

Regional prognos över kompetensförsörjnings- behovet inom tillverkningsindustrin

– efterfrågan, pension och rekrytering
på arbetsmarknaden i Stockholms län

Tillväxt- och regionplaneförvaltningen, TRF, arbetar med regional utveckling i Stockholms län. TRF är en del av Region Stockholm, och arbetar på uppdrag av tillväxt- och regionplanenämnden, TRN. Vi möjliggör en hållbar utveckling i Stockholmsregionen genom ett regionalt utvecklingsarbete som grundas på kvalificerat underlag och analys. Genom samverkan och kommunikation bidrar vi till att regionens aktörer når en samsyn gällande regionens utveckling. Vi tar initiativ till, skapar förutsättningar och bidrar till att visioner, mål, strategier och åtaganden i den regionala utvecklingsplanen för Stockholmsregionen, RUF5, kan förverkligas.

Vi bevakar systematiskt utvecklingen i regionen och omvärlden. I vår rapportserie presenteras kunskapsunderlag, analyser, scenarion, kartläggningar, utvärderingar, statistik och rekommendationer för regionens utveckling. De flesta rapporterna har tagits fram av forskare, utredare, analytiker och konsulter på uppdrag av TRF.

Citera gärna innehållet i rapporten men uppge alltid källan. Även kopiering av sidor i rapporten är tillåtet, förutsatt att källan anges och att spridning inte sker i kommersiellt syfte. Att återge bilder, foto, figurer och tabeller (digitalt eller analogt) är inte tillåtet utan särskilt medgivande.

TRF är miljöcertifierade enligt ISO 14001 i likhet med Region Stockholms samtliga förvaltningar. Region Stockholms upphandlade konsulter möter särskilt ställda miljökrav.

Tillväxt- och regionplaneförvaltningen

Postadress: Box 22550, 104 22 Stockholm

Besöksadress: Lindhagensgatan 98

Telefon växel: 08-123 130 00

E-post: trf@sll.se

www.sll.se

Ansvarig handläggare: Fredrik Wikström

Konsulter: Jonas Börjesson och Kristina Westermark; WSP AB

TRN 2020-0044

Innehåll

Förord.....	4
Sammanfattande kommentarer och slutsatser	5
1 Inledning och bakgrund	9
3 Efterfrågan på arbetskraft.....	10
3.1 Efterfrågan fram till år 2025.....	10
3.2 Efterfrågan fördelat på yrke	11
4 Pensionsavgångar	13
4.1 Åldersstruktur inom tillverkningsindustrin	13
4.2 Totalt antal pensionsavgångar fram till år 2025	14
4.3 Pensionsavgångar fördelat per yrke	15
5 Rekryteringsbehov fram till år 2025.....	17
5.1 Totalt rekryteringsbehov.....	17
5.2 Rekryteringsbehov per yrke	18
6 Matchning mellan utbildningsinriktning och yrke	19
Bilaga: Metod för prognosberäkningar	21
Bilaga: Om yrkesklassificeringen, SSYK 2012.....	23

Förord

Stockholms län är en ledande tillväxt- och kunskapsregion, där kunskap och kompetens är ett av våra främsta konkurrensmedel i en global omvärld. Länet måste i konkurrens med andra ledande storstadsregioner kunna erbjuda företag, organisationer och offentlig sektor kompetent personal, både akademiskt utbildade och yrkesutbildade. Efterfrågan på arbetskraft beräknas öka med mer än 50 procent till 2050.

Stockholms län har en av Europas starkaste arbetsmarknader med en hög förvärvsfrekvens. Det finns samtidigt stora skillnader i sysselsättning i olika delar av länet, åldersgrupper och bland utrikes- och inrikes födda. Kompetensen behöver tas tillvara och fler behöver komma i arbete.

När arbetskraftens kompetens, yrkeserfarenheter och utbildning motsvarar det som arbetsgivarna efterfrågar ger det förutsättningar för hållbar ekonomisk tillväxt, innovation och utveckling av näringslivet. Detta är en viktig del i den regionala utvecklingsplanen för Stockholmsregionen, RUF5 2050 och den strategiska prioriteringen om att ta vara på länets kompetens och att underlätta matchningen på arbetsmarknaden. För att vi ska nå visionen att vara Europas mest attraktiva storstadsregion är satsningar på utbildning och andra insatser som kan stödja företagens arbete med kompetensförsörjning av största vikt.

Sveriges regioner har på senare år fått ett fördjupat ansvar för kompetensförsörjningsfrågan, som bland annat syftar till att stärka strukturer för dialog och samverkan mellan politik, myndigheter, kommuner, näringsliv och utbildning. En del i ansvaret, är att tillgängliggöra prognoser och analyser som kan användas för planering på strategisk och operativ nivå och därmed bidra till en bättre kompetensförsörjning.

Den här rapporten är framtagen inom ramen för ESF-projektet Kompetensarena Stockholm. Rapporten syftar till att ge en regional bild av hur efterfrågan, pensioner och rekrytering för olika yrken kommer att se ut inom tillverkningsindustrin fram till år 2025.

Trots att efterfrågan på sysselsatta inom tillverkningsindustrin beräknas vara relativt konstant leder pensionsavgångarna till att ungefär 7 750 personer behöver rekryteras fram till år 2025. Rapporten visar på betydelsen av att samordna attraktiva och kvalitativa utbildningar inom branschen, bryta könsstereotypa rekryteringsmönster, för att motverka bristen på kompetens. Idag är det för få kvinnor som söker sig till tekniska och industriella utbildningar.

Vi hoppas att rapporten ska kunna användas av er som främst arbetar med planering på strategisk nivå och därmed bidra till kunskapsbaserade beslut och en bättre matchning. Rapporten är en del i en serie av kompetensförsörjningsprognoser som Region Stockholm tar fram inom olika branscher.

Rapporten är framtagen av konsultbolaget WSP på uppdrag av Region Stockholm. Eventuella slutsatser och förslag som kan framkomma i rapporten är konsultens egna.

Hanna Wiik
Förvaltningschef
Tillväxt- och regionplaneförvaltningen
Region Stockholm

Sammanfattande kommentarer och slutsatser

Här sammanfattas de viktigaste resultaten i rapporten och avslutningsvis görs några slutsatser.

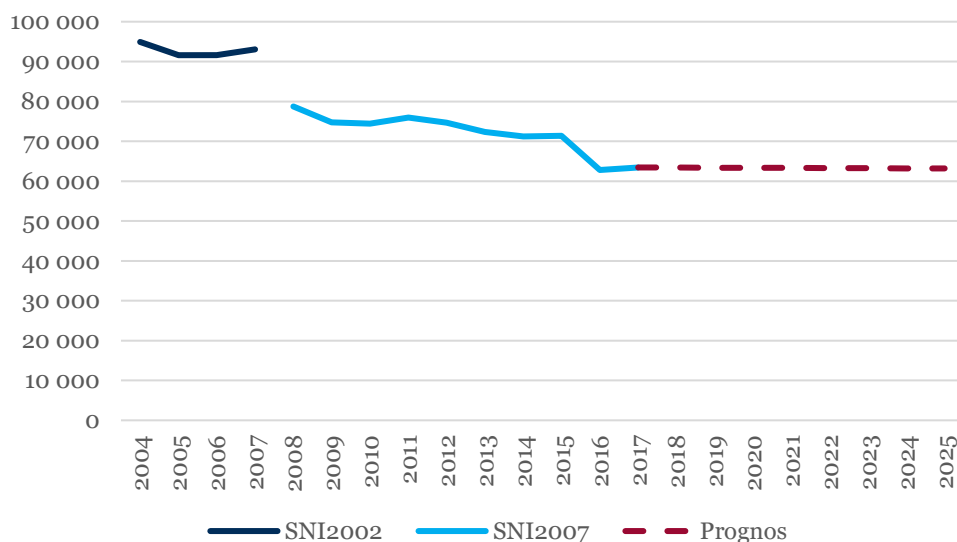
Rapporten i helhet, som tagits fram av konsultbolaget WSP på uppdrag av Region Stockholm, presenteras i de efterkommande kapitlen.

