

arena
för tillväxt

Förnyelse för framtiden

– en rapport om lokal och
regional omställning

Swedbank 

ICA



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Innehåll

3	Sammanfattning
6	Inledning
8	Omställning
8	<i>Hur sker omställning och förnyelse på arbetsmarknaden?</i>
9	<i>Kompetenskraven förändras</i>
11	<i>Arbetsmarknadens dynamik är i huvudsak en lokal process</i>
12	<i>Är regionala skillnader i utbildningsnivå ett tillväxtproblem?</i>
14	<i>Kompetensförsörjning – en lokal och regional fråga</i>
19	<i>Den korta respektive långa sikten – går framtiden att förutse?</i>
22	<i>Allt är inte oförutsägbart</i>
27	Slutsatser och rekommendationer
32	Referenslista

© Arena för Tillväxt

Arena för Tillväxt är en icke vinstdrivande organisation som ägs av ICA, Swedbank och Sveriges Kommuner och Landsting. Arena för Tillväxt bidrar till lokalt och regionalt tillväxtarbete genom att främja samverkan mellan privata och offentliga aktörer, kunskapsförmedling och processtöd riktat till privata och offentliga beslutsfattare.

Ange källa vid användning av materialet i rapporten.

Tryck: Davidsons Tryckeri AB

Form: Ordförrådet

Text: Bo Victorin

Sammanfattning

Kockums varvskran var under flera decennier ett landmärke för industristaden Malmö. Varvet lades ner och kranen flyttades så småningom till Sydkorea. Augusti 2005 invigdes Turning Torso, som har blivit en symbol för det nya Malmö.

Den här rapporten beskriver den svenska arbetsmarknaden under ständig förändring. Globaliseringen skärper konkurrensen och tvingar fram allt snabbare omställningsprocesser. Vinnare i den ekonomiska utvecklingen är den som lyckas ligga i framkant och som anpassar sig till en föränderlig omvärld.

Företag blir alltmer globala och ser hela världen som en potentiell marknad. Men arbetskraften rekryteras fortfarande i första hand på den lokala arbetsmarknaden som verksamheten bedrivs i, visar rapporten. Därmed är spelplanen för strukturella förändringar landets funktionella arbetsmarknadsregioner. En bra matchning mellan efterfrågan och utbud blir avgörande för tillväxttakten i Sveriges arbetsmarknadsregioner. Framgången ligger i att lyckas anpassa sig till förändrade kompetenskrav. Detta ställer i sin tur krav på utbildningssystemet, där utbildningens inriktning behöver spegla arbetsmarknadens efterfrågan.

Rapporten lyfter fram samspelet mellan arbetsmarknadens behov och utbildningssystemets utformning som en avgörande faktor för att klara kompetensförsörjningen i en allt mer föränderlig ekonomi. Eftersom omställningen sker inom funktionella arbetsmarknadsregioner blir utbildningspolitiska och arbetsmarknadspolitiska instrument mer kraftfulla och effektiva om de styrs från regional nivå.

Även om det är svårt att förutse kompetensbehoven i framtiden visar rapporten på några tydliga trender. Mindre kvalificerade jobb ersätts i allt högre utsträckning av mer kvalificerade jobb, vilket gör att gymnasiekompetens har blivit en grundförutsättning. Här har Sverige en utmaning i att var fjärde 20-åring inte har fullständiga gymnasiebetyg.

Landets demografiska utveckling talar också sitt tydliga språk. Utan invandringen hade Sverige idag haft en krympande arbetskraft. För att möta framtidens arbetskraftsbehov behöver vi kunna utnyttja alla de resurser som finns i landet. En effektivare integrationsprocess bidrar till detta.

Rapporten avslutas med fyra sammanfattande råd, där kortversionen finns att läsa på nästa sida.

Skriften har tagits fram av Bo Wictorin, analytiker vid Regionförbundet Sörmland, på uppdrag av Arena för Tillväxt. Bo Wictorin svarar för innehållet i rapporten, Arena för Tillväxt svarar för intervjuer, sammanfattning och sammanfattande råd.

STOCKHOLM, 30 MAJ 2013

Katrien Vanhaverbeke
Chef, Arena för Tillväxt

Fyra sammanfattande råd

Öka samverkan mellan lokala och regionala aktörer

Samverkan mellan lokala och regionala nyckelspelare är avgörande i ett framgångsrikt omställningsarbete. Det handlar om politisk samverkan över partigränser och kommungränser, och samverkan mellan offentliga och privata aktörer.

Öka det regionala handlingsutrymmet kring tillväxtfrågor

Förändring och förnyelse sker på lokal och regional nivå. Det är också där omställnings- och tillväxtarbetet ska ske. För att stärka funktionaliteten i de lokala arbetsmarknaderna behövs en helhetssyn på och samordning av den regionala utvecklingspolitiken, och handlingsutrymmet behöver utökas på regional nivå öka.

Satsa på förnyelse inom näringslivet

Förändringar på arbetsmarknaden kräver att nya jobb uppstår där gamla försvinner. En aktiv politik för att skapa ett bra företagsklimat och bra förutsättningar för entreprenörskap och nyföretagande är centralt för att lyckas med denna förnyelseprocess.

Satsa på ungdomar och nyanlända

Ungdomar och nyanlända är arbetsmarknadens sårbara grupper, med störst outnyttjad potential. Mer riktade utbildnings- och integrationsinsatser behövs för att fler ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Att fler ungdomar klarar gymnasiet och nyanlända snabbare kommer i arbete, t ex genom individanpassad språkundervisning och arbetspraktik, bör vara självklara mål.

Inledning

En ny ekonomisk värld

Den ekonomiska världskartan håller på att ritas om och det går snabbt! Europa upplever just nu den värsta ekonomiska krisen under efterkrigstiden, samtidigt som det sker en kraftig expansion i stora delar av Asien och Sydamerika och flera afrikanska länder expanderar kraftigt.

2000-talets finanskriser har också tydligt visat hur sammanflätade världens ekonomier är i dag. En händelse i ett hörn av världen kan snabbt få stora konsekvenser för ett annat, och utvecklingen är till stor del oförutsägbar.

I allt högre grad bygger också ekonomisk utveckling på förnyelse och förändring. Ekonomins globalisering skärper konkurrensen mellan företag och länder, samtidigt som nya möjligheter öppnar sig i takt med att nya och växande marknader blir tillgängliga. Vinnarna är de företag och länder som förmår att anpassa sig till en föränderlig omvärld.

Europas problem hänger dock inte bara samman med kriserna i det finansiella systemet eller en oförmåga i vissa länder att hantera den ekonomiska politiken. Det finns också mer grundläggande strukturella problem. Inte minst har den demografiska utvecklingen i många länder i Europa, eller i ett land som Japan, en stor betydelse för den ekonomiska utvecklingen. Låga födelsetal under lång tid i kombination med en ökande livslängd har skapat skeva befolkningsstrukturer där allt färre måste försörja allt fler. Tillammans med att den ekonomiska tillväxten i ökande utsträckning blir mer kunskapsdriven framstår näringslivets möjligheter att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens som en nyckelfråga.

Rapportens innehåll

I denna rapport beskrivs inledningsvis den omfattande omställning och förnyelse som ständigt sker i svenskt näringsliv och på arbetsmarknaden. Vi kan konstatera att förnyelse och omställning är en ständig process som sker överallt.

Förändringarna på arbetsmarknaden sker till den allra största delen inom respektive lokal arbetsmarknad. Vilka möjligheter näringslivet har att rekrytera den kompetens man behöver, och vilka möjligheter enskilda personer har att hitta ett jobb, beror därför på de lokala förutsättningarna inom arbetsmarknadsregionen. Ett väl fungerande samspel mellan utbildning och arbetsmarknad är här avgörande för att lyckas.

En central faktor för att matchningen på arbetsmarknaden ska fungera väl är arbetsmarknadens storlek. Regionförstoring är med andra ord en strategiskt viktig fråga. I rapporten diskuteras särskilt anpassningen mellan arbetsmarknadens behov och utbildningssystemets utformning. Även rekrytering till högskolan och arbetsmarknadens försörjning av arbetskraft från högskolan sker till allra största delen lokalt och regionalt. I än högre grad gäller detta rekrytering från all annan typ av utbildning. Det regionala utbildningssystemets omfattning och inriktning blir därmed avgörande för arbetsmarknadens möjligheter att rekrytera den kompetens man behöver.

Går det då verkligen att förutse vad framtidens arbetsmarknad har för behov? Ja, det går trots allt att vara hyggligt säker på en hel del. Samtidigt måste man regionalt ha utbildningspolitiska och arbetsmarknadspolitiska instrument.

I slutet av rapporten diskuteras därför betydelsen av en bättre samordning av politiken, och också hur rollerna på lokal, regional och nationell nivå fungerar. Rapporten avslutas med rekommendationer och sammanfattande råd.

Omställning

Hur sker omställning och förnyelse på arbetsmarknaden?

