

Den värmländska kompetensförsörjningen

En kartläggning över arbetsgivarnas behov och beredskap.



Ansvarig verksamhet	Regional tillväxt
Kontakt	Britta Zetterlund-Johansson, strateg kompetensförsörjning Anna-Karin Tollin, analytiker
Datum	2020-12-03
Diarienummer	RUN/200455
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Innehåll

1. Inledning	5
2. Kartläggningens syfte och mål	7
2.1 Avgränsningar och tillvägagångssätt.....	7
2.2 Agenda 2030 och en ny Värmlandsstrategi	7
3. Trender och omvärldsanalys	9
4. Megatrendernas påverkan på branscherna	13
5. Jordbruk, skogsbruk och fiske	16
5.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	16
5.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	17
5.3 Intervjuer.....	17
6. Tillverkning och utvinning, energi och miljö	19
6.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	20
6.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	20
6.3 Intervjuer.....	21
7. Byggverksamhet.....	23
7.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	24
7.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	24
7.3 Intervjuer.....	24
8. Handel	26
8.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	26
8.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	26
8.3 Intervjuer.....	27
9. Transport och magasinering.....	28
9.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	29
9.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	29
9.3 Intervjuer.....	29
10. Hotell- och restaurangverksamhet	31
10.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	31
10.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	32
10.3 Intervjuer.....	32
11. Företags- och organisationsnära tjänster	33
11.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	33
11.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	33
11.3 Intervjuer.....	34
12. Offentlig förvaltning och försvar.....	35
12.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	35
12.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	35
12.3 Intervjuer.....	36
13. Utbildning.....	37
13.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	37
13.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	37
13.3 Intervjuer.....	38
14. Vård och omsorg, hälso- och sjukvård.....	40
14.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	40
14.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	40
14.3 Intervjuer.....	41
15. Kulturella och personliga tjänster	43
15.1 Anställda inom branschen i Värmland.....	43
15.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.....	43
15.3 Intervjuer.....	44

16. Smart specialisering	45
16.1 Skogsbaserad bioekonomi	45
16.2 Digitalisering av välfärdstjänster	45
16.3 Avancerad tillverkning och komplexa system	46
16.4 Naturen, kulturen och platsens digitaliserade upplevelser	46
16.5 Systemlösningar med solet	47
16.6 Värdeskapande tjänster (tvärgående)	47
16.7 Jämställdhetsintegrering	48
17. Slutsatser och insatser	49
Bilaga 1: Befolkningsstruktur och försörjningskvot	52
Bilaga 2: Migranter i Värmland	53
Bilaga 3: Sysselsättning och arbetslöshet	54
Bilaga 4: Befolkningens utbildningsnivå	56

1. Inledning

Värmland har stora utmaningar att attrahera kompetent arbetskraft, både inom offentlig och privat sektor. I sin prognos för arbetsmarknaden 2019–2021 skriver Arbetsförmedlingen att 44 procent av företagen inom byggsektorn och 26 procent inom industrin har tvingats tacka nej till order på grund av att de inte kunnat anställa rätt kompetens. Under högkonjunkturen har företagen haft svårt att avsätta tid och resurser för att vidareutbilda och kompetensväxla befintlig personal, vilket är en nödvändighet för att fortsätta vara konkurrenskraftig på en alltmer global och föränderlig marknad. Rekryteringssvårigheterna hindrar företagen från att expandera.

Runt årsskiftet 2019/2020 började coronaviruset spridas globalt, ett virus som har fått en stor del av världens befolkning att ändra både levnadsvanor och arbetssätt. De som kan arbeta på distans gör det. De som kan undvika att resa kollektivt gör det. Det nya coronaviruset har hittills slagit hårdast mot den äldre delen av befolkningen, och många restriktioner går ut på att skydda de gamla och de som har underliggande sjukdomar som kan innebära en ökad risk om man insjuknar. Men många restriktioner har också slagit hårt mot olika delar av näringsliv och samhälle. Reserestriktioner, förbud mot allmänna sammankomster eller tillställningar med fler än 50 personer och stängda landsgränser har fått långtgående effekter för besöksnäring, handel, kultur, hotell och restauranger. Inom industrin har man inom vissa sektorer sett en minskad orderingång medan andra är opåverkade eller ser en ökad produktion. Inom tillverkningsindustrin har man rapporterat svårigheter att få tag i vissa komponenter, vilket har orsakat avbrott i produktionen.

Vi är fortfarande i klorna på coronapandemin och kan ännu inte överblicka alla de effekter som pandemin och de restriktioner som satts in kommer orsaka. Redan innan coronaviruset började spridas stod vi inför en dalande konjunktur, och pandemin har påskyndat förloppet. Denna kartläggning av den värmländska kompetensförsörjningen var till stor del klar när vi började se de första effekterna av coronapandemin. När Europeiska Socialfonden (ESF) och Europeiska Regionala utvecklingsfonden (ERUF) utlyste stöd för bland annat fortbildningsinsatser för varslad och permitterad personal visste vi vilka kompetenser de värmländska arbetsgivarna efterfrågade. Kartläggningen har alltså redan börjat arbeta, men det stora arbetet ligger framför oss.

Värmland, liksom övriga Sverige, står inför stora demografiska utmaningar med en åldrande befolkning. I Sverige behövs cirka 485 000 fler sysselsatta år 2030 för att behålla försörjningskvoten på samma nivå som idag. Bakom utvecklingen på nationell och regional nivå döljer sig lokala skillnader. Befolkningsmässiga obalanser uppstår bland annat när unga på landsbygden söker sig till utbildning och arbete i större städer. De större städerna är också mer attraktiva för migranter som har utbildning och yrkeserfarenhet.

Regionens och kommunernas försörjningsbörda ökar då befolkningens sammansättning förändras så att allt färre personer bidrar via skatten till välfärdstjänsterna och allt fler behöver nyttja dem. Sveriges kommuner och regioner (SKR) har förutspått ett underskott i den svenska välfärden på 200 miljarder kronor om drygt 20 år. För att behålla dagens standard plus någon kvalitetshöjning behöver kommunalskatterna höjas med i snitt 13 kronor.

I Värmland behövs cirka 13 000 personer för att ersätta pensionsavgångar under 2019–2023. Runt 90 procent av arbetsgivarna inom privat och offentlig sektor planerar att ersätta pensionsavgångarna. Eftersom prognoserna pekar på att befolkningen i åldersgruppen 20–64 år kommer att minska under samma period blir det en utmaning för arbetsgivarna att hitta rätt kompetens till dessa rekryteringar.

Arbetskraftsreserven består till stor del av kvinnliga migranter och unga utan fullständig gymnasieutbildning, och arbetsmarknaden kräver betydligt mer än vad den kvarvarande gruppen som står utanför arbetsmarknaden har med sig. För att de ska kunna matchas mot kompetensbehoven behöver flertalet först grundläggande utbildning och sedan påbyggnad med bland annat yrkeskompetens. Många har svårigheter att tillgodogöra sig utbildningarna på grund-, gymnasie- och yrkesnivå på grund av låg kunskapsnivå, låg språkkunskap och hög kulturvariation. Det ordinarie utbildningssystemet har inte tillräcklig förmåga att möta de behov som målgruppen har.

Vi vet att gymnasieutbildning är entrébiljetten till arbetslivet. Under 2018 svarade personer med gymnasial utbildning eller högre för 90 procent av sysselsättningsökningen bland utrikes födda.

Statistik visar att individer som inte har fullföljt en gymnasieutbildning riskerar i högre grad arbetslöshet, sämre hälsa, kriminalitet, behov av försörjningsstöd och en lägre grad av delaktighet i samhället.

Värmland konkurrerar med andra regioner om arbetskraften, men det finns även konkurrens inom länet och mellan branscher. Vi behöver kraftsamla och ta ett gemensamt ansvar för att få attraktiva företag, jobb och kommuner. Vi behöver också samverka kring utbildning och kompetensförsörjning för att kunna förse hela regionen med arbetskraft. Värmland behöver dessutom inflyttning utifrån, oavsett om det är från andra regioner i Sverige eller från utlandet. Vi behöver en hög beredskap för att möta konjunkturförändringar och vi behöver ha ett kompetenssystem som tar tillvara befintlig arbetskraft och mobiliserar för morgondagen.

Källor: Arbetsförmedlingen, Sveriges Kommuner och Regioner, Skolverket, Myndigheten för Yrkehögskolan, Region Värmlands utredning om yrkesvux, SACO, Svenskt Näringsliv.

2. Kartläggningens syfte och mål

Denna kartläggning ska ge en samlad bild av kompetensförsörjningen i Värmland samt vilka behov, möjligheter och hinder som näringsliv, offentlig sektor och kommuner ser på kort och lång sikt. Det regionala underlaget ger en gemensam kunskapsbas och förståelse och är en förutsättning för att genomföra insatser på ett bra sätt.

I en regional process kartlägger vi det värmländska kompetensförsörjningsbehovet och identifierar de strukturella utmaningar som den värmländska arbetsmarknaden står inför. Underlaget hjälper till att bygga en gemensam målbild för inblandade aktörer och ligger till grund för att mobilisera en regional strategi när det gäller omställningsarbete, med målet att initiera gemensamma regionala åtgärder.

2.1 Avgränsningar och tillvägagångssätt

Globaliseringen är en megatrend som finns med i arbetet, men eftersom det är omöjligt att prognosticera hur Sverige och Värmland kommer påverkas så tas ingen stor hänsyn till globaliseringen annat än hur den kan komma att påverka den svenska arbetsmarknaden.

Kartläggningen genomförs i tre faser; en undersökande fas, en förankringsfas och en rigningsfas. I den undersökande fasen tar vi fram analyser och prognoser per kommun där vi tittar på befolkningens sammansättning 2020 och en prognos för 2040. Vi analyserar även sysselsättning, arbetslöshet, utbildningsnivå, gymnasiebehörighet, genomströmning och avbrott på gymnasiet, unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) och slutligen de lokala arbetsmarknaderna i Värmland och inom vilka sektorer invånarna i länet och kommunerna är anställda. Något som är viktigt att ha i åtanke när olika data presenteras är närheten till Norge. Andelen av befolkningen som är folkbokförd i en värmländsk kommun men arbetar i Norge är till viss del beroende av konjunkturläget och förhållandet mellan den svenska och norska kronan, men eftersom vi bor vägg i vägg kommer det alltid vara en del värmlänningar som pendlar över gränsen och på så sätt försvinner ur statistiken. I dagsläget har vi inte tillgång till data över värmlänningarnas aktivitet på den norska arbetsmarknaden. Även när data uppdelad på inrikes och utrikes födda presenteras är det viktigt att tänka på att en relativt stor andel av de utrikes födda kommer från våra nordiska grannländer.

I den inledande fasen har vi genomfört en workshop med representanter från det värmländska näringslivet och en workshop med offentlig sektor, där vi gemensamt identifierat hinder och möjligheter som deltagarna ser i sina roller som arbetsgivare. Vi har även genomfört totalt 79 intervjuer med representanter från både näringsliv och offentlig sektor. Intervjuerna fokuserar på det nuvarande kompetensbehovet, det förväntade framtida kompetensbehovet samt eventuella hinder som arbetsgivarna ser för att deras kompetensförsörjningsbehov ska tillgodoses. Intervjuerna har genomförts av Region Värmland, Värmlands Industriråd samt konsulter från Public Partner. Utöver detta har Nordregio bistått med motsvarande arbete inom Värmlands smarta specialiseringar, där de genomfört 16 semistrukturerade intervjuer.

I förankringsfasen kopplas även andra aktörer in som är viktiga för genomförandet, såsom organisationer, myndigheter och kommuner. Kartläggningen kommer utgöra ett viktigt underlag för framtida insatser på kompetensförsörjningsområdet.

2.2 Agenda 2030 och en ny Värmlandsstrategi

Region Värmland har målet att Agenda 2030 ska vara fullt implementerat i organisationens styrsystem senast 1 januari 2023, och de 17 globala hållbarhetsmålen ska genomsyra verksamheten på samtliga nivåer. De mål som är särskilt relevanta för denna kartläggning är mål 1 ingen fattigdom, mål 4 god utbildning för alla, mål 5 jämställdhet, mål 8 anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, mål 9 hållbar industri, innovationer och infrastruktur samt mål 11 hållbara städer och samhällen.

Under 2020 pågår arbetet med att ta fram en ny regional utvecklingsstrategi för Värmland, eftersom den nuvarande strategin gäller till och med sista december 2020. Värmlandsstrategin är till för alla som lever och verkar i Värmland. Den är ett gemensamt verktyg för invånare, företag, föreningsliv, offentlig sektor och alla andra delar av samhället att vara med och skapa ett Värmland som innebär både livskvalitet och tillväxt. Den ger en bild över länets tillgångar, möjligheter och utmaningar och

lyfter prioriterade områden att kraftsamla kring. Vid förhandlingar med regeringen, statliga myndigheter och EU fungerar den som ett underlag för hur medel och satsningar ska fördelas. Den regionala utvecklingsstrategin tas fram på uppdrag av regeringen och utgör grunden till handlingsplaner på regional och lokal nivå. Region Värmland samordnar arbetet, men strategin formas och genomförs av en mängd aktörer, inklusive invånarna.

3. Trender och omvärldsanalys

Att rusta sig inför framtiden innebär att behöva vara lyhörd och flexibel. Mycket av det som kommer ske kan vi inte förutspå, men en del saker vet vi. Till exempel kommer digitaliseringen innebära stora förändringar på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna kommer behöva andra slags kompetenser när digitalisering, robotisering och automatisering tar över hela eller delar av befintliga arbetsuppgifter och samtidigt ger upphov till nya. Digitaliseringens påverkan på arbetsmarknaden brukar beskrivas med hjälp av fyra olika scenarios; uppgradering, nedgradering, polarisering och omkvalificering¹. Om omvandlingen resulterar i en uppgradering innebär det att kvalifikationskraven höjs, med högre krav på utbildning, kompetensutveckling och erfarenhet. Om resultatet istället blir nedgradering kommer kompetenskraven sänkas i och med att en del arbetsuppgifter automatiseras. Vid en polarisering försvinner mellansegmentet av kompetenser, medan behovet av de mest basala och de mest avancerade kompetenserna håller samma nivå eller ökar. Vid omkvalificering är det varken högre eller lägre kvalifikationer som efterfrågas, utan helt andra kvalifikationer. Bland OECD-länderna syns en förskjutning i de mellankvalificerade jobben, men det är nästan enbart en förskjutning mot jobb som kräver en hög kompetens. De mest kvalificerade jobben har ökat med 10 procent, och denna ökning sker på bekostnad av mellankvalificerade jobb som minskat med åtta procent och lågkvalificerade jobb som minskat med två procent². Det verkar alltså vara fråga om en uppgradering snarare än polarisering av arbetsmarknaden.

I en rapport från Vinnova framgår att digitaliseringen påverkar olika branscher och företag olika, men på några områden ser digitaliseringen ut att påverka aktörerna på ett liknande sätt. Digitaliseringen kommer leda till en effektivare produktion, en mer sammankopplad värdekedja, mer intelligenta produkter och tjänster, samt nya affärer och affärsmodeller³. Samtidigt håller inte alltid lagar och regelverk jämna steg med den digitala utvecklingen och de digitala möjligheterna hamnar i legala gråzoner under en övergångsperiod.

Digitalisering i kombination med globalisering förändrar även arbetsmarknaden på så vis att det skapas möjligheter att arbeta på ett annorlunda sätt än tidigare. En fast heltidsanställning där arbetstagaren dyker upp i fysisk form fem dagar i veckan är kanske inte normen i framtiden. För närvarande ser vi en övergång mot kortare anställningsformer, "gigs", där personer med specialistkompetens går in och gör ett avgränsat arbete för att sedan gå vidare till nästa jobb. Även bemanningsföretagen ökar sitt inflytande på arbetsmarknaden, med behovsstyrda och tidsbegränsade anställningsformer. Eftersom vi blir mer och mer globalt sammanlänkade kan digitala verktyg och en bredbandsuppkoppling—åtminstone i teorin—ge oss möjligheter att arbeta i hela världen. Under coronapandemin har andelen anställda som jobbar hemifrån ökat markant, något som bara möjliggörs genom digitalisering.

Mycket av forskningen pekar mot att urbaniseringen kommer fortsätta, och år 2050 förväntas cirka 70 procent av världens befolkning bo i städer⁴. I Sverige är det framför allt storstäderna och orter med högskola eller universitet som ökar sin befolkning, medan mindre orter tappar invånare. När fler flyttar till städerna flyttar även de flesta arbetstillfällena dit, och landsbygden präglas mer och mer av egenföretagande. Samtidigt blir de lokala arbetsmarknaderna färre och större och fler arbetstagare pendlar till arbeten i en kommun som ligger längre bort än tidigare. I Värmland finns det för närvarande fem lokala arbetsmarknader; Karlstad (innefattar Karlstad, Kil, Hammarö, Munkfors, Forshaga, Grums, Kristinehamn, Filipstad och Säffle), Arvika-Eda (Arvika och Eda), Torsby (Torsby och Sunne), Hagfors och Årjäng (som även ingår i Oslos lokala arbetsmarknad). Storfors tillhör Örebros lokala arbetsmarknad.

Men det finns skiftningar i urbaniseringsmönstret. Man ser för närvarande indikationer på att inflyttningen till Stockholm avstannat⁵, och trenden är liknande för Göteborg och Malmö⁶. Nu är det framför allt kranskommuner till storstäderna och pendlingskommuner nära större städer som är

¹ Martin Henning, Johan Jakobsson, Elias Johannesson på uppdrag av Tillväxtverket (2019), "Kompetenser för industri i omvandling: Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap"

² OECD (2019), "Under Pressure: The Squeezed Middle Class"

³ Vinnova (2018), "Digitalisering – mer än teknik: Kartläggning av svensk forskning och näringslivets behov"

⁴ Kairos Future på uppdrag av Region Värmland (2019), "Trender som påverkar Värmland"

⁵ SVT Nyheter (2020), Analys: "Det går inga busslaster till Stockholm längre"

⁶ Kairos Future (2019), "Urbanisering! ...eller?"

mottagare av utflyttande storstadsbor. Sandow och Lundholm har undersökt barnfamiljers flyttmönster och ser att det inte främst är anställda inom idéburen sektor, som hypotetiskt sett har en mer flexibel arbetssituation, som flyttar ifrån storstäderna, utan framför allt barnfamiljer där en eller båda föräldrarna arbetar inom offentlig sektor⁷. Förhållandet är signifikant för både män och kvinnor inom det offentliga, men starkare för männen. I en barnfamilj där mannen arbetar inom offentlig sektor ser Sandow och Lundholm att det är 35 procent mer troligt att familjen flyttar från storstaden än att de stannar. Det är mest troligt att de flyttar till en mellanstor eller mindre stad och något mindre troligt att de istället flyttar till landsbygden. Men även om ett förändrat flyttmönster har kunnat anas sedan några år tillbaka är det fortfarande för tidigt för att säga om det är ett tillfälligt avbrott i urbaniseringen eller om det är fråga om en faktisk moturbanisering. Storstäderna växer fortfarande kraftigt, men nu på grund av positiva födelse- och utrikes flyttnetton snarare än inrikes flyttningar.

När en koncentration av befolkningen sker i tätorter och större städer sker även en koncentration av kommersiell och offentlig service i städerna. Detta i kombination med en utökad näthandel gör att "butiksdöden" breder ut sig på mindre orter, eftersom fysiska butiker har svårt att klara sig i avfolkningsorter. Sannolikt kommer samverkan mellan offentliga aktörer i kommunerna bli viktigare för att även de mindre kommunerna ska kunna erbjuda sina invånare samtliga komponenter till hög livskvalitet. Även det lokala näringslivet kan behöva öka sin grad av samverkan över kommun- och regiongränser för att fortsätta vara konkurrenskraftiga. Företag kan till exempel komplettera och utveckla varandras erbjudanden genom att samordna resurser, kompetenser eller tillgång till olika marknader⁸. Eftersom trenden mot specialisering antas fortsätta, både vad gäller enskilda medarbetares kompetens och företag inom en marknad, kommer det finnas ett större behov av att ta del av varandras kunskap.

I skuggan av en otryggare arbetsmarknad och ett världsläge präglad av klimatkris och polariserande politik växer en generation upp som visar ett större behov av stabilitet och som har andra krav och förväntningar på arbetslivet än tidigare generationer – Generation Z. De unga som är på väg in på arbetsmarknaden visar tydliga likheter med generationen som föddes på 1920-talet; de har tydliga spelregler för hur man ska bete sig mot varann och de efterfrågar fler regler och mer ordning och reda i samhället⁹. Klimatfrågan är den viktigaste frågan för Generation Z, medan tidigare generationer ofta ser krig, brottslighet och terrorism som de största hoten. De är mer samhällsengagerade än föregående generation och uppvuxna med en känsla av att kunna påverka, både som medarbetare och konsument¹⁰. För att engagera Generation Z krävs dock tydliga och lyhörda ledare som vågar stå för något. Eftersom den här generationen ser ledarskap som ett stort och tungt ansvar som kräver både mod och passion kan de vara motvilliga till att själva axla ledarrollen. Regioner och orter där det finns en stor innovationskraft och hög livskvalitet bedöms få det lättare att attrahera arbetskraft än områden där detta saknas. Generation Z värdesätter personlig utveckling och utbildningsmöjligheter på jobbet, men har också en tydligare skiljelinje mellan jobb och fritid än tidigare generationer.

Generation Z är den första generation som växt upp med smartphones i fickan och är vana att när som helst kunna utföra sina ärenden och lösa sina problem med hjälp av digitala verktyg. De minns inte 1900-talet och de minns inte en värld innan digitaliseringen. Medan tidigare generationer har fått lära sig den nya tekniken är Generation Z "digitala infödda" som lever sina liv naturligt uppkopplade. En övergång till delningsekonomi, där vi delar bilar, bostäder och annat istället för att köpa eget, ter sig naturlig för generationen dit klimataktivisterna Greta Thunberg hör. Med hjälp av digitala plattformar har delningstjänster som Uber och Airbnb växt fram, och denna utveckling förväntas fortsätta på fler områden.

Julen 2018 var årets julklapp det återvunna plagget – ett bevis för att den cirkulära ekonomin fått fäste. Varje dag byter mer än 7500 plagg ägare på auktionssajten Tradera, och första kvartalet 2019 ökade Traderas försäljning av kläder med 21 procent¹¹. Klimatförändringarna och en hotande

⁷ Erika Sandow och Emma Lundholm (2019), "Which families move out from metropolitan areas? Counter-urban migration and professions in Sweden"

⁸ Kairos Future på uppdrag av Region Värmland (2019), "Trender som påverkar Värmland"

⁹ Kairos Future (2019), "Vem är framtiden? Ett smakprov på insikter om Generation Z"

¹⁰ Ungdomsbarometern/Sobona (2019), "Det bästa av två världar – att attrahera morgondagens medarbetare till kommunala företag"

¹¹ Pressmeddelande från Tradera (2019), "Nu växer secondhandmarknaden för kläder rekordstarkt"

resursbrist styr tillverkningsindustrin mot en smartare produktion där en högre grad av de tillverkade varorna kan återvinnas, komposteras eller återanvändas. I detta systemskifte växer nya affärslösningar, system och kompetenser fram och kräver att företag, forskare, myndigheter och andra aktörer samverkar i en högre grad än tidigare.

Exakt vilka kompetenser som kommer behövas för att möta de värmländska arbetsgivarnas behov i framtiden är svårt att veta. Trygghetsrådet uppskattar att hela 65 procent av de som idag studerar på universitet i framtiden kommer ha ett jobb som ännu inte finns, och av de jobb som kommer finnas år 2030 tror man att 85 procent ännu inte existerar¹². När man ser att digitalisering, robotisering och automatisering gör att vissa jobb försvinner behöver man också ha med sig att nya yrken skapas. Om Trygghetsrådet får rätt i att roller som gig-manager, klimatrevisor och molnvakt är framtidsyrken eller om utvecklingen går åt ett annat håll återstår att se. En stor utmaning för både arbetsgivare och arbetstagare är att ha en flexibel kompetensutvecklingsplan medan man samtidigt har örat mot marken för att lyssna av i vilken riktningen branschen är på väg härnäst.

