i länet.

Regionernas arbete styrs av de nationella uppdrag regionerna haft gällande kompetensförsörjning genom åren, vilket sedan augusti 2022 är lagstadgat, lagen om regionalt utvecklingsansvar (2010:630).

§2 En region ska fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt.

I nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030, som utgör en inriktning för den regionala utvecklingspolitiken, pekas "kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet" ut som ett av fyra strategiska områdena.

Här prioriteras:

- väl fungerande infrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande vilket handlar om god tillgång till utbildning på alla nivåer, fysiskt eller på distans
- utvecklat regionalt kompetensförsörjningsarbete som omfattar regionala analyser och kunskapsunderlag samt andra relevanta underlag som ger en helhetsbild av de regionala kompetensbehoven. Utifrån dessa analyser kan relevanta insatser inom till exempel utbildning, validering, matchning eller kompetensattraktion utformas och genomföras ■

## Handlingsprogrammet

**Handlingsprogrammet är grunden för de insatsområden som kommer att prioriteras under 2024-2027.**

Mål och insatsområden som beskrivs grundar sig på ett stort antal dialoger med kommuner och aktörer i Kalmar län. De bygger också på analys och kunskapsunderlag. Sammantaget

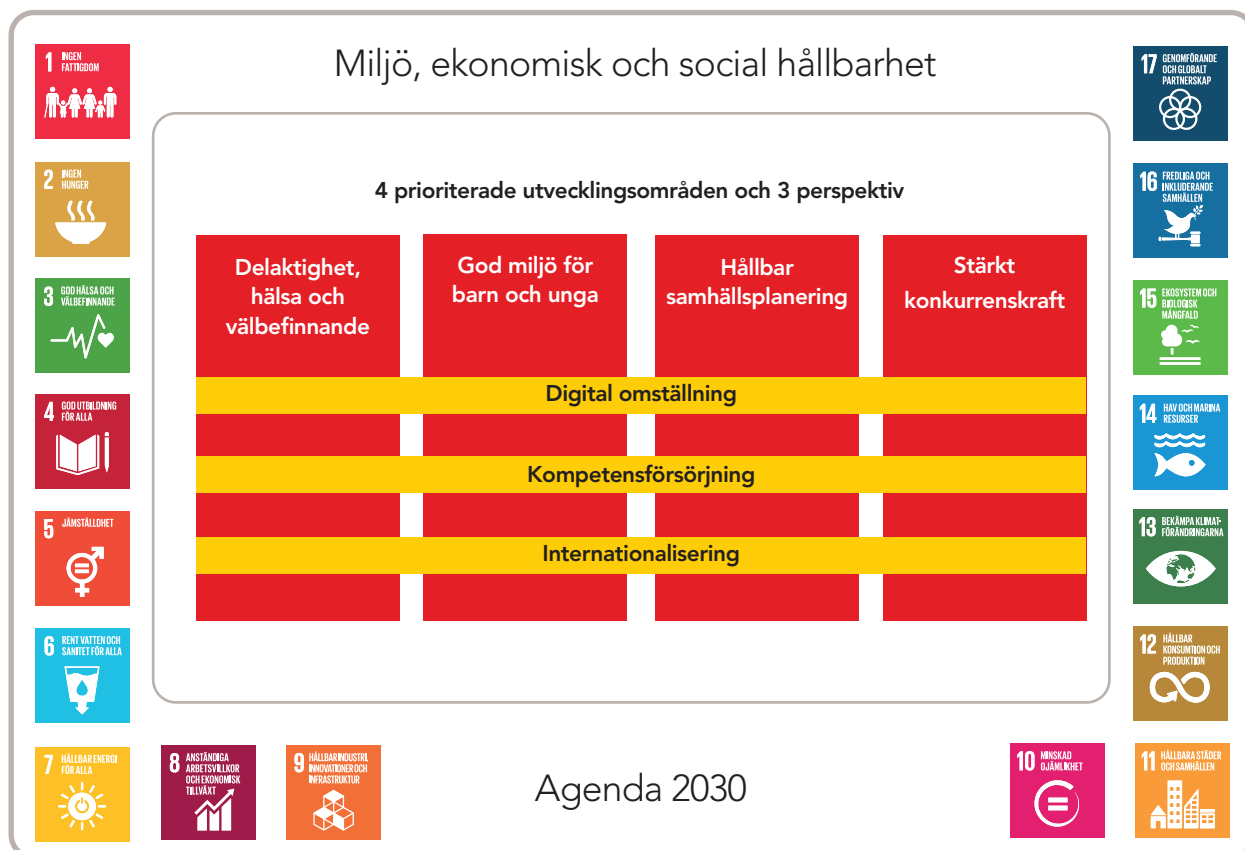
görs en bedömning av vilka faktorer som är mest kritiska i dagsläget för att nå en bättre matchning. Det behövs ett flexibelt arbetssätt, där det är möjligt att agera både kort- och långsiktigt. Samverkan med de olika aktörerna kommer att fortsätta att utvecklas och följas upp varje år ■



## Klimat att växa i – regional utvecklingsstrategi för Kalmar län

Kalmar läns regionala utvecklingsstrategi (RUS) är en övergripande strategi för länets utveckling och anger en långsiktig riktning för utvecklingsarbetet i Kalmar län.

### Prioriterade områden och perspektiv i Regional utvecklingsstrategi för Kalmar län



Den framtida arbetskrafts- och kompetensförsörjningen lyfts fram som en nyckelfråga för länets långsiktiga utveckling och tillväxt. Kompetensförsörjning utgör ett horisontellt perspektiv

som genomsyrar de fyra prioriterade utvecklingsområdena. FN:s medlemsländer har beslutat att förbinda sig till sjuttion globala hållbarhetsmål, agenda 2030, se bild ovan.

Detta handlingsprogram har tydligast koppling till nedanstående mål i Agenda 2030:



# Nuläge kompetensförsörjning i Kalmar län

**Nedan följer en sammanfattning av fördjupad beskrivning av nuläge kompetensförsörjning i Kalmar län. Djupare beskrivning finns i bilagan.**

- Andelen elever som tar sin gymnasieexamen inom fyra år har minskat från 73 % 2015 till 70 % 2021.
- Andelen eftergymnasialt utbildade i länet har ökat med ca 14 procentenheter sedan år 2000. Ökningen i länet följer trenden för riket.
- Andelen av länets avgångselever från gymnasiet som inom 3 år påbörjat högskolestudier har ökat med 7 procentenheter från 2014 till 2018.
- Elever som lämnade länets grundskolor med gymnasiebehörighet var 2019 - 84,4 %, 2020 - 85,1 % och 2021 - 84 %.
- Kalmar läns befolkning är en av landets äldsta med drygt 10 % av arbetskraften i åldern 60-64 år.

