



# Värmlands kompetens- försörjning

En kartläggning av arbetsgivarnas  
behov och beredskap 2022

Läs mer på [regionvarmland.se](https://regionvarmland.se)

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>4</b>
<b>Kartläggningens syfte och metod</b>	<b>5</b>
Värmlandsstrategin och Agenda 2030	5
Tillvägagångssätt	5
Branschdefinitioner	6
<b>Trender och kompetensbehov</b>	<b>7</b>
Digitalisering och automatisering	7
Globalisering	8
Urbanisering	9
<b>Värmlands utgångsläge</b>	<b>10</b>
Befolkningsutveckling	10
Utbildning	11
Arbetslöshet	13
Arbetsmarknad	15
Branschstruktur	17
<b>Branschernas kompetensförsörjning</b>	<b>20</b>
Jordbruk, skogsbruk och fiske	20
Utvinning och tillverkning	22
Energiförsörjning och miljöverksamhet	25
Byggverksamhet	27
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	29
Transport och magasinering	31
Hotell- och restaurangverksamhet	33
Informations- och kommunikationsverksamhet	34
Företags- och organisationsnära tjänster	36
Offentlig verksamhet och försvar	38
Utbildning	40
Vård och omsorg; sociala tjänster	42
Kultur, nöje och fritid samt annan serviceverksamhet	45
Om besöksnäringen och livsmedelskedjan	46
Besöksnäringen	47
Livsmedelskedjan	49

<b>Slutsatser</b>	<b>51</b>
Höjd utbildningsnivå	51
Flexibel utbildning som svarar bättre mot arbetsmarknadens behov	51
Ett attraktivt Värmland	52
Höjd sysselsättningsgrad	52
Attraktiva arbetsgivare och förändrade attityder	52
Ökad innovationsförmåga och omställningskapacitet	52
Slutord	52
<b>Bilaga 1:</b>	
<b>Den värmländska kompetensförsörjningen, Värmland 2022</b>	<b>53</b>
<b>Bilaga 2:</b>	
<b>Branschdefinition av besöksnäringen och livsmedelskedjan</b>	<b>73</b>

Ansvarig verksamhet	Regional utveckling
Kontakt	Ulrica Matthed Bergström, strateg kompetensförsörjning Sandra Röjdén Thyberg, analytiker
Datum	2023-04-05
Diarienummer	RUN/220095
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

# Inledning

Rysslands invasion av Ukraina har skapat betydande osäkerhet i vår omvärld och dess följdverkningar är i skrivande stund svåra att överblicka fullt ut. Vi har sett stigande priser på energi, drivmedel och livsmedel, med ökande inflation som följd. I spåren av coronapandemin visade svensk ekonomi och arbetsmarknad dock prov på en rask återhämtning. Arbetslösheten minskade under 2021 och har fortsatt att sjunka även under 2022.<sup>1</sup> Den starka ekonomiska tillväxt som skett under perioden har inneburit ett ökat behov av arbetskraft och följaktligen ett försvårat läge för de arbetsgivare som redan kämpar med att rekrytera kompetens. I förlängningen riskerar kompetensbrist att hämma framväxten av nya jobb och förutsättningarna att möta utmaningar på området skiljer sig åt mellan landets regioner, där branschammansättning och tillgång till utbildad arbetskraft varierar stort. En begynnande lågkonjunktur till följd av situationen i Ukraina medför emellertid att tillväxten nu mattas av och den ekonomiska situationen präglas av problem med energiförsörjning, störningar i globala värdekedjor och flaskhalsar på arbetsmarknaden.

Under lång tid har starka krafter inneburit genomgripande förändringar på arbetsmarknaden och kommer även fortsättningsvis att forma förutsättningarna för Värmlands kompetensförsörjning. Det handlar primärt om megatrender som digitalisering med automatisering och artificiell intelligens, globalisering, urbanisering och vår befolkningsutveckling. Härutöver tillkommer behovet av att forma våra samhällen utifrån långsiktigt hållbara sociala, ekonomiska och miljömässiga mål. Dessa krafter påverkar i sin tur vilka kompetenser som marknaden efterfrågar och vilka förändringar som måste göras av befintliga utbildningar och utbildningsinnehåll.

För samhällets gröna omställning kommer tekniska lösningar att vara avgörande och efterfrågan på digital kompetens fortsätter att öka. Många branscher konkurrerar härmed om samma begränsade resurs när digitaliseringen får starkt inflytande inom allt fler områden. Arbetsförmedlingen ser att strukturomvandlingen på arbetsmarknaden har tagit fart i och med pandemin, och omställningen mot en mer digitaliserad och automatiserad marknad väntas medföra ytterligare förändring och ställa krav på delvis nya kompetenser. Att just teknisk kompetens ofta är svår att uppbringa får inte enbart till följd att företag och organisationer inte kan nå sin fulla produktionspotential, bristen påverkar även omställningen i branscher som är beroende av digitalisering för att effektivisera arbetet i bristyrken, exempelvis inom hälso- och sjukvården. Digitalisering i kombination med globalisering förändrar också arbetsmarknadens förutsättningar i grunden och skapar nya möjligheter för hur vi arbetar och rekryterar kompetens.

Värmland, liksom övriga riket, står med sin åldrande befolkning inför stora demografiska utmaningar. I Sverige krävs cirka 217 000 fler sysselsatta individer till år 2031 för att försörjningsbördan inte ska öka enligt Arbetsförmedlingens beräkningar. Den totala befolkningsökningen i åldrarna 20–64 år väntas dock av SCB endast uppgå till 177 000

under perioden.<sup>2</sup> Bakom utvecklingen på nationell nivå döljer sig stora regionala och lokala skillnader, och i Värmland beräknas den förvärvsarbetande andelen av befolkningen i stället minska. När prognoserna visar att våra invånare i arbetsförålder sannolikt kommer att bli färre, innebär det följaktligen en allt större utmaning för arbetsgivare att hitta rätt kompetens till sina rekryteringar. Den ökade belastning på välfärden som en åldrande befolkning medför förstärks därmed ytterligare när kompetensförsörjningen försvåras inom bristyrken i vård och omsorg, där behovet av arbetskraft sedan länge varit påtagligt.

Arbetsförmedlingens analys av marknadsläget för olika yrken ger en bild av arbetsgivares möjlighet att rekrytera, och man ser idag att det på riksnivå kommer vara liten eller mycket liten konkurrens om jobben inom en majoritet av yrkesområdena. Allra lägst konkurrens återfinns inom data/it, pedagogik, samt hälso- och sjukvård. Medan man ser hög konkurrens inom försäljning, inköp och marknadsföring, kultur, media och design samt transport, distribution och lager.<sup>3</sup>

I arbetsmarknadsprognosen för Värmland, som publicerades före pandemins utbrott i februari 2020, såg Arbetsförmedlingen en brist på högskoleutbildad kompetens inom civilingenjörsyrken, forskollärare, grundutbildade sjuksköterskor, ingenjörer och tekniker, IT-specialister, läkare, lärare, psykologer, specialistsjuksköterskor och tandläkare. Härutöver bedömdes vårt län även ha stort behov av gymnasieutbildad kompetens såsom anläggningsmaskinsförare, bussförare, elektriker, kockar, kyl- och värmepumpstekniker, motorfordonsmekaniker och fordonstekniker, målare, plåtslagare, undersköterskor och VVS-montörer.<sup>4</sup>

Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i landet, där hälften av länets kvinnor är anställda inom välfärden, medan drygt en tredjedel av männen arbetar inom utvinning, tillverkning och byggverksamhet. Studier visar att jämställda företag är mer lönsamma, bland annat eftersom de har lättare att attrahera rätt kompetens, och företag med en högre mångfald bland sina anställda uppvisar en ännu högre vinst. Mer jämställda och inkluderande företag är med andra ord en förutsättning för att säkra vår framtida kompetensförsörjning.

När arbetsgivare har svårt att rekrytera den kompetens de behöver, trots att den totala arbetslösheten är förhållandevis hög, så pekar detta på en matchningsproblematik. Något som blir allt vanligare när en arbetsmarknad i förändring bidrar till ständigt förnyade kompetenskrav, utan ett utbildningssystem som lyckas hålla jämna steg. För att företagen ska hitta rätt kompetens ställs stora krav på utbildningsväsendet, men det ställer också krav på enskilda arbetsgivare som behöver ha strategier för långsiktig och flexibel kompetensutveckling, samt på arbetstagare som måste vara beredda att ställa om och vidareutbilda sig när marknaden förändras.

<sup>1</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"

<sup>2</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldsrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

<sup>3</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026"

<sup>4</sup> Arbetsförmedlingen (2020), "Heta yrken 2025"





## Kartläggningens syfte och metod

Denna rapport är en uppdatering av den kartläggning som Region Värmland publicerade 2020, vars syfte är att beskriva det värmländska kompetensförsörjningsbehovet och identifiera strukturella utmaningar som länet arbetsmarknad står inför. Kartläggningen avser ge en samlad bild av kompetensförsörjningen i länet samt vilka behov, möjligheter och hinder som näringsliv och offentlig sektor ser på kort och lång sikt. Underlaget blir en del av vår gemensamma kunskapsbas, som i förlängningen är en förutsättning för att genomföra insatser som resulterar i långsiktiga effekter. Kollektiv kunskap möjliggör för berörda aktörer att bygga en samstämmig målbild, som grund för hur vi arbetar med Värmlands kompetensförsörjning nu och i framtiden.

I juni 2022 beslutade Sveriges riksdag att både individers efterfrågan och arbetsmarknadens behov ska vägas in vid planering och dimensionering av utbildningar inom gymnasieskolan och kommunal vuxenutbildning (komvux). En väl fungerande kompetensförsörjning är central för en hållbar regional utveckling, och i augusti 2022 fick landets regioner ett förstärkt uppdrag inom ramen för det regionala utvecklingsansvaret. Detta innebär bland annat att göra bedömningar av länet kompetensförsörjningsbehov inom privat och offentlig sektor på kort och lång sikt.

### Värmlandsstrategin och Agenda 2030

Värmlands kompetenskartläggning tar avstamp i vår regionala utvecklingsstrategi "Värmlandsstrategin", som i sin tur knyter an till Agenda 2030 och dess 17 globala hållbarhetsmål. Värmlandsstrategin är till för alla som lever och verkar i länet och visionen är att 2040 vara "Ett hållbart Värmland som förändrar världen". Den är ett gemensamt verktyg för invånare, företag, föreningsliv, offentlig sektor och övriga samhället, för att skapa ett Värmland med livskvalitet och tillväxt. Strategin visar på länets tillgångar, möjligheter och utmaningar samt lyfter prioriterade områden att kraftsamla kring. Vid förhandlingar med regering, statliga myndigheter och EU fungerar den som vägledning för hur medel och satsningar ska fördelas. Den regionala utvecklingsstrategin har tagits 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 olika aktörer, inklusive våra invånare.

### Tillvägagångssätt

Rapportens huvudfokus utgörs av djupintervjuer med representanter från näringsliv och offentlig sektor, branschföreträdare och arbetsgivare, som är verksamma inom den värmländska arbetsmarknadens samtliga branscher. Dessa samtal klarlägger nuvarande kompetensbehov och förväntat framtida behov, samt eventuella hinder som arbetsgivarna ser för att deras kompetensförsörjning ska kunna tillgodose. Intervjuerna har genomförts och dokumenterats av konsulten Katarina Averås på uppdrag av Region Värmland under perioden 2022-10-28 till 2023-02-14, således kan förutsättningar och omständigheter i viss mån ha varierat under den tid som förflutit. En uttalad ambition var

att deltagarna skulle representera arbetsgivare från samtliga kommuner i länet, med antingen företag eller kommunen som arbetsgivare, vilket dock inte uppnåddes fullt ut. Även en jämn könsfördelning eftersträvades. Då näringarna utvinning och tillverkning i Värmland har två starka kluster med olika inriktningar valdes att genomföra två branschintervjuer.

Som stöd för dessa samtal sammanställdes information om de värmländska kommunernas befolkningssammansättning och prognos för dess utveckling till år 2040. Här analyserades även sysselsättning, arbetslöshet, utbildningsnivå, gymnasiebehörighet, genomströmning och avbrott på gymnasiet samt unga som varken arbetar eller studerar (UVAS). Slutligen undersöktes de lokala arbetsmarknaderna i Värmland och inom vilka sektorer länets invånare är anställda. Se Bilaga 1. Valda delar av detta material sammanfattas i uppdaterad form i den här rapporten för att förmedla en övergripande bild av Värmlands utgångsläge.

Intervjumaterialet kompletteras med detaljerad statistik över anställda inom respektive bransch och förväntade pensionsavgångar.<sup>5</sup> Som ett komplement till det regionala kompetensförsörjningsbehov som belyses i samtal med branschföreträdare och arbetsgivare, sammanfattas även resultat redovisade i Arbetsförmedlingens nationella yrkesprognoser till år 2026<sup>6</sup> samt SCB:s regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser till år 2035<sup>7</sup>. Härutöver lyfter rapporten ett antal trender som påverkar både tillgång och efterfrågan på kompetens inom våra olika branscher.

Där statistik uppdelad på inrikes och utrikes födda presenteras bör man ha i åtanke att en relativt stor andel av de utrikes födda kommer från våra nordiska grannländer. Något som också är viktigt att beakta vid tolkning av vissa resultat är länets närhet till Norge. I dagsläget har vi inte tillgång till uppgifter om svenskars aktivitet på den norska arbetsmarknaden, men senaste tillgängliga data visar att det var drygt 4 200 personer som arbetspendlade från Värmland till vårt grannland 2017.<sup>8</sup> Andelen invånare som är folkbokförda i en värmländsk kommun och arbetar i Norge är dock beroende av konjunkturläget samt förhållandet mellan den svenska och norska kronan, och har sannolikt även påverkats märkbart av coronapandemins gränstängningar.

## Branschdefinitioner

I Sverige görs branschindelningar traditionellt med hjälp av standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Rapportens definitioner grundar sig i denna gruppering, som på övergripande nivå ger totalt 21 bransch kategorier. Vi har för ändamålet slagit samman vissa kategorier och utslutit två branscher där det saknas anställda i Värmland. De branscher vi valt att studera närmre är därmed följande (med övergripande SNI-kod inom parentes):

- Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)
- Utvinning och tillverkning (B, C)
- Energiförsörjning och miljöverksamhet (D, E)
- Byggverksamhet (F)
- Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar (G)
- Transport och magasinering (H)
- Hotell- och restaurangverksamhet (I)
- Informations- och kommunikationsverksamhet (J)
- Företags- och organisationsnära tjänster (K, L, M, N)
- Offentlig förvaltning och försvar (O)
- Utbildning (P)
- Vård och omsorg; sociala tjänster (Q)
- Kultur, nöje och fritid samt annan serviceverksamhet (R, S)

## Besöksnäringen och livsmedelskedjan

Utöver ovanstående analyseras två särskilt konstruerade branscher, som är svåra att definiera utifrån de grova SNI-kategorierna då de finns representerade inom flera av dem – besöksnäringen och livsmedelskedjan.

Under hösten 2020 arbetades definitioner och gränsdragningar för besöksnäringen och livsmedelskedjan fram genom att definiera vilka SNI-koder på femsiffrignivå som bör ingå i respektive näring samt vilka som överlappar. Nordregio ledde processen på uppdrag av Region Värmland och de regionala aktörer som deltog i arbetet var Länsstyrelsen, LRF, Hushållningssällskapet, Visit Värmland och Nifa (branschföreningen för värmländska mat- och dryckesföretag).

I den nya definitionen av besöksnäringen ingår 35 femsiffriga SNI-kategorier med 100 procent, 75 femsiffriga kategorier med 12,7 procent och fyra femsiffriga kategorier med 31 procent. Livsmedelskedjan består av 96 femsiffriga SNI-kategorier som samtliga ingår med 100 procent. Se Bilaga 2. Observera att de två nya branscherna överlappar varandra och att anställda som redovisas i de traditionella branschkategorierna enligt den övergripande SNI-kategoriseringen till viss del ingår även här, besöksnäringen och livsmedelskedjan bör således analyseras separat.

Då underlag som ligger till grund för övergripande beskrivning av Värmlands utgångsläge saknar data av den detaljnivå som krävs för att definiera branscherna besöksnäring och livsmedelskedja så särredovisas dessa näringar inte under stycket som beskriver länets branschstruktur, motsvarande uppgifter återfinns dock under respektive branschkapitel.

<sup>5</sup> Data från Statistiska Centralbyrån (SCB) avser anställda 2020. Eftersom den huvudsakliga referensperioden för förvärvsarbetande i RAMS är november betyder det att säsongsanställda inbegrips i statistiken om personen mantalsskrivit sig i Värmland vid denna tidpunkt.

<sup>6</sup> Samtliga prognoser från Arbetsförmedlingen har hämtats ur rapporten "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026".

<sup>7</sup> Samtliga prognoser från SCB har hämtats ur rapporten "Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser, Prognosresultat för länet år 2035".

<sup>8</sup> Region Värmland (2022), "Sverige-Norge, Gränslösa möjligheter"



## Trender och kompetensbehov

För att rusta sig inför framtiden behöver man vara lyhörd och flexibel. Mycket av det som kommer att ske kan vi inte förutspå, annat vet vi med säkerhet. Som att den fortsatta digitaliseringen innebär betydande förändringar för den arbetsmarknad vi idag känner. Arbetsgivare kommer ha behov av andra slags kompetenser när digitalisering, automatisering och robotisering tar över hela eller delar av befintliga arbetsuppgifter och samtidigt ger upphov till nya. Bland OECD länderna syns en tydlig förskjutning från jobbkompetenser i mellansegmentet mot jobb som kräver högre kompetens. De mest kvalificerade jobben har ökat med tio procent, vilket skett på bekostnad av mellankvalificerade jobb som minskat med åtta procent och lågkvalificerade jobb som minskat med två procent.<sup>9</sup> En tendens som vanligen följer i globaliseringens fotspår är just ökad jobbpolarisering, då utvecklingen medför en minskad efterfrågan på arbeten med rutinartade arbetsuppgifter och medelinkomstjobb, till exempel inom maskin- och monteringsarbete samt metallarbetare och reparatörer. Något som förstärks ytterligare av den bortrationalisering som tekniska framsteg möjliggör. Parallellt med att efterfrågan på kvalificerad arbetskraft växer, ser man också en ökad sysselsättning i jobb med lägre kvalifikation som inte kan flyttas, exempelvis städtjänster.<sup>10</sup> I en globaliserad ekonomi tenderar människor och resurser att gravitera till storstäderna, och även om urbaniseringstrenden inte kan sägas vara bruten så kan företeelser som pandemins ökade distansarbete tänkas utgöra en balanserande kraft i framtiden.

### Digitalisering och automatisering

När det kommer till digital kompetens är det sannolikt behovet av mindre avancerade former som kommer att växa mest den närmaste tiden. När digitaliseringen genomsyrar allt större del av arbetsmarknaden tycks det snarare som att en mer grundläggande kompetens, som förmågan att hantera digitala verktyg i det dagliga arbetet, är vad de flesta arbetsgivare kommer att efterfråga.<sup>11</sup> Coronapandemin har påskyndat utvecklingen av en arbetsmarknad där behovet av digitala lösningar ökar. Folkhälsomyndighetens rekommendationer gällande begränsad social interaktion resulterade i att antalet anställda som arbetade på distans med stöd av digitala verktyg av steg kraftigt, och av allt att döma är det en trend som kommer att leva kvar även efter att pandemin släppt sitt grepp om samhället.

En ökande automatisering präglar idag i stort sett alla branscher, vilket får till följd att vissa yrkesroller försvinner medan många förändras i grunden. Enligt fackförbundet Unionen är det främst redovisningsekonomer, löne- och personaladministratörers samt ekonomiassistenters arbetsuppgifter som påverkas av utvecklingen. Det har sin förklaring i att administrativa arbetsuppgifter är förhållandevis enkla att automatisera, eftersom de vanligen är standardiserade och av repetitiv natur.<sup>12</sup> De kunskaper som administrativ personal besitter kan dock bli värdefulla också i en digitaliserad värld, till exempel genom att omvandlas till kravställande kompetens inom data/it. När förekomsten

<sup>9</sup> OECD (2019), "Under Pressure: The Squeezed Middle Class"

<sup>10</sup> Fredrik Heyman & Fredrik Sjöholm (2018), "Globalisering och svensk arbetsmarknad"

<sup>11</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026"

<sup>12</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldsrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

av vissa arbetsmoment minskar, ersätts de ofta av andra arbetsuppgifter och i takt med ökad automatisering så har även sysselsättningen ökat. Enligt Arbetsförmedlingens yrkesprognos från 2022 så är utsikterna att finna jobb, förutsatt rätt kompetens, allra godast inom yrkesgruppen data/it.

Bristen på teknisk kompetens kan betraktas som en bidragande faktor till att svenska företag digitaliserar och automatiserar sin verksamhet långsammare än andra jämförbara länder. Men även om Sverige inte längre innehar pallplats i EU-kommissionens ranking av medlemsländernas digitaliseringsnivå (DESI), så är vår fjärdeplats och en utvecklingsnivå över den förväntade fortfarande ett gott betyg. I den senaste mätningen framgår även att Sverige är det EU-land som uppskattas ha den högsta andelen IT-specialister i arbetskraften (8 %) och det land som med hela 86 procent har den högsta andelen digitaliserade små och medelstora företag, där genomsnittet för den Europeiska unionen uppgår till 55 procent.<sup>13</sup>

I och med att vår värmländska arbetsmarknad är starkt könssegrerad så påverkas kvinnor och män idag olika av digitaliserings- och automatiseringsinvesteringar. I den kvinnodominerade hälso- och sjukvården är till exempel de huvudsakliga arbetsmomenten svåra att rationalisera bort då de fordrar en hög grad av social kompetens. Dessa yrken väntas därmed påverkas i förhållandevis låg grad av automatisering framöver, medan enklare jobb inom exempelvis detaljhandel och logistik kan komma att se fler manuella arbetsuppgifter tas över när strukturomvandlingen fortskrider. En konsekvens av den tekniska utvecklingens benägenhet att generera stora mängder information är också att förmågan till helhetsförståelse blir allt viktigare inom många yrken. Härmed ökar efterfrågan på sociala kompetenser som kan kommunicera information på ett pedagogiskt sätt och förmår att skapa sammanhang.

Ökad digitalisering påverkar branscher och företag på olika sätt, men i flera avseenden för den aktörerna i samma riktning. På sikt kan den leda till en mer sammankopplad värdekedja, effektivare produktion, mer intelligenta produkter och tjänster, samt nya affärer och affärsmodeller.<sup>14</sup> Samtidigt är det just de komplexa värdekedjorna och svårigheten att överblicka störningar som sprider sig därigenom, som gjort den rådande krisens förlopp ovanligt svårt att förutse och kontrollera.

## Globalisering

Den snabba ekonomiska globalisering som ägt rum sedan slutet av förra seklet har drivits på av ökad handel, avreglerade finansiella marknader och uppbyggnaden av internationella värdekedjor. En utvecklad globalisering kan medföra stora vinster i form av tillväxt och höjd levnadsstandard, men gör oss också starkt beroende av vår omvärld. En studie av dess historiska effekter på svensk arbetsmarknad visar att utvecklingen hittills har inneburit att många jobb flyttat utomlands och att fler nu arbetar i utlandsägda företag. Man konstaterar att effekterna av globalisering skiljer sig påtagligt för olika typer av arbetstagare, eftersom arbetsuppgifternas art har stor betydelse för hur jobbet påverkas. Ytterligare en effekt av den här trenden är att matchningen på arbetsmarknaden har förbättrats i branscher med hög internationell exponering, särskilt industrier där svensk export är relativt hög.<sup>15</sup>

Globalisering tillsammans med digitalisering kan komma att förändra arbetsmarknaden i grunden och skapa möjligheter att arbeta på ett annat sätt än vi gjort hittills. Alltefter som vi blir mer globalt sammanlänkade kan digitala verktyg och en bredbandsuppkoppling ge oss möjlighet att arbeta i hela världen. Under coronapandemin har vi fått erfara hur andelen anställda som jobbar hemifrån ökat markant. Vi ser även en övergång mot kortare anställningsformer, så kallade gigs, där personer med specialistkompetens under en kort period utför ett avgränsat arbete, för att sedan gå vidare till nästa jobb. Bemanningföretagen, med sina behovsstyrda och tidsbegränsade anställningsformer, ökar sitt inflytande på arbetsmarknaden. Samtidigt håller inte alltid lagar och regelverk jämna steg med utvecklingen och de digitala möjligheterna riskerar att hamna i legala gråzoner under en övergångsperiod.

Det rådande världsläget har satt särskilt fokus på Sveriges låga grad av självförsörjning. Pandemin har lärt människor och företag att gränser snabbt kan stängas och att det finns risker med långa produktionskedjor utan ordentliga lager. Svenska företag har märkt av omfattande importstörningar under den här perioden och sedan Ryssland invaderade Ukraina har problemen eskalerat, något som fått många att öka sin lagerhållning eller flytta hem produktion. Kriget har inneburit att nationell beredskap och inhemsk produktion blivit en särskilt angelägen fråga, och röster om en avglobaliseringstrend höjs när många länder nu söker öka sin självförsörjning. Möjligen kan industrins digitalisering och automatisering bidra till en sådan utveckling genom minskade arbetskraftskostnader. Andra menar dock att globaliseringens inbromsning snarare handlar om en normalisering av den starka trend vi sett de senaste två årtiondena, och att utvecklingen nu kan omformas till en mer flexibel kraft som är bättre anpassad till dagens samhälle.

<sup>13</sup> European Commission (2022), "Digital Economy and Society Index (DESI) 2022"

<sup>14</sup> Vinnova (2018), "Digitalisering – mer än teknik: Kartläggning av svensk forskning och näringslivets behov"

<sup>15</sup> Fredrik Heyman & Fredrik Sjöholm (2018), "Globalisering och svensk arbetsmarknad"



## Urbanisering

I takt med att globaliseringen fortskrider förstärks sannolikt även den pågående urbaniseringstrenden, eftersom globaliserade näringar kräver förutsättningar som främst större städer kan erbjuda i form av kompetenser, underleverantörer och kunder. När en koncentration av befolkningen sker i tätorter och större städer, sker där även en koncentration av kommersiell och offentlig service. Detta i kombination med utökad näthandel gör att den så kallade butiksdöden breder ut sig på mindre orter när fysiska butiker får allt svårare att klara sig. I Sverige är det framför allt storstäder och orter med högskola eller universitet som ökar sin befolkning idag, medan mindre orter tappar invånare. Och när fler flyttar till städerna flyttar även arbetstillfällena dit, varpå landsbygden präglas alltmer av egenföretagande. Samtidigt blir de lokala arbetsmarknaderna färre och större, och fler arbetstagare pendlar till arbeten i kommuner längre bort.

Under en längre tid har både befolknings- och selsättningstillväxten varit koncentrerad till storstadsregionerna. En viss avmattnings- och urbaniseringstrend kunde dock anas i slutet av 2010-talet, en tendens som förstärktes ytterligare av de ändrade boendepreferenser som följde i pandemins spår. Under 2017 började det inrikes flyttöverskottet för den mest yrkesaktiva åldersgruppen 20–64 år att minska totalt sett i Stockholm, Västra Götaland och Skåne, och sedan dess har det fortsatt att minska varje år.<sup>16</sup> Nu är det framför allt kranskommuner till storstäderna och pendlingskommuner nära större städer som är mottagare av utflyttande storstadsbor. Storstäderna växer dock fortfarande kraftigt, men nu på grund av invandring och ett positivt födelsenetto.<sup>17</sup> År 2020 såg vi i Värmland ett svagt positivt inrikes flyttnetto för första gången sedan 1980-talet, en trend som hållit i sig under de följande två åren. De som flyttar till länet från andra delar av landet är idag alltså något fler än de som flyttar härifrån.<sup>18</sup> I vilken utsträckning rådande flyttmönster påverkas av de stigande energipriser och den svalnande bostadsmarknad som kriget i Ukraina medfört återstår att se. Ökade möjligheter till hemarbete och nyetableringar i norra Sverige, i samband med den gröna omställningen, är ytterligare exempel på faktorer som komma att få betydelse.

I konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som uppfattas vara mer attraktiva och stora delar av forskningen pekar mot att urbaniseringen kommer fortsätta. Många landsbygdsregioner dräneras fortlöpande på kompetent arbetskraft i och med att unga och nyanlända med utbildning och yrkeserfarenhet söker sig till större städer för arbete. Idag bor närmare halva Sveriges befolkning i städer och år 2050 förväntas cirka 70 procent av världens befolkning göra det.<sup>19</sup> En rapport från Tillväxtverket belyser att landsbygdenas svårigheter med kompetensförsörjning primärt beror på den demografiska situationen. Det handlar alltså inte om en brist på specifika kompetenser, utan att själva arbetskraftsutbudet – särskilt det högkvalificerade – är för litet. De tre branscher där Sveriges landsbygdsföretag möter störst utmaningar är inom bygg, information och kommunikation samt utvinning och tillverkning. Men man ser även kompetensbrist inom tjänstenärings- och välfärdsvyrken. Den regionala arbetsmarknadens branschstruktur påverkar visserligen vilka kompetenser som efterfrågas, men gemensamt för samtliga län är en stor efterfrågan på yrken inom vård, omsorg och utbildning.

Den demografiska utvecklingen har varit mest bekymmersam för landsbygdskommuner med längre restid till en tätort, medan kommuner på pendlingsavstånd har bättre tillgång till kompetensförsörjning. Utbildningsnivån i den föregående typen av landsbygdskommun är betydligt lägre än riksgenomsnittet och pensionsavgångarna bedöms de närmaste åren att bli större i dessa kommuner. Matchningen på arbetsmarknaden fungerar också sämre här och en mindre andel arbetstagare har ett arbete som matchar den utbildning de genomgått.<sup>20</sup>

För att gynna landsbygden framtida kompetensförsörjning lyfter Tillväxtverket, utöver utbildnings- och rekryteringsrelaterade satsningar, även åtgärder som att förbättra transportsystemet så att arbetsmarknaderna blir geografiskt större samt att möjliggöra distansarbete och mer flexibla arbetstider. Sannolikt kommer också samverkan mellan kommunernas offentliga aktörer bli allt viktigare, och även det lokala näringslivet kan behöva öka sin grad av samverkan över kommun- och regiongränser för att fortsätta vara konkurrenskraftiga.

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

<sup>17</sup> Kairos Future (2019), "Urbanisering! ...eller?"

<sup>18</sup> Region Värmland (2023), "Befolkningsförändringar i Värmland 2022, Kortanalys: Regional Utveckling"

<sup>19</sup> Kairos Future på uppdrag av Region Värmland (2019), "Trender som påverkar Värmland"

<sup>20</sup> Tillväxtverket (2019), "Landsbygders kompetensförsörjning – redovisning till regeringen"



## Värmlands utgångsläge

Förmågan att möta de utmaningar som en utbredd kompetensbrist innebär bestäms av varje läns unika förutsättningar. Förändringar av Värmlands demografiska sammansättning har en direkt påverkan när det kommer till efterfrågan på arbetskraft hos offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg samt inom utbildningsväsendet. En ökande andel äldre medför större behov inom vården, medan fler invånare i åldrarna 0–19 år primärt påverkar efterfrågan inom pedagogiska yrken. I näringslivet finner vi däremot sällan lika tydliga kopplingar till demografiska förändringar.

Samtidigt som många av länets arbetsgivare rapporterar brist på arbetskraft, så kräver marknaden betydligt mer än vad de som står utan arbete förmår erbjuda. När vi utformar framtida insatser fordras därför insikt om den ojämnt fördelade arbetslösheten och den så kallade arbetskraftsreservens behov och förutsättningar. Många saknar idag fullständig gymnasieutbildning och fler behöver gå längre i utbildningskedjan. Den skeva könsfördelning som etableras redan vid valet av studieinriktning på gymnasiet fortplantar sig till arbetsmarknaden och endast en fjärdedel av länets branscher har en någorlunda jämn könsfördelning, vilket ytterligare försvårar kompetensförsörjningen.

### Befolkningsutveckling

Fram till år 2040 fortsätter den demografiska utvecklingen mot en ökad andel äldre i befolkningen. Värmlands invånare i de mest förvärsaktiva åldrarna (20–64 år) beräknas enligt SCB:s senaste befolkningsframskrivning minska med nästan fem procent, medan antalet äldre (65+ år) väntas öka med drygt tio procent under prognosperioden.<sup>21</sup> Det ökade behovet av vård och omsorg som en större andel äldre medför kommer alltså att belasta en minskande andel förvärsarbetande, i ett välfärdssystem som redan är ansträngt av kompetensbrist och nu även den vårdskuld pandemin givit upphov till.

Trots att minskningen av Värmlands arbetsföra befolkning i åldrarna 20–64 procentuellt sett är relativt liten så påverkas försörjningskvoten<sup>22</sup> tydligt när andelen äldre fortsätter öka. Länets försörjningskvot, som 2021 uppgick till 85, kan utifrån aktuella befolkningsprognoser beräknas nå nästan 92 år 2040. För Sverige som helhet låg motsvarande mått på drygt 77 år 2021, vilket ska tolkas som att för 100 personer i befolkningens mest förvärsaktiva åldrar, så finns ytterligare 77 personer som kan antas behöva försörjas.

För att motverka en ökad försörjningsbörda är det centralt att sysselsättningsgraden i länet höjs. Effektivisering genom till exempel digitalisering och innovation utgör sannolikt en viktig åtgärd för att klara välfärden i framtiden. Ytterligare ett sätt att dämpa belastningen från en tyngre försörjningsbörda kan vara att fler av dem som vill och förmår, fortsätter arbeta efter att de fyllt 65 år. Länge har den

<sup>21</sup> Region Värmland (2022), "Den värmländska kompetensförsörjningen, Värmland 2022"

<sup>22</sup> Demografisk försörjningskvot beräknas genom att summera antal personer som är 0–19 år och antalet som är 65+, dividera med antalet som är 20–64 år och slutligen multiplicera med 100.

trenden gått i önskad riktning och en förbättrad folkhälsa är en av grundorsakerna till att vi mellan 2006 och 2021 såg sysselsättningsgraden i åldersgruppen 65–74 öka från knappt 10 till drygt 19 procent i Sverige<sup>23</sup>, vilket är en av de högsta nivåerna i Europa för den här gruppen. Dock prognostiseras även befolkningen i åldrarna 65–74 att minska i Värmland till 2040, medan andelen över 80 år som generellt sett är i störst behov av hälso- och sjukvård, ökar allra mest i länet.

För att öka sysselsättningsgraden i länet krävs en bredd av insatser anpassade till olika individers specifika förutsättningar. Men inom några grupper finns i det här avseendet särskilt stor outnyttjad potential, där utrikes födda är de som anses ha störst förmåga att bidra till en ökad sysselsättning. Utrikes födda utgör enligt Arbetsförmedlingen idag 25 procent av landets yrkesaktiva befolkning (16–64 år).<sup>24</sup> Samtidigt har den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder minskat kontinuerligt de senaste åren och SCB förutspår att eventuell befolkningstillväxt i den här gruppen även fortsatt kommer att drivas av utrikes födda.

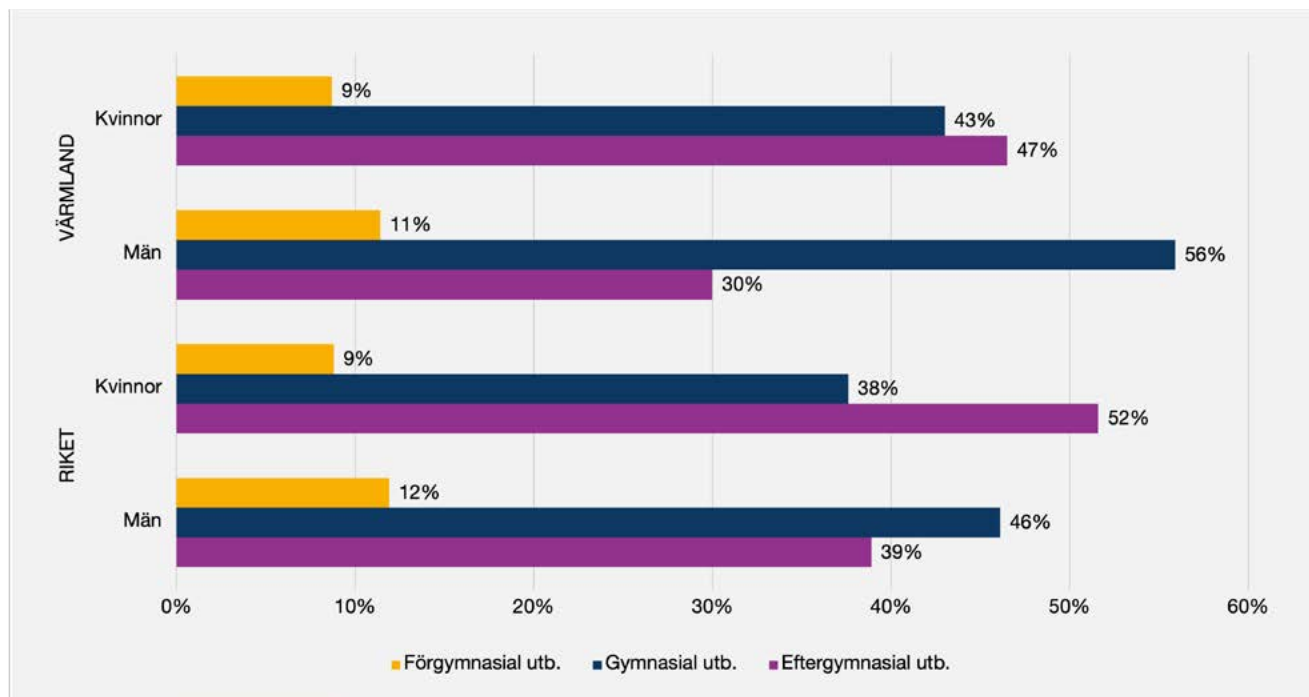
## Utbildning

Andelen elever som avslutade grundskolan med gymnasiebehörighet läsåret 2020/21 var i Värmlands län något högre än i riket som helhet.<sup>25</sup> Det är dock fortsatt en större andel flickor som är behöriga till gymnasiestudier än pojkar, både i Värmland och på riksnivå. Bland de värmländska flickor-

na gick nästan 88 procent ur grundskolan med gymnasiebehörighet, jämfört med drygt 87 procent i Sverige i stort. Bland pojkarna var 86 procent av värmlänningarna behöriga till gymnasiet, jämfört med 85 procent i riket.