Antalet sysselsatta inom tillverkningsindustrin beräknas i princip vara oförändrad men är fortsatt en mycket viktig bransch för tillväxt och arbetstillfällen

Tillverkningsindustrin i Stockholms län sysselsätter idag drygt 63 000 personer. I länet utgör detta 5 procent av samtliga sysselsatta men sett till antal är det bara i Västra Götalands län (118 000 sysselsatta) som tillverkningsindustrin sysselsätter fler personer. Därmed kan man säga att Stockholms län är Sveriges näst största industriregion.

Som figuren nedan visar förväntas efterfrågan på sysselsatta inom regionens tillverkningsindustri 2017–2025 vara relativt konstant. Sett över tidigare decennier har sysselsättningen inom tillverkningsindustrin sjunkit, vilket bland annat har sin bakgrund i produktivitetsförbättringar, digitalisering och strukturomvandling som har inneburit att många av industrins produkter mer fått karaktären av tjänster.

Figur: Sysselsatt dagbefolkning inom tillverkningsindustrin 2004–2025¹



Även om sysselsättningen förväntas vara relativt konstant visar rapporten på tillverkningsindustrins betydelse för regional tillväxt.

En ökad sysselsättning inom tillverkningsindustrin ger spinoffeffekter i andra branscher. Sysselsättningsmultiplikatorn för tillverkningsindustrin i Stockholms län

¹ SNI är SCB:s standard för svensk näringsgrensindelning

uppgår till 1,65. Det innebär att för varje arbetstillfälle som skapas inom tillverkningsindustrin tillkommer ytterligare 0,65 arbetstillfällen inom andra branscher i länet.²

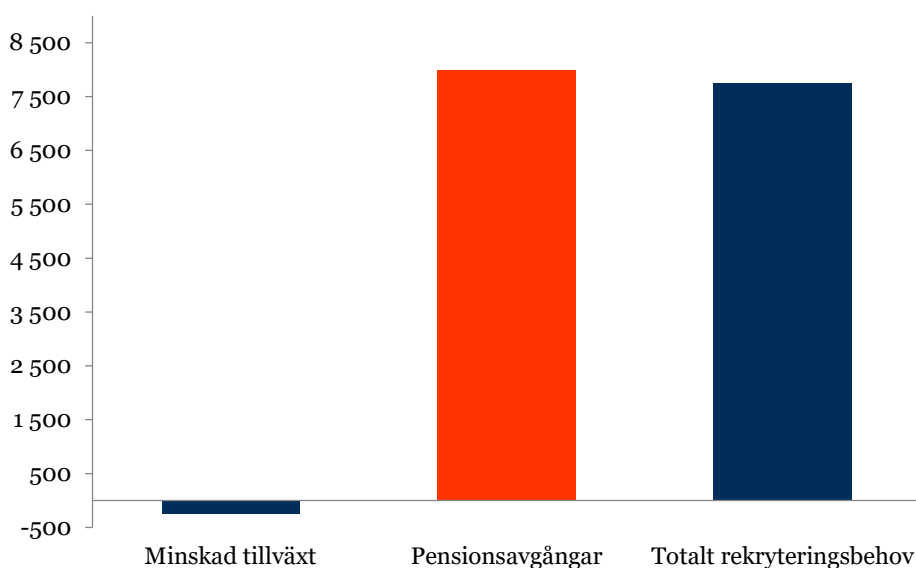
Ökande pensionsavgångar

Åldersstrukturen inom branschen innebär att ca 1 000 pensionsavgångar beräknas årligen inom tillverkningsindustrin fram till år 2025. Sammantaget beräknas 8 000 sysselsatta gå i pension under perioden 2018–2025 vilket motsvarar ca 13 procent av dagens (år 2017) sysselsatta i branschen. På lite längre sikt då dagens 60-talister som är en stor grupp inom branschen i Stockholms län beräknas gå i pension stiger pensionsavgångarna.

7 750 behöver rekryteras fram till år 2025

Trots att efterfrågan på sysselsatta beräknas vara relativt konstant leder pensionsavgångarna till att ungefär 7 750 personer behöver rekryteras fram till år 2025. Se figur nedan. Rekryteringsbehovet beräknas öka årligen från 2021 och framåt. Skulle tillväxten bli mer positiv än beräknat ökar rekryteringsbehoven än mer.

Figur: Totalt rekryteringsbehov inom tillverkningsindustrin 2018–2025



Störst rekryteringsbehov bland företagssäljare och maskinoperatörer

Störst rekryteringsbehov beräknas för yrkena:

- Företagssäljare
- Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete
- Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
- Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter
- Tryckare

Tillsammans beräknas dessa 5 yrken svara för 14 procent av tillverkningsindustrins totala rekryteringsbehov.

² Tillverkningsindustrins sysselsättningsmultiplikatorer och hur dessa är framtagna finns beskrivet i rapporten *Tillverkningsindustrin i Stockholms län (2020)* från Region Stockholm.

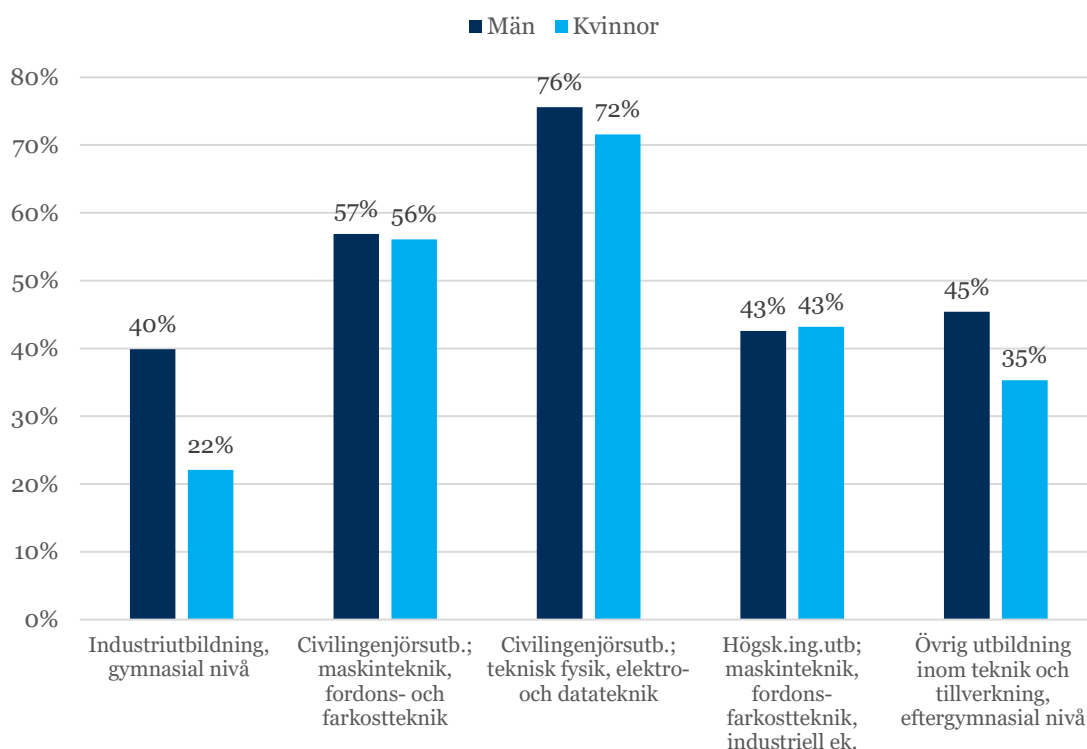
Hälften av de anställda i länet är matchade med sin utbildning