## Yrkehögskoleutbildning

- Nationella siffror visar att de som tog en examen från en yrkehögskoleutbildning 2020 var 89 % i arbete 2021, vilket var i nivå med undersökningen för 2020.
- År 2019-2020 beviljades 19 utbildningar med totalt 901 platser. 2021-2022 beviljades länet 20 utbildningar med totalt 710 platser. Nyttjade platser varierar mellan utbildningar och aktörer.

## Arbetsmarknad

- I länet var det 81 % av männen i åldern 20–64 år som förvärvsarbetade under 2020, medan motsvarande siffra för kvinnorna var 78 %.
- Förvärvsfrekvensen i Kalmar län:
  - varierar mellan kommunerna från 72 % till 84 %.
  - är något högre än på riksnivå.
  - ökar bland utrikes födda sedan 2016.

- Andelen i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i länet har länge varit högre än riksgenomsnittet.
- Andelen öppet arbetslösa varit lägre än riksgenomsnittet.

## Arbetsmarknadsstruktur

- De största branscherna i länet sett till antalet anställda är:
  - tillverkning och utvinning
  - vård och omsorg
  - handel
  - utbildning och företagstjänster.
- Länet har större andel anställda inom gröna näringar än riket i snitt.
- Tillverkningsindustrin och vård- och omsorgssektorn är relativt sett större i länet än på riksnivå.
- Behov av yrkeskompetens/yrkesutbildning är hög och då ökar behov av yrkesutbildning på ungdoms- och vuxenutbildningen.
- Näringslivet i Kalmar län består av ett stort antal små företag fördelat på många branscher och domineras av ett fåtal stora företag inom tillverkningsindustrin.
- Efterfrågan ökar på personer med examen från eftergymnasial utbildning.
- Nästan var femte förvärvsarbetande är anställd i ett industriföretag.
- Fyra av tio privata arbetsgivare i länet angav brist på arbetskraft under våren 2022, vilket visar på en obalans mellan arbetsgivares efterfrågan och arbetslösas kompetenser.
- Det behövs fler arbetstillfällen i länet i branscher inom högteknologisk tillverkning och kunskapsintensiva tjänster och det förutsätter en höjd utbildningsnivå i länet samt högre grad av innovation.

## Viktiga utgångspunkter utifrån nuläge i Kalmar län.

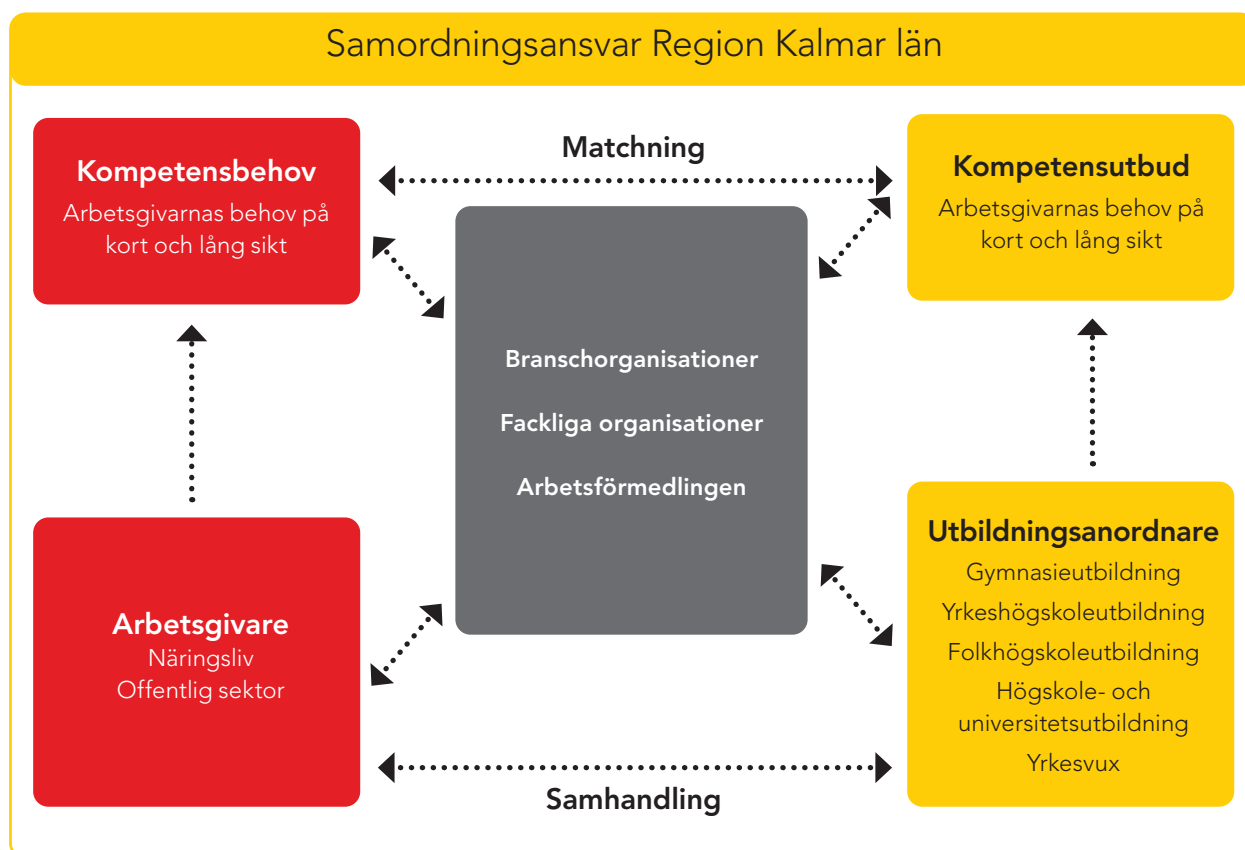
- Fler utbildningar behöver skapas så att behov av kompetens i länet täcks, det är främst yrkesutbildningar men också högskoleutbildningar.
- Länet har en åldrande befolkning, där allt färre i arbetsför ålder ska försörja allt fler äldre och yngre. Detta medför större behov av vård och andra välfärdstjänster, samtidigt som arbetskraften och skatteintäkterna minskar. En god utveckling av sysselsättning och produktivitet i länet är därför avgörande för möjligheterna att finansiera befolkningens framtida behov av välfärd.
- Totalt sett är förvärvsfrekvensen i länet hög, men det är möjligt att ytterligare öka förvärvsfrekvensen främst bland de som idag står längre ifrån arbetsmarknaden, exempelvis utrikesfödda och främst nyanlända.