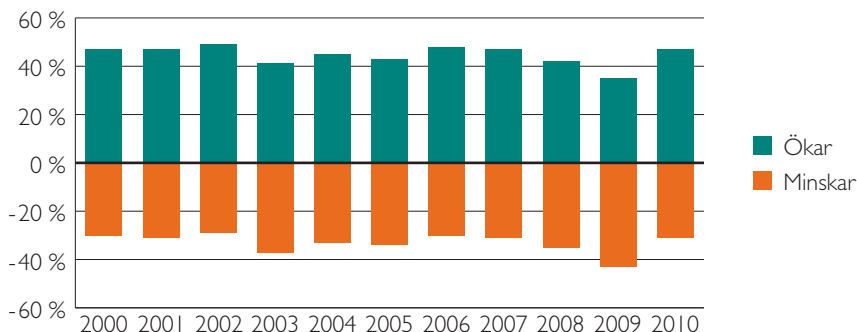
Varje år etableras ett stort antal nya företag och arbetsplatser samtidigt som många läggs ned. I Sverige skapas drygt 70 000 arbetsplatser med omkring 120 000 sysselsatta ett genomsnittligt år. Ungefär lika många arbetsplatser och jobb försvinner i samband med nedläggningar. Det innebär att näringslivet ständigt förnyas. De jobb som tillkommer i samband med nyetableringar respektive de som försvinner vid nedläggningar motsvarar i båda fall cirka tre procent av alla sysselsatta. Näringslivet förnyelse sker emellertid även på andra sätt.

Varje år etablerar sig många på arbetsmarknaden för första gången respektive slutar jobba helt. Ett normalår handlar det om ungefär sju till åtta procent av det totala antalet sysselsatta som etablerar sig eller lämnar arbetsmarknaden. Ännu fler byter jobb. Det rör sig normalt om tio till tolv procent av alla sysselsatta per år. Delvis sker detta som en följd av att vissa arbetsplatser expanderar samtidigt som andra minskar sin verksamhet.

Bruttodynamiken i näringslivet och på arbetsmarknaden, det vill säga det totala antalet nya verksamheter och jobb som tillkommer respektive försvinner, är med andra ord betydande såväl i hög- som lågkonjunktur. De förändringar som sker av det totala antalet sysselsatta och den ekonomiska tillväxten är därmed nettoresultatet av långt större förändringar brutto. De ständigt pågående förändringarna kan ses som en successiv anpassning till förändrade förutsättningar i omvärlden.

Av diagram 1 framgår andelen sysselsatta vid arbetsplatser som ökar respektive minskar antalet sysselsatta under perioden år 2000 till 2010.

DIAGRAM I – Andel sysselsatta vid arbetsplatser som ökar respektive minskar antalet sysselsatta



Källa: Egna beräkningar/Tillväxtverket (rAps)/SCB

I såväl hög- som lågkonjunktur expanderar vissa arbetsplatser, medan andra krymper. Under exempelvis högkonjunkturåret 2006 arbetade 48 procent av alla sysselsatta på arbetsplatser som ökade verksamheten, medan 30 procent arbetade där den minskade. Resterande 22 procent, var sysselsatta på arbetsplatser där antalet sysselsatta inte förändrades alls. Under den djupa lågkonjunkturen år 2009 minskade andelen sysselsatta som jobbade vid växande verksamheter till 35 procent, medan andelen sysselsatta vid krympande verksamheter ökade till 43 procent. Det skapas alltså många nya jobb även under djupa lågkonjunkturer, även om det inte räcker för att sysselsättningen netto inte ska minska.

Den främsta skillnaden mellan hög- och lågkonjunktur är att rörligheten på arbetsmarknaden under en lågkonjunktur blir lägre och därmed byter färre personer arbete. En annan viktig skillnad är att det under en lågkonjunktur blir väsentligt svårare att ta sig in på arbetsmarknaden än under en högkonjunktur. Även om fler personer tvingas lämna arbetsmarknaden under nedgångar, så minskar sysselsättningen främst genom att färre personer nyteblar sig. Det drabbar främst ungdomar och nyanlända. Det är också inom dessa grupper som risken är störst att förlora jobbet under lågkonjunkturer.

Kompetenskraven förändras

I samband med att näringslivet successivt förändras, nya jobb skapas och andra försvinner, sker även andra förändringar steg för steg. Hit hör inte minst att de jobb som försvinner bara till en del ersätts med jobb med likartat innehåll. I hög grad förändras också arbetsinnehåll och kompetenskrav. Den generella trenden hittills har varit att mindre kvalificerade jobb ersätts med mer kvalificerade.

Malmö – från industri- till kunskapscentrum

Efter 100 år som industristad blev 80- och 90-talets industrinedläggningar ett hårt slag för staden; bland annat fick anrika Kockumsvarvet stryka på foten med stigande arbetslöshet och sociala utmaningar som följd.

– Industrispåret var stängt för Malmös del och vi var tvungna att hitta en ny väg framåt, säger *Ilmar Reepalu*, kommunstyrelsens ordförande i Malmö stad, som den 1 juli 2013 lämnar sin ordförandepost.

Staden var nere för räkning då det drogs i gång ett omfattande visionsarbete där många involverades från bland annat näringslivet, föreningslivet och facket och där fokus kom att hamna på miljö, kunskapsföretag, social hållbarhet, kultur och transporter.

Det nya Malmö började ta form i slutet av 90-talet, bland annat etablerades Högskolan som en integrerad och levande del i centrala Malmö. Även Öresundsbron och stadens satsning på miljö och hållbarhet har varit viktiga för stadens utveckling.

– Det är viktigt att förändringar också synliggörs. Att till exempel ersätta den gamla varvskranen på Kockums med Turning Torso kan ses som en symbol för det nya Malmö, säger Ilmar.

Som politiker handlar det mycket om mod, att våga vara långsiktig, stå emot i vindbyarna och hålla kurs.

– Att politiskt gå ut med att Malmö inte ska satsa på industri var svårt men vi har lyckats i våra ambitioner att omvandla Malmö till en modern stad med ett diversifierat och blomstrande näringsliv, säger Ilmar.

Att ta till vara tillfällena och göra något konstruktivt av det har varit en viktig framgångsfaktor, kopplat till bland annat infrastruktur, byggande, företags- och utbildningsetableringar.

– Tillfället kommer med en snigels fart men försvinner med blixstens hastighet, menar Ilmar.

Ytterligare en framgångsfaktor för omställningen i Malmö är att de politiskt kunnat hålla en tydlig kurs genom en stark majoritet och en öppen dialog.

– Jag är stolt över att vi lyckats engagera så många i vårt omställningsarbete av Malmö. Den stora och breda delaktigheten för framtidens Malmö har varit avgörande för att vi lyckats, avslutar Ilmar.



Enligt SCB:s yrkesstatistik ökade antalet anställda med 179 000 personer mellan år 2001–2010, vilket motsvarar en ökning med fem procent. Antalet anställda med ett kvalificerat yrke ökade däremot med 215 000, vilket motsvarar en ökning med 14 procent.¹ Som helhet minskade alltså övriga yrken med 36 000 eller knappt två procent. Även om skillnaderna kan vara stora inom varje yrkesgrupp är den generella trenden tydlig. Kvalificerade yrken ökar och mindre kvalificerade minskar. Andelen anställda med kvalificerade yrken ökade under perioden från 39 till 43 procent.

Dessa förändringar beror inte bara på att vissa branscher växer och andra krymper, utan förändringen sker också inom branscher och företag. Det innebär exempelvis att antalet kvalificerade yrken inom industrin ökade med 15 procent mellan 2001 och 2010, samtidigt som antalet anställda totalt minskade med 19 procent. En del av minskningen med 24 procent bland övriga yrkesgrupper berodde dock på att man köper fler tjänster från bemanningsföretag. Därutöver är det många funktioner som helt outsourcas till andra företag. Exempelvis minskade antalet montörer inom industrin med nästan 13 000 mellan år 2001 och 2010, vilket motsvarar en minskning med 26 procent. Samtidigt ökade antalet montörer inom företagstjänstesektorn, där bemanningsföretagen ingår, med knappt 1 400 personer. Det innebar mer än en fördubbling av antalet montörer i bemanningsföretagen.

Delvis kompenseras alltså minskningen inom industrin av en ökning av motsvarande arbete inom tjänstesektorn. Men större delen av minskningen inom industrin beror ändå på rationaliseringar och en successiv förändring mot mer kvalificerade yrken.

Arbetsmarknadens dynamik är i huvudsak en lokal process

Huvuddelen av dynamiken på arbetsmarknaden sker lokalt inom respektive lokal arbetsmarknad. Det innebär att näringslivet oftast rekryterar arbetskraft inom den arbetsmarknadsregion där man bedriver sin verksamhet. Det hör mer till undantagen att man rekryterar på längre avstånd, som medför en flytt för personen i frågan. Av näringslivets totala rekrytering är det endast några få procent som samtidigt byter bostadsort.