Genomströmningen i gymnasieskolan i Värmland är genomgående högre än rikssnittet, en större andel av värmlänningarna tar således examen från sin gymnasieutbildning. Inom yrkesprogrammen är genomströmningen på tre år strax under 79 procent (74 % i riket) och på fyra år knappt 83 procent (78 % i riket). Inom de högskoleförberedande programmen är genomströmningen på tre år 82 procent i länet (80 % i riket) och på fyra år nästan 88 procent (84 % i riket).

Trots att Värmland uppvisar en högre genomströmning än rikets genomsnitt i både grundskola och gymnasieskola, så har länets befolkning en lägre andel med eftergymnasial utbildning. Bland Värmlands samtliga kvinnor mellan 25–64 år är det 47 procent vars högsta avslutade utbildning är eftergymnasial, jämfört med 52 procent av kvinnorna i riket. Bland män folkbokförda i Värmland är det 30 procent vars högsta utbildning är eftergymnasial, jämfört med 39 procent i riket. I detta led förstärks alltså skillnaden mellan könen ytterligare. För utrikes födda värmlänningar är motsvarande andel hos kvinnorna 41 procent, medan andelen bland männen är 33 procent. Våra utrikes födda har i större utsträckning förgymnasial utbildning som sin högsta avslutade utbildning, där den totala andelen uppgår till 20 procent, jämfört med 10 procent bland samtliga värmlänningar.



Figur 1. Högsta avslutade utbildning i befolkningen (25–64 år), 2021 (Källa: SCB)

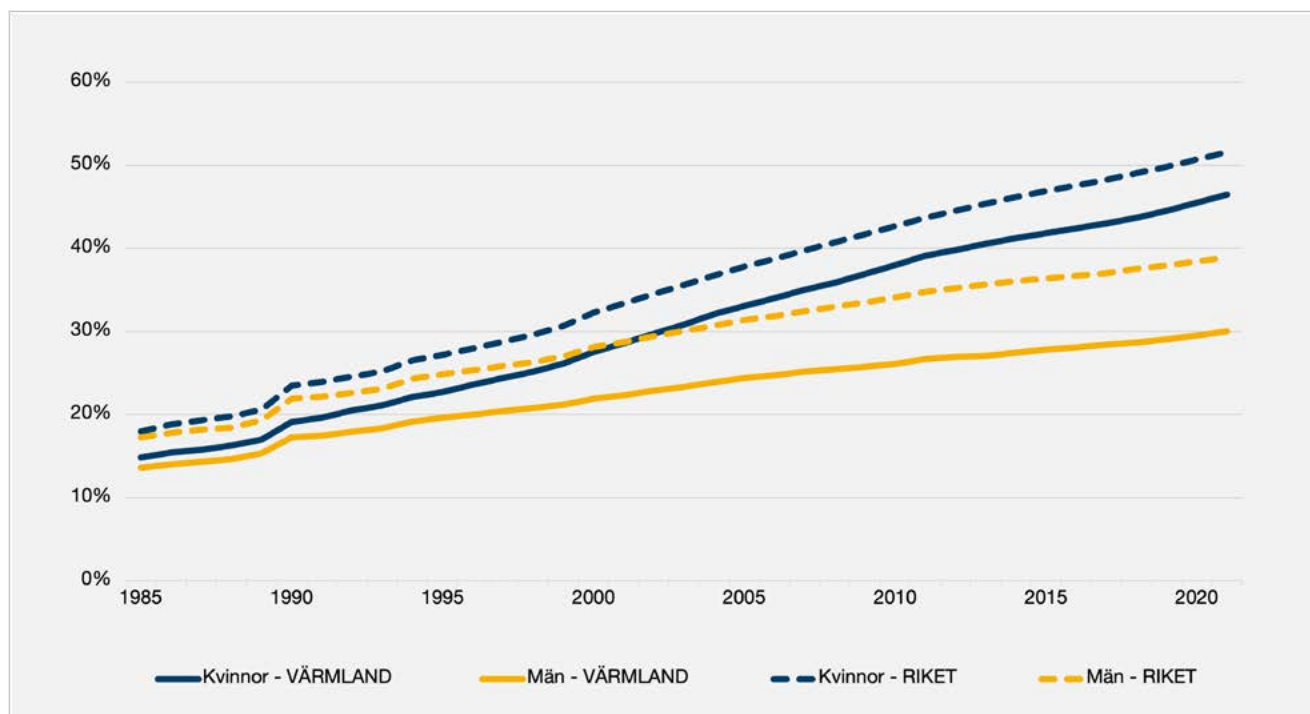
<sup>23</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldsrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

<sup>24</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldsrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

<sup>25</sup> Region Värmland (2022), "Den värmländska kompetensförsörjningen, Värmland 2022"

En fullföljd gymnasial utbildning är den enskilt viktigaste faktorn för etablering på den svenska arbetsmarknaden och en förutsättning för fortsatta studier. Detta blir särskilt tydligt när vi ser till skillnaderna i relativ arbetslöshet mellan olika utbildningsnivåer. Arbetslösheten var 21 procent bland dem som saknade gymnasieutbildning i november 2022, vilket kan jämföras med 5 respektive 4 procent bland dem som hade gymnasial respektive eftergymnasial utbildning.<sup>26</sup> Skillnaderna häremellan beror dock inte enbart på utbildningsnivån i sig. En stor del av dem som saknar gymnasial utbildning är födda utanför Europa, vilket innebär att skillnader i språkkunskaper också kan utgöra en del av förklaringen.

Utbildningsnivåns utveckling över tid visar att Värmland stadigt följer rikets trend, men på en något lägre nivå. Här framgår också markant ökande könsskillnader, som inte tycks visa tecken på att avta. År 1985 var skillnaden mellan andelen kvinnor och män som hade en eftergymnasial utbildning relativt liten, men under de följande 36 åren har andelen bland kvinnorna ökat betydligt mer än bland männen. I Värmland ökade andelen kvinnor med en eftergymnasial utbildning från 15 till 47 procent år 2021, medan andelen bland män ökade från 14 till 30 procent under samma period.



Figur 2. Andel av befolkningen (25–64 år) med eftergymnasial utbildning, 1985–2021 (Källa: SCB)

En bestående utmaning är att få fler värmlänningar att gå längre i utbildningskedjan, men vi behöver samtidigt få fler att välja en yrkesutbildning. Nästa utmaning är att få dem att bosätta sig i länet efter att utbildningen är slutförd. Karlstads universitet utgör en betydande dragkraft för regionen, men många som flyttar till staden för att studera flyttar tillbaka till rekryteringslänet efter sin examen.<sup>27</sup> Samtidigt ser man att studenter som rekryterats från det län där lärosätet ligger i betydligt större utsträckning stannar kvar i regionen efter avlagd examen.<sup>28</sup>

Ett annat mönster som framträder redan i skolåldern är flickors och pojkars olika val av utbildningar, som tydligt visar att den könsuppdelade arbetsmarknaden etableras vid valet av ämnesinriktning på gymnasienivå eller ännu tidigare. Flickor dominerar i högre grad utbildningar inom hantverk, vård och omsorg, humaniora, hotell och turism, barn och fritid, estetiska ämnen, samhällsvetenskap, restaurang och livsmedel samt naturbruk. Detta medan pojkar väljer VVS

och fastighet, el och energi, bygg och anläggning, industri-teknik, teknik samt fordon och transport. Det är färre utbildningsinriktningar som har en övervikt av pojkar, men där syns å andra sidan en ännu kraftigare obalans än för de med övervikt av flickor. Den här obalansen överförs i stor utsträckning till motsvarande bransch på arbetsmarknaden, där många yrken sedan länge präglas av en ojämn könsfördelning. Och av de 30 största yrkena i Sverige är endast fyra jämnt könsfördelade idag.<sup>29</sup>

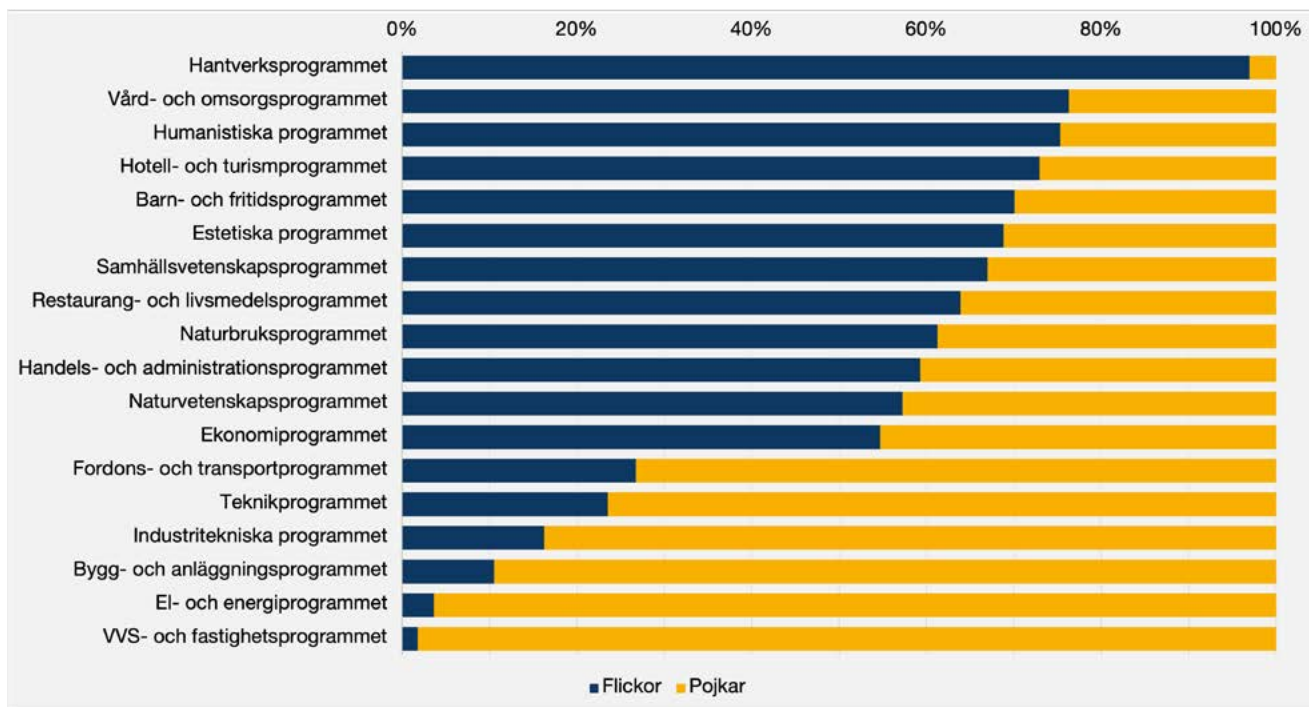
För att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden fordras tidiga åtgärder inom utbildningsområdet som adresserar flickors och pojkars attityder kring utbildning och yrkesval. I dagsläget är det få gymnasieprogram som attraherar både flickor och pojkar. Bland de nationella programmen i Värmland har endast tre en jämn könsfördelning där båda könen har en andel som ligger mellan 40 och 60 procent; ekonomi, naturvetenskap samt handel och administration.

<sup>26</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"

<sup>27</sup> Magnus Byman, Karlstads universitet (2018), "Varifrån kommer de som examinerats vid Karlstads universitet och vart flyttar de?"

<sup>28</sup> Universitetskanslersämbetet, UKÄ (2019), "Studenternas rörlighet inom Sverige"

<sup>29</sup> SCB (2022), "30 vanligaste yrkena". <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-vanligaste-yrkena/>



Figur 3. Flickors och pojkars studieinriktning på gymnasiet, Värmland 2020 (Källa: SCB)

Vi behöver utveckla verktyg för att anpassa utbildningar och utbildningssystem så de både svarar mot individens förutsättningar och arbetsgivares behov, samtidigt som de medverkar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Eftersom forskning visar att de mönster som är avgörande för människors livsval etableras tidigt i livet är det angeläget att försöka bredda ungas syn på sina framtida livsmöjligheter så att de prioriterar fortsatta studier.<sup>30</sup> Tidigare generationer har i större utsträckning klarat sig utan högre utbildning, men dessa möjligheter kommer sannolikt vara mycket begränsade i framtiden.

När utbildningsplatser till många yrkesområden med goda arbetsmöjligheter står tomma spelar studievägledning en betydande roll. Arbetsförmedlingen konstaterar att intresset är lågt för utbildning inom områdena bygg och anläggning, data/it, installation, drift och underhåll, teknik och naturvetenskap samt naturbruk. Att det inom flera yrkesområden råder brist på efterfrågade kompetenser beror primärt på att för få söker de utbildningsplatser som finns, och arbetstagares kännedom om vilka yrken som medför möjlighet till arbete behöver således öka.<sup>31</sup>

## Arbetslöshet

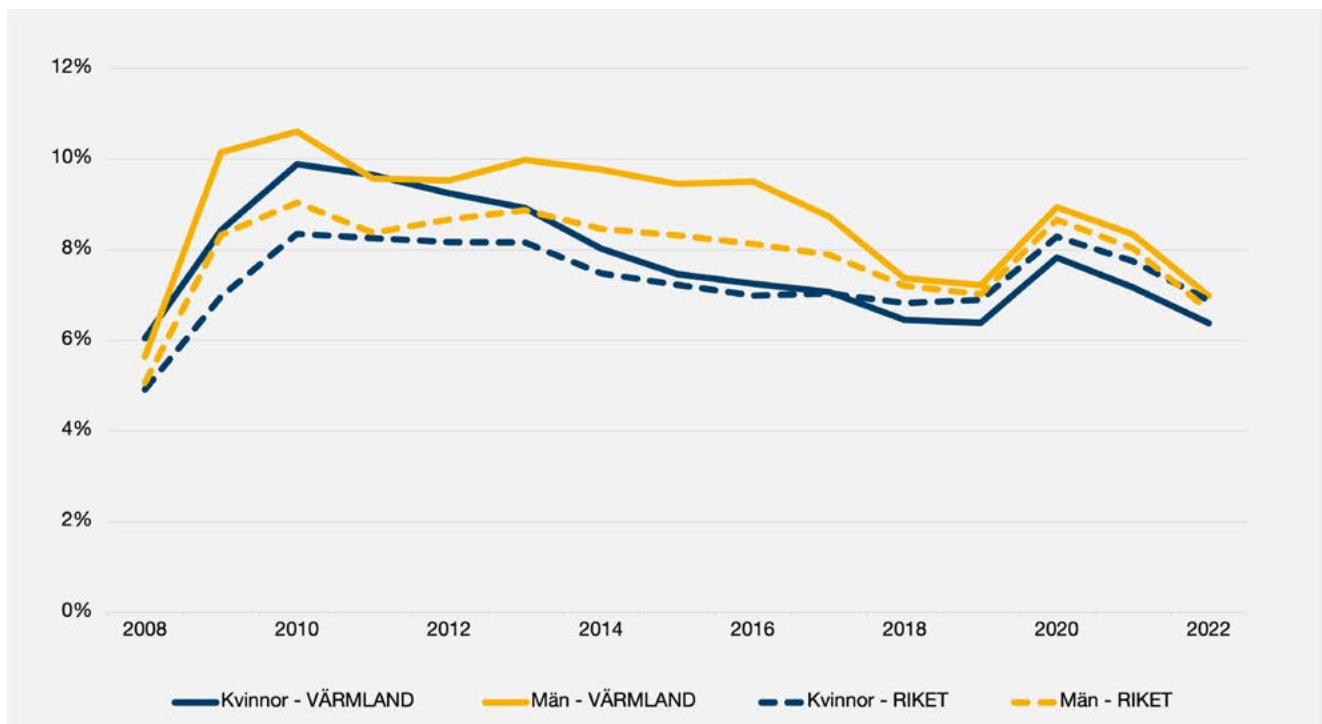
Under 2022 har Sveriges arbetsmarknad präglats av en stark återhämtning från pandemins följdverkningar, med minskande arbetslöshet i samtliga län. De tidigare arbetslösa som nu funnit jobb var i åtta fall av tio personer med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Under årets tre första kvartal ökade sysselsättningen med nästan 3 procent<sup>32</sup>, men som en konsekvens av höstens konjunkturavmattning börjar nu arbetsgivarnas förväntan på framtida efterfrågan på varor och tjänster åter försvagas. Särskilt negativa är arbetsgivare inom handel, hotell och restaurang samt personliga och kulturella tjänster, vilket primärt beror på hushållens minskande konsumtionsutrymme.

<sup>30</sup> Region Värmland, Region Dalarna & Region Gävleborg (2022), "Norra Mellansverige, Socioekonomisk analys 2022"

<sup>31</sup> Arbetsförmedlingen (2021), "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026"

<sup>32</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"





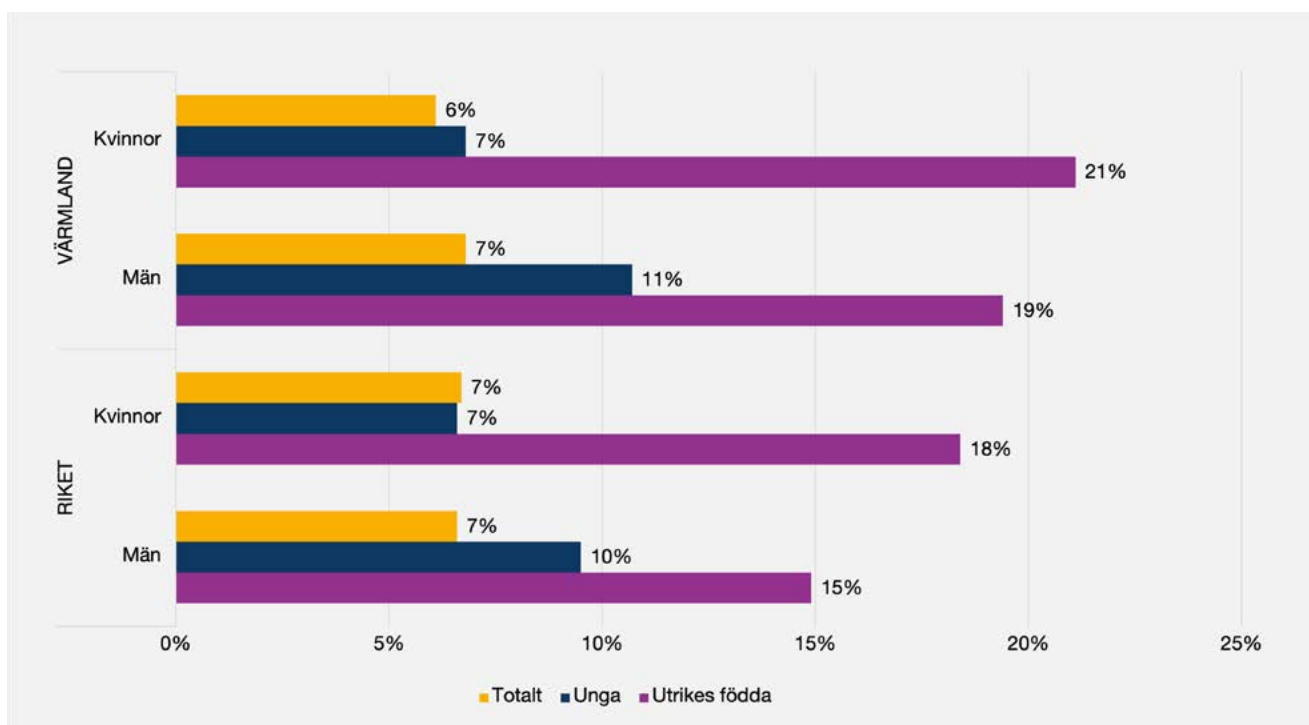
Figur 4. Inskrivna arbetslösa (16–64 år) som andel av den registerbaserade arbetskraften, årsgenomsnitt 2008–2022 (Källa: Arbetsförmedlingen)

Arbetsförmedlingen bedömer att arbetslösheten kommer att öka i takt med att Sverige går in i en lågkonjunktur under 2023, om än inte till samma höga nivå som rådde under inledningen av coronapandemin. Stigande räntor och höga elpriser väntas få särskilt stark påverkan på arbetsmarknaden i landets södra delar och dess storstadsområden. Elinstensiv industri och tillverkare av sällanköpsvaror kommer sannolik att drabbas hårdare, men utvecklingen bedöms som mycket osäker med anledning av de unika utmaningar som världsekonomin står inför. Värmland tillhör de regioner som väntas få en något bättre utveckling än riksgenomsnittet då antalet inskrivna arbetslösa här beräknas öka i lägre omfattning. Trots vikande anställningsplaner har arbetsgivare fortfarande svårt att hitta personal med efterfrågad kompetens och bristen på utbildad arbetskraft, som nått en ny högstanivå inom näringslivet, kan till viss del väntas dämpa en stigande arbetslöshet. Allra tydligast brist ser man idag i landets norra delar, som en följd av låg arbetslöshet, ett minskande befolkningsunderlag och stora investeringar i industrier kopplade till den gröna omställningen.<sup>33</sup>

Vid årsskiftet 2022/23 var den totala andelen inskrivna arbetslösa i Värmland 6,5 procent, vilket kan jämföras med 6,6 procent i hela landet.<sup>34</sup> Både i Värmland och på riksnivå framträder en tydlig könsskillnad bland de yngre (18–24 år), där andelen arbetslösa är fyra respektive tre procentenheter högre för unga män än för kvinnor i samma ålder. Ungdomsarbetslösheten kan dessutom förväntas öka på sikt, eftersom en del av de inträdesjobb som tidigare funnits för den här gruppen kan komma att automatiseras bort. Inom detaljhandeln breder till exempel självbetjäningen ut sig och personalstyrkan minskar till följd. Därtill slog coronapandemin hårt mot hotell- och restaurangverksamhet samt handel, två branscher som anställer en stor andel unga. Arbetsgivarna sade tidigt upp timanställda och tillfälligt anställda, något som också drabbade yngre i större utsträckning.

<sup>33</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Regionala utsikter hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"

<sup>34</sup> Arbetsförmedlingen (2023), "Inskrivna arbetslösa 16–65 år antal/andel". [https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik\\_sid2/Manadsstatistik\\_sid2.html](https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Manadsstatistik_sid2/Manadsstatistik_sid2.html)



Figur 5. Inskrivna arbetslösa (16–64 år) som andel av den registerbaserade arbetskraften, december 2022  
(Källa: Arbetsförmedlingen)

På övergripande nivå avviker inte länets arbetslöshet nämnvärt från rikets. Av figur 5 framgår dock att våra utrikes födda värmlänningar är arbetslösa i högre utsträckning än motsvarande grupp i landet som helhet. Och en sammantagen andel om drygt 20 procent är nästan fem gånger högre än arbetslösheten bland inrikes födda i Värmland (4 %) och tre gånger högre än den totala andelen av länets registrerade arbetskraft.

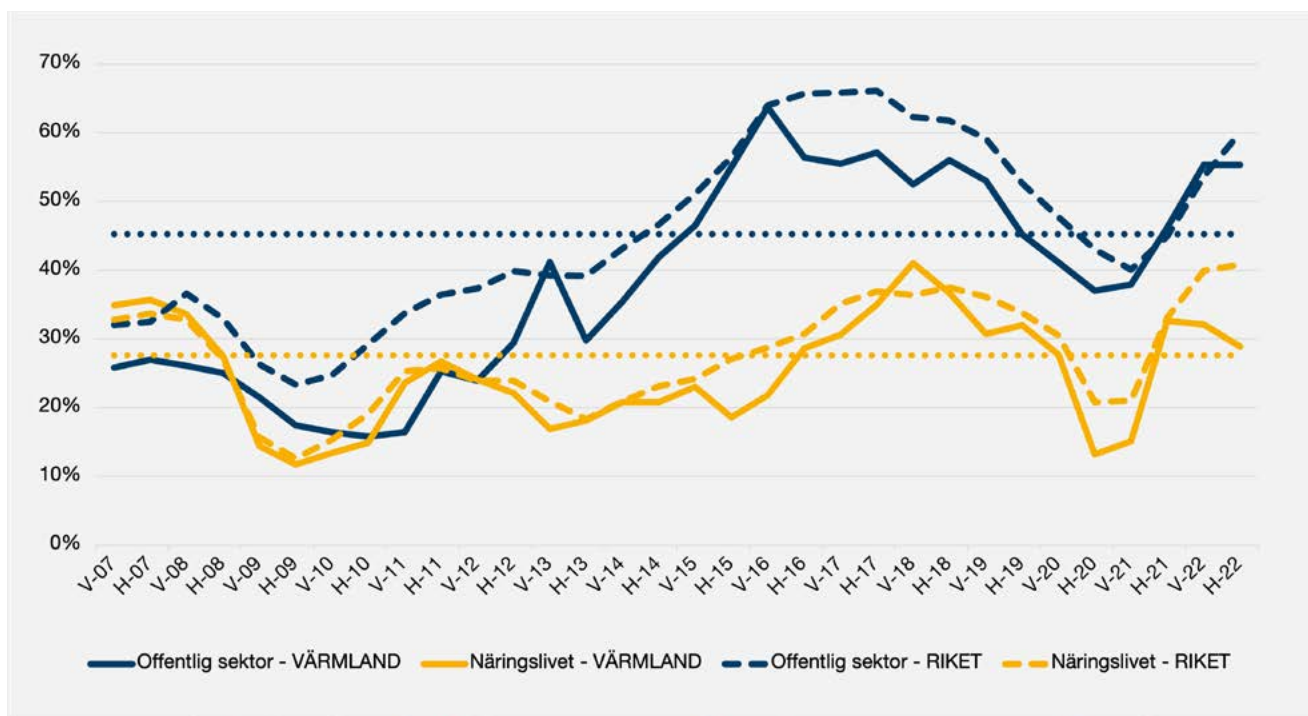
Den så kallade arbetskraftsreserven består alltså till stor del av utrikes födda, men även av unga som saknar fullständig gymnasieutbildning. Här finns dessutom en stor grupp arbetslösa som inte aktivt söker jobb och således inte blir synliga i den här statistiken. Marknaden kräver ofta betydligt mer än vad de som står utan arbete har med sig, och för att de ska kunna matchas mot kompetensbehoven behöver flertalet först grundläggande utbildning och sedan påbyggnad med exempelvis yrkeskompetens. Många har dock svårigheter att tillgodogöra sig utbildningarna och vårt ordinarie utbildningssystem har inte tillräcklig förmåga att möta de behov som målgruppen har.

## Arbetsmarknad

En hög jobbtillväxt från mitten av 2010-talet har medfört ökande brist på arbetskraft, både inom offentlig sektor och näringsliv. Sedan våren 2020 påverkades dock utvecklingen i svensk ekonomi kraftigt av coronapandemins följdverkningar. Efterfrågan på arbetskraft minskade inom flera yrken och främst drabbades branscher som var direkt berörda av pandemins restriktioner; tjänstesektorn, hotell- och restaurangverksamhet, bemanning, resebranschen, transport och handel. Till följd av pandemin avtog följaktligen kompetensbristen inom många branscher, men i takt med att

konjunkturen stärkts under 2022 upplever allt fler åter en ökande brist. Bland de offentliga verksamheterna är bristen på arbetskraft sedan länge omfattande och Arbetsförmedlingen bedömer att bristen på utbildad personal utgör ett hinder för tillväxten inom ett flertal yrken. I deras senaste undersökning uppgav sex av tio offentliga arbetsgivare i Sverige att de upplevt brist vid rekrytering det senaste halvåret. I Värmland är dock motsvarande andel något lägre än i övriga riket, 55 procent. Nuvarande nivå ligger fortsatt under de rekordnivåer man uppmätte i Sverige 2017, som i stor utsträckning påverkades av flyktinginvandringen 2015, men är i förhållande till ett medelvärde för de senaste sex-tio åren tydligt förhöjd. Inom näringslivet uppgav fyra av tio arbetsgivare i landet att man såg en brist på arbetskraft hösten 2022. Värmland är visserligen det län i riket med lägst andel arbetsgivare inom näringslivet som upplever en bristsituation, knappt 30 procent, men även det är en hög siffra med historiska mått mätt. Antalet lediga platser som anmälts till Arbetsförmedlingen har under 2022 ökat till en rekordnivå och så även antalet kvarstående platser, vilket speglar både privata och offentliga verksamheters betydande rekryteringsbehov.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Regionala utsikter hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"



Figur 6. Andel arbetsställen som upplevt brist på arbetskraft senaste sex månaderna, säsongrensade data 2007–2022. Prickade linjer avser historiskt medelvärde för riket. (Källa: Arbetsförmedlingen)

Andelen arbetsgivare som rapporterar brist varierar förvisso mellan olika branscher inom den privata tjänstesektorn. Exempelvis var bristen på utbildad arbetskraft hög inom informations- och kommunikationsverksamhet, medan andelen var lägre inom handeln där man redan före pandemin såg strukturella förändringar med en utveckling mot ökad e-handel. Tydligast minskning redovisades i höstens mätning av byggbranschen, vilket dock var en nedgång från en tidigare mycket hög nivå. Även arbetsgivare inom jord- och skogsbruk uppvisade en minskad brist, men befann sig fortsatt på en betydligt högre nivå än det historiska genomsnittet till följd av det minskade inflöde av utländsk arbetskraft som pandemin medförde.

Bristen på arbetskraft får stora konsekvenser och närmare hälften av de privata arbetsgivare som har upplevt arbetskraftsbrist det senaste halvåret uppger att de inte lyckats rekrytera överhuvudtaget. Till följd av bristen justerar arbetsgivarna sina krav vid rekrytering och två av tio rapporterar att de sänkt utbildningskraven medan tre av tio sänkt sina krav på arbetslivserfarenhet. Bland de offentliga verksamheter som upplevt brist på arbetskraft, redovisar en tredjedel att man sänkt utbildningskraven och en fjärdedel att man sänkt kraven på arbetslivserfarenhet. Mest påtaglig är problematiken inom regionerna, men det är inom staten och kommunerna som bristen på arbetskraft vid rekrytering har stigit mest och nu närmar sig samma nivåer som regionerna upplevt en längre tid.

I linje med tidigare undersökningar är det fortsatt inom pedagogiska yrken och vårdyrken som bristen på utbildad personal upplevs vara allra störst. Framför allt inom offentlig verksamhet bedöms bristsituationen bestå, då tillgången på utbildad arbetskraft sannolikt kommer att vara begränsad under lång tid inom flera av kärnverksamheternas stora

yrken. Ett lågt tillskott av nyutbildade inom vård, skola och omsorg kommer härmed att sammanfalla med det ökade behov som en växande andel äldre innebär. Utbildningsinsatser som initierats i samband med pandemin och att fler personer har påbörjat studier, kan dock bidra till ett ökat utbud av arbetskraft och underlätta kompetensförsörjningen på sikt.<sup>36</sup>

Enligt Arbetsförmedlingens yrkesprognoser råder idag kompetensbrist inom flera branscher och yrken, och det är inom data/it som konkurrensen om jobben är som allra lägst.<sup>37</sup> Den omfattande strukturomvandling som pågått på arbetsmarknaden en tid driver fortsatt på efterfrågan på digital kompetens, alltmedan arbetskraftsutbudet förblivit förhållandevis litet då få har sökt sig till detta yrkesområde. Arbetsförmedlingen konstaterar även att det råder stor brist inom många professioner som kräver en hög grad av social kompetens, som skolväsendet och hälso- och sjukvården. Dessa sektorer har haft en hög efterfrågan på arbetskraft under lång tid, samtidigt som man haft svårt att fylla befintliga utbildningsplatser.

När arbetsgivare inte lyckas finna den arbetskraft man är i behov av så hämmas i förlängningen länets ekonomiska tillväxt. Och då det ofta råder kompetensbrist inom landets regioner blir det följaktligen vanligt att arbetsgivare i stället söker rekrytera sin kompetens utomlands. Bristen på arbetskraft är dock inte begränsad till yrken som kräver eftergymnasiala studier, då även många yrken med koppling till yrkesförberedande gymnasieprogram har goda möjligheter till arbete framöver.

<sup>36</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024"

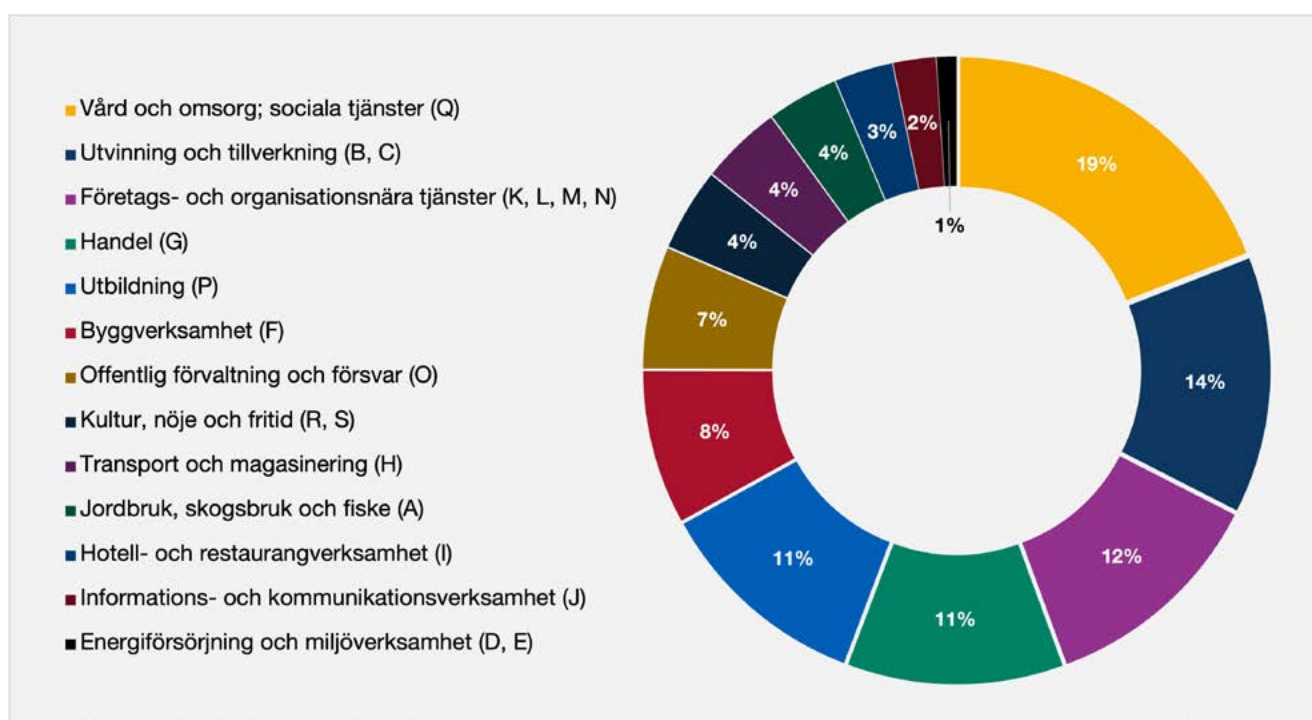
<sup>37</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026"

## Branschstruktur

Olika branscher är olika känsliga för de utmaningar vi står inför, och hur Värmlands arbetsmarknad kommer att utvecklas beror på vilka näringsgrenar våra förvärvsarbetande är verksamma inom. Till exempel drabbas den privata tjänstesektorn i större utsträckning när hushåll tvingas prioritera ned onödig konsumtion till följd av minskad köpkraft. Industrin påverkas primärt av en fallande efterfrågan från omvärlden och höga priser på el och råvaror, medan den höjda räntan drabbar byggbranschen hårt när sjunkande bostadspriser minskar viljan att investera. Den offentliga sektorn, som utgör drygt en tredjedel av arbetsmarknaden i länet, väntas hålla uppe sysselsättningsutvecklingen när den privata sektorn i högre grad påverkas av konjunkturedgången. Men även om offentlig näring är mer behovsstyrd än efterfrågestyrd, så sätter hög inflation och

prisökningar ändå press på verksamheten i form av ökade kostnader för varor, löner och pensioner.

På den värmländska arbetsmarknaden finner vi den största andelen anställda inom Vård och omsorg; sociala tjänster som sysselsätter 19 procent av våra förvärvsarbetande, medan motsvarande andel sett till hela Sverige är 16 procent. Näst största bransch är Utvinning och tillverkning, där 14 procent av värmlänningarna arbetar, att jämföra med 11 procent i hela landet. Inom Företags- och organisationsnära tjänster finner vi 12 procent av länets anställda, vilket är tydligt lägre än rikets 16 procent. Även Handel och Utbildning är förhållandevis stora och sammantaget sysselsätter länets fem största branscher två tredjedelar av vår förvärvsarbetande befolkning.