I Värmland är det en högre andel än riket vars högsta avslutade utbildning är en gymnasieutbildning, och färre värmlänningar har en eftergymnasial utbildning jämfört med hela svenska folket. En utmaning är att få fler värmlänningar att gå längre i utbildningskedjan, en annan är att få dem att bosätta sig i Värmland efter att utbildningen är slutförd. Karlstad universitet (KAU) är en stor dragkraft till regionen, men studenter som flyttar till Karlstad för att läsa på universitetet flyttar ofta tillbaka till rekryteringslänet efter examen¹³. Samtidigt ser man att studenter som rekryterats från det län där lärosätet ligger i mycket större utsträckning stannar kvar i regionen efter examen¹⁴. På så sätt ser man att lärosätet antingen stärker regionens eller rikets kompetensförsörjning. På KAU är många studenter nationellt rekryterade, och flyttar också i stor utsträckning från Värmland efter examen. KAU stärker alltså rikets kompetensförsörjning snarare än regionens. Flyttmönstret är extra tydligt för lärarprogrammet, men man ska ha i åtanke att lärarutbildningen vid KAU är en av universitetets mest populära distansutbildningar. Studenterna som ser ut att rekryteras nationellt till lärarprogrammet och sedan återflytta bodde alltså kanske aldrig i Värmland. Faktum kvarstår att länet kommer behöva anställa nästan 5 000 lärare och förskollärare fram till 2033¹⁵, en mycket tuff utmaning för lärarprogrammet. För att bättre bidra till regionens kompetensförsörjning bör studenterna i större utsträckning rekryteras lokalt, men lärosätet måste även utbilda för den regionala arbetsmarknadens behov. Detta gör man allra bäst i nära samarbete med aktörerna på den värmländska arbetsmarknaden.

Utbildningsnivå är även ett av nyckeltalen som används för att bedöma individers socioekonomiska bakgrund. Den svenska grundskolan kan fungera som en utjämnare, där en nationell läroplan är tänkt att ge samtliga barn likartade förutsättningar till fortsatt utbildning, oavsett föräldrarnas utbildning och andra socioekonomiska faktorer som enligt forskarna påverkar barnets betyg. Av de värmländska lärarna är 71,5 procent behöriga i minst ett undervisande ämne, vilket är över riksnittet på 68,4 procent, men det är stora skillnader mellan kommunerna. Dock är det en värmländsk kommun som ligger i topp av samtliga Sveriges kommuner när det gäller andelen behöriga lärare – i Storfors är hela 90 procent av lärarna behöriga¹⁶.

Forskning visar att de mönster som är avgörande för människors livsval etableras tidigt i livet. Det är därför viktigt att försöka bredda ungas syn på sina framtida livsmöjligheter så att de prioriterar fortsatta studier och på så sätt ger sig själv fler möjligheter i framtiden¹⁷. Tidigare generationer har i större mån klarat sig utan högre utbildning, men dessa möjligheter kommer troligen vara mycket begränsade i framtiden. Värmländska utbildningsanordnare, arbetsgivare och andra aktörer behöver därför fundera på hur man kan arbeta strategiskt för att uppmuntra barn och unga att satsa på sin utbildning och gå längre i utbildningskedjan. Vi behöver också koppla tydliga insatser för vägledning, yrkesutbildning,

¹² Trygghetsrådet (2019), "Framtidens arbetsliv är här!"

¹³ Magnus Byman, Karlstads universitet (2018), "Varifrån kommer de som examinerats vid Karlstads universitet och vart flyttar de?"

¹⁴ Universitetskanslersämbetet, UKÄ (2019), "Studenternas rörlighet inom Sverige"

¹⁵ Skolverket (2019), "Lärarprognos 2019," tabell 10

¹⁶ Storfors.se (2020), "Storfors har fortfarande flest behöriga lärare i Sverige"

¹⁷ Sweco (2014), "Socioekonomisk analys, norra Mellansverige"

arbetsplatsprövning och matchning mot befintliga bristyrken i länet och arbetsmarknadens behov framåt i tiden.

Ett annat mönster som är tydligt redan i skolåldern är flickors och pojkars olika val av utbildningar. Flickor och kvinnor dominerar i högre grad utbildningar inom hantverk, humaniora, hotell och turism, vård och omsorg, naturbruk och estetiska ämnen, medan pojkar och män väljer VVS och fastighet, el och energi, bygg och anläggning, industriteknik, fordon och transport och teknik. Denna könsuppdelning överförs sedan till arbetsmarknaden, där motsvarande yrken präglas av en mycket ojämn könsfördelning¹⁸. För att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden behövs tidiga åtgärder inom utbildningsområdet för att ändra flickors och pojkars attityder och syn på utbildning och yrkesval. Vi behöver därför utveckla metoder och verktyg som bidrar till att luckra upp den könssegregerade arbetsmarknaden och därmed stärka kvinnors och mäns möjligheter på arbetsmarknaden. Här ingår även att identifiera, utveckla och anpassa olika utbildningar och utbildningssystem så att de svarar mot individers behov och förutsättningar, arbetsmarknadens behov samt medverkar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Jämställda företag och organisationer tar bättre vara på hela befolkningens innovationskraft. Jämställda företag är dessutom bevisat mer lönsamma än företag som har en sned könsfördelning. Företagen med de mest jämställda ledningsgrupperna är 21 procent mer benägna att ha en lönsamhet som är högre än branschsnittet och företag i den lägsta kvartilen vad gäller jämställdhet och etnisk mångfald har en 29 procent mindre chans att nå en lönsamhet som är över branschsnittet¹⁹. En av anledningarna till detta kan vara att jämställda och inkluderande företag är mer attraktiva och har lättare att rekrytera toppkompetens. På så sätt når de bättre kundnöjdhet och i förlängningen resulterar detta i en högre vinst.

Fram till 1980 minskade inkomstskillnaderna i Sverige, men sedan dess har den ekonomiska ojämlikheten ökat stort. Den teknologiska utvecklingen har bidragit till produktivitetsökning och tillväxt som i sin tur har lett till ökat välstånd och köpkraft, men detta sprids inte jämnt över samhällsgrupperna. Stora nybyggnationsområden riskerar att ytterligare förstärka den ekonomiska ojämlikheten på vissa orter eftersom bara vissa inkomstgrupper har råd att köpa bostäder där, vilket förvärrar segregationen mellan höginkomst- och låginkomstområden. Sverige är det OECD-land där inkomstklyftorna ökat mest sedan 1990-talet, men skillnaderna mellan grupper handlar inte bara om inkomst. Vi ser till exempel att lågutbildade och nyanlända har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden, vilket i sin tur bidrar till ett utanförskap som kan vara svårt att ta sig ur. Att stå utanför samhällsgemenskapen har även en rad negativa bieffekter som försämrad hälsa och en ökad risk att hamna i kriminalitet. I Värmland varierar skattekraften stort mellan länets kommuner, från ca 224 000 kr per invånare och år på Hammarö till ca 158 000 kr i Årjäng. Där riket har ett skattekraftsindex på 100 har länet ett spann från 104 på Hammarö till 73 i Årjäng, så det är tydligt att livsvillkoren är olika i olika delar av länet²⁰.

Även om digitalisering, globalisering och urbanisering öppnar upp nya möjligheter för framtidens arbetstagare finns det effekter som också måste hanteras. Vad händer med landsbygden om ungdomar, näringsliv och kompetens mer och mer koncentreras till tätorter och storstäder? Vad händer om vissa individer inte har förmåga att driva sin egen kompetensutveckling? Vad händer med de som redan idag står långt ifrån arbetsmarknaden och som sannolikt kommer drabbas hårdast av den pågående reformeringen av Arbetsförmedlingen? Vad händer med Värmland om den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar inte finns att tillgå?

¹⁸ Svenskt näringsliv (2019), "Jakten på kompetens driver jämställdheten framåt"

¹⁹ McKinsey & Company (2018), "Delivering Through Diversity"

²⁰ Regionfakta.se (2019), <http://regionfakta.com/Varmlands-lan/Regional-ekonomi/Skatteunderlag/>

4. Megatrendernas påverkan på branscherna

Det som ibland brukar beskrivas som den fjärde industriella revolutionen kommer att innebära genomgripande förändringar på arbetsmarknaden. I tider av arbetskraftsbrist kan digitalisering och automatisering vara ett sätt att klara produktion och leverans. Andra faktorer som kommer att ha stor påverkan är den tilltagande insikten om att vi måste forma våra samhällen utifrån långsiktigt hållbara sociala, ekonomiska och miljömässiga mål. Dessa faktorer påverkar i sin tur vilken kompetens som förväntas behövas och vilka förändringar som måste göras av befintliga utbildningar och utbildningsinnehåll.

När arbetsgivarna har svårt att rekrytera den kompetens de behöver trots att arbetslösheten är relativt hög så pekar det på en matchningsproblematik. Detta blir allt vanligare när en arbetsmarknad i förändring bidrar till ständigt förnyade kompetenskrav utan att utbildningssystemet hänger med på resan. Självlärt ställer detta också högre krav på de enskilda arbetsgivarna som helst ska ha strategier för både långsiktig och flexibel kompetensutveckling av sina anställda och samtidigt ha fingret i luften för att ha koll på vart branschen utvecklas i framtiden.

Allra svårast är det för små och medelstora (SME) företag att avsätta tid för att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Snarare än att planera långsiktigt så är kompetensförsörjningen reaktiv, eftersom all tid går åt till att få den dagliga produktionen att fungera och kompetensutveckling eller rekrytering sker först när ett konkret behov uppstår. SME företag är dock oerhört viktiga som underleverantörer till de stora företagen i Värmland, och det är därför i de stora företagens intresse att även SME företag ges förutsättningar att möta sina kompetensförsörjningsbehov.

För att kunna fortsätta utvecklingen mot ett hållbart samhälle med hållbara företag och produkter behöver vi ha kompetensen och förmågan att ta till oss nya utvecklings- och forskningsrön och att omsätta dessa i det egna företaget, oavsett om man är anställd eller ägare av företaget. Tillgång till utbildning inom ett relativt nära regionalt område är också en förutsättning för exempelvis strategisk kompetensutveckling inom företag. Samverkande regionala strukturer och utbildningsaktörer är en nödvändighet för att underlätta och svara upp mot det uttryckta behovet.

Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i Sverige. Den värmländska industrin har historiskt en tydlig överrepresentation av män och har manligt präglade strukturer, informationskanaler och nätverk. Region Värmland arbetar aktivt med jämställdhet och jämlikhet och vill öka inkluderingen på historiskt kvinno- och mansdominerade utbildningar och yrken. I kompetenskartläggningen blir det därför viktigt att även identifiera strukturer som befäster normer vad gäller kön och mångfald som är kontraproduktiva för regionens utveckling, tillväxt och attraktivitet.

I arbetsmarknadsprognosen för Värmland som kom ut i februari 2020, innan coronapandemin, såg Arbetsförmedlingen en nuvarande och framtida brist på högskoleutbildad kompetens inom civilingenjörsvrken, förskollärare, grundutbildade sjuksköterskor, ingenjörer och tekniker, IT-specialister, läkare, lärare, psykologer, specialistsjuksköterskor och tandläkare. Dessutom såg man ett behov av gymnasieutbildad kompetens såsom bussförare, elektriker, kockar, kyl- och värmepumpstekniker, motorfordonsmekaniker och fordonstekniker, målare, plåtslagare och undersköterskor²¹.

I en ny prognos som publicerades den 16 juni förväntar man sig att sysselsättningen kommer minska under 2020–2021, till stor del på grund av pandemin, och att det framför allt blir aktuellt med nyrekryteringar först i återhämtningsfasen²². Nationellt förväntar man sig att sysselsättningen minskar från 78,4 procent 2019 till 72,8 procent 2021. Arbetskraftens storlek förväntas alltså minska rejält, dels på grund av att fler går in i studier samt att konkurrensen om jobben blir hårdare. Grupperna som är sämst rustade kommer alltså få ännu svårare att ta sig in och hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen ser också att strukturuomvandlingen på arbetsmarknaden har tagit fart i och med pandemin, och omställningen mot en mer automatiserad och digitaliserad arbetsmarknad spås förändra stora delar av arbetsmarknaden och ställa krav på delvis nya kompetenser.

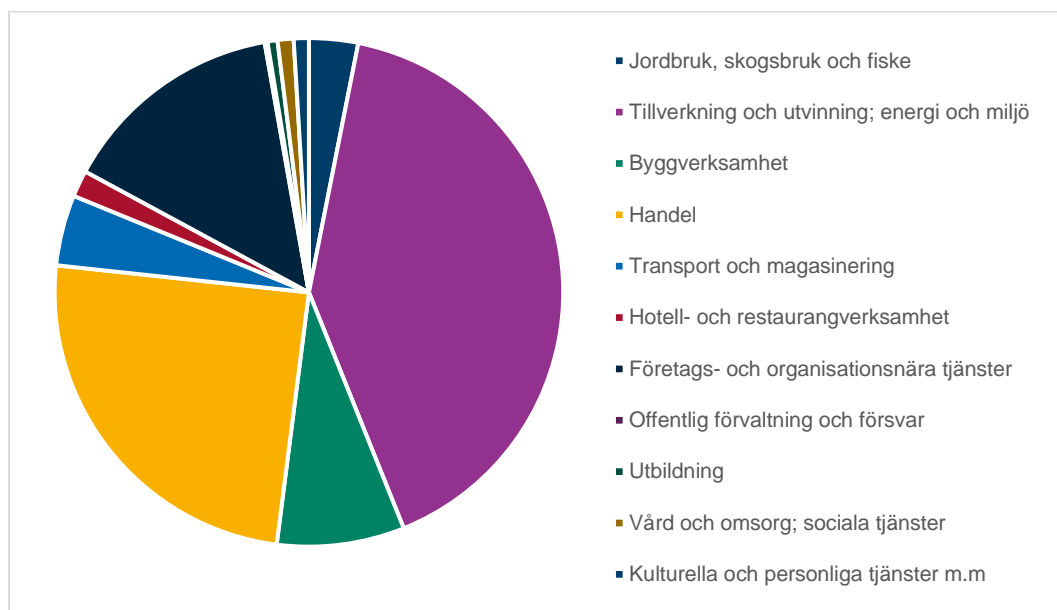
²¹ Arbetsförmedlingen (2020), "Heta yrken 2025"

²² Arbetsförmedlingen (2020), "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2020–2021"

I följande branschavsnitt använder vi oss av SCB:s grova SNI-indelning som ger 15 bransch kategorier. Vi har för ändamålet slagit samman vissa kategorier, och de branscher vi använt oss av är (övergripande SNI-kod inom parentes):

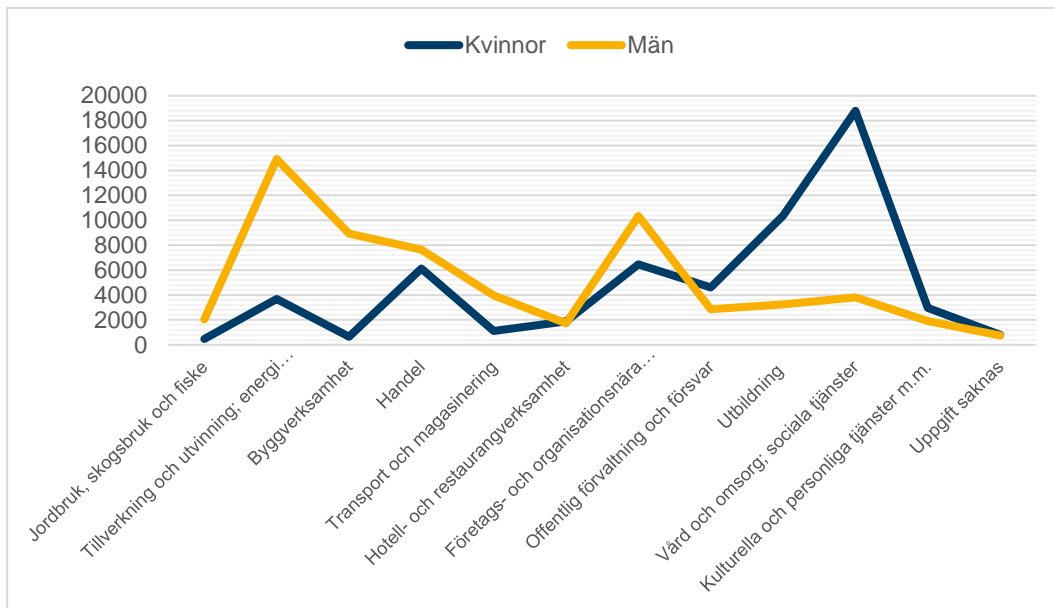
- Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)
- Tillverkning och utvinning; energiförsörjning och miljöverksamhet (B, C, D, E)
- Byggverksamhet (F)
- Handel (G)
- Transport och magasinering (H)
- Hotell- och restaurangverksamhet (I)
- Företags- och organisationsnära tjänster (J, K, L, M, N)
- Offentlig förvaltning och försvar (O)
- Utbildning (P)
- Vård och omsorg; sociala tjänster (Q)
- Kulturella och personliga tjänster m.m. (R, S, T, U)

De två branscher som omsätter mest i Värmland är bas- och tillverkningsindustri och handel. Tillsammans står dessa branscher för två tredjedelar av den totala omsättningen i länet (figur 1). Ser vi på antalet anställda inom respektive bransch framgår det tydligt att det är långt färre kvinnor än män som arbetar inom industrin (figur 2).



Figur 1: Omsättning per bransch i Värmland 2018, mnkr (Källa: SCB)

Den könsuppdelade värmländska arbetsmarknaden blir tydlig när vi jämför inom vilka branscher kvinnor respektive män är anställda. Totalt arbetar hälften av alla kvinnor inom välfärden, men bara 11 procent av männen. Bland männen är det drygt 35 procent som arbetar inom industri eller bygg, medan bara 7 procent av kvinnorna är anställda inom dessa branscher (figur 2).



Figur 2: Antal anställda per bransch i Värmland 2018 (Källa: SCB)

Utöver en genomgång av branschernas kompetensbehov och utveckling redovisas här även en analys av det framtida kompetensbehovet inom Värmlands smarta specialiseringar; skogsbaserad bioekonomi, digitalisering av välfärdstjänster, avancerad tillverkning och komplexa system, naturen, kulturen och platsens digitaliserade upplevelser och systemlösningar med solel. Därutöver finns den tvärgående specialiseringen värdeskapande tjänster samt en processmodell för jämställdhetsintegrering. Smart specialisering är centralt inom EU:s sammanhållningspolitik, och samtliga medlemsländer ska ta fram en strategi för smart specialisering. Syftet är att förstärka den regionala tillväxtkraften genom att identifiera de områden som har störst potential för tillväxt²³. Analysen av kompetensbehoven inom de smarta specialiseringarna är utförd av Nordregio på uppdrag av Region Värmland.

²³ Tillväxtverket (2020), "Vad är smart specialisering?" (webbsida)

5. Jordbruk, skogsbruk och fiske

Klimatförändringar innebär nya utmaningar för både jordbruk, skogsbruk och fiske. Samtidigt som exempelvis jordbruket ska minska belastningen på havet och andra ekosystem måste det samtidigt klara av att anpassa odling och produktion till ett förändrat klimat. På bara några årtionden har medeltemperaturen ökat över hela världen på grund av stigande halter av växthusgaser i atmosfären. Vädret blir mer oberäkneligt och extremt och variationen i nederbörd mellan sommar och vinter förväntas öka i stora delar av Sverige. Det mer extrema vädret har stor påverkan på den svenska skogen. Digitala verktyg kan hjälpa skogsägare och skogsbruk att i realtid övervaka och mäta skogliga parametrar såsom volym, skador och trädslagsfördelning.

Vissa förändringar kan dock ha en positiv effekt för oss i norra Europa. Exempelvis kan klimatförändringarna ge oss en längre odlingssäsong, möjligheter att odla andra grödor samt ge djuren möjligheter att vistas ute en större del av året²⁴. Men förändringarna medför både en stor omställning av arbetssättet och i många fall ombyggnation av lokaler och produktionsmiljö. Men klimatförändringarna innebär även att branschen behöver ha en bättre förberedelse för torka, översvämning och annan väderpåverkan. Andra risker och utmaningar som kommer med mer extremt väder är bland annat ökade risker för sjukdomar och skadedjur samt värmestress hos både grödor och djur.

Digitaliseringen kan hjälpa till att öka konkurrenskraften inom både jordbruk och skogsbruk. Modern teknik möjliggör bland annat en mer effektiv hantering av stora mängder data och att kombinera information från olika källor. Skogforsk driver projekt där data från satelliter, laserscannern och skördare kan kombineras vilket gör att nya smarta beslutsstöd skapas²⁵.

Ett område som idag kräver manuellt fältarbete är förnygringsplantering. En kombination av information om den avverkade skogen kombineras med information från flygburen laserscanning. I ett första steg kan denna samlade information användas som beslutsstöd kring vad och hur mycket som ska planteras. I ett nästa steg skulle systemet kunna beställa plantor, skapa logistik för transporter och producera kartmaterial för arbetet.

Möjligheterna att nyttja satelliter och drönare för ett effektivare arbetssätt är stora. Satelliter kan ge bättre positionsbestämning och varna när skördaren närmar sig ett fornminne eller annan skyddsvärd plats. På så sätt kan användandet av satelliter minska behovet av att snitsla så kallade hänsynsområden. Drönare kan underlätta kommunikation mellan de olika aktörerna i skogen, skogsföretag och skogsägare.

Digitaliseringen bedöms ge ökade möjligheter att automatisera skogsbruket, men kan också ge skogsbruk och jordbruk andra förutsättningar i det dagliga arbetet. Det kan till exempel ge skogsägare bättre kontroll över sitt skogsinnehav och kan underlätta ett hyggesfritt skogsbruk eftersom man enkelt kan samla in de detaljerade data som behövs för skogliga åtgärder vid hyggesfritt skogsbruk. För jordbrukare kan digitaliseringen exempelvis öka precisionen i olika insatser baserat på stora mängder insamlad data, vilket kan öka produktiviteten och i förlängningen även konkurrenskraften²⁶.

Sverige har goda förutsättningar och många platser som är lämpliga för vattenbruk. I takt med att odlings- och reningsteknik utvecklas ökar förutsättningarna att kunna producera mer hållbart. För att undvika att överfiske tömmer hav och sjöar ökar produktionen av landbaserat fiske. I Värmland ökar framför allt produktionen av odlad matfisk. För att inte belasta påverkan på miljön är fiskodlingar i slutna bassängsystem på land att föredra framför odling i sjökassar som läcker näring och riskerar att sprida sjukdomar till den vilda fisken. Det pågår även insatser för att hjälpa laxfiskarna i Klarälven att ta sig nedströms.

5.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 2 506 personer (varav 18,6 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom jordbruk, skogsbruk och fiske år 2018. Av dessa var 935 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att

²⁴ Jordbruksverket.se (2019), "Klimatförändringar påverkar jordbruket" (webb sida)

²⁵ Skogssällskapet (2018), "Digital revolution i skogsbruket"

²⁶ Jordbruksverket (2018), "Det digitaliserade jordbruket"

37,3 procent av samtliga anställda inom jordbruk, skogsbruk och fiske 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 1 914 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 23,8 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 33,1 procent av de anställda inom jordbruk, skogsbruk och fiske som var mellan 55–64 år 2018. Denna bransch står alltså inför ett snart och mycket omfattande kompetenstapp i hela Sverige, och situationen är något dystrare i Värmland. I dessa siffror ingår dock ett antal mark- och skogsägare som fortsätter förvalta egendomen efter uppnådd pensionsålder.