Det finns dock skillnader mellan olika arbetsmarknadsregioner. I storstadsregionerna är andelen flyttare av den totala rekryteringen mycket låg (3–4 procent), medan de minsta lokala arbetsmarknaderna är mer beroende av

¹ Definitionen av *anställd med kvalificerade yrken* bygger på Yrkesregistrets (SCB) klassning av olika yrken. Till gruppen kvalificerade yrken har i detta sammanhang medräknats samtliga yrken som klassats som SSYK 1, 2 och 3, det vill säga chefsyrken och samtliga yrken där det krävs en kortare eller längre högskoleutbildning.

att kunna rekrytera personer från andra regioner. Andelen flyttare är därför väsentligt större, omkring 15–20 procent. Huvuddelen av rekryteringen sker dock även på de minsta lokala arbetsmarknaderna lokalt.

I takt med att kvalifikationskraven ökar blir samtidigt arbetsmarknaden alltmer specialiserad. Det försvårar matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Ju mindre den funktionella regionen är, desto svårare blir det för utbud och efterfrågan att hitta varandra. Större arbetsmarknadsregioner, särskilt storstadsregionerna, har därför bättre förutsättningar att möta en utveckling med alltmer kvalificerade och specialiserade näringar och därmed också en alltmer specialiserad och varierad efterfrågan på arbetskraft. Därför väljer vanligtvis arbetsgivare med starkt specialiserade krav på kompetens att lokalisera sin verksamhet inom en tillräckligt stor arbetsmarknad.

Är regionala skillnader i utbildningsnivå ett tillväxtproblem?

Ökade kompetenskrav i arbetslivet har medfört att den högre utbildningen byggts ut mycket kraftigt sedan början av 1990-talet och att utbildningsnivån har höjts mycket snabbt. Det gäller i än högre grad kvinnor än män.

Utbildningsnivån brukar oftast mätas som andel av befolkningen som har en examen från en minst treårig eftergymnasial utbildning. Mätt på detta sätt har utbildningsnivån för befolkningen 16–74 år höjts år 2000–2011 från 13 till 19 procent. För män respektive kvinnor är motsvarande andelar 13 och 17 procent respektive 14 och 22 procent. En del av höjningen beror på att allt fler eftergymnasiala utbildningar i dag är treåriga i stället för tvååriga. Men den viktigaste förklaringen är att väsentligt fler har en eftergymnasial utbildning i dag.

Ändå menar många att utbildningsnivån i stora delar av landet är för låg och att man borde sträva efter en nivå som motsvarar rikets. Frågan är dock om det egentligen är realistiskt?

Av diagram 2 framgår utbildningsnivån för rikets samtliga 290 kommuner. Av dessa är det endast 40 som har en utbildningsnivå över riksgenomsnittet och dessa tillhör uteslutande storstadslänen eller är kommuner med universitet eller högskola, som exempelvis Umeå (28 procent), Luleå (21 procent) och Kalmar (20 procent). Huvuddelen av kommunerna ligger således under genomsnittet för riket och den lägsta utbildningsnivån finns i små glesbygdskommuner och bruksorter inom de minsta arbetsmarknadsregionerna. Det finns alltså ett tydligt mönster där kommuner inom stora lokala

arbetsmarknader har en högre utbildningsnivå och kommuner inom mindre lokala arbetsmarknader har en lägre.

Av diagram 3 framgår andelen anställda med ett kvalificerat yrke. Det går inte att direkt jämföra diagram 2 och 3, eftersom det bland de kvalificerade yrkena ingår yrken som kräver både en kortare och längre högskoleutbildning. Det geografiska mönstret är dock likartat i diagram 2 och 3.

Endast 26 av 290 kommuner har en andel anställda med kvalificerade yrken som ligger över riksgenomsnittet. Dessa finns inom storstadsregionerna eller är universitets- och högskoleorter. Den enda kommunen som frångår det mönstret är Älmhult som ligger strax över riksgenomsnittet. Till kommunerna med lägst andel anställda med kvalificerade yrken hör mindre kommuner i de minsta arbetsmarknadsregionerna. Det geografiska mönstret är med andra ord detsamma när det gäller såväl skillnader i utbildningsnivå som andel kvalificerade yrken.

DIAGRAM 2

Andel invånare 16–74 år per kommun med minst tre års eftergymnasial utbildning år 2011 i rangordning

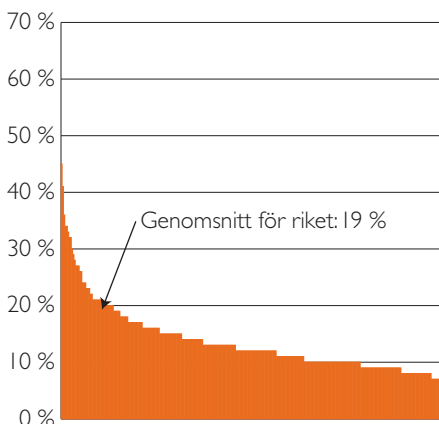
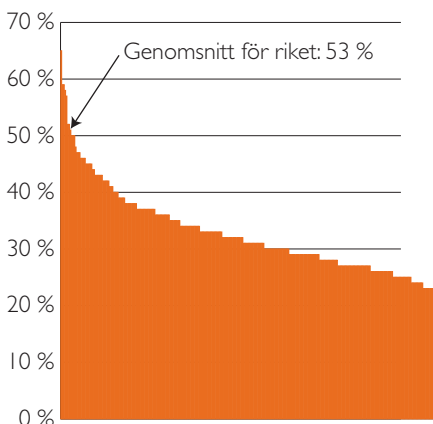


DIAGRAM 3

Andel anställda med kvalificerade yrken per kommun år 2010 i rangordning



Anm. Definitionen av *anställd med kvalificerade yrken* bygger på Yrkesregistrets (SCB) klassning av olika yrken. Till gruppen kvalificerade yrken har i detta sammanhang räknats samtliga yrken som klassats som SSYK 1, 2 och 3, det vill säga chefsyrken och samtliga yrken där det krävs en kortare eller längre högskoleutbildning.

Källa: Egna beräkningar/SCB.

Vi kan härmed konstatera att kvalificerade yrken och andel personer med en kvalificerad utbildning i högre grad finns inom stora regioner samt att den stora majoriteten av landets kommuner i båda avseendena ligger under riksgenomsnittet. En stor del av skillnaderna har alltså med den lokala arbetsmarknadens storlek att göra.

Även om det ter sig osannolikt att de mönster vi sett ovan skulle förändras på något avgörande sätt under överskådlig framtid är det inte liktydigt med att en ökad utbildningsnivå inte skulle gagna en utveckling även i de minsta arbetsmarknadsregionerna. Men ännu viktigare är vilka slags utbildningar och yrken man satsar på.

Inom exempelvis utbildnings- och yrkesområden som utgör en förhållandevis stor andel av arbetsmarknaden i all typer av regioner finns det inget mönster som innebär att dessa i högre grad är koncentrerade till större arbetsmarknadsregioner. Hit hör exempelvis många yrken och utbildningar inom det pedagogiska området eller inom vårdområdet. Även inom de mindre regionerna är det tillräckligt stora yrkesgrupper så att arbetsmarknaden kan fungera på ett tillfredsställande sätt. Andra utbildningar och yrken, oftast starkt specialiserade, inom exempelvis teknik eller det humanistiska området är i långt högre utsträckning koncentrerade till de större lokala arbetsmarknaderna.

Ur ett tillväxtperspektiv finns det heller inget enkelt samband som innebär att kommuner med en hög utbildningsnivå också har en hög andel sysselsatta. I stället är det viktigare att utbildningarnas inriktning speglar arbetsmarknadens efterfrågan, vare sig det gäller mer eller mindre kvalificerade utbildningar.

Kompetensförsörjning – en lokal och regional fråga

Hittills har vi kunnat konstatera att näringslivets omvandling och förnyelse till den allra största delen sker inom respektive arbetsmarknadsregion och att huvuddelen av den kompetens som företagen söker, rekryteras inom den region där man bedriver sin verksamhet. Det innebär samtidigt också att människor sällan flyttar i samband med att de börjar ett nytt arbete.

Vi har också kunnat konstatera att produktionsförutsättningarna varierar mellan olika delar av landet och därmed skiljer sig också kompetenslandskapet åt.

Med dessa utgångspunkter kan vi dra slutsatsen att kompetensförsörjning i hög grad är en lokal eller regional fråga.

Var studerar man och vart tar man vägen sedan?

Även när det gäller den eftergymnasiala utbildningen söker sig majoriteten i första hand till den högskola eller det universitet som ligger närmast. I den mån man väljer att studera vid något annat lärosäte så är det oftast något annat närbeläget.

Borlänge – Musiken tar plats bland stål och papper

Stål och papper har under lång tid präglat och präglar fortfarande industristaden Borlänge. Men teknikutveckling och produktivetsförbättringar inom industrin innebär snarare färre än fler jobb.

– Vi måste ha fler starka ben att stå på i vårt näringsliv, säger *Jan Bohman*, kommunstyrelsens ordförande i Borlänge. Industrin kommer att vara viktig för oss i framtiden men vi vill också satsa mer på handel, besöksnäring och kreativa näringar.