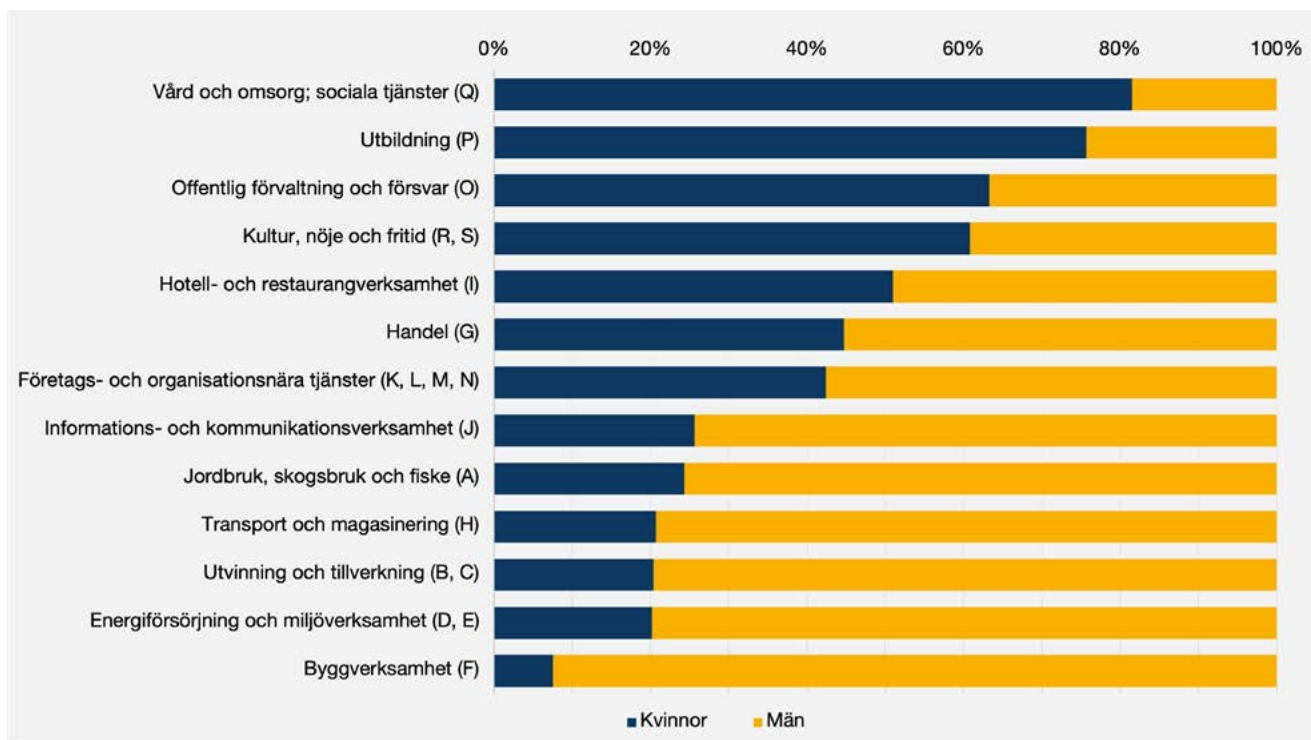


Figur 7. Andel av förvärvsarbetande (16+ år) per bransch, Värmland 2021 (Källa: SCB, RAMS)

Ett starkt beroende av enskilda branscher eller företag innebär en ökad sårbarhet, och flertalet av de värmländska kommunerna har en förhållandevis låg branschbredd med förskjutning mot utvinning och tillverkning. I länet återfinns vi flera stora internationella företag, framför allt inom bas- och tillverkningsindustrin, som lyfter regionen och bidrar starkt till Värmlands tillväxt och innovationskraft. Men deras storlek innebär också att många mindre underleverantörer är direkt beroende av att dessa företag blomstrar och blir kvar i regionen. Över lag ser vi i länet en varaktig trend mot ett minskat beroende av enskilda viktiga företag, variationen på kommunnivå är dock stor och för vissa har utvecklingen gått i motsatt riktning.<sup>38</sup>

Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i Sverige. Hälften av länets kvinnor arbetar inom välfärden (vård och omsorg samt utbildning), medan motsvarande andel bland männen endast uppgår till 12 procent. Bland männen är det i stället 35 procent som arbetar inom utvinning och tillverkning samt byggverksamhet, medan bara 7 procent av kvinnorna är anställda inom dessa branscher. Endast 3 av 13 branscher har en relativt jämn könsfördelning, där båda könen har en andel som ligger mellan 40 och 60 procent. Dessa branscher är Hotell- och restaurangverksamhet, Handel samt Företags- och organisationsnära tjänster.

<sup>38</sup> Region Värmland (2022), "Sårbarhetsanalys av det värmländska näringslivet"



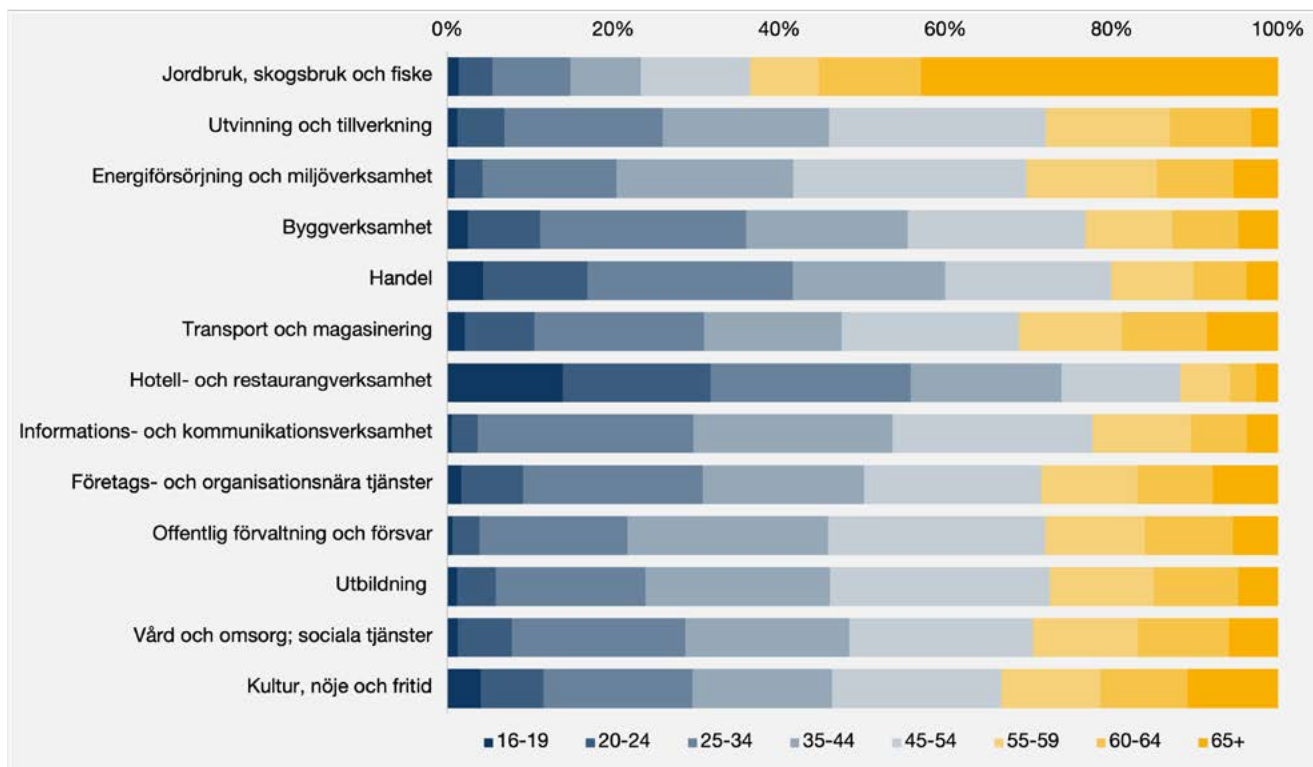
Figur 8. Könsfördelning bland förvärvsarbetande (16+ år) per bransch, Värmland 2021 (Källa: SCB, RAMS)

Jämställda företag och organisationer tar bättre vara på hela befolkningens innovationskraft, de är dessutom bevisat mer lönsamma än företag som har en skev 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 branschsnittet.<sup>39</sup> En anledning till detta kan vara att jämställda och inkluderande företag är mer attraktiva och har lättare att rekrytera toppkompetens. På så sätt uppnår de bättre kundnöjdhet som i förlängningen kan resultera i en högre vinst. Dessutom är en större variation bland anställdas erfarenheter och perspektiv betydelsefullt för företagets innovationsförmåga. Den värmländska industrin har historiskt sett en tydlig överrepresentation av män och har manligt präglade strukturer, informationskanaler och nätverk. För att öka inkluderingen inom kvinno- och mansdominerade utbildningar och yrken är det viktigt att identifiera strukturer som befäster normer kring kön och mångfald, som är kontraproduktiva för regionens tillväxt och attraktivitet.

Genom att även studera åldersstrukturen inom näringsgrenarna är det möjligt att få en ungefärlig uppfattning om kommande pensionsavgångar för respektive bransch. Jordbruk, skogsbruk och fiske har den största andelen äldre förvärvsarbetande, där 64 procent av de anställda är 55 år eller äldre. Det var dessutom 43 procent av de förvärvsarbetande i den här branschen som redan 2021 hade passerat sin 65:e födelsedag. Här ingår förvisso ett stort antal skogsägare som förvaltar sin skog och inte i egentlig mening förvärvsarbetar, men inte desto mindre behöver en yngre generation i sinom tid ta över. Hotell- och restaurangverksamhet är den näringsgren som har den största andelen unga anställda, där 88 procent är yngre än 55 år och över hälften har inte hunnit fylla 35.

<sup>39</sup> Almi (2023), "Jämställt i styrelserummen efter 2050, Styrelsekartläggningen mars 2023"

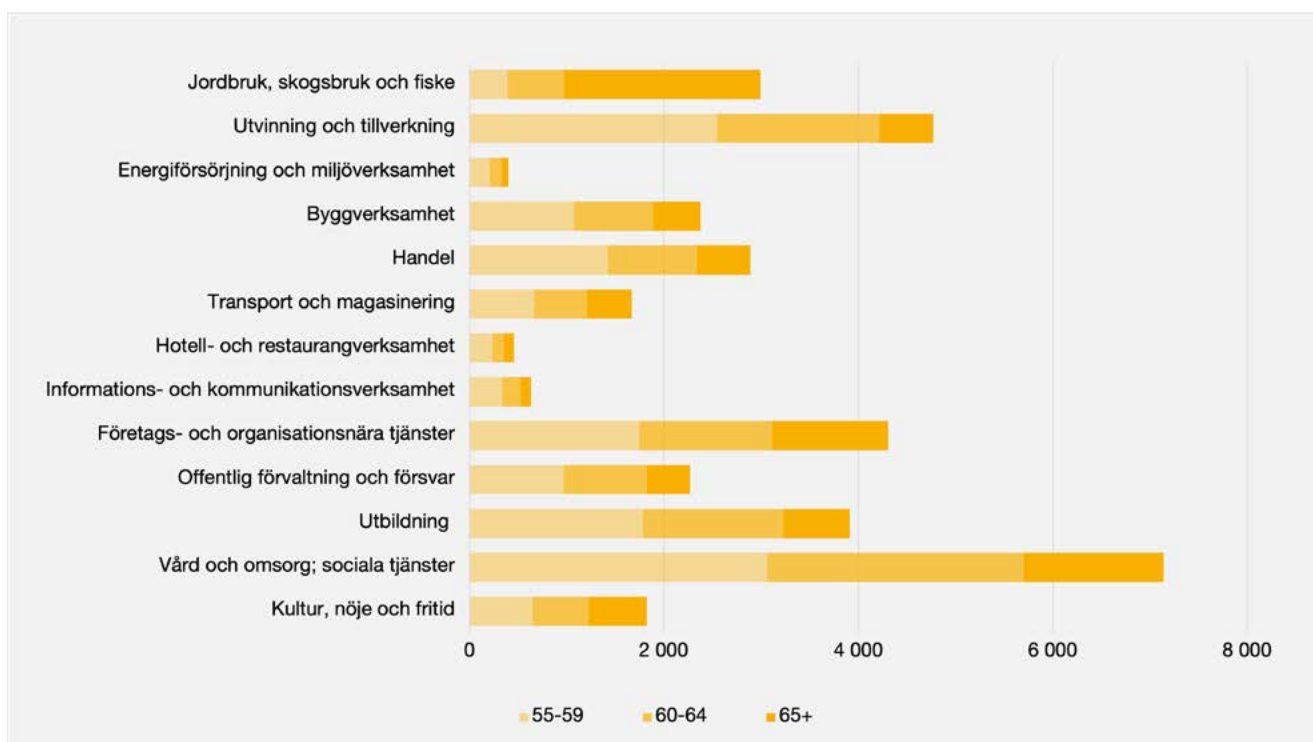




Figur 9. Åldersfördelning bland förvärsarbetande (16+ år) per bransch, Värmland 2021 (Källa: SCB, RAMS)

Viktigt att minnas när vi bedömer de olika branschernas kommande utmaningar är att det bakom andelarna i figur 9 döljer sig vitt skilda volymer, och om vi i stället granskar antalet anställda från 55 år och uppåt så blir bilden en annan. Då framgår att det är inom vård och omsorg, som ju också är den bransch som har det högsta antalet anställda i länet, som vi finner det största antalet som närmar sig pensions-

ålder. Därefter följer sedan utvinning och tillverkning, företags- och organisationsnära tjänster samt utbildning. Volymerna speglar i stort sett näringsgrenarnas storlek i länet, med undantag för hotell och restaurang samt handel vars fördelningar är förskjutna mot yngre åldersgrupper, och jordbruk, skogsbruk och fiske med sin stora andel i de äldre grupperna.



Figur 10. Antal förvärsarbetande som är 55+ år per bransch, Värmland 2021 (Källa: SCB, RAMS)



## Branschernas kompetensförsörjning

I följande kapitel tittar vi närmare på hur respektive bransch påverkas av megatrender och det särskilda omvärldsläge vi befinner oss i. Samtal med branschföreträdare och arbetsgivare föregås av branschspecifika uppgifter om anställdas köns- och åldersfördelning, samt prognostiserat kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt.

Inom samtliga branscher upplever man idag utmaningar när det kommer till frågan om kompetensförsörjning och framtida rekryteringsbehov. Men olika branscher påverkas på olika sätt och i varierande grad av de trender vi ser i samhället. Medan några främst känner av konsumenternas minskade köpkraft, erfar andra större utmaningar i relation till stigande energipriser eller de krav som den gröna omställningen medför. Något som framhålls i merparten av branschsamtalet är dock digitaliseringens genomgripande utmaningar, men också dess möjligheter.

Många är de branscher som lyfter värdet av att arbeta med jämställdhet och mångfald för att bredda rekryteringsbasen, och flera påtalar även behovet av ökade kunskaper i svenska språket. Återkommande beskrivs hur man ofta väljer att rekrytera baserat på personliga egenskaper som engagemang och intresse snarare än formell utbildning, för att sedan själv bidra med nödvändig kompetensutveckling. En gemensam nämnare hos flertalet av de intervjuade aktörerna är att man idag betraktar det som en självklarhet att vara en del av den gröna omställningen. Att arbeta med hållbart företagande är inte bara gynnsamt för planeten, det har dessutom visat sig bidra till att göra arbetsgivare mer konkurrenskraftiga och mer attraktiva hos arbetstagarna.

Yrken och arbetssätt har förändrats med tiden och flera branschrepresentanter framhåller vikten av att informera ungdomar om vad jobben idag faktiskt innebär, exempelvis genom studiebesök, praktik- och lärlingsplatser. Man efterfrågar relevanta, moderna utbildningar och önskar möjlighet att påverka dess innehåll mer aktivt. Här påtalar behovet av tätare samarbete med både gymnasium och universitet, samt att man är angelägen om att länets studenter väljer att stanna i Värmland efter sin examen. Ofta framhålls också behovet av strukturer för intern kompetensutveckling och ökade möjligheter till fortbildning av redan yrkesverksamma.



### Jordbruk, skogsbruk och fiske

Klimatförändringar innebär nya utmaningar för både jordbruk, skogsbruk och fiske. Till exempel måste jordbruket minska belastningen på hav och andra ekosystem samtidigt som man behöver anpassa odling och produktion till ett förändrat klimat. På bara några årtionden har medeltemperaturen ökat över hela världen till följd av stigande halter av växthusgaser i atmosfären. Variationen i nederbörd mellan sommar och vinter förväntas öka i stora delar av Sverige och det oberäknliga vädret har stor påverkan på den svenska skogen.

Ett förändrat klimat kan medföra krav på omställning av arbetsmetoder samt ombyggnation av lokaler och produktionsmiljö. Det innebär att branschen behöver ha en större beredskap för att hantera torka, översvämning och annan väderpåverkan. Ytterligare utmaningar som kommer med mer extremt väder kan vara ökade risker för sjukdomar och skadedjur, samt värmestress hos både grödor och djur. Vissa klimatförändringar kan dock ha en positiv effekt för oss i norra Europa, exempelvis kan de ge oss en längre odlingsäsong, möjlighet att odla andra grödor än idag och de kan också medföra att djuren kan vistas ute en större del av året.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Jordbruksverket (2019), "Klimatförändringar påverkar jordbruket". [http://www.jordbruksverket.se/amnesomraden/miljoklimat/klimatanpassningavjordbruket/klimatforandringarpaverkarjordbruket.4.e01569712f24e2ca09800\\_012513.html](http://www.jordbruksverket.se/amnesomraden/miljoklimat/klimatanpassningavjordbruket/klimatforandringarpaverkarjordbruket.4.e01569712f24e2ca09800_012513.html)

Digitaliseringen ger ökade möjligheter att automatisera skogsbruket, men kan också ge skogsbruk och jordbruk andra förutsättningar i det dagliga arbetet. Modern teknik kan hjälpa till att öka konkurrenskraften i branschen, bland annat genom att möjliggöra en mer effektiv hantering av stora mängder data och att kombinera information från olika källor. Den pågående teknikutvecklingen i form av mekanisering och digitalisering påverkar lantbruket åt två håll. Den ena riktningen går mot en fortsatt storleksrationalisering, där 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.

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 2 621 personer mellan 20–64 år anställda inom jordbruk, skogsbruk och fiske 2020. Av dessa var 20 procent kvinnor och 80 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 237 personer (9 %) födda utanför Sverige, och här var könsfördelningen 24 procent kvinnor och 76 procent män. Av de 2 621 anställda var 1 000 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 38 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 2 101 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med 80 procent. Något liknande syns inte inom någon annan näringsgren, och en del av förklaringen är att här finns ett stort antal mark- och skogsägare som fortsätter att förvalta sin egendom efter uppnådd pensionsålder.

Ser vi till riket som helhet så var det 25 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 34 procent av de anställda inom jordbruk, skogsbruk och fiske som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med 62 procent.

Denna bransch står alltså inför ett snart och mycket omfattande kompetenstapp i hela Sverige, och situationen är något dystrare i Värmland. Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en lika stor andel kvinnor som i arbetskraften 20–64 år, men en något mindre andel utrikes födda. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas inte andelen kvinnor förändras genom de pensionsavgångar som väntas de närmaste tio åren, andelen utrikes födda bör dock öka något.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Många som arbetar inom det yrkesområde Arbetsförmedlingen benämner naturbruk är egenföretagare, och medan utbildningskraven skiljer sig åt mellan olika yrken så innehar majoriteten en gymnasial utbildning. Säsongsanställningar är vanligt förekommande, men en svag lönsamhet inom såväl jord- som skogsbruk har under flera år påverkat efterfrågan på arbetskraft. Den tekniska utvecklingen på området innebär att kompetenskraven successivt förändras och det är få som söker sig till utbildningar med inriktning mot området. Arbetsförmedlingen bedömer härmed att det kommer råda liten konkurrens om jobben i riket under prognosperioden till år 2026.<sup>41</sup>

Då efterfrågan på kompetens med gymnasieutbildning inom naturbruk beräknas öka med 30 procent i länet till år 2035, medan tillgången på arbetskraft enligt prognos förblir oförändrad, så bedömer SCB att det finns risk för brist även under en längre prognosperiod.<sup>42</sup> En bidragande orsak till den ökade efterfrågan är att pågående utbildningsväxling väntas fortsätta på arbetsmarknaden. Detta innebär att personer med kortare utbildning, vid exempelvis pensionering, ersätts av personer med längre utbildning som matchar dagens krav på arbetsmarknaden.

### Branschsamtal



Patrik Olsson är ordförande i LRF Värmland med cirka 5 500 medlemmar. Lantbrukarnas riksförbund är en branschorganisation för de gröna näringarna i Sverige med företag inom jord, skog, trädgård och landsbygdens miljö. Patrik Olsson driver gården Höjen mellan Kil och Edsvalle med köttproduktion, växtodling och skogsbruk.



Göte Jakobsson driver Guterud Lantbruk AB i Långserud tillsammans med två bröder och fyra av familjens ungdomar i nästa generation. Guterud är Värmlands största mjölkproducent med verksamhet på flera gårdar, en besättning på totalt drygt 300 mjölkkor och elva medarbetare. Utsågs till Årets företagare i Värmland 2018.

Unga människor är nyfikna på skogsbruk och lantbruk. Fler väljer naturbruksgymnasiets program efter grundskolan och meritpoängen för att komma in på utbildningarna stiger, konstaterar Patrik Olsson, ordförande i LRF Värmland.

Branschkollegan Göte Jakobsson, som tillsammans med två bröder och fyra ungdomar i nästa generation driver Guteruds Lantbruk AB i Långserud, har också märkt av ett ökat intresse.

– I slutet av 2022 annonserade vi efter en djurskötare på vår Facebooksida och fick tolv riktigt bra ansökningar från personer i närområdet och på rimligt pendlingsavstånd, be-

<sup>41</sup> Samtliga prognoser från Arbetsförmedlingen är hämtade från rapporten "Yrkesprognoser, En utblick över åren 2022 och 2026".

<sup>42</sup> Samtliga prognoser från SCB är hämtade från rapporten "Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser, Prognosresultat för länet år 2035".



rättar han. Vi hade behov av en, men anställde till slut faktiskt två av dem. Jag var förvånad över det stora gensvaret.

Guterud Lantbruk AB är Värmlands största mjölkproducent. Här jobbar totalt elva personer, vilket han tror bidrar till att göra jobben attraktiva. De senaste tio åren har företaget gjort flera större investeringar som inte bara effektiviserar produktionen, utan även ger en bra arbetsmiljö, möjlighet till flexibla arbetstider och fasta scheman.

– När jag gick på Lillerudsgymnasiet i slutet av 1970-talet var de flesta eleverna barn i lantbrukarfamiljer, konstaterar Göte Jakobsson. Numera söker sig ungdomar även utan den uppväxten till branschen. Därför är det också viktigt att vi som driver lantbruksföretag bjuder in till studiebesök, tar emot praktikanter och förmedlar vilka kompetensbehov som finns. Yrket, arbetssätten och utrustningen har förändrats.

Kompetensförsörjning är en av de frågor som LRF arbetar med mycket aktivt. Patrik Olssons roll innefattar en hel del näringspolitiskt arbete, nära kontakter med myndigheter och opinionsbildning. Han menar att ökad kunskap om de gröna företagens behov, förutsättningar och utvecklingspotential bidrar till såväl en positiv samhällsutveckling som att bygga en starkare beredskap.

– Relevanta, moderna utbildningar och möjligheter till kompetensutveckling är områden vi främst arbetar med på nationell nivå, eftersom branschens utmaningar ser liknande ut över hela landet, säger han. Men vi både driver och engagerar oss i projekt även regionalt.

Till exempel startade LRF och Gröna arbetsgivare 2016 gemensamt projektet Jobba Grönt i syfte att inspirera fler att söka sig till jobb och utbildning inom det gröna näringslivet. Projektet har delvis finansierats av EU-medel.

– Det har varit lyckosamt och har troligen bidragit till det ökade söktrycket till naturbruksgymnasiet, säger Patrik Olsson. En stor del av kommunikationen har skett via sociala medier och en webbplats.

En annan viktig kanal för att nå ut till ungdomarna är studie- och yrkesvägledarna. Ju tydligare bild de har av jobb inom jord och skog, desto mer verklighetsbaserad information kan de ge elever som funderar på sina framtidsval.

– Att tro att dagens jord- och skogsbruk främst erbjuder så kallade enkla jobb är fel, påpekar Patrik Olsson. Det finns få enkla arbetsuppgifter, och framför allt inte i den omfattning att de fyller en arbetsdag. Oavsett var du arbetar så behöver du kompetens och förmåga att använda digitala verktyg och avancerad teknisk utrustning, till exempel för bevattning, utfordring, mjölkning och gödsling.

Bristen på vuxenutbildning inom skog och lantbruk är något som Patrik Olsson tycker behöver diskuteras mer. Invånare i Värmland måste söka sig utanför länets gränser och det är inte heller alla kommuner som beviljar nödvändig finansiering.

– Det finns en grundutbildning inom lantbruk på 40 veckor för elever som redan har betyg i gymnasiets kärnämnen, säger han. Men kommunerna säger nej. Det finns dock många människor som behöver byta yrkesinriktning mitt i livet och samhället måste kunna erbjuda utbildningar med innehåll som arbetsgivarna har behov av.

Både Patrik Olsson och Göte Jakobsson beskriver branschen som samhällsviktig och full av framtidstro.

– Med rätt villkor har vi stora möjligheter att bidra till en hållbar omställning och ett hållbart arbetsliv. Vi verkar över

hela Värmland och Sverige, säger Patrik Olsson. När vi växer kan vi anställa fler även i bygder med få andra arbetsgivare. Vi gör livsviktiga saker varje dag.



## Utvinning och tillverkning

Genom digitalisering är en ny industriell revolution på framväxt där högpresterande maskiner omvandlas till adaptiva, intelligenta, autonoma system. Den så kallade fjärde industriella revolutionen möjliggörs av en betydande utveckling inom automation, robotik och artificiell intelligens. Högteknologiska företag har redan idag svårt att möta rekryteringsbehov som uppkommit på grund av den digitala påverkan på branschen, och efterfrågan inom dessa områden förväntas öka i framtiden.<sup>43</sup> Under senare år har industrin tappat kompetens i ett läge där jobben samtidigt blir alltmer komplicerade. Arbetsuppgifter på flera olika nivåer har fått ett delvis annat och mer omfattande innehåll, vad gäller såväl bredd som djup. Analytisk förmåga, processkunskap och kompetens inom automation och digitalisering får en avgörande betydelse för utveckling och konkurrensförmåga. Kompetensbrist kan i förlängningen leda till att man tvingas tacka nej till ordrar eller inte förmår utveckla tjänster och produkter som planerat, vilket kan få stora följder för enskilda företag och för hela industrin.

Inom den högteknologiska tillverkningsindustrin är det ett antal tjänster som är särskilt viktiga för branschen, men som innehas av få personer med specifik spetskompetens.<sup>44</sup> Exempel på sådana jobb kan vara olika specialister inom farmaceutisk, kemikalisk eller kemisk tillverkning, specialiserade maskinoperatörer, samt piloter och fartygsbefäl inom tillverkning av andra transportmedel. Ett så grundt rekryteringslandskap gör kompetensförsörjningen sårbar och innebär stora problem att hitta rätt kompetens. Samtidigt är det inte bara utbildade individer som behövs, den kompetensbrist som för närvarande upplevs inom den högteknologiska tillverkningsindustrin innefattar både kunskap, yrkesskicklighet, förmåga och vilja att utvecklas.

Klimatförändringarna och en hotande 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. Detta kräver i sin tur att företag, forskare, myndigheter och andra aktörer samverkar i en högre grad än tidigare.

<sup>43</sup> Teknikföretagen (2018), "Teknikföretagen, Vinna eller försvinna: Kompetensbehov, utmaningar och strategier i teknikföretag"

<sup>44</sup> Martin Henning, Johan Jakobsson, Elias Johannesson på uppdrag av Tillväxtverket (2019), "Kompetenser för industri i omvandling: Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap"

## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 16 264 personer mellan 20–64 år anställda inom utvinning och tillverkning 2020. Av dessa var 20 procent kvinnor och 80 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 384 personer (9 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 22 procent kvinnor och 78 procent män. Av de 16 264 anställda var 4 124 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 25 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 547 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med tre procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 24 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 23 procent av de anställda inom utvinning och tillverkning som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör även de en utökning av arbetskraften med tre procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är både andelen kvinnor och andelen utrikes födda mindre än i hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda i branschen ändå öka genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

För att arbeta inom det yrkesområde som Arbetsförmedlingen benämner teknik och naturvetenskap fordras ofta en eftergymnasial utbildning, och denna typ av kompetens är över lag mycket eftertraktad inom flera olika branscher på arbetsmarknaden. Ökad digitalisering och fortsatt teknisk utveckling driver efterfrågan starkt och sammantaget med att antalet som utbildas inom området under lång tid varit alltför lågt leder det Arbetsförmedlingen till bedömningen att konkurrensen om jobben på nationell nivå kommer att vara fortsatt låg även till år 2026.

För merparten av professionerna inom yrkesområdet tillverkning krävs gymnasial utbildning, vanligen från det industritekniska programmet. I och med de strukturförändringar som den tekniska utvecklingen för med sig, blir det dock allt vanligare att någon form av eftergymnasial utbildning efterfrågas när kraven på kompetens successivt höjs. Inom yrkesområdet som helhet råder idag enligt Arbetsförmedlingen balans mellan utbud och efterfrågan på riksnivå. Och trots att man inom ett flertal yrken även ser en hög efterfrågan på arbetskraft kombinerat med att få utbildar sig, så bedöms det över lag vara konkurrens om jobben inom området på kort sikt.

Arbetsmarknadsläget för personer med gymnasieutbildning inom automation, elteknik, dator- och kommunikationsteknik uppskattas bli relativt balanserat under en längre prognosperiod. SCB bedömer att efterfrågan på arbetskraft med den här kompetensen kommer att minska inom länets tillverkningsindustri till år 2035, samtidigt väntas flera vidareutbilda sig inom teknik- och dataområdet. För arbetskraft med gymnasieutbildning inom fordon föreligger en risk att dagens brist kvarstår. När det gäller personer med indu-

striteknisk utbildning på gymnasial nivå ser SCB risk för brist i hela landet under prognosperioden. Länets tillgång på den här kompetensen beräknas minska med 40 procent till år 2035, främst till följd av stora pensionsavgångar. Efterfrågan på arbetskraft väntas visserligen avta något inom tillverkningsindustrin och andra branscher som anställer industritekniskt utbildade, men tillgången uppskattas minska betydligt mer.

För gymnasieingenjörer och YH-tekniker väntas stora pensionsavgångar som innebär att viss brist beräknas uppstå i länet. Idag finns en relativt stor grupp inom ingenjör- och datayrken som saknar eftergymnasial utbildning, och efterfrågan på gymnasieingenjörer drivs av en fortsatt utbildningsväxling där kompetens med äldre gymnasiala teknikutbildningar genom pensionsavgångar väntas ersättas av personer med högskoleingenjörutbildning. Detta med an tillgången i sin tur påverkas av att en relativt stor andel väljer att vidareutbilda sig till bland annat civilingenjörer. Bland högskoleingenjörer och tekniker ser SCB att vi redan idag har en bristsituation som förväntas bestå under prognosperioden. Man noterar även en brist på civilingenjörer och arbetskraft inom närliggande yrken i länet, där det totala behovet beräknas öka med 40 procent till följd av utbildningsväxling. Trots en dämpad efterfrågan på gymnasie-, högskole- och civilingenjörer inom tillverkningsindustrin så ser alltså SCB en risk för fortsatt brist på kompetens från alla dessa utbildningsområden till år 2035. Den pågående utbildningsväxlingen innebär att en större andel av dem som arbetar i ett ingenjörsyrike på sikt antas ha civilingenjörutbildning, och kraven på formell kompetens väntas öka igenomgående inom dessa yrken.

## Branschsamtal – Skog och papper



Sandra Sundbäck är VD för Paper Province som är ett världsledande företagskluster inom skoglig bioekonomi med cirka 130 medlemmar. Centrala funktioner finns i Karlstad, samverkanspartner över hela världen. En gemensam nämnare för aktörerna är viljan att delta i den gröna omställningen, vilket sammanfattas i devisen ”Vi tar samhället in i framtiden med hjälp av skogen”.



Daniel Lindkvist är HR-chef på Nordic Paper med pappersbruk i Bäckhammar, Åmotfors och Säffle samt ett i Norge och ett i Kanada. I Bäckhammar produceras även pappersmassa. Bolaget har cirka 600 medarbetare i Värmland. Nordic Paper har en lång och stolt tradition av att tillhandahålla specialpapper från sina fabriker i Värmland till kunder över hela världen.

Paper Province är ett av Sveriges mest kända företagskluster och arbetssättet har sedan starten för över 20 år sedan placerat Värmland i centrum på världens skogskarta. I takt med samhällsutvecklingen har verksamheten breddats och samlar idag aktörer med koppling till skoglig bioekonomi från hela värdekedjan.



Ett av målen med att agera och positionera sig tillsammans som skogsregion är att attrahera kompetens till branschen och Värmland.

– Kompetensförsörjning är en viktig fråga för våra medlemmar, konstaterar VD Sandra Sundbäck. Företagen behöver både specifik spetskompetens och medarbetare till industrin. Kompetensområden och yrken som ofta nämns i diskussionerna är till exempel automationsingenjör, processingenjör, hydraulikingenjör, operatör, IT och digitalisering, virkesköpare och skogsrådgivare.

Sandra Sundbäck lyfter även fram regional samverkan som nödvändig för att attrahera nya invånare; inte bara inom den egna branschen utan även mellan sektorer.

– Många aktiviteter handlar om att bredda rekryteringsbasen, att skapa ett större utbud av möjliga medarbetare, fortsätter hon. Vi samverkar aktivt för att universitetsstudenter ska välja jobb i Värmland efter sin examen och att ungdomar ska välja gymnasieutbildningar som ger dem den kompetens som företagen behöver.

En av medlemmarna i Paper Province är Nordic Paper som har tre pappersbruk i Värmland.

– Vår största utmaning är att hitta medarbetare med rätt yrkeskompetens, säger HR-chef Daniel Lindkvist. Historiskt har många medarbetare jobbat på pappersbruket hela sitt yrkesliv och varit värdefulla mentorer för nya yngre kollegor.

– Hur vi ser på arbete genom livet har dock förändrats och vi kan inte förvänta oss att det fortsätter så, konstaterar han. Det ställer högre krav på oss som arbetsgivare att ha en bra struktur för intern kompetensutveckling och en beredskap för hur vi ska lösa kompetensförsörjningen långsiktigt.

Att arbeta för ökad jämställdhet och mångfald i branschen ser de som en förutsättning för att lyckas.

– Jämställda arbetsplatser bidrar till högre kreativitet och ökad trivsel, säger Daniel Lindkvist. Kvinnor och män, medarbetare i olika åldrar och bakgrund. Jag har tidigare erfarenhet från industriföretag som har lättare att rekrytera direkt från utlandet än att få svenskar att flytta inom landet. Det finns många människor som föredrar att bo och leva på en mindre ort.

– Det behövs som vanligt förebilder, och det finns många bra exempel och berättelser från våra medlemsföretag som kan inspirera till ökad jämställdhet och mångfald, tillägger Sandra Sundbäck.

De är överens om att en gemensam uppgift är att verka för att öka hela branschens attraktivitet.

– Vårt fönster står öppet just nu eftersom våra produkter och tjänster spelar en så viktig roll i den gröna omställningen, konstaterar Daniel Lindkvist. När vi träffar potentiella medarbetare är hållbarhet en av de saker som gör dem intresserade av vår bransch. Det vill vi vara lyhörda för!

Sandra Sundbäck håller med och berättar att Paper Province tillsammans med ett antal medlemsföretag och andra aktörer nyligen har lanserat filmen Bästa skogen. Filmen vänder sig till elever i grundskolan och berättar bland annat om hållbarhet, och visar olika yrken och arbetsuppgifter som finns med koppling till skogen och bioekonomi. Fakta som till exempel att det finns 87 miljarder träd i Sverige följs upp med frågan: Vet du vad vi kan använda alla träd till?

– Vi vill också uppdatera den generella uppfattningen om hur det är att jobba i industrin, säger hon. Det är fortfarande många som tror att det är ”smutsiga jobb” medan vi som finns i industriföretagen vet att idag är såväl arbetsmiljö som arbetsuppgifter ofta automatiserade, rena och kräver digital kompetens.

Daniel Lindkvist konstaterar att yngre personer behöver skapa en relation till skogen och uppmanas att upptäcka den på ett positivt sätt. Då är hållbarhetsfrågor en viktig ingång.

Paper Province vill ta varje chans att öka ungdomars intresse för en framtid inom skoglig bioekonomi. Sandra Sundbäck konstaterar att många aktiviteter handlar om att bjuda på upplevelser.

– Inom projektet Attraktionskraft Värmland, som leds av Region Värmland, har vi tillsammans med IUC Stål och verkstad, Compare och Region Värmland bland annat testat ett nytt prao-koncept, där elever under en vecka får provjobba i olika branscher. Om vi gör rätt saker, skapar och sprider ungdomarna egna berättelser om vad de får vara med om, säger hon.

## Branschsamtal – Stål och verkstad



Mattias Säfström är VD för IUC Stål och verkstad som är industrins företagskluster i Värmland med 150 medlemmar. Mattias Säfström är även ordförande i den regionala styrgruppen för Teknikcollege Värmland, en samverkansplattform med åtta kommuner, utbildningsanordnare och industriföretag som tillsammans vill öka utbildningens status och kvalitet. Intresset för industrins kompetensförsörjning är en gemensam nämnare.



Berit Andersson är VD för Antiphon i Åmotfors. Företaget grundades 1960 och tillverkar då fläktar till bilrutor och däckdubb. Merparten av kunderna finns fortfarande inom bilindustrin, och Antiphon AB har växt till ett bolag med en modern anläggning och en maskinpark anpassad till att producera och leverera ljudisoleringsmaterial och akustiklösningar till kunder över hela världen.