5.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Drygt hälften av de värmländska företagen inom jord- och skogsbruk tror på en oförändrad efterfrågan av varor och tjänster på kort sikt, enligt Arbetsförmedlingen²⁷. Ungefär 20 procent förväntar sig att efterfrågan kommer minska, medan nästan 30 procent istället tror att efterfrågan på kommer att öka. SCB ser idag en liten brist på kompetens med en gymnasieutbildning inom naturbruk, men ett mer balanserat läge i prognosen mot 2035²⁸. Vad gäller agronomer och hortonomer är det ett balanserat läge idag och risk för visst överskott på sikt. Läget är idag relativt balanserat vad gäller biologer, och där ser SCB en risk för ett kraftigt överskott på sikt. För de som har en eftergymnasial utbildning inom skogsvetenskap är efterfrågan och tillgången relativt matchad idag, och SCB ser en risk för ett visst överskott på sikt.

Deltagarna i kartläggningen påtalar att det behövs fler maskinförare, djurskötare och arbetsledare, men det utbildas mycket till yrken som inte behövs i någon större utsträckning, såsom hästskötare och anställda på djurkliniker. De som utbildar sig till veterinärer vill arbeta med husdjur, men det finns ett större behov av veterinärer som är specialiserade på lantbrukets djur.

Den pågående teknikutvecklingen i form av mekanisering och digitalisering påverkar lantbruket åt två håll. Den ena riktningen går mot en fortsatt storleksrationalisering. De stora lantbruken blir färre men större och konkurrerar på världsmarknaden. Här behövs kvalificerad kompetens inom ett flertal områden, både med fokus på lantbruksdjur och växtodling, men även inom andra områden som teknik och kemi. Parallellt sker en mer småskalig utveckling med konsumenter som i ökande grad intresserar sig för närodlat mat och hantverksmässig livsmedelsproduktion. I det småskaliga lantbruket behövs framför allt kunskap om lantbruksdjur, växtodling och ekonomi, men även hur man kan använda digitala verktyg i sitt arbete. I Värmland har till exempel förekomsten av så kallade REKO-ringar ökat markant de senaste åren. Konsumenter och producenter möts i en Facebookgrupp, där producenten publicerar ett inlägg där hen skriver vad som finns att köpa och konsumenterna lägger sina beställningar genom att kommentera inlägget. En gång i veckan är det utlämning, och konsumenterna hämtar och betalar sina varor direkt från producenten. I nuläget finns det nio REKO-ringar i Värmland, och under coronapandemin har dessa ökat både i antal konsumenter och producenter.

5.3 Intervjuer

”Kompetensförsörjningen sker i en konkurrenssituation där vi själva tycker att det är fantastiskt spännande, intressant och varierande att arbeta i det gröna näringslivet. Vi tror att kommande generationer har ett stort engagemang och vill få utlopp för det genom meningsfulla arbetsuppgifter.”

Intresset för naturbruksgymnasier har ökat och nästan alla som kommer ut från Gammelkroppa skogsskola har jobb innan de ens är färdigutbildade. Det saknas dock skogliga utbildningar för vuxna yrkesbytare som inte är lika mobila som gymnasieungdomar är. Inom branschen i Värmland ser man en ökning av vuxna som vill börja jobba i branschen men inte har rätt utbildning.

På Gammelkroppa skogsskola upplever man ett dåligt söktryck på många av sina utbildningar och för att motverka detta arbetar de väldigt mycket med nätverk och marknadsför skolan i sociala medier och

²⁷ Samtliga prognoser från Arbetsförmedlingen är tagna från deras rapport ”Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Värmlands län”, kortsiktig prognos t.o.m. 2020

²⁸ Samtliga prognoser från SCB är tagna från deras rapport ”Trender och prognoser 2017”, långsiktig prognos t.o.m. 2035

på olika branschmässor. Skogsnäringen innehåller en mängd olika yrken, och de flesta av eleverna har jobb innan de ens är färdigutbildade.

Det pågår en utveckling i skogen mot småskaligare maskiner eftersom klimatförändringarna ger mer extremt väder som gör skogsbotten mer känslig för tunga fordon och då behövs fler chaufförer för att kompensera för de mindre fordonen. Det är också sannolikt att det i industriledet sker en utveckling mot en större och mer diversifierad förädling av råvaror från jord och skog.

Vattenbruk och fiskodling förväntas öka eftersom det krävs mindre foder för att framställa ett kilo odlad fiskkött jämfört med ett kilo griskött. Dessutom kan foder till fiskodlingar i form av mikrosvamp odlas av pappersbrukens sulfitulut, och på så sätt minska användandet av fiskmjöl och minska fiskodlingarnas klimatpåverkan²⁹. Inom vattenbruken kan man också odla alger och annat för energiändamål eller som råvara till industrin.

En svårighet för branschen är att det saknas möjlighet att konkurrera med löner. Attraktiviteten ligger istället i ett fritt, intressant, varierande och naturnära arbete. Många småföretag har besvär med personalkostnader och de risker som är förenade med att vara arbetsgivare. Jord- och skogsbruket brottas dessutom med nära förestående generations- och ägarskiften, vilket riskerar att försvåra nödvändig omställning och utveckling.

Kontinuerlig kompetensutveckling är viktig. Man jobbar idag med kortare kurser och erfarenhetsutbyte mellan kollegor, och det finns specialiserade föreningar för olika delar av branschen. Eftersom branschen till stor del består av egenföretagare och mindre arbetsställen är det svårt att utvecklas i sin roll genom att byta arbetsgivare. Ser vi till sysselsatta i Värmland är jordbruk, skogsbruk och fiske en ganska liten bransch, där bara 4,1 procent av de sysselsatta i Värmland arbetar. Om vi däremot tittar på var i Sverige branschens anställda finns är Värmland det fjärde största länet med 6,2 procent av branschens anställda, efter Västra Götaland (14,5 procent), Skåne (11,6 procent) och Jönköpings län (8,1 procent). Däremot står jordbruk, skogsbruk och fiske för hela 40 procent av antalet arbetsställen i Värmland.

Efter att coronapandemin stängde gränser och gjorde det svårt för svenska skogsägare och frukt- och bärödlare att få tag i den utländska arbetskraft som de vanligtvis anställer har frågan om den svenska livsmedelsförsörjningen diskuterats. Inom branschen upplever man nu en ökad förståelse för att beredskapen inom den svenska livsmedelsförsörjningen måste prioriteras upp. Värdet av en högre grad av inhemsk livsmedelsförsörjning blev snabbt uppenbar för politiker, myndigheter och medborgare, vilket lär få betydelse för synen på svenskt lantbruk och att svenska gårdar på sikt ges förutsättningar att producera mer.

²⁹ Skogssverige.se (2019), "Nya produkter från skogsråvara" (<https://www.skogssverige.se/papper/fakta-om/nya-produkter-fran-skogsravara>)

6. Tillverkning och utvinning, energi och miljö

Genom digitalisering är en ny industriell revolution på framväxt där hög precision och högpresterande maskiner omvandlas till adaptiva, intelligenta, autonoma system. Denna så kallade fjärde industriella revolution möjliggörs av nya växande och högpresterande tekniker inom automation, robotik och artificiell intelligens. Inom en snar framtid förväntas vi se fullt automatiserade, multimodala transportnät och produktionsmiljöer där manuellt och robotiserat arbete är integrerat och sömlöst. Systemen karaktäriseras av storskalighet och består av samverkande, heterogena, autonoma system såsom samverkande robotteam. I Sverige drivs riktade satsningar mot Smart Industri i syfte att lyfta Sveriges industri som innovativ, hållbar, digitaliserad, flexibel, resurseffektiv och miljövänlig.

Basindustrierna papper/massa och stål är viktiga för hela norra Mellansverige, där Värmland ingår tillsammans med Dalarna och Gävleborg. I en samhällsekonomisk kalkyl där man tittat på 21 företag inom basindustrin (tio företag i Värmland, sju i Dalarna och fyra i Gävleborg, av vilka elva är inom papper/massa och tio inom stålindustrin) och räknat ut att dessa företag genererar totalt 7,8 miljarder kronor i intäkter till samhället³⁰. I kalkylen har man räknat på att cirka 30 procent av underleverantörerna finns inom regionen, men för varje procent som andelen lokala underleverantörer ökar ser man ett ökat samhällsvärde till region och kommuner på cirka 32 miljoner kronor per år. En ökning av andelen lokala underleverantörer ökar även sysselsättningsgraden i regionen och medför också kompletterande dynamiska effekter såsom exempelvis bostadsbyggande, fler skolor, ökad handel och näring.

Till skogsindustrin räknas de företag som förädlar skogen till biobaserade produkter. Hit hör producenter av massa, papper, kartong och biobränsle. Hit räknas också sågverk som producerar bräder och plankor liksom takstolar och andra prefabricerade byggkomponenter. Sverige har som mål att bli klimatneutralt till 2045. Inom skogsnäringen finns en vision om att driva tillväxt i världens bioekonomi. Bioekonomi är enkelt uttryckt ett klokt sätt att leva utan att förbruka jordens ändliga resurser. I ett bioekonomiskt samhälle används förnybara råvaror från skogen, jorden och havet i stället för fossila bränslen och material.

Tillväxten inom skogsindustrin har fortsatt att mattas av under 2019, både globalt och i Sverige³¹. Inbromsningen är synkroniserad mellan länderna och till viss del en naturlig följd efter flera år med stark ekonomisk utveckling. Samtidigt förstärks avmattningen av flera handelskonflikter, som bland annat har lett till ökade tullar och lägre effektivitetsvinster av global handel. En allmän oro kopplad till dessa handelskonflikter och även till geopolitiska risker dämpar också tillväxten. Osäkerhet kring den ekonomiska utvecklingen försvårar för individer och företag att fatta beslut vilket minskar konsumtions- och investeringsviljan. Det finns även strukturella faktorer som bidrar till en svagare ekonomisk utveckling i exempelvis Kina och Europa.

De högteknologiska företagen har redan idag svårt att möta rekryteringsbehov som uppkommit på grund av den digitala påverkan på branschen, och efterfrågan inom dessa områden förväntas öka ytterligare i framtiden³². Konkreta svårigheter som kompetensbristen leder till kan vara att man tvingas tacka nej till en order eller att man inte kan utveckla tjänster och produkter som planerat. Det är många små och medelstora företag inom den här sektorn, vars fokus är att klara den dagliga produktionen snarare än att tänka strategiskt och långsiktigt. En sådan kompetensbrist kan självklart få stora följder för de enskilda företagen, för industrin och i förlängningen för tillväxten i regionen och landet som helhet.

Inom den högteknologiska tillverkningsindustrin är det ett antal tjänster som är mycket viktiga för branschen, men som innehas av få personer med specifik spetskompetens³³. Exempel på sådana jobb kan vara olika specialister inom farmaceutisk, kemikalisk eller kemisk tillverkning, specialiserade maskinoperatörer, och piloter och fartygsbefäl inom tillverkning av andra transportmedel. Ett så grund rekryteringslandskap gör kompetensförsörjningen sårbar och innebär stora problem att hitta rätt

³⁰ ITA Utveckling på uppdrag av Region Dalarna (2020), "Basindustrins betydelse för samhället"

³⁰ Skogsindustrierna (2019), "Så går det för skogsindustrin"

³² Teknikföretagen (2018), "Teknikföretagen, Vinna eller försvinna: Kompetensbehov, utmaningar och strategier i teknikföretag"

³³ Martin Henning, Johan Jakobsson, Elias Johannesson på uppdrag av Tillväxtverket (2019), "Kompetenser för industri i omvandling: Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap"

kompetens. Men samtidigt är det inte bara utbildade individer som behövs, utan den kompetensbrist som för närvarande upplevs inom den högteknologiska tillverkningsindustrin innefattar både kunskap, yrkesskicklighet, förmåga och vilja att utvecklas.

6.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 18 606 personer (varav 21,2 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom tillverkning och utvinning samt energiförsörjning och miljöverksamhet år 2018. Av dessa var 4 434 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 23,8 procent av samtliga anställda inom tillverkning och utvinning 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 639 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 24,1 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 21,4 procent av de anställda inom tillverkning och utvinning samt energiförsörjning och miljöverksamhet som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså färre kvinnor i branschen i Värmland och en något större andel pensionsavgångar inom de närmaste åren jämfört med rikssnittet. Branschen utgör endast 5 procent av antalet arbetsställen i Värmland, men står för hela 41 procent av länets omsättning.

6.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Den värmländska industrin ser hoppfullt på den närmaste framtiden. Drygt hälften av företagen förväntar sig ökad efterfrågan på varor och tjänster det kommande året, medan cirka 40 procent tror att efterfrågan förblir oförändrad. Bara runt 10 procent tror att efterfrågan kommer minska. Enligt Arbetsförmedlingen ser dessa arbetsgivare ett behov av ledande roller såsom produktionschefer och ingenjörer, men också mer specifik kompetens som anläggningsarbetare, VVS-montörer, svetsare och maskinställare. SCB spår en långsiktig brist på arbetskraft som har en gymnasieutbildning inom i princip samtliga områden inom tillverkning och utvinning. När det gäller gymnasieingenjörer är det ett balanserat läge idag, men det väntas stora pensionsavgångar som gör att ett stort behov uppstår. Den framtida bristen på gymnasieingenjörer kan dock till viss del komma att täckas av närliggande kompetenser, såsom teknikutbildade inom yrkeshögskolan, invandrare med utländska utbildningar och av personer som lämnat högskolans teknikutbildningar utan att ta ut examen. För högskoleingenjörer ser dock SCB att läget är balanserat idag och oförändrat på sikt.

Under senare år har industrin tappat kompetens i ett läge där jobben samtidigt blir mer och mer komplicerade. Jobb på samtliga nivåer får ett delvis annat och mer omfattande innehåll, såväl i bredd som i djup. Analytisk förmåga, processkunskap och kompetens inom automation och digitalisering kommer att vara avgörande.

Bland deltagarna i vår kartläggning finns det stora behov av kompetens inom CAD/CAM och CNC, styr- och reglerteknik, elautomation, svetsare med inriktning på rostfritt samt licenssvetsare, produktionstekniker, industrielektriker, mekaniker, robotprogrammerare och ingenjörer på både YH- och universitetsnivå. Valmet har exempelvis ett behov av cirka 20–25 ingenjörer per år. Det finns också ett stort behov inom underhåll där man inte enbart är mekaniker utan även kan hantera instrument, system och el. Även laboranter och operatörer med inriktning på automation och process finns det behov av i regionen.

Eftersom företag inom tillverkning och utvinning genererar mycket data som de i nuläget inte alltid har förmåga att följa upp finns det stora behov av kompetens inom industriell IT och analys. Kan man ta hand om de data som produceras på ett bra sätt finns möjligheter att effektivisera processer och få bättre lönsamhet i produktionen. Man ser också ett stort behov av kompetens som inte är industrispecifik, såsom logistik, projektledare och industripedagoger. Just kompetenser som kan tolka och förklara syns behov av i flera olika branscher och likaså kompetens inom moderna logistiska flöden. Det mest akuta behovet som nämndes av deltagare inom tillverkning och utvinning var behovet av verktygsmakare.

Vad gäller de regionala utbildningarna så behöver de vara mer flexibla och uppdaterade och framför allt motsvara marknadens behov. Det måste också finnas ett större fokus på säkerhet i samtliga utbildningar med industriell inriktning. Med tanke på att logistik blir en allt större del av företagets produktionsprocess så behövs det en renodlad logistikutbildning i Värmland där man även lär sig produktionsplanering, shipping och att följa och organisera flöden ut i världen där flera olika

transportsätt används. Skogsindustrin är en av länets största arbetsgivare, och har ett behov av påbyggnads- och fördjupningskurser inom underhåll och inom papper och massa. Man nämner även ett stort behov av yrkessvenska inom SFI-utbildningen.

På längre sikt ser man kompetensbehov inom virtual reality (VR) och 3D, både att använda det i bas- och högteknologisk tillverkningsindustri, men även att bygga och utveckla tekniken. Man kan till exempel redan idag lasta timmerbilar med hjälp av VR, och i och med utbyggnaden av 5G ser man att detta i princip kommer kunna utföras utan att personen som lastar behöver vara i närheten av timmerbilen. Användningsområdena för den här tekniken är svåröverskådliga. Användandet av 3D-printing kan till exempel duplicera verktyg eller material. Utvecklingen kommer sannolikt behöva involvera att man kan printa i olika material för ännu fler användningsområden.

6.3 Intervjuer

”Vi ser möjligheter för framtiden, men det förutsätter att industrin går samman och driver på, exempelvis så behövs till de flesta industriverksamheter någon form av kärnkompetens för olika yrkesgrupper, en grundkompetens som respektive företag därefter förädlar själva utifrån sina förutsättningar. Det måste vi bli bättre på.”

Många deltagare upplever att utbildningsanordnarna inte förstår deras behov och att eleverna måste lära sig vad det innebär att vara en del av en arbetsplats. I många fall upplever man att eleverna som kommer ut från programmen inte är tillräckligt rustade för att vara anställningsbara utan en betydande utbildningsinsats från företagen själva. Eftersom det är företagen som ska anställa eleverna när de är färdigutbildade så måste de få vara med och ställa krav på vad eleverna behöver kunna när de utexamineras. Flera av de intervjuade påpekar också att det är ett påtagligt glapp mellan arbetsmarknadens behov och den tillgängliga arbetskraften från utbildningssystemet. Hårdraget är känslan bland arbetsgivarna att skolan i mycket större utsträckning måste utbilda sina elever för jobb, inte för självförverkligande. Många företag kommer bli hårdare vad gäller arbetsförlagd praktik och kommer bara ta emot elever som har rätt inställning och attityd.

Vad eleverna kan lära sig i skolbänken är dock begränsat, och många deltagare vill se en större del praktik i utbildningarna. För tjänstepersoner inom industrin upplever arbetsgivarna att det är bra om de har en bred teoretisk bas som företaget sedan kan bygga på med praktik själva, eftersom tjänstepersonen då får både bredd och skräddarsydd praktisk kunskap. Det är ofta svårt för företagen att avsätta resurser som kan handleda, men en lösning där handledaren är anställd på 50 procent av skolan och 50 procent av företaget skulle kunna vara en lösning. Eftersom de flesta jobb inom branschen blir allt mer kvalificerade måste utbildningarna hänga med och uppdateras frekvent. Framför allt måste man satsa mycket mer på yrkeslärare, både att nyutbilda och vidareutbilda. Många arbetsgivare vill även se fler anpassade utbildningar.

Istället för att rekrytera från varann så borde det gå att få till ett samarbete eller utbyte mellan företagen så att man kan samverka. Det skulle både vara utvecklande för de anställda och bättre för företagen som inte blir av med kompetensen. Det är överlag ett stort fokus på samverkan och samhandling mellan SME företag för att gemensamt komma framåt snarare än att konkurrera med varann. Även samverkan med andra aktörer, såsom Arbetsförmedlingen, kommunen, skolan. Flera av de intervjuade påpekar att företagen skulle kunna gå ihop och tillsammans med utbildningsanordnare skapa olika utbildningar som det finns ett brett behov av inom branschen.

De större företagen har till stor del ett framtidsstänk där de breddar personalens kompetens genom att kompetensutveckla eller ge de anställda en primär och en sekundär arbetsuppgift. Man tar höjd för att produktionen kommer att förändras och hjälper personalen att ställa om. Men i små och mellanstora företag är tidsbristen ett stort problem eftersom bemanningen ofta är slimmad. Om en anställd försvinner för kompetensutveckling blir det ett hål som måste fyllas. Interaktiva webbaserade utbildningar kan underlätta kompetensutvecklingen och kan dessutom användas av flera företag eftersom många har liknande behov av industriell grundkompetens.

En stor utmaning som diskuteras är Generation Z, som företagen upplever inte är beredda att ta jobb som innebär resande eller försäljning. Medan det förr ansågs prestigefullt att få ett utlandsuppdrag för att etablera företaget eller sluta ett nytt avtal så ser inte dagens unga sådana jobb som attraktiva. De yngre vill inte heller ha personalansvar utan söker sig oftare till olika specialtroller. Företagen har även problem att hitta personal som vill eller kan gå skiftgång, vilket begränsar skiftgången på maskinerna och hämmar företagets möjlighet att växa.

Flera deltagare påtalar att Värmland behöver bli mer känt och attraktivt även utanför länsgränserna. Framför allt de större företagen är välkända inom Värmland och har fördelar av det när de rekryterar, men det är svårt att locka ny arbetskraft till länet. Både företagen själva och Region Värmland måste bli bättre på att marknadsföra Värmland och peka på de utvecklingsmöjligheter som finns här.

Mindre kommuner i östra delen av länet upplever det svårt att befinna sig mitt emellan två större kommuner med befolkningstillväxt, eftersom arbetskraften ofta söker sig till Karlstad eller Örebro istället. Överlag är det stora geografiska skillnader i hur man upplever trycket på branschen och tillgången eller bristen på kompetens i länet. Man påtalar även vikten av att ta bättre hand om nyanlända och snabbt försöka komma till rätta med språkförbistringar och kulturmissförstånd.

När coronapandemin stängde landsgränser och försvårade import av varor och tjänster drabbades industrin initialt av problem i distributionskedjorna, med stigande fraktkostnader som följd. Globaliseringens svagheter blev tydliga, och den pågående pandemin har fått en tydlig negativ effekt på svensk export. Men inom vissa sektorer har man kunnat dra nytta av den minskade efterfrågan som råder under pandemin. Redan innan coronapandemin hade fordonsindustrin påbörjat en omställning bort från fossila bränslen och mot en elektrifierad fordonsflotta. Denna omställning kommer påverka hela värdekedjan av leverantörer och tillverkare till fordonsindustrin, och de värmländska leverantörer som tillverkar exempelvis komponenter till bensin- eller dieselmotorer har i och med coronapandemin fått möjlighet att påskynda denna omställning.

7. Byggverksamhet

Befolkningen ökar och därmed även behovet av bostäder. Trots de senaste årens byggboom är det fortsatt brist på bostäder, och byggandet förväntas fortsätta att ligga på en relativt hög nivå. Eftersom det redan är brist på mycket av den kompetens som behövs inom branschen behöver man sannolikt ta hjälp av digitalisering och andra tekniska lösningar för att kunna möta efterfrågan. Genom att exempelvis öka det industriella byggandet, det vill säga bygga moduler i fabrik och sedan montera ihop till ett färdigt hus på plats, kan man både få en mer effektiv produktion och samtidigt få en lägre slutkostnad för kunden.

Hållbarhetsfrågor genomsyrar byggsektorn och för att kunna arbeta i riktning mot ett koldioxidneutralt samhälle krävs en mycket högre grad av digitalisering och energieffektivisering—områden där det i stor utsträckning saknas kompetens idag³⁴. Boverket har kritiserat byggsektorn för att vara en stor miljöbov och anser att om inte branschen själv lyckas minska utsläppen av växthusgaser, eller koldioxidekvivalenter (CO₂-ekv), krävs åtgärder från staten³⁵. Enligt en rapport från Kungliga ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) och Sveriges byggindustrier uppgick den totala klimatpåverkan från byggprocesser i Sverige 2014 till cirka 10 miljoner CO₂-ekv, varav 40 procent genereras inom husprojekt och 60 procent inom anläggningsprojekt³⁶. Det är lika mycket som alla personbilar i Sverige släpper ut på ett år, och till och med mer än vad alla bussar och lastbilar genererar. Därför är det viktigt att byggprocessen får en ökad uppmärksamhet i klimatarbetet.

Utöver bostäder är det även stort tryck på byggandet av offentliga lokaler, framför allt skolor. Många kommuner dras med ansträngda budgetar och underhållet av offentliga lokaler är ofta något man anser sig kunna spara på, vilket ger stora renoveringsbehov som följd. Byggnader kräver diverse elektrisk utrustning, vattenledningar och avloppsledningar, system för värme, ventilation och eventuellt kyla. Sådana tekniska installationer ökar i takt med teknikutvecklingen vilket kräver specialkompetens som det råder brist på sedan länge. Digitaliseringen och de ökande kraven på energieffektivisering gör att kompetensbehoven ökar ytterligare.