Borlänges betydelse som handelscentrum har blivit allt viktigare. Utöver handelsplatsen Kupolen så tillkommer nu Ikea-etableringen, som för med sig flera andra företagsetableringar. Etableringarna av högskolan och Teknikdalen på 80-talet har varit hörnstenar för stadens utveckling. Stiftelsen Teknikdalen driver framgångsrikt inkubatorer, nätverk och verkar för fler teknikföretag.

– För Borlänge som regional nod är utveckling av kommunikationer viktigt. Att E16 utvecklas är bra men framför allt vill vi ha till förbättringar för den spårbundna trafiken, både för gods- och persontransporter. Regionens industriprägel innebär mycket godstransporter och de vill vi ha så hållbara som möjligt med spårbunden trafik, säger Jan.

I Borlänges satsning på kreativa näringar så är musiken en viktig del. Kommunen har ett samarbete med Austin i Texas kring att utveckla kulturen som bland annat bidragit till att nya högskoleutbildningar i musik skapats för band, ljud och ljus.

– Vi är en musikstad och den vill vi utveckla både vad gäller jobben kring musiken och musikarrangemang. Uttrycket ”Gå och klipp dig och skaffa dig ett jobb!” är förlegat. Det kanske är tvärtom för oss i Borlänge, personlig prägel med egen stil är en del av det nya och kreativa Borlänge, säger Jan.

Framgångsfaktorer för omställningen i Borlänge är dialog, närhet och politiskt mod.

– Vi som kommun ska stödja utvecklingen av näringslivet på olika sätt, vilket för mig som kommunstyrelseordförande bland annat innebär att stå upp för långsiktiga investeringar och verka för att hålla en tydlig politisk kurs över partigränserna vad gäller näringslivets utveckling. Jag känner också mycket för att bidra till att utveckla de kreativa näringarna i Borlänge, inte minst musiken. Här finns inga patentlösningar, det gäller att tänka nytt, avslutar Jan.

Av exempelvis samtliga Kalmarbor som började sina högskolestudier höstterminen år 2011, valde 53 procent att studera vid Linnéuniversitetet. Motsvarande andelar för Uppsala respektive Umeå var 71 respektive 70 procent.²

På motsvarande sätt stod Västra Götaland för 68 procent av all den rekrytering som skedde till Göteborgs universitet och Skåne för 59 procent för rekryteringen till Lunds universitet (exklusive rekryteringen av personer med okänd hemvist). Vid vissa lärosäten är dock andelen lägre, exempelvis Umeå universitet där Västerbotten svarade för 32 procent. Men Västerbotten, Norrbotten och Västernorrland svarade ändå tillsammans för majoriteten av universitetets rekrytering. Omvänt skede endast 17 procent av Lunds universitets rekrytering från Svealand eller Norrland. Närhet har med andra ord en mycket stor betydelse för de flesta när det gäller att välja utbildningsort.

Efter avslutade studier väljer också en stor andel att stanna kvar i den region där man studerat.³ Det innebär att det utbildningsutbud som de närmast belägna lärosätena har i hög grad bestämmer vilka kompetenser som regionens näringsliv kan rekrytera. Det ovan beskrivna mönstret för högskoleutbildningar gäller i än högre grad yrkesutbildningar av olika slag. I vilken utsträckning man väljer att flytta, arbetspendla eller byta jobb skiljer sig dock en del åt mellan olika grupper.

Betydelsen av närhet till utbildning är olika i olika grupper

Benägenheten att flytta eller pendla till jobb eller studier skiljer sig mellan olika yrkesgrupper. Exempelvis framstår lärare som en grupp som mycket mindre än exempelvis ekonomer eller jurister byter arbetskommun i samband med ett nytt jobb. Det innebär att lärare mycket oftare nyrekryteras inom en arbetsmarknadsregion än vad ekonomer gör. Behovet av lärare kan alltså sällan tillgodoses genom att man rekryterar personer från andra delar av landet, och närhet till utbildning framstår därmed som en viktig faktor för att klara kompetensbehoven.

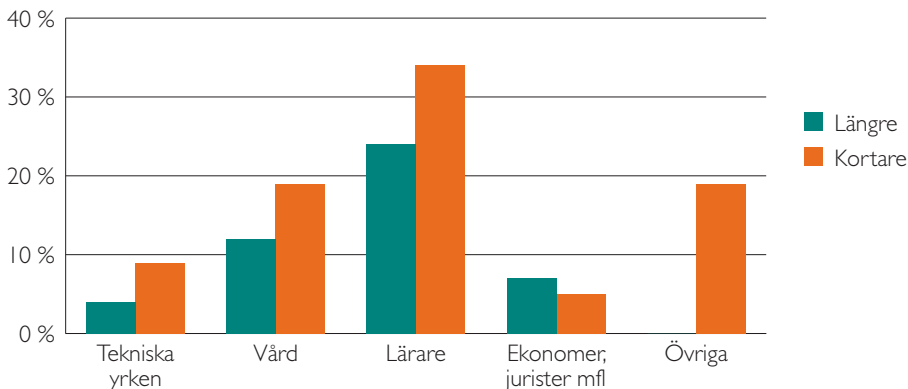
I en undersökning av arbetsmarknaden i Eskilstuna kommun visade det sig exempelvis att omkring en tredjedel av rekryteringsbehovet av förskolelärare (klassas i yrkesstatistiken som lärare där det krävs en kortare utbildning, se diagram 4) tillgodosågs genom nyetablerade på arbetsmarknaden. Motsvarande uppgift för exempelvis tekniker, där det krävs en längre utbildning, var under fem procent.⁴ Se diagram 4.

² Källa: Högskoleverket

³ Regionalpolitiska utredningens slutbetänkande, SOU 2000:87

⁴ Trender i utvecklingen på Eskilstunas arbetsmarknad, 2011, Eskilstunas kommun

DIAGRAM 4 – Andel nyetablerade på Eskilstunas arbetsmarknad år 2008 av total rekrytering per yrkesgrupp



Källa: Eskilstuna kommun

Av diagrammet framgår också ett tydligt mönster där rekrytering till yrken som kräver en längre eftergymnasial utbildning i högre grad sker genom rekrytering av redan etablerade personer från kringliggande arbetsmarknader än vad som är fallet med yrken som kräver en kortare utbildning.

En diametral motsats till lärarna är läkarna. I en undersökning från Sörmland visade det sig att 50 procent av alla rekryterade läkare ett år var personer som fått sin utbildning utomlands.⁵ Närhet framstår här som en underordnad faktor då regionens kompetensförsörjning i hög är beroende av ett internationellt utbildningsutbud.

Orsakerna till skillnader i geografisk rörlighet kan vara många, och handla exempelvis om kön, utbildningstraditioner och karriärmöjligheter.

En invändning mot jämförelsen ovan skulle också kunna vara att den geografiska tillgängligheten till lärarutbildningar är väsentligt högre än till läkarutbildningar. Skulle lärarutbildningarna koncentreras till några få platser kan man därmed förvänta sig att rekryteringsmönstret skulle förändras. Flera tidigare studier tyder dock på att för många grupper är närheten till utbildning en viktig faktor som också styr deras val av utbildningsinriktning. Det innebär att många som i dag väljer att studera till lärare oftare skulle studera något annat som det fanns möjlighet till vid något närbeläget lärosäte.⁶

⁵ Källa: Rekryteringsprognos för Sörmland, 2010, Regionförbundet Sörmland

⁶ Källa: Regionalpolitiska utredningen slutbetänkande, SOU 2000:87

Trollhättan – en stad under kompetensomvandling

För Trollhättan har en omställningsprocess varit alldeles nödvändig, med tanke på den situation staden hamnade i med turerna kring Saab Automobile. Omställningen till en bredare arbetsmarknad är ett arbete som har pågått i 10 år, sedan de första varslen kom på Saab. Historiskt sett har vi varit väldigt sårbara, med beroendet av en stor industri, säger *Paul Åkerlund*, kommunstyrelsens ordförande och tidigare IF Metalls klubbordförande på Saab.



I dag jobbar många av våra invånare i en annan bransch än bilindustrin, vi har fått nya etableringar och både handeln och tjänstesektorn har vuxit kraftigt. Det är även värt att nämna att invånarantalet ständigt har ökat, trots krisen. Men vi har utmaningar kvar, menar Paul Åkerlund. Arbetslösheten är fortfarande förfärligt hög. De flesta som blev arbetslösa efter Saabs nedläggning har fått annat jobb, men för unga och långtidsarbetslösa är andelen jobb för begränsad i dag.

För Trollhättan handlar omställningsinsatserna i första hand om en kompetensomställning. Aktörer som Högskolan Väst och Innovatum, ett utvecklingscentrum inom kreativa näringar och miljöteknik, skapar nya möjligheter. Sedan har det varit väldigt värdefullt med stödet från staten och EU:s globaliseringsfond, som har lett till fler utbildningar på Yrkesvux och högskolan, säger Paul Åkerlund.