# Samordning av kompetensbehov och utbud

## Det regionala uppdraget

Regionen ska enligt lagen om regionalt utvecklingsansvar fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt (§2, 2010:630). Regionen har ansvar för att samordna länets aktörer för en väl fungerande infrastruktur för kompetensförsörjning.

Bilden nedan visar Region Kalmar läns roll som samordnare och samband mellan olika parter ■



## Matchning

Arbetsmarknadens kompetensbehov ska matchas mot kompetensutbudet, det vill säga individernas utbildning och kompetens. För att utbildningssektorn ska kunna tillhandahålla den kompetens som arbetsmarknaden behöver krävs

ett nära samarbete och samhandling mellan arbetsgivare och utbildningsaktörer. Branschorganisationer, fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen och andra intresseorganisationer är viktiga aktörer för att underlätta matchningen ■

## Utbud och efterfrågan

En av grundförutsättningarna, på både kort och lång sikt, är att ha kännedom om arbetsgivarnas kompetensbehov genom deras egna strategiska kompetensförsörjningsarbete. Analyser av de kompetenser som arbetslivet efterfrågar är viktiga för att kunna skapa utbildningar. Det handlar också om organisatoriska förutsättningar som att befintlig kompetens nyttjas effektivt och att säkra ett livslångt lärande. Här är den kommunala strukturen för vuxenutbildning, företagskluster, campus, lärcenter, Arbetsförmedlingen, universitet och andra aktörer nyckeln för att sammanväga behoven för en bättre och mer träffsäker matchning av kompetens och behov.

I arbetet med kompetensförsörjning ingår att arbeta för fler attraktiva arbetsgivare för att både attrahera nya medarbetare samt behålla och utveckla befintliga medarbetare, vilket är en viktig förutsättning för arbetsgivarnas möjligheter till utveckling. För att attrahera kompetens behöver arbetsgivare utveckla arbetssätt för att arbeta strategiskt långsiktigt och utveckla arbetsmiljöer som lockar anställda. Arbetsgivare och utbildningsaktörer behöver också samverka för rekrytering till

utbildning, under utbildning och för tydligare koppling till arbetslivet och det som länets arbetsgivare efterfrågar.

För att ytterligare stärka utbildningar och kopplingen till efterfrågan finns en utmaning i att samverka och samordna. Alla aktörer har viktiga roller i det regionala arbetet och nyckeln till framgång är att samverka kring initiativ, insatser och åtaganden i länet. Både för att bättre dimensionera utbildningar, avväga olika utbildningsformer, informera och vägleda samt se till så att alla har tillgång till utbildning oavsett var man bor i länet.

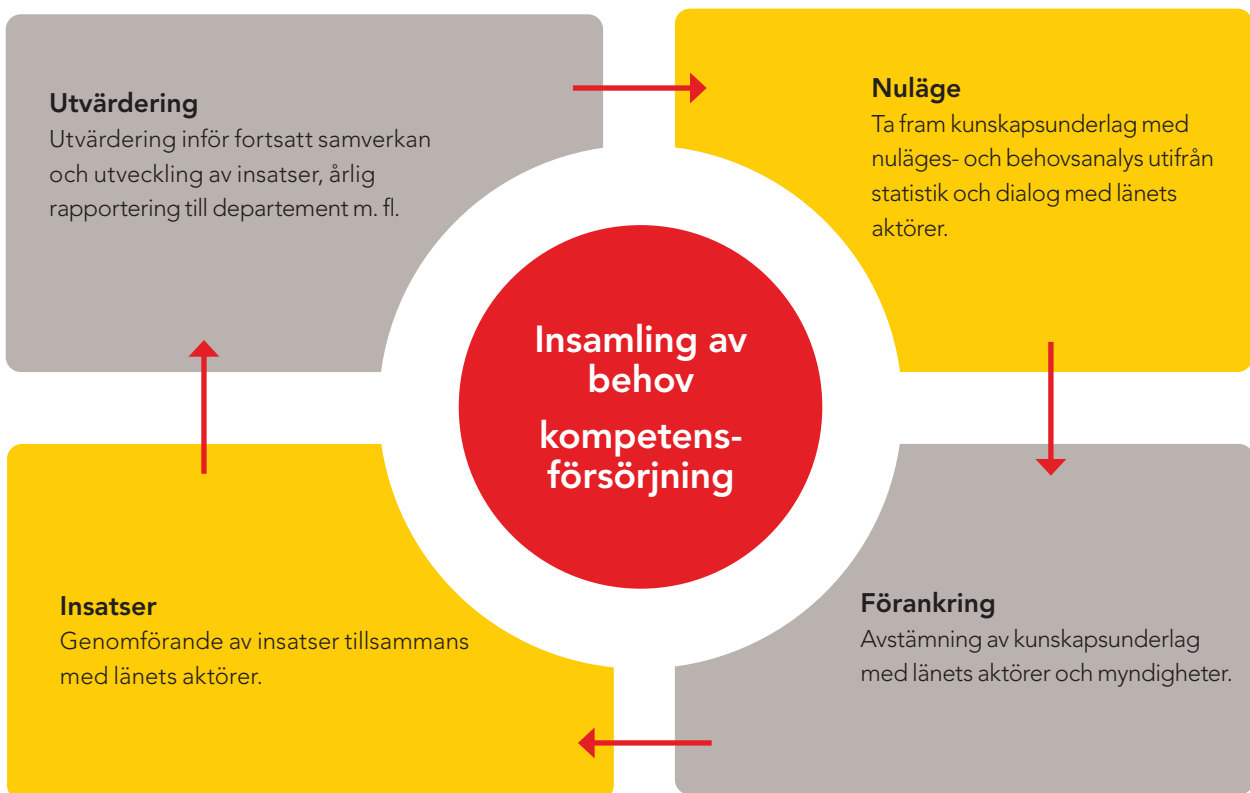
Samtidigt som arbetsgivare har stora behov av kompetenser för att utvecklas och växa finns det idag många människor som står utanför arbetsmarknaden. Människor som har erfarenheter och kompetenser som inte används, men som med stöd och strukturer kan ges förutsättningar att bidra för att tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft.