Kenny Ingram, globalt ansvarig på affärssystemföretaget IFS för lösningar inom byggbranschen, har identifierat de tre viktigaste trenderna just nu³⁷. En trend är satsningen på integrerade affärssystem. Uppskattningsvis 10 procent av dagens byggföretag riskerar att slås ut inom fem år. Byggbranschen balanserar mellan en ökande efterfrågan och sjunkande marginaler, och nya konkurrenter dyker ständigt upp på marknaden. Eftersom byggföretagen måste producera mer med mindre resurser ökar behovet av verksamhetsintegrerade affärssystem. Trend nummer två, livscykelhantering med modeller av byggnader och affärsmodeller, innefattar digitala modeller som kan hjälpa företag med övergången från dokumentbaserad till databaserad verksamhet. Genom att kombinera allt som rör bygget, från den funktionalitet som krävs i ett byggprojekt till design och ekonomihantering, i ett system kan all information om produkten skapas, lagras och återsökas när som helst under projektets gång. Den sista trenden handlar om modulära byggprojekt, där Ingram spår att hälften av alla byggprojekt kommer vara modulära redan 2022.

Den digitala utvecklingen går snabbt och byggbranschen har ännu inte hittat formerna för hur den digitala tekniken kan användas. Enligt Myndigheten för yrkeshögskolan saknar till exempel drygt fyra av tio byggföretag en digital strategi. Branschen brottas med starka kvarhållande krafter som grundar sig i att varje byggprojekt är unikt och kräver sina egna unika lösningar, men det förhållningssättet är kostsamt och uppmuntrar varken till lärande eller nyttjande av skalfördelar. När nu byggbranschen börjar pröva tekniken med 3D-skrivare på byggarbetsplatserna markerar det en förändring av hur byggprocessen kan komma att förändras. Tekniken öppnar upp för att utveckla byggandet utifrån prefabricerade fabriksbyggda moduler. Byggprocessen kan då komma att likna byggandet av Lego där it-teknik används i allt fler moment och får på så sätt ner kostnaderna.

³⁴ Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Samhällsbyggnad och byggt teknik, områdesanalys och inriktning"

³⁵ Bygg & Teknik (2019), "Boverket anser att byggsektorn är en stor miljöbov"

³⁶ IVA och Sveriges byggindustrier (2014), "Klimatpåverkan från byggprocessen"

³⁷ Di Digital (24 januari 2019), "Byggbranschens digitalisering: Tre trender för 2019"

7.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 9 580 personer (varav 6,8 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom byggverksamhet år 2018. Av dessa var 1 811 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 18,9 procent av samtliga anställda inom byggverksamhet 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 482 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 9,6 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 16,9 procent av de anställda inom byggverksamhet som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså färre kvinnor i byggbranschen i Värmland och en något större andel pensionsavgångar inom de närmaste åren jämfört med rikssnittet.

7.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Byggsektorn är optimistisk, och mer än hälften av företagen tror på ökad efterfrågan av varor och tjänster under den närmsta tiden. Enligt Arbetsförmedlingen så tror ungefär 40 procent av de värmländska byggföretagen på oförändrad efterfrågan, medan knappt 10 procent tror att efterfrågan kommer minska. Inom byggverksamhet kommer det på kort sikt behöva rekryteras till ledande roller såsom produktionschefer och ingenjörer. SCB ser idag en brist på arbetskraft med gymnasieutbildning inom bygg, och den bristen ser ut att fortsätta. De ser en brist på gymnasieingenjörer som uppstår på grund av pensionsavgångar, men för högskoleingenjörer är läget balanserat och kommer så att förbli även på sikt.

För närvarande behöver de värmländska arbetsgivarna framför allt byggingenjörer, men även civilingenjörer. Bland de värmländska byggföretagen lyfts att det kommer behövas mer digital kompetens i alla led, men framför allt handlar det om systemutveckling, projektutveckling och logistik. Samtidigt skapas nya yrken, till exempel som implementeringsledare, inom ritningsproduktion, visuell produktion, tidsplanering, granskningar, hållbarhet (både social och miljömässig) och grönt byggande. Idag saknar branschen en utbildning för dessa kompetenser och lösningen blir att de ingenjörer som är intresserade av digitalisering utbildas av företagen själva. De stora företagen har resurser för att klara detta medan de små och mellanstora företagen har det svårare. Här finns en uppgift för utbildningssystemet svara upp emot.

7.3 Intervjuer

”I facken lever machokulturen, inte i företagen. I facken behövs en moderniseringsresa.”

Flera deltagare nämner att unga från byggprogrammet inte är tillräckligt motiverade när de kommer till arbetsplatsen och att de ibland har en attityd som inte överensstämmer med företagets. På så sätt förstärks en negativ kultur och hämmar nödvändig utveckling. I intervjuerna framkommer ett behov av göra värderingsförflyttningar så att branschen kan lämna den gamla bilden av en tung, mansdominerad macho-kultur bakom sig och istället bereda plats för en modernare och mer inkluderande kultur. Ett sätt att arbeta med detta är att öka mångfalden på arbetsplatserna, både vad gäller ett större antal kvinnor och fler med andra kulturella bakgrunder. Men även att öppna upp för människor med helt andra kompetenser och erfarenheter att komma in i byggbranschen, exempelvis genom att erbjuda ettåriga lärlingsutbildningar via yrkeshögskolan.

En del i strukturovandlingen inom byggbranschen är den utfasning som sker av lågkvalificerade administrativa arbeten. De arbeten där man inte kan se en tydlig effekt av arbetsinsatsen rationaliseras helt enkelt bort.

De större företagen har egna utbildningsprogram för ingenjörer som går det sista utbildningsåret. De erbjuder examensjobb eller praktik och slussas på så sätt in i företaget. På samma sätt tar företagen in snickarlärlingar på praktik. Detta arbetssätt ger företagen en möjlighet att pröva om det är en bra matchning mellan praktikanter och företag. De som inte passar går inte vidare, medan de som passar erbjuds anställning.

Generellt ser man nu att många som tidigare arbetat i Norge återvänder. På grund av att den norska kronan försvagats mot den svenska är det inte längre lika attraktivt och lönsamt att jobba i Norge.

Byggbranschen har sett en del kortsiktiga effekter av coronapandemin. Uppdrag hos privatpersoner har exempelvis i hög grad skjutits upp eller avbokats, då man inte vill öppna sitt hem på samma sätt som tidigare. De offentliga uppdragsgivarna är därför motorn i branschen för närvarande, men det är svårt att säga hur länge det kommer vara så. Långsiktigt ser man större effekter av den konjunkturavmattning som påbörjades redan innan pandemin och anser att det handlar mer om att man inom branschen går mot en normalisering.

8. Handel

Handeln förväntas förändras mer under de kommande tio åren än den gjort under de senaste femtio. Drivkrafterna bakom den pågående förändringen är digitalisering, globalisering och robotisering. Konkurrensen om konsumenterna ökar och för att handelsföretagen ska hänga med i utvecklingen krävs att de är dynamiska och innovativa. Den pågående transformationen innebär att fysiskt och digitalt flyter samman och nya tjänster kopplade till sålda varor växer fram³⁸. Köpbeteenden styrs mycket av varumärkens styrka och upplevelse, och kundfokus och smidighet i relationen med konsumenten ökar.

Under 2018 startades 7 150 handelsföretag, varav nästan en tredjedel startades av personer som var 30 år eller yngre³⁹. Företaget Matsmart grundades redan 2013, men mellan 2017 och 2018 växte företaget med 74 procent, med en omsättning 2018 på 274 miljoner. På Matsmart.se kan privatpersoner köpa mat med kort hållbarhetsdatum eller som har en säsongsbetonad förpackning. Under tiden man handlar kan man se hur mycket man fyllt upp av sin virtuella kartong, för att på så sätt maximera hållbarheten—och vinsten för företaget—och fylla hela kartongen. Digitaliseringen kommer fortsätta att revolutionera handeln en lång tid framöver.

Handels omvandling och förnyelse drivs i stor utsträckning av företag som funnits länge, men det finns utmanare som testar en ny vinkel på vad handel och köpupplevelse kan vara. Kundernas krav på snabbhet, transparens och individuella anpassningar är svåra att möta för den enskilde handlaren, så för att bli framgångsrik krävs en samverkan med andra aktörer. För de snabbväxande e-handelsföretagen har till exempel butiks-, logistik- och betalningspartners blivit en del av företagens kärna.

Trots e-handels framfart ser man att den fysiska butiken är fortsatt viktig och det är där de flesta handelsföretagen möter merparten av sina kunder⁴⁰. Däremot rör sig dagens kund sömlöst mellan en mängd olika kanaler, vilket innebär att detaljhandeln behöver kunna hantera en allt mer påläst och snabbriktig kund. Dessutom behöver företagen fortsätta skapa relevanta och intressanta fysiska kontaktytor även i framtiden, till exempel genom att integrera de fysiska och de digitala kontaktytorna. Den fysiska butiken har begränsningar i till exempel öppettider och köer som inte finns i den digitala butiken, men å andra sidan finns fackexpertis i den fysiska butiken.

I Värmland omsätter detaljhandeln över 20 miljarder kronor och är en av länets största branscher. De kommuner som gränsar till Norge ser en tydlig effekt av detta på handeln, och inte minst på antalet sysselsatta inom detaljhandeln. Medan det i de flesta värmländska kommuner är motsvarande mellan 1–2 procent av befolkningen som är anställda inom detaljhandeln är det i de små gränskommunerna Årjäng och Eda motsvarande fem respektive 9,1 procent av befolkningen som arbetar inom detaljhandeln⁴¹.

8.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 13 766 personer (varav 44,6 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom handeln år 2018. Av dessa var 2 155 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 15,7 procent av samtliga anställda inom handeln 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 532 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 44,5 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 13,9 procent av de anställda inom handeln som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en något större andel pensionsavgångar i Värmland jämfört med rikssnittet.

8.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Handeln tillhör de branscher som enligt Arbetsförmedlingen kommer se efterfrågan på varor och tjänster öka mest i länet. De rekryterar stadigt och har en relativt låg medelålder bland sina anställda. Samtidigt ökar kompetenskraven inom branschen. SCB ser redan idag ett överskott på arbetskraft

³⁸ Svensk Handel (2019), "Framtidens Handel"

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Handelsrådet (2017), "Handeln rustar för multikanal"

⁴¹ Förvärvsarbetande 16+ år av dagbefolkningen 2018 inom SNI 47 jämfört med folkbokförd befolkning 2018

med en gymnasial utbildning inom handel och administration och detta överskott förväntas öka stort på sikt.

Digitaliseringen innebär nya arbetssätt, större utbud och nya förutsättningar för marknadsföring, men det handlar fortfarande mycket om att använda digitala verktyg för att locka kunder till den fysiska butiken. Väl där har framtidens kund, Generation Z-kunden, andra krav på köppplevelse och attraktiva miljöer än gårdagens kunder. Det kommer sannolikt behövas anställda som har förmågan att skapa dessa attraktiva miljöer för att handlare ska undvika "butiksdöden". Generation Z har också en högre medvetenhet, kunskapsnivå och nyfikenhet, vilket har lett till att många handlare anställer akademiker som säljare i specialistbutiker⁴².

Från handeln i Värmland uppges det vara svårt att rekrytera butikschefer, personalomsättningen inom yrket är hög. Rekrytering sker i hög grad internt inom kedjorna som ofta har egna ledarskolor. Rekryteringen av butikssäljare sker till viss del via handelsprogrammet. Att vara butikssäljare ses som ett genomgångsyrtke och statusen anses behöva höjas.

8.3 Intervjuer

"Vi har bytt ut 70% av våra butikschefer på tre år, där 50% togs in externt och 50% internt. För att klara vår chefsförsörjning har vi tagit fram en egen ledarskola."

Företrädare för handeln bedömer att samtliga yrkesområden som finns idag också kommer att behövas i framtiden men med betydligt högre digitala kunskaper. Logistikkompetens kommer att vara central, man måste kunna hantera flöden och processer. På landsbygden kommer personalfria butiker bli allt vanligare.

Inom branschen blir kundmötet allt mer centralt, så personer som är stresståliga och uthålliga och är duktiga på service och försäljning blir allt viktigare.

YH-utbildning för butikschefer är ett önskemål från handeln liksom en generell utbildning för arbetsledare. Båda dessa utbildningar behöver ett stort kunskapsinnehåll kring digitalisering. Utbildningarna kunde med fördel formas gemensamt av aktörer inom branschen.

Coronapandemin innebar ett oerhört hårt slag mot framför allt gränshandeln. Norge stängde gränsen mot Sverige och de norska kunder som normalt sett handlar i Sverige har istället bidragit till att gränshandeln i Norge ökat sedan stängningen. Den digitala handeln har dock fått sig en rejäl skjuts framåt, även i dagligvaruhandeln där kunderna tidigare inte använt sig av e-handel i någon högre grad. Hur köpmönstren förändras som följd av coronapandemin är för tidigt att säga. Det man vet säkert är att kompetensen hos handelsanställda kommer att behöva öka i någon riktning beroende på hur köpsituationen kommer att se ut framöver. Inom vissa sektorer har det varit aktuellt med korttidspermittering, och där har branschen själv anordnat kompetenshöjande insatser inom digitalisering och det nya handelslandskapet. En effekt av pandemin har varit att rörligheten på arbetsmarknaden ökat, vilket innebär att man för närvarande inte har några stora problem att rekrytera bra kompetens.

⁴² Kairos Future på uppdrag av Region Halland (2019), "Möta framtiden med rätt kompetens i Halland: Branschanalys handel"

9. Transport och magasinering

De ekonomiska, tekniska och inte minst demografiska drivkrafterna för ökande transporter är starka. Teknikutvecklingen skapar förutsättningar för att förbättra transporter vad gäller kostnad, tid, energiåtgång, miljöpåverkan och säkerhet⁴³. Störst är potentialen för bilar och lastbilar, där den relativa konkurrenskraften gentemot övriga trafikslag ökar ytterligare. Infrastrukturen är långlivad men ändras långsamt vilket medför förhållandevis liten påverkan på trafiken i stort. Andra faktorer som skatter och avgifter kan ändras snabbt och ha stor påverkan på efterfrågan på transporter. Framtida efterfrågan på transporter är central för olika aktörers långsiktiga strategier, och kunskap om vad som påverkar är avgörande för att fatta bra beslut.

Trafikverket ser framför allt fem trender som kommer påverka transportbranschen stort inom de närmaste åren. Först och främst blir transportsystemen alltmer automatiserade och digitalt baserade. Vi kommer därför se större påverkan av artificiell intelligens (AI) och självlärande teknik, och fler användningsområden inom transport kommer bli aktuella för både automatisering och AI. Med en övergång mot självkörande fordon är det möjligt att trafiksäkerheten ökar, eftersom en stor del av trafikolyckorna beror på den mänskliga faktorn. Men det är osäkert hur trafikmiljön i innerstäderna påverkas, då självkörande fordon också kan bidra till ökad trängsel och andra negativa effekter. Självkörande fordon kan även få motsatt effekt och faktiskt öppna upp stadsbilden och ge plats för fler grönytor om färre invånare äger bilar och istället använder bilpool eller liknande. Behovet av parkeringsplatser i städerna torde därmed minska. Självkörande bilar producerar även en mängd data, faktiskt så mycket som 4000 gigabyte om dagen. Dessa data kan analyseras och utgöra beslutsstöd för fordonstillverkare, infrastrukturhållare och entreprenörer och bidra till en ständigt pågående förbättringsprocess.

Den andra stora trenden som påverkar transportbranschen är att kraven på fossilfrihet och minskade utsläpp skärps. För att klara en minskning av den totala mängden växthusgaser med 80 procent till 2050 måste utsläppen från transporter minska med 54–67 procent. Även om utsläppen från inrikes transport minskar i Sverige så sker omställningen för långsamt för att målet ska nås, på grund av utsläppen från utrikes transporter via flyg och sjöfart.

Trafikverket förväntar sig även ett fortsatt tryck på hög tillgänglighet och goda transportmöjligheter både för personresor och godstransporter, framför allt drivet av befolkningstillväxten. Teknik och digitala tjänster innebär förändrade resebeteenden, som till exempel bildelningstjänster. I samband med nybyggnation av bostäder råder ofta en ny parkeringsnorm, där man minskar andelen parkeringsplatser i detaljplanen för att uppmuntra boende att gå, cykla eller använda kollektivtrafik. Godstransporterna fortsätter att öka i Sverige, och prognosen går obrutet uppåt de närmaste 20 åren. Eftersom vägtrafiken idag dominerar den inrikes godstrafiken behöver branschen fundera på hur man kan ställa om för att godstrafiken ska ha en plats i ett framtida fossilfritt samhälle.

När vi tänker på de stora samhällsutmaningar vi står inför, som exempelvis klimatpåverkan, integration, bostadsförsörjning, jämställdhet och bostadsförsörjning, så blir det tydligt att transportsystemet spelar en central roll i samtliga frågor. Detta medför ökade krav på samverkan mellan olika aktörer och riskerar att slå hårdare mot områden på landsbygden där tillgängligheten minskar på grund av att befolkningen åldras, skattekraften avtar och tillgången till service minskar. Satsningar på bredband, lärcentra, ökad statlig närvaro, närodlad mat och turism, som kan stärka den svenska landsbygden, kräver ett väl fungerande transportnät och snabba, bekväma och hållbara transporter.

Slutligen ser Trafikverket ökade krav på samhällssäkerhet och robusta transportsystem, och menar att ett fungerande transportsystem är kritiskt för att andra delar i samhället ska fungera. Samtidigt har de senaste åren medfört att många känner sig otrygga när man rör sig i transportsystemen, och rädsla för terror och våld påverkar människors resebeteende. Sveriges Åkeriföretag genomför studien En vecka utan lastbil (EVUL) för att belysa Sveriges transportkänslighet. Till myndigheter, företag och andra verksamheter ställs frågan: "Scenariot är följande – natten mellan söndag och måndag slutar alla tunga lastbilar att rulla. Ni kände inte till det innan, och kunde inte förbereda er på något sätt. Nu

⁴³ Trafikverket (2018), "Trender i transportsystemet"

undrar jag, hur påverkar det er verksamhet dag för dag?”⁴⁴. Redan dag ett kommer mjölk och fabriksstillverkat bröd ta slut i livsmedelshandeln, sophantering kommer omedelbart bli ett problem och på sjukhusen får man brist på mat och rena textilier. Dag tre får nästan alla restauranger stänga och bensin och diesel tar slut på stationerna. Dag fem blir dricksvattnet otjänligt eftersom kemikalier som används i reningsprocessen inte har kunnat levereras. En attack mot transportsystemet skulle alltså snabbt få samhällskritiska följder.

9.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 5 092 personer (varav 22 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom transport och magasinering (inkluderar post och kurirverksamhet) år 2018. Av dessa var 1 245 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 24,5 procent av samtliga anställda inom transport och magasinering 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 420 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 22,3 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 23,1 procent av de anställda inom transport och magasinering som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en något större andel pensionsavgångar i Värmland än rikssnittet inom de närmaste åren.

9.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Enligt Arbetsförmedlingen är det stor brist på arbetskraft redan nu, och branschen står inför stora pensionsavgångar inom den närmaste framtiden. Det finns framför allt ett stort behov av lastbils- och bussförare. SCB ser en brist på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom fordon och transport redan idag, och den ser ut att hålla i sig. Eventuellt kan bristen på arbetskraft vad gäller transport mildras med hjälp av digitala hjälpmedel eller alternativa transportmetoder.

Enligt en kartläggning som Transportföretagen genomförde tillsammans med sina värmländska medlemmar 2018 såg man då ett behov att under de kommande tre åren rekrytera 160 personer inom motorbranschen. Svårast har man att rekrytera tekniker, mekaniker, plastreparatörer, bilskadereparatörer/bilplåtslagare och fordonslackerare⁴⁵. Inom bussbranschen såg man 2018 ett behov av att rekrytera drygt 150 bussförare i Värmland, framför allt på grund av ökade pensionsavgångar de närmsta åren⁴⁶. Transportbranschen står också inför en omfattande omställning, driven framför allt av en större efterfrågan på hållbara transporter på både väg, räls och vatten. Samtidigt som man brottas med ett behov av kompetens här och nu, som kan arbeta i branschen som den ser ut nu, behöver man alltså även ha ett mer långsiktigt perspektiv för att säkra kompetens som behövs när branschen ställt om.

9.3 Intervjuer

”Vi har svårt att rekrytera ungdomar så vi satsar 20 miljoner kronor på TV-serien Svenska Truckers som marknadsföring.”

Omställningen mot mer hållbara resor och transport av varor och gods ställer stora krav på transportbranschen att ersätta fossila bränslen med miljövänligare bränslen. Det medför höga investeringskostnader och de åkerier som inte klarar omställningen riskerar att slås ut. Men omställningen ger också upphov till andra förändringar. I takt med att digitaliseringen utvecklas förändras också förarnas roll. När system med förarlösa transporter implementeras kommer förarna att ersättas av operatörer.

Elektrifieringen kommer att påverka alla delar i transportbranschen där den stora förändringen handlar om att ersätta en 100-årig kunskapstradition av förbränningsteknik med kunskap inom ellära. Det handlar om allt från att kunna styra självkörande fordon till att klara av att serva dem. Det kommer att

⁴⁴ Sveriges Åkeriföretag (2017), ”En vecka utan lastbil”

⁴⁵ Transportföretagen (2018), ”Tempen på motorbranschen, Värmlands län 2018”

⁴⁶ Transportföretagen (2018), ”Tempen på bussbranschen, Värmlands län 2018”

krävas en annan typ av kompetens som kommer att vara högre än dagens. Denna utveckling kommer att ställa särskilda krav på samverkan mellan transportbranschen och utbildningssystemet.

I och med coronapandemin upphörde resandet nästan helt, och stängda gränser försvårade internationell transport av varor och gods. När besöksnäringen öppnar upp igen kommer bussbolagen komma igen, och förväntas få ett uppsving så länge UD avråder från resor utomlands. Inom transportbranschen bedömer man att ett stort behov av att resa har byggts upp under våren. Eftersom man redan innan pandemin stod inför stora rekryteringssvårigheter inom branschen ser man att det kan vara svårt för branschen att möta efterfrågan om det inrikes resandet ökar.

10. Hotell- och restaurangverksamhet

Den första utmaningen man ställs inför när man ska kartlägga besöksnäringen är gränsdragning. Det är en bransch på frammarsch i Värmland såväl som resten av Sverige, men vill man sätta SNI-koder på branschen har man ett digert jobb framför sig. SNI används till exempel för att undersöka hur många som arbetar inom branschen, så avsaknaden av ordentlig kodning för branschen kan ge en skev bild av hur stor den faktiskt är. Detta är inget unikt värmländskt problem, utan något som besöksnäringen kämpar med i hela Sverige. Region Värmland har inlett ett arbete tillsammans med branschorganisationerna Visit Värmland (besöksnäring) och NIFA (livsmedelsproduktion) där man tillsammans ska definiera den regionala besöksnäringen och livsmedelskedjan och vilka aktörer som ingår. I den här kartläggningen har vi dock fått utgå från den SNI-definierade branschen hotell- och restaurangverksamhet.

Visit Sweden har visionen att Sverige år 2025 ska vara en av världens topp tre vad gäller hållbar natur- och ekoturism. För att klara detta mål ser man behov av en starkare organisering och insatser för affärsutveckling som stärker naturturismens konkurrens- och attraktionskraft⁴⁷. Naturturismen består av cirka 3000 aktivitets- och guideföretag och är en av landsbygdens främsta källor till nya jobb. Eftersom besöksnäringen i stort har fördubblat sin omsättning sedan 2000, vilket också inneburit en stor tillväxt utanför de större städerna, har regeringen, myndigheter och branschexperter pekat ut naturturismen som en av landsbygdens främsta framtidsnäringar.