BanaVäg i Väst, utbyggnaden av dubbelspår och fyrfältsväg mellan Göteborg och Trollhättan som invigdes i vintras, är också oerhört viktigt för Trollhättan, fortsätter Paul. Vi får tillgång till en större arbetsmarknadsregion, Göteborg blir en naturlig arbetsplats för många. Redan nu ser vi en ökad andel pendlare, och vi märker också av ett ökat intresse från folk som vill bosätta sig i vår kommun.

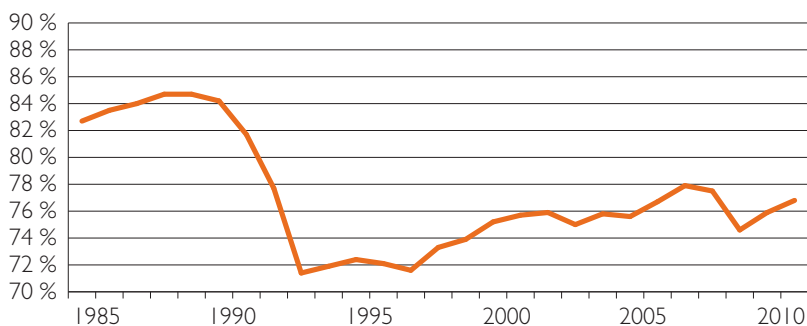
Den svajiga konjunkturen rent allmänt har inte underlättat men vi är rätt luttrade här i Trollhättan, säger Paul. Vi har gått igenom ett antal kriser, och vi har lärt oss mycket på resan. Det är oerhört viktigt att kunna samla styrkorna i ett tidigt stadium. Vi har lärt oss att ta tag i problemen direkt och jobbar mycket målmedvetet. Ett brett samarbete är oerhört viktigt. Är man samspelt och överens på lokal nivå blir det också enklare att föra en fruktsam dialog med regionen och staten. Sedan ska man ha en bra portion envetenhet och tålamod. Det gäller att vara positivt tjurig brukar jag säga, avslutar Paul.

Den korta respektive långa sikten – går framtiden att förutse?

Hittills har vi beskrivit hur näringslivet och arbetsmarknaden gradvis anpassar sig till förändrade omvärldsförutsättningar. I normala fall sker det inom ramen för en förhållandevis balanserad process, där jobb som försvinner ersätts av andra jobb som skapas. Räknat i totalt antal sysselsatta netto är därför sällan förändringarna så dramatiska.

Vid vissa tillfällen sker dock omvandlingen betydligt mer abrupt och i en omfattning som kan påverka vissa regioner och ibland hela länder starkt negativt. Ibland är den så omfattande att det kan ta mycket lång tid innan arbetsmarknaden återigen är i balans. Exempelvis har Sverige som helhet ännu inte kunnat uppnå samma sysselsättningsnivå som vi hade innan den omfattande ekonomiska krisen i början av 1990-talet (diagram 5). Detta trots att det var 20 år sedan och att det varit åtskilliga år med en stadig sysselsättningstillväxt.

**DIAGRAM 5 –
Andel sysselsatta av befolkningen 20–64 år i riket år 1985–2011**



Källa: Tillväxtverket (rAps)/SCB

Den lägre andelen sysselsatta i dag jämfört med tidigare gäller i första hand de yngre åldrarna.

En del av orsaken till den lägre andelen sysselsatta är därför sannolikt den kraftiga ökningen av antalet studerande under perioden. Exempelvis var antalet personer som tog någon form av högskoleexamen drygt 57 000 år 2011, vilket kan jämföras med motsvarande uppgift från slutet av 1980-talet som är knappt 25 000. Långt många fler studerar vid någon högskola. Tidigare studier har uppskattat att omkring hälften av de som börjar studera inte tar ut någon examen.⁷

⁷ Nuteks årsbok 2009

Att fler studerar är dock knappast hela förklaringen till att andelen sysselsatta är lägre. Skulle andelen sysselsatta vara lika hög 2011 som i slutet av 1980-talet hade det fordrats att antalet sysselsatta var knappt 440 000 fler än vad som faktiskt är fallet. Detta trots att antalet sysselsatta är 100 000 fler 2011 än vid slutet av 1980-talet. Det beror på att antalet personer i arbetsför ålder har ökat med 600 000 personer under samma period.

1990-talskrisen måste dock betraktas som en extrem händelse, åtminstone under de senaste fem eller sex decennierna, och kan jämföras med den djupa kris som drabbat många europeiska länder i dag.

Frågan är emellertid om plötsliga och omfattande kriser för länder eller regioner kan förutses? Går det dessutom att veta om det är frågan om en tillfällig – om än djup – konjunktursvacka eller mer långtgående och bestående förändringar?

Sett i historiens ljus tycks dock såväl annalkande kriser som framtida tillväxtbranscher vara utomordentligt svåra att peka ut på förhand.

Under 1970- och in på 1980-talet fanns en stark tro på möjligheterna att förutse kommande förändringar och också planera för dessa. Det omfattade även den tidens tillväxtpolitik, eller industri- och regionalpolitik som det då hette.

När exempelvis "botten gick ur fartygsmarknaden", vid en tidpunkt då Sverige var världens andra varvsnation, uppfattades krisen först som tillfällig. Det fanns en stark tro på statens möjligheter att bedriva *överbrygningspolitik*. Omfattande statliga subventioner gavs därför till varvindustrin. Därmed skulle produktionsresurserna kunna behållas i företagen till dess marknaden vände uppåt igen. På motsvarande sätt hanterades många andra kriser i branscher, företag och regioner. Genom industridepartementets akutmottagning gav staten direkta ekonomiska stöd till företag i ekonomisk kris.

Det tog tid innan man insåg att politiken inte bidrog till någon långsiktig lösning på företagens, branschernas eller regionernas problem. Först lång tid efter att krisen var ett faktum stod det klart att problemen inte berodde på tillfälliga konjunktursvackor, utan var ett första steg på mer långtgående och bestående förändringar. Sedan dess har politiken orienterats om kraftigt.

Mycket tyder också på att tempot i förändringarna är högre i dag. Framgång kan på kort tid vändas till nedgång och vice versa. När vändpunkten kommer eller om den kommer alls är ofta svårt att förutse. Telekom- eller läkemedelsindustrins snabba upp- och nedgång visar att det även gäller våra mest högteknologiska och kunskapsintensiva branscher.

Västervik – en ren överlevnadsfråga

För 10 år sedan drabbades Västervik av nedläggning inom industrin. Electrolux la ner sin verksamhet och drygt 500 arbetstillfällen försvann på en gång. Skatteintäkterna rasade, utflyttningen sköt i höjden, villapriserna rasade, stämningen var deppig, berättar *Harald Hjalmarsson*, kommunstyrelsens ordförande i Västervik.

Det var en rätt dramatisk situation, som blev katalysator till en förnyelseprocess, fortsätter Harald. Vi var tvungna att ömsa skinn, det var en ren överlevnadsfråga. Krismedvetenheten skapade en vi-känsla i kommunen och förde samman medborgarna, politik och näringsliv. Det fanns samsyn kring att vi ville hitta ett nytt sätt att känna stolthet, skaffa oss en ny framtid. Och det har varit vi och ingen annan som skulle fixa det här, vi har inte velat överlämna ansvaret till någon annan, säger Harald med emfas.

Vi påbörjade en process som har lett till en hel del positiva förändringar. Den kommunala verksamheten har förändrats enormt, det har varit viktigt att få alla med på tåget, fortsätter Harald. Genom kontinuerliga träffar och bra kommunikation med näringslivet har vi skapat ett bra företagsklimat. Vi har lyckats locka hit och ta hand om flera intressanta nyetableringar, och de näringar som växer fortast just nu är tjänste- och serviceföretag och besöksnäringen.

Vi har lagt resurser på att skapa attraktiva boendemiljöer genom att förstärka de boendekvaliteter som gör oss unika: kombinationen av småstadscharmen, skärgården, landsbygden. Vi har ökat pendlingen och gör insatser för att bli del av en större arbetsmarknadsregion, bland annat genom utbyggnad av stråktrafiken Västervik-Oskarshamn-Kalmar. Samarbetsandan och dialogen med alla delar av det lokala samhället har funnits där hela tiden, det är en nyckelfaktor i en förändringsprocess, menar Harald.

I Västervik har vi varit med om en rejäl strukturomvandling, driven av globala omständigheter. Det ställer tuffa krav på oss lokala beslutsfattare. Det gäller att man lyckas anpassa sig till en större omvärld, avslutar Harald.



Omvänt var det mycket få som bara för något decennium sedan förutsåg den starka uppgången och helomvändningen för svensk gruvnäring. Tvärtom beskrevs Sveriges starka beroende av basnäringarna som ett betydande tillväxtproblem i åtskilliga rapporter på 1990-talet.