Mattias Säfström, VD för IUC Stål och verkstad, har daglig kontakt med värmländska industriföretag. För honom och företagsklustrets övriga medarbetare finns inget viktigare än att hålla sig uppdaterade om industrins behov, möjligheter och utmaningar. Information de får direkt från företagen kompletteras med aktiv omvärldsbevakning, och den samlade kunskapen omsätts i relevanta projekt, aktiviteter och insatser.

Målet är att stötta och vägleda de 150 medlemsföretagen och i förlängningen stärka konkurrenskraften i värmländsk industri. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling finns ständigt högt på agendan, tillsammans med utvecklingsområden som ny teknik, effektivisering, marknadsutveckling, grön omställning och hållbart företagande.

Antiphon AB i Åmotfors är ett av medlemsföretagen i IUC Stål och verkstad. VD Berit Andersson beskriver ett nuläge där det råder ett hårt tryck inom flera av industriföretagen i västra Värmland, trots att de tillsammans med många branschkollegor vittnar om negativa konsekvenser av prisökningar på energi och bränsle, hög inflation och en svag svensk krona.

– Den stora utmaningen för oss är att rekrytera erfarna medarbetare till produktionen, konstaterar hon. Efter pandemin ökade rörligheten på arbetsmarknaden.

Hon beskriver också svårigheter med att rekrytera specialistkompetens, till exempel kemister som är mycket viktiga för Antiphons egen testverksamhet och produktutveckling. Som leverantör till världens fordonstillverkare behövs medarbetare med kompetens och erfarenhet av bilindustrins kvalitetssystem.

– Utmaningen hänger troligen delvis ihop med vår geografi. Vi har rekryterat medarbetare som inte vill flytta hit, utan har pendlat från till exempel Karlstadsregionen, berättar Berit Andersson. Det är tyvärr inte en långsiktig lösning.

Mattias Säfström bekräftar Berit Anderssons nulägesbeskrivning. Han tillägger att många industriföretag även står inför ett generationsskifte när det gäller yrkesutbildad produktionspersonal.

– Medelåldern är hög, konstaterar han. Prognoser visar dessutom att rekryteringsbehovet kommer att öka, samtidigt som antalet ungdomar som väljer ett industritekniskt program på gymnasiet minskar. Gapet mellan efterfrågan och utbud blir större och större.

– Denna situation är dock inte unik för Värmland, så här ser det ut i hela landet, påpekar Mattias Säfström.

Teknikcollege Värmland etablerades 2006; 90 företag i åtta av Värmlands 16 kommuner, länets utbildningsanordnare samt värdorganisationen IUC Stål och verkstad samverkar för att säkra industrins kompetensförsörjning. De bidrar även till att utbildningarna ger kunskaper, kompetens och praktik som företagen behöver. Under 2022 blev det klart att Teknikcollege Värmlands ansökan om återcertifiering godkändes, och verksamheten är tryggad i ytterligare fem år.

– Teknikcollege Värmland är ett exempel på vårt engagemang för industrins kompetensförsörjning, säger Mattias Säfström. Våra insatser för att öka intresset för industrin startar tidigt; med aktiviteter från förskoleåldern, genom grundskolan och till gymnasiet.

Industrin genomsyras av flera parallella omställningsprocesser, som såväl stärker som påskyndar varandra. Med en högre grad av automation, digitalisering, elektrifiering och med hållbar produktion i fokus, är det inte bara utbildningssystemet som behöver anpassa sig. Lika viktig är kompetensutveckling för befintliga medarbetare.

– Vi talar ofta om att medarbetarna behöver ha djupare förståelse och kunskaper om vad som sker genom hela produktionsprocessen; både före och efter ett specifikt moment, förklarar Mattias Säfström. De större bolagen har bättre förutsättningar att blicka framåt och förutse hur kompetensbehoven förändras, medan beredskapen hos små aktörer inte sträcker sig särskilt långt.

Berit Andersson konstaterar att hållbarhets- och miljöfrågor numera genomsyrar alla delar av Antiphons verksamhet.

– Vi konkurreras ut bland annat utifrån vårt hållbarhetstänk och andel återvunna råvaror i våra produkter, berättar hon. Idag kan vi inte offerera om vi inte kan presentera och leverera hållbara lösningar. Exempelvis har Volvo bestämt att från 2025 ska 25 procent av deras nya bilar innehålla minst 25 procent återvunnet material.

Teknikskiftet från förbränningsmotorer till elmotorer gör att Antiphon och andra underleverantörer till fordonsindustrin just nu investerar stort i produktutveckling.

– Vi har ett eget labb, testar material och utvecklar lösningar, fortsätter hon. Det är otroligt viktigt att vi får tillgång till rätt kompetens. Idag löser vi det både med egna medarbetare som har kompetens inom flera områden och med externa resurser. I takt med fortsatt utveckling bedömer jag att vi kommer att behöva anställa fler specialister.

Industrins kompetensförsörjning är beroende av att fler tjejer väljer en naturvetenskaplig eller teknisk utbildning, och att arbetsgivarna rekryterar både kvinnor och män. Industrijobben måste attrahera nya medarbetare ur hela befolkningen.

– Jag brinner för jämställdhet, säger Berit Andersson. Vi försöker vara aktiva i fler nätverk, tar emot skolklasser och berättar om vårt företag. Allt för att skapa intresse och för att ge en korrekt bild av hur det är att jobba inom industrin idag. Digitala verktyg och automation bidrar till att arbetsuppgifterna blir spännande och roliga.



## Energiförsörjning och miljöverksamhet

Sett till antalet anställda är det här länets allra minsta bransch, men inte desto mindre betydelsefull. Ett stadigt ökande energibehov och starkt fokus på omställningen till förnybar energi har gjort energifrågan särskilt högt prioriterad. Och den elförsörjningskris som Sverige och övriga Europa idag befinner sig i, till följd av Rysslands krig mot Ukraina, har medfört att dessa frågor nu ställts på sin spets. Från att ha varit något som svenskarna tagit för givet, har elen och vikten av energieffektivisering fått en ny betydelse i en tid med exceptionellt höga elpriser. Och för första gången någonsin varnades under hösten 2022 för att svenska el-kunder kunde komma att kopplas bort från elnätet under särskilt elintensiva perioder på grund av elbrist.

Det akuta läget på elmarknaden har i sin tur lett till en ökad efterfrågan på solceller och under 2022 växte solelsbranschen snabbare än någonsin. Efterfrågan på solel är enligt Tidningen Energi idag rekordhög och bristen på montörer och installatörer har blivit en stor utmaning för många företag, något som ofta leder till fördröjda installationer. Även andra yrkesroller efterfrågas i den starkt växande näringen, och i och med att branschen är förhållandevis ny så saknas de utbildningsstrukturer som finns för andra hantverksyrken. Man har därför tvingats arbeta mer aktivt med att själva utbilda kompetensen och för att ytterligare stärka kvaliteten har Svensk solenergi infört ett certifieringssystem för solcellsmontörer.<sup>45</sup>

Hur vi genererar och distribuerar energi nu och i framtiden är en av vår tids viktigaste frågor. Branschen påverkas i hög grad av politiska beslut kring elhandel, men också initi-

<sup>45</sup> Tidningen Energi (2023), "Stor brist på montörer i solelsbranschen". <https://www.energi.se/artiklar/2023/februari-2023/stor-brist-pa-montorer-i-solelsbranschen/>

ativ för hållbarhet och förnybar energi. För att klara Sveriges framtida elbehov krävs stora investeringar i vår elinfrastruktur, och när elnäten ska byggas om och ut blir exempelvis distributionselektriker en särskilt viktig yrkesgrupp. Enligt en undersökning från Sveriges elkraftsentreprenörer kommer det behövas 3 000 distributionselektriker fram till 2030, men med dagens takt bedömer man att endast en tredjedel av det antalet kommer att ha utbildats till dess.<sup>46</sup> Ny teknik och ökad digitalisering skapar visserligen stora möjligheter i energibranschen, men kräver samtidigt ny kompetens och ökar kraven på informationssäkerhet.

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 1 194 personer mellan 20–64 år anställda inom energiförsörjning och miljöverksamhet 2020. Av dessa var 20 procent kvinnor och 80 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 60 personer (5 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 15 procent kvinnor och 85 procent män. Av de 1 194 anställda var 298 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 25 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 65 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en ökning av arbetskraften 20–64 år med fem procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 26 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 24 procent av de anställda inom energiförsörjning och miljöverksamhet som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en ökning av arbetskraften med fyra procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är andelen kvinnor mindre än i hela arbetskraften 20–64 år, medan andelen utrikes födda är större. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor i branschen ändå öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

För merparten av jobben inom yrkesområdet installation, drift och underhåll krävs idag som högst en gymnasial utbildning. Den tekniska utvecklingen medför dock förändrade kompetenskrav som innebär att yrkeshögskoleutbildning kommer att efterfrågas i allt större utsträckning. En relativt hög medelålder inom området betyder att man kommer behöva ersätta många som går i pension de närmaste åren. Men efterfrågan på denna typ av arbetskraft är redan idag betydligt större än utbudet och få väjer att studera vid gymnasieskolans yrkesprogram med inriktning mot yrkesområdet. Arbetsförmedlingen bedömer därmed att det på nationell nivå råder liten konkurrens om jobben på kort sikt.

Enligt SCB råder brist på VVS-montörer och arbetskraft inom närliggande yrken med gymnasial utbildning inom VVS, drift, underhåll och energiteknik. Efterfrågan i

länet väntas öka något på sikt då en högre andel av länets VVS-montörer samt kyl- och värmepumpstekniker antas ha gymnasial utbildning vid prognosperiodens slut 2035. Antalet arbetstillfällen inom de branscher som anställer personer med den här kompetensen väntas dock inte öka under perioden och arbetsmarknadsläget för utbildade inom VVS, drift, underhåll och energiteknik bedöms därför bli relativt balanserat på längre sikt.

### Branschsamtal



Ola Mossberg är VD för bland annat de kommunala bolagen Kils Energi och Kils Återvinning. Energibolaget producerar och distribuerar fjärrvärme och varmvatten till cirka 630 kunder i Kils tätort, varav merparten är villor. Under 2023 startar bolaget elproduktion med solceller och kraftvärme. Kils Återvinning ansvarar för kommunens renhållning samt driver en återvinningscentral. Ola Mossberg har en bakgrund som elnätschef i Arvika och driftchef hos Ellevio samt är engagerad i utvecklingsfrågor inom Glava Energy Center.



Magnus Nilsson är VD på Glava Energy Center som är ett utbildnings- och innovationscenter med fokus på nya lösningar inom solenergi i system. Verksamheten står på flera ben. Projekt Solklustret ska bland annat lägga grunden för samverkan mellan små och medelstora värmeländska företag i solenergi-branschen och stärka företagens konkurrenskraft. Klustret har idag cirka 70 medlemmar. Glava Energy Center erbjuder även kurser för energibranschens olika yrkesgrupper som behöver ny kompetens för att klara sina uppdrag.

Energisektorn är i skriande behov av nya medarbetare med kompetens att ta sig an såväl innovation, produktutveckling och produktion som utbyggnad av samhällsviktig infrastruktur. Ola Mossberg, VD för Kils Energi och aktiv i utvecklingsprojekt på Glava Energy Center, liknar den kraftsamling som nu krävs med situationen på 1970-talet.

– För vår del upplever vi en stor brist på drifttekniker i fält, med antingen gymnasieutbildning eller YH-utbildning, säger han. Vi har många medarbetare som går i pension, samtidigt som det under lång tid har utbildats för få personer för jobb inom energibranschen.

Han känner stor oro över att det även råder stor brist på kompetens för att genomföra energisektorns omställning till fossilfria energikällor och anpassning till nya produktions- och konsumtionsmönster.

– Med andra flöden, behov och mål måste vi utveckla och bygga på helt nya sätt, fortsätter Ola Mossberg. Energi-

<sup>46</sup> Tidningen Energi (2023), "Risk att färre elnätstekniker utbildas, trots ökad efterfrågan". <https://www.energi.se/artiklar/2023/januari-2023/risk-att-farre-elnatstekniker-utbildas-trots-okad-efterfragan/>

sektorn som helhet har en viktig roll för hållbar utveckling. Den energiförsörjning vi utvecklar nu ska leva åtminstone 50–60 år framåt.

– Dessutom förväntas omställningen gå dubbelt så fort som vi är vana vid från tidigare större teknikskiften.

Magnus Nilsson är VD för Glava Energy Center, som är ett utbildnings- och innovationscenter med fokus på nya lösningar inom solenergi i system. I stort sett varje dag slås han av hur stort kompetensbehovet är för att klara av att möta den enorma efterfrågan på solenergi produkter och installationer som finns. Han konstaterar att branschen behöver ny kompetens inom tre områden – till produktutveckling och installation samt till etablering av en ny basindustri.

– Globalt sett har efterfrågan på solenergi växt med 20–30 procent sedan millennieskiftet, konstaterar han. I Sverige har efterfrågan ökat med närmare 60 procent bara de senaste åren.

– Det betyder att det behövs nya aktörer och väldigt många medarbetare med specifik kompetens, fortsätter Magnus Nilsson. Behovet är långt större än utbudet, vilket gör att företagen inte kan växa i den takt de skulle behöva.

Ola Mossberg påpekar att tillgången på energi och utbyggda elnät är avgörande för den värmländska industrins utveckling och konkurrenskraft. Tillräcklig och trygg energiförsörjning är även ett prioriterat krav för att länet ska attrahera nyetableringar.

I Karlstad finns YH-utbildning som utbildar drifttekniker med inriktning på kraft- och värmeproduktion.

– En grundförutsättning för att hitta kompetens är att det finns relevanta utbildningar, säger Ola Mossberg. Vi i branschen behöver också bli bättre på att förmedla hur vårt behov ser ut och att marknadsföra alla de intressanta och roliga jobb som finns i våra bolag.

Den som väljer energisektorn idag kommer att få vara med på en mycket spännande utvecklingsresa.

– Jag tycker att teknik ska introduceras för barn och unga mycket tidigare i skolan, säger Ola Mossberg. Med tanke på hur viktig teknisk utveckling är i dagens samhälle, så har teknikämnet alldeles för liten plats i läroplanen. Intresset och nyfikenheten måste väckas tidigt.

För att bidra till kompetensutveckling erbjuder Glava Energy Center kurser med en rad olika inriktningar. Aktuella exempel som marknadsförs på webbplatsen är Projektörsutbildning inom sol, Projektledare solenergi och Certifieringskurs för solcellsmontörer.

– Det är många olika yrkesgrupper som behöver ny kompetens, säger Magnus Nilsson.

Han arbetar också aktivt för att utbildningar på högre nivå ska anpassas till nya tiders kompetenskrav.

– Det saknas idag en ingenjörutbildning som tydligt riktar in sig på solenergi och hållbara energilösningar, säger Magnus Nilsson. Jag vill naturligtvis att Karlstads universitet ska ta chansen att lägga sig i framkant, vilket skulle öka möjligheterna för företag i Värmland att göra detsamma.

– Till exempel med en kombinerad elkrafts- och elektroingenjörutbildning, fortsätter han. Även kombinationen teknisk fysik och datadriven algoritmutveckling är intressant för vår bransch.



## Byggverksamhet

Befolkningen växer och efterfrågan på både bostäder och offentliga lokaler har under lång tid varit stor. De stigande räntor vi nu ser till följd av ökande inflation tycks dock innebära att byggmarknaden den närmaste tiden kan mattas av något. Den redan pressade bostadsmarknaden har medfört att byggsektorn är den bransch som rapporterar allra störst minskning i Arbetsförmedlingens senaste undersökning av arbetsgivarnas anställningsplaner på ett års sikt<sup>47</sup>, där företag inom husbyggnation är särskilt pessimistiska.

Efterfrågan på arbetskraft med tekniska kompetenser växer även inom mer digitalt utvecklade branscher som byggbranschen. Ny teknik öppnar upp för att utveckla byggandet utifrån prefabricerade fabriksbyggda moduler, som sedan kan användas i allt fler av byggprocessens moment för att på så sätt få ner kostnaderna. Men den digitala utvecklingen går snabbt och byggbranschen har inte fullt ut funnit formerna för hur den nya tekniken kan nyttjas. Enligt Myndigheten för yrkeshögskolan saknar till exempel drygt fyra av tio byggföretag en digital strategi. Branschen brottas med kvarhållande krafter som har sin grund i att varje byggprojekt är unikt och kräver sina egna lösningar, ett förhållningssätt som är kostsamt och inte heller främjar nyttjandet av skalfördelar.

Byggande och förvaltning av byggnader medför fortsatt stora utsläpp av växthusgaser från material- och energianvändning. Att förena en hög byggtakt med Sveriges klimatmål är en utmaning och branschen har tagit fram en gemensam färdplan för att nå nettonollutsläpp till 2045 inom ramen för regeringsinitiativet ”Fossilfritt Sverige”. Hållbarhetsfrågor genomsyrar numera hela byggsektorn men för att kunna arbeta i riktning mot ett koldioxidneutralt samhälle krävs en högre grad av digitalisering och energieffektivisering, områden där det i stor utsträckning saknas kompetens idag.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Arbetsförmedlingen (2022), ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022”

<sup>48</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), ”Samhällsbyggnad och byggteknik, områdesanalys och inriktning”



## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 9 316 personer mellan 20–64 år anställda inom byggverksamhet 2020. Av dessa var sju procent kvinnor och 93 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 689 personer (7 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen nio procent kvinnor och 91 procent män. Av de 9 316 anställda var 1 803 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 19 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 458 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med fem procent.

Ser vi till riket som helhet så var det tio procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 18 procent av de anställda inom byggverksamhet som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör även de en utökning av arbetskraften med fem procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är andelen kvinnor lika stor som i arbetskraften 20–64 år, men andelen utrikes födda är mindre. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor i branschen förbli ungefär densamma, men andelen utrikes födda ökar något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Utöver ingenjörsyrken, med krav på eftergymnasial utbildning, består det här området till stor del av kompetens med relativt kort teoretisk utbildningsbakgrund. Utbudet av arbetskraft har länge varit otillräckligt inom yrkesområdet bygg och anläggning, och inte sällan behöver arbetsgivare rekrytera utländsk arbetskraft. Intresset för gymnasieskolans byggutbildningar är fortsatt lågt, men enligt Arbetsförmedlingen upplever många nyutbildade att det är svårt att hitta lärlingsplats. Konkurrensen om jobben i riket bedöms vara fortsatt låg även till 2026.

SCB ser idag en viss brist på arbetskraft med gymnasieutbildning inom bygg som ser ut att bestå till 2035, då fortsatt utbildningsväxling väntas inom branschen när arbetsgivare premierar formell utbildning vid nyanställning. Enligt Arbetsförmedlingen råder i länet brist på snickare, träarbetare och andra yrken inom bygg och anläggning.

En fjärdedel av förvärvsarbetande med gymnasieutbildning inom automation, elteknik, dator- och kommunikationsteknik återfinns i den här branschen och Arbetsförmedlingen konstaterar idag en viss brist på arbetskraft inom flera eltekniska yrken. För personer med den här utbildningen väntas dock arbetsmarknadsläget vara mer balanserat prognosperiodens slut. SCB konstaterar vidare en viss brist på gymnasiingenjörer som uppstår till följd av pensionsavgångar, och för högskoleingenjörer kommer den befintliga bristsituationen att bestå även på sikt.

## Branschsamtal



Carin Hansdotter är bransch- och föreningsansvarig hos bransch- och arbetsgivarorganisationen Byggföretagen i Värmland och Örebro, bland annat kopplat till kompetensförsörjning och utbildning. Byggföretagen har 90 medlemmar i Värmland.



Göran Elm är ägare och VD till familjeföretaget Elms byggnadsfirma AB med cirka 100 medarbetare i Värmland. Bolaget har sitt säte i Hagfors och bygger allt från bostäder till industrilokaler och anläggningar.

Carin Hansdotter arbetar regionalt inom bransch- och arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och träffar regelbundet medlemmar i Värmland och Örebro. Det är en viktig del av hennes uppdrag att hålla sig uppdaterad om nuläget i branschen för att i nästa steg förmedla behov, utmaningar och möjligheter vidare till politiker, myndigheter och samverkansparter.

Hon konstaterar att de två senaste åren har de allra flesta vittnat om ett högt tryck och svårigheter att rekrytera såväl tjänstepersoner som yrkesmedarbetare.

– De medarbetare de har lyckats rekrytera håller de hårt i, säger Carin Hansdotter.

Störst utmaning är det att rekrytera träarbetare, betongarbetare och arbetsledare.

– Det är de tre yrkeskategorier som sticker ut i den undersökning vi gjorde senast, fortsätter hon. Men även annan yrkeskompetens som till exempel golvläggare och plattsättare råder det brist på.

Göran Elm driver Elms byggnadsfirma AB som länge har varit verksam i Värmland. Han har jobbat i byggbranschen hela sitt yrkesliv och började som betongarbetarlärling redan som 17-åring. Sedan många år tillbaka är han familjeföretagets VD.

Han bekräftar det nuläge som Carin Hansdotter i generella ordalag beskriver, med tillägget att det även är brist på ställningsbyggare.

– Det vanligaste är att vi tar in lärlingar direkt när de är klara med sin utbildning, berättar han. Det är viktigt att de får den chansen. Vårt mål är att anställa tre nyutbildade medarbetare varje år, och på senare år har det blivit ännu fler.

– Även de flesta arbetsledare har börjat på detta sätt, fortsätter han. Det är positivt att de har med sig egen yrkeserfarenhet in i rollen att leda andra. Vi har även utbildat yrkesmedarbetare så att de kan bygga ställningar.

Medier rapporterar om att byggbranschen är på väg mot sämre tider, en omsvängning orsakad av det osäkra läget i omvärlden samt högre energi- och bränslekostnader. Men Carin Hansdotter och Göran Elm konstaterar att beskrivningen inte stämmer överens med läget för byggbranschen i Värmland.

– I Värmland följer vi inte konjunktursvängningarna på samma sätt som i storstadsregionerna, säger hon.



– Jag håller med om att vi ofta upplever en fördröjning, tillägger han. Min känsla är att vi oftast inte får så djupa dalar och höga toppar. Trycket över tid är jämnare här.

– Kanske kan det bero på att industrin är stark på flera av länets mindre orter, föreslår Carin Hansdotter.

– Så kan det vara, det är en bra spaning, säger Göran Elm. Industriföretagen är viktiga kunder till oss och det handlar periodvis om underhåll och utbyggnad, respektive större investeringar i nya anläggningar.

Carin Hansdotter och Göran Elm menar att en del av kompetensbristen kan åtgärdas genom fler utbildningsplatser inom yrkesvux. Den enda vuxenutbildning inom bygg som erbjuds i Värmland är till betongarbetare i kombination med SFI; 16 platser per år.

– Detta är en ständig diskussionsfråga för oss i branschen, säger Carin Hansdotter. Karlstads kommun ligger dock i startgroparna för en vuxenlärlingsutbildning, vilket är mycket positivt.

Elms Byggnadsfirma AB har rekryterat flera nyanlända personer som har fått sin utbildning och erfarenhet från ett annat land validerad. Det har gett sju nya medarbetare som idag är integrerade både på arbetsmarknaden och på en ny hemort. Svenska språket har varit den stora utmaningen.

– Att kunna svenska är mycket viktigt på våra arbetsplatser, säger Göran Elm. Det handlar både om att förstå arbetsuppgifterna och samarbeta med kollegorna. Utan språkkunskaper kan man bli en säkerhetsrisk både för sig själv och andra. Det är också viktigt med ett tryggt arbetsklimat så att alla vågar säga till om man inte förstår.

Digitaliseringen i byggbranschen kräver också ny typ av kompetens.

– Det handlar till exempel om hur vi arbetar med ritningar, bereder kommande arbeten, och en mängd digitala verktyg och appar som underlättar vardagen i projekten, säger Göran Elm. Hantverksskickligheten behöver vi dock fortfarande värna om, även om maskinparken är mer modern.

Närheten till Norge har i långa perioder påverkat tillgången på byggkompetens i Värmland. För boende i gränskommunerna har det varit möjligt att dagpendla till arbetsgivare på norska sidan gränsen, andra har veckopendlat och premierats med både högre lön, kortare arbetstid och andra förmåner. Men situationen under pandemin med färre gränsövergångar, covid-tester och tidskrävande rutiner ledde till att svenskar verksamma i Norge sökte sig hemåt igen.

– Vi har till exempel en medarbetare som började hos oss som lärling efter sin utbildning men sen tog jobb i Norge. Nu efter 16 år är han tillbaka och har bosatt sig i Hagfors igen tillsammans med sina barn, berättar Göran Elm. Jag upplever att det är färre som talar om Norge som ett alternativ idag.



## Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar

Handeln väntas förändras mer under de kommande tio åren än den gjort under de senaste femtio. Drivkrafterna bakom den pågående förändringen är globalisering, digitalisering och robotisering. Konkurrensen om konsumenterna ökar och för att handelsföretagen ska hänga med i utvecklingen krävs att de är både dynamiska och innovativa.<sup>49</sup> Ett raskt ökande behov av digital kompetens innebär att handeln nu tvingas konkurrera med flera andra branscher om den eftertraktade arbetskraften. Och för många företag inom branschen är det en utmaning att locka kompetens inom områden som programmering, dataanalys och digital marknadsföring.<sup>50</sup>

Digitaliseringen innebär nya arbetssätt, större utbud och nya förutsättningar för marknadsföring. Men arbetet handlar fortfarande till stor del om att använda digitala verktyg för att locka kunder till den fysiska butiken. Kundernas krav på snabbhet, transparens och individuella anpassningar kan vara svåra att möta för enskilda handlare, och för att bli framgångsrik krävs ofta samverkan med andra aktörer. För de snabbväxande e-handelsföretagen har till exempel butiks-, logistik- och betalningspartners blivit en del av företagens kärna. Härutöver behöver företagen fortsätta skapa relevanta och inbjudande fysiska ytor även i framtiden, exempelvis genom att integrera de fysiska och de digitala kontaktytorna. Den fysiska butiken har begränsningar vad gäller öppettider och köer som inte återfinns i digitala butiker, men kan stärka sin position genom att fokusera på kundens köppplevelse och fackexpertis.

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, inte minst på antalet sysselsatta inom detaljhandeln. Medan det i de flesta värmländska kommuner är mellan en och två procent av befolkningen som är anställda inom detaljhandel, är det i de små gränskommunerna Årjäng och Eda motsvarande fem respektive nio procent av befolkningen som arbetar inom näringen.<sup>51</sup>

Coronapandemin visade oss dock på gränshandelns sårbarhet, när stängda gränser ledde till omfattande försäljningstapp i de kommuner som är beroende av norska konsumenter. Omsättningen sjönk kraftigt det första kvartalet 2020 och började inte hämta sig förrän i slutet av 2021. Idag syns en stark återhämtning, men handeln är fortfarande inte tillbaka på förpandemiska nivåer och andra osäkerhetsfaktorer kvarstår. Om man exempelvis skulle besluta om att

<sup>49</sup> Svensk Handel (2019), "Framtidens Handel"

<sup>50</sup> Svensk Handel (2022), "Kompetensrapport"

<sup>51</sup> Förvärvsarbetande (16+ år) av dagbefolkningen 2018 inom SNI 47 jämfört med folkbokförd befolkning 2018.

sänka skatten i Norge så att prisskillnaderna minskar på varor som är centrala för gränshandeln, så förändras förutsättningarna i grunden. Ett sätt att framtidssäkra gränshandeln kunde därför vara att öka attraktiviteten på dessa platser och skapa ytterligare besöksanledningar knutna till nöjen och upplevelser.

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 13 194 personer mellan 20–64 år anställda inom handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar 2020. Av dessa var 45 procent kvinnor och 55 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 446 personer (11 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 40 procent kvinnor och 60 procent män. Av de 13 194 anställda var 2 237 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 17 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 496 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med fyra procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 44 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 15 procent av de anställda inom handeln som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med tre procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är både andelen kvinnor och andelen utrikes födda mindre jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda öka genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Yrkesområdet försäljning, inköp och marknadsföring har relativt låga kompetenskrav i förhållande till andra områden och omfattar många ingångsyrlen. Bland verksamma inom yrkesområdet är gymnasieutbildning den vanligaste bakgrunden och efterfrågan på arbetskraft är enligt Arbetsförmedlingen idag förhållandevis låg. Ökande e-handel och att en del arbetsuppgifter sannolikt rationaliseras bort i och med den tekniska utvecklingen, medför att efterfrågan väntas minska ytterligare inom vissa yrken. Man bedömer att tillgången på arbetskraft i landet kommer att vara god fram till år 2026.

Handeln tillhör de branscher där pandemin och den begynnande lågkonjunkturen fått stor påverkan på rekryteringsbehovet. Samtidigt ökar kompetenskraven inom branschen och efterfrågan på personer med gymnasial utbildning inom handel och administration beräknas minska till följd av att arbetsgivare i större utsträckning efterfrågar eftergymnasial utbildning. En förhållandevis stor andel av arbetskraften med gymnasial handelsutbildning väntas enligt SCB lämna gruppen för vidareutbildning, vilket tillsammans med höga pensionsavgångar bedöms resultera i ett relativt balanserat arbetsmarknadsläge år 2035. Med start hösten 2022 ersattes dock tidigare gymnasieprogram av en ny utbildning, vilket innebär att SCB:s prognoser i detta

fall är något osäkra. Trots att utbildningsväxlingen driver en ökad efterfrågan på personer med yrkeshögskoleutbildning inom företagsekonomi, handel och administration så beräknas risken för ett överskott vara stor till år 2035. En möjlig åtgärd för att motverka det väntade utfallet vore att yrkeshögskolan anpassar utbildningsvolymerna till branschens efterfrågan.

SCB ser risk för fortsatt brist på arbetskraft med gymnasieutbildning inom fordon, där ungefär en fjärdedel arbetar inom handel och service för motorfordon. Efterfrågan i länet beräknas vara relativt oförändrad fram till år 2035 och den utbildningsväxling som väntas inom flera branscher, där en större andel av motorfordonsmekanikerna antas ha en fordonsutbildning vid prognosperiodens slut jämfört med i dag, kompenseras av att efterfrågan på arbetskraft bedöms minska inom denna näring.

### Branschsamtal



Henrik Ekelund är näringspolitisk expert hos Svensk Handel. Bransch- och arbetsgivarorganisationen har 9 000 medlemsföretag med totalt 250 000 anställda. Huvuduppdraget är att påverka och förbättra villkoren för handelns företag för att på så sätt bidra till att stärka handeln och öka medlemsföretagens konkurrenskraft. Det gör man bland annat genom att förmedla och förklara handelns utmaningar och förutsättningar för politiker, myndigheter och massmedier.



Thomas Bergqvist är ägare och VD i familjeföretaget Bergqvist Skor med cirka 90 medarbetare, 20 fysiska butiker från Malmö i söder upp till Falun samt e-handelsplats. 30 av de anställda finns i Värmland; på huvudkontoret och lagret på Hammarö samt i sju butiker.

Var fjärde person som är yrkesverksam i Sverige har någon gång jobbat inom handel. Rekryteringsbehovet är stort inom en rad olika yrkeskategorier. Enligt branschorganisationen Svensk Handels egna beräkningar behöver handelns aktörer år 2030 rekrytera nära 90 000 personer, varav drygt 30 000 direkt från utbildningssystemet.

Störst är rekryteringsbehovet av butikssäljare; denna yrkeskategori står för hälften av de nya medarbetare som handeln behöver. Andra stora yrkesgrupper är lagerarbetare, företags säljare och butiksledare.

– Med tanke på handelns utveckling och digitalisering är det samtidigt en allt större utmaning att hitta kompetens inom programmering, dataanalys, logistik och systemutveckling, konstaterar Henrik Ekelund, näringslivspolitisk expert på Svensk Handel.

Höstterminen 2022 började de första eleverna på gymnasieskolans nya försäljnings- och serviceprogram, med ett innehåll som väntas tillgodose såväl detalj- som partihandelns kompetensbehov bättre än tidigare utbildningar.

– Handelsbranschen gör en både utmanande och spännande utvecklingsresa just nu, fortsätter Henrik Ekelund.

Digitalisering och internationalisering är de samhällsförändringar som påverkar branschen mest.

Butikssäljare är ett av de största yrkena på den privata arbetsmarknaden. Handelsbranschen är också starkt sammanknuten med andra branscher som logistik med lager och transporter, ekonomi och marknadsföring. Branschen konkurrerar även om alla de kompetenser som kommer med ökad digitalisering, i hela värdekedjan.

– Idag talar vi om två branschgrenar. Det är partihandel "business to business" där kunderna är till exempel andra grossister, butiker, varuhus och e-handlare, restauranger och hotell, förklarar Henrik Ekelund. Och detaljhandeln som når ända ut till slutkonsumenten.

– Detaljhandeln i sin tur delas upp i "dagligvaruhandeln", som förenklat säljer det som går att äta och dricka, och "sällanköpshandeln" som innefattar resten; tänk till exempel kläder, skor, verktyg, blommor, elektronik och byggvaror. E-handel betraktas numera inte som en egen bransch utan är en köpkanal för alla delar av handelen.

Thomas Bergqvist är ägare och VD i Bergqvist Skor. Familjeföretaget har sitt huvudkontor på Hammarö och har växt sig långt utanför Karlstads och Värmland gränser. Ungefär 300 000 par skor säljs varje år i de 20 fysiska butikerna och via bergqvistskor.se.

– Den kompetens vi har svårast att knyta till oss är till centrala roller som ekonomi och IT, säger han. Det är något enklare med butikssäljare och butikschef

Handelns aktörer i Värmland drabbades hårt av pandemin; norska kunder fick inte resa över gränsen och fler kundgrupper började köpa allt mer på nätet.

– Vi tvingades dra ned på antalet anställda i butikerna, säger Thomas Bergqvist, och det har varit en utmaning att få tillbaka dem. Många gick till andra serviceyrken. Jag upplever också att unga människor ofta har en missvisande negativ bild av att jobba i butik.

– Vi är ändå glada över att kunderna har kommit tillbaka till butikerna i en mycket större utsträckning än vi befarade när pandemin var som värst, fortsätter han.

Henrik Ekelund känner igen Thomas Bergqvists berättelse från resultatet av Svensk Handels senaste kompetensförslagsrapport.

– Idag hör jag allt fler som baserar sin rekrytering mer på personers mindset, engagemang och förmågor än formell utbildning, säger han. När de har hittat rätt medarbetare så klär de på dem med kompetens allt efter hand.

Han har stora förhoppningar om att gymnasieskolans nya yrkesprogram med inriktning på försäljning och service ska betyda att fler ungdomar får med sig den kompetens som handelns aktörer behöver idag och framåt. Från hösten 2022 ersätter den nya utbildningen det program som tidigare hette Handel och administration.

Svensk Handel var delaktigt i att utforma den nya utbildningen i syfte att göra den mer branschnära.

– Vi hoppas att eleverna ska få en större förståelse för vad det innebär att jobba i handelen. Det är en yrkesutbildning som varvar teori och praktik, berättar Henrik Ekelund.

I sin marknadsföring beskriver skolorna målet med utbildningen; "...att ge eleverna yrkeskunskaper för att kunna arbeta med företagande, marknadsföring och försäljning". Möjliga yrken är till exempel butikssäljare, ekonomiasistent, företagssäljare, handlare, inköpare, speditör och säljsupport.

– Det är tråkigt att många ser på sitt jobb inom handel som ett "genomfartsyrke". Det finns fina karriärmöjligheter i olika riktningar, säger Thomas Bergqvist. Jag tror dock att det är en fördel för oss att vi har butiker på flera mindre orter. I mer tätbefolkade regioner är utbudet av arbetstillfällen större och konkurrensen högre.

Henrik Ekelunds framtidsspaning handlar bland annat om en ökad efterfrågan på kompetens kopplad till e-handel; lagerarbete, logistik, transporter – alla delar av värdekedjan behövs för att kunderna ska få hem sina varor.

– Samtidigt vet vi att branschen år 2030 behöver anställa 48 000 butikssäljare, säger han. Så det är fortfarande en mycket stor efterfrågan på serviceinriktade medarbetare som fysiskt träffar kunderna.

Gränserna mellan tjänster och produkter suddas ut alltmer. Livsmedelsbutikerna anställer kockar som lagar dagens lunch för minskat matsvinn. Skräddare har sin arbetsplats i klädbutiker. Byggvaruhandeln erbjuder både snickare och målare.

– Det är en trend som tyder på en branschglidning med en högre grad av service i handelen, säger Henrik Ekelund.

Handeln domineras av kvinnor. Thomas Bergqvist funderar på om det för hans företag framför allt beror på produkterna; att skor och mode intresserar fler kvinnor än män. Henrik Ekelund konstaterar dock att de första antagningarna (hösten 2022) till det nya gymnasieprogrammet sänder signaler om att branschen framöver kanske kan bli mer jämställd.

– Det var ungefär 50/50 tjejer och killar, berättar han. Sen kan det mycket väl skilja sig åt när de senare söker jobb. Den kompetens som eleverna får är applicerbar på handelns alla inriktningar, vilket ger förutsättningar att bryta befintliga könsnormer. Någon kommer att söka sig till bygghandel, en annan till klädbutik.



## Transport och magasinerings

Transportbranschen står inför en omfattande omställning, driven framför allt av en större efterfrågan på hållbara transporter på väg, räl och vatten. Samtidigt som man brottas med ett behov av kompetens som kan arbeta i branschen som den ser ut idag, behöver man även ha ett mer långsiktigt perspektiv för att säkra kompetens som behövs när branschen ställt om.