Utbildningsgrupperna för olika civilingenjörer och högskoleingenjörer har en förvärvsfrekvens på över 90 procent. Det finns dock skillnader i den matchade förvärvsgraden mellan de utbildningsgrupper som är vanligt förekommande inom tillverkningsindustrin. Förvärvsgraden visar hur stor andel inom en utbildningsgrupp som förvärvsarbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel inom en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Knappt hälften av alla anställda i Stockholms län har en utbildning som är matchad med deras yrke. Civilingenjörsutbildningarna inom teknik och tillverkning har en högre matchad förvärvsgrad jämfört med genomsnittet.

Bättre matchning för män än kvinnor inom tillverkningsindustrin

Generellt sett har män en något lägre matchad förvärvsgrad jämfört med kvinnor. Se figur nedan. Utbildningsgrupper inom teknik och tillverkning har det omvända mönstret. För industriutbildning, gymnasial nivå har 40 procent av männen en matchad förvärvsgrad medan med kvinnor inom samma utbildningsgrupp har en matchad förvärvsgrad på endast 22 procent.

Figur: Matchad förvärvsgrad, anställda 20–64 år, matchning mellan utbildning och yrke uppdelat på kön, i Stockholms län år 2017



Några slutsatser

Stockholms län är på flera sätt landets tillväxtmotor och Sveriges näst största industri-län utifrån antalet sysselsatta inom sektorn. En ökad sysselsättning inom tillverknings-industrin ger även viktiga spinoffeffekter i regionens övriga branscher.

Sysselsättningsmultiplikatorn för tillverkningsindustrin i Stockholms län uppgår till 1,65. Möjligheter för kompetensutveckling för befintlig personal och utbildningssats-ningar som är matchade mot industrins behov bedöms därmed vara fortsatt viktig för att hålla uppe produktivitet, tillväxt och sysselsättning i företagen. Likaså är förstas kompetensfrågorna centrala inför de stora omställningsutmaningar som industrin står inför kopplat till hållbarhet.

Hur bristen på utbildad personal påverkar företagens orderingång och möjligheter till nya investeringar framgår inte av rapporten. Vi bedömer att det finns ett behov av att offentliga aktörer och politiken i regionen fortsätter att utveckla sin dialog med branschföreträdare och företag om dess utmaningar. Det innebär att närmare följa hur brist på kompetens påverkar tillväxten och sysselsättningen i länets tillverkningsindu-stri för att tillsammans, utifrån ett regionalt perspektiv, kunna bidra till en bättre kom-petensförsörjning som kan stärka företagens och regionens hållbara tillväxt.

Rapporten visar på betydelsen av att skapa, samordna, attraktiva och kvalitativa utbild-ningar för tillverkningsindustrin inom regionen för att kunna möta den brist på kompe-tens som annars kan uppstå. Utbildningar som svarar mot branschens behov och som lockar fler till att söka sig till branschen. En traditionell och idag förlegad syn på arbets-miljöer inom tillverkningsindustrin kan motverka intresset för att påbörja utbildningar med industriell inriktning. Idag är det för få kvinnor som söker sig till tekniska och in-dustriella utbildningar och dessutom borde det finnas hittills outnyttjade möjligheter för att rusta och matcha den stora gruppen utrikesfödda för en kommande sysselsätt-ning inom industrin.

Med utgångspunkt i rapporten behöver också en närmare analys göras vilken kapacitet som regionen har för att med utbildning och andra kompetensutvecklande insatser kunna möta utmaningarna med stora pensionsavgångar och det förväntade rekryte-ringsbehovet på ca 7 750 personer till tillverkningsindustrin. Vilka utbildningar finns idag och hur ser potentialen ut att utveckla innehåll och även ett utvidgat utbud? Det kan handla om behov av olika slags utbildningsinsatser på såväl gymnasial som efter-gymnasial nivå. Yrkesinriktad kommunala vuxenutbildning, arbetsmarknadsutbild-ningar och utbildningar inom yrkeshögskolan har en potential att relativt snabbt kunna skapa attraktiva, kvalitativa utbildningar som kan svara mot branschens behov och som leder till jobb.

I rapporten står tillverkningsindustrins kompetensförsörjningsbehov i fokus. Övergri-pande analyser som gjorts inom andra branscher kopplat till den regionala utvecklings-planen för Stockholmsregionen, RUF5 2050, visar att tillväxten och välfärdsutveckl-ingen riskerar att bromsas inom flera viktiga sektorer som en följd av bristen på utbildad personal. Frågorna om arbetsmarknadens behov av kompetens och hur vi kan klara matchningen är mångfacetterade. De berör och involverar flera olika parter på så-väl lokal, regional som nationell nivå. Tillsammans med arbetsmarknadens parter, fö-retag, kommuner och regionala myndigheter vill Region Stockholm fortsätta att ut-veckla dialog och samverkan kring kompetensförsörjningens utmaningar. Region Stockholm vill därmed medverka till att hitta konkreta, effektiva insatser som underlätt-ar kompetensmatchningen mot företagens behov, för att medborgares kompetens i lä-net ska tas till vara och för att fler kan komma i jobb.

1 Inledning och bakgrund

Region Stockholm har gett WSP Advisory i uppdrag att analysera hur efterfrågan, pensioner och rekrytering för olika yrken kommer att se ut inom tillverkningsindustrin i Stockholms län fram till år 2025.

Rapporten redovisar utvecklingen och hur efterfrågan på sysselsatta fördelat på yrken beräknas utvecklas i branschen årligen fram till år 2025. Därutöver beräknas pensionsavgångar fördelat per yrke. Med hjälp av tillväxtberäkningarna och pensionsavgångarna har det årliga rekryteringsbehovet kunnat beräknas i branschen och per yrke. Även de vanligaste utbildningsinriktningarna och de vanligaste yrkena redovisas för tillverkningsindustrin i Stockholms län.

I rapporten undersöks även matchningen mellan utbildningsinriktning och yrke inom tillverkningsindustrin utifrån SCB:s matchningsindikatorer.

Resultaten i rapporten baseras på prognoser för sysselsättning, branscher och yrken och ger en väl underbyggd indikation på vad som är att vänta under de närmaste åren, vilket inte ska ses som en slutlig sanning.

Det samlade rekryteringsbehovet bedöms av två komponenter; dels behovet som uppstår när efterfrågan på arbetskraft ökar, dels behovet av ersättningar för pensionsavgångar. Summerat ger dessa två komponenter det samlade rekryteringsbehovet per bransch och yrke mellan åren 2017–2025. Det som i praktiken kan tillkomma – och som inte beaktas i denna beräkningsmetod – är normal personalomsättning när sysselsatta byter från ett jobb till ett annat utan att gå i pension. Huvuddelen av dessa jobbyten sker dock inom samma bransch och utgör därmed inte någon förändring av rekryteringsbehovet.