Lärdomarna hittills visar alltså att det är mycket svårt att bedriva en omställningspolitik som innebär att man pekar ut vissa enskilda branscher som "framtidsbranscher" eller "krisbranscher". Förutsättningarna för en sådan strategi är rentav ännu sämre i dag än tidigare. Detta som en följd av att tempot i hur omvärldsförutsättningarna förändras och med vilket omstruktureringar sker är högre idag än tidigare.

Detta kan naturligtvis vara frustrerande att inse, om samtidigt behovet av framförhållning ökar. Inom exempelvis infrastrukturuområdet är ledtiderna mycket långa. I genomsnitt tar det omkring 20 år från "behovsinsikt" till genomförande. Den långa tiden är delvis ofrånkomlig, men beror också på en mycket komplicerad beslutsprocess.

Behovet av en tillräcklig framförhållning gäller alltmör också utbildningsområdet. Med större kompetens- och utbildningskrav följer att utbildningstiden för allt fler blir allt längre. Valet av yrkesinriktning måste alltså göras betydligt längre innan man börjar jobba än tidigare.

Det finns givetvis en motsättning mellan näringslivets och arbetsmarknadens behov av alltmör kvalificerad och specialiserad arbetskraft och svårigheterna att förutse de långsiktiga behoven. Går det att på ett bättre sätt än i dag förena dessa till synes motstridiga krav?

Allt är inte oförutsägbart

Även om framtiden per definition är osäker och svårigheterna är många när det gäller att göra relevanta framtidsbedömningar så finns det trots allt en hel del att ta fasta på där det går att göra någorlunda säkra förutsägelser.

Det mesta talar för att åtgärder som leder till att fler ställs till arbetsmarknadens förfogande kommer att vara av stort värde för att möta den demografiska utmaningen. Det gäller i än högre grad mindre regioner än större, eftersom skevheterna i befolkningsstrukturen i framför allt dessa delar av landet kommer att bli betydande. På detta område finns dock en mängd insatser som kan göras, utöver att höja pensionsåldern.

En bättre fungerande integration är en viktig del av lösningen

Det kanske viktigaste är att skapa en effektivare integrationsprocess. En allt större del av arbetskraften kommer framöver att ha utländsk bakgrund. Hade inte Sverige haft invandring hade vi i dag haft en stagnerande och krympande arbetskraft. Till exempel ökade antalet personer i arbetsför ålder i hela landet med 284 000 personer under den senaste tioårsperioden (2001–2011). Det skedde genom att antalet personer födda utomlands ökade med 310 000 och antalet födda i Sverige minskade med 26 000.

I Sverige som helhet är 19 procent av invånarna (20–64 år) födda utomlands i dag. Det kan jämföras med motsvarande uppgift för 2001 som var 14 procent. I storstadsregionerna är motsvarande andel långt större. I Stockholms län och Skåne är 28 respektive 23 procent av befolkningen (20–64 år) födda utomlands. I Norrlandslänen och Dalarna är andelen omkring 10 procent. Det mesta talar för att trenden i utvecklingen kommer att stå sig även framöver. Ett ökat utbud av arbetskraft går hand i hand med att ha en effektiv integrationsprocess.

Även om vi vet att de flesta nyanlända med tiden får jobb, så är tiden fram till dess många gånger för lång. Orsakerna till detta handlar delvis om språk och utbildning, men det räcker inte som förklaring. Det kan också handla om andra faktorer som kulturella barriärer. Det gäller också att skapa goda kontaktnät till arbetsmarknaden och överhuvudtaget det civila lokalsamhället. Oavsett om man är född i Sverige eller utomlands visar studier hittills att goda kontakter med det lokala samhället är viktigt för att få jobb.⁸ Arbete får man ju till stor del genom kontakter.

Gymnasiekompetens är en grundförutsättning

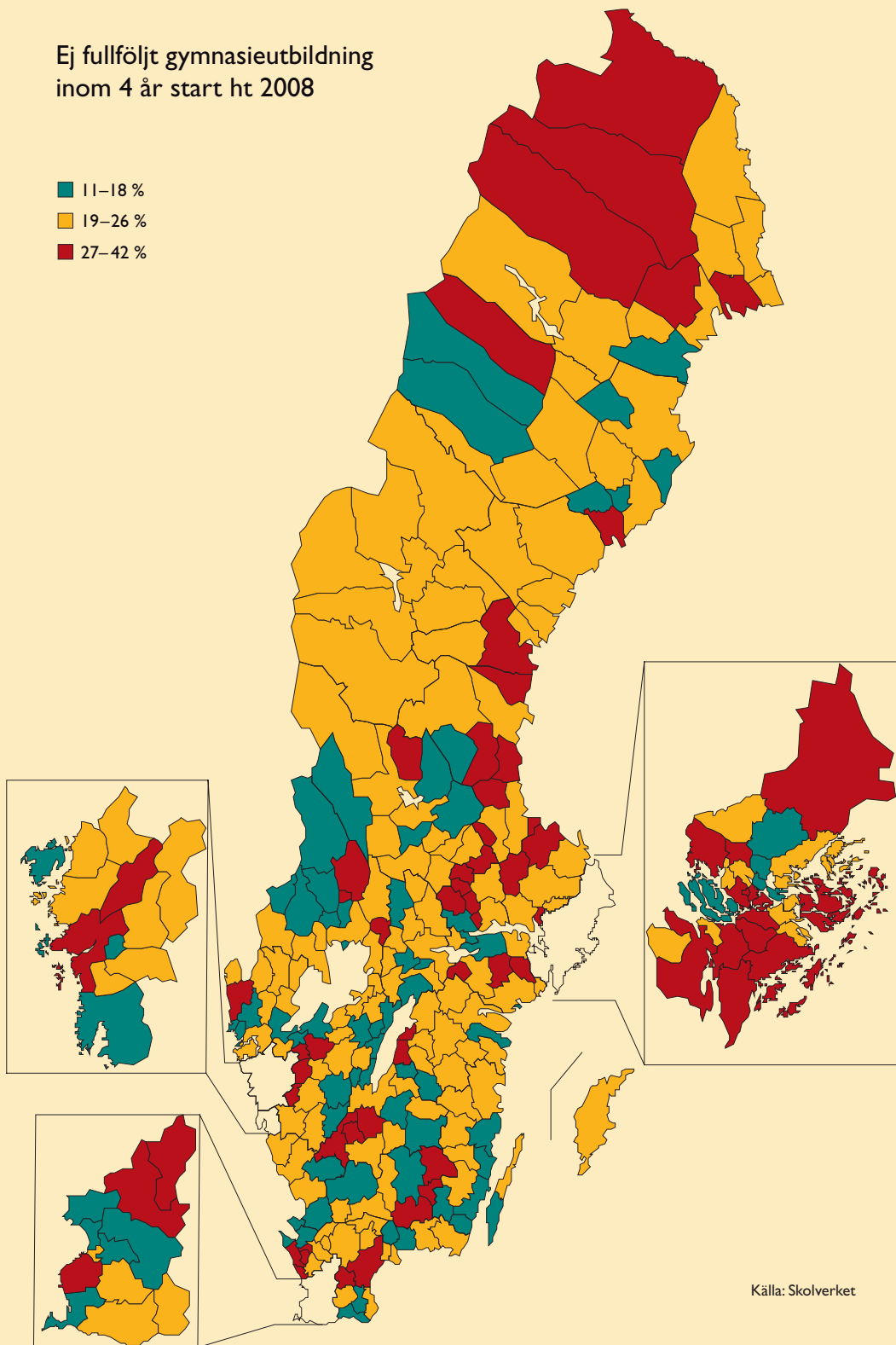
Vi kan också vara ganska säkra på att efterfrågan på arbetskraft där det inte krävs någon särskild utbildning, kommer att fortsätta att minska. Gymnasiekompetens är med andra ord i stort sett en grundförutsättning för att få arbete. I dag är det dessvärre många som inte slutför sina studier på gymnasiet. För närvarande är det ungefär var fjärde 20-åring, eller 25 000–30 000 i en årskull. Det är en alarmerande hög siffra!

Problemet med så kallade drop-outs är i och för sig inte exklusivt för Sverige, utan står högt upp på agendan i många europeiska länder och i USA. Samtidigt kan vi se att skillnaderna är stora mellan olika delar av landet. Men det är osäkert om vi i dag vet tillräckligt om orsakerna till varför så många lämnar skolan i förtid, och hur man på bästa sätt kan minska antalet avhopp.

⁸ Inflyttade till Sörmlands län åren 1985–2010, rapport från Länsstyrelsen i Sörmlands län 2012:11

Ej fullföljt gymnasieutbildning inom 4 år start ht 2008

- 11–18 %
- 19–26 %
- 27–42 %



Källa: Skolverket

Vad ska man utbilda sig till om man vill ha jobb?

Det går med hygglig säkerhet att peka ut bristyrken, likväl som många, ofta långa utbildningar där möjligheterna att få ett arbete som motsvarar utbildningen är starkt begränsade. Och även om vi inte har någon fullständig bild av den framtida arbetsmarknadens efterfrågan på kompetenser, så kan anpassningen mellan utbildningssystemets utbud och arbetsmarknadens efterfrågan bli mycket bättre än i dag.