De ekonomiska, tekniska och inte minst demografiska drivkrafterna för ökande transporter är starka. Teknikutvecklingen skapar förutsättningar för att förbättra transporter med avseende på kostnad, tid, energiåtgång, miljöpåverkan och säkerhet.<sup>52</sup> Och Trafikverket konstaterar att globala trender kommer att påverka transportbranschen stort inom

<sup>52</sup> Trafikverket (2018), "Trender i transportsystemet"



de kommande åren. I första hand blir transportsystemen alltmer automatiserade och digitalt baserade, och vi kommer att se en större påverkan av artificiell intelligens.

Ytterligare en trend 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 utsläpp från utrikes transporter via flyg och sjöfart. Vad gäller godstransporter så syns en fortsatt ökning i landet och prognosen går obrutet uppåt de närmaste 20 åren.

Slutligen konstaterar Trafikverket ökade krav på samhällssäkerhet och robusta transportsystem, och framhåller att ett fungerande system är kritiskt för att andra delar i samhället ska fungera. Många av de stora samhällsutmaningar vi står inför riskerar dessutom att slå hårdare mot områden på landsbygden och det är tydligt att transportsystemet här spelar en central roll. Satsningar på bredband, lärcentra, ökad statlig närvaro, närodlat mat och turism, som kan stärka den svenska landsbygden, kräver ett väl fungerande transportnät och snabba, bekväma och hållbara transporter.

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 4 756 personer mellan 20–64 år anställda inom transport och magasinering 2020. Av dessa var 21 procent kvinnor och 79 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 631 personer (13 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 12 procent kvinnor och 88 procent män. Av de 4 756 anställda var 1 199 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 25 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 383 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med åtta procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 22 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 24 procent av de anställda inom transport och magasinering som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med sex procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är både andelen kvinnor och andelen utrikes födda mindre jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Inom delar av yrkesområdet transport fordras yrkesutbildning, samtidigt som många arbetsgivare endast efterfrågar kortare utbildning. För merparten av anställningarna krävs dock körkort eller någon form av förarbevis. Efterfrågan på godstransporter hänger till stor del samman med utvecklingen inom andra områden, exempelvis byggindustri, tillverkningsindustri och e-handel. Härutöver påverkar även befolkningstillväxten efterfrågan inom regional- och kollektivtrafik samt taxiverksamhet. Arbetsförmedlingen bedömer att vi på riksnivå kommer att se konkurrens om dessa jobb fram till år 2026.

### Branschsamtal



Maria Sjölin Karlsson är regionala verksamhetsansvarig för sakområdet Kompetensförsörjning hos Transportföretagen, som är transportnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation med sju förbund som samlar alla trafikslag; motor, väg, flyg, buss, sjöfart och hamnar samt Transportindustriförbundet. Drygt 9 200 medlemsföretag med cirka 200 000 anställda. Organisationen har uppdraget att företräda branschen i utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor gentemot beslutsfattare, myndigheter och andra samhällsorgan, samt att verka för ändamålsenlig utbildning och kompetensförsörjning.



Ellinor Johansson är HR- och kommunikationschef på Holfast AB med fyra åkerier och en yrkesskola. Bolaget har 230 medarbetare och är inriktat på distributionstjänster för lokala transporter i Karlstadsregionen, Värmland och Dalsland, samt fjärrtransporter i Mellansverige.

Inom alla yrkesgrupper som behövs för en fungerande transportnäring råder idag kompetensbrist. Nuläget ser likadant ut över hela Sverige, konstaterar Maria Sjölin Karlsson, som är regionalt verksamhetsansvarig för sakområdet Kompetensförsörjning hos Transportföretagen.

– Gymnasieutbildningar och vuxenutbildningar tillgodoser idag endast 60 procent av branschens kompetensbehov, säger hon. Bristen på chaufförer talar alla om, men för att lastbilar ska kunna rulla behövs även mekaniker.

Ellinor Johansson, som är HR- och kommunikationschef hos åkerikoncernen Holfast AB med huvudkontor i Karlstad, bekräftar det generella rekryteringsbehov som Maria Sjölin Karlsson beskriver. Holfast har tre åkerier i Värmland och ett i Borås, och är inriktat på distributionstjänster.

– Det är en tuff situation. Det saknas många chaufförer i Värmland, säger hon. Jag deltar i programråd och utbyter regelbundet erfarenheter med våra branschkollegor, och vi



upplever just nu samma utmaning. Bara i vår koncern skulle vi direkt kunna anställa upp till 15 chaufförer – om de fanns.

Fordons- och transportprogrammet är en av gymnasieskolans yrkesutbildningar. Utbildningen leder till jobb som till exempel mekaniker, yrkesförare, fordonslackerare och bilskadereparatörer. De elever som vill jobba som yrkesförare väljer en inriktning där de provas för yrkeskompetensbevis (YKB) och för C-körkort.

Holfast AB är delägare av Yrkesförarutbildning i Värmland (YFUV), som samverkar med Karlstads kommun både kopplat till det gymnasieprogrammet och yrkesvux.

– På YFUV har vi två-fyra uppstarter per år i våra klasser, konstaterar Ellinor Johansson. Komvux är en bra väg för vuxna att komma in i yrket, men vi ser också att för många är svenska språket en utmaning.

– Att köra den typ av gods vi hanterar innebär bland annat personliga möten med upp till 50–60 kunder per dag. För att kunna uppnå den servicenivå våra kunder förväntar sig, behöver chauffören ha en god kommunikativ förmåga och även erfarenhet av att jobba digitalt med appar och handdatorer. Yrket innebär så mycket mer än att köra lastbil från punkt A till B.

Maria Sjölin Karlsson poängterar även att svenska språket är en förutsättning för att kunna tillgodogöra sig utbildning.

– Ungefär en tredjedel av branschens framtida medarbetare kommer att ha utländsk bakgrund, säger hon. Det ställer högre krav på SFI-undervisningen och yrkessvenskan, vilket inte bara transportnäringen har uppmärksammat. Det gäller oavsett bransch.

Hon tycker att det även är särskilt viktigt att lyfta fram bristen på busschaufförer.

– Det är extremt viktigt för en region som Värmland att ha fungerande kollektivtrafik, säger hon. Det gäller även beställningstrafik och turisttrafik. Bristen på busschaufförer leder i slutändan till att Värmland tappar intäkter. Det finns en stark koppling mellan tillgänglighet och hållbarhet.

De får ofta höra att digitalisering med bland annat självkörande fordon är något som ska rädda transportnäringen och råda bot på chaufförsbristen. Men det är en lösning som varken Transportföretagen eller Holfastkoncernen tror på.

– Digitalisering löser inte transportnäringens rekryteringsbehov, slår Maria Sjölin Karlsson fast. Vi följer utvecklingen noga och har prognoser som just nu sträcker sig fram till 2035, och verksamheterna kommer fortsatt att vara personalintensiva. Digitaliseringen ger oss dock värdefulla verktyg och hjälpmedel med funktioner som bland annat innebär säkrare transporter och bättre kundupplevelser.

– Inför valet i höstas hördes politiker som pratade om självkörande lastbilar som en snar lösning, men jag blir frustrerad av sådana uttalanden. Det kanske fungerar hos ett gruvföretag, men om man får klart för sig vad en yrkeschaufför gör mer än att köra ett fordon så förstår man också att det behövs människor.

Elektrifieringen kräver omställning i såväl fordonsbranschen som transportnäringen. Det betyder ytterligare kompetensbehov både för yrkesförare och mekaniker – och att utbildningarnas innehåll uppdateras. Redan yrkesverksamma behöver fortbildning.

Kompetensförsörjning är ett område som ständigt står högt på Holfasts agenda. Fokus ligger i nuläget oftare på att hitta personer som har rätt förutsättningar för att bli bra

chaufförer, än att rekrytera medarbetare som redan har utbildning.

– Just nu vidareutbildar vi elva personer från B-körkort till C-körkort, säger Ellinor Johansson. Det är en stor investering, men om vi inte gör den insatsen nu, så har vi inte tillräckligt många chaufförer till sommaren. Vi bekostar även vidareutbildning för medarbetare från C-behörighet till CE-körkort med förhoppningen att de vill jobba kvar hos oss långsiktigt.

Ellinor Johansson berättar att hon nyligen träffade Arbetsförmedlingen och fick veta att det är många kvinnor som visar intresse för att omskola sig till yrkeschaufför. De har dock svårt att få gehör för sina önskemål eftersom de ofta redan har ett jobb, till exempel inom vård och omsorg som också är en bransch med flera bristyrken, och är därför inte i behov av en arbetsmarknadsinsats. Klart är dock att rekryteringsbasen behöver breddas och innefatta både män och kvinnor.

Transportföretagen välkomnar fler kvinnor in i branschen. Maria Sjölin Karlsson konstaterar att utformningen av marknadsföring och val av kommunikationskanaler är viktiga faktorer för att nå fler, och för att förändra attityder. Hon tycker att även Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) gör bra insatser.

– Jag bevakar också hur skolor aktivt jobbar för att rekrytera kvinnor som yrkeslärare, säger hon. Det är viktigt med förebilder för att skapa en positiv utvecklingskedja. Ju fler tjejer som syns, desto fler blir intresserade.

– Här i Värmland är könsfördelningen nu ungefär 50/50 på gymnasiet och i vår koncern är cirka 30 procent av chaufförerna kvinnor, berättar Ellinor Johansson. Vi har bland annat engagerat oss i ett regionalt nätverk för kvinnor i branschen. Alla tjejer som har tagit examen från Fordons- och Transportprogrammet bjuds in och mentorerna är yrkesverksamma kvinnor.



## Hotell- och restaurangverksamhet

Under 2020–2021 införde regeringen en rad restriktioner för att minska smittspridningen i landet; reserestriktioner, begränsningar av allmänna sammankomster och inreseförbud blev vår nya vardag. Hotellnäringen drabbades särskilt hårt av dessa åtgärder och störst påverkan hade begränsningarna av allmänna sammankomster och offentliga tillställningar.<sup>53</sup> Enligt siffror från branschorganisationen Visita uppvisade hotellen under semesterperioden 2022 en markant ökad beläggning jämfört med föregående år, och man befann sig då i princip på samma nivå som innan pandemin. Hotellnäringen är dock beroende av livsmedel

<sup>53</sup> Visita (2022), "Restriktionernas effekt på svensk hotellmarknad"

och energi, och pressas idag av både inflation och stigande elpriser, samtidigt som personalbristen fortsätter bromsa återhämtningen i branschen.

Även inom restaurangnäringen har pandemins restriktioner varit synnerligen påtagliga och sedan kriget i Ukraina bröt ut har priserna på restaurangernas råvaror skjutit i höjden, en situation som försvåras ytterligare av omfattande personalbrist. Inom både hotell- och restaurangverksamheter har bristen på arbetskraft varit utbredd sedan pandemins restriktioner lättades, då många som blev utan arbete under pandemin valde att studera eller söka sig till andra näringsgrenar. Till följd av hushållens minskade konsumtionsutrymme är detta nu en av de branscher som enligt Arbetsförmedlingen uppvisar en särskilt svag utveckling av arbetsgivarnas efterfrågeindikator.<sup>54</sup>

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 3 161 personer mellan 20–64 år anställda inom hotell- och restaurangverksamhet 2020. Av dessa var 48 procent kvinnor och 52 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 500 personer (47 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 31 procent kvinnor och 69 procent män. Av de 3 161 anställda var 324 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att tio procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 88 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en ökning av arbetskraften 20–64 år med tre procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 47 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 11 procent av de anställda inom hotell- och restaurangverksamhet som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en ökning av arbetskraften med två procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en större andel kvinnor och en mindre andel utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor minska och de utrikes födda öka genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

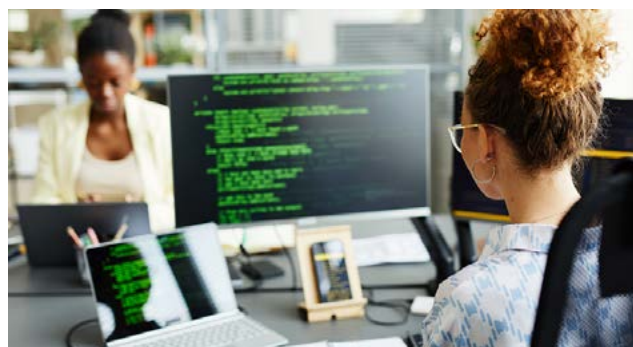
Yrkesområdet hotell, restaurang och storhushåll kännetecknas av en förhållandevis stor andel sysselsatta med högst förgymnasial utbildning och här återfinns flera viktiga ingångsyren. Coronapandemins restriktioner påverkade efterfrågan kraftigt och många sökte sig härmed till andra yrkesområden. I takt med att restriktionerna släpptes ökade åter behovet av arbetskraft och i Arbetsförmedlingens riksprognos, som dock togs fram före Ukrainakrigets utbrott, bedömdes att det kunde bli svårt för arbetsgivare att rekrytera vissa kompetenser på kort sikt.

Branschen i länet är starkt säsongsbetonad och rekryte-

ringsbehovet varierar över året. Vintertid finns en stor efterfrågan på arbetskraft i norra delen av länet medan övriga delar redovisar ett ökat behov under sommaren. Det är framför allt kockar och serveringspersonal som efterfrågas, men SCB uppskattar att både efterfrågan och tillgång på arbetskraft med en gymnasieutbildning inom restaurang och livsmedel kommer att minska något på sikt och bedömer att vi får se en balanserad arbetsmarknad 2035. En bidragande orsak till den minskade tillgången är att relativt många i utbildningsgruppen förväntas söka vidareutbildning inom områdena vård och pedagogik, två grenar där en stor andel av arbetskraften med restaurang- och livsmedelsutbildning arbetar redan idag. Och den beräknade nedgången i efterfrågan beror främst på den utbildningsväxling som antas ske på arbetsmarknaden.

### Branschsamtal

Definitionsmässigt så innefattar hotell- och restaurangbranschen delvis samma verksamheter som besöksnäringen. Och eftersom den arbetsgivare som intervjuades för besöksnäringens räkning representerar båda branscherna, så genomfördes endast en gemensam intervju för dessa områden. Branschsamtal om hotell- och restaurangbranschen återfinns således under rubriken Besöksnäringen.



### Informations- och kommunikationsverksamhet

Den enda näringsgren inom den privata sektorn som redovisade fortsatt ökande anställningsplaner i Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator hösten 2022 var informations- och kommunikationsverksamhet. Utbredd kompetensbrist och en hög efterfrågan på den här typen av tjänster har gjort branschen motståndskraftig mot personalneddragningar, och den positiva utvecklingen man uppvisade genom hela pandemin väntas fortgå.

I branschorganisationen TechSveriges rapport om techområdets kompetensbrist bedömer man att ytterligare 70 000 personer behöver anställas inom tech-branschen fram till 2024. Störst brist ser man för specialister inom AI, data science och spelutveckling, till antalet är dock behovet av programmerare allra störst.<sup>55</sup> Man uppskattar även att efterfrågan på kompetens inom exempelvis IT-säkerhet kommer att öka under perioden och med anledning av det oroliga läget i omvärlden är det inte osannolikt att efterfrågan kommer förstärkas ytterligare, i synnerhet hos myndigheter som hanterar känslig information.

En näring med hög efterfrågan på IT-kompetens är data-

<sup>54</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022"

<sup>55</sup> IT&Telekomföretagen (2020), "IT-kompetensbristen"

spelsbranschen, där man förutspår att minst 25 000 spelutvecklare kommer att saknas på tio års sikt<sup>56</sup>. Under 2021 tillsattes över 1 000 nya heltidstjänster, men knappt hälften så många slutförde en spelutbildning. Arbetsgivarna rekryterar redan idag i hög grad från andra länder och man uppskattar att minst en tredjedel, sannolikt fler, av branschens anställda har flyttat till Sverige för att arbeta. Enligt data-spelbranschen är kompetensbrist ett av de klart största hoten mot en fortsatt hög tillväxttakt.

Tech-branschen är idag förhållandevis könssegregerad, där endast 20 procent av rikets sysselsatta är kvinnor. Således är det särskilt viktigt för dessa arbetsgivare att locka fler kvinnor, för att på så sätt få tillgång till en större grupp arbetstagare och främja jämställdhet.

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 2 628 personer mellan 20–64 år anställda inom informations- och kommunikationsverksamhet 2020. Av dessa var 24 procent kvinnor och 76 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 229 personer (9 %) födda utanför Sverige, och även bland de utrikes födda var könsfördelningen 24 procent kvinnor och 76 procent män. Av de 2 628 anställda var 512 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 19 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 106 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med fyra procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 29 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 13 procent av de anställda inom informations- och kommunikationsverksamhet som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med två procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en större andel kvinnor och en mindre andel utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor minska och de utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Inom yrkesområdet data/it är utbildningsnivån hög, en majoritet av de anställda har en eftergymnasial utbildning och på senare tid har kraven på högre utbildning ökat ytterligare. Från att det tidigare varit tillräckligt med stort tekniskt kunnande, oavsett utbildningsnivå, så krävs nu i allt högre grad formell eftergymnasial utbildning hos nyanställda. Efterfrågan på arbetskraft har varit hög under många år och fortsätter till följd av vår digitalisering att öka, samtidigt utbildas alltför få för att svara upp mot vårt ökande behov. För att vara gångbar på en föränderlig arbetsmarknad är det också avgörande att man håller denna typ av kompetens

uppdaterad. Ofta väljer arbetsgivare att rekrytera utländsk kompetens och Arbetsförmedlingen bedömer att det kommer vara fortsatt mycket liten konkurrens om de här jobben på riksnivå till 2026.

SCB konstaterar att det finns risk för fortsatt brist på arbetskraft inom data- och IT-yrken i länet under prognosperioden. Efterfrågan på personer med eftergymnasial datautbildning väntas öka med 30 procent fram till år 2035 och man ser därmed en risk att dagen bristsituation består. Detta beror till stor del på att kraven på formell kompetens bedöms öka bland dem som arbetar som exempelvis IT-arkitekter, systemutvecklare och nätverkstekniker.

Tillgången på utbildade inom journalistik och medievetenskap förutspås öka med 75 procent till år 2035. Trots en utbildningsväxling där större andel av våra informatörer och journalister väntas ha en utbildning i journalistik och medievetenskap, så bedöms efterfrågan på arbetskraft minska inom flera av de branscher där kompetensen återfinns, bland annat informations- och kommunikationssektorn. Detta sammantaget gör att SCB uppskattar risken för överskott som stor.

### Branschsamtal



Josephine Schapiro är projekt- och processledare på Compare, med fokus på digitalisering och kompetensförsörjning. Compare är en tech-innovationsplattform där företag, startups, offentlig sektor, investerare, forskare och innovationsstödssystemet jobbar tillsammans för att lösa samhällets utmaningar med hjälp av framtidsinriktad digital teknik.



Amalia Rååd är HR-chef på Askås I&R AB med kontor i Säffle och Karlstad. Hennes uppdrag spänner över områden som rekrytering, branding, arbetsmiljö men även arbetsrätt. Bolaget har 25 års erfarenhet inom e-handel där man utvecklar och underhåller en egen e-handelslösning, tillsammans med sina kunder. Askås är en kombination mellan produkt- och konsultbolag som arbetar utifrån funktionsrikedom, användarvänlighet och stabilitet, med fokus att skapa framgång för e-handlare.

Josephine Schapiro, projekt- och processledare på Compare, och Amalia Rååd, HR-chef på Askås, är snabbt överens om en sak: För att ge en mer rättvisande bild av det kompetensbehov som samhällets snabba digitala omställning genererar behöver vi sluta att slentrianmässigt använda begreppet "IT-branschen".

– Idag talar vi om teknisk och digital kompetens som något grundläggande alla verksamheter behöver ha på plats inom den egna organisationen, och det gäller alla branscher och sektorer, privat som offentlig, säger Josephine Schapiro.

<sup>56</sup> Dataspelsbranschen (2023), "Vägar in i spelbranschen, Kompetens, utbildning och konsten att skapa spel"



– Konsultbolagen har även en viktig roll att tillföra spetskompetens och att bidra med den innovation som krävs för fortsatt verksamhets- och produktutveckling, konstaterar hon.

Amalia Rååd påpekar att programmering borde vara ett självklart ämne redan i grundskolan

– Oavsett vad du ska jobba med i framtiden behöver du tech-kompetens, säger hon. Jag är förvånad över att samhället inte redan har anpassat sig bättre till nya kompetensbehov. Numera är automatisering och digitalisering inte något nytt.

Som HR-chef på Askås, som levererar e-handelsplattformar till flera av Sveriges ledande e-handlare, känner hon en oro över att ungdomar i Värmland inte är mer intresserade av att utbilda sig vidare efter gymnasiet. Det är en utmaning för företaget att rekrytera personer med rätt kompetens och utbildning. Dessutom önskar hon att studenter vid Karlstads universitet i större utsträckning skulle välja att stanna i Värmland efter examen.

– Det är jätteviktigt att näringslivet och myndigheter, tidigt bjuder in studenter och skapar intresse för sina verksamheter, säger Amalia Rååd. Samtidigt behöver vi bryta gamla mönster och visa på möjligheten att både arbeta och studera på distans. Trivs du med att bo på landsbygden i Värmland kan du göra det, men ändå göra egna val.

– Arbetsgivare behöver också vara öppna för att värdera annat än en formell utbildning, tillägger Josephine Schapiro. Ingen är fullärd från dag ett, men en ny medarbetare som har driv, nyfikenhet och intresse blir snabbt en stor tillgång.

I hård konkurrens om befintlig kompetens gäller det för arbetsgivarna att se över sitt erbjudande.

– Hög lön är inte alltid det som lockar mest, säger Amalia Rååd. Fler och fler ställer frågor om kulturen på arbetsplatsen, gemensamma aktiviteter och möjligheter att vara flexibel när det gäller både arbetstider och distansarbete. De vill veta vilket ledarskap som bolaget har samt vilken personlig utveckling de kan förvänta sig. Den nya generationens arbetstagare vill ha snabb feedback och bekräftelse.

De tycker att aktörer i Värmland är bra på att samverka och på så sätt få fart på varandras utvecklingskurvor.

– Varje enskilt företag eller organisation har inte lösningen på allt, vi behöver kroka arm med varandra och det gör vi också, säger Amalia Rååd. Vi måste arbeta tillsammans för att skapa en attraktiv region att bo och jobba i, och för att locka till oss arbetskraft med teknisk- och digital kompetens.

Det är fortfarande fler män än kvinnor som utbildar sig inom och arbetar med IT och tech i Värmland.

– Jämställdhet och mångfald är viktiga områden som kräver samverkan, säger Josephine Schapiro. Compare jobbar aktivt i många olika sammanhang med att höja kvinnors intresse för utbildningar inom datavetenskap och informatik, teknik och naturvetenskap – bland annat genom samverkan med nätverket Addher samt studentföreningarna Tekla och Linda på Karlstads universitet.

Inom Askås strävar man bland annat efter så kallad fördomsfri rekrytering.

– Det betyder att vi inte tittar på en sökandes namn, ålder eller kön, utan koncentrerar oss på kompetens och engagemang, konstaterar Amalia Rååd.

Josephine Schapiro är även delprojektledare i storsatsningen Attraktionskraft Värmland, ett fyraårigt projekt där

Region Värmland samverkar med klusterorganisationer, kommuner och näringsliv för att säkra den framtida kompetensförsörjningen. Det övergripande målet är att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och att underlätta rekrytering av nödvändig kompetens.

– Arbetet utgår från en metod som Compare tidigare har testat och som har fungerat bra inom vår sektor, berättar hon. Inom ramen för projektet ska metoden vidareutvecklas, skräddarsys och testas i fler branscher.



## Företags- och organisationsnära tjänster

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 indelning av företagstjänster i teknologiskt orienterade, datorrelaterade och icke teknologiska tjänsteföretag, att de teknologiskt orienterade är störst sett till antal anställda medan det finns flest företag inom datorrelaterade tjänsteföretag.<sup>57</sup> Störst jobbtillväxt finns inom teknologiskt orienterade tjänsteföretag, och i den gruppen finns även den största tillväxten sett till förädlingsvärde. Störst ökning av antalet företag sker däremot inom icke-teknologiska tjänsteföretag såsom advokatbyråer, skatterådgivare, reklambyråer och kommunikation.

Större företag använder till viss del företagsnära tjänster för att köpa kompetens de saknar, framför allt inom det teknologiska området. Det kan vara ett medvetet val att själv inte hålla med denna typ av kompetens, i de fall det är mer fördelaktigt att köpa tjänsten och man på så sätt får del av de senaste erfarenheterna och rönen på marknaden. Men det kan också bero på att företagen köper in kompetens de själva redan har för att kapa produktionstoppar.

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. Detta ställer i sin tur 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.

<sup>57</sup> Bisnode på uppdrag av Region Värmland (2019), "KIBS i Värmland"



## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 12 997 personer mellan 20–64 år anställda inom företags- och organisationsnära tjänster 2020. Av dessa var 43 procent kvinnor och 57 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 630 personer (13 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 50 procent kvinnor och 50 procent män. Av de 12 997 anställda var 2 936 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 23 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 1 188 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med nio procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 45 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 18 procent av de anställda inom företags- och organisationsnära tjänster som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med sex procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en mindre andel både kvinnor och utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

För en majoritet av yrken inom administration, ekonomi och juridik har utbildningskraven successivt ökat. Men det är också ett yrkesområde som många väljer att utbilda sig inom, varför Arbetsförmedlingen bedömer tillgången på den här typen av arbetskraft på nationell nivå som god de närmaste åren. Den tekniska utvecklingen medför dessutom att vissa rutinartade arbetsuppgifter på området fortsätter att rationaliseras bort.

SCB ser idag en brist på både högskoleingenjörer och civilingenjörer som i stor utsträckning anställs som IT-specialister. Då efterfrågan i länet beräknas öka till följd av utbildningsväxling, så finns risk att dagens brist består under prognosperioden. För ekonomer är arbetsmarknaden i länet balanserad och bedöms så förbli även på längre sikt. En ökande tillgång möts upp av en tilltagande efterfrågan driven av fortsatt utbildningsväxling. Länet juristutbildning, som startade läsåret 2017/18, väntas tillföra ett stort antal examinerade jurister under perioden. Ett minskande antal arbetstillfällen inom de branscher som anställer juridisk kompetens innebär därmed risk för stort överskott till år 2035.

## Branschsamtal



Erik Ramström är VD på Qтым AB som erbjuder företagstjänster inom bemanning, rekrytering och HR-stöd. På huvudkontoret i Karlstad arbetar tio personer och kunderna finns främst i Värmland. Ytterligare cirka 100 medarbetare är uthyrd personal som tillför kompetens i andra företag. Qтым AB erbjuder bemanning inom de flesta branscher.



Ulf Ekmalm är affärsområdesansvarig hos Industrisupport Värmland AB med huvudkontor i Arvika. Företaget finns representerat i hela Värmland och Närke med kontor även i Karlstad och Sunne samt i Örebro. Industrisupport Värmland AB erbjuder företagstjänster inom bemanning, rekrytering och HR-stöd till kunder inom tillverkningsindustrin. 15 medarbetare arbetar på kontoren och 210 personer bemannar kundernas verksamheter.

Bemanning, rekrytering och HR-stöd är konsulttjänster som stärker andra företag med kompetens de inte själva har, tillfälligt eller i ett långsiktigt samarbete. Qтым AB och Industrisupport Värmland AB är två värmländska bolag som erbjuder denna typ av företagstjänster.

Qтым rekryterar och hyr ut personal inom de flesta typer av verksamheter. VD Erik Ramström beskriver ett nuläge på den värmländska arbetsmarknaden som präglas av mer eller mindre kompetensbrist i nästan alla branscher.

– Det är något lättare när det gäller administrativa tjänster, men generellt är efterfrågan på kompetens mycket större än utbudet, säger han.

Branschkollegan Ulf Ekmalm är affärsområdesansvarig hos Industrisupport Värmland AB, som specialiserat sig på rekryterings- och bemanningstjänster inom tillverkningsindustrin.

– Det har varit kompetensbrist inom industrin i många år, redan före pandemin började det successivt bli allt svårare att rekrytera, konstaterar han. Under pandemin fick industrin ett visst inflöde av personal från andra branscher som drabbades hårdare av restriktioner och nedstängning, men inte tillräckligt många.

– Vi hittar fortfarande oftast rätt till slut, men antalet sökande är färre och varje rekrytering tar längre tid. Inom industrin har företagen haft en oskriven regel att de inte knycker medarbetare från varandra, men det är svårare nu när kompetensbristen är så stor.

– Jag märker även en minskad rörlighet mellan arbetsgivarna på grund av det osäkra läget i omvärlden, fortsätter han. I svårare tider värderar många medarbetare den trygghet en befintlig anställning ger. Det kan ytterligare försvåra rekrytering framöver.

Inom näringslivet pågår flera genomgripande och parallella omvandlingar; mot ökad digitalisering och automatisering, grön omställning med teknikutveckling mot mer klimatsmarta och energieffektiva lösningar samt internationisering.

– I stort sett alla branscher behöver inte bara nya medarbetare utan även ny kompetens, säger Erik Ramström. Det betyder dessutom att befintliga medarbetare behöver kompetensutveckling för att matcha arbetsgivarnas nya behov.

– Till exempel; samtidigt som det länge har varit svårt att rekrytera bilmekaniker som kan serva äldre fordon, så ska de nu även ha kompetens för att ta hand om elbilar.

Ulf Ekmalm och Erik Ramström konstaterar att ungdomar som lämnar Värmland för studier utanför länet ofta går förlorade. Samtidigt är det helt nödvändigt att höja utbildningsnivån i länet. Studenterna behöver helt enkelt lockas tillbaka när de har tagit sin examen.

– Vi är många som måste samverka för att jobben och arbetsgivarna i Värmland ska vara attraktiva, säger Erik Ramström. Större bolag har bättre möjligheter att jobba långsiktigt med sitt arbetsgivarvarumärke och löpande ta emot praktikanter. De mindre aktörerna måste kunna förlita sig på att samhället utbildar personer med kompetens som matchar deras behov.

Enligt Handelskammaren Värmland väljer 80 procent av nationellt rekryterade studenter vid Karlstads universitet att flytta från Värmland när de är klara med sin utbildning.

– Värmland har många styrkor och vi behöver tillsammans bli bättre på att marknadsföra dem, säger Ulf Ekmalm. Här kan alla bo naturnära, här finns så mycket som ger hög livskvalitet och vi måste berätta om det.

Q tym och Industrisupport försöker bidra på olika sätt.

– I vår koncern ingår Apecs Studentkonsulter AB som sammanför studenter vid Karlstads universitet med värmländska företag och andra organisationer, som får arbeta med unga personer som löser problem samt bidrar med energi och nytänkande, berättar Erik Ramström. Förhoppningen är relationerna ska bli långsiktiga. Idag är det cirka 30 studentkonsulter som är uthyrda via Apecs.

– Vi är bland annat engagerade i Teknikcollege Värmland i flera kommuner och samverkar med Karlstads universitet, säger Ulf Ekmalm. Det ger oss möjligheter att påtala vilka kompetenser som är en bristvara och vi vill gärna ännu mer aktivt påverka innehållet i utbildningarna.

Han menar att det finns ytterligare insatser för att öka tillgången på arbetskraft och kompetens i Värmland, bland annat stöd och insatser till invånare som av olika anledningar står långt från arbetsmarknaden.

– En del av dem är nyanlända som har värdefulla erfarenheter och rätt kompetens med sig från hemlandet, men de får inte jobben på grund av språksvårigheter. Får de med sig språket också, så får de jobb, konstaterar Ulf Ekmalm.



## Offentlig verksamhet och försvar

Statliga myndigheter och försvar har kommit olika långt i sina digitaliseringsresor, men 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. För den här typen av verksamhet kan digitaliseringsarbetet bli särskilt komplext, eftersom det ofta handlar om personuppgifter eller andra känsliga uppgifter som behöver lagras och hanteras på ett säkert sätt. Då hög säkerhet måste kunna garanteras går digitaliseringen här generellt sett långsammare än inom andra branscher.

Medan digital utveckling påverkar samtliga myndigheter, påverkar klimatförändringarna och det politiska läget i världen vissa myndigheter mer än andra. Migrationsverket blev till exempel hårt provat 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 både klimatförändringar och fattigdom. Energimyndigheten bedömer att det svenska energisystemet kommer att utsättas för större påfrestningar i form av mer extrem påverkan från väder och klimat, och att ökad kunskap om klimatförändringarna och en ny form av beredskap behövs.<sup>58</sup>

Den säkerhetspolitiska situationen i Europa har på kort tid förändrats radikalt och Försvarsmakten står idag inför stora utmaningar. Ett framtida Nato-medlemskap skulle innebära att försvaret behöver anpassas till nya krav och förutsättningar, och vi ser dessutom en rad trender som kan antas förstärka osäkerheten i vår omvärld. Kommande klimatförändringar väntas bidra till ökad instabilitet i berörda områden när påverkan på livsmedelsproduktion, vattenbrist och ökat extremväder orsakar omfattande ekonomiska kostnader, migrationstryck och social oro. Även den begynnande omställningen från fossila bränslen till förnybar energi kommer sannolikt att få geopolitiska konsekvenser i och med energiförsörjningens centrala roll i samhället.<sup>59</sup> Och i en tid då överbelastningsattacker slår brett mot svensk infrastruktur, tydliggörs också betydelsen av att samhällsviktiga aktörer arbetar för en stärkt cybersäkerhet.

<sup>58</sup> Energimyndigheten (2018), "Energimyndighetens arbete med klimatanpassning"

<sup>59</sup> Försvarsmakten (2022), "Så förändrar kriget i Ukraina svensk säkerhet". <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2022/09/sa-forandrar-kriget-i-ukraina-svensk-sakerhet/>

## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 7 488 personer mellan 20–64 år anställda inom offentlig förvaltning och försvar 2020. Av dessa var 64 procent kvinnor och 36 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 702 personer (9 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 62 procent kvinnor och 38 procent män. Av de 7 488 anställda var 1 756 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 23 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 281 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med fyra procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 59 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 22 procent av de anställda inom offentlig förvaltning och försvar som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med tre procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en mindre andel både kvinnor och utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Yrkesområdet service och säkerhet omfattar professioner som sinsemellan är mycket olika till sin karaktär och vad gäller krav på kompetens, men en väsentlig del är sysselsatta inom offentlig verksamhet. Till följd av befolkningsökningen och utvecklingen av övervaknings- och säkerhetstjänster, väntas efterfrågan på arbetskraft inom merparten av yrkena på området vara fortsatt hög och Arbetsförmedlingen ser liten konkurrens om jobben i riket på kort sikt.

Inom det starkt kvinnodominerade yrkesområdet socialt arbete är en majoritet anställda inom offentlig sektor. Här finns ett fåtal stora professioner som enbart fordrar gymnasieutbildning, men merparten kräver någon form av eftergymnasial utbildning. Den demografiska utvecklingen bidrar även här till en ökad efterfrågan på arbetskraft inom flertalet yrken och Arbetsförmedlingen bedömer konkurrensen om jobben på nationell nivå som fortsatt låg till år 2026.

Branschen offentlig förvaltning och försvar rymmer en mängd olika inriktningar, utbildningsnivåer och kompetenser. Bland dessa ser SCB ett ökat behov av arbetskraft med eftergymnasial utbildning inom data då kraven på formell kompetens bedöms öka inom många IT-yrken. Efterfrågan i länet väntas utvecklas starkare än tillgången för den här typen av kompetens generellt och det finns en risk för fortsatt brist på datautbildade till år 2035.

Stora delar av arbetskraften som innehar personal- och beteendevetenskaplig samt eftergymnasial samhällsvetenskaplig utbildning återfinns inom offentlig förvaltning. Inom båda grupperna drivs efterfrågan av fortsatt utbildningsväxling, men en stadigt ökande tillgång medför risk för överskott i länet under kommande år. Över hälften av alla jurister återfinns inom branschen och inom denna yrkesgrupp ser SCB risk för stort överskott under perioden. Även en tredjedel av länets förvärvsarbetande med socionomutbild-

ning finner vi inom offentlig förvaltning och för den utbildningsgruppen väntas dagens balanserade marknad vändas till ett överskott på längre sikt. En ökad efterfrågan drivs främst av att en större andel av våra socialsekreterare och kuratorer förväntas ha en socionomexamen år 2035, samtidigt som dessa yrken efterfrågas i allt större utsträckning både inom vård- och omsorgssektorn samt inom offentlig förvaltning. En beräknad tillgångsökning på 55 procent gör dock att SCB ser en risk för överskott på socionomutbildade under prognosperioden.

Nära hälften av de förvärvsarbetande med högskoleutbildning inom biologi eller miljövetenskap arbetar idag inom offentlig förvaltning. Efterfrågan beräknas öka något till följd av fortsatt utbildningsväxling, exempelvis antas en högre andel av länets miljö- och hälsoskyddsinspektörer ha en eftergymnasial utbildning inom dessa ämnen år 2035. Härutöver väntas personer med utbildning inom biologi eller miljövetenskap vara efterfrågade inom ett större antal områden på arbetsmarknaden framöver. Sammantaget väntas dock tillgången öka mer än efterfrågan under perioden och SCB konstaterar därmed att det finns risk för överskott på denna kompetens under kommande år.

## Branschsamtal



Cathrin Dalmo är HR-chef på Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB. HR-enheten har 15 medarbetare. Liksom ungefär 560 av myndighetens medarbetare jobbar hon i Karlstad/Kristinehamn, resten har sina arbetsplatser främst på kontoret i Stockholm samt på skolorna i Sandö och Revinge.



Katja Berglund är chef för Länsstyrelsen Värmlands avdelning för verksamhetsstöd. Länsstyrelsen Värmland har cirka 240 medarbetare inom ett brett fält av kompetensområden. Av dessa har 90 procent en akademisk utbildning. Tjänsterna är lokaliserade till Karlstad som är Värmlands residensstad.