Källan för all data som presenteras i rapporten är SCB och beräkningar av WSP om inte annat anges.

En utvecklad beskrivning av metoden för prognosberäkningar presenteras i bilaga till rapporten.

Rapporten är författad av Jonas Börjesson och Kristina Westermark, WSP Advisory.

3 Efterfrågan på arbetskraft

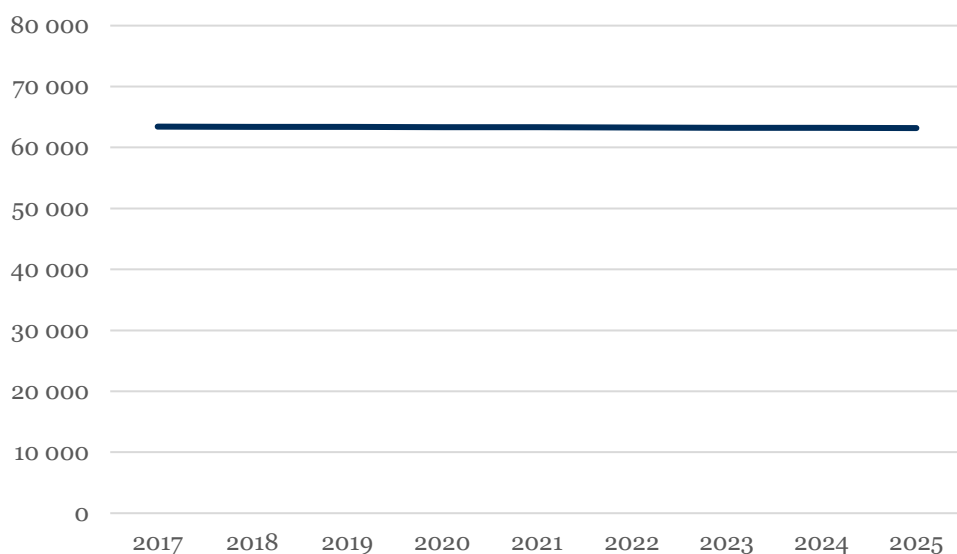
Analysen utgår från antalet sysselsatta i tillverkningsindustrin fördelat på yrke och ålder för år 2017. I ett första steg har sysselsättningsutvecklingen skrivits fram med hjälp av den regionala utvecklingstakt som prognostiserats för Stockholms län för tillverkningsindustrin i Konjunkturinstitutets referensscenario från 2018.

3.1 Efterfrågan fram till år 2025

Efterfrågan definieras som den sysselsatta dagbefolkningen tillverkningsindustrin. Som grund för den framtida efterfrågan på sysselsatta inom tillverkningsindustrin ligger Konjunkturinstitutets referensscenario från hösten 2018. (se metodbilaga för ytterligare information).

År 2017 fanns det 63 429 sysselsatta i tillverkningsindustrin i Stockholms län. Enligt framskrivningen av sysselsättningen för länets tillverkningsindustri minskar efterfrågan på sysselsatta med knappt 250 sysselsatta under perioden fram till 2025. Det motsvarar en genomsnittlig årlig sysselsättningsminskning om knappt 0,05 procent per år.

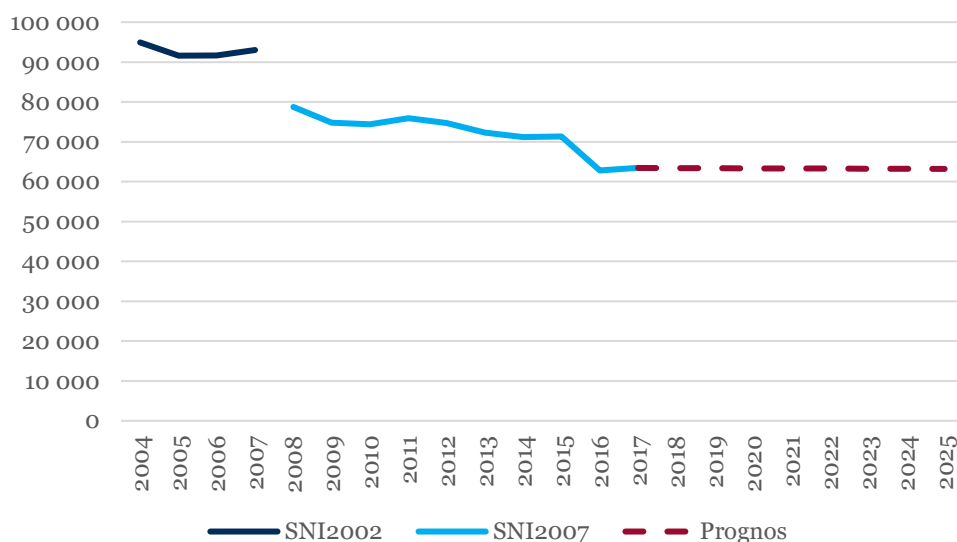
Figur 1: Efterfrågan på sysselsatta inom tillverkningsindustrin 2017–2025



Den långsiktiga sysselsättningstrenden för tillverkningsindustrin har varit negativ de senaste decennierna. Se figur 2. Detta beror bl.a. på produktivitetsförbättringar och dessutom genomgår branschen en strukturförändring som bland annat innebär att många av industrins produkter har fått mer av karaktären av tjänster. Hela nedgången

mellan år 2015 och 2016 beror på att Ericsson AB kodades om från tillverkningsindustri till att istället ingå i företagstjänster.³ Denna nedgång var således rent statistisk.

Figur 2: Sysselsatt dagbefolkning inom tillverkningsindustrin 2004–2025



3.2 Efterfrågan fördelat på yrke

För att se om yrkesstrukturen har förändrats över tiden vilket skulle kunna påverka den framtida fördelningen av yrken inom tillverkningsindustrin har data på nationell nivå analyserats för branschen. Eftersom den nya yrkesstatistiken (SSYK 2012) endast finns från år 2013 gjordes denna analys för den tidigare yrkesindelningen (SSYK 96) för perioden 2008–2013. Under denna period syns ingen signifikant förändring i yrkesstrukturen på nationell nivå för branschen tillverkningsindustrin. Därmed har samma yrkesfördelning som rådde i branschen i Stockholms län år 2017 även fått gälla för perioden 2018–2025 vilket även är rimligt med tanke på att prognosperioden är relativt kort.

Genom att applicera 2017 års yrkesstruktur för tillverkningsindustrin på den totala efterfrågan i branschen för varje år under perioden 2018–2025 har efterfrågan på arbetskraft fördelat per yrke kunnat beräknas.

Totalt fanns det år 2017 sysselsatta personer i 326 olika yrken (av totalt 429 yrken) i tillverkningsindustrin i Stockholms län. Eftersom tillväxten antas vara relativt konstant beräknas mer eller mindre inga förändringar i de olika yrkena mellan åren 2017–2025.