Med digitaliseringens hjälp kan mindre hotell, restauranger och företag på landsbygden marknadsföra sig mot både svenska och utländska turister på ett helt annat sätt än tidigare, även om detta samtidigt bidrar till att konkurrensen ökar. Medan man i undersökningar kunnat se en större medvetenhet vad gäller vikten av affärsutveckling och stärkt konkurrenskraft har krångliga regler växt fram som ett hinder för naturturismens fortsatta utveckling och tillväxt. De tre största hindren för tillväxt som företagen själva uppger är en relativt dålig lönsamhet, brist på kapital och höga skatter.

I framtidsstudien Visit the Future slår man fast att besöksnäringen behöver bli mer proaktiv, både vad gäller att anpassa sig till omvärldens förändringar och att själva driva viktiga frågeställningar⁴⁸. Man hävdar vidare att besöksnäringen kan ta en större plats i samhällsutvecklingen eftersom den ofta genererar idéer som andra branscher kan ha nytta av och vice versa. Men det gäller att våga omformulera sin nisch och angripa marknaden på ett annorlunda sätt. Genom att samverka med andra branscher kan dessutom stora mervärden skapas för regionen.

De stora megatrenderna förväntas påverka besöksnäringen i mycket stor grad. Digitaliseringen innebär till exempel att besökare själva bokar sina resor och mobiltelefonen har blivit "den digitala fjärrkontrollen till hela världen"⁴⁹. Som turist i "smarta städer" underlättas resandet genom digitalisering, nya transportsystem och ökad säkerhet – allmänna transporter är integrerade, bekväma och snabba. Det stora demografiska skiftet gör också att nya segment av befolkningen reser, och under det närmaste årtiondet kommer de flesta resenärer vara mellan 50–75 år. Det innebär att helt andra krav och förväntningar kommer ställas på turismnäringen i framtiden.

Men med klimatförändringarna följer också en ny syn på resandet. Fler och fler tar ett aktivt beslut att inte flyga, och att resa med tåg och andra miljövänliga alternativ kan komma att öka ytterligare i framtiden. Det gör såklart också att resmålen skiftar, och det blir ett större fokus på svenska eller europeiska resmål.

10.1 Anställda inom branschen i Värmland

Det finns som sagt en stor svårighet i att försöka definiera och dra gränser runt besöksnäringen, då vissa företag inom handel, service och tjänstesektorn kan anses ingå i besöksnäringen. Därför har vi här valt att ange antal anställda inom hotell- och restaurangverksamhet, men är fullt medvetna om att det i verkligheten är fler än dessa som arbetar inom vad vi definierar som besöksnäringen. I Värmland var totalt 3 618 personer (varav 52,2 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom hotell- och

⁴⁷ Naturturismföretagen, Svensk Turism AB och Visita (2018), "Nationell naturturismstrategi"

⁴⁸ Visit Sweden, Svensk Turism AB och Tillväxtverket (2019), "Visit the Future"

⁴⁹ Ibid, sid 19

restaurangverksamhet år 2018. Av dessa var 339 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 9,4 procent av samtliga anställda inom hotell- och restaurangverksamhet 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 98 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 48,0 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 9,4 procent av de anställda inom hotell- och restaurangverksamhet som var mellan 55–64 år 2018. De värmländska pensionsavgångarna är alltså på samma nivå som i riket.

10.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Branschen är starkt säsongsbetonad, och rekryteringsbehovet varierar därför över året. I Värmland finns det ett större behov av arbetskraft på vintern i den norra delen av länet och på sommaren i övriga delar. Det är framför allt ett stort behov av kockar och serveringspersonal. SCB ser redan idag en brist på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom restaurang och livsmedel, och det finns en risk för att bristen håller i sig även på sikt.

I Värmland är det redan idag en stor brist på kökspersonal, inte minst gäller det kockar. Även kompetenser kring statistik, analys och affärsmannaskap behöver utvecklas.

10.3 Intervjuer

”Jag skulle gärna se att Värmland gick i framkanten, att vi identifierar behoven hos näringen och ser hur vi på bästa sätt möter dessa behov. Vi måste lyfta de goda exemplen.”

Besöksnäringen har en viktig roll i det strategiska samhällsbygget, i stadsutvecklingen, och behöver därför vara representerad tillsammans med offentliga aktörer och stadsplanerare. Hur ska arenor och mötesplatser se ut? Vad kan besökare erbjudas längs vägen till besöksmålet? Vad krävs av infrastrukturen och hur utformas platsvarumärket?

Den värmländska besöksnäringen har en utmaning i att höja standarden, på alltifrån stugbyar till vandrarhem. Besökare vill ha unika produkter, inte nödvändigt lyxiga, men det ska vara rent och fräscht. Man vill bo bekvämt mitt i naturen med mer förpackade upplevelser där man kan känna sig trygg. Besökare är ofta nyfikna på vår livsstil och vårt jämlika samhälle. Man vill uppleva det genuina, som att stöpa ljus och bada i en skogssjö. En större affärsmässighet kommer att krävas av besöksnäringen framgent och digitaliseringen är ett oerhört viktigt verktyg för att nå ut via sociala media. Turistbyråerna är numera till större nytta för invånarna som bor i staden än för turister.

Den värmländska besöksnäringen var på uppåtgående innan coronapandemin, men avstannade helt under våren 2020. Fler svenskar semestrade i Sverige sommaren 2020, och den värmländska besöksnäringen hade en bra månad i juli. Inom branschen ser man inte kompetensförsörjningen som ett problem på kort sikt, då det kommer vara väldigt få evenemang under sommaren.

11. Företags- och organisationsnära tjänster

Sverige står mitt i en digital omställning som påverkar hela samhället. Vi ligger långt framme i den digitala utvecklingen vilket bland annat visar sig i EU-kommissionens årliga index för digital ekonomi och digitalt samhälle (DESI) och granskningar av OECD⁵⁰.

En betydande del av den tjänsteproduktion som tidigare gjordes inom ramen för de större företagen har under de senaste tre decennierna outsourcats som företagstjänster inom och utom landet. I Värmland visar en analys med en indelning av företagstjänster i teknologiskt orienterade tjänsteföretag (T-KIBS), datorrelaterade tjänster (C-KIBS) och icke teknologiska tjänsteföretag (P-KIBS) att de teknologiskt orienterade tjänsteföretagen är störst sett till antal anställda medan det finns flest företag finns inom datorrelaterade tjänsteföretag⁵¹.

En bransch med hög efterfrågan av IT-kompetens är dataspelbranschen. Under 2017 var omsättningen i branschen 14,7 miljarder kronor och det gjordes över 1 000 nya heltidsanställningar, vilket var en fördubbling jämfört med året innan. Enligt dataspelbranschen är kompetensbrist ett av de största hoten mot fortsatt hög tillväxttakt.

Störst jobbtillväxt finns inom teknologiskt orienterade tjänsteföretag. I den gruppen finns också den största tillväxten i förädlingsvärde. Störst ökning av antalet företag sker inom icke-teknologiska tjänsteföretag såsom advokatbyråer, skatterådgivare, reklambyråer och kommunikation.

De större företagen använder en del av de företagsnära tjänsterna, framförallt inom teknologiskt orienterade tjänsteföretag till att köpa kompetens de saknar. Det kan vara ett medvetet val att de inte själva ska hålla med denna kompetens för att det är bättre att köpa tjänsterna på marknaden. På så sätt får de lättare del av de senaste erfarenheterna och rönen på marknaden. Men det kan också bero på att företagen köper in kompetens de själva har men behöver hjälp med att kapa produktionstoppar. Då handlar valet mer om vilken grundbemanning företag ska ha och när tjänster ska köpas in utifrån.

11.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 16 796 personer (varav 38,5 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom företags- och organisationsnära tjänster år 2018⁵². Av dessa var 3 400 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 20,2 procent av samtliga anställda inom företags- och organisationsnära tjänster 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 1 218 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 41,0 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 15,8 procent av de anställda inom företags- och organisationsnära tjänster som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en mycket större andel pensionsavgångar i Värmland jämfört med riksnittet⁵³.

11.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Arbetsförmedlingen ser en stor optimism hos privata tjänsteföretag, och på grund av den digitala utvecklingen är det stora rekryteringsbehov av mjukvaru- och systemutvecklare och övriga IT-specialister. Många av dessa företag upplever dessutom problem att rekrytera specifik kompetens, vilket leder till att befintlig personal får jobba mer. SCB ser en brist på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom datorteknik och prognosticerar en fortsatt brist även på sikt. För civilingenjörer och ekonomer är läget balanserat, med risk för en liten brist på sikt. Tillgången på jurister är idag i balans med efterfrågan, men SCB ser en risk för ett stort överskott på sikt. Även bland personal- och beteendevetare samt de med en eftergymnasial samhällsvetar- eller förvaltningsutbildning är det balans idag med risk för överskott på längre sikt.

⁵⁰ Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Data/IT, områdesanalys och inriktning"

⁵¹ Bisnode på uppdrag av Region Värmland (2019), "KIBS i Värmland"

(<https://varmlandsstrategin.se/app/uploads/2019/10/KIBS-i-Va%CC%88rmland-2013-2018.pdf>)

⁵² I företags- och organisationsnära tjänster ingår SNI-koderna J (information och kommunikation), K (finans- och försäkringsverksamhet), L (fastighetsverksamhet), M (verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik) och N (uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster).

⁵³ Hela 62,5 procent av pensionsavgångarna är inom SNI-avdelningarna M (Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik) och N (Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster).

Det är stor efterfrågan på IT-kompetens inom samtliga branscher idag och bedömningen är att efterfrågan kommer fortsätta ligga på samma nivå. Det är ett ökande gap mellan efterfrågan och tillgängligt utbud vilket gäller såväl privat som offentlig sektor. I en granskningsrapport publicerad av Riksrevisionen framgår att 92 av 194 myndigheter bedömer att deras behov av IT-konsulter kommer att öka framöver⁵⁴. Det kan exempelvis handla om kompetens inom system-, databas- eller webbutveckling, molnlösningar, säkerhet eller sakernas internet (IoT).

Det finns två huvuddrag i de kompetensbehov som visar sig inom IT-branschen. Det är dels de som arbetar som specialister inom specifika tekniska områden, dels de som med användaren i centrum kan tolka och förstå helhetsperspektiv och agera—och interagera—med sambandsförståelse. I takt med att system integreras i molnbaserade lösningar blir behoven av säkerhetskunnande, både juridiskt och tekniskt allt större.

För att vara framgångsrik som tjänsteleverantör inom företags- och organisationsnära tjänster krävs i allt större utsträckning kontextuell förmåga och systemförståelse. Det handlar till exempel om att förstå de verksamhetsspecifika förutsättningarna och utifrån dem erbjuda lämpliga tjänster. Det ställer krav på branschen att söka nya kompetenser inom områden de traditionellt inte rekryterat inom. Det kan till exempel handla om att rekrytera beteendevetare till IT-företag.

De som verkar inom företags- och organisationsnära tjänster har ofta väldigt specialiserad kompetens. För att dessa typer av företag ska kunna utvecklas krävs befolkningstäta och attraktiva livsmiljöer, gärna universitetsnära. Samtidigt kan tjänsterna ofta utföras på distans.

11.3 Intervjuer

”När fler och fler branscher som traditionellt inte haft så stort IT-kunnande digitaliseras kommer det behövas sambandsförståelse, typ beteendevetare, som kan tolka och analysera all data som samlas in och sätta den i ett sammanhang.”

Branschföreträdare i Värmland upplever att utbildningssystemet har svårt att möta marknadens behov av arbetskraft. Framför allt behövs det utbildningar som överbryggar glappet mellan gymnasiala utbildningar och utbildningar på högskolenivå. De YH-utbildningar som finns i Värmland i nuläget behöver marknadsföras bättre för att säkerställa att de fylls. Eftersom samtliga branscher påverkas av digitaliseringen men har kommit olika långt i sina digitaliseringsresor behöver de alla arbeta för gemensamma utbildningar. När branscher som traditionellt sett inte har så högt IT-kunnande ska digitaliseras så kommer ett större behov av tolkande kompetenser, exempelvis beteendevetare, att uppstå. Man ser ett behov av en ny roll med både en bakgrund inom beteendevetenskap eller analys samt branschspecifik kompetens.

Det värmländska ICT-klustret Compare har sedan coronapandemins utbrott fört en dialog med medlemsföretagen för att få en bild av hur de påverkas. Företagen har beskrivit alltifrån en kraftigt negativ påverkan till en kraftigt positiv påverkan på affärerna. Allt sammantaget är påverkan måttligt negativ. Möjligheterna att rekrytera kompetens bedöms oförändrade, men rörelsen på arbetsmarknaden som följt pandemin har möjligen resulterat i att mer kompetens finns tillgänglig. Samtidigt har affärsvolymen minskat, så behovet att rekrytera har avtagit. Digitaliseringen har fått ett större fokus under pandemin vilket på lite längre sikt gynnar branschen och ökar behovet av kompetens. Förhoppningen är att den kompetensutveckling som sker av permitterade ska bli en tillgång för branschen på sikt.

⁵⁴ Riksrevisionen (2018), ”Staten som inköpare av konsulttjänster – tänk först och handla sen (RiR 2018:20)”

12. Offentlig förvaltning och försvar

Statliga myndigheter och försvar har kommit olika långt i sina digitaliseringsresor, och använder också digitaliseringen på olika sätt. Inom försvaret och vissa myndigheter underlättar digitaliseringen nödvändig informationsinhämtning, medan andra myndigheter fokuserar mer på att underlätta för medborgarna att utföra sina ärenden med hjälp av digitala verktyg. Skatteverket är kanske den myndighet som ligger längst fram, där andelen medborgare som får sin deklaration till sin digitala postlåda, Kivra, och signerar sin deklaration elektroniskt ökar för varje år.

När det gäller digitaliseringen inom myndigheter och försvar är det extra komplext, eftersom det ofta handlar om personuppgifter eller andra känsliga uppgifter som måste lagras och hanteras på ett säkert sätt. Eftersom säkerheten måste garanteras har digitaliseringen generellt gått långsamt inom offentlig förvaltning och försvar jämfört med många andra branscher. När stora mängder känslig information lagras digitalt, hos banker, myndigheter och privata företag, ökar även antalet cyberattacker. Försvarsmakten måste därför hela tiden ligga steget före för att kunna förhindra att en sådan attack mot svenska mål lyckas.

Ekonomistyrningsverket (ESV) har genom intervjuer med digitaliserande myndigheter identifierat tre framgångsfaktorer⁵⁵:

- Digitaliseringen bör utgå från organisationens eller verksamhetens nuläge och behov.
- Fundera på vilka processer som är i störst behov av digitalisering. Var finns de största kostnaderna och var skulle digitaliseringen medföra störst nytta?
- Involvera anställda inom organisationen i arbetet då de är en viktig källa till kunskap om hur verksamhetsprocesserna är konstruerade.

ESV menar att digitaliseringen i sig inte har något egenvärde, men många vinster uppstår i samspel med andra arbetssätt som effektiviserar verksamheten. Det är centralt att myndigheterna utgår ifrån sitt uppdrag och vem verksamheten är till för.

Medan digitaliseringen påverkar samtliga myndigheter påverkar klimatförändringarna och det politiska läget i världen vissa myndigheter mer än andra. Migrationsverket blev till exempel hårt prövat under den stora flyktingström som nådde Sverige under hösten 2015, och stora delar av verksamheten fick ses över när brister blev uppenbara. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har en ständigt pågående krisberedskap, inte bara i Sverige utan runt om i krigszoner och områden som är starkt påverkade av klimatförändringar och fattigdom. Energimyndigheten anser att det svenska energisystemet kommer att utsättas för större påfrestningar i form av mer extrem väder- och klimatpåverkan, och att mer kunskap om klimatförändringarna och en ny form av beredskap behövs⁵⁶.

12.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 7 449 personer (varav 61,7 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom offentlig förvaltning och försvar år 2018. Av dessa var 1 833 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 24,6 procent av samtliga anställda inom offentlig förvaltning och försvar 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 366 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var 58,3 procent av de anställda mellan 20–64 år kvinnor. På riksnivå var det 22,3 procent av de anställda inom offentlig förvaltning och försvar som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en något större andel pensionsavgångar i Värmland jämfört med rikssnittet.

12.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Det är svårt att säga något sammantaget om SNI-koden offentlig förvaltning och försvar, då den spänner över en stor mängd inriktningar, utbildningsnivåer och kompetenser. De bristyrken som Arbetsförmedlingen pekat ut och som ryms även inom offentlig förvaltning och försvar är framför allt IT-specialister, ingenjörer och tekniker. SCB ser en ökad efterfrågan till 2035 på personer med

⁵⁵ Ekonomistyrningsverket (2019), "Digitalisering"

⁵⁶ Energimyndigheten (2018), "Energimyndighetens arbete med klimatanpassning"

eftergymnasial utbildning inom data, eftersom det kommer ställas högre krav på eftergymnasial utbildning bland de som arbetar som exempelvis IT-arkitekter, systemutvecklare, nätverkstekniker än det gör idag.

När värnplikten återinfördes 2018 ökade Försvarmakten sina möjligheter att trygga den framtida kompetensförsörjningen genom att en andel av de värnpliktiga väljer att fortsätta utbilda sig inom försvaret. Eftersom Försvarmakten äger sina egna utbildningar har de en möjlighet att dimensionera utbildningarna efter prognosticerat behov. Därför är arbetsmarknaden inom försvaret i balans och spås fortsätta så.

12.3 Intervjuer

”Vi har under flera år sett att just informations- och cybersäkerhetskompetensen finns i Stockholm, men är en bristvara även där, och eftersom det inte finns någon utbildning i Värmland så är det svårt att locka dem hit.”

Deltagare i kartläggningen upplever svårigheter att rekrytera kompetens inom informations- och cybersäkerhet, IT-specialister och analytiker. Man uttrycker att utbildningsanordnarna behöver få bättre insyn i arbetsgivarnas behov och anpassa innehållet i utbildningarna så att det passar den regionala arbetsmarknaden och de behov som finns. En myndighet lyfter ett behov av utbildningar inom informations- och cybersäkerhet vid KAU, något som skulle gynna fler myndigheter och företag i länet i en allt mer digital värld. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har påbörjat en sådan dialog med KAU.

Där efterfrågad kompetens finns inom myndigheten men uppbärs av för få medarbetare använder man sig i flera fall av intern kompetensöverföring i form av handledar- eller traineeprogram. De höga säkerhetskraven vid de statliga myndigheterna gör det ofta lättare att arbeta med intern kunskapsöverföring än att ta in exempelvis exjobbare eller praktikanter. Vid vissa myndigheter, såsom MSB, utgör lokalerna skyddsobjekt och eventuella exjobbare eller praktikanter måste genomgå en tidskrävande säkerhetsprövning, vilket gör det alternativet mindre attraktivt.

Det finns ett flertal statliga myndigheter i Värmland utöver MSB, bland annat Kronofogden, Skatteverket, Konsumentverket, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Rekryteringsmyndigheten och Fastighetsmäklarinspektionen. Eftersom flera myndigheter upplever svårigheter att rekrytera liknande kompetenser finns det en konkurrenssituation mellan dem. Man lyfter också att det ofta är svårt att locka spetskompetens till Värmland och att man behöver göra mer för att öka länets attraktionskraft.

En följd av coronapandemin och alla de ekonomiska stödpaket som regeringen beslutat om kan vara att de statliga myndigheterna får mindre pengar att röra sig med i nästa års budget. Förändringar vad gäller kompetensbehov eller rekryteringssvårigheter beror på myndighetens uppdrag och ses som temporära. Hos en myndighet som MSB har man just nu ett större behov av kommunikatörer, analytiker och omvärldsbevakare, men man är också van vid att arbeta flexibelt och svara upp mot krissituationer och har en beredskap för det. Genom myndighetssamverkan kan man i ett sådant här läge arbeta tillsammans över myndighetsgränserna.

13. Utbildning

Den befolkningsförändring vi står inför är sannolikt den tuffaste utmaningen för skolan under de kommande 20 åren. För att klara av att hantera kombinationen av ett ökande antal barn och bristen på lärare måste man börja tänka i helt nya banor. Det demografiska skiftet kräver en seriös och omedelbar diskussion om lärarnas uppdrag och hur skolan i större utsträckning kan använda sig av lärarassistenter och annan stöttande personal i klassrummet.

Skolan har ett stort och viktigt uppdrag att ge unga en så god start i livet som möjligt och hjälpa dem in i vuxenvärlden och ut i arbetslivet. Det finns stora fördelar med att knyta starkare band mellan skolan och arbetsmarknaden eftersom unga då tidigt lär sig hur arbetsmarknaden ser ut och lättare kan förstå kopplingen mellan studier och arbete. Arbetsmarknaden kan säkerställa sin framtida kompetensförsörjning genom att erbjuda sommarjobb, examensjobb och praktik. Bandet mellan skola och arbetsliv är särskilt viktigt på landsbygden, där arbetsgivarna måste arbeta mer strategiskt för att knyta kompetensen till sig.

En annan utmaning för utbildningssystemet är att möta både digitaliseringens möjligheter och den unga generationens krav på teknikanvändning. De barn och unga som går i skolan idag är digitala infödingar och har begränsad förståelse för låg IT-kompetens eller lärare som hellre undervisar "analogt". Men samtidigt som undervisningen kan bli tydligare, mer effektiv och framför allt mer tillgänglig med hjälp av tekniken finns det även de som pekar på hur eleverna blir distraherade av de digitala verktygen och att användandet påverkar deras lärande negativt⁵⁷. Skolan måste bli mycket tydligare i de vägval man gör när det gäller de digitala verktygen och vad som gäller för eleverna. Fler vuxna i klassrummet kan också bidra till att eleverna är mer fokuserade vid användandet av tekniska hjälpmedel.

Värderingarna hos Generation Z brukar ibland lite förenklat beskrivas som pensionärslika och traditionella. Det är en generation som är politiskt medvetna och tar samhällsfrågor på stort allvar. För att Generation Z ska ta utbildningssystemet och sina lärare på allvar måste det vara en koppling mellan ord och handling.

13.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 13 608 personer (varav 76,2 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom utbildning år 2018. Av dessa var 3 164 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 23,3 procent av samtliga anställda inom utbildning 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 638 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 74,4 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 21,5 procent av de anställda inom utbildning som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en något större andel pensionsavgångar i Värmland jämfört med rikssnittet.

13.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Utbildningssektorn har ett stort behov av arbetskraft. Förskollärare och ämneslärare på både grundskole- och gymnasienivå saknas idag, mycket på grund av befolkningsförändringen i kombination med stora pensionsavgångar. SCB ser idag en brist på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom barn- och fritid och denna brist förväntas öka på sikt. Det är redan idag stor brist på fritidspedagoger, speciallärare och specialpedagoger, yrkeslärare och ämneslärare och här varnar man för en kraftig brist på sikt. Tillgången av behöriga ämneslärare varierar stort; bristen kommer vara mindre inom till exempel historia, samhällskunskap och svenska och större inom teknik och naturvetenskap. Vad gäller förskollärare och lärare för de tidiga skolåren ser SCB en mer måttlig brist idag och att läget förblir oförändrat även på sikt.

Men samtidigt som arbetsmarknaden ropar efter arbetskraft så förmår inte utbildningssystemet att matcha efterfrågan med kompetens. Ungas utbildningsval sker i stor utsträckning utifrån intresse och lust, vilket för vissa branscher och geografiska områden i Sverige svarar dåligt mot arbetsmarknadens behov. Alltför många studenter hoppar av lärarutbildningen och många lärare lämnar dessutom yrket

⁵⁷ Kairos Future (2019), "Lärandet och digitaliseringen"

för arbete i en annan bransch. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har funnit att andelen ämneslärarstudenter som är kvar termin 6 vid någon av de 25 lärosätena som bedriver lärarutbildning är 47 procent. Kvarvarofrekvensen vid Karlstads universitet är bland de lägsta i landet, under 40 procent⁵⁸.

Man måste också börja använda sig av andra kompetenser än utbildade lärare i större utsträckning, framför allt lärarassistenter. Nästan alla deltagare i kartläggningen påtalade vikten av lärarassistenter, och att lärarna ska frigöras för att kunna ägna sig åt att lära ut medan lärarassistenter tar en stöttande roll i klassrummet. Eftersom bristen på lärare redan är hög och ser ut att bli ännu större tvingas man att tänka i nya banor för att klara sitt uppdrag.