Ett antal statliga myndigheter finns etablerade i Värmland. Karlstads kommun samverkar med Region Värmland och andra aktörer för att fortsätta utveckla Karlstad som ett viktigt centrum för samhällssäkerhet och civilt försvar.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har verksamheter på flera platser i landet. Cirka 560 medarbetare har sin arbetsplats i Karlstad eller Kristinehamn.

– Generellt upplever jag att vårt uppdrag attraherar kvalificerade sökande till de tjänster som annonseras, säger Cathrin Dalmo som är myndighetens HR-chef. Det finns helt klart ett värde i att arbeta med samhällsviktig verksamhet. Att få göra skillnad är en av drivkrafterna som blivande medarbetare ofta nämner.

Med tanke på verksamheternas karaktär är det ett krav att MSB:s medarbetare är svenska medborgare. För personer som har sin anställning kopplad till den typ av verksamhet som är lokaliserad i Värmland görs dessutom alltid en säkerhetsprövning med registerkontroll enligt bestämmelserna i säkerhetskyddslagen.



– Det betyder bland annat att vi har begränsade möjligheter att ta emot personer som deltar i till exempel en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för nyanlända, säger berättar Cathrin Dalmo.

Efterfrågan på den kompetens MSB behöver är stor även hos andra myndigheter och aktörer. Det säkerhetspolitiska läget med krig i Sveriges närhet har ökat behovet av kompetens kopplad till säkerhet, beredskap och civilt försvar.

– Denna ökade efterfrågan på kompetens inom bland annat civilt försvar, cyber- och informationssäkerhet samt IT gör att jag är oroad över kompetensförsörjningen inom dessa områden, fortsätter Cathrin Dalmo.

Länsstyrelsen Värmland är regeringens företrädare i länet.

– Våra uppdrag förändras med tiden och civilt försvar är ett kompetensområde som vi bedömer kommer att växa i vår organisation, konstaterar Katja Berglund, chef för avdelningen för verksamhetsstöd. Det inkluderar all typ av krisberedskap, från att säkerställa skyddsrum till informationssäkerhet.

Länsstyrelsen Värmland har cirka 240 medarbetare inom ett brett fält av kompetensområden. En gemensam nämnare är att de allra flesta har en utbildning från högskola eller universitet. Vissa specialister är även forskare och har doktorerat inom sitt område. En stor andel arbetar som handläggare i ärenden som rör till exempel lantbruk, djurskydd, viltvård, kulturmiljöer, energi, miljö och vattenskydd.

– Vi känner oro när det gäller våra möjligheter att rekrytera den kompetens vi behöver framöver, fortsätter Katja Berglund. Det gäller även till tjänster där det tidigare har varit relativt enkelt att rekrytera, till exempel ekonomer, controller och HR-generalister.

– Vi konkurrerar med andra statliga myndigheter och med kommunerna, säger hon. En konsekvens är att vi rekryterar personer som har lite längre startsträcka, men som visar engagemang och med tiden har förutsättningar att utvecklas i rollen.

– Vi talar också om vikten av intern rörlighet. När våra uppdrag förändras så ska det vara möjligt att bidra med sin kompetens på andra håll i organisationen.

De menar att möjligheten att rekrytera rätt kompetens även hänger ihop med vilka utbildningar som erbjuds vid Karlstads universitet. Både MSB och Länsstyrelsen Värmland tycker att det är viktigt att skapa relationer med studenterna redan under utbildningsåren. Att fler studenter väljer att stanna i Värmland efter examen är ett mål som de har gemensamt med alla länets arbetsgivare.

– Vi är aktiva på olika sätt, berättar Cathrin Dalmo. Vi finns med på arbetsmarknadsdagar, tar emot praktikanter och medarbetare engageras som gästföreläsare i vissa kurser. MSB har även ett trainee-program.

De strävar efter att vara attraktiva arbetsgivare och tycker att unga människor uttrycker en vilja att arbeta i samhällsviktiga verksamheter. Det upplevs som en trygghet att jobba statligt och ger vissa förmåner, till exempel fler semesterdagar och en extra ersättning när man blir förälder.

– Det är en fördel att vi är en myndighet med anor, säger Katja Berglund. Medarbetarna är stolta över sitt uppdrag och för många är det ett medvetet val att jobba offentligt, i demokratibranschen. För den som har engagemang och specialistkompetens finns stora möjligheter att verkligen få "göra sin grej" hos oss.

– Jämställdhet och mångfald i arbetsgrupperna är något vi alltid jobbar aktivt med, fortsätter hon. Vi är idag fler kvinnor än män, och vår sammansättning av anställda speglar idag inte mångfalden i samhället.

Brandsommaren 2018 gjorde MSB mer känd.

– Under pandemin ökade kunskapen om vad vi gör ännu mer då vi ofta syntes och medverkade i media, säger Cathrin Dalmo. Nu har vi en viktig roll i utvecklingen av ett stärkt civilt försvar.



## Utbildning

Utbildningssektorn har idag ett stort behov av arbetskraft, men samtidigt som branschen ropar efter kompetens så förmår utbildningssystemet inte att matcha efterfrågan. Ungas utbildningsval sker i stor utsträckning utifrån intresse och motivation, vilket för vissa branscher och geografiska områden i Sverige svarar dåligt mot arbetsmarknadens behov. Alltför många studenter hoppar av läraryrket och många lärare lämnar dessutom yrket för arbete inom andra branscher. Universitetskanslersämbetet har tillsammans med SCB funnit att rikets genomsnittliga examinationsfrekvens för grundläraryrket och specialläraryrket är 56 procent, medan motsvarande andel vid Karlstads universitet endast uppgår till 51 procent.<sup>60</sup>

Ytterligare en utmaning för utbildningssystemet är att möta den digitala utvecklingens möjligheter och den unga generationens krav på teknikanvändning. Idag syns ett ökande behov av teknisk kompetens inom ramen för läraryrket. Men samtidigt som undervisningen kan bli tydligare, mer effektiv och mer tillgänglig med hjälp av modern teknik, finns även studier som pekar på att eleverna blir distraherade av de digitala verktygen och att användandet kan påverka deras lärande negativt.<sup>61</sup>

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 tydliga fördelar med att knyta starkare band mellan skola och arbetsmarknad, eftersom unga då tidigt lär sig hur marknaden ser ut och lättare kan se kopplingen mellan studier och jobb. Arbetsmarknaden kan stärka sin framtida kompetensförsörjning genom att erbjuda sommarjobb, examensarbeten och praktik. Bandet mellan skola och arbetsliv är särskilt viktigt på landsbygden, där arbetsgivarna behöver arbeta mer strategiskt för att knyta kompetensen till sig.

<sup>60</sup> Mälardalsrådet (2023), "Läraryrket: Förklaringsfaktorer"

<sup>61</sup> Kairos Future (2019), "Lärandet och digitaliseringen"



## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 13 203 personer mellan 20–64 år anställda inom utbildning 2020. Av dessa var 76 procent kvinnor och 24 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 598 personer (12 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 70 procent kvinnor och 30 procent män. Av de 13 203 anställda var 3 171 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 24 procent av de anställda inom näringsgrenen förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 573 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en ökning av arbetskraften 20–64 år med fyra procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 74 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 22 procent av de anställda inom utbildning som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en ökning av arbetskraften med fyra procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en större andel kvinnor men en mindre andel utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor minska och de utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Merparten av professionerna inom yrkesområdet pedagogik kräver högskoleutbildning och med en relativt hög medelålder väntas stora pensionsavgångar de närmaste åren. Den nationella efterfrågan på arbetskraft kommer att förstärkas ytterligare av ett ökande elevunderlag och förestående utbyggnad av yrkeshögskola och vuxenutbildning. Under lång tid har alltför få utbildats inom i stort sett samtliga av områdets yrkesinriktningar och Arbetsförmedlingen bedömer att det kommer råda mycket liten konkurrens om jobben på nationell nivå fram till år 2026.

Värmlands utbildningssektor har idag ett omfattande behov av arbetskraft, en situation som på sikt väntas försvåras till följd av stora pensionsavgångar i kombination med en förändrad befolkningssammansättning. Den ökade efterfrågan inom yrkesområdet drivs även av att utbildade lärare och pedagoger antas ersätta dem som i dag arbetar i sådana yrken utan formell utbildning eller examen. Grundskollärare, ämneslärare på både grundskole- och gymnasienivå, yrkeslärare och fritidspedagoger saknas redan idag. För samtliga dessa yrken varnar SCB för att bristsituationen kommer att bestå under prognosperioden med risk för ökad brist på fritidspedagoger i synnerhet. Det råder även brist på förskollärare, speciallärare och specialpedagoger, här ser man dock en mer balanserad arbetsmarknad på sikt. SCB redovisar idag ett visst överskott på barnskötare i länet, men arbetskraft med gymnasieutbildning inom barn- och fritid förväntas möta en relativt balanserad arbetsmarknad 2035.

## Branschsamtal



Annelie Izindre är skolchef i Storfors kommun med tre grundskolor, grundsärskola, fem förskolor, två fritidshem, öppen förskola och vuxenutbildning. Verksamheterna har cirka 95 medarbetare. Storfors kommun är en av landets minsta kommuner med 3 948 invånare (2021), sett till befolkningsstorlek.



Peter Öhlander är barn- och utbildningschef i Forshaga kommun med fem grundskolor, grundsärskola, elva förskolor, tio fritidshem, skolhälsovård. Förvaltningen har cirka 350 medarbetare. Forshaga kommun har 11 606 invånare (2021).

Annelie Izindre är verksamhetschef och skolchef i Storfors kommun och Peter Öhlander är barn- och utbildningschef i Forshaga kommun. De konstaterar att kompetensförsörjning alltid är en högaktuell fråga.

– För kommunen som helhet är kompetensförsörjning en av våra tuffaste utmaningar just nu, säger Peter Öhlander. Med pendlingsavstånd till Karlstad och närhet till Karlstads universitet där det finns lärarutbildning, har vi dock en bättre situation än flera andra kommunala verksamheter.

Ur minnet listar de ämnesområden och uppdrag för vilka bristen på kompetens är som störst; slöjd, matte/NO, studie- och yrkesvägledare, rektorer, lärare i fritidshem, förskollärare, specialpedagoger, skolpsykologer, kuratorer.

– Trots bristen så är idag 90 procent av pedagogerna i Storfors förskolor och skolor behöriga. Det känns väldigt bra, konstaterar Annelie Izindre. Över hälften av våra lärare bor i en annan kommun och pendlar till jobbet.

De är glada över den nya grundläroutbildningen med inriktning fritidshem som finns i Karlstads universitets programutbud från och med hösten 2022. Utbildningen ger också behörighet för undervisning i idrott och hälsa upp till årskurs 6.

– Det råder brist på fritidspedagoger i hela Värmland, säger Peter Öhlander. Nu tar det tre år innan de nya studenterna kommer ut i arbetslivet, men det känns bra att utbildningen finns här i Värmland igen.

De glädjer sig också åt att alla kommuner i Värmland numera har avtal med universitet om att ta emot lärostudenter för verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Tidigare fanns övningsskolor och partnerskolor endast i Karlstad, Hammarö och Kil.

– Det är viktigt för alla kommuner att tidigt skapa relationer med blivande lärare, säger Annelie Izindre. Det ökar möjligheten att de väljer att stanna kvar i vår kommun och i Värmland.

Peter Öhlander menar att det finns både fördelar och nackdelar med att vara en mindre kommun och organisation.

– Vi upplever naturligtvis konkurrens från Karlstad som har större muskler och kan locka med intressanta tjänster. Vissa medarbetare byter jobb inom bara något år och lämnar Forshaga, säger han. Samtidigt har vi många lärare som är småkommunerna trogna, och som gillar de större möjligheterna att kunna påverka och vara involverade i samhälls-utvecklingen.

De är överens om att lärarbristen har förvärrats succes-  
sivt under lång tid, bland annat som en följd av att yrket numera handlar om så mycket mer än att undervisa.

– Få lärare hade räknat med att de också måste vara polis, kurator och hantera olika konflikter utanför arbetstid, säger Annelie Izindre. Det är en tuff arbetsmiljö.

Just därför har skolans rektor en nyckelroll. Genom att hitta rätt person för uppdraget läggs grunden för både elevernas skolresultat och övriga medarbetares arbetsglädje; faktorer som har betydelse för hur attraktiv en skola är i rekryteringssammanhang.

– Att våra barn klarar skolan är ett av kommunernas viktigaste uppdrag, säger Peter Öhlander. Därför är det också så viktigt att få berätta om allt vi är stolta över. Det finns otroligt många lärare som älskar sina jobb. I Forshaga har vi lärare som trots att de har nått pensionsåldern fortsätter att jobba.

För några år sedan vände sig utbildningsdepartementet till Storfors för att få veta mer om bakgrunden till att man i flera års tid rankats högst upp på olika listor över landets bästa skolkommuner.

– Vi hade väl inte gjort något särskilt, säger Annelie Izindre. Men vi arbetar alltid aktivt med arbetsmiljön i skolor och förskolor, tycker att det är viktigt att skapa delaktighet, har bra kommunikationskanaler och bjuder in till gemensamma aktiviteter.

– Vi har ett arbetsklimat där vi bryr oss om varandra. Det är tufft i skolan – men vi ska ha roligt! Det förutsätter rätt rektor, och ett ledarskap som tillåter delaktighet, slår hon fast. I Storfors har vi förmånen att ha rektorer som har arbetat hos oss länge, vilket skapar trygghet och lugn i verksamheten.

Även om kommunerna i Värmland i praktiken konkurrerar om lärarna, så finns det också konkreta exempel på hur de samverkar för att lösa kompetensförsörjningen.

– På vår senaste skolchefsträff diskuterade vi till exempel behovet av att samarbeta i rekryteringen av en skolpsykolog som kan täcka behovet i flera kommuner, berättar Peter Öhlander.



## Vård och omsorg; sociala tjänster

Sveriges befolkning växer. I riket står barn, unga och äldre för den största ökningen, medan det i Värmland endast är våra äldre invånare som blir fler. När den del av befolkningen som har allra störst behov av välfärdstjänster växer i relation till dem i arbetsför ålder, krävs en ökad användning av modern teknik inom regioner och kommuner för att bibehålla standarden i välfärden.<sup>62</sup> Och när mer vård väntas ske i hemmet ökar även kraven på koordinering för att säkerställa att patienten får den sammantaget bästa behandlingen, något som sannolikt innebär att kompetens inom samordning, kommunikation och organisation kommer att efterfrågas i högre grad.

Patientsäkerhet och patientupplevelse är centrala begrepp i hälso- och sjukvårdssystemet. Genom att sätta individen i centrum ska vården förflytta sig mot förebyggande och proaktiva insatser, och i den förflyttningen är digitalisering ett essentiellt verktyg. En ökad användning av tekniska hjälpmedel inom hälso- och sjukvården innebär att medarbetarnas kompetens behöver utvecklas. Men tekniken kan också tänkas locka nya målgrupper av medarbetare till sjukvård och äldreomsorg, och genom minskad fysisk belastning göra dessa yrken tillgängliga för fler. Fortfarande investeras förhållandevis små resurser i digitalisering hos regionerna, och de senaste 14 åren har regionernas satsningar på området motsvarat ungefär tre procent av deras budget. Tekniska verktyg blir dock alltmer eftertraktade inom vården och användandet av digital kommunikation och tillsyn har vuxit kraftigt under pandemin. Socialstyrelsen rapporterar att flera kommuner investerat i olika former av robotar, bland annat medicinrobotar som kan bistå med att dosera läkemedel.<sup>63</sup>

Inom den närmaste 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 lågt söktryck. Man ser även ett ökat behov av psykiatrisk kompetens hos vård- och omsorgspersonal, då en större andel av unga och äldre människor drabbas av psykisk ohälsa. Och inom hem för vård och boende (HVB) syns än mer komplex problematik som kräver en kombination av insatser. Befolkningssökningen innebär också att fler personer med fysisk eller

<sup>62</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, områdesanalys och inriktning"

<sup>63</sup> Arbetsförmedlingen (2022), "Omvärldsrapport 2022, Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik"

psykisk funktionsvariation kommer behöva stöd i vardagen, och förekomsten av diagnostiserade neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ökar i gruppen barn och unga.<sup>64</sup>

### Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 22 315 personer mellan 20–64 år anställda inom vård och omsorg samt sociala tjänster 2020. Av dessa var 82 procent kvinnor och 18 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 3 541 personer (16 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 70 procent kvinnor och 30 procent män. Av de 22 315 anställda var 5 747 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att drygt var fjärde anställd förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 1 291 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med sex procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 79 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 24 procent av de anställda inom vård och omsorg samt sociala tjänster som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med sex procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en större andel kvinnor men en mindre andel utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor minska och de utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

### Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

En stor del av jobben inom yrkesområdet hälso- och sjukvård återfinns i den offentliga sektorn. Arbete inom hälso- och sjukvården kräver som minst gymnasieutbildning och för ett stort antal yrken fordras även eftergymnasial utbildning. Våra demografiska utmaningar innebär en ökad efterfrågan, som i kombination med att allt för få utbildas inom området medför att Arbetsförmedlingen på riksnivå ser mycket liten konkurrens om jobben fram till år 2026.

Inom den värmländska hälso- och sjukvården finns en tydlig risk för förstärkt brist hos flera utbildningsgrupper, både på gymnasial och eftergymnasial nivå. Efterfrågan på arbetskraft med gymnasial utbildning inom vård- och omsorg beräknas öka kraftig i hela landet, samtidigt som Värmland är ett av de län där tillgången uppskattas minska allra mest.<sup>65</sup> SCB ser redan idag en viss brist på arbetskraft med gymnasieutbildning inom vård och omsorg och varnar för stor brist under kommande år. Samtidigt som efterfrågan på personer med gymnasial vård- och omsorgsutbildning beräknas öka med cirka 35 procent, väntas tillgången minska till följd av stora pensionsavgångar och vidareutbildning. En allt större andel äldre i länets befolkning medför ett ökat

behov av personal inom både hälso- och sjukvård samt äldreomsorg. Därtill medför den utbildningsväxling som väntas inom yrkena undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent att andelen med gymnasial vårdutbildning uppskattas öka inom dessa yrken. Omkring 55 procent av de förvärvsarbetande med gymnasial vårdutbildning arbetar idag som undersköterskor och att undersköterska inom kort blir en skyddad yrkestitel med särskilda utbildningskrav bidrar ytterligare till denna utveckling.

Det råder även brist på arbetskraft med eftergymnasial utbildning på området och för kompetens med biomedicinsk analytikerutbildning så bedömer SCB att det finns risk att dagens brist kraftigt förstärks till 2035. Bland specialistsjuksköterskor befaras nuvarande brist tillta på sikt, medan grundutbildade sjuksköterskor bedöms möta en relativt balanserad arbetsmarknad i Värmland 2035. Många sjuksköterskor väntas vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska eller barnmorska under perioden, och till följd av den prognostiserade ökningen av antalet äldre beräknas efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor öka inom såväl hälso- och sjukvården som äldreomsorgen. SCB bedömer dock att tillgången inom yrket kommer att öka i samma takt som efterfrågan. Även efterfrågan på specialistsjuksköterskor påverkas av ett ökat antal äldre i länet, men här uppskattas också en fortsatt ökning av andelen med specialistkompetens inom hälso- och sjukvården driva efterfrågan. Sammantaget med relativt stora pensionsavgångar finns risk för fortsatt och till och med ökad brist inom vissa inriktningar.

Även inom läkaryrket är det främst för specialistutbildade som SCB ser en bristsituation idag, medan man bedömer att det i länet finns ett visst överskott på icke specialistutbildade läkare. De senaste 15 årens expansion av läkarutbildningen i landet har medfört att tillgången på icke specialistutbildade läkare nu bedöms motsvara efterfrågan och vid prognosperiodens slut väntas marknaden vara relativt balanserad för båda grupperna (en bedömning som dock inte delas av branschens aktörer). Tillgången kan också förväntas variera mellan olika specialiteter och för olika delar av länet.

Bland fysioterapeuter och sjukgymnaster ser man idag en brist som väntas bli oförändrad under prognosperioden trots att ett ökat antal äldre i länets befolkning även här medför en högre efterfrågan. För medicinska sekreterare och vårdadministratörer väntas en viss brist på sikt kunna övergå i en risk för överskott om det stora antalet examineerade består. Även för psykolog- och socionomutbildade bedöms det finnas en risk för överskott till 2035, då tillgången beräknas öka i snabbare takt än efterfrågan.

<sup>64</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan (2019), "Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, områdesanalys och inriktning"

<sup>65</sup> SCB (2022), "Sammanfattning av regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser, Med sikte på år 2035"



Eva Lindqvist-Österberg är kompetensstrateg på HR-avdelningen i Region Värmland. Region Värmland har cirka 8 500 medarbetare i hela länet. Hälso- och sjukvården och Folk tandvården är tillsammans organisationens största verksamheter med cirka 7 900 medarbetare på bland annat 30 vårdcentraler, tre akutsjukhus (Arvika, Karlstad och Torsby), ett stort antal specialistmottagningar samt 17 allmäntandvårdskliniker och sju specialisttandvårdskliniker.



Susanne Gustafsson är HR-chef på vård- och omsorgsförvaltningen i Karlstads kommun. Förvaltningen har cirka 2 000 medarbetare och ansvarar för vård och omsorg till äldre och personer med funktionsnedsättning. Utförarverksamheten består av fem områden: Hälso- och sjukvård, hemtjänst, vårdboende, trygghetsboende och funktionsstöd.

Karlstads kommun och Region Värmland är länets största arbetsgivare för yrkesgrupper som jobbar inom vård och omsorg samt hälso- och sjukvård. Utmaningarna de berättar om är inte unika, utan beskrivs på liknade sätt i de flesta av Sveriges kommuner och regioner.

– Vi analyserar regelbundet behovet av kompetens, berättar Eva Lindqvist-Österberg som är kompetensstrateg på HR-avdelningen i Region Värmland. Av 22 legitimationsyrken har vi identifierat 18 som bristområden.

Hon räknar upp en lång rad yrkesgrupper; exempelvis sjuksköterska, biomedicinsk analytiker, röntgensjuksköterska, specialistläkare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, vårdadministratörer och undersköterskor.

I Karlstads kommuns vård- och omsorgsverksamhet finns motsvarande utmaningar, främst inom äldreomsorgen.

– Precis som Region Värmland upplever vi en brist inom flera av legitimationsyrkena; sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut, säger Susanne Gustafsson, HR-chef på vård- och omsorgsförvaltningen.

– Även hos oss i Karlstads kommun finns ett stort behov av fler undersköterskor, fortsätter hon. Idag anställer vi även medarbetare utan formell utbildning, men som har andra värdefulla förmågor och visar ett genuint intresse av att jobba inom äldreomsorg eller funktionsstöd.

Andra nyckelpersoner inom vård och omsorg är biståndsbedömare och LSS-handläggare.

– I Karlstad har vi i nuläget inga problem att få sökande med rätt kompetens till dessa tjänster, konstaterar Susanne Gustafsson. Många är dock nytexaminerade och har ännu inte hunnit få arbetslivserfarenhet.

Eva Lindqvist-Österberg tycker att Region Värmland har en fungerande samverkan med samhällets utbildningssystem. Hennes förhoppning är att relationerna ska bidra till att utbildningarna både dimensioneras och lokaliseras för att matcha vårdgivarnas kompetensbehov. Antalet utbildningsplatser och tillgänglighet är viktiga parametrar.

– Men vi är också beroende av att utbildningarnas innehåll uppdateras och anpassas till nya kompetenskrav i våra verksamheter, säger hon.

Pandemin har skapat mer rörelse på arbetsmarknaden.

– Eftersom vi anställer medarbetare utan vårdutbildning konkurrerar vi om arbetskraften med andra branscher, säger Susanne Gustafsson. Under pandemin kunde vi anställa från till exempel handels- och restaurangbranscherna som under denna period minskade sina verksamheter. Den som gillar att jobba inom service och är bra på det, trivs ofta också inom vård och omsorg.

Med blicken in i framtiden vill hon främst peka på utmaningar kopplade till befolkningsutvecklingen.

– Ju fler äldre invånare, desto större blir vårdbehovet; det kommer inte ens att finnas tillräckligt med folk i arbetsför ålder för att tillgodose vårt behov, säger Susanne Gustafsson. Detta faktum är den enskilt största utmaningen för oss.

Eva Lindqvist-Österberg konstaterar att det därför är viktigt att aktivt arbeta med att stärka arbetsgivarvarumärket och öka intresset för ett yrkesliv inom hälso- och sjukvården. Samtidigt läggs stor vikt vid att befintliga medarbetare ska välja att jobba kvar i Region Värmland och få möjligheter att utvecklas.

– Utbildningar till läkare, sjuksköterska och psykolog är välkända, säger hon. Andra mer anonyma yrken behöver lyftas fram att tydligare vara alternativ som lockar fler sökande. Jag tänker till exempel på biomedicinsk analytiker och röntgensjuksköterska. Den brist vi upplever i Region Värmland kan även bero på att utbildningarna inte finns på Karlstads universitet.

Samtidigt som arbetsgivarna hanterar bristen på kompetens genom att ta nya vägar till rekrytering, behöver verksamheternas planering och arbetssätt anpassas till nya förutsättningar och mål.

Karlstads kommun är till exempel utvald som modellkommun av SKR för att testa och implementera välfärdsteknik som bygger på digitalisering och automation.

– Huvudsyftet är inte att underlätta vår kompetensförsörjning, utan i första hand att stötta våra äldre och andra kunder så att de kan leva så självständigt som möjligt, berättar Susanne Gustafsson. Det är ett nytt tankesätt att ”händer ska användas där händer behövs”. De flesta värderar självständighet och tycker att välfärdsteknik bidrar till högre livskvalitet.

Både Eva Lindqvist-Österberg och Susanne Gustafsson berättar också om möjligheter med arbetsväxling, då arbetsuppgifter omfördelas mellan olika professioner. Ambitionen är att få rätt kompetens på rätt plats.

– När vi tvingas att finna andra lösningar, kan vi också finna lösningar som är bättre, säger Eva Lindqvist-Österberg. Det driver utvecklingen framåt. Hos oss finns till exempel sjuksköterskor som utför arbetsuppgifter som traditionellt görs av en läkare. Den kompetens vi har, den ska vi använda smart.

Region Värmland tillämpar karriärutvecklingsmodeller för flera yrkesgrupper och fler är på gång. Dessa beskriver bland annat olika karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. Bland annat erbjuds cirka 50 sjuksköterskor per år betald specialistutbildning. Även i Karlstads kommun finns utarbetade karriärmodeller för sjuksköterskor.

– Ett annat exempel från vår verksamhet är ett antal undersköterskor som har gått en YH-utbildning till digitaliseringsledare, kopplad till just välfärdsteknik, säger Susanne Gustafsson.

Intern kompetensutveckling är ytterligare ett spår.



– Vi har etablerat en sorts kompetenstrappa, fortsätter Susanne Gustafsson. Det finns en basnivå av kunskaper som alla medarbetare behöver ha. När man har jobbat ett tag finns möjlighet att bredda sin kompetens till en andra och en tredje nivå.

– På så sätt bygger vi in kompetensförskjutning, som till exempel innebär att en undersköterska kan få ett större ansvar. Genom att erbjuda personlig utveckling blir vi också en mer attraktiv arbetsgivare.



## Kultur, nöje och fritid samt annan serviceverksamhet

Ett fritt konst- och kulturliv som är öppet och tillgängligt för alla är en viktig demokratisk hörnsten, då kulturen samtidigt kan ha bildande, nationsbyggande, sociala och samhällskritiska motiv.<sup>66</sup> Men klimatförändringar, urbanisering, digitalisering, globalisering och andra megatrender påverkar även konstnärernas förutsättningar, i Värmland och i hela världen.

Digitaliseringen sänker inträdesbarriären för nya konstnärer, och möjligheterna för kulturkonsumenten har växt kraftigt under det senaste decenniet. Småstädernas Folkets hus kan livesända både opera från New York och uppsättningar av Västanå Teater i Rottneros, vilket gör att en tidigare svårtillgänglig form av kultur nu finns inom räckhåll för en helt ny publik. Kulturkonsumenten kan idag styra sin egen teve-tablå via någon av de många strömningstjänster som finns på marknaden och ibland även välja att delta aktivt i underhållningen med hjälp av tekniska applikationer. Biblioteket finns också i läsplattan eller mobilen, något som torde gynna läsande i glesbygd där det kan vara långt till närmaste bibliotek. Inom arkiv-, biblioteks- och museiområdet finns en lång tradition av manuellt kategoriserande och analyserande som nu kan ske snabbt via digitala hjälpmedel, men som även ställer andra krav på kompetens och arbetssätt än tidigare.

## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 4 652 personer mellan 20–64 år anställda inom kultur, nöje och fritid samt annan serviceverksamhet 2020. Av dessa var 62 procent kvinnor och 38 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 588 personer (13 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 55 procent kvinnor och 45 procent män. Av de 4 652 anställda var 1 218 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att drygt var fjärde anställd förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 535 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med 12 procent.

Ser vi till riket som helhet så var det 59 procent av de anställda mellan 20–64 år som var kvinnor. På riksnivå var det 22 procent av de anställda inom kultur, nöje och fritid samt annan serviceverksamhet som var mellan 55–64 år 2020. De som är mellan 65–74 år och fortfarande är verksamma på riksnivå utgör en utökning av arbetskraften med nio procent.

Ser man på gruppen 55–64 år i Värmland så är det en mindre andel både kvinnor och utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så förväntas andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Merparten av professionerna inom yrkesområdet kultur, media och design kräver eftergymnasial utbildning. Även inom detta område föranleder teknikutveckling och digitalisering förändringar, bland annat när det gäller hur vi konsumerar medier och kultur, vilket i sin tur gör så att kompetenskraven inom många av dessa yrken förändras snabbt. Intresset för yrkesområdet är stort, något som sammantaget med en begränsad efterfrågan medför att Arbetsförmedlingen bedömer att det fortsatt råder konkurrens om jobben på riksnivå till år 2026.

Bland arbetskraft med humanistisk utbildning på eftergymnasial nivå ser SCB risk för stort överskott i länet på längre sikt, då efterfrågan beräknas minska till följd av utbildningsväxlingen. Idag arbetar dessutom vissa inom yrken med andra utbildningskrav, till exempel som vårdbiträden och barnskötare, där arbetsgivare förväntas efterfråga annan utbildning vid framtida nyanställning. Vad gäller kompetens med konstnärlig utbildning på eftergymnasial nivå så väntas länets tillgång öka med 50 procent under prognosperioden, vilket i relation till en något minskad efterfrågan medför risk för stort överskott av arbetskraft på sikt. Relativt många med den här kompetensen väntas dock vidareutbilda sig, primärt inom läraryrken. Tillgången på utbildade inom journalistik och medievetenskap i länet förutspås öka till år 2035. Tillsammans med en minskad efterfrågan på arbetskraft inom flera av de branscher där kompetensen återfinns betyder det att risken för överskott under prognosperioden bedöms som stor.

<sup>66</sup> Betänkande av Konstnärspolitiska utredningen (2018), "Konstnär – oavsett villkor?"



Leif Stinnerbom är teaterchef och konstnärlig ledare på Västanå Musik & Teater i Sunne, som sedan 2009 är Värmlands regionteater. Teatern lockar varje sommar storpublik till Berättarladan med en profil av berättande, musik och folklig dans i centrum. Västanå Musik & Teater engagerar sig även för nästa generations kulturutövare genom Unga Västanå samt samverkan med skolor i hela länet.



Martin Karlsson är kultur- och fritidschef i Grums kommun. Kulturverksamheten innefattar bibliotek, kulturrevenemang, film, dans, konst, kulturmiljö, teater, nycirkus samt handläggning av bidrag till Kulturskolan, kulturföreningar och studieförbund. I fritidsverksamheten ingår badhus, fritidsgård, idrottsanläggningar, badplatser, motionsspår, friluftsliv, vandringsleder,

Friskvården Värmland och idrottsföreningar. Område Kultur och fritid har också ansvar för folkhälsofrågor och brottsförebyggande arbete i kommunen. Grums kommun har 9 091 invånare (2021).

Tolv medarbetare jobbar året runt i Västanå Musik & Teaters olika verksamhetsgrenar, men sommartid behövs cirka 60 personer för att genomföra de föreställningar som varje år lockar runt 30 000 besökare till hemmascenen i Berättarladan i Rottneros park.

– Vår säregna profil med dans, musik och teater är en framgångsfaktor. Vi attraherar skådespelare från hela Sverige och Norge, säger teaterchefen Leif Stinnerbom. De medarbetare som utgör kärnan i teatern har varit med länge. Jag tycker att vi har en bra kompetensnivå i verksamheten, även i en internationell jämförelse.

– Samtidigt är det en utmaning att vi finns i Sunne, även en partner behöver få jobb och vilja bo här i Värmland, fortsätter han. En fördel är dock att värmlänningar är hemkära och patriotiska, efter en tid borta vill de vända hem.

Skådespelare, dansare och musiker fångas också upp i teaterns stora nätverk av kulturutövare. De flesta frilansar och är vana vid korta kontrakt.

– Det är betydligt svårare med rekrytering av det stora gäng som inte syns på scenen, men som är precis lika viktigt för helheten, säger Leif Stinnerbom. Ljus, ljud, scenografi, kostym och värdskap samt en stor skara hantverkare som snickare, elektriker och målare. I samband med sommarföreställningen behöver vi även kockar och restaurangpersonal.

Intresse för kultur och olika konstuttryck grundläggs ofta tidigt i livet; i skolan, i en förening eller kommunala kulturskolan. Martin Karlsson är kultur- och fritidschef i Grums kommun och konstaterar att de verksamheter han ansvarar för utgör ett viktigt kitt mellan olika delar av lokalsamhället. Kultur och fritid bidrar till invånarnas livskvalitet, de är viktiga friskfaktorer i samhället.

– Kommunens arbetsgivare, bland annat de större bolag inom skogs- och pappersindustrin som finns här, är måna om att det finns ett brett, lokalt utbud av aktiviteter och möjligheter, säger han.

Biblioteket finns i Grums centrum och har en central roll för att kulturen ska nå ända ut till invånarna, bland annat genom nära samverkan med såväl förskolor och grundskolor som äldreboenden.

Svårast är det att rekrytera utbildade erfarna bibliotekari-er. Inom Grums kommuns kulturverksamhet jobbar också kultur- och fritidsamordnare, projektutvecklare och projektledare. Martin Karlsson konstaterar dock att det varierar stort mellan olika kommuner vilka arbetsuppgifter och ansvar som ryms inom de olika begreppen.

– För oss som jobbar i länets mindre kommuner är det jättesvårt att hitta rätt kompetens, säger han. Det är en fördel för Grums att vi gränsar till Karlstad, men många gånger får vi rikta in oss på att rekrytera medarbetare som har en vilja att växa in i en roll. Ibland har de utbildning men ingen erfarenhet.

På biblioteket arbetar idag personer med olika bakgrunder. Martin Karlsson anser att det är viktigt att våga testa sig fram och berättar till exempel att han är väldigt nöjd efter att ha rekryterat en ny bibliotekarie som har journalistutbildning.

– Alla berikar vår verksamhet på olika sätt, säger Martin Karlsson.

Unga Västanå finns för barn och ungdomar från 8 till 18 år och erbjuder kurser och föreställningar med samma fokus – berättande, folklig dans och musik, ofta präglade av improvisations- och dramaövningar. Unga Västanå jobbar även med så kallade Skapande skola-projekt som är pedagogiska paket med koppling till aktuella föreställningar.

– Mellan 300 och 400 barn och ungdomar deltar varje år i någon av våra aktiviteter, berättar Leif Stinnerbom. Många av dem har vi förmånen att få följa under lång tid, de upptäcker tidigt att det går att ha teater, dans och musik som yrke eller blir intresserade av de hantverk som hör till en produktion.

Han tycker att det är märkligt att det inte finns en gymnasieskola i Sunne som erbjuder det estetiska programmet.

– I stället måste de söka sig till Karlstad och risken är att de inte kommer tillbaka, säger Leif Stinnerbom.

## Om besöksnäringen och livsmedelskedjan

Den regionala ekonomin stämmer inte alltid överens med traditionell näringsindelning, och de senaste åren har tydligt visat att arbetsmarknaden är föränderlig. I statistisk mening innebär det att det ibland kan uppstå förvirring kring vilka verksamheter, yrken eller SNI-koder som ingår i näringen och hur den kan mätas och följas upp. Två exempel på detta är besöksnäringen och livsmedelskedjan, som här presenteras i varsitt eget avsnitt med tillhörande statistik och branschsamtal.



## Besöksnäringen

En bred definition av besöksnäring inkluderar samtliga branscher där besökare bidrar till omsättningen. Besöksnäringen omfattar således hotell- och restaurangverksamhet, kultur, nöje och fritid samt detaljhandel. I tillägg finns här även delar av verksamheter inom uthyrning och rese-tjänster samt transport. Definitionen innebär en viss över-lappning med livsmedelskedjan avseende restaurang- och cateringverksamhet samt livsmedelshandel, och de anställda inom branschen uppskattas idag utgöra ungefär 4 procent av den värmländska arbetskraften.

Coronapandemin har inneburit den största samhälls-störningen som den globaliserade världen skådat och turismnäringen påverkades enormt av krisen. Men det uppehåll i internationellt resande som pandemin medförde har också skapat tid för eftertanke och väckt förhoppningar om en ny form av turism som vilar på de globala målen för hållbar utveckling. Huruvida pandemins erfarenheter kan få varaktiga effekter på våra resvanor är för tidigt att avgöra, men det ekonomiska systemet är i grunden detsamma och starka krafter förefaller raskt driva fram en återgång till tidigare normalläge.