I tabellen nedan redovisas de 25 vanligaste yrkena inom tillverkningsindustrin i Stockholms län. Dessa 25 yrken svarar tillsammans för 44 procent av samtliga sysselsatta i

³ I Stockholms län minskade sysselsättningen inom tillverkning och utvinning med drygt 8 500 sysselsatta mellan 2015 och 2016 vilket var en effekt av att Ericsson AB klassificerades om från huvudbransch 26 300 (Tillverkning av kommunikationsutrustning) till 62.010 (Datorprogrammering). Denna sysselsättningsminskning motsvarar drygt hälften av den totala nedgången av sysselsatta i Stockholms län under perioden 2007–2017. För ytterligare information om denna förändring se <https://www.scb.se/om-scb/nyheter-och-pressemeddelanden/forandringar-i-klassificeringen-av-fou-samt-ericsson-ab>

branschen. Vanligaste yrket är Företagssäljare. 4 procent av alla sysselsatta i tillverkningsindustrin har detta yrke. Andra vanliga yrken i branschen är Fordonsmontörer (3 procent), Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete (3 procent) och Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter (3 procent).

De elva vanligaste yrkena svarar tillsammans för drygt en fjärdedel av den totala efterfrågan på sysselsatta inom branschen tillverkningsindustrin i Stockholms län. Därefter svarar respektive yrke för en procent eller mindre av den totala sysselsättningen.

Tabell 1: De 25 vanligaste yrkena inom tillverkningsindustrin

Rank	Yrke	2017
1	3322 Företagssäljare	2 347
2	8211 Fordonsmontörer	2 100
3	7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	1 928
4	8131 Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter	1 681
5	2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	1 564
6	2144 Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	1 353
7	4322 Lager- och terminalpersonal	1 344
8	7233 Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	1 319
9	8181 Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	1 191
10	3114 Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	1 186
11	2142 Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning	1 061
12	1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	893
13	2143 Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	843
14	2141 Civilingenjörsyrken inom logistik och produktionsplanering	801
15	7322 Tryckare	795
16	2145 Civilingenjörsyrken inom kemi och kemiteknik	785
17	8212 Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	778
18	1252 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	777
19	3215 Laboratorieingenjörer	759
20	2431 Marknadsanalytiker och marknadsförare m.fl.	751
21	3323 Inköpare och upphandlare	737
22	9320 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	689
23	2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	671
24	3113 Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	644
25	2149 Övriga civilingenjörsyrken	643

4 Pensionsavgångar

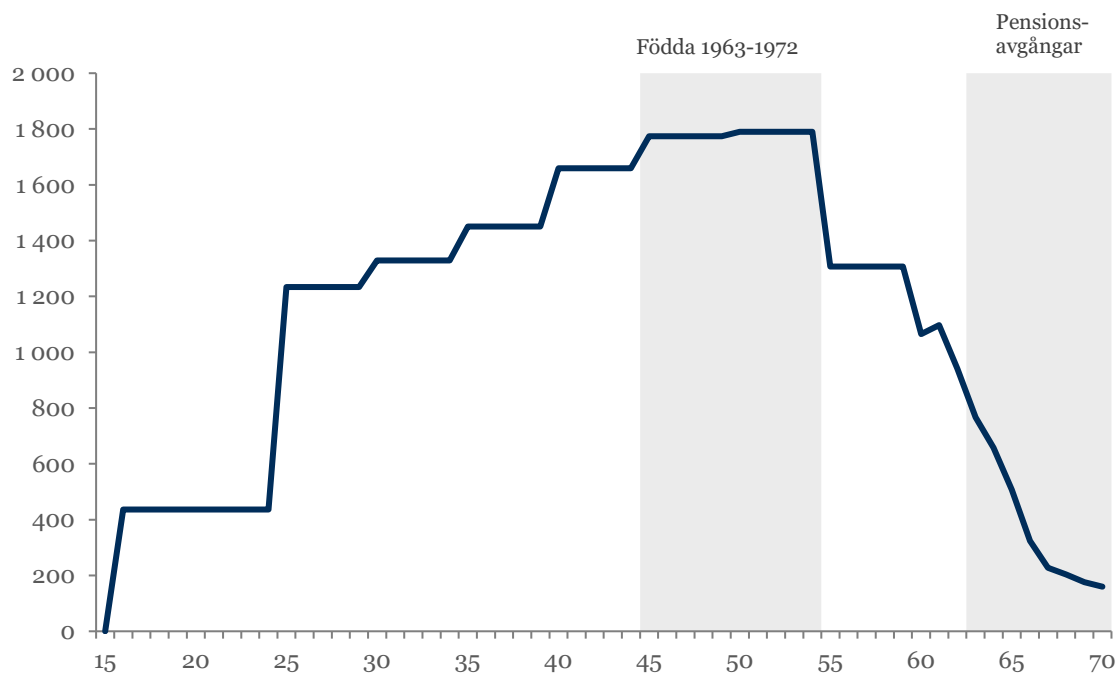
4.1 Åldersstruktur inom tillverkningsindustrin

Utgångspunkten för att göra en beräkning av framtida pensionsavgångar, är den nuvarande åldersstrukturen inom den branschen som studeras. I figur 3 visas sysselsatta inom tillverkningsindustrin i Stockholms län fördelade på ålder. Fördelningen är lite hackig då de sysselsatta upp till 59 års ålder är indelade i 5-årsklasser. Från 60 år och äldre är sysselsättningen indelad i ett-årsklasser. Det finns en tydlig ”puckel” i strukturen med en stor andel i åldrarna ca 45–54 år (födda mellan 1963 och 1972).

Jämfört med befolkningen i stort är denna generation något överrepresenterad inom tillverkningsindustrin. Dessutom är det en betydligt lägre andel sysselsatta i åldern 25–39 år jämfört med befolkningsstrukturen. I övrigt följer åldersstrukturen i hög grad fördelningen inom hela befolkningen. Därmed kan även de framtida pensionsavgångarna förväntas följa strukturen för befolkningen i stort.

Pensionsavgångarna i figur 3 syns relativt tydligt i kurvans högra del. Från omkring 63 års ålder minskar antalet sysselsatta betydligt, för att i en relativt jämn årlig takt försvinna nästan helt till 70-årsåldern. Den tillgängliga statistiken ger inte underlag för att beräkna en exakt genomsnittlig pensionsålder, men jämför man med åldersstrukturen i stort, är det tydligt hur pensionsavgångarna är fördelade i ålder.

Figur 3: Åldersfördelning för sysselsatta inom tillverkningsindustrin, år 2017



Sammantaget ger detta en god bild av de förväntade pensionsavgångarna inom tillverkningsindustrin. De närmaste åtta åren – när dagens 55–63-åringar går in i pensionsåldern – kan en svag gradvis ökning av antalet avgångar förväntas. Men det är först om tio år när 60-talistgenerationen börjar närma sig pension som de verkligt stora avgångarna kan förväntas.