Här krävs ibland extraordinära insatser för målgruppen samt stöd för arbetsgivare som främjar lärande, inkludering och mångfald ■

## Den regionala rollen

Den regionala rollen innebär att koordinera och utveckla arbetet genom analyser, omvärldsbevakning och tillsammans med länets aktörer genomföra insatser som sedan följs upp och utvärderas ■

### Region Kalmar läns arbete med kompetensförsörjning





# Mål

Mål och insatsområden har tagits fram i dialog med aktörer i länet samt efter remissförfarande. Med insatsområden avses prioriterat område för olika aktiviteter och insatser. Dessa

presenteras nedan utan inbördes ordning. Samordningsansvar avser att samordna genomförandet, uppföljning och utvärdering.

## 1. Kartläggning av regionala kompetensbehov

Behov av att kartlägga kompetens styrs av lag från 2022 och är en bärande del av arbetet med kompetensförsörjning i Kalmar län. Att bidra med underlag för dimensionering är en viktig del i det kommande arbetet ■

	Insatsområde	Indikator	Samordningsansvar	Samarbetspartners
1	Kartlägga kompetensbehov i länet, på generell nivå och på branschnivå	Analys av bristyrken görs och rapporteras årligen	Region Kalmar län	Arbetsgivare, Arbetsförmedlingen (AF), branschorganisationer och andra aktörer

## 2. Effektiv kompetensmatchning mellan utbud och efterfrågan

Målet för länets kompetensförsörjning är att säkra matchningen mellan arbetsmarknadens kompetensbehov och utbildningssystemen. Det innebär dels att rätt utbildningar behöver erbjudas eller göras tillgängliga i länet, men också att utbildningar inom de bristyrken som identifierats i länet behöver göras mer attraktiva. Det ger medborgare goda förutsättningar till utbildning och arbete och de regionala arbetsgivarna bättre möjligheter att anställa arbetskraft. Länets arbetsgivare har stora utmaningar att hitta kompetens att anställa. Såväl näringslivet som offentlig sektor behöver tillgång till välutbildad arbetskraft. Satsningar behöver göras för att fler yrken ska bli kända och attraktiva.

Ett flexibelt utbildningssystem för ett livslångt lärande behöver utformas, där utbildningar på olika nivåer erbjuds och är tillgängliga i hela länet. Ett brett utbud av universitets- eller högskoleutbildning, folkhögskoleutbildning och yrkesutbildning på yrkeshögskole- och gymnasienivå, ungdomsgym-

nasiet och yrkesvux behövs för att kunna möta de behov av arbetskraft som finns både på lång och kort sikt. Tillgång till utbildning för redan anställda är viktigt för länet. Gymnasieexamen är en förutsättning för att få fler i arbete och att öka andelen som söker sig till högre studier. En struktur för den regionala yrkesutbildningen inom ungdomsgymnasiet och yrkesvux är en grund för att möta framtida behov.

Barn och unga måste få tillgång till utbildning av hög kvalitet och det behövs goda möjligheter till ett livslångt lärande där individens kompetens vidareutvecklas.

För att utbildning och kompetens ska vara relevant behövs ett nära samarbete mellan arbetsmarknaden och utbildningsaktörer. Studie- och yrkesvägledarna har en viktig roll i att förmedla information om utbildningar och arbete.

Utbildningsnivån och kunskapsinnehållet inom arbetslivet behöver utvecklas för ökad innovation och stärkt konkurrenskraft ■

	Insatsområde	Indikator	Samordningsansvar	Samarbetspartners
1	Medverka till att fler utbildas inom yrkesutbildningar bland annat yrkesgymnasiet, yrkesvux, folkhögskola, yrkeshögskola (YH), för de behov länet har.	Antal utbildningar som matchar behovet samt antal deltagare	Region Kalmar län	Aktörer är främst gymnasieskolan, yrkesvux, lärlingsvux, YH-aktörer, AF och folkhögskolor samt arbetsgivare
2	Medverka till att fler utbildas inom högskola och universitet	Antal högskoleutbildade	Region Kalmar län	Akademien
3	Stödja aktiviteter och främja strukturer som ökar ungdomars kännedom och intresse om utbildningar och yrken bland annat genom samarbete med studie- och yrkesvägledare	Ungdomars kännedom om utbildnings- och yrkesval	Region Kalmar län	Kommunerna, utbildningsaktörer, arbetsgivare
4	Medverka till ett strategiskt regionalt arbete inom dimensionering och planering av utbildning.	Rätt utbildningar i Kalmar län för de behov som finns	Region Kalmar län	Gymnasieskolan, yrkesvux, YH-aktörer, folkhögskolor, AF samt universitet och högskolor
5	Stödja insatser som ökar attraktiviteten hos arbetsgivare och utbildningsaktörer i Kalmar län	Fler arbetsgivare kan hitta personal	Region Kalmar län	Arbetsgivare, utbildningsaktörer, m.fl.
6	Samverkan mellan Linnéuniversitetet (LNU), kommuner och Region Kalmar län för att skapa struktur för studenters övergång till arbete	Fler studenter går från LNU till arbetsgivare i Kalmar län	Region Kalmar län, Region Kronoberg, LNU	Regioner, kommuner, arbetsgivare
7	Genom samverkansstrukturen "Fler till Kalmar län" arbeta med en attraktiv region att flytta till samt leva, bo och verka i	Hela Kalmar län ökar i antal invånare	Region Kalmar län	Kommunerna
8	Etablera effektiva strukturer för validering	Tydligare strukturer för validering i Kalmar län	Region Kalmar län	Kommunerna, utbildningsaktörer, arbetsgivare
9	Medverka till att alla oavsett bostadsort i länet har möjlighet till att studera	Fler får möjlighet till utbildning	Region Kalmar län	Kommunerna, campus (lärcenter), yrkesvux, YH-aktörer, folkhögskolor, högskola/universitet