Med digitaliseringen syns ett behov av större teknisk kompetens bland alla lärare, men även en renodlad IT-roll som har ansvar för att samordna och länka olika tekniska lärplattformar och se till så att allt fungerar i klassrummen.

13.3 Intervjuer

"Bristen på lärare är en stark drivkraft för oss att börja tänka i nya banor. Vi behöver få in flera och andra resurser i skolan som kan avlasta i undervisningen."

Det är svårt att bedriva långsiktigt förändringsarbete, men skolan behöver vara långsiktig och framför allt utveckla sitt strategiska tänkande. Här har rektorerna en central roll som arbetsledare och inspiratörer. Flera deltagare har påtalat att rektorerna ofta måste ägna sig åt mycket operativt arbete och att "släcka bränder" när olika situationer uppstår på skolorna. Man behöver genom en omfördelning av arbetsuppgifter eller genom en förändrad organisation avlasta rektorerna så att de får möjlighet att arbeta mer strategiskt och långsiktigt. Skolan behöver skapa en stabil grundorganisation och inte lita till individuella lösningar, och här kan ökat kollegialt arbete vara ett viktigt verktyg. Ska man få helheten att fungera så måste organisationsfrågorna lösas.

För att klara de värmländska utmaningarna inom utbildningssektorn så behöver man arbeta mer över kommungränserna. Nyutexaminerade lärare får ofta sitt första jobb i en kommun långt ifrån Karlstad, för att sedan arbeta sig närmare Karlstad, där de sedan arbetar till pensionen. Detta drabbar självklart kommunerna längre ifrån Karlstad, som ofta har svårt att rekrytera behöriga lärare. Många känner en frustration över att kommuner som har större ekonomiska resurser har möjlighet att locka till sig behöriga lärare genom att erbjuda högre löner. Några deltagare föreslog ett fördelningssystem som utgår från förutsättningar och behov i skolorna, oavsett kommuntillhörighet. Ett sånt system skulle innebära att behöriga lärare sprids jämnare över länet och skillnader i resultat mellan kommunerna bör minska.

En annan utmaning är synen på läraryrket. Idag betonas mycket värdegrund och relationer, men i framtiden måste skolan stärka sitt fokus på undervisning. En deltagare uttryckte det som att lärarrollen "behöver fyllas med mer pedagogik" för att lönerna ska kunna höjas och yrket som sådant bli mer attraktivt. En akademisering av läraryrket kan också göra att fler av de duktigaste studenterna söker sig till yrket eftersom man ser en möjlig karriär inom läraryrket.

Skolan drabbades på olika sätt som en följd av coronapandemin. All undervisning på gymnasienivå eller högre övergick tidigt till digitala kanaler, medan grundskolan fortsatte i klassrummet. På grund av att alla som har minsta symptom på förkylning ska stanna hemma blev dock frånvaron hög, och lärare på plats vittnade om koncentrationssvårigheter och oro bland eleverna i klassrummen. För att inte "tappa" de elever som var hemma men som var friska nog att delta i undervisningen har man inom skolan hittat olika digitala lösningar. Men det är sannolikt så att kvaliteten på den digitala undervisningen har skiftat beroende på hur digitalt kompetent läraren är. De allra flesta kan med enkelhet lära sig hur man undervisar med digital teknik, men de relationella delarna måste också kunna fångas upp även om undervisningen sker digitalt. Uppfattningen i branschen var redan innan

⁵⁸ Universitetskanslersämbetet, UKÄ (2017), "Tidiga avhopp från högskolan: Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen"

coronapandemin att den digitala delen på lärarutbildningen var för liten, och denna samhällskris har verkligen visat på vikten av ett större digitalt innehåll i lärarprogrammet.

14. Vård och omsorg, hälso- och sjukvård

Fram till 2026 ökar Sveriges befolkning med en miljon invånare och den största ökningen står barn, unga och äldre för. Den del av befolkningen som har allra störst behov av välfärdstjänster växer snabbt, samtidigt som andelen i arbetsför ålder sjunker. För att bibehålla standarden inom välfärden behöver vi se en ökad användning av modern teknik inom regioner och kommuner. Teknik, individ, jämlikhet och effektivitet är några trender som påverkar kompetensbehoven inom området hälso- och sjukvård samt socialt arbete⁵⁹.

Patientsäkerhet och patientupplevelsen är en utgångspunkt i hälso- och sjukvårdssystemet. Genom att sätta individen i centrum ska hälso- och sjukvården förflytta sig mot förebyggande och proaktiva insatser snarare än traditionell sjukvård. Digitaliseringen är ett centralt verktyg i den här förflyttningen.

Inom den närmsta framtiden kommer det att behövas en halv miljon nya medarbetare inom området i hela Sverige. Rekryteringsbehovet beror både på stora pensionsavgångar och på den demografiska förändringen. Kompetensbristen är omfattande och efterfrågan på både undersköterskor och vårdbiträden är stor inom framför allt äldreomsorg och hälso- och sjukvård. Samtidigt brottas flera av gymnasieskolans yrkesprogram med låga söktryck.

Det behövs fler och nya insatser för att både attrahera nya medarbetare och för att behålla de befintliga. Sveriges kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram nio strategier som kommuner och regioner kan arbeta utifrån för att klara kompetensbristen. Dessa är: använd kompetensen rätt, bredda rekryteringen, fler jobbar mer, förläng arbetslivet, visa karriärmöjligheterna, skapa engagemang, utnyttja tekniken, marknadsför jobben, och underlätta lönekarriär⁶⁰.

Användningen av digital teknik för att effektivisera inom och mellan vårdverksamheter går långsamt. Små resurser satsas på IT och digitalisering i regionerna. De senaste 14 åren har regionernas satsningar på digitalisering motsvarat ungefär tre procent av deras budget. Flertalet regioner upphandlar nu nya journalsystem och under 2019 beräknas upphandlingarna vara klara men det är oklart hur lång tid implementeringen av systemen kommer att ta. De befintliga, hårt belastade och underdimensionerade systemen, skapar ineffektivitet i den offentliga vården.

Många kommuner och regioner saknar kunskaper om vilka system de skulle vara hjälpta av och hur teknik kan användas för att effektivisera verksamheter. SKR har tillsammans med ett 20-tal kommuner ett beställarnätverk som samverkar i syfte att öka förmågan att göra goda inköp av välfärdsteknik och andra digitala lösningar inom vård- och omsorgssektorn. I detta beställarnätverk samlas kompetenser inom välfärdsteknologi i syfte att underlätta och förbättra kommunernas upphandlingar av befintlig teknik.

14.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 22 595 personer (varav 83,2 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom vård och omsorg och sociala tjänster år 2018. Av dessa var 5 824 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 25,8 procent av samtliga anställda inom vård och omsorg och sociala tjänster 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 1 254 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 79,9 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 23,5 procent av de anställda inom vård och omsorg och sociala tjänster som var mellan 55–64 år 2018. Det är alltså en något större andel pensionsavgångar i Värmland jämfört med riksnittet.

14.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Arbetsförmedlingen ser ett stort behov av vårdpersonal inom alla sektorer på kort sikt, mycket på grund av den befolkningsförändring vi står inför samt nära förestående pensionsavgångar. Samtidigt är det svårare att rekrytera till mer kvalificerade tjänster, som vissa legitimerade sjukvårdsyrken. SCB ser redan idag en viss brist på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom vård och omsorg och varnar för en stor brist på längre sikt. Det råder även stor brist på arbetskraft med eftergymnasiala

⁵⁹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, områdesanalys och inriktning"

⁶⁰ Sveriges kommuner och regioner, SKR (2018), "Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden"

utbildningar på området, såsom arbetsterapeuter, receptarier, röntgensjuksköterskor och specialistsjuksköterskor och även här ser SCB risk för att bristen tilltar på sikt. Vad gäller barnmorskor, biomedicinska analytiker, fysioterapeuter och sjukgymnaster, sjuksköterskor, tandläkare och tandsköterskor ser man idag en brist som väntas bli oförändrad på sikt.

En ökad användning av tekniska hjälpmedel inom hälso- och sjukvården innebär att medarbetarnas kompetens behöver utvecklas, både vad gäller det tekniska kunnandet och lagstiftningen kring integritet och begränsning. Bland deltagarna i vår kartläggning har man lyft att det väldigt ofta är oklart vem som äger ansvaret för tekniken och vilka regler som gäller vid användning av trygghetskameror på ett demensboende, exempelvis. När det uppstår frågor vet man inte var man ska vända sig, och tekniken blir ett hinder snarare än ett hjälpmedel. Bristande IT-kompetens kommer bidra till ytterligare ineffektivitet i ett redan ansträngt system, så det är mycket viktigt att ny teknik förankras väl hos den personal som ska arbeta med den. Det kan behöva skapas nya yrkesroller för att stötta såväl medarbetare som patienter och brukare med välfärdstekniken.

Den tekniska utvecklingen kan även tänkas locka nya målgrupper av medarbetare till vård av kroniskt sjuka och äldreomsorgen, två områden där nyttjandet av tekniska hjälpmedel utvecklas starkt. Dels kan de med ett stort teknikintresse i större utsträckning komma att söka sig till dessa vårdområden och dels minskar tekniken den fysiska belastningen på omsorgens medarbetare och gör yrket tillgängligt för fler.

Det finns ett ökat behov av kompetens inom psykiatri och psykisk ohälsa hos all vård- och omsorgspersonal, då en större andel av både unga och äldre människor drabbas av psykisk ohälsa. Inom hem för vård och boende (HVB) syns mer komplex problematik som kräver en kombination av insatser. Befolkningsökningen innebär också att fler personer med fysisk eller psykisk funktionsvariation kommer behöva stöd i vardagen. Man ser även att förekomsten av diagnostiserade neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ökar i gruppen barn och unga⁶¹.

Vård och omsorg kommer att samordnas alltmer vilket kan ställa nya krav på kompetenser inom samordning och organisation. Mer vård kommer ske i hemmet, dels i vårdteam men även med personal som arbetar ensam. Det kommer att krävas utökad samordning kring enskilda individer för att säkerställa att patienten får den sammantaget bästa behandlingen, vilket innebär ett behov av kompetenser inom såväl omvårdnad som kommunikation och samordning.

I Värmland finns tydliga geografiska skillnader när det gäller möjligheter att rekrytera kompetens inom vårdyrken. Karlstad har en tydlig fördel gentemot de mindre kommunerna i länet. Inom vård- och omsorg kan Karlstad täcka kompetensbehovet inom de olika yrkesområdena, åtminstone på kort sikt. I de mindre kommunerna i länet är det svårt att rekrytera inom i princip alla vårdyrken. I brist på undersköterskor måste ibland helt utbildad personal anställas.

14.3 Intervjuer

"Det är svårt att gå från ett vårdande till ett rehabiliterande arbetssätt då det finns ett behov av att vårda, vi brukar säga att medarbetarna är 'vårdnödiga'."

Deltagarna lyfter behovet av en bredare kunskapsbas hos samtliga yrkeskategorier inom branschen. Detta mot bakgrund av alltmer komplexa vårdärenden där avancerad vård i allt högre utsträckning bedrivs i vårdtagarnas hem.

Utvecklingen mot ett alltmer rehabiliterande arbetssätt inom vård och omsorg kräver förändrade metoder och rutiner. Ett rehabiliterande arbetssätt innebär att man arbetar för att stärka eller bibehålla hälsa, funktions- och aktivitetsförmåga i alla aktiviteter i vardagen med utgångspunkt i de mål som den enskilde sätter upp. För att lyckas behöver samtlig hälso- och sjukvårdspersonal och patienten själv arbeta som ett team. Införandet av välfärdsteknik kräver också förändrade synsätt och arbetssätt. En lyckad implementering av tekniska verktyg kräver en hög grad av engagemang av såväl patient som av personal. I Värmland är ett tiotal produkter inom välfärdsteknik testade och implementerade, bland

⁶¹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, områdesanalys och inriktning"

annat tillsyn via trygghetskamera, medicin som fördelas via läkemedelsrobot och sensorer som signalerar om någon lämnar sängen.

På grund av rådande kompetensbrist lyfter flera av deltagarna behovet av att i större utsträckning delegera operativt ansvar till ledet närmast brukare/patient och att legitimerad personal får mer av en handledande roll. Behov lyfts också av nya yrkesområden inom vården, exempelvis fritidsledare och pedagoger. Inte minst gäller detta i omsorgen om individer med funktionsvariationer.

Deltagarna betonar vikten av att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, vilket kan handla om kompetensutveckling, hälsosamma scheman och teknisk utveckling. En ständig kompetensutveckling av befintlig personal ses som den viktigaste insatsen för att trygga kompetensbehovet både på kort och lång sikt.

Ingen bransch har påverkats mer av coronapandemin än vård och omsorg. En effekt av pandemin som branschföreträdare i Värmland vittnar om är bland annat att fler vill jobba inom vården och det har i år varit fler sökande till sommarvikariatet. En orsak kan vara att det har blivit svårare att få jobb inom andra branscher, men även att det känns meningsfullt att jobba inom vård och omsorg. Att arbeta inom vård och omsorg har fått en högre status efter våren 2020, men det behöver hända mer för att statusen ska höjas även långsiktigt. Arbetsbelastningen har varit mycket hög i samtliga regioner, och sjukhus och vårdcentraler har fått ställa om stora delar av verksamheten för att kunna hantera covid-19-patienter på ett så säkert sätt som möjligt. En stor utmaning har såklart varit att samtidigt hantera övriga patienter och skydda dem från smitta. Då många operationer och andra reguljära vårdbesöks skjutits upp har många regioner byggt upp en stor vårdskuld som man kommer få börja arbeta med när coronapandemin är under kontroll.

15. Kulturella och personliga tjänster

Ett fritt konst- och kulturliv som är öppet och tillgängligt för alla är en viktig demokratisk hörnsten, eftersom kulturen samtidigt kan ha bildande, nationsbyggande, sociala, samhällskritiska och många andra motiv⁶². Klimatförändringar, urbanisering, digitalisering, globalisering och andra megatrender påverkar även konstnärernas förutsättningar, både i världen och i Värmland.

Digitaliseringen sänker inträdesbarriären för nya konstnärer, och möjligheterna för kulturkonsumenten har växt lavinartat under det senaste decenniet. Småstädernas Folkets hus kan livesända både opera från The Met i New York och säsongens uppsättning av Västanå Teater i Rottneros, vilket gör att en tidigare otillgänglig form av kultur plötsligt finns inom räckhåll för en helt ny publik. Publiken kan även själva delta i underhållningen medan de tittar. De som sitter i TV-soffan och ser på "På spåret" kan aktivt delta i programmet och mäta sina kunskaper mot de tävlande i TV-rutan genom att svara på samma frågor i Duo-appen. Kulturkonsumenten kan helt bestämma sin egen teve-tablå genom att titta på en film eller serie på Netflix, HBO eller någon annan strömningstjänst när hen själv vill. Biblioteket finns också i läsplattan eller mobilen, något som framför allt främjar läsande i glesbygd där det kanske är långt till närmaste bibliotek. Inom arkiv-, biblioteks- och museiområdet finns en lång tradition av manuellt kategoriserande och analyserande, som nu kan ske digitalt och blixtnabbt. Detta ställer andra krav på kompetens och arbetssätt än tidigare.

15.1 Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 5 073 personer (varav 60,5 procent kvinnor) mellan 20–64 år anställda inom kulturella och personliga tjänster år 2018. Av dessa var 1 172 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 25,4 procent av samtliga anställda inom kulturella och personliga tjänster 2018 når pensionsåldern inom de närmaste tio åren. Utöver dessa så var 457 personer anställda i branschen som redan 2018 var 65 år eller äldre. Ser vi till riket som helhet så var det 58,8 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 21,3 procent av de anställda inom kulturella och personliga tjänster som var mellan 55–64 år 2018. De värmländska pensionsavgångarna är alltså något högre än rikssnittet.

15.2 Regionalt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Bland arbetskraft med en estetisk gymnasieutbildning ser SCB idag ett överskott och risk för ett större överskott på sikt. Bland arbetskraft med humanistisk utbildning på eftergymnasial nivå ser de idag ett litet överskott och risk för stort överskott på sikt. Inom bibliotek- och informationsvetenskap är det relativt balanserat idag och oförändrat på sikt. Vad gäller journalister och medievetare är det idag ett balanserat läge och risk för ett stort överskott på sikt. Bland de med en konstnärlig eftergymnasial utbildning är det ett litet överskott idag, men risk för kraftigt överskott av arbetskraft på sikt.

Inom biblioteksväsendet ser man ett framtida behov av kompetens inom statistik, dataanalys och -visualisering, då forskare och andra besökare kommer behöva hjälp att tolka och använda all den aggregerade data som finns i bibliotekens samlingar⁶³. Digitaliseringen ställer även stora krav på juridisk kompetens, inom exempelvis upphovsrätt och avtalslicens. En teaterpjäs, en låt eller en oljemålning kan få stor spridning på nätet och upphovspersonen måste i mycket högre grad än tidigare känna till hur hen skyddar sitt verk. För att kunna försörja sig på sin konst behövs även kompetens inom marknadsföring och kommunikation. Det är enkelt att publicera och sprida sitt arbete, men det är fortfarande svårt att nå fram till en betalande publik⁶⁴. Utöver sin konstnärliga talang behöver upphovspersonen också ha kompetens att paketera sin konst och synliggöra den i olika kanaler, såsom sociala media.

⁶² Betänkande av Konstnärspolitiska utredningen (2018), "Konstnär – oavsett villkor?"

⁶³ Jesper Klein och Ewa Thorslund (2019), "Biblioteket i skyn: Nationella digitala bibliotekstjänster"

⁶⁴ Pratik Vithlani (2017), "Digitaliseringens konsekvenser för konstnärligt yrkesutövande"

15.3 Intervjuer

”Det är ett skifte i musikbranschen från bandkultur till musikskapande hemma framför datorn som vi inte fångat upp.”

Kulturen, och kanske framför allt musikbranschen, påverkas i hög grad av den digitala och tekniska utvecklingen. Många av de utbildningar som finns på musik- och konsthögskolor har dock inte hängt med, utan lever i stor utsträckning kvar i gårdagens analoga kulturliv. En växande del av det moderna musikskapandet sker till exempel framför datorn, men på musikutbildningarna är det enbart fokus på instrumentutbildningar. De nya musikskaparna som agerar i andra, friare konstellationer behöver fångas upp antingen av utbildningsanordnare eller genom lokala kulturcentra. Musiken kan generera inte bara pengar, utan även kunskap i företagande och entreprenörskap.

Kulturen har drabbats hårt av coronapandemin och de restriktioner som införts för att hindra smittspridningen. När offentliga evenemang med över 50 deltagare förbjöds innebar det att teaterföreställningar, konserter, sportevenemang och annat stoppades på obestämd tid. I Värmland har många traditionsenliga kulturevenemang ställts in i år, bland annat Gammelvala i Brunskog, Västanå Teaters årliga föreställning i Berättarladan i Rottneros och bygdespelet Värmlänningarna i Ransäter. Men man kan även se hur pandemin ger upphov till nya idéer och lösningar. När det blev klart att Värmlänningarna skulle ställas in var det första året som ”gropa”, en amfiteater vid Ransäters Hembygdsgård, skulle gapa tom på midsommar sedan uruppförandet 1954. Men en kortversion av föreställningen, efter en idé och manus av Olof Wretling, spelades in och visades i fem avsnitt på SVT under sommaren. Sannolikt nådde man på så vis en större publik än vanligt, något som kanske på sikt kan locka nya besökare till Ransäter.

16. Smart specialisering

Denna analys grundar sig på 16 semistrukturerade intervjuer som forskningsinstitutet Nordregio genomfört på uppdrag av Region Värmland med företrädare för specialiseringsområdena⁶⁵. Av de genomförda intervjuerna är fem inom specialiseringen skogsbaserad bioekonomi, en inom digitalisering av välfärdstjänster, två inom avancerad tillverkning och komplexa system, två inom naturen, kulturen och platsens digitaliserade upplevelser, tre inom systemlösningar med solet, två inom värdeskapande tjänster och en intervju inom jämställdhetsintegrering.

16.1 Skogsbaserad bioekonomi

Vision: Med mer än en 150 år lång historia inom papperstillverkning skapar vi kreativa möten mellan tradition och förnyelse och visar vägen med biobaserade innovationer från skogen till ett fossilfritt och hållbart samhälle.

Generellt verkar det inte vara någon brist på kompetent arbetskraft inom specialiseringsområdet – däremot har stora företag ofta lättare att hitta den arbetskraft de behöver jämfört med mindre företag. Mycket tyder även på att man inte på något sätt kan slå sig till ro trots en relativt god kompetensförsörjning, då det efterfrågas ständig kompetensutveckling för att vidareutveckla specialiseringsområdet. Det gäller bland annat nya biobaserade material (t.ex. nya biopolymermaterial), biobaserade produkter högre upp i värdekedjan (t.ex. bioförpackningar) och inte minst hållbarhetsfrågorna som många lyfter fram. Här behövs mer forskning kring hälso- och miljöeffekter, men också t.ex. kring systemeffekter och modeller.

Kompetensfrågor kring testbäddarna väcker uppmärksamhet. Flera av de intervjuade ser testbäddarna som viktiga instrument för att lyfta fram skogsbaserad bioekonomi i Värmland. Några betonar också vikten av att kunna använda testbäddar, inte minst för att undvika en situation där satsningar på infrastruktur inte utnyttjas på grund av bristande idéer eller kompetens, och det är därför viktigt att arbetet kring testbäddar vidareutvecklas.

Inom skogsbaserad bioekonomi är den utbildning det främst handlar om civilingenjörsutbildning, där nuvarande utformning med grundläggande studier (speciellt inom matematik, fysik, och kemi) kombinerat med ett års specialisering riktad mot relevanta teman kring skogsbaserad bioekonomi upplevs som bra, och flera av de intervjuade varnar till och med för mer långtgående specialisering än så. KAU, som har kompetens på olika nivåer upp till professorsnivå och därutöver ett välutvecklat samarbete med både SME och större företag, har en viktig roll för biobaserad innovation och utvecklingen av klustret, och för att få unga att stanna kvar i regionen och bli intresserade av arbetsmöjligheter kring skog och bioekonomi. Många av de intervjuade påpekar dock att KAU möter stor konkurrens från andra större universitet, inte minst KTH, vilket påverkar såväl resursfördelning som attraktionskraft. Att redan tidigt skapa ett intresse hos barn för teknik och hållbarhetsfrågor lyfts fram av flera som centralt för att skapa attraktion kring branschen och bredda rekryteringsbasen bland studenter. Men också annan kompetens än den tekniska och naturvetenskapliga lyfts fram för att utveckla specialiseringen; bland annat ser man ett behov av projektledare och kompetens inom kommunikation, cirkulär ekonomi, lagstiftning och digitalisering. Också förmågan att attrahera utländsk kompetens och att behålla denna är en viktig utmaning.

16.2 Digitalisering av välfärdstjänster

Vision: En välfärdssektor för medskapande medborgare med en väl utvecklad och säker IT-miljö som bas där fokus är den mänskliga aspekten, individens nytta av nya värdeskapande processer.

Nyckelorden inom detta specialiseringsområde är digitalisering, tjänster och hälsa. Nyckelordet digitalisering kan vidare brytas ner i områdena datakommunikation, programvaruutveckling och

⁶⁵ Nordregio på uppdrag av Region Värmland (2020), "Kompetensförsörjningsbehov inom områdena för Värmlands forsknings- och innovationsstrategi för smart specialisering"

datasäkerhet, medan tjänster här är synonymt med tjänsteforskning och hälsa innefattar både hälso- och genusvetenskap. Samarbetet mellan dessa områden gör Värmland unikt. För att vidareutveckla denna specialisering är det viktigt att kompetensen inom alla tre områdena vidareutvecklas. Inom digitaliseringsområdet har man kommit en bit på väg, men för att fördjupa och skala upp insatserna ytterligare krävs ökade ekonomiska resurser och förstärkning med senior kompetens till KAU. Den digitala användarkompetensen hos personal inom vård och omsorg skulle behöva förstärkas för att öka användandet av digitala välfärdstjänster. Detta skulle kunna ske genom utbildning i hälsoteknik på olika utbildningsnivåer, support- och helpdeskfunktioner och ökad marknadsföring av nya digitala tjänster med möjlighet till demonstration. Kunskapen om vad digitala tjänster innebär för ett förändrat arbetssätt inom vård och omsorg behöver öka såväl inom den egna organisationen som inom forskningen.