4.2 Totalt antal pensionsavgångar fram till år 2025

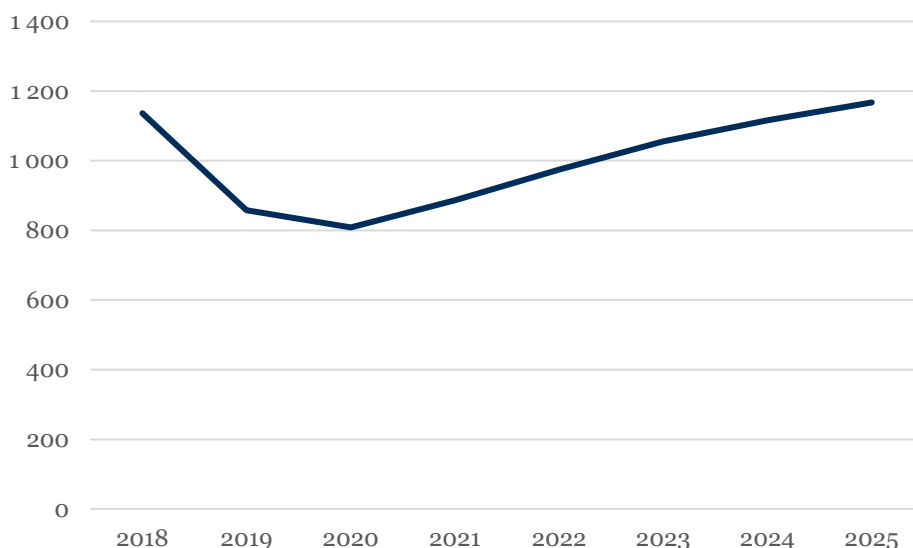
I analysen har det antagits att antalet pensionsavgångar följer det mönster som uppvisas idag. Inom tillverkningsindustrin innebär detta en gradvis avgång med ökande sannolikhet för pension från 63 år ålder och framåt. Åldersstrukturen skrivs fram år för år fram till 2025 och avgångsandelarna appliceras på respektive årskull. Detta gör att antalet pensionsavgångar totalt sett kan summeras för vart och ett av åren fram till 2025.

1 000 pensionsavgångar per år

Åldersstrukturen inom branschen kan därmed ge underlag för antalet pensionsavgångar fram till år 2025 vilket visas i figur 4. I genomsnitt beräknas ca 1 000 pensionsavgångar årligen inom tillverkningsindustrin fram till år 2025. Totalt beräknas därmed 8 000 sysselsatta gå i pension fram till år 2025. Det motsvarar en andel på 13 procent av dagens sysselsatta.

Om samtliga sysselsatta inom tillverkningsindustrin i Stockholms län som går i pension ska ersättas, kan därmed ett stadigt ökande behov av arbetskraft förväntas. Detta förutsätter dock en åtminstone oförändrad efterfrågan inom branschen, vilket det redogörs för mer längre fram i rapporten.

Figur 4: Pensionsavgångar inom tillverkningsindustrin 2018–2025



4.3 Pensionsavgångar fördelat per yrke

Totalt antal pensionsavgångar fram till år 2025 har även beräknats per yrke. Beroende på hur åldersstrukturen ser ut inom de enskilda yrkena, kan andelen av dagens sysselsatta som förväntas gå i pension under perioden variera. I tabell 2 redovisas de 25 yrkena med största antal pensionsavgångar, samt hur stor andel av dagens sysselsatta inom yrket som väntas gå i pension. Dessa yrken utgör tillsammans 40 procent av samtliga pensionsavgångar inom tillverkningsindustrin under perioden fram till år 2025.

Störst pensionsavgångar bland Företagssäljare

Störst antal pensionsavgångar förväntas uppstå bland Företagssäljare, vilka uppgår till nästan 300 personer, motsvarande 13 procent av dagens sysselsatta. Detta motsvarar genomsnittet för hela branschen. Även för den näst största gruppen, Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete, är andelen 13 procent och beräknas utgöras av totalt 255 avgångar.

Yrken med hög andel pensionsavgångar

Störst procentuella andelar avgångar förväntas uppstå för bland annat Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare (39 procent), Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl. (23 procent) och Lastbilsförare (21 procent). Medelåldern är högre inom dessa yrken, varvid en större andel än genomsnittet kan förväntas gå i pension den närmaste tiden.

Yrken med låg andel pensionsavgångar

Det motsatta förhållandet – dvs. en relativt sett lägre andel pensionsavgångar av dagens sysselsatta – föreligger hos bland annat Fordonsmontörer, Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. respektive Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning där åldern i genomsnitt är lägre och andelen som förväntas gå i pension till år 2025 därigenom beräknas bli lägre.

Tabell 2: Pensionsavgångar inom tillverkningsindustrin 2018–2025

Rank	Yrke	Totalt antal pensionsavgångar 2018–2025	Sysselessatta år 2017	Andel pensionsavgångar av sysselsatta 2017
1	3322 Företagssäljare	296	2 347	13%
2	7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	255	1 928	13%
3	7233 Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	212	1 319	16%
4	8131 Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter	166	1 681	10%
5	7322 Tryckare	162	795	20%
6	4322 Lager- och terminalpersonal	153	1 344	11%
7	2144 Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	148	1 353	11%
8	1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	138	893	15%
9	8212 Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	134	778	17%
10	3114 Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	122	1 186	10%
11	2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	117	1 564	7%
12	3113 Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	113	644	18%
13	1120 Verkställande direktörer m.fl.	101	499	20%
14	3215 Laboratorieingenjörer	98	759	13%
15	2143 Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	98	843	12%
16	4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	94	579	16%
17	7522 Fin-, inrednings- och möbelsnickare	94	483	19%
18	7319 Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare	93	238	39%
19	8181 Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	93	1 191	8%
20	2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	90	671	13%
21	7231 Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	88	463	19%
22	8211 Fordonsmontörer	87	2 100	4%
23	3214 Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	87	375	23%
24	9320 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	84	689	12%
25	8332 Lastbilsförare m.fl.	79	374	21%

5 Rekryteringsbehov fram till år 2025

5.1 Totalt rekryteringsbehov

Det totala rekryteringsbehovet under perioden fram till år 2025 har beräknats genom att addera beräknade pensionsavgångar till den tillväxt som beräknas inom branschen. Det som redovisas här som rekryteringsbehov tar inte hänsyn till det ytterligare rekryteringsbehov som kan uppstå till följd av att personer byter jobb till en annan region eller bransch.

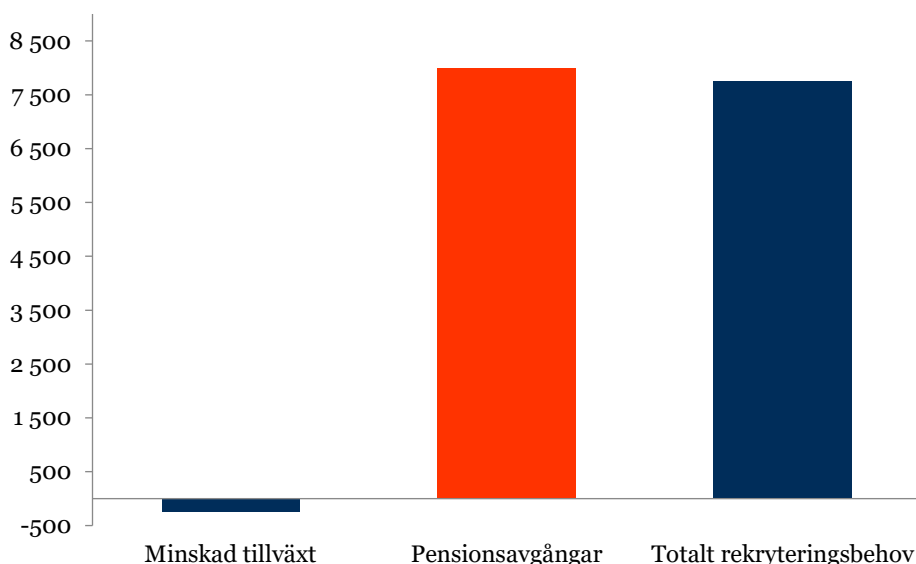
Minskad efterfrågan men många pensionsavgångar

Som redovisats ovan minskar efterfrågan inom tillverkningsindustrin i Stockholms län med knappt 250 sysselsatta under perioden fram till 2025. Dock är pensionsavgångarna relativt höga inom branschen. Mellan 2018 och 2025 beräknas ca 8 000 sysselsatta i tillverkningsindustrin i Stockholms län pensioneras. Det innebär att fram till och med år 2025 beräknas 13 procent av dagens sysselsatta i branschen gå i pension.