Forts nästa sida

	Insatsområde	Indikator	Samordningsansvar	Samarbetspartners
10	Vidareutveckling och kvalitetssäkring av Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege	Bibehållen certifiering	Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege	Region Kalmar län, kommunerna, arbetsgivare
11	Medverka till kompetensutveckling som tillgodoser kompetensbehov hos anställda	Fler som utbildas i det livslånga lärandet	Region Kalmar län	Utbildningsaktörer och arbetsgivare
12	Medverka till hållbara och långsiktiga strukturer för kompetensförsörjning i Kalmar län	Nätverk, samverkan och avtal som är ändamålsenliga	Region Kalmar län	Kommuner, utbildningsaktörer, arbetsgivare

### 3. Förbättrad övergång till arbete och utbildning

Ett viktigt område är att motverka exkludering på arbetsmarknaden och minska risken för utanförskap och arbetslöshet. Könnssegrering och brist på mångfald gör att värdefull kompetens och perspektiv riskerar att gå förlorade. Insatser behövs för att utveckla fler tillgängliga och flexibla utbildningsformer liksom för kompetenser samt yrkeserfarenheter. Möjligheten att utbilda sig och att lära sig svenska språket

är viktigt för att klara många jobb på den svenska arbetsmarknaden. Samlad och lättillgänglig information om vilka utbildningar som erbjuds i länet behövs för att underlätta för individ, studie- och yrkesvägledare, arbetsgivare med flera.

Det behövs ett systematiskt och hållbart arbete för att nå jämställdhet genom inkluderande kompetensförsörjning ■

	Insatsområde	Indikator	Samordningsansvar	Samarbetspartners
1	Medverka till att aktiviteter för övergång till arbete och utbildning ökar i Kalmar län	Fler personer kommer in i arbete	Region Kalmar län	Kommunerna, folkhögskolor, AF, Kommunförbundet
2	Stödja och främja aktiviteter, system och strukturer för att nå en jämställdhet	Jämnare könsfördelning	Region Kalmar län	Kommunförbundet, kommunerna, Länsstyrelsen, utbildningsaktörer och andra aktörer
3	Medverka till ökad information om yrken och utbildningar	Ökad information om yrkesroller och utbildningar	Region Kalmar län	Kommunerna, utbildningsaktörer och andra aktörer
4	Stödja kommunerna i att öka förutsättningar för fler med gymnasieexamen	Högre andel med gymnasieexamen	Kommunförbundet	Region Kalmar län, kommunerna och andra aktörer

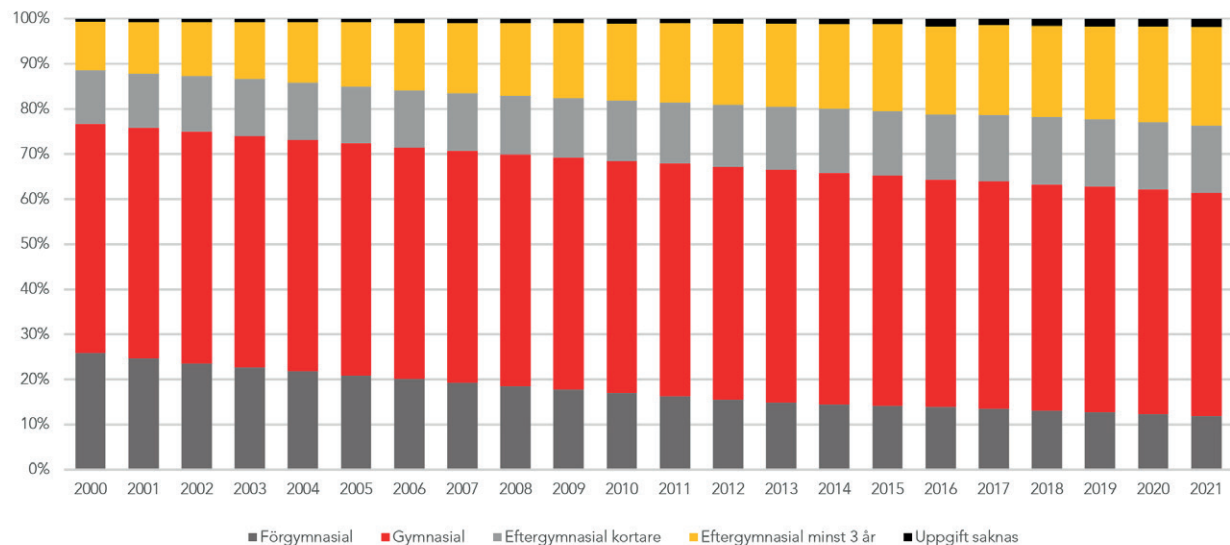
# Bilaga fördjupad beskrivning av nuläge kompetensförsörjning i Kalmar län

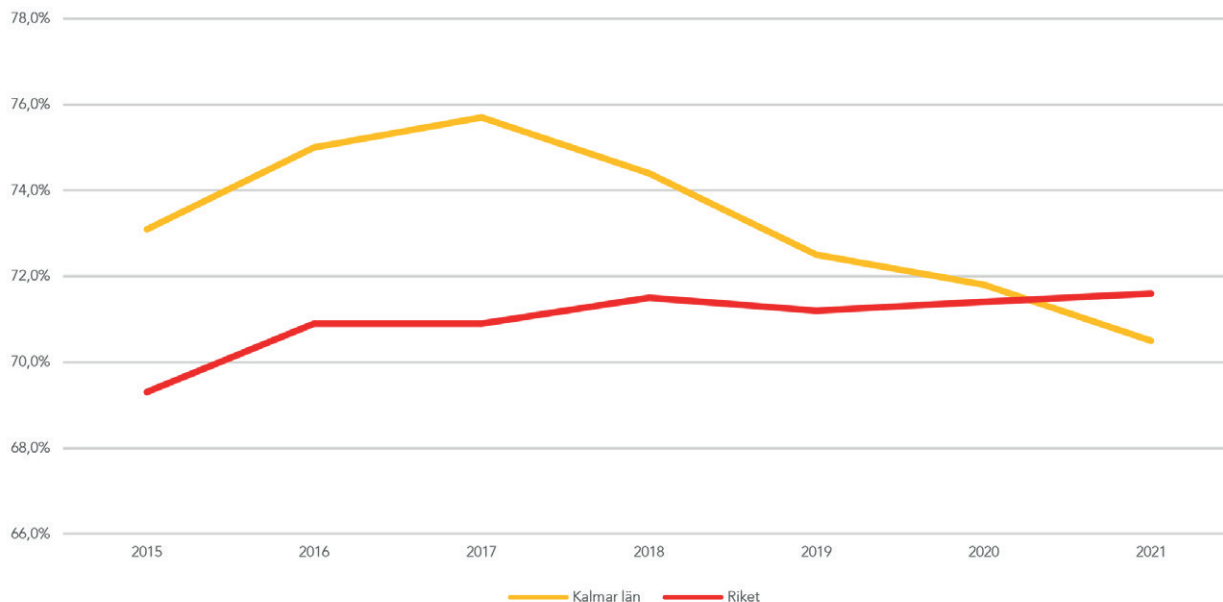
## Bilaga till Handlingsprogram för kompetensförsörjning 2024-2027