I de flesta delar av landet kan vi exempelvis se att bristen på kompetens inom vård och omsorg, förskolan, flera tekniska områden och många hantverksyrken redan är stor. Vi vet också ganska väl att personer med en högskoleexamen inom flertalet humanistiska utbildningar har väsentligt svårare att hitta ett arbete som motsvarar utbildningen. Undersökningar tyder på att en tredjedel av samtliga som tagit en högskoleexamen har ett yrke efter avslutade studier där det inte krävs någon högskoleutbildning.⁹

Förutom ovanstående generella mönster kan också kompetensbehoven variera en hel del i olika delar av landet och många gånger är kompetens efterfrågan mycket specifik. Exempelvis kan inte ett stort behov av elektroingenjörer i Västerås tillgodoses genom att det finns en god tillgång på ingenjörer med någon annan inriktning.

En viktig erfarenhet är att högskoleutbildningar som har ett bra samarbete med näringslivet generellt också har goda resultat när det gäller andelen studenter som får jobb efter avslutade studier. Bland annat framstår YH-utbildningarna i allmänhet som mycket väl anpassade till näringslivets efterfrågan. Ett rikt och tätt umgänge mellan utbildningsanordnare och näringslivet framstår alltså som ett framgångsrecept.

⁹ Nuteks årsbok 2009

Falkenberg – Samarbete är en nyckelfaktor

Vi byter befolkning med Varberg varje dag brukar vi säga i Falkenberg, så omfattande är pendlingen till och från kommunen i dag, säger *Mari-Louise Wernersson*, kommunstyrelsens ordförande i Falkenberg.

Annorlunda var det för 10 år sedan. Då hade Falkenberg hamnat i en negativ spiral. Vi tappade i befolkning, företag flyttade och lades ner, det kom till och med ett reportage om Falkenberg, den döende staden, berättar Mari-Louise.

Något behövdes göras. Vi i kommunen som ville se en förändring handplockade och samlade ett 60-tal personer från politiken, näringslivet, tjänstemän, föreningslivet – alla nyckelaktörer i det lokala samhället. Det blev startskottet för vändningen, menar Mari-Louise. Från kommunens håll bestämde man sig för att investera i framtiden. Äntligen byggde vi ishallen och idrottshallen som man hade pratat om sedan 60-talet, och vi drog i gång bostadsbyggandet. Det har haft ett viktigt symbolvärde, säger Mari-Louise. Om kommunen vågar satsa, så gör vi det också resonerade näringslivet.

Att skapa ett bra näringslivsklimat är en nyckelfaktor, som vi har arbetat mycket med och fortsätter vårda och utveckla. Vi är väldigt måna om att skapa bra förutsättningar för företagen att finnas här i vår kommun. En framgångsfaktor är också att vi inom politiken har varit överens om näringslivsfrågor, där finns ett bra samarbete mellan majoriteten och oppositionen, säger Mari-Louise. Sedan måste man hela tiden lyssna till vad som händer i omvärlden och i näringslivet. Det finns ett stort värde i att politiken och näringslivet har ett tätt samarbete. Våra näringslivsluncher och frukostar brukar vara välbesökta, och den årliga näringslivsdagen är en festlig och positiv tillställning som skapar en viktig vi-känsla, berättar Mari-Louise. Det är också en fördel att vi har en välorganiserad näringslivsorganisation med 450 medlemmar som samlar ihop sig kring sina frågor. Det gör att vi har kunnat utveckla en mycket effektiv process för dialogen mellan kommunen och näringslivet. En öppen kommunikation är a och o för att kunna utveckla och vårda samarbetet, avslutar Mari-Louise.



Slutsatser och rekommendationer

En central utgångspunkt för denna rapport har varit att ekonomisk tillväxt och utveckling till stor del handlar om företags, regioners och länders förmåga att anpassa sig till ständigt förändrade omvärldsförutsättningar. I takt med att ekonomin också blir mer kunskapsdriven framstår näringslivets och arbetsmarknadens möjligheter att rekrytera den kompetens man behöver som allt viktigare.

Vi har också visat att omfattande omställning och förnyelse i företag och på arbetsmarknaden ständigt sker. Hur människor och företag är rustade för att möta nya kunskapskrav är med andra ord en fråga som borde vara ständigt aktuell, även om problemen har en särskild dignitet i samband med exempelvis mer omfattande strukturkriser och nedläggningar.

I rapporten pekar vi också på att den anpassning som sker på arbetsmarknaden är en process som till allra största delen äger rum inom respektive lokal arbetsmarknad. Näringslivet rekryterar i huvudsak arbetskraft inom den arbetsmarknadsregion där man bedriver sin verksamhet. På motsvarande sätt skaffar sig människor i huvudsak sin utbildning i den region där de bor. Det regionala utbildningssystemets anpassning till arbetsmarknadens efterfrågan är därmed av stor vikt.

I takt med att kompetensefterfrågan tenderar att bli allt mer specialiserad och föränderlig, och därmed också svårförutsägbar, samtidigt som ökade kunskapskrav per automatik leder till längre utbildningstider, så blir frågan om vad man skall utbilda sig till en alltmer komplex fråga.

Förutsättningarna för att hantera detta problem torde emellertid öka med en högre grad av decentraliserad samordning av insatser av olika slag än vad som är fallet idag.

Fyra sammanfattande råd

Öka samverkan mellan lokala och regionala aktörer

Erfarenheterna hittills talar för att väl utvecklade lokala nätverk mellan alla relevanta aktörer är av stor betydelse för att omställning och förnyelse på arbetsmarknaden ska fungera bra. Än mer betydelsefullt framstår detta under perioder av strukturkriser och plötsliga och omfattande förändringar. Det handlar om att dels ha en uppdaterad och gemensam bild av utvecklingen, dels samlas kring en vision för framtiden och ett sätt att nå dit. Om alla nyckelaktörer är överens om vad som krävs och hur det ska gå till blir det en väldig kraft i förnyelseprocessen. Några konkreta råd, baserade på framgångsrika exempel ute i landet:

- Det politiska ledarskapet är avgörande. Det krävs mod och uthållighet att driva en förnyelseprocess. Var beslutsam och tydlig, men också lyssnande och öppen för nya idéer. Det krävs samverkan över partipolitiska gränser. Om majoritet och opposition kan stå enade i omställningsfrågan skickas en tydlig signal till samhället om den politiska viljan till förnyelse.
- Öka samverkan och förbättra dialogen mellan det offentliga och det privata. Samla nyckelaktörerna i det lokala samhället: politiken, den offentliga förvaltningen, näringslivet, utbildningsväsendet, civilsamhället. Det handlar om att dels förstå varandras förutsättningar och behov, dels kunna enas kring åtgärder som gynnar samhällets utveckling. Helst ska samarbetet mynna ut i en gemensam handlingsplan och konkreta insatser, som syftar till att skapa exempelvis ett förbättrat företagsklimat, attraktiva boendemiljöer och bättre matchning på arbetsmarknaden.
- Öka samverkan mellan kommuner, och mellan kommun och region. Vid omstruktureringar på arbetsmarknaden uppstår nya utmaningar, som kan vara tunga för enskilda kommuner att bära. Nedläggningar, befolkningsminskning och ökad arbetslöshet är utmaningar som kräver stora omställningsåtgärder om man vill vända trenden. Chansen att lyckas ökar när blicken lyfts över kommungränsen och samverkan sker med grannkommuner och regionala organ. Det handlar om arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att förbättra matchningen på en arbetsmarknad under förändring, och näringspolitiska insatser för att skapa ett mer diversifierat näringsliv. Ökade pendlingsmöjligheter skapar större lokala arbetsmarknader, vilket i sin tur förbättrar matchningen mellan utbud och efterfrågan av kompetens. Satsningar på en väl fungerande infrastruktur och bra kommunikationer är centrala i ett lokalt och regionalt tillväxtarbete. Även på detta område behövs bättre regional samordning.

- Att samverka mellan relevanta lokala och regionala aktörer är ingen engångsinsats, utan en ständig process som kräver regelbunden dialog, och en tydlig kommunikation inåt och utåt. Se därför till att komma överens om en konkret kommunikationsmodell med ett antal mötestillfällen och fasta rutiner som underlättar dialogen och kommunikationen.

Öka det regionala handlingsutrymmet kring tillväxtfrågor

Förändring och förnyelse sker på lokal och regional nivå. Det är också där omställnings- och tillväxtarbetet ska ske. För att stärka funktionaliteten i de lokala arbetsmarknaderna behövs en helhetssyn på och samordning av den regionala utvecklingspolitiken, och handlingsutrymmet behöver utökas på regional nivå öka.

Samtliga politikområden som har betydelse för den lokala och regionala tillväxten behöver samordnas. Det gäller arbetsmarknads-, närings-, utbildnings- och integrationspolitik, men även infrastrukturpolitik och andra näringslivsfrämjande insatser. Samtidigt krävs mer flexibilitet eftersom behoven skiftar i tid och rum. Möjligheterna att klara detta på nationell nivå ter sig mer begränsade, eftersom förutsättningarna ser så olika ut i landets lokala arbetsmarknader. Att i stället utgå ifrån ett inte alltför stort geografiskt område ger större möjligheter till överblick och helhetssyn och därmed större möjligheter till konkreta åtgärder.