Ökat rekryteringsbehov trots minskad efterfrågan

Trots att den totala efterfrågan på sysselsatta inom branschen minskar något under perioden fram till år 2025 så ökar det totala rekryteringsbehovet med drygt 7 750 sysselsatta till följd av relativt höga pensionsavgångar.

Figur 5: Totalt rekryteringsbehov inom tillverkningsindustrin 2018–2025



5.2 Rekryteringsbehov per yrke

7 750 personer beräknas behöva rekryteras

Det totala rekryteringsbehovet för tillverkningsindustrin i Stockholms län för perioden fram till 2025 uppgår till 7 750 personer. I tabellen nedan redovisas de 20 yrken för vilka det största rekryteringsbehovet beräknas uppstå. 35 procent av det totala rekryteringsbehovet beräknas uppstå bland dessa yrken.

Företagssäljare beräknas ha störst rekryteringsbehov

De största rekryteringsbehoven beräknas uppstå för yrkena Företagssäljare, Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete, Underhållsmekaniker och maskinreparatörer, Maskinoperatörer, Farmaceutiska produkter samt Tryckare.

Tillsammans svarar dessa 5 yrken för ett totalt rekryteringsbehov på ca 1 060 personer vilket motsvarar 14 procent av det totala beräknade rekryteringsbehovet inom tillverkningsindustrin till och med år 2025.

Tabell 3: De 20 yrkena med störst rekryteringsbehov inom tillverkningsindustrin

Rank	Yrke	2018–2025	Andel	Ack. andel
1	3322 Företagssäljare	287	4%	4%
2	7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	248	3%	7%
3	7233 Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	207	3%	10%
4	8131 Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter	160	2%	12%
5	7322 Tryckare	159	2%	14%
6	4322 Lager- och terminalpersonal	148	2%	16%
7	2144 Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	143	2%	17%
8	1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	135	2%	19%
9	8212 Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	131	2%	21%
10	3114 Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	117	2%	22%
11	2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	111	1%	24%
12	3113 Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	110	1%	25%
13	1120 Verkställande direktörer m.fl.	99	1%	26%
14	3215 Laboratorieingenjörer	96	1%	28%
15	2143 Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	95	1%	29%
16	7319 Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare	92	1%	30%
17	7522 Fin-, inrednings- och möbelsnickare	92	1%	31%
18	4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	91	1%	32%
19	8181 Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	88	1%	34%
20	2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	88	1%	35%

6 Matchning mellan utbildningsinriktning och yrke

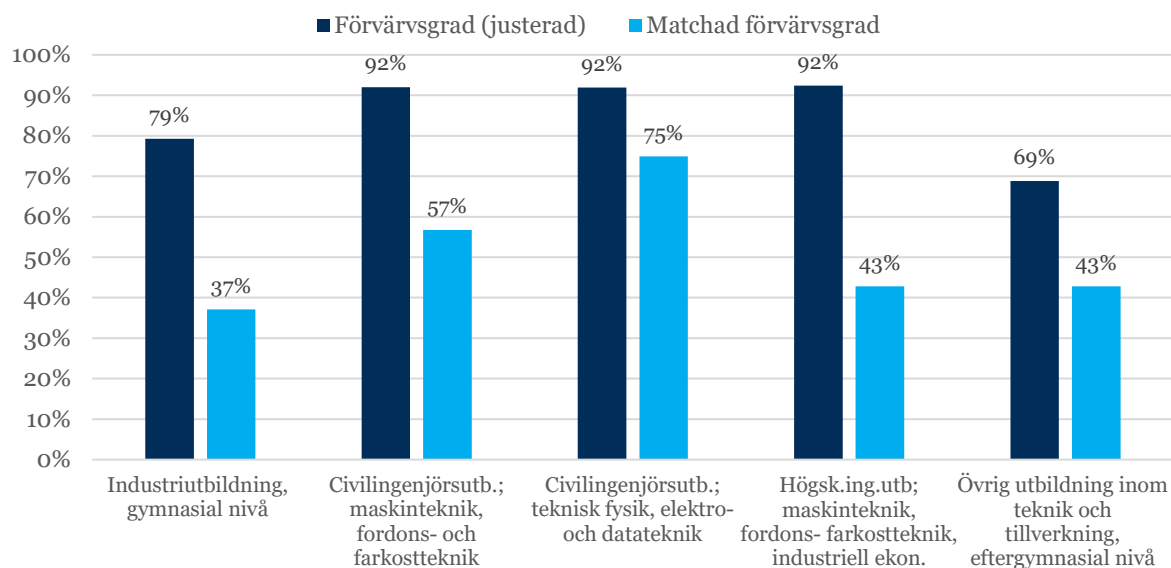
En god matchning på arbetsmarknaden är betydelsefullt för en välfungerande kompetensförsörjning, näringslivets konkurrenskraft och offentlig sektors kvalitet. Övergripande handlar matchning om hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden. Forskningen skiljer på aggregerad matchning och utbildningsmatchning. Utbildningsmatchning fångar i vilken utsträckning arbetstagare har den utbildning som motsvarar yrkets utbildningskrav. SCB har utvecklat så kallade regionala matchningsindikatorer som beskriver matchning på regional nivå. SCB:s mått på matchning kallas matchad förvärvsgrad och visar hur stor andel av befolkningen med en viss utbildning som även arbetar inom yrken som stämmer överens med utbildningen.

SCB:s matchningsindikator omfattar 77 av 100 utbildningsgrupper som är någorlunda specifika till inriktningen och där examen har avlagts. Det innebär till exempel att högskoleförberedande gymnasiala utbildningar har uteslutits, likaså högskoleutbildningar där man tagit ett visst antal poäng men inte tagit examen. Syftet är att komma så nära den rena efterfrågan på utbildningar som möjligt.

Vanliga utbildningar för tillverkningsindustrin

Det leder till att fem utbildningsgrupper blir aktuella som exempel för matchningen inom tillverkningsindustrin; Industriutbildning, gymnasial nivå, Civilingenjörsutbildning; maskinteknik, fordon- och farkostteknik, Civilingenjörsutbildning; teknisk fysik, elektro- och datateknik, Högskoleingenjör; maskinteknik, fordons-, farkostteknik, industriell ekonomi samt Övrig utbildning inom teknik och tillverkning, eftergymnasial nivå.