De stora megatrenderna förväntas få stor inverkan på besöksnäringen de kommande åren. Digitaliseringen påverkar redan idag hur besökaren själv bokar sin resa, men även det faktiska resandet i flera avseenden. Med digitaliseringens hjälp kan också mindre hotell, restauranger och företag på landsbygden marknadsföra sig mot både svenska och utländska turister på ett annat sätt än tidigare. Det stora demografiska skiftet medför 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. Med klimatförändringarna följer också en ny syn på resandet. Allt fler tar ett aktivt beslut att inte flyga, och resande med tåg och andra miljövänliga alternativ kan komma att öka ytterligare i framtiden. Detta får till följd att resmålen skiftar och vi ser ett större fokus på svenska och europeiska resmål.

Naturturismen består av cirka 3 000 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 avsevärd tillväxt utanför de större städerna, har regering, myndigheter och branschexperter pekat ut naturturismen som en av landsbygdens främsta framtidsnäringar. Dock finns här fortsatt behov av en starkare organisering och insatser inom affärsutveckling för att främja naturturismens konkurrens- och attraktionskraft.<sup>67</sup>

## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 4 357 personer mellan 20–64 år anställda inom besöksnäringen 2020. Av dessa var 53 procent kvinnor och 47 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 962 personer (22 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 41 procent kvinnor och 59 procent män. Av de 4 357 anställda var 754 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 17 procent av de anställda förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 304 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en ökning av arbetskraften 20–64 år med sju procent.

Ser man på gruppen 55–64 år så är det en mindre andel både kvinnor och utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så bör andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Yrken inom hotell och restaurang kännetecknas av en relativt stor andel sysselsatta med högst förgymnasial utbildning. När pandemins restriktioner medförde en sänkt efterfrågan sökte sig många till andra yrkesområden, men i takt med att restriktionerna lättats har behovet av denna arbetskraft åter ökat. Arbetsförmedlingens riksprognos, som dock togs fram före krigets utbrott, bedömde att det kunde bli svårt för arbetsgivare att rekrytera vissa kompetenser på kort sikt. Verksamheten är dock starkt säsongsbetonad och rekryteringsbehovet varierar över året, vintertid finns till exempel en stor efterfrågan på arbetskraft i norra Värmland medan södra delarna redovisar ett ökat behov under sommaren. Främst är det kockar och serveringspersonal som efterfrågas, men SCB bedömer att vi får se en balanserad arbetsmarknad för dem med gymnasieutbildning inom restaurang och livsmedel till 2035.

Huvuddelen av professionerna inom kultur, media och design kräver eftergymnasial utbildning. Och även inom detta yrkesområde leder teknikutveckling och digitalisering till förändringar, vilket i sin tur medför att kompetenskraven förändras snabbt. Intresset för yrkesområdet är stort, något som sammantaget med en begränsad efterfrågan leder Arbetsförmedlingen till att predicera fortsatt konkurrens om jobben på riksnivå på kort sikt. För arbetskraft med humanistisk utbildning på eftergymnasial nivå ser SCB risk för stort överskott i länet på längre sikt då efterfrågan beräknas minska till följd av utbildningsväxlingen, och även vad gäller kompetens med konstnärlig utbildning på eftergymnasial nivå bedöms överskottet kunna bli stort.

Inom försäljning, inköp och marknadsföring är kompetenskraven förhållandevis låga och hos verksamma inom yrkesområdet är gymnasieutbildning den vanligaste bakgrunden. Handeln tillhör de branscher där pandemin och den begynnande lågkonjunkturen fått stor påverkan på rekryteringsbehovet. Ökande e-handel i kombination med att vissa arbetsuppgifter förmodligen kommer att rationaliseras bort till följd av teknisk utveckling, medför att den redan låga efterfrågan på arbetskraft väntas minska. Arbetsför-

<sup>67</sup> Naturturismföretagen, Svensk Turism AB och Visita (2018), "Nationell naturturismstrategi"

medlingen bedömer således att rikets tillgång på den här sortens kompetens kommer att vara god fram till år 2026. För arbetskraft med gymnasial handelsutbildning väntas enligt SCB ett relativt balanserat arbetsmarknadsläge år 2035, medan risken för överskott bedöms som stor för personer med yrkeshögskoleutbildning inom företagsekonomi, handel och administration.

## Branschsamtal



Mia Landin är VD för Visit Värmland som samordnar den värmländska besöksnäringen. Uppdraget är tudelat och handlar bland annat om att aktivt stötta besöksnäringens aktörer i utvecklingen mot en hållbar, värdeskapande och attraktiv näring. Visit Värmlands uppgift är också att med ett regionalt utvecklingsperspektiv samverka med myndigheter, kommuner, det lokala näringslivet, föreningar och invånare för att utveckla och förhöja upplevelsen av Värmland. Visit Värmland är en ekonomisk förening med cirka 400 medlemmar.



Patrik Ekman är ägare och VD för koncernen Ekman Invest. Ekman Hotels driver sammanlagt tio besöksnäringssanläggningar i Årjäng, Charlottenberg, Kristinehamn, Karlskoga, Helsingborg, Göteborg och Borlänge. Hotellen har olika profil och flera av dem erbjuder såväl restaurang- som konferensverksamhet. Ekman Event är leverantör av infrastruktur till evenemang med varumärken som Liveside Event, samt arrangerar bland annat Putte i Parken och Alive Festival. Ekman Properties äger kommersiella fastigheter inom besöksnäringen.

Värmlands besöksnäring drabbades mycket hårt av omfattande begränsningar att driva verksamhet under pandemin. Myndigheternas restriktioner och rekommendationer för att minimera smittspridning, en i praktiken stängd gräns mellan Sverige och Norge samt nedstängning i många andra europeiska länder ledde till att kunder och besökare försvann från en dag till nästa.

Antalet gästnätter i Värmland 2020 minskade med 38 procent jämfört med 2019. Företagen tvingades att snabbt ställa om och anpassa sina verksamheter till nya förutsättningar; anställda förlorade sina jobb eller permitterades, de mindre ägarledda företagen såg sina intäkter försvinna och osäkerheten kring smittans utveckling gjorde det omöjligt att agera med framförhållning.

– Många medarbetare som blev uppsagda hittade snart ett nytt jobb, konstaterar Mia Landin, VD för Visit Värmland. Vi insåg snabbt att det skulle bli en stor utmaning för besöksnäringen att göra en omstart efter pandemin. Vi är en del av service- och upplevelsebranschen och verksamheterna är extremt personalintensiva.

Patrik Ekman som är en stor aktör inom hotell, event och restaurang bekräftar bilden

– Vi såg kockar som blev bilmekaniker, andra började jobba i offentliga storkök, säger han. Efter år i ett stressigt restaurangkök var det många som upptäckte hur bekvämt det var att jobba dagtid med fasta arbetstider på schema. Plötsligt fick de en vardag som fungerade med ett normalt familjeliv.

Mia Landin konstaterar att besöksnäringen i Värmland upplever en kraftig återhämtning efter pandemin, men att kompetensförsörjningen fortfarande är en enorm utmaning. Hon menar att det är nödvändigt att samhällets aktörer börjar att prioritera besöksnäringen på samma sätt som med andra basnärings i Sverige; inte minst när det gäller utbildningsinsatser.

– För industrin finns sedan länge Teknikcollege. Vård- och omsorgscollege är ytterligare ett exempel och jag är positiv till idén med Servicecollege för att forma utbildningar som matchar besöksnäringens kompetensbehov, säger hon.

Strukturmessigt liknar besöksnäringen ingen annan bransch. De allra flesta aktörer är mikroföretagare; före pandemin jobbade cirka 9 500 personer i ett av de 7 000 företag eller verksamheter som på något sätt är verksamma inom näringen. Enligt branschorganisationen Visita är besöksnäringen den näring i Sverige som sysselsätter störst andel unga och utlandsfödda personer.

– Vi har insett att den kompetens vi behöver inte finns att få, så idag fokuserar vi på att hitta rätt människor, som har intresse och engagemang att jobba hos oss, som vill lära sig, säger Patrik Ekman. Kunskapen om hur det är att jobba inom till exempel hotell och restaurang är dock liten om man inte har gått en utbildning och fått chansen att praktisera.

– Tyvärr blir många anställningar väldigt korta, fortsätter han. Vi måste bli bättre på att profilera besöksnäringen som en bransch där det är möjligt att göra karriär och utvecklas. För den som trivs finns stora möjligheter, och jag har sett medarbetare som börjat som nattportier för att senare avancera till hotellchef.

Besöksnäringen behöver även akademiker. På Handelshögskolan vid Karlstads universitet finns Turismprogrammet med inriktning på samhällsplanering och kommunikation.

– Fler parter behöver samverka för att öka intresset för att jobba inom besöksnäringens alla delar och för utbildningar som matchar faktiska kompetensbehov, säger Mia Landin. Det gäller såväl gymnasieprogram som YH- och akademiska utbildningar. Det finns en stor bredd av jobb- och karriärmöjligheter, och det är roligt att jobba med service och attraktion.





## Livsmedelskedjan

Till livsmedelskedjan räknas livsmedelshandel, restaurangverksamhet, primärproduktion samt livsmedelsförädling från tillverkningsbranschen, vilket överensstämmer med de SNI-koder som Jordbruksverket inkluderar i sin uppföljning av den svenska livsmedelsstrategin. Anställda inom den här branschen utgör 7 procent av den värmländska arbetskraften, men en viss överlappning med besöksnäringen finns inom restaurang- och cateringverksamhet samt livsmedelshandel.

Medvetenheten om klimatförändringarna och matens roll i utvecklingen ökar, och allt fler konsumenter väljer att ändra sin konsumtion för att minska sin miljöpåverkan. En hållbar matkonsumtion ställer höga krav på förändring i hela livsmedelskedjan, och frågor som säsongsvoror, minskat matsvinn, hållbara förpackningar och socialt ansvar blir allt viktigare.

Digitalisering och ett ökat fokus på hållbarhet är exempel på trender som påverkar dagligvarubranschen i hög utsträckning. Digitaliseringen påverkar i stort sett alla delar av marknaden, från produktutveckling och inköp till logistik, arbetsätt och marknadsföring. Detta innebär ökad automation och effektivitet, men också ett större behov av kompetensutveckling. När pandemin bröt ut stärktes tillväxten inom e-handeln, allt fler började handla sin mat på nätet och enligt Svensk Handel förväntas försäljningen öka de kommande åren. Med digitaliseringen följer också en större transparens kring priser och lågpristrenden på marknaden är fortsatt stark, i synnerhet i tider av ekonomisk osäkerhet.

Många företagare har upplevt sin tuffaste tid någonsin under pandemin, men för flera har det också inneburit nya konsumtionsmönster och nya möjligheter. Trenden att handla lokalt och närproducerat har förstärkts ytterligare och blivit något av en folkörelse. Under 2020 ökade antalet konsumenter anslutna till REKO-ringar, där man handlar direkt av producenten, med 80 procent. Som en effekt av att vi arbetar på distans och tillbringar mer tid i hemmet, ser man nu också att fler väljer att aktivt stötta lokala producenter och inser betydelsen av att service finns på nära håll.<sup>68</sup> Men huruvida trenden består när en stigande inflation dämpar hushållens köpkraft återstår att se.

## Anställda inom branschen i Värmland

I Värmland var totalt 7 682 personer mellan 20–64 år anställda inom livsmedelskedjan 2020. Av dessa var 50 procent kvinnor och 50 procent män. Av de anställda mellan 20–64 år var 1 951 personer (25 %) födda utanför Sverige, och bland de utrikes födda var könsfördelningen 32 procent kvinnor och 68 procent män. Av de 3 522 anställda var 1 317 personer mellan 55–64 år, vilket innebär att 17 procent av de anställda förväntas gå i pension inom tio år. Utöver dessa var 658 personer anställda i branschen som redan 2020 var mellan 65–74 år, motsvarande en utökning av arbetskraften 20–64 år med nio procent.

Ser man på gruppen 55–64 år så är det en mindre andel både kvinnor och utrikes födda jämfört med hela arbetskraften 20–64 år. Det innebär att om inga stora förändringar sker så bör andelen kvinnor och utrikes födda öka något genom de pensionsavgångar som väntas inom de närmaste tio åren.

## Kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt

Yrkesområdet försäljning, inköp och marknadsföring har relativt låga kompetenskrav i förhållande till andra områden och bland verksamma inom området är gymnasieutbildning den vanligaste bakgrunden. Efterfrågan på arbetskraft är enligt Arbetsförmedlingen idag förhållandevis låg och man bedömer att tillgången på arbetskraft i landet kommer att vara god fram till år 2026. Samtidigt ökar kompetenskraven inom branschen och efterfrågan på personer med gymnasial utbildning inom handel och administration beräknas minska till följd av att arbetsgivare i större utsträckning efterfrågar eftergymnasial utbildning. Trots detta uppskattar SCB att ett förhållandevis balanserat arbetsmarknadsläge kommer råda 2035 för dem med gymnasial handelsutbildning, medan man för arbetskraft med yrkeshögskoleutbildning inom företagsekonomi, handel och administration ser stor risk för överskott. Detta beror primärt på att en förhållandevis stor andel av arbetskraften med gymnasial utbildning väntas lämna gruppen för vidareutbildning, tillsammans med att pensionsavgångarna beräknas bli höga.

Verksamhet inom restaurang och storrhushåll kännetecknas av en förhållandevis stor andel sysselsatta med högst förgymnasial utbildning. I Arbetsförmedlingens riksprognos bedömde man att det kunde bli svårt för arbetsgivare att rekrytera vissa kompetenser på kort sikt, näringen är dock säsongbetonad och rekryteringsbehovet varierar över året. SCB uppskattar att både efterfrågan och tillgången på arbetskraft med gymnasieutbildning inom restaurang och livsmedel kommer att minska något på sikt och bedömer att vi kommer se en balanserad arbetsmarknad 2035.

Många av dem som arbetar med primärproduktion är egenföretagare och majoriteten innehar gymnasial utbildning. Säsongsanställningar är vanligt förekommande, men en svag lönsamhet inom jordbruk har under flera år påverkat efterfrågan på arbetskraft. Den tekniska utvecklingen på området innebär att kompetenskraven successivt förändras och det är få som söker sig till utbildningar med inriktning mot området. Arbetsförmedlingen bedömer därför att det

<sup>68</sup> Krinova (2021), "Pandemin föder nya beteenden". <https://www.krinova.se/nyheter/pandemin-foder-nya-beteenden/>

kommer råda liten konkurrens om jobben i riket till år 2026. Även SCB:s prognos för efterfrågan på kompetens med gymnasieutbildning inom naturbruk visar på risk för brist i länet under den längre prognosperioden.

## Branschsamtal



Pernilla Samuelsson är vice VD och projektledare på Nifa, som är en branschförening och en plattform för utveckling, kompetensförsörjning och nätverkande för värmländska mat- och dryckesföretag. Nifa har ungefär 100 medlemmar, en blandning av stora och små företag som samverkar för affärsutveckling och ökad lönsamhet. Verksamheten drivs främst i projektform.



Olle Göransson driver tillsammans med Marica Möller Torfolk Gård AB som huvudsakligen producerar ekologiska sylt- och saftprodukter. De är även initiativtagare till kooperativet Torfolk & Vänner som odlar ekologiska grönsaker för försäljning i Värmland. Torfolk Gårds motto har sedan slutet av 1970-talet varit: "Vi gör mat som vi själva vill äta".

Livsmedelsbranschen i Värmland präglas av många små företag och några få större bolag, bland andra Löfbergs, Coop Värmland, Hemgården och Barilla. Ungefär 100 av mat- och dryckesföretagen är medlemmar i branschföreningen Nifa som i samverkan med andra aktörer och myndigheter aktivt arbetar för affärsutveckling och ökad lönsamhet i företagen.

Pernilla Samuelsson är vice VD och projektledare på Nifa. Hon berättar att branschen har flera tuffa år bakom sig och även påverkas hög inflation samt ökade el- och bränslekostnader. Det finns också en oro över hur konsumenternas köpbeteenden förändras när prisnivåerna höjs inom många områden samtidigt och köpkraften försämras.

– Med så stor osäkerhet i omvärlden har de små företagen varken kraft eller tid att samtidigt planera framåt och fundera på sin kompetensförsörjning, konstaterar hon. Fleura av de projekt som Nifa driver innefattar dock kompetensutveckling, bland annat kopplat till digitalisering, produktutveckling och marknadsföring.

– De företag som deltar i aktiviteter och som använder tiden till att rusta för framtiden är förhoppningsvis bättre redo när konjunkturen vänder, fortsätter Pernilla Samuelsson.

Olle Göranssons två företag, Torfolk Gård AB och Torfolk & Vänner, är medlemmar i Nifa. Han har tillsammans med sin partner varit företagare i Värmland sedan 1979 då de som "gröna vågare" flyttade till gården i Klarälvdalen, en mil norr om Munkfors.

– Tillsammans med ett annat par var vårt fokus självhushåll, berättar han. Vi odlade och producerade nästan all mat själva, det enda vi köpte var nog kaffe och socker. Vi hade egna kor och tillverkade ost och smör. Efter hand upptäckte vi att det var fler i vår omgivning som gillade det vi gjorde och vill köpa från oss. Vi utökade och blev företagare, och när vi i slutet av 1980-talet inte hann med allt själva längre var det dags att anställa för första gången.

Torfolk Gård AB redovisade 2021 en omsättning på drygt 12 miljoner kronor och producerar sylt- och saftprodukter i en verksamhet som pågår året runt. Företaget har fem anställda. Torfolk & Vänner är ett kooperativ med grönsaksodlare. Med Olle Göranssons och Marica Möllers grönsaksodling arbetar ytterligare två säsongsanställda. Deras vän, som kommer från Syrien och numera bor i Hagfors med sin familj, var först praktikant på gården och driver idag en egen odling inom ramen för Torfolk & Vänner.

– Under odlings säsongen är vi kanske som mest tio personer inom denna del av verksamheten, berättar Olle Göransson.

Han tycker att det är värdefullt att få möjlighet att delta i de kompetensutvecklande aktiviteter som Nifa arrangerar. Det är ofta korta utbildningar eller seminarier, och allt oftare är det möjligt att delta digitalt. Det uppskattas av företagen som finns i hela länet och ofta har svårt att lämna verksamheten helt.

– De flesta av oss företagare är duktiga på det vi gör och kan mycket om våra egna produkter, konstaterar Olle Göransson. Däremot behöver vi löpande få möjlighet att uppdatera våra kunskaper om all byråkrati som hör till livsmedelsproduktionen. Att följa med när lagkrav ändras och att nå ut till kunderna är betydligt mer komplicerat än att odla grönsaker.

Han håller tummarna för att kunderna även i fortsättningen ska välja Torfolks ekologiska produkter, trots nödvändiga prisökningar och inflation.

– Det är helt klart en utmaning för oss, säger Olle Göransson. Vi konkurrerar inte i billighetssegmentet. Vi måste hålla oss kvar på butikshyllorna, och det gör vi så länge som konsumenterna köper våra produkter.

Under 2022 har Nifa arbetat med förstudien "Kompetensförsörjning för innovativ livsmedelsindustri i Värmland". Målet har varit att forma en användbar modell för hur Nifa som branschförening kan arbeta tillsammans med företagen i syfte att höja kompetensen och därmed öka innovationskraften. Förstudien som planeras att vara klar före sommaren 2023 ligger till grund för en ansökan om ett genomförandeprojekt till Europeiska socialfonden (ESF), som man hoppas blir nästa steg.

– Vi menar att det är en viktig framgångsfaktor för företagen att strategiskt arbeta med sin kompetensförsörjning, säger Pernilla Samuelsson. Vi vill skapa en ökad medvetenhet om att det är lika viktigt som att ha andra strategier för att nå uppsatta mål.

Nifa konstaterar att företagen i livsmedelskedjan satsar små resurser på forskning och innovation jämfört med företag i andra sektorer, och den innovationskraft som finns leder idag inte till en önskad ökad förädlingsgrad.

– Ökad innovationsgrad leder också till ökad förädlingsgrad!

# Slutsatser

Att Värmland står inför stora prövningar när det kommer till att säkra den framtida kompetensförsörjningen är tydligt. Bristen på kompetens är redan idag en utmaning inom många yrken och riskerar att bli ett betydande tillväxthinder inom allt fler branscher. Med en arbetsmarknad präglad av ökad digitalisering, globalisering och urbanisering ställs såväl arbetstagare som arbetsgivare inför nya utmaningar, men även möjligheter. Härtill måste vi bemöta de följdverkningar som en åldrande befolkning och annalkande klimatförändringar för med sig, samtidigt som vi styr utvecklingen mot ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart samhälle. Detta påverkar i sin tur vilka kompetenser som behövs framgent och vilka förändringar som kommer att krävas av dagens utbildningar.

Samtliga aktörer som intervjuats för den här rapporten uppger att man ser utmaningar kring kompetensförsörjning. I merparten av branschsamtalet lyfter man också digitaliseringens följdverkningar och vikten av att arbeta med jämställdhet och mångfald för att bredda rekryteringsbasen. Återkommande beskrivs hur man allt oftare väljer att rekrytera baserat på personliga egenskaper snarare än formell utbildning, för att sedan själv komplettera med nödvändig kompetensutveckling. Man framhåller även behovet av ett tätare samarbete med både gymnasium och universitet, och ett flertal efterfrågar mer relevanta utbildningar och möjlighet att samverka med utbildningsaktörer för att påverka innehållet. Ofta betonas också vikten av vidareutbildning av befintliga medarbetare och strukturer för intern kompetensutveckling.

Samtliga slutsatser som Region Värmland slog fast i den kompetenskartläggning som genomfördes 2020 är högst aktuella än idag, men i denna rapport vill vi särskilt lyfta följande:

- Höjd utbildningsnivå
- Flexibel utbildning som svarar bättre mot arbetsmarknadens behov
- Ett attraktivt Värmland
- Höjd sysselsättningsgrad
- Attraktiva arbetsgivare och förändrade attityder
- Ökad innovationsförmåga och omställningskapacitet

## Höjd utbildningsnivå

Avgörande för att säkra länets kompetensförsörjning är att en större andel av befolkningen slutför sin gymnasieutbildning och att fler går vidare till högre utbildning. Värmland har goda förutsättningar i det här avseendet då 87 procent av de värmländska eleverna gick ur grundskolan med gymnasiebehörighet läsåret 2020/21, vilket är något högre än riksgenomsnittet (86 %) och innebär en ökning med två procentenheter jämfört med 2018/19. En fortsatt positiv utveckling på det här området blir särskilt betydelsefull när vi ser till kommande förändringar av den värmländska befolkningsstrukturen, där andelen invånare i arbetsför ålder beräknas minska till år 2040. När kommunernas kostnader för äldreomsorg ökar, blir det än mer angeläget att unga ges förutsättningarna för en fullföljd gymnasieutbildning, som utgör den enskilt viktigaste faktorn för etablering på arbetsmarknaden och en möjlighet till fortsatta studier.

## Flexibel utbildning som svarar bättre mot arbetsmarknadens behov

Ett flexibelt utbildningsutbud är en förutsättning för att möta de krav som en arbetsmarknad i ständig förändring medför. Men i en värld där kompetens åldras allt snabbare behöver strukturer för att utbilda nyrekryteringar och fortbilda redan anställda i högre utsträckning också finnas hos arbetsgivaren. Här krävs förutsättningar för livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling av anställda, ett behov som också uppmärksammades i tidigare kompetenskartläggning. Samtidigt är det essentiellt att individen själv tar ansvar för att utbilda sig och på så sätt stärker sin konkurrensförmåga på framtidens arbetsmarknad. Ett sätt att underlätta för vuxna som vill byta yrkesbana mitt i arbetslivet eller behöver komplettera sin kompetens är det nya omställningsstudiestödet som infördes 2023.

Tidigare kartläggning av den värmländska kompetensförsörjningen lyfte även det regionala behovet av struktur för utbildningsvalidering, något som kan innebära en kortare utbildningsväg för individer som redan har erhållit nödvändiga kunskaper på annat sätt. Validering kan möjliggöra att elevers utbildning anpassas eller förkortas, men processen kan även klagöra huruvida en arbetstagare är kvalificerad för ett visst arbete trots att formella intyg saknas. Genom projektet Validering i Värmland söker Region Värmland idag utveckla effektiva och hållbara strukturer för validering, både för utbildnings- och arbetsmarknadssektorerna.

Inom flertalet branscher finns ett stort behov av yrkesutbildade, som inte matchas av motsvarande intresse för gymnasiets yrkesutbildningar. Sedan den nya läroplanen infördes 2011 och yrkesprogrammets högskoleförberedande kurser blev frivilliga, har intresset för programmen minskat och Sverige har idag en lägre andel som läser en yrkesutbildning än jämförbara europeiska länder.<sup>69</sup> Riksdagen fattade därför under 2022 beslut om att kurser som ger högskolebehörighet ska ingå i den ordinarie programplanen för samtliga nationella yrkesprogram. Under lång tid har dock en växande majoritet av eleverna valt högskoleförberedande program och i Värmland har 36 procent fortfarande inte börjat läsa vid högskola tre år efter sin examen, en klart högre andel än rikets 30 procent. Gymnasieutbildningar som inte leder till vidareutbildning eller jobb försvårar för arbetsgivare att hitta kompetens och missgynnar dessutom individen som inte kan säkra sin försörjning. Även i Region Värmlands kartläggning från 2020 lyftes behovet av att utbilda mot marknadens behov. Skolan kan inte enkom vara ett verktyg för självförverkligande, att den utbildar för arbetsmarknaden är en förutsättning för ett fungerande samhälle. Sveriges riksdag beslutade i linje med detta om ändringar i skollagen, vilka träder i kraft 1 juli 2023 och avser utbildningar med start från och med höstterminen 2025. Lagändringen innebär att kommunerna, med stöd av regionala planeringsunderlag från Skolverket, ska ta hänsyn till både individens intresse och arbetsmarknadens behov vid dimensionering av gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning. I augusti 2022 fick landets regioner ett förstärkt uppdrag inom ramen för det regionala utvecklingsansvaret, vilket bland annat innefattar att göra bedömningar av länets kompetensförsörjningsbehov inom privat och offentlig sektor på kort och lång sikt.

<sup>69</sup> Svenskt näringsliv (2022), "Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten"

## Ett attraktivt Värmland

Många av de studenter som flyttar till Karlstad för att studera vid universitetet väljer att lämna länet efter avlagd examen, och i konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som upplevs vara mer attraktiva. Vi bör arbeta för att de som kommit till länet för att studera också ska vilja bosätta sig här när det blir dags att söka jobb, men vi behöver även locka tillbaka ungdomar som lämnat Värmland för studier utanför länet. Samma förflyttning av unga och välutbildade som sker till större städer utanför regionen syns även inom regionen. Goda pendlingsmöjligheter krävs för att hela länet ska blomstra, men coronapandemin har också visat oss att det för många fungerar alldeles utmärkt att arbeta på distans. Med digitaliseringens hjälp kan vi skapa bättre förutsättningar för våra invånare att bo, arbeta och leva i hela Värmland.

## Höjd sysselsättningsgrad

För att ta hand om vår åldrande befolkning och motverka en tyngre försörjningsbörda behöver vi åstadkomma en varaktigt ökad sysselsättning genom att tillvarata alla som vill och förmår arbeta, med särskilt fokus på de stora grupper som besitter outnyttjad potential. För att vägleda och motivera individer att söka sig till de utbildningar där efterfrågan på arbetskraft är som störst spelar ändamålsenlig studie- och yrkesvägledning samt arbetslivsorientering en betydande roll. Andra grundläggande verktyg för att förbättra matchningen mot befintliga bristyrken kan vara arbetsplatsprövning, praktik- och lärlingsplatser, studiebesök samt möjliggöra till examensarbete.

## Attraktiva arbetsgivare och förändrade attityder

Attraktiviteten hos många bristyrken behöver öka, både bland arbetsgivare och arbetstagare. Detta är en grundförutsättning, både för att behålla befintlig arbetskraft och för att locka ny kompetens. Lönenivåer är kanske det vanligaste verktyget för ökad attraktivitet, men nog så viktigt är arbetsgivarens varumärke, vision och kultur. Även fördelaktiga anställningsvillkor och möjlighet till flexibilitet kring arbetstider och den fysiska platsen är av stor betydelse. Ytterligare ett självklart redskap för att åstadkomma en mer attraktiv arbetsplats är att arbeta med könsfördelning och inkludering. Värmland har en av de mest könsuppdelade arbetsmarknaderna i landet och upprepade studier har visat att jämställda företag är mer lönsamma, bland annat som en följd av att de har lättare att attrahera rätt kompetens. Och sett till företag som har en högre mångfald bland sina anställda så är vinsten ännu högre. Mer jämställda och inkluderande företag åtnjuter en bredare rekryteringsbas samt en bättre arbetsmiljö, och är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen i länet. Att göra bristyrken mer attraktiva är således en viktig del av arbetet, men vi behöver också jobba med arbetstagarnas attityder och våga fråga oss varför arbetslösa värmlänningar inte tar de jobb som erbjuds. Flera är de aktörer som i sina intervjuer lyfter vikten av att öka kunskapen hos potentiella arbetstagare för att förändra föråldrade föreställningar och attityder.

## Ökad innovationsförmåga och omställningskapacitet

Enligt Reglabs innovationsindex har Värmland en väg att gå då det gäller innovationsförmåga. Länet ligger i botten-skiktet när det kommer till grundförutsättningarna för innovation, till stor del beroende på vår låga utbildningsnivå och stora skillnader i förvävsfrekvens för inrikes och utrikes födda. När det gäller förnyelseförmåga ligger Värmland på 11:e plats av de 21 länen, och här mäter man bland annat forskningsmedel vid lärosäten som andel av BRP. Sammantaget placerar sig Värmland i det nedre mittensskiktet, vilket innebär att vi har utmaningar att tackla men ett relativt gott utgångsläge.

Genom smart specialisering arbetar vi i Värmland med att utveckla våra befintliga styrkor till fördelar på den nationella och internationella marknaden. Här fokuserar vi på sju strategiskt utvalda områden med betydande potential för innovation och tillväxt; skoglig bioekonomi, digital hälsoinnovation, avancerad tillverkning och komplexa system, attraktion genom hållbar platsutveckling, hållbara systemlösningar med sole i centrum, livsmedel i hållbara samspel samt dataspel och spelifiering. Arbetet handlar till stora delar om att skapa nya effektiva samarbeten mellan individer, företag, forskare och offentliga verksamheter, där målsättningen är att öka den regionala konkurrenskraften med fokus på grön omställning och digitalisering.

Ny teknologi inom automation, artificiell intelligens och robotisering präglar allt fler branscher. Varor, tjänster och produktionssystem blir mer uppkopplade och mer digitala. Produkter och tjänster sammankopplas i högre grad i processer som kräver nya kompetenser, och för att hålla jämna steg med utvecklingen på arbetsmarknaden kommer utbildnings- och forskningssystemen behöva knytas närmare företagen och jobben. I coronapandemins kölvatten har det blivit tydligt hur viktig innovationsförmågan är för att svara upp mot stora förändringar i samhället. Och vi vet med säkerhet att det kommer nya kriser, oavsett om det rör sig om ett nytt virus, effekter av klimatförändringarna eller människor som flyr krig och förföljelse. Förmågan att snabbt ställa om i förhållande till omvärldens förändringar kan komma att bli avgörande för regionens tillväxt.

## Slutord

Dessa utmaningar är inte unika för Värmland, men i vissa avseenden är de större här än i många andra län. Vi måste ta ett gemensamt ansvar för att skapa attraktiva företag, jobb och kommuner. Och vi behöver en kompetensförsörjning som tar tillvara befintlig arbetskraft och mobiliserar för morgondagen. Ökad samverkan mellan små och stora företag samt utbildningsaktörer kan hjälpa oss att säkra den kompetens som vår arbetsmarknad saknar. Vidare fordras en hög beredskap för att möta de kriser och konjunkturförändringar som vi vet står för dörren. Hur väl vi lyckas med den förestående förändringsresan påverkar både arbetsgivarnas och hela regionens attraktionskraft.

Region Värmlands kartläggning av arbetsgivarnas kompetensbehov visar på ett fortsatt starkt engagemang för att förbättra framtidens kompetensförsörjning bland alla dem som deltagit i våra branschsamtal. Tack för ert viktiga arbete och för att ni tagit er tid att bidra med erfarenheter och värdefulla insikter. Tillsammans verkar vi för ett hållbart Värmland som förändrar världen!



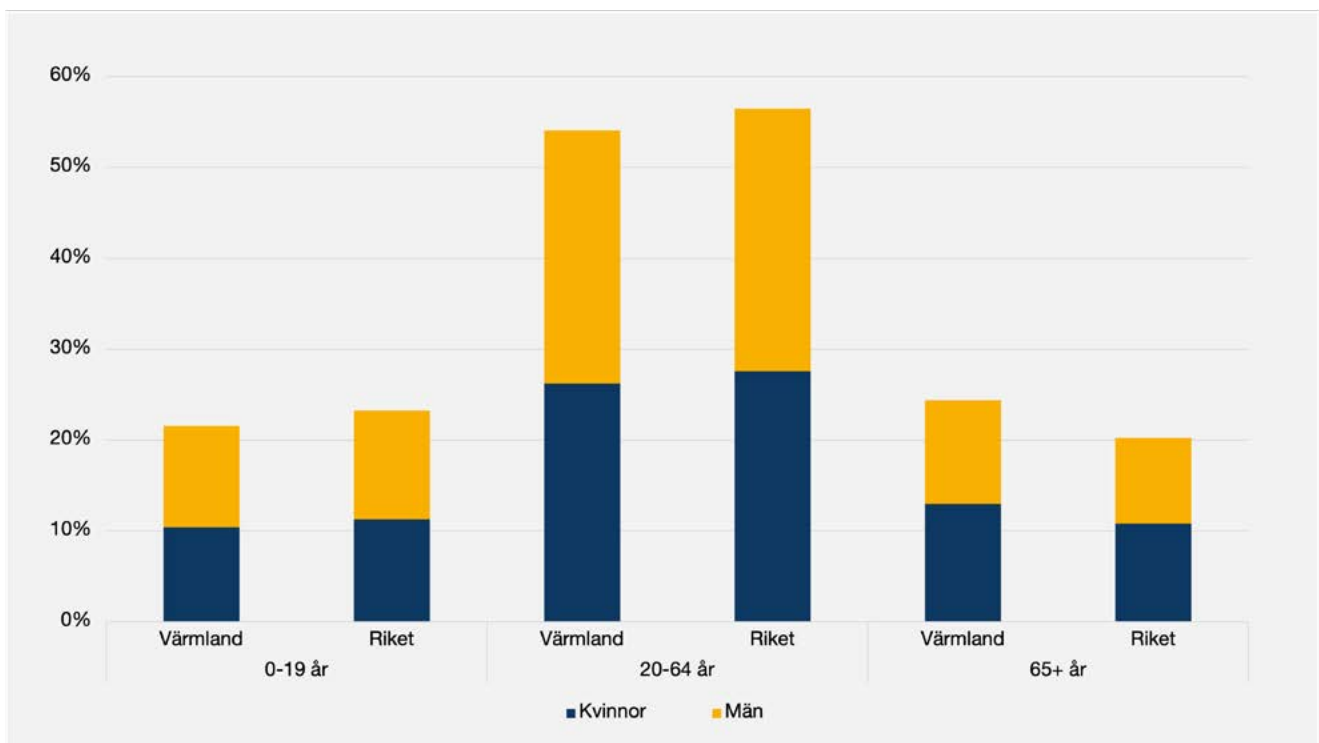
# Bilaga 1: Den värmländska kompetensförsörjningen, Värmland 2022

## Befolkning 2021 – 2040

Statistiska centralbyrån (SCB) tar årligen fram en befolkningsframskrivning som baseras på antaganden om barnafödande, dödlighet samt flyttningar. Dessa antaganden har i sin tur baserats på hur utvecklingen sett ut under de senaste nio åren i länet och riket. Allt annat lika, så ser SCB att befolkningen kommer att utveckla sig så här till 2040.

Viktigt att komma ihåg är att en befolkningsframskrivning inte är någon sanning om framtida befolkningsutveckling, utan en prognos främst baserad på de senaste årens utveckling i regionen och utvecklingen i riket som helhet.

Störst osäkerhet i prognosen råder kring antalet personer som invandrar till Sverige, eftersom det till stor del är beroende av förhållanden i vår omvärld samt invandringspolitiska beslut. Vi ser till exempel en minskande invandring under de senaste åren på grund av en striktare invandringspolitik i Sverige, och coronapandemin har ytterligare begränsat rörelsefriheten i världen. En minskad invandring påverkar Värmlands befolkningsutveckling stort, eftersom länets folkökning under lång tid drivits av invandringen.



Figur 11. Befolkningen i Värmland och riket efter kön och ålder, 2021 (Källa: SCB)

Detta diagram visar hur befolkningsstrukturen i Värmland skiljer sig från riket som helhet. Befolkningen är indelad efter kön och efter åldersgrupperna 0–19 år, 20–64 år samt 65 år och äldre.

Värmland har en lägre andel av befolkningen som är 0-19 och 20-64 år, men en större andel som är 65 år eller äldre. Kombinationen av en lägre andel i arbetsför ålder och en större andel äldre kan påverka regionens försörjningsbörda negativt, då det är färre som arbetar och genom inkomstskatten finansierar välfärden och fler som nyttjar den genom omsorg, sjuk- och hälsovård.