Omstruktureringar på arbetsmarknaden ställer nya krav på kompetensförsörjningen och matchningen mellan efterfrågan och utbud. Kompetensomvandling blir en nödvändighet. Det behövs en tydligare rollfördelning och större mandat på regional nivå i frågan om kompetensförsörjning. Möjligheterna att regionalt samordna politiken på kompetensförsörjningsområdet har dock varit starkt begränsade under senare år. I flertalet län är det först med de så kallade *kompetensplattformarna* som förutsättningar för att verka i någon utsträckning har skapats. Inom det uppdrag som för närvarande finns för *kompetensplattformarna* görs många lovvärda insatser. Resurserna och mandatet är dock för begränsade för att verkligen kunna göra skillnad.

Många lokala och regionala aktörer är kritiska till Arbetsförmedlingens förmåga att anpassa olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder till lokala och regionala aktuella behov. Många kommuner och regioner satsar redan stora belopp på arbetsmarknadspolitiska åtgärder som exempelvis omutbildning och högre utbildning, trots att det primärt är ett statligt ansvarsområde i dagens ordning. Bättre samordning och mer resurser och tydligare mandat på regional nivå skulle öka effekten av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

Vissa regionala insatser finansieras av EU:s strukturfonder, ofta som regionala utvecklingsprojekt. Det innebär att de syftar till att utveckla och pröva nya koncept och metoder. Det är viktigt att diskutera hur erfarenheterna från dessa projekt mer systematiskt kan befrukta den reguljära arbetsmarknadspolitiken.

Satsa på förnyelse inom näringslivet

Förändringar på arbetsmarknaden kräver att nya jobb uppstår där gamla försvinner. Traditionella industrisamhällen förvandlas, och behöver ett mer diversifierat näringsliv för att minska sårbarheten. Ett bra företagsklimat och bra förutsättningar för nyföretagande och entreprenörskap är centralt för att lyckas med denna förnyelseprocess. I mångt och mycket handlar det om attityder, att det finns en öppenhet för nya idéer i det lokala samhället.

Här är exempel på hur man kan satsa på förnyelse inom näringslivet:

- Ha en genomtänkt och aktiv politik kring nyetablering och nyföretagande. Nya företag ska känna sig välkomna och väl bemötta. Entreprenörer ska kunna få stöd med att utveckla sin affärsidé och hitta finansieringsmöjligheter.
- Skapa framtidstro och visa investeringsvilja. Om politiker visar att de vågar satsa för framtiden, exempelvis genom att bygga och skapa attraktiva miljöer, är sannolikheten stor att investeringsviljan smittar av sig till näringslivet.
- Stimulera entreprenörskap i skolan, till exempel genom Ung Företagsamhet eller liknande projekt.
- Öka samverkan mellan skolan och näringslivet, från grundskola till högskola. Det skapar en dynamik som många gånger leder till förnyelse. Ungdomarna blir bättre rustade för klivet in på arbetsmarknaden, samtidigt som näringslivet får insikt i framtida medarbetares och kunders styrkor och behov.
- Samverka och nätverka inom det lokala och regionala näringslivet. Det leder till nya affärskontakter och affärsidéer.
- Verka för en enkel och effektiv kommunal beslutshandling kopplat till olika typer av tillstånd, detaljplaner och bygglov.

Satsa på ungdomar och nyanlända – sårbara grupper med stor potential

Ungdomar och nyanlända är de grupper som har högst arbetslöshet, har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden och löper störst risk att förlora jobbet, särskilt under lågkonjunktur. Samtidigt har de grupperna störst outnyttjad potential.

Ungdomar har hela livet framför sig, många arbetsföra år som de kan bidra till samhällets utveckling. Ungdomar som hamnar i långtidsarbetslöshet riskerar i stället att belasta systemet många år framöver. Därför bör ungdomar vara en prioriterad grupp för arbetsmarknadspolitiska insatser, inte minst på lokal nivå. I takt med att arbetsmarknaden förändras ersätts mindre kvalificerade jobb i allt högre utsträckning av mer kvalificerade arbetsuppgifter. Gymnasiekompetens har blivit en hygienfaktor, vi kan vara säkra på att ungdomar utan gymnasieutbildning får det allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt är det ett faktum att ungefär var fjärde 20-åring saknar gymnasiekompetens i dag, och värre är att många ungdomar lämnar även grundskolan utan fullständiga betyg. Det är en oroväckande utveckling som kräver mer riktade insatser. Ansvaret att klara gymnasiet ligger i dag främst hos ungdomarna själva, vilket en del har svårt att klara av, särskilt om man saknar stödjande föräldrar. Här kan det lokala samhället göra mer, genom stödåtgärder och projekt där samhällets olika aktörer blir involverade. Beslutsfattare, skolan, näringslivet och civilsamhället har en roll att spela i att stötta ungdomar att klara gymnasiet.

Utan migrationsnetto hade Sverige haft en stagnerande och krympande arbetskraft – för många av landets arbetsmarknadsregioner ligger framtidens tillväxt i de nyanländas händer. Nyanlända har nya kunskaper och erfarenheter med sig från omvärlden utanför Sverige. De har även stora förhoppningar om en bättre framtid och är inställda på att skaffa sig ett bättre liv än det de har lämnat bakom sig. Det gäller att kunna fånga in deras kompetens och drivkraft, och använda dessa i de förnyelseprocesser som pågår runt om i landet. För att lyckas med detta krävs en fungerande integrationspolitik. Även om det tar tid att lära sig språket och kulturen, och komplettera eller validera ens kompetens, är etableringstiden för många alldeles för lång i dag. Insatser som skulle kunna korta vägen väsentligt är en mer individualiserad integrationsprocess med språkundervisning anpassad till individens utbildningsnivå och inriktning, arbetspraktik eller bättre stöd till att starta eget, och bättre stöd med att skapa ett kontaktnät i det lokala samhället och näringslivet. Även om det kan verka dyrt på kort sikt blir det välinvesterade pengar på lång sikt när nyanlända krafter snabbare kan bidra till det lokala samhällets tillväxt.

Referenslista

Inflyttade till Sörmlands län 1985–2010, Länsstyrelsen i Sörmland 2012:11

Nuteks Årsbok 2009

Näringslivets kompetensförsörjning – dags att agera!, Arena för Tillväxt 2012

Regionalpolitiska utredningens slutbetänkande, SOU 2000:87

Rekryteringsprognos för Sörmland 2010, Regionförbundet Sörmland

Skola, praktik och jobb – hur svårt kan det vara?, Arena för Tillväxt 2011

Statistikmaterial, SCB och Högskoleverket

Trender i Utvecklingen på Eskilstunas arbetsmarknad 2011, Eskilstuna kommun

Trender och prognoser 2011 – befolkningen, utbildningen och arbetsmarknaden med sikte på år 2030, SCB 2012

Ungdomarna, jobben och framtiden!, Arena för Tillväxt 2010

Förnyelse för framtiden

– en rapport om lokal och regional omställning

Arena för Tillväxt är ett samarbete mellan Swedbank, ICA och Sveriges Kommuner och Landsting som syftar till att främja lokalt och regionalt tillväxtarbete.

Globaliseringen skärper konkurrensen och tvingar fram förnyelse och förändring i allt snabbare takt. Vinnare i den ekonomiska utvecklingen är de som ligger i framkant och lyckas anpassa sig till en föränderlig omvärld. Men var sker denna omställningsprocess, och vilka faktorer är avgörande för att lyckas?

Denna rapport belyser omställning och förnyelse på arbetsmarknaden i ett lokalt och regionalt perspektiv. Eftersom rekryteringen av kompetent arbetskraft i första hand sker på den lokala arbetsmarknaden är det också på den nivån omställningsprocessen blir mest relevant. Matchningen på arbetsmarknaden utmanas i takt med att kompetenskraven förändras. Ett regionalt samspel mellan arbetsmarknadens behov och utbildningssystemets utformning lyfts fram som ett sätt att klara av framtidens kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningen påverkas också av landets demografiska utveckling. Utan invandring hade Sverige idag haft en krympande arbetskraft. För att möta framtidens arbetskraftsbehov behöver vi kunna nyttja alla de resurser som finns i landet. Något som ytterligare förstärker behovet av en bra matchning av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Rapporten avslutas med fyra sammanfattande råd för en lyckad omställning och förnyelse för framtiden.

Upplysningar om rapporten lämnas av Arena för Tillväxt

Katrien Vanhaverbeke tel: 08-452 75 15

Per Sandgren tel: 08-452 78 86

Beställning av rapporten görs på hemsidan

www.arenafortillvaxt.com eller

e-post: arenafortillvaxt@skl.se



Arena för Tillväxt

Hornsgatan 20, | 18 82 Stockholm • www.arenafortillvaxt.com