16.3 Avancerad tillverkning och komplexa system

Vision: Värmland är en etablerad partner i rörelsen för nyindustrialisering av Europa där vi bidrar med spetskunnande i avancerat stål, avancerad tillverkning, komplexa system och tjänstefiering.

I hela landet saknas kompetens inom avancerad tillverkning och komplexa system, och Värmland har svårt att konkurrera om den kompetens som finns. På KAU utvecklar man området i samarbete med industrin för att öka förståelsen för hur man kan implementera nya avancerade tillverkningsystem som ställer krav på förändring av verksamheten och processerna på alla olika nivåer, inklusive nya digitaliserade lösningar för kontroll, t ex i form av sensorer. Detta sker framförallt i projektform mellan flera olika forskningsgrupper på Karlstad Universitet tillsammans med företag i industrin. Kompetensförsörjningen i Värmland skulle gynnas av att program på kandidat- och mastersnivå antingen integrerar resultat från dessa projekt i utbildningen eller bygger några av sina kurser på liknande samarbeten. Avancerad tillverkning och komplexa system ställer krav på fler ingenjörer med systemperspektiv—inte minst behöver områdena tillverkning och digitalisering mötas.

Ur ett industriperspektiv är de viktigaste kompetensområdena material- och maskinteknik samt digitalisering, och interaktionen dem emellan. En ökad förståelse och kommunikation mellan dessa utbildningsområden bedöms väsentligt kunna stärka regionen. Dessutom behöver befintliga utbildningar stärkas upp på olika sätt—den digitala kompetensen behöver öka hos maskiningenjörer och industrikunskapen behöver bli bättre hos dataingenjörer. Här skulle gemensamma projektarbeten och kurser kunna bidra, framförallt i slutet av utbildningarna. Andra efterfrågade kompetenser är inom miljöområdet, produkt- och tjänsteutveckling samt projektledning. Etableringen av ett branschråd på universitetet efterfrågas för att samla flera industrier till gemensam diskussion om industrins kompetensbehov, hur detta kan matchas med utbildning på olika nivåer, samt den nödvändiga samverkan mellan utbildningar som efterfrågas.

När det gäller digitalisering inom industrin finns även behov av att kompetensutveckla den befintliga personalen. Här har företagen ett huvudansvar, men också detta blir mer effektivt om det sker i samverkan mellan flera företag och utbildningsanordnare på olika nivåer. Region Värmland har här en viktig roll för att främja och stödja samverkan.

16.4 Naturen, kulturen och platsens digitaliserade upplevelser

Vision: Rikare natur- och kulturupplevelser för besökare i Värmland genom digital teknik och media.

En av de centrala utmaningarna här handlar om att få kompetenserna inom de olika områdena natur- och kulturupplevelser, besöksnäring och digitalisering att korsbefruktas. För att detta ska ske krävs nya arbetsmetoder och ökad förståelse över sektorsgränserna. Digitaliseringen kan bidra till att förhöja upplevelser och öka besöksnäringen (som redan idag är en stor bransch i länet), men då krävs en ökad kunskap hos näringen om digitala lösningar, artificiell intelligens, deep learning och förstärkt verklighet. Idag finns dels en brist på digital beställar- och mottagningskompetens hos näringen, men

också en brist på utbildad spetskompetens inom dessa områden och ett behov av ökad kunskap om hur man skapar mer platsanpassade digitala lösningar som också tar till vara och bygger vidare på den värmländska berättartraditionen. Likaså kompetens om hur man kan arbeta med deltagande metoder i utvecklingen av digitala upplevelser, där utvecklingen behöver ske underifrån, tillsammans med besöksnäringen, för att skapa hållbara lösningar.

För att möta detta behöver man jobba med utbildningar på olika nivåer; vidareutveckling av de universitetsutbildningar som finns idag, YH- utbildning, gymnasieutbildning, lärlingsprogram inom digitalisering, digitala lärplattformar och uppdragsutbildning. Annat som lyfts som viktigt är att ha en agil inställning och anpassningsförmåga till branschernas behov, att korta längden på utbildningarna som utvecklas och erbjuds samt att kunna bryta ner dessa i moduler och prototyper.

16.5 Systemlösningar med solel

Vision: Värmland är en stark del av ett Europealedande gränsregionalt norsk-svenskt innovationssystem för solel.

Inom området systemlösningar med solel finns bristen på kompetens framförallt på installationssidan. Företagen har hög beläggning och saknar utbildade tekniker och installatörer med certifiering. Det behövs också fler elektriker och installatörer som arbetar på ett hantverkarmässigt plan, för att tillgodose branschens utveckling. Glava Energy Center som är en samlingspunkt för branschen jobbar både med innovation och utbildning för installatörer, projektledare och projektörer som redan är yrkesverksamma, men antalet sökande är i dagsläget alltför få. Därutöver skulle behövas fler entreprenörer för att kunna ta tillvara den potential som systemlösningar innebär (bland annat elbilar och ellagring) och kunna utveckla Värmland till en sammanhållande arena för solel i Sverige.

På utbildningssidan ställer systemlösningar med solel krav på multidisciplinärt samarbete, i första hand datavetenskap, elektronik och elkraft. Men det handlar också om att involvera innovation, entreprenörskap, design, marknadsföring och hållbarhet. På KAU har man vana av att arbeta tvärvetenskapligt, men en utbildning inom kraftelektronik och systemlösningar för solel saknas idag. Flera av de intervjuade lyfter fram YH-utbildning inom solel som komplement, till exempel inom projektering och solelstekniker. Det finns också behov av att bredda befintliga utbildningar. Att kunna erbjuda installatörs-, elektriker- och elutbildningar med fokus på solel på YH och/eller universitetsnivå skulle kunna locka studenter från hela landet och stärka Värmland som solenergikluster.

Solelsområdet påverkas i hög grad av politiska beslut om hållbarhet, förnybar energi, elhandel osv och är något som branschen och aktörerna måste förhålla sig till. För att utveckla området med ett långsiktigt bredare systemperspektiv som också involverar andra yrkesgrupper såsom till exempel arkitekter och samhällsplanerare, har Region Värmland en viktig roll för att ge tydligt stöd till regional kraftsamling och gemensamma ansökningar om forsknings och utvecklingsfinansiering.

16.6 Värdeskapande tjänster (tvärgående)

Vision: Vi börjar med kundupplevelsen och söker oss därefter tillbaka till tekniken, inte som traditionellt – tvärt om. Det betyder att för Värmland är fokus på värdeskapande processer för användare, vilket ger en kompassriktning för den tekniska utvecklingen. På det här sättet är vi ännu smartare med våra specialiseringar.

I centrum för denna specialisering står Centrum för tjänsteforskning (CTF) som är en del av Karlstads universitet. CTFs forskning är tvärsektoriell och interdisciplinär och fokuserar på värdeskapande genom tjänster med utgångspunkt i individers, organisationers och samhällets behov. De arbetar utifrån utgångspunkten att stora delar av samhället står inför en omställning där man går från att producera produkter till att producera tjänster. Detta sker både inom industrin och välfärdsområdet, vilket ställer krav på ett flexibelt och livslångt lärande. I detta nya tjänstesamhälle behöver anställda kunskap om hur man ställer om snabbare; en sjuksköterska kan behöva utbildning inom AI och en

ingenjör om nya affärsmodeller. Utbildningen behöver vara sektorsanpassad och digital och rikta sig både till redan yrkesverksamma och yngre studenter.

Ett mastersprogram om tjänstefiering är redan nu på gång vid KAU. En väldigt viktig del är omställningskunskap, att kunna förstå transformation av organisationer och samhällen, hur man kan jobba smartare och hur man implementerar förändring. Här skulle KAU skulle kunna bidra med ytterligare vidareutveckling, bland annat av metoder inom psykologi och tjänstedesign som sätter användare och värdeskapande i centrum. Ett exempel är IT-anpassad vård. Idag finns här ett glapp, då universitetet bedriver högskole- och uppdragsutbildning men inte kan svara upp mot önskemål om kortare kurser eller konsultstöd – något som lyfts fram som problematiskt av de intervjuade.

Fler och fler organisationer jobbar idag "tjänstelogiskt", och hinder på vägen förefaller handla både om resursbrist och svårigheter i hur man ska göra denna omställning. Det krävs därför både mer resurser till och prioritering av denna typ av omställning men också fler anställda personer som vet hur man skapar omställningen. CTF utgör ett viktigt styrkeområde för regionen, och upplever själva att de med ett tydligare mandat som tvärgående specialisering skulle kunna involveras mer i de andra specialiseringarna.

16.7 Jämställdhetsintegrering

"Unga kvinnor, och även för den delen unga män, förväntar sig att arbetsgivare har jämställdhetsperspektiv – annars väljer de bort företaget."

Jämställdhet är en av de viktigaste drivkrafterna för Värmlands utvecklings- och innovationskraft. Jämställdhetsintegrering i Värmlands smart specialiseringsstrategi handlar framförallt om att hjälpa företag och arbetsgivare att aktivt jobba med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att på så sätt kunna rekrytera och behålla kompetens. Denna kompetens måste särskilt finnas hos HR och personal, men det är också en ledningsfråga och ett perspektiv som behöver genomsyra hela verksamheten.

Genusakademin drivs av Centrum för genusforskning vid Karlstads universitet med finansiering från Region Värmland och EU:s regionalfond. Den syftar till att utveckla företag i Värmland i sin förmåga att använda mångfald och jämställdhet som verktyg för innovation och affärsfördelar. Åtta företag deltar i Genusakademin varav flera kommer från branscher som också omfattas av smart specialisering, bland annat avancerad tillverkning och digitalisering av tjänster. Att ha med jämställdhetsintegrering i den smarta specialiseringsstrategin har bidragit till att frågorna fått uppmärksamhet, också internationellt.

Jämställdhets- och inkluderingsfrågorna är inte bara viktiga ur ett demokratiskt perspektiv, de är i allra högsta grad också affärskritiska. Om man inte tar vara på den fulla kompetensen, vilket inkluderar de smarta specialiseringarna där det handlar om att ta tillvara både befintlig kompetens och den kompetens man vill attrahera utifrån, riskerar man att värden går förlorade och att man inte får full utväxling på insatta resurser. Flera intervjuade refererar till de informella nätverken i Värmland, nätverk som både kan vara en tillgång i termer av korta beslutsvägar, men också hämma förnyelse om det inte finns öppenhet att ta in nya kompetenser. Ett första steg att närma sig denna problematik är att belysa och lyfta upp nätverkens betydelse och inflytande till diskussion. Nätverkens betydelse avspeglas också i beslut om prioriteringar och tillsättning av resurser för smarta specialiseringar, där flera intervjuade inom olika specialiseringsområden pekar på risker med alltför nischade och långtgående specialiseringar.

17. Slutsatser och insatser

Som vi tydliggjort i denna kartläggning står Värmland inför ett antal utmaningar vad gäller att säkra den framtida kompetensförsörjningen. Men vi har också goda förutsättningar för att tackla dessa utmaningar.

Utbildningsnivån ska höjas. Den mest kritiska pusselbiten för att säkra kompetensförsörjningen är att en större andel av befolkningen behöver slutföra sin gymnasieutbildning och en större andel än idag behöver gå vidare till högre utbildning. Värmland har bra förutsättningar för detta, då drygt 85 procent av de värmländska eleverna läsåret 2018/19 gick ur grundskolan med gymnasiebehörighet, en procentenhet över rikssnittet. Men vi vill att den här siffran stiger ännu mer. Vi ser även stora skillnader i gymnasiebehörighet mellan flickor och pojkar i vissa kommuner, och det är bekymmersamt att vi inte kommer kunna följa den här utvecklingen i kommunerna eftersom Skolverket sedan 1 september 2020 enbart redovisar statistik på riksnivå. Vi vet att den värmländska befolkningsstrukturen kommer förändras under de närmaste 20 åren, och andelen av befolkningen som är under 19 och över 65 år kommer att öka, medan befolkningen i arbetsför ålder kommer att minska. Det är oerhört viktigt att skolan och de lärare som utbildas för framtiden får de resurser som kommer behövas. När kommunernas kostnader för skola, barnomsorg och äldreomsorg ökar blir det ännu viktigare att de unga får en bra utbildning som leder till högre studier och arbete.

Skolan måste utbilda mot arbetsmarknadens behov. De synpunkter som fångats upp i våra intervjuer med branschföreträdare bekräftas av Lars Stjernkvists utredning om planering och dimensionering av gymnasial utbildning som publicerades den 8 juni 2020⁶⁶. Ett av grundproblemen är enligt Lars Stjernkvist att det i en rad olika branscher finns ett stort behov av yrkesutbildade, ett behov som är långt större än elevernas intresse för yrkesprogram. De flesta elever väljer ett högskoleförberedande program, men fyra av tio har fortfarande inte börjat läsa vid högskola fyra år efter gymnasieexamen. Företrädare för samtliga branscher tar upp glappet mellan deras behov och den kompetens som finns tillgänglig på arbetsmarknaden. Flera personer som vi intervjuat diskuterar gymnasieskolornas, yrkesvux och yrkeshögskolornas roll i detta, och att man genom någon slags styrning mot specifika utbildningar bör kunna säkra kompetensförsörjningen i regionen. Gymnasieutbildningar som inte leder till vidareutbildning eller jobb försvårar för arbetsgivarna att hitta rätt kompetens och missgynnar individen som inte kan säkra sin egen försörjning. Vuxna som vill byta yrkesbana ska kunna välja en flexibel yrkesutbildning som inte förutsätter att hen måste leva på studiestöd i två år.

Karlstads universitet är en stor tillgång som vi ska ta vara på. En lägre andel av värmlänningarna har en eftergymnasial utbildning jämfört med riket, men vi har ett framstående universitet på vår egen tomt. Vi ser att många av de studenter som flyttar till Karlstad för att studera vid universitetet flyttar ifrån Värmland efter examen. Andelen studenter som stannar kvar i länet efter examen är högre bland de som rekryteras lokalt. Det skulle därför sannolikt gagna Värmland och den värmländska arbetsmarknaden om en större andel av universitetets studenter lyckades rekryteras lokalt.

Värmlands attraktionskraft måste öka. I konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som upplevs mer attraktiva att bo, arbeta och leva i. Unga på landsbygden söker sig till större städer för utbildning och arbete. Migranter med utbildning och yrkeserfarenhet söker sig också till större städer för arbete. Samtidigt som Värmland konkurrerar med andra regioner behöver det även bli en självklarhet att man kan bo, arbeta och leva i hela Värmland. Samma förflyttning av unga och välutbildade till större städer utanför regionen syns även inom regionen, till Karlstad. Coronapandemin har gjort det tydligt att för många fungerar det alldeles utmärkt att arbeta på distans. Med digitaliseringens hjälp kan vi bygga bättre förutsättningar för invånarna att bo och arbeta i hela Värmland.

Utvecklingen på arbetsmarknaden går allt fortare. Ny teknologi såsom digitalisering, robotisering, automation och AI kommer in i alla branscher. Varor, tjänster och produktionssystem blir allt mer uppkopplade och digitala. Produkter och tjänster utvecklas och sammankopplas i allt högre grad i nya processer som kräver nya kompetenser. För att lyckas kommer utbildnings- och forskningssystemen

⁶⁶ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/06/sou-202033/>

behöva kopplas allt närmare företagen, individen och jobben. För att kunna fortsätta utvecklingen mot ett hållbart samhälle med hållbara företag och produkter behöver vi ha kompetensen och förmågan att ta till oss nya utvecklings- och forskningsrön och att omsätta dessa i det egna företaget, oavsett om man är anställd eller ägare.

Vi behöver arbeta på attityden. Den värmländska arbetsmarknaden behöver arbeta för att förändra attityder och värderingar så att attraktiviteten för bristyrken kan öka, både hos arbetsgivare och potentiell arbetskraft. Lönenivåer är kanske det vanligaste verktyget för att öka attraktiviteten, men nog så viktigt är arbetsgivarens varumärke, vision och kultur, könsfördelning och inkludering på arbetsplatsen, anställningsvillkor och flexibilitet, bland mycket annat. Att kunna erbjuda attraktiva anställningsvillkor och en kreativ och framåttänkande arbetsplats är viktigt för att locka Generation Z, som ser bortom enbart lönenivå. När värmländska markägare inte hittar arbetskraft för att plantera skog trots att ungdomsarbetslösheten ligger på över 12 procent så behöver vi våga sätta fingret på problemet och arbeta konstruktivt för att lösa det. När coronapandemin stängde gränserna för den utländska arbetskraften ställdes mark- och skogsägare, jordbrukare och bär- och fruktodlare inför stora problem. Inreserestriktionerna gjordes om för att trygga produktionen inom de areella näringarna, men ingenstans fördes en diskussion om det faktiska problemet—varför tar inte arbetslösa svenskar de jobb som erbjuds?

Den värmländska arbetsmarknaden ska bli mer jämställd och inkluderande. Värmland har en av de mest könsuppdelade arbetsmarknaderna i Sverige. Den värmländska industrin har historiskt en tydlig överrepresentation av män och har manligt präglade strukturer, informationskanaler och nätverk. Flera studier har visat att jämställda företag är mer lönsamma, bland annat på grund av att de har lättare att attrahera rätt kompetens. Ser man på företag som har en högre mångfald bland sina anställda så är vinsten ännu högre. Bland de som idag står längst ifrån arbetsmarknaden är det framför allt utrikes födda kvinnor som har svårast att få jobb. I Värmland är 24,7 procent av de utrikes födda kvinnorna arbetslösa jämfört med 20,6 procent i riket som helhet. Bland de utrikes födda männen är 23,9 procent arbetslösa jämfört med 18,5 procent i riket som helhet. Mer jämställda och inkluderande företag är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen.

Vi måste öka innovationsförmågan och omställningskapaciteten. Enligt Reglabs innovationsindex har Värmland en väg att gå när det gäller innovationsförmåga. Länet ligger i botten i botten när det gäller grundförutsättningarna för innovation, till stor del på grund av länets låga utbildningsnivå och skillnader i förvärvsfrekvens för inrikes och utrikes födda⁶⁷. När det gäller förnyelseförmåga ligger Värmland på 10:e plats av de 21 länen, och här mäter man bland annat forskningsmedel vid lärosäten som andel av BRP. Sammantaget ligger dock Värmland i det nedre mittenskiktet, vilket innebär att vi har utmaningar att tackla men ett relativt gott utgångsläge. I coronapandemins kölvatten har det blivit tydligt vilka svagheter som finns, både nationellt och regionalt, och hur viktig innovationsförmågan är för att svara upp mot stora förändringar i samhället. Vi är fortfarande mitt i coronapandemin, men vi vet att när vi tagit oss ur denna kris kommer samhället se annorlunda ut än innan viruset började spridas. Vi vet också att det kommer nya kriser, oavsett om det är ett nytt virus, effekter av klimatförändringarna eller en stor mängd människor som flyr krig och förföljelse. Förmågan att snabbt ställa om i förhållande till omvärldens förändringar med så lite störningar som möjligt kan komma att bli avgörande för regionens tillväxt.

De senaste åren har olika slags initiativ och samverkansprojekt bidragit till att Värmland tagit flera steg i rätt riktning vad gäller omställningen på arbetsmarknaden, men det går för långsamt. Länet blir utkonkurrerat av mer attraktiva regioner vars omställningstakt är snabbare. För att säkerställa ett högt framtida välbefinnande och en attraktiv arbetsmarknad måste vi öka omställningstakten. Företagens kompetensförsörjning är avgörande för möjligheten att stanna kvar och utvecklas. I detta arbete behöver politiken kliva fram och positivt bejaka, underlätta och leda strukturomvandlingen.

Exempel på insatser som behövs är:

- De större företagen bör agera "draglok" och stötta underleverantörerna i sin kompetensutveckling, vilket är avgörande för att säkra kompetensnivån, utvecklingen och jobben

⁶⁷ Reglab (2019), Innovationsindex 2019

- Samtliga regionala aktörer behöver utveckla sin förmåga att samverka över kommungränser och i större geografiska områden för att med gemensamma krafter trygga kompetensförsörjningen i hela Värmland
- Den regionala politiken bör bidra till att lagar och regelverk snabbare kan anpassas till omvärldens förändringar
- Det livslånga lärandet ska vara möjligt och kunna planeras strategiskt och långsiktigt – individer får inte hamna i utbildningsmässiga återvändsgränder
- De värmländska utbildningsaktörerna bör förstärka och utveckla vuxenutbildningars relevans och kvalitet samt anpassa dem efter våra regionala behov
- Samtliga regionala aktörer bör verka för att bredda yrkesvalen för både kvinnor och män genom att utveckla nya metoder för arbetslivsorientering och studie- och yrkesvägledning
- De värmländska utbildningsaktörerna i samverkan med arbetsgivarna bör främja yrkesintroduktionsanställningar och ingångar som vuxlärling genom att bygga upp stödstrukturer både på branschnivå och på enskilda arbetsplatser
- De värmländska utbildningsaktörerna behöver utveckla standarder och kvalitetssäkring av validering av kompetens utifrån branschernas redan framtagna standarder, och organisera detta arbete vid befintliga regionala utbildningsnoder
- Samtliga regionala aktörer måste hjälpas åt att identifiera och omarbete de strukturer som befäster normer vad gäller kön och mångfald som är kontraproduktiva för regionens utveckling och tillväxt, och därigenom bidra till ökad sysselsättning och innovationsförmåga på den värmländska arbetsmarknaden

Det är i kriser som samhällssystemens resiliens prövas. Redan innan coronapandemin visste vi att en global omställning mot ett mer hållbart och digitalt samhälle var nära förestående. Denna omställning har på grund av pandemin kommit igång snabbare än väntat, och ställer höga krav på aktörer både på nationell, regional och lokal nivå att tänka och agera i nya mönster och constellationer. När ett coronavaccin så småningom tagits fram och vi kan överblicka effekterna som pandemin fått på olika nivåer kommer vi troligen inte komma tillbaka till det normalläge som rådde innan krisen. Vi har ställt om så mycket under en så lång tid, och vi har nu har möjligheten att välja helt nya angreppssätt för att hantera våra gamla utmaningar. Detta är inte som finanskrisen 2008, detta är inte som någon annan kris vi hittills sett. Men detta kan vara den första av flera globala kriser som kommer påverka oss i mycket hög grad, och Värmland behöver vara bättre rustat för en sådan framtid.

Vad vi tror kommer vara avgörande för att skapa ett robust och tryggt Värmland där alla invånare ges förutsättningar att bidra till regionens livskvalitet och tillväxt är samverkan över gränserna och att våga pröva. I Värmland finns till exempel stora internationella företag, framför allt inom bas- och tillverkningsindustrin. Dessa företag lyfter regionen och bidrar stort till Värmlands tillväxt och innovationskraft. Men deras storlek gör oss också sårbara, då många mindre underleverantörer är direkt beroende av att dessa företag går bra och stannar i regionen. Ökad samverkan mellan storföretag, underleverantörer och utbildningsaktörer skulle bättre säkra den kompetens som arbetsmarknaden behöver. På så sätt minskar man Värmlands sårbarhet inför kommande kriser och lyfter branschen som helhet. Nya arbetssätt som prövas och visar sig vara framgångsrika inom industrin kan också testas och visa sig vara effektiva inom vården, byggbranschen eller handeln. Vi vet inte alltid innan vi prövat, men vi vet att omställningstakten är mycket hög och Värmland måste kliva fram.