Invånarna i Kalmar län har en allt högre utbildningsnivå. Andelen eftergymnasialt utbildade i länet har ökat med ca 14 procentenheter sedan år 2000 och ökningen följer trenden för riket. 2021 hade 37 % av befolkningen i åldern 25–64 år en eftergymnasial utbildning medan riksgenomsnittet var 45 %. Kvinnor har en eftergymnasial utbildning i högre utsträckning än män både i länet och i riket. Varannan invånare i länet har gymnasieutbildning som sin högsta utbildningsnivå och denna andel har varit i stort sett oförändrad under hela 2000-talet. Andelen personer med enbart förgymnasial utbildning har

däremot minskat från 26 % år 2000 till 12 % år 2021. Andel av länets unga som påbörjar gymnasieskolan blir färre. Andelen av länets avgångselever från gymnasiet som inom 3 år påbörjat högskolestudier har däremot ökat de senaste åren. Bland dem som tog examen läsåret 2013/14 gick 42 % vidare till högskolestudier inom 3 år, medan motsvarande andel för riket var 49 %. Bland dem som tog examen läsåret 2017/18 gick 49 % vidare till högskolestudier inom 3 år, medan motsvarande andel för riket var 53 %.

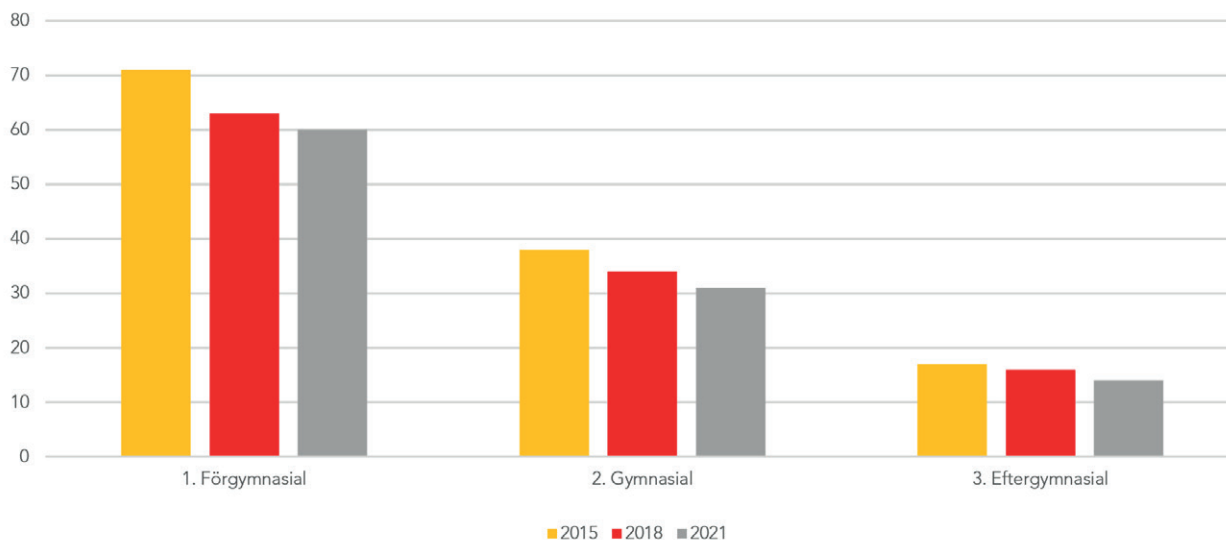
Utbildningsnivå (25-64 år) i Kalmar län mellan åren 2002-2021. Källa: SCB



**Andel elever som tar sin gymnasieexamen inom fyra år under 2015-2021 i Kalmar län och riket. Källa: SCB**

Det finns tydliga samband mellan utbildningsnivå, etablering på arbetsmarknaden och hälsa. Det skilde 25 procentenheter i förvärvsfrekvens mellan förgymnasialt (62 %) och eftergymnasialt (87 %) utbildade i länet år 2020 och skillnaderna i hälsa mellan dessa grupper är också stora. Gymnasiebehörighet är därför en viktig indikator på barns- och ungas förutsättningar att etablera sig i samhället och uppnå god hälsa och välbefinnande. Andelen elever med behörighet till gymnasieskolan

låg nationellt på omkring 87 % under 2021. En något högre andel flickor (87 %) uppnår gymnasiebehörighet jämfört med pojkar (86 %). Variationen över tid är liten. I länet ligger flickorna i paritet med riksnittet medan andelen pojkar som är behöriga till gymnasiet är något lägre än riksnittet. År 2021 lämnade totalt 84 % av eleverna länets grundskolor med gymnasiebehörighet.

**Antal ohälsodagar per person och år efter utbildningsnivå 2015, 2018 och 2021. Källa: SCB**



## Yrkeshögskoleutbildning

Yrkesinriktad gymnasieutbildning och yrkeshögskoleutbildning är viktiga utbildningsformer för att på ett relativt snabbt och flexibelt sätt tillgodose behoven av arbetskraft på arbetsmarknaden. Yrkeshögskolan har byggts ut kraftigt under senare år. Nationella siffror visar att de som tog en examen från en yrkeshögskoleutbildning 2020 var 89 % i arbete 2021, vilket var i nivå med undersökningen för 2020