Figur 6: Förvärvsfrekvens och matchad förvärvsgrad, anställda 20–64 år, matchning mellan utbildning och yrke, i Stockholms län år 2017



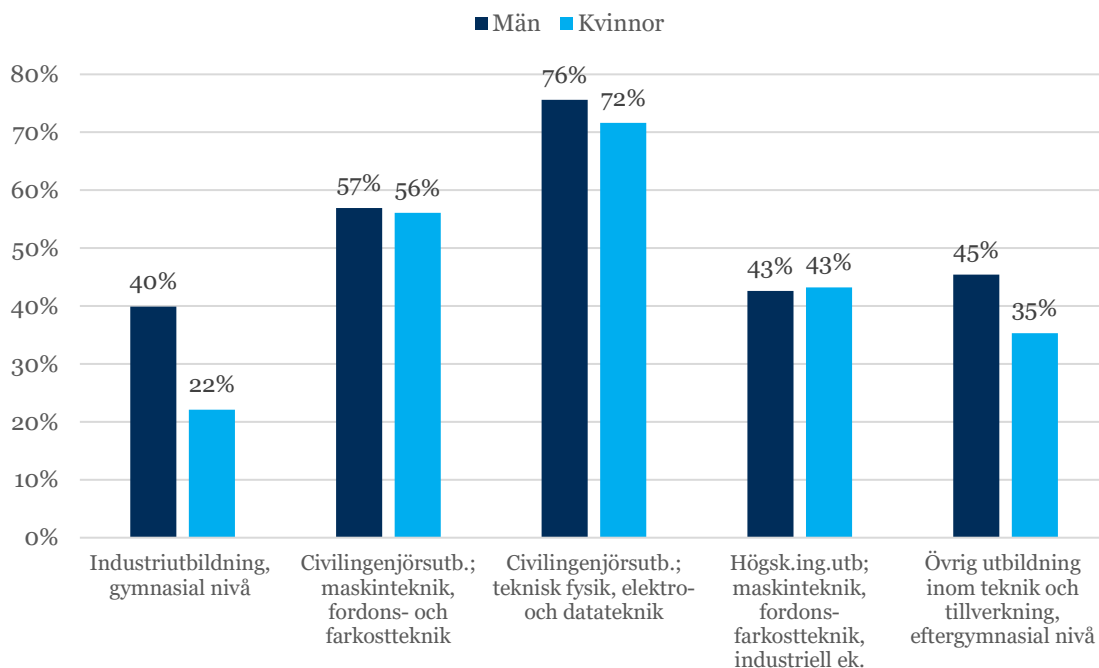
Hälften av de anställda i länet är matchade med sin utbildning

Utbildningsgrupperna civilingenjör och högskoleingenjör har en förvärvsfrekvens på över 90 procent. Se figur 6. Det finns dock skillnader i den matchade förvärvsgraden mellan utbildningsgrupperna som är kopplade till tillverkningsindustrin. Knappt hälften av alla anställda i Stockholms län har en utbildning som är matchad med deras yrke. Civilingenjörsutbildningarna inom teknik och tillverkning har en högre matchningsfrekvens jämfört med genomsnittet.

Bättre matchning för män än kvinnor inom tillverkningsindustrin

Generellt sett har män en något lägre matchad förvärvsgrad jämfört med kvinnor. Utbildningsgrupper inom teknik och tillverkning har det omvända mönstret. Se figur 7. För industriutbildning, gymnasial nivå har 40 procent av männen en matchad förvärvsgrad medan med kvinnor inom samma utbildningsgrupp har en matchad förvärvsgrad på endast 22 procent.

Figur 7: Matchad förvärvsgrad, anställda 20–64 år, matchning mellan utbildning och yrke uppdelat på kön, i Stockholms län år 2017



Bilaga: Metod för prognosberäkningar

Branschavgränsning

I rapporten beräknas hur den totala efterfrågan utvecklas fram till år 2025, hur stora pensionsavgångarna förväntas bli, samt det samlade rekryteringsbehovet under perioden för tillverknings- och utvinningsindustrin (SNI 05–32).⁴ I praktiken innebär detta *tillverkningsindustrin* (SNI 10–32) då denna svarar för nästan all sysselsättning inom tillverknings- och utvinningsindustrin i Stockholms län. Därför hänvisas fortsättningsvis enbart till tillverkningsindustrin i denna rapport.

Beräknad efterfrågan Stockholm län

Efterfrågan definieras som den totala sysselsatta dagbefolkningen i tillverkningsindustrin och görs i form av en prognos för Stockholms län. Ett rimligt antagande är att Stockholms andel av rikets sysselsättning inom tillverkningsindustrin utvecklas enligt den trend som ges av statistiken för perioden 2009–2015. Under denna period ökar Stockholms andel av rikets sysselsättning inom tillverkningsindustrin med 0,0035 procentenheter per år. Denna utveckling av sysselsättningsandelen har sedan applicerats på 2017 års sysselsättningsandel för att få 2018 års andel osv fram till år 2025.

Därefter har andelen av Stockholms läns sysselsättning av rikets sysselsättning i tillverkningsindustrin applicerats på rikets sysselsättning inom tillverkningsindustrin för perioden 2018–2025. Därigenom erhålls hur antalet sysselsatta inom tillverkningsindustrin beräknas utvecklas under perioden 2018–2025 i Stockholms län.

Rikets sysselsättning inom tillverkningsindustrin har beräknats utifrån tillväxttakten för tillverkningsindustrin enligt Konjunkturinstitutets referensscenario från hösten 2018. Detta scenario är det senaste prognosunderlaget som finns att tillgå i väntan på nästa Långtidsutredning (LU) som beräknas presenteras senare under hösten år 2019.

Därefter appliceras den senaste yrkesfördelningen inom respektive branschområde på den totala sysselsättningen för tillverkningsindustrin, vilket genererar efterfrågan på sysselsatta fördelat på yrke för varje år fram till och med år 2025.

Beräknade pensionsavgångar

Beräkningen av pensionsavgångar är baserade på åldersstrukturen inom branschen. Istället för att anta att samtliga sysselsatta går i pension vid 65 år, utgår beräkningarna från en gradvis avtrappning där ökande andelar efter 63 år och framåt appliceras på den prognosticerade sysselsättningsstocken. Dessa andelar är beräknade utifrån den befintliga sysselsättningen per ålder inom tillverkningsindustrin i Stockholms län.

⁴ SNI är SCB:s standard för svensk näringsgrensindelning

Samlat beräknat rekryteringsbehov

Det samlade rekryteringsbehovet utgörs därmed av två komponenter; dels behovet som uppstår när efterfrågan på arbetskraft ökar, dels behovet av ersättningar för pensionsavgångar. Summerat ger dessa två komponenter det samlade rekryteringsbehovet per bransch och yrke fram till år 2025.

Det som i praktiken kan tillkomma – och som inte beaktas i denna beräkningsmetod – är normal personalomsättning när sysselsatta byter från ett jobb till ett annat utan att gå i pension. Huvuddelen av dessa jobbyten sker dock inom samma bransch och utgör därmed inte någon nettoökning av rekryteringsbehovet.

Bilaga: Om yrkesklassificeringen, SSYK 2012

Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012 är ett system för gruppering av individers yrken. SSYK klassificerar personer efter de arbetsuppgifter som de utför. Den kan även användas för att organisera information om lediga platser, arbetssökande och yrken.

SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassifikationen SSYK 96, som den också ersätter. Syftet har varit att åstadkomma en uppdaterad svensk yrkesindelning som återspeglar dagens yrkesstruktur. Ett önskemål vid framtagandet av SSYK 2012 har varit att för svensk användning kunna spegla ansvarsnivåer för chefer.

Struktur och underliggande principer i SSYK 2012 är i stort sett oförändrade jämfört med SSYK 96. Antalet klasser på varje nivå framgår av sammanställningen nedan:

Nivå/Kod	SSYK 2012	SSYK 96
Yrkesområde/Ensiffernivå	10	10
Huvudgrupp/Tvåsiffernivå	46	27
Yrkesgrupp/Tresiffernivå	147	113
Undergrupp/Fyrsiffernivå	429	355