Vår kartläggning av de värmländska arbetsgivarnas kompetensbehov visar på ett starkt engagemang bland alla som deltagit för att förbättra förutsättningarna för att kompetensförsörja arbetsmarknaden. Tack för ert viktiga arbete och att ni tagit er tid att delta i intervjuer och workshops. Denna rapport ska ses som en utsträckt hand i det arbete som nu tar vid. Omställningsarbetet har redan börjat, men det är nu vi växlar upp till en ny och högre ambitionsnivå. Hur ser din omställning ut?

Bilaga 1: Befolkningsstruktur och försörjningskvot

Jämfört med hela Sveriges befolkningssammansättning har Värmland en lägre andel barn och unga samt personer i arbetsför ålder, men en större andel som är 65 år och äldre⁶⁸.

Könssammansättningen i Värmland är lik den i Sverige som helhet, men den varierar över åldersgrupperna. Medan det är en större andel män i åldrarna 0–59 år är det en större andel kvinnor som är 60 år och äldre.

Värmlands befolkning förväntas öka med cirka 6 600 personer till år 2040, en ökning på ungefär två procent jämfört med 2020. En stor utmaning för länets självförsörjning är att den arbetsföra befolkningen förväntas minska något medan befolkningen som är 0–19 år och 65 år och äldre förväntas öka relativt kraftigt. Inom de tre åldersgrupperna är förändringen varierad. I gruppen 0–19 år förväntas de yngsta barnen, 0-4 år, öka med nästan 12 procent. Bland barn i åldrarna 5-14 år är förändringarna små, men bland unga mellan 15-19 år ser vi en ökning på nästan 10 procent till 2040. Inom åldersgruppen som är 65 år och äldre är skillnaderna ännu större. Här ser vi en förväntad minskning bland befolkningen som är 65–74 år 2040. Däremot förväntas de äldre grupperna öka mycket stort, där de allra äldsta förväntas bli nästan dubbelt så många 2040 jämfört med 2020 (tabell 1).

Åldersgrupp	Folkmängd		Förändring	
	2020*	2040	Antal	Procent
65-69 år	17 228	16 959	-269	-1,56%
70-74 år	17 922	17 173	-749	-4,18%
75-79 år	14 836	15 699	863	5,82%
80-84 år	9 609	12 510	2 901	30,19%
85-89 år	6 142	9 063	2 921	47,56%
90-94 år	3 010	5 069	2 059	68,41%
95+ år	885	1 590	705	79,66%

Tabell 1: Befolkningsförändring i Värmlands län 2020–2040, åldersgruppen 65+ uppdelat i femårsklasser, folkmängd per den 30 juni 2020 (Källa: SCB)

Trots att minskningen av Värmlands arbetsföra befolkning i åldern 20–64 år är relativt liten så påverkas försörjningskvoten ytterligare eftersom både den yngre och äldre befolkningen växer stort. Värmlands försörjningskvot var 82,9 år 2018, att jämföra med 75,9 för Sverige som helhet. Det betyder att för varje 100 personer som arbetar är det i Värmland 82,9 personer som inte arbetar, som behöver försörjas. Men försörjningskvoten varierar stort i regionen. Medan Karlstad 2018 hade en försörjningskvot på 71,2 hade Filipstad en kvot på hela 95,9. Försörjningskvoten räknas ut genom att lägga ihop befolkningen 0–19 år och 65+ och dela med befolkningen 20–64 år, och sedan multiplicera med 100. När den yngre och äldre befolkningen ökar och den arbetsföra befolkningen minskar ökar alltså försörjningsbördan. Trycket på den värmländska välfärden kommer dessutom öka eftersom de unga och de äldre delarna av befolkningen nyttjar välfärden i större utsträckning än mellanskiktet. Effektivisering genom till exempel digitalisering och innovation blir viktiga verktyg för att klara välfärden i framtiden.

⁶⁸ Samtliga data från SCB:s befolkningsstatistik och aktuella befolkningsframskrivningar, augusti 2020

Bilaga 2: Migranter i Värmland

Värmland har ett negativt födelsenetto och inrikes flyttnetto, men ett positivt utrikesflyttnetto. Det är alltså fler som flyttar till Värmland från utlandet än tvärtom. Eftersom sysselsättningen är hög bland inrikes födda är det migranterna som utgör den värmländska arbetskraftsreserven. Värmland, liksom den övriga svenska landsbygden, är i stort behov av arbetskrafts- och kompetensinvandring för att kunna behålla det lokala näringslivet och trygga välfärden även i framtiden. För att försörjningsbördan inte ska öka till år 2030 föreslår Arbetsförmedlingen en kombination av tre delar; öka sysselsättningen inom befintlig befolkning, nettoinvandring och ökad produktivitetstillväxt⁶⁹. För att detta ska fungera, och för att kunna motverka den ökade försörjningsbördan på allt färre i arbetsför ålder, behöver dock migranter komma i arbete mycket snabbare än de gör idag.

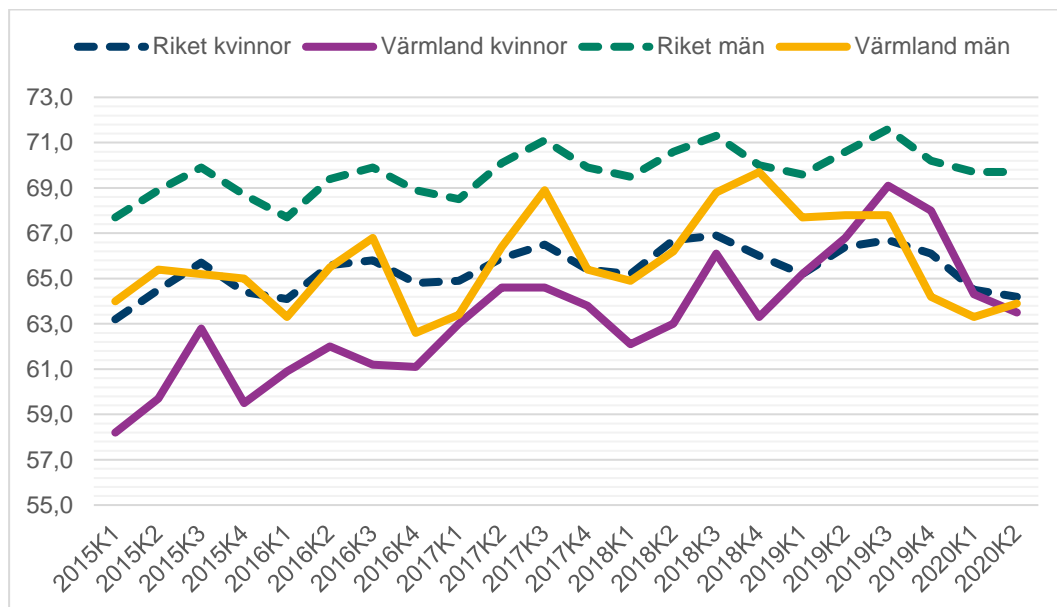
Vid årsskiftet 2015/2016, efter den stora flyktingströmmen under hösten 2015, var antalet asylsökande i Värmland 8884. De värmländska kommunerna tog under 2015 emot 1827 nyanlända, nästan dubbelt så många som planerats för året. Bland de nyanlända finns yrken representerade såsom bagare, betongarbetare, bil- och lastbilmekaniker, bussförare, lastbilsförare, målare, kockar, undersköterskor, apotekare, biomedicinska analytiker, civilingenjörer, förskollärare, läkare, lärare, psykologer, sjuksköterskor och socialsekreterare. Dessa är bristyrken i Värmland idag⁷⁰.

⁶⁹ Arbetsförmedlingen (2019), "Sveriges framtida sysselsättning"

⁷⁰ Region Värmland (2017), "Flyktingmottagandet i Värmland - En ögonblicksbild från hösten 2015"

Bilaga 3: Sysselsättning och arbetslöshet

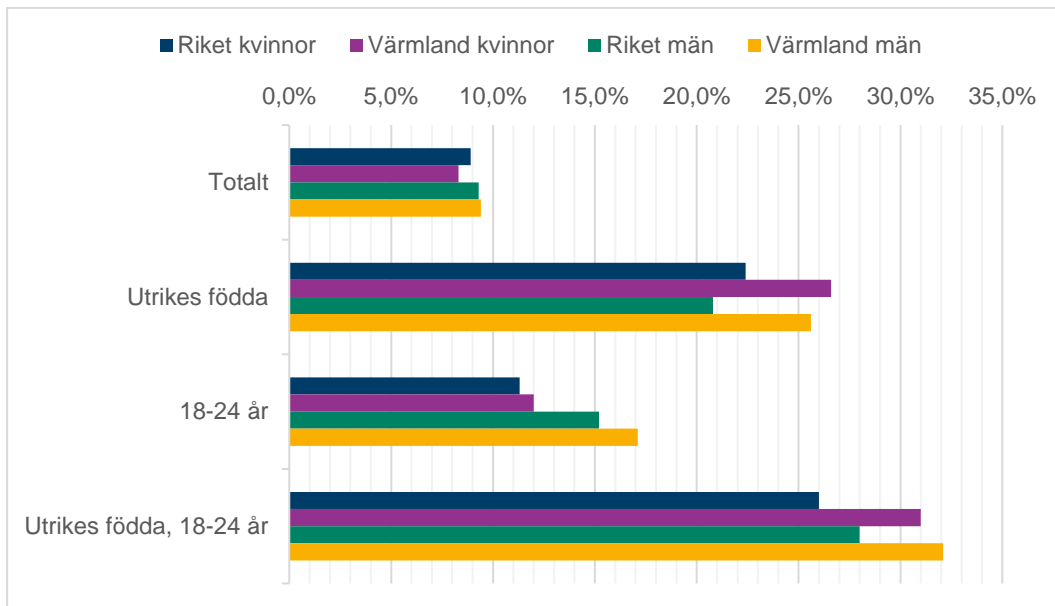
Sysselsättningen i länet är lägre än riket, men följer generellt kurvan för Sverige som helhet (figur 3). Däremot har utvecklingen sett olika ut. På riksnivå har sysselsättningen ökat för både kvinnor och män mellan första kvartalet 2015 och andra kvartalet 2020, för kvinnorna med en procentenhet och för männen med två procentenheter. Bland de värmländska männen är sysselsättningen i stort sett oförändrad under motsvarande period, medan sysselsättningen bland de värmländska kvinnorna steg med hela 5,3 procentenheter.



Figur 3: Sysselsättning 2015–2020, befolkningen 15–74 år, notera den brutna axeln (Källa: SCB)

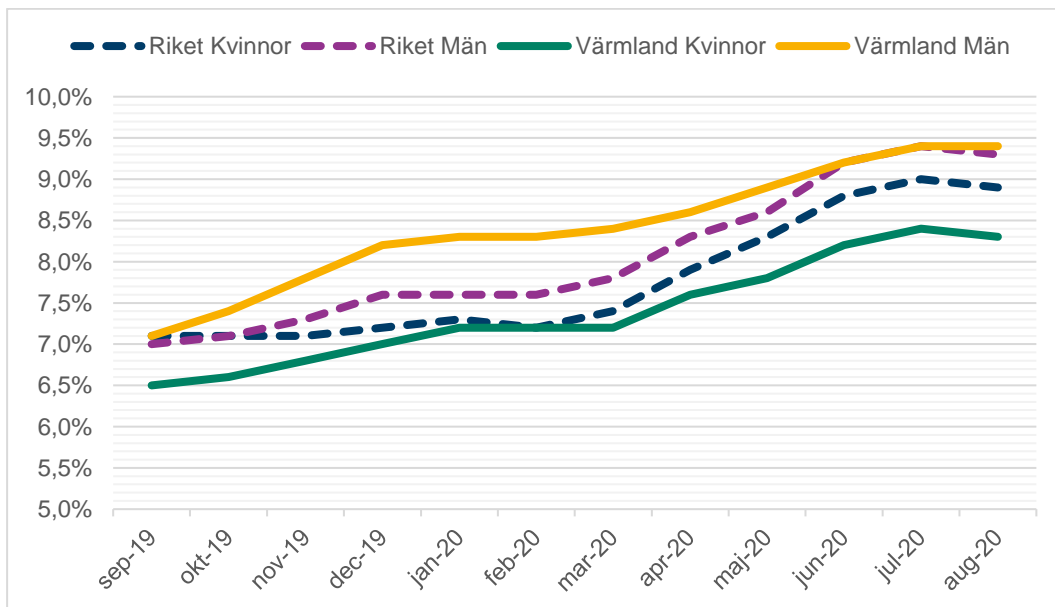
Arbetslösheten i den sammanlagda värmländska befolkningen ligger något lägre jämfört med riket som helhet (figur 4). Men om vi fokuserar på migranter och ungdomar så ser det annorlunda ut. I Värmland är 25,6 procent av de utrikes födda männen i arbetskraften arbetslösa jämfört med 20,8 procent av de utrikes födda männen i riket. Bland de utrikes födda kvinnorna i arbetskraften är 26,6 procent arbetslösa i Värmland jämfört med 22,4 procent av de utrikes födda kvinnorna i riket som helhet.

Den värmländska arbetskraften som är 18–24 år följer mönstret för riket men ligger något högre. Skillnaden mellan unga kvinnor och män som är arbetslösa är större i Värmland än i riket som helhet. Ungdomsarbetslösheten kan dessutom förväntas öka, eftersom många av de inträdesjobb som tidigare funnits för ungdomar automatiseras bort. Inom detaljhandeln sprider till exempel självbetjäning ut sig, där kunden själv scannar sina varor och genomför betalningen, och personalstyrkan minskar som följd. Coronapandemins första månader slog hårt mot hotell- och restaurangverksamhet samt handel, branscher som anställer en stor andel unga. Arbetsgivarna sade tidigt upp timanställda och tillfälligt anställda, något som också drabbade unga i större utsträckning.



Figur 4: Arbetslöshet som andel av den registrerade arbetskraften, augusti 2020 (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Det är tydligt att arbetslösheten började vända uppåt redan i slutet av 2019, men steg sedan kraftigt som en effekt av coronapandemin under våren 2020 (figur 5). Nu ser kurvan ut att plana ut, men det är ännu för tidigt för att säga något om hur utvecklingen kommer att se ut framåt med tanke på osäkerhetsfaktorerna kring corona och eventuella krafttag som sätts in för att minska smittspridningen i framtiden.



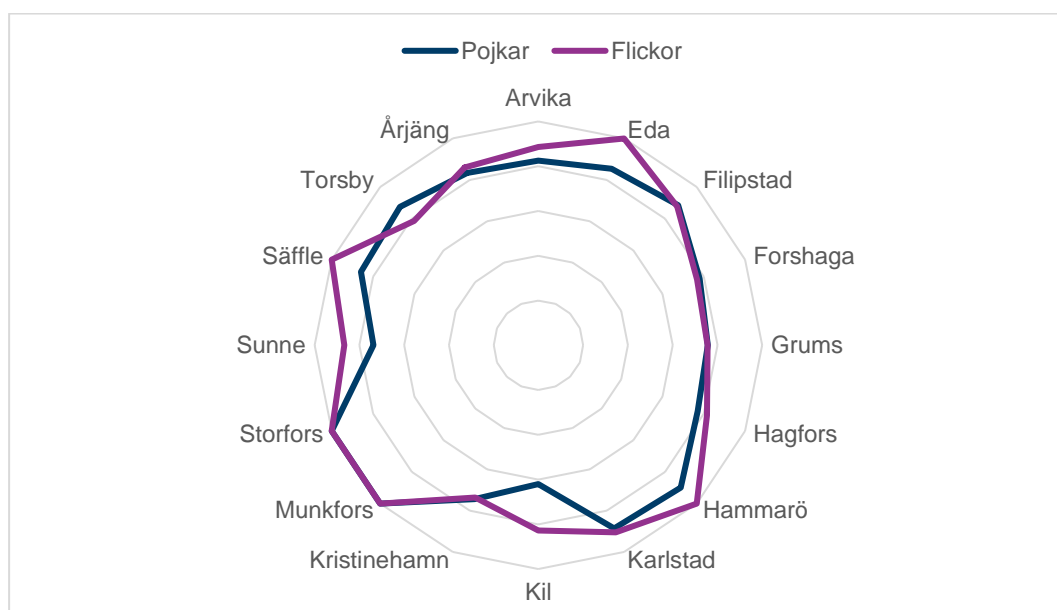
Figur 5: Arbetslöshet som andel av den registrerade arbetskraften över tid, notera den brutna axeln (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Bilaga 4: Befolkningens utbildningsnivå

Det är fler i Värmland vars högsta avslutade utbildning är en gymnasieutbildning jämfört med riket. Men förutsättningarna för framgång i utbildningskedjan är goda i Värmland, då fler pojkar och flickor i Värmland går ur grundskolan med gymnasiebehörighet jämfört med riket som helhet. Läsåret 2018/2019 gick 83,4 procent av de värmländska pojkarna ur grundskolan med gymnasiebehörighet jämfört med 82,9 procent i riket. Bland flickorna var 87 procent av värmlänningarna behöriga till gymnasiet jämfört med 85,8 procent i Sverige i stort. Trots att Värmland ligger bättre till än riket behöver vi bli ännu bättre, eftersom varje elev som inte uppnår gymnasiekompetens är en fördröjd eller i värsta fall förlorad arbetskraft. Här har vi en arbetskraftsreserv med stor potential.

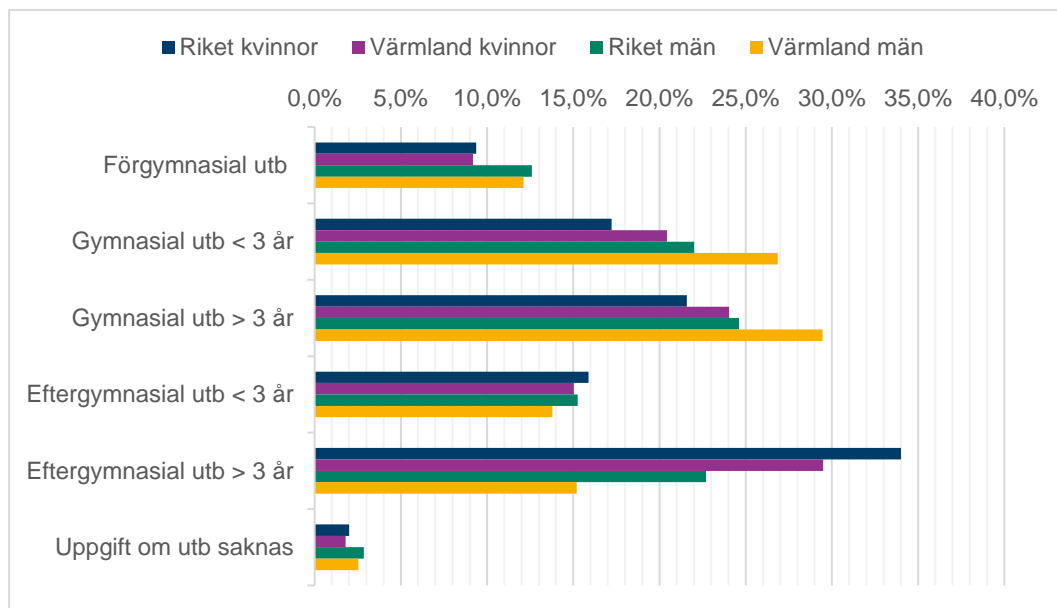
Något som däremot väcker en del frågetecken är varför det är så stora skillnader mellan pojkar och flickor i vissa kommuner (figur 6) och i vissa årskullar. Exempelvis har gymnasiebehörigheten för pojkar i Kils kommun fluktuerat mellan 92,9 procent 2012 till lägstanivån 62,1 procent 2019. Om det är ett lågt antal pojkar i avgångsklassen kan ett mindre antal elever som går ur utan gymnasiebehörighet påverka den totala andelen i relativt hög grad, men det är inte fallet i Kil. Så vad är det som gör att en så mycket större andel av flickorna går ur grundskolan med gymnasiebehörighet, och vad kan göras för att öka andelen pojkar?

Från den 1 september 2020 redovisar Skolverket sin statistik enbart på riksnivå, något som gör det omöjligt att följa upp resultaten på kommunnivå. Detta innebär en stor risk för länet, då skillnader mellan kommuner döljs och vissa skolor eller kommuner riskerar att halka långt efter innan avvikande resultat upptäcks.



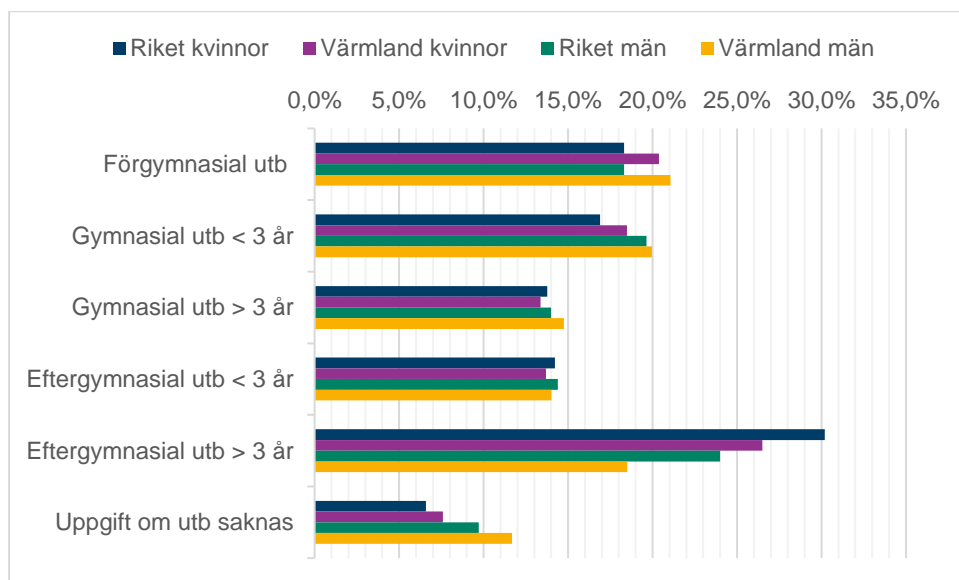
Figur 6: Skillnad i gymnasiebehörighet mellan pojkar och flickor, läsåret 2018/19 (Källa: Skolverket)

Enligt Statistiska centralbyråns data för 2019 är det 53,6 procent av de värmländska kvinnorna vars högsta avslutade utbildning är en gymnasieutbildning eller lägre och 44,5 procent som har någon form av eftergymnasial utbildning, jämfört med 48,2 respektive 49,9 procent bland kvinnorna i riket (figur 7). Bland de värmländska männen är det 68,5 procent vars högsta avslutade utbildning är en gymnasieutbildning eller lägre och 29 procent som har någon form av eftergymnasial utbildning, jämfört med 59,2 respektive 38 procent bland männen i riket.



Figur 7: Befolkningen 2019, 25-64 år (Källa: SCB)

Bland de utrikes födda kvinnorna i Värmland är det 52,3 procent som har högst gymnasial utbildning och 40,2 procent som har en eftergymnasial utbildning, jämfört med 49 respektive 44,4 procent i riket (figur 8). Bland de utrikes födda männen i Värmland är det 55,9 procent som har som högst en gymnasial utbildning och 32,5 procent som har en eftergymnasial utbildning, jämfört med 51,9 respektive 38,4 procent i riket. I Värmland är det även en större andel migranter som saknar uppgift om utbildning jämfört med riket som helhet.



Figur 8: Befolkningen utrikes födda 2019, 25-64 år (Källa: SCB)

I Värmland är det 4,2 procentenheter fler utrikes födda män med en eftergymnasial utbildning jämfört med de inrikes födda männen i länet. Bland kvinnorna är det istället 5,2 procentenheter färre utrikes födda kvinnor som har en eftergymnasial utbildning jämfört med inrikes födda kvinnor i länet. Men eftersom det är en stor andel av migranterna som saknar uppgift om utbildning finns här ett stort arbete att göra. Sannolikt behövs nya strategier och riktade insatser från ett flertal aktörer för att rusta målgruppen för den svenska arbetsmarknaden.



regionvarmland.se