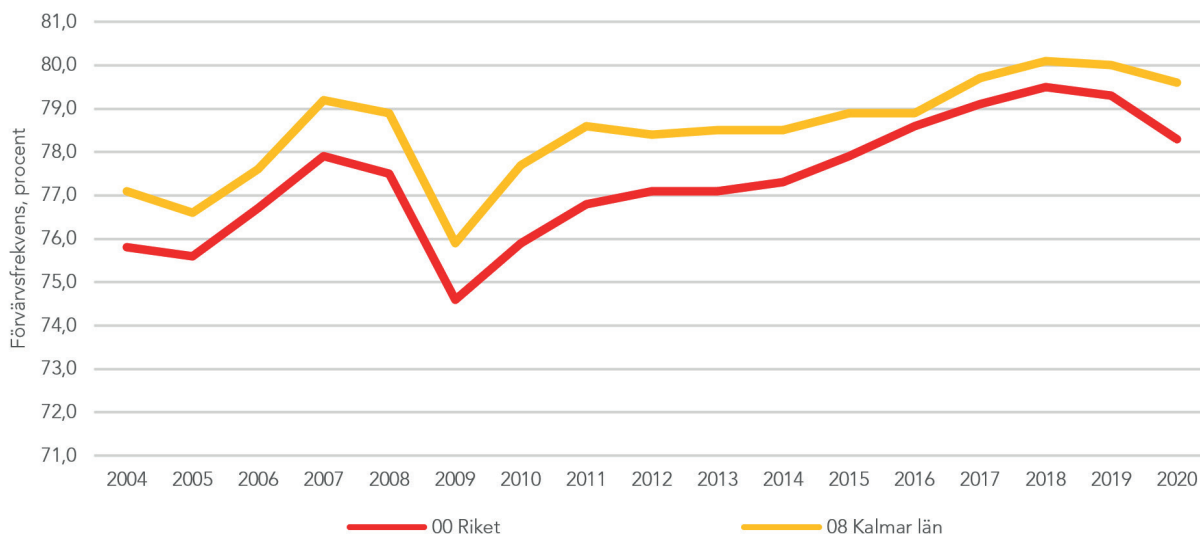
Antalet yrkeshögskoleutbildningar som beviljats till länet varierar stort mellan åren. Däremot är antalet studieplatser relativt konstant, med mellan 350-450 utbildningsplatser per år. Åren 2019 till 2020 beviljades länet 39 utbildningar med totalt 1611 utbildningsplatser fördelat på flera år. Nyttjade platser varierar mellan utbildningar och aktörer.

## Arbetsmarknad

Arbetskraften i Kalmar län består av omkring 112 000 personer. I länet var det 81 % av männen i åldern 20–64 år som förvärvsarbetade under 2020, medan motsvarande siffra för kvinnorna var 78 %. Förvärvsfrekvensen i länets kommuner varierar stort, mellan 72 % i kommunen med lägst förvärvsfrekvens och 84 % i kommunen med högst förvärvsfrekvens. Förvärvsfrekvensen bestäms av strukturella faktorer som befolkningens arbetsförmåga som bland annat hälsotillstånd

och tillgången på arbetstillfällen i olika delar av länet som matchar utbildningen och yrkeserfarenheten i befolkningen som bor inom pendlingsavstånd. Andelen utrikes födda i befolkningen med lägre sysselsättningsgrad förklarar också en del av skillnaderna i förvärvsfrekvens. Andelen i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i länet har länge varit högre än riksgenomsnittet, medan andelen öppet arbetslösa varit lägre än riksgenomsnittet.

**Förvärvsfrekvens i Kalmar län och riket 2004-2020.** Källa: SCB



Förvärvsfrekvensen i Kalmar län är något högre än på riksnivå, vilket är en styrka. Bland utrikes födda är förvärvsfrekvensen dock betydligt lägre än bland inrikes födda och lägre i länet än på riksnivå. Detta förklaras av att relativt många av de utrikes födda i länet är utrikes födda, och att det tar tid för dem att etablera sig på arbetsmarknaden. Förvärvsfrekvensen bland utrikes födda ökar dock sedan 2016.

Förvärvsfrekvensen är betydligt högre bland personer med gymnasial och eftergymnasial utbildning än bland personer med enbart grundskoleutbildning. Skillnaderna i förvärvsfrekvens mellan gymnasialt och eftergymnasialt utbildade är små. Däremot är andelen eftergymnasialt utbildade som arbetar i ett yrke som matchar utbildningens nivå och inriktning betydligt högre än bland gymnasialt utbildade.

De största branscherna i länet sett till antalet anställda är tillverkning och utvinning, vård och omsorg, handel, utbildning och företagstjänster. Tillverkningsindustrin och vård- och omsorgssektorn dock relativt sett större i länet än på riksnivå. Vård- och omsorgssektorn är kvinnodominerad medan tillverkningsindustrin är mansdominerad. Eftersom dessa två sektorer är större i länet relativt riket bidrar den ojämlika könsfördelningen inom dessa branscher till att arbetsmarknaden som helhet blir mer könsuppdelad i länet än på riksnivå.

## Arbetsmarknadsstruktur

Kalmar län har en av landets äldsta befolkningar, där drygt 10 % av arbetskraften är i åldern 60–64 år. Detta innebär att pensionsavgångarna kommer att vara stora framöver. Samtidigt medför en åldrande befolkning en ökad efterfrågan på vårdstjänster inom bland annat vård och omsorg.

Ungefär 5 000 personer i länet har börjat sitt första arbete varje år under de senaste femårsperioden, 2016 - 2020. Det motsvarar 4–5 % av arbetskraften. Detta innebär att fler personer i länet kommer att gå i pension än vad det kommer in på arbetsmarknaden. Redan idag har såväl företag som offentlig sektor svårt att rekrytera personal. Merparten av företagen ser kompetensbristen som ett stort tillväxthinder. Svårigheterna att rekrytera leder till att den personal som rekryteras i större utsträckning har en lägre kompetens än de krav som arbetsgivarna har. Det kräver också ett utvecklat arbetsliv samt effektivisering och produktivitetssökning.

Efterfrågan på personer med examen från en eftergymnasial utbildning beräknas öka i Sverige under perioden fram till 2035. Då även tillgången på eftergymnasialt utbildade med examen beräknas öka kraftigt väntas tillgången totalt sett möta efterfrågan. Arbetsmarknadsutsikterna ser dock mycket

Industrins dominans medför också en större konjunkturkänslighet. Känsligheten är också större i länets mindre kommuner än i de större eftersom många av de små kommunerna är mer beroende av ett fåtal stora arbetsgivare.