**Tabell 1. Befolkningsförändringar i Värmland 2021-2040, per åldersgrupp och kön (Källa: SCB)**

Åldersgrupp	Kön	Folkmängd		Förändring	
		2021	2040	Antal	Procent
0-19	Kvinnor	29 486	27 805	-1 681	-5,7%
	Män	31 541	29 560	-1 981	-6,3%
	Samtliga	61 027	57 365	-3 662	-6,0%
20-64	Kvinnor	74 276	70 897	-3 379	-4,5%
	Män	78 816	74 875	-3 941	-5,0%
	Samtliga	153 092	145 772	-7 320	-4,8%
65+	Kvinnor	36 793	39 410	2 617	7,1%
	Män	32 284	36 812	4 528	14,0%
	Samtliga	69 077	76 222	7 145	10,3%
Totalt	Kvinnor	140 555	138 112	-2 443	-1,7%
	Män	142 641	141 247	-1 394	-1,0%
	Samtliga	283 196	279 359	-3 837	-1,4%

Denna tabell visar befolkningen i Värmland sista december 2021 samt den förväntade befolkningen 2040 efter åldersgrupp och kön. En total minskning av befolkningen till 2040 prognostiseras till 1,4 procent. Befolkningen i arbetsför ålder förväntas minska med strax under fem procent, medan barn och unga förväntas minska med sex procent. Befolkningen 65 år och äldre förväntas däremot öka med drygt tio procent.

Den förväntade befolkningsutvecklingen är ganska likartad mellan könen när vi ser på barn och unga och den arbetsföra befolkningen, men skiljer sig åt bland de äldsta i länet. Bland invånarna som är 65 år och äldre förväntas en dubbelt så stor ökning av antalet män jämfört med antalet kvinnor.

**Tabell 2. Befolkningsförändringar i Värmland 2021-2040, åldersgruppen över 65 år (Källa: SCB)**

Åldersgrupp	Kön	Folkmängd		Förändring	
		2021	2040	Antal	Procent
65-69 år	Kvinnor	8 683	8 154	-528	-6,1%
	Män	8 594	8 248	-346	-4,0%
	Samtliga	17 277	16 402	-875	-5,1%
70-74 år	Kvinnor	8 782	8 281	-501	-5,7%
	Män	8 605	8 489	-116	-1,3%
	Samtliga	17 387	16 770	-617	-3,5%
75-79 år	Kvinnor	8 023	7 796	-227	-2,8%
	Män	7 421	7 693	272	3,7%
	Samtliga	15 444	15 489	45	0,3%
80-84 år	Kvinnor	5 285	6 488	1 203	22,8%
	Män	4 219	6 028	1 809	42,9%
	Samtliga	9 504	12 516	3 012	31,7%
85-89 år	Kvinnor	3 620	4 997	1 377	38,0%
	Män	2 355	4 101	1 746	74,1%
	Samtliga	5 975	9 098	3 123	52,3%
90-94 år	Kvinnor	1 822	2 962	1 140	62,6%
	Män	891	2 020	1 129	126,7%
	Samtliga	2 713	4 982	2 269	83,6%
95+ år	Kvinnor	578	997	419	72,5%
	Män	199	463	264	132,7%
	Samtliga	777	1 460	683	87,9%

I tabellen på föregående sida såg vi att gruppen 65 år och äldre som helhet förväntas öka med 10,3 procent till 2040, men om vi tittar närmare så ser vi en del viktiga skillnader mellan åldersgrupperna och mellan kvinnor och män. Befolkningen 65-74 år förväntas minska till 2040, och antalet kvinnor förväntas minska mer än antalet män. I åldersgruppen 75-79 år förväntas antalet kvinnor också minska, medan antalet män förväntas öka nästan lika mycket, vilket sammantaget ger endast en marginell ökning. I de äldre grupperna ser vi dock stora förväntade ökning, och överlag förväntas antalet män öka mer än antalet kvinnor. Detta sammantaget ger en prognosticerad ökning med drygt sju procent av antalet kvinnor 65 år och äldre, och en ökning med 14 procent av antalet män.

Vad gäller den påverkan på försörjningsbördan som kan bli en effekt av att andelen av befolkningen i arbetsför ålder minskar så skulle detta kunna lindras något genom att fler fortsätter arbeta efter att de fyllt 65 år. Dessvärre ser inte detta ut att kunna lindra försörjningsbördan i Värmland, eftersom även befolkningen 65-74 år minskar. Problemet med försörjningsbördan kan alltså förvärras ytterligare när man tittar närmare på åldersfördelningen i gruppen 65+ i och med att de allra äldsta, de som generellt sett är i störst behov av hälso- och sjukvård, ökar stort.

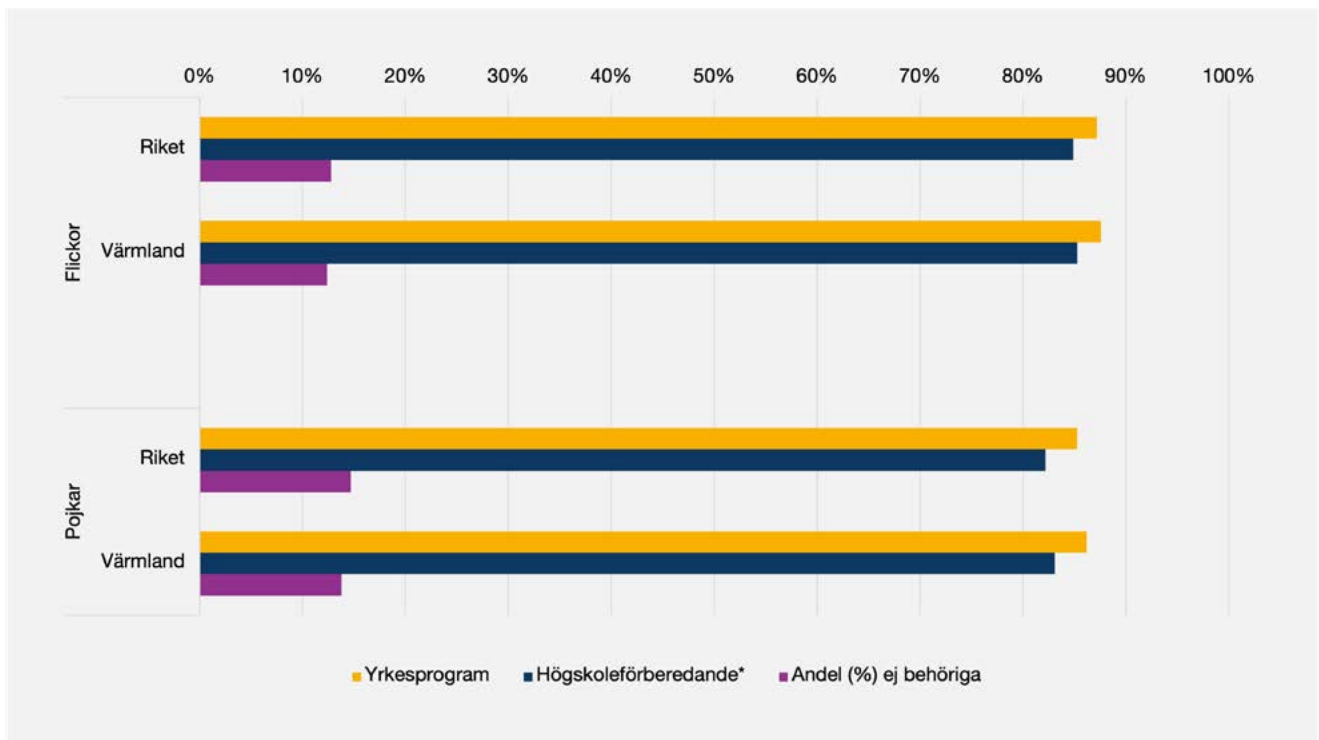
## Gymnasiebehörighet

**Tabell 3. Behörighet till gymnasieskolan, läsåret 2020/21 (Källa: Skolverket)**

Kommun	2021/22	2020/21	Förändring (procentenheter)	
Storfors	88%	86%	↑	2%
Hammarö	83%	83%	→	0%
Forshaga	80%	79%	↑	1%
Karlstad	79%	82%	↓	-3%
Grums	75%	77%	↓	-2%
Kil	75%	80%	↓	-5%
Arvika	74%	74%	→	0%
Säffle	70%	70%	→	0%
Hagfors	68%	68%	→	0%
Torsby	67%	69%	↓	-2%
Årjäng	67%	64%	↑	3%
Sunne	65%	63%	↑	2%
Kristinehamn	64%	69%	↓	-5%
Eda	63%	62%	↑	1%
Munkfors	54%	60%	↓	-6%
Filipstad	52%	57%	↓	-5%

\*Andelen behöriga till högskoleförberedande program har beräknats som ett snitt av andelen behöriga till estetiskt program, ekonomi-, humanistiska och samhällsvetenskapliga program och naturvetenskapligt och tekniskt program. Eftersom yrkesprogram har lägst antagningsbetyg så är andelen behöriga till yrkesprogram + andelen ej behöriga = 100 procent av eleverna.

När det gäller andelen elever som gick ur grundskolan med gymnasiebehörighet läsåret 2020/21 så ligger Värmlands län något högre än riket som helhet, både för yrkesprogram och högskoleförberedande program och både för flickor och pojkar. Det är en större andel flickor som går ur grundskolan med gymnasiebehörighet än pojkar, både i Värmland och på riksnivå.

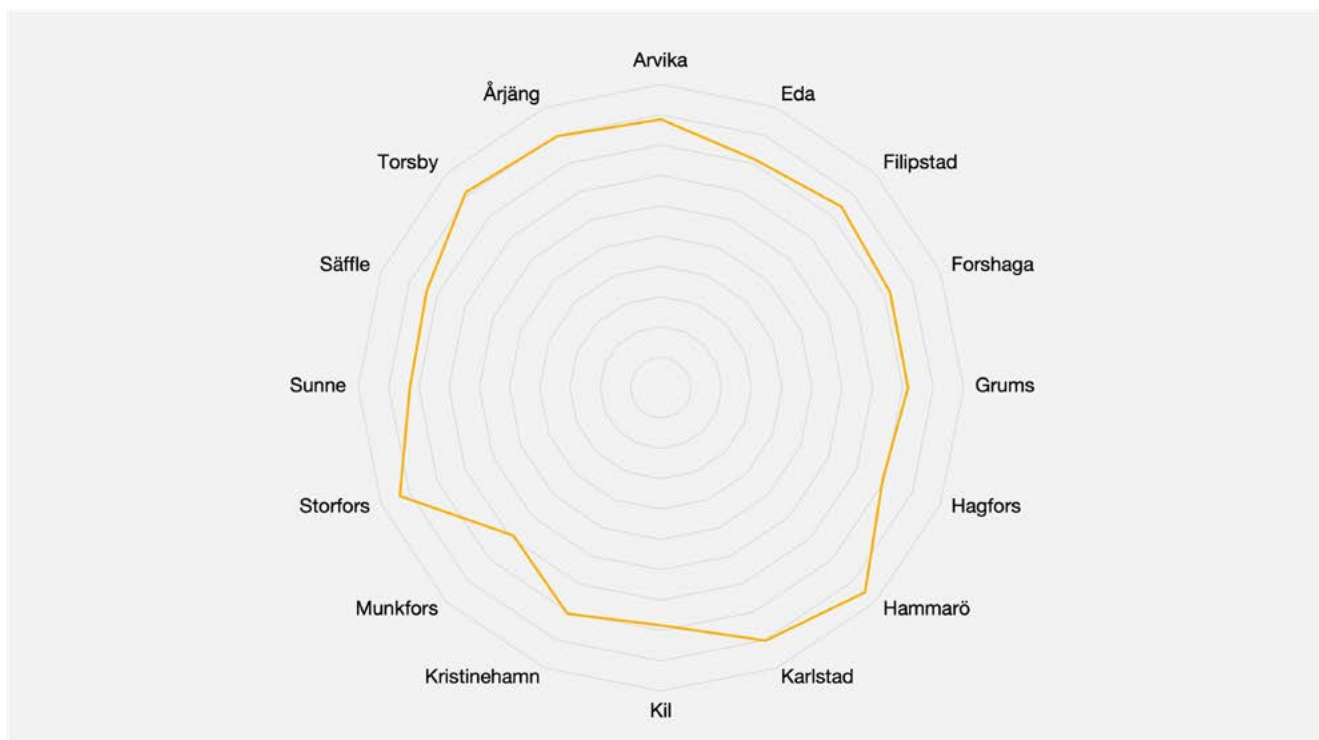


Figur 12. Skillnad i gymnasiebehörighet, läsår 2020/21 (Källa: Skolverket)

Det ser väldigt olika ut med gymnasiebehörigheten i de värmländska kommunerna. I diagrammet ovan är gymnasiebehörigheten lägst i den mittersta cirkeln (0 %) och högst längst ut (100 %), och varje cirkel är 20 procent. Vi kan tyvärr inte visa skillnaderna mellan flickors och pojkars gymnasiebehörighet eftersom små värden i vissa kommuner gör att siffrorna inte blir jämförbara.

### Andel behöriga lärare

Värmlands län noterade en svag nedgång i lärarbehörighet under förra läsåret till 73 procent, vilket är över snittet för hela landet.



Figur 13. Andel behöriga grundskollärare i de värmländska kommunerna, oktober 2021 (Källa: SCB/Läraryrket)



I oktober 2021 hade motsvarande 73 procent av lärarna i grundskolan i Värmlands län lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne. Länet är rankat som nummer fem bland landets 21 län.

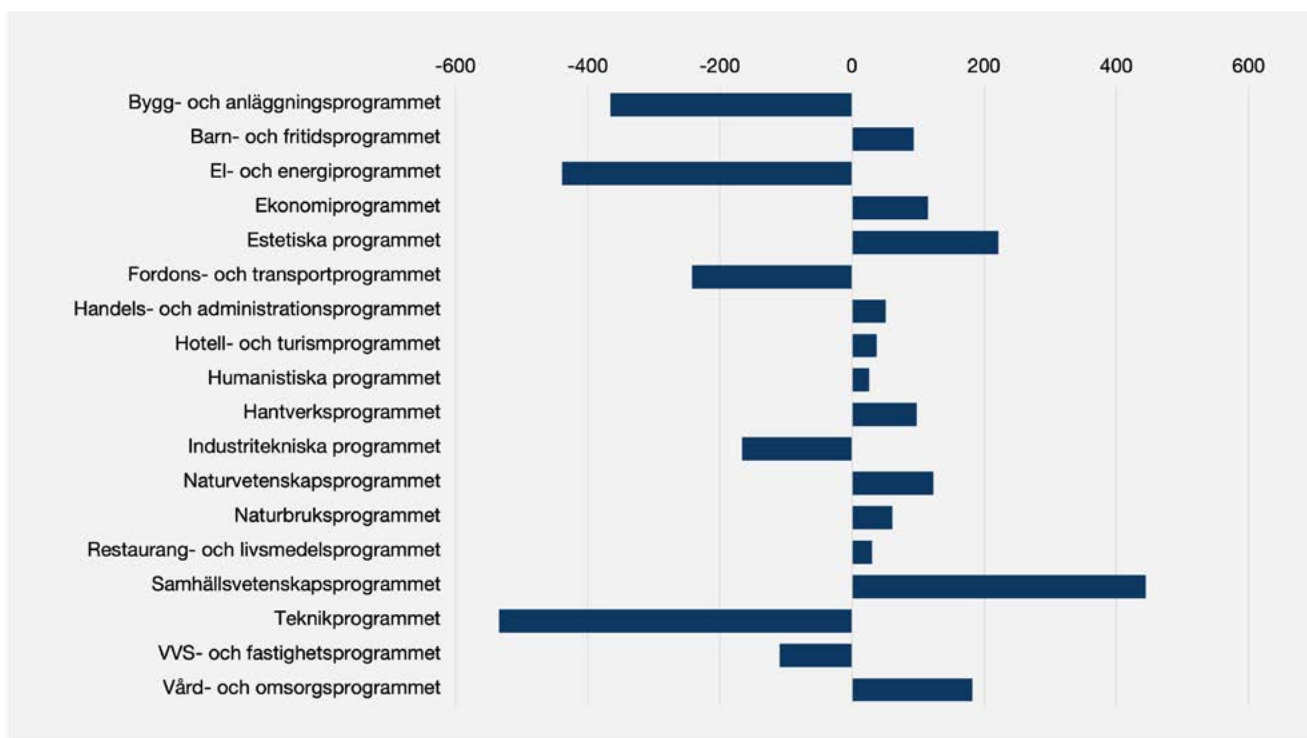
Av de sammanlagt 2 166 heltidstjänsterna i grundskolan i Värmlands län (motsvarande 2 573 lärare) var det 1 575 som hade lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne. Bland kommunerna i Värmlands län har Storfors störst andel behöriga lärare (88 %) och Filipstad lägst (52 %).

Lärarbehörigheten sjunker med minst en procentenhet i sammanlagt sju av 16 kommuner i Värmlands län. Mest anmärkningsvärda försämringar ser vi i Filipstad och Munkfors.

Text och diagram från Lärarförbundets årliga uppdatering<sup>70</sup>: <https://www.lararforbundet.se/artikelsidor/kolla-andelen-behoriga-i-din-kommun?region=v%C3%A4rmlands-l%C3%A4n>

## Ämnesinriktning gymnasiet

Den könsuppdelade arbetsmarknaden syns redan i unga kvinnors och mäns val till gymnasiet. De inriktningar som har en större andel kvinnor leder i många fall till kvinnodominans i motsvarande bransch på arbetsmarknaden, och likadant för män.



Figur 14. Mäns och kvinnors studieinriktning på gymnasiet, 2019 (Källa: SCB)

I diagrammet ovan visas utbildningar med en övervikt av män till vänster om axeln och en övervikt av kvinnor till höger om axeln. Diagrammet visar övervikt kvinnor och män i antal, enligt axeln överst i diagrammet.

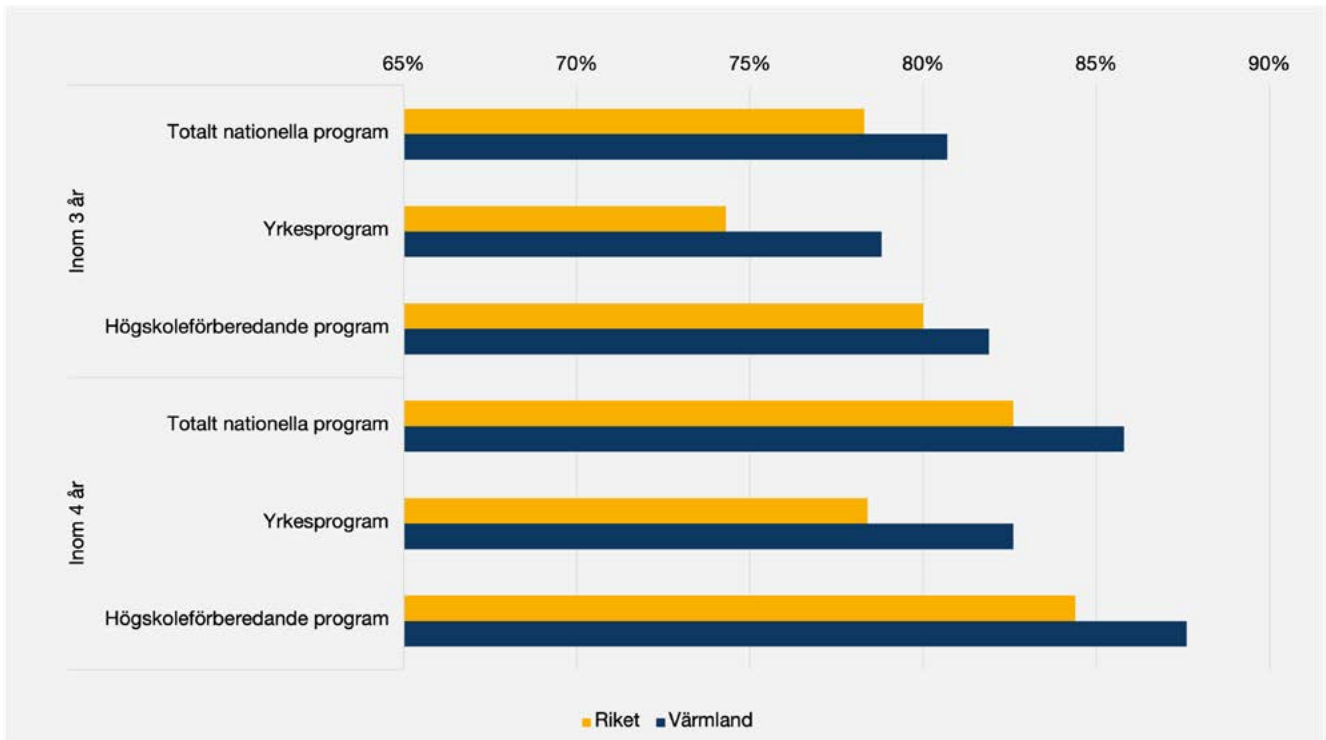
Det är färre utbildningsinriktningar som har övervikt av män, men de har å andra sidan en större obalans än de med en övervikt av kvinnor. Den största obalansen finns på teknikprogrammet, som har en stor övervikt av män.

Näst störst obalans är det på samhällsvetenskapsprogrammet, där det är en övervikt av kvinnor. Även på bygg- och anläggningsprogrammet och el- och energiprogrammet är det stora obalanser, med övervikt av män.

Dessa ämnesinriktningar speglar i hög utsträckning vilka branscher kvinnor och män arbetar i.

<sup>70</sup> Senast uppdaterad 31 mars, 2022

## Genomströmning gymnasiet



Figur 15. Genomströmning gymnasiet, startläsår 2017/18 (Källa: Skolverket)

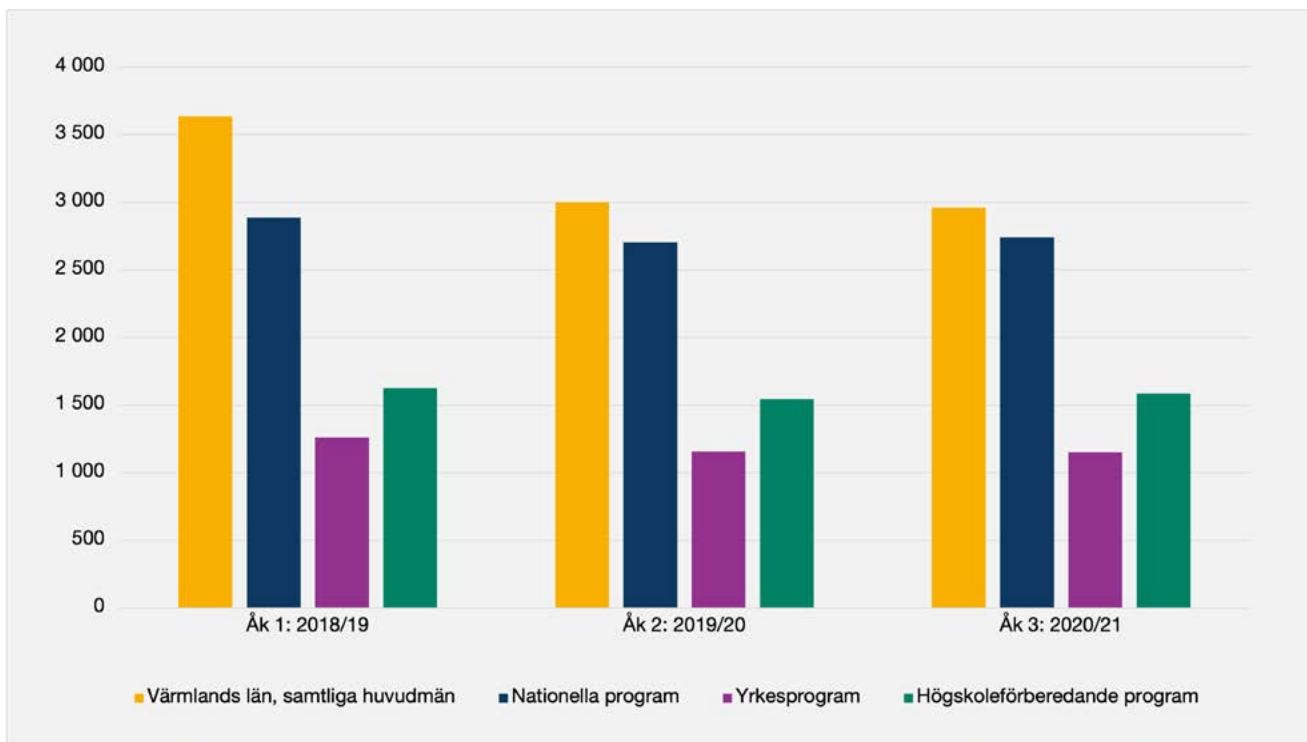
Diagrammet visar andel (%) som slutfört gymnasieprogram med examen inom tre eller fyra år. Observera att vi inte tagit med genomströmningen för introduktionsprogram, utan fokuserar på de nationella programmen. Genomströmningen är generellt högre inom de högskoleförberedande programmen än inom yrkesprogrammen.

Genomströmningen i gymnasieskolan i Värmland är genomgående högre än snittet för riket. Inom yrkesprogrammen är genomströmningen på tre år strax under 79 procent (74 procent i riket) och på fyra år knappt 83 procent (78 procent riket). Inom de högskoleförberedande programmen är genomströmningen på tre år 82 procent (80 procent riket) och på fyra år nästan 88 procent (84 procent riket).

## Avbrott gymnasiet

Skolverkets statistik visar samtliga avbrott, och orsaken till att en elev försvinner ur statistiken från ett år till ett annat behöver inte nödvändigtvis bero på att hen avbrutit sina studier. Till exempel kan en elev åkt som utbytesstudent eller flyttat till annat län. Eftersom varken SCB, Skolverket eller CSN har data där en kan följa individer genom skolgången är det svårt att med säkerhet säga vart individerna tar vägen.

Här får vi visa siffror för länet. 2020 var det enligt Skolverket tre procent av nybörjare i gymnasiet som också var folkbokförda i Värmland som gjorde avbrott/studieuppehåll föregående år, vilket är samma siffra som rikssnittet. Det var 23 procent som bytte från introduktionsprogram till ett nationellt program, vilket var två procentenheter lägre än rikssnittet.



Figur 16. Förändringar i elevantal i kullen som började gymnasiet hösten 2018 (Källa: Skolverket)

Men för att se hur elevantalet förändras från ett år till ett annat kan det vara intressant att följa en kull över tre år, en förmodad gymnasieutbildning. Ser vi enbart på antalet elever och jämför hur många som började gymnasiet hösten 2018 och hur många som är kvar i oktober 2021 när mätningen görs så har totalt 19 procent av eleverna försvunnit längs vägen. Denna siffra avser samtliga huvudmän och inkluderar introduktionsprogrammen, och det största tappet sker mellan första och andra året.

Bland de nationella programmen är förändringen mycket mindre, en minskning med fem procent totalt. Yrkesprogrammen minskade elevantalet med nio procent under de här åren, och de högskoleförberedande programmen endast två procent.

## Unga som varken arbetar eller studerar (UVAS)

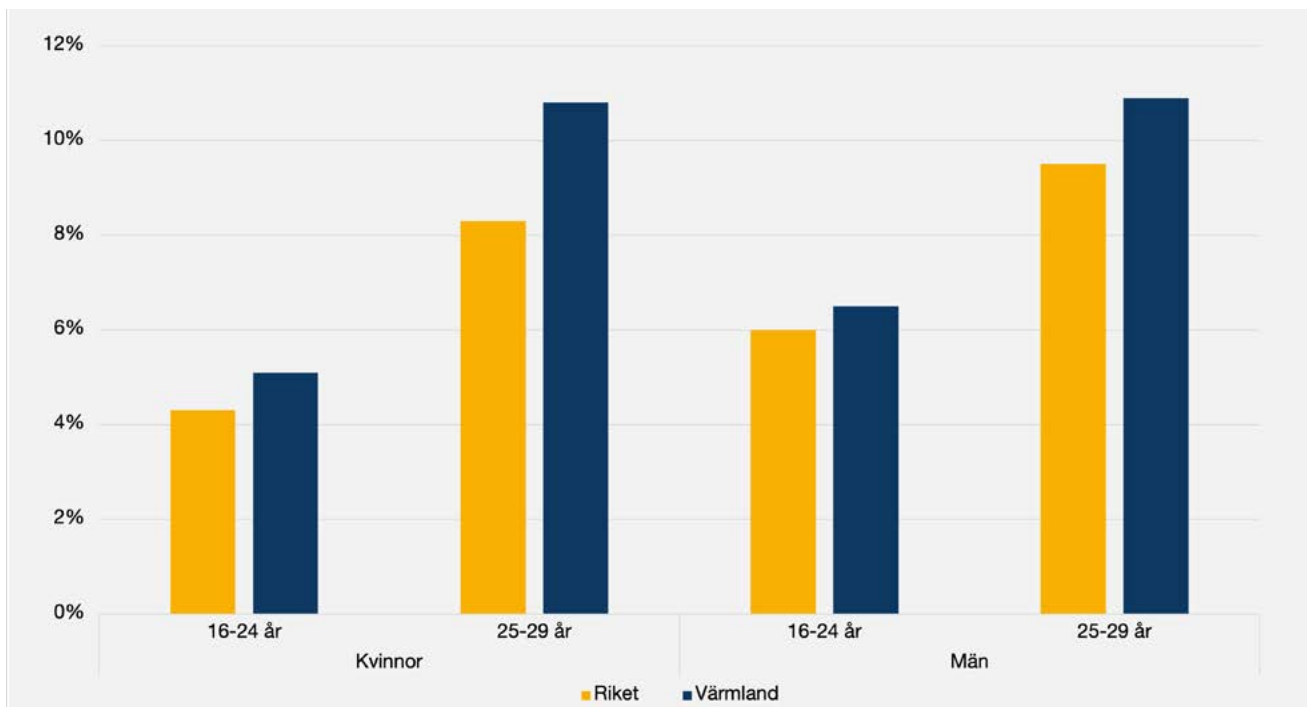
Definitionen för unga som varken arbetar eller studerar är: Unga mellan 16-29 år som är folkbokförda i Sverige och under ett helt kalenderår:

- Inte haft inkomster över ett basbelopp, 47 300 kr (2020)
- Inte haft studiemedel, varit utbildningsregistrerad eller studerat vid SFI mer än 60 timmar

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors (MUCF) UVAS-statistik bygger på underlag som innefattar hela befolkningen i åldern 16 till 29 år, inte endast ett urval, vilket gör att problem med bortfall som vid exempelvis enkätundersökningar kan undvikas.

Personer som bor i Sverige men arbetar i ett angränsande land, alltså personer som vi kallar gränspendlare, är exkluderade ur statistiken på MUCF:s webbplats<sup>71</sup>. För Värmlands del är det framför allt närheten till Norge som påverkar, och personer bosatta i Sverige som arbetspendlar till Norge är borträknade för alla år från och med 2007.

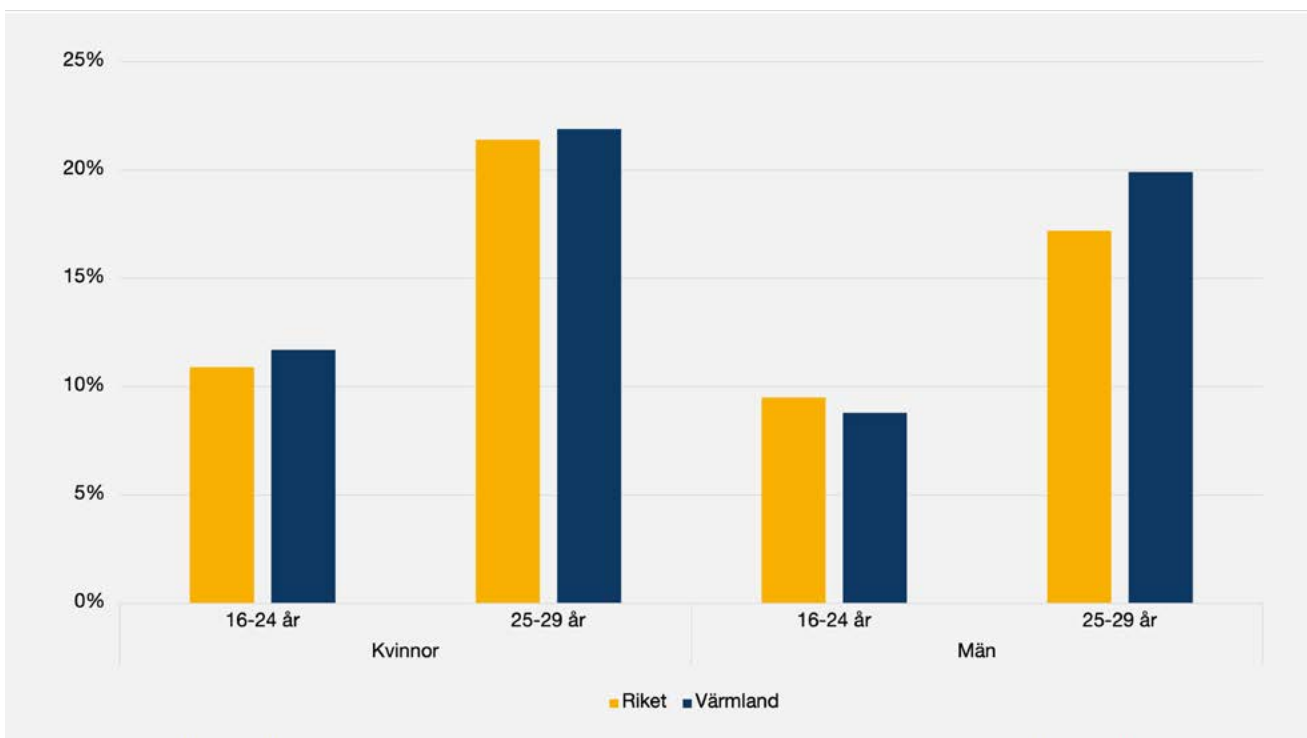
<sup>71</sup> <https://www.mucf.se/verktyg/statistik-om-unga-som-varken-arbetar-eller-studerar>



Figur 17. Unga som varken arbetar eller studerar 2020, INRIKES födda  
(Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF)

När det gäller unga som varken arbetar eller studerar och som är födda i Sverige ligger Värmland över rikssnittet i

samtliga grupper. Skillnaden mot riket är störst bland kvinnor 25-29 år och minst bland män 16-24 år.

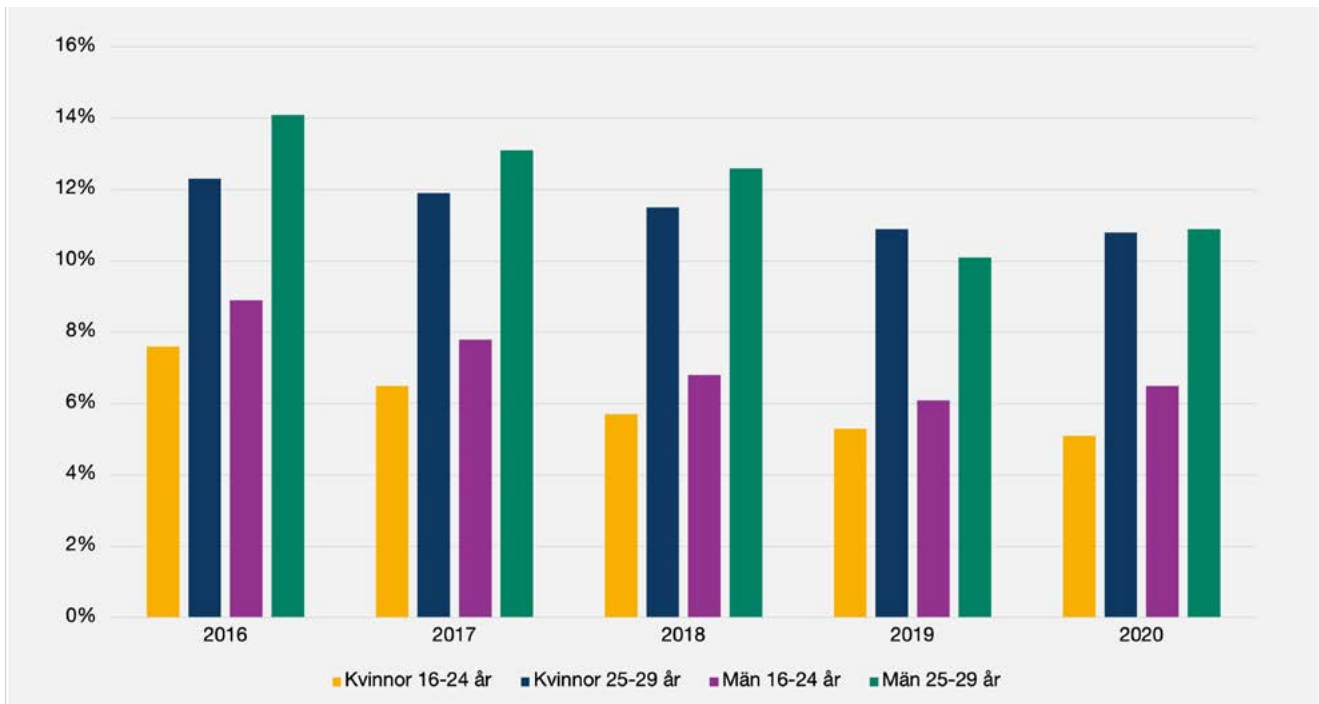


Figur 18. Unga som varken arbetar eller studerar 2020, UTRIKES födda  
(Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF)

När det gäller unga som är födda utanför Sverige är bilden mer blandad. Värmland ligger över rikssnittet i samtliga gruppen förutom bland män 16-24 år. Skillnaderna mot riket är dock överlag mindre bland de utrikes födda unga jämfört med siffrorna för inrikes födda unga som varken ar-

betar eller studerar. Den största skillnaden mot riket ser vi bland män 25-29 år och minst skillnad är det bland kvinnor i