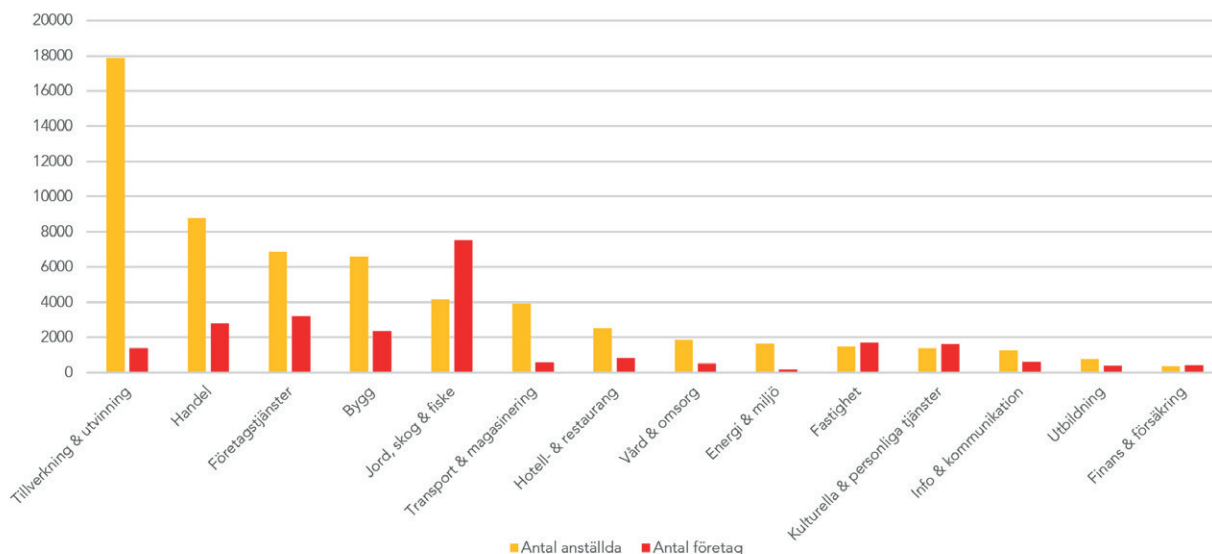
Näringslivet i Kalmar län består av ett stort antal små företag fördelat på många branscher och domineras av ett fåtal stora företag inom tillverkningsindustrin. Små företag står för en stor del av de nya arbetstillfällena som skapas, men också för en stor del av de som försvinner. Det är i de minsta företagen (0-9 anställda) och de riktigt stora (100-500) där antalet anställda ökar mest.

Antalet anställda ökar främst inom tjänstesektorn, och framför allt inom företagstjänster som projektering, samhällsplanering, revisions- och reklambyråer. I dessa branscher har ökningarna främst skett i Kalmar och Oskarshamn. Ökningarna i dessa branscher är koncentrerade till länets större kommuner och till ett fåtal större företag. Besöksnäringen har en något större geografisk spridning men är koncentrerad till Ölandskommunerna, Kalmar och Vimmerby kommun. Denna utveckling medför att antalet arbetstillfällen minskar i länets mindre kommuner, och främst i inlandet, medan arbetstillfällena ökar i de större tätorterna.

olika ut för personer med olika utbildningar. SCB bedömer att det kommer att råda brist på arbetskraft inom flertalet läraryrken, specialistsjuksköterskor och utbildade inom IT.

Enligt Arbetsförmedlingen (2022) är det karakteristiskt för Kalmar län framför allt att det är ett industritungt län, där nästan var femte förvärsarbetande i länet är anställd av ett industriföretag (figur antal anställda och antal företag per bransch). Emmaboda kommun är i en klass för sig med ett stort antal förvärsarbetande inom industrin, men i majoriteten av länets kommuner står industrin för mer än dubbelt så stor andel av totalt antal förvärsarbetande jämfört med riksgenomsnittet. Fyra av tio privata arbetsgivare i länet angav brist på arbetskraft under våren 2022. Industrin är också den bransch som på grund av brist på kompetens får tacka nej till order och skjuta upp expansion. Att bristen på arbetskraft med rätt kompetens ökar trots att det fortfarande finns många arbetslösa visar på att det finns obalanser på arbetsmarknaden mellan vad arbetsgivarna efterfrågar och de arbetslösas kompetenser. Brist på arbetskraft riskerar att hämma sysselsättningstillväxten i länet.

Antal anställda och antal företag per bransch 2020 i Kalmar län. Källa: SCB



För gymnasialt utbildade bedömer SCB att efterfrågan på personer med yrkesförberedande gymnasial utbildning kommer att öka starkt under kommande år. Tillgången på arbetskraft beräknas minska, vilket ger ett växande underskott på personer med yrkesförberedande gymnasial utbildning. Brist väntas bland annat på gymnasialt utbildade inom vård- och omsorg, industri och gymnasieingenjörer. Samtidigt väntas

ett överskott på personer med en högskoleförberedande gymnasial utbildning.

Efterfrågan på personer med högst grundskoleutbildning beräknas minska kraftigt under kommande år, samtidigt som tillgången väntas ligga kvar på ungefär dagens nivå. Detta leder till ett växande överskott av personer med högst grundskoleutbildning.

## Arbetsmarknad

- Fler utbildningar behöver skapas så att behov av kompetens i länet täcks, det är främst yrkesutbildningar men också högskoleutbildningar. Här underlättar system där arbetsgivare och utbildningsaktörer samverkar.
- Länet har en åldrande befolkning, där allt färre i arbetsför ålder ska försörja allt fler äldre och yngre. Detta medför större behov av vård och andra välfärdstjänster, samtidigt som arbetskraften och skatteintäkterna minskar. En god utveckling av sysselsättning och produktivitet i länet är därför avgörande för möjligheterna att finansiera befolkningens framtida behov av välfärd.

- Totalt sett är förvärvsfrekvensen i länet hög, men det är möjligt att ytterligare öka förvärvsfrekvensen främst bland de som idag står längre ifrån arbetsmarknaden exempelvis utrikes födda.
- Det behövs fler arbetstillfällen i länet i branscher inom högteknologisk tillverkning och kunskapsintensiva tjänster och det förutsätter en höjd utbildningsnivå i länet samt högre grad av innovation.



Region Kalmar län

Box 601, 391 26 Kalmar • Telefon 0480-840 00 • [regionkalmar.se](http://regionkalmar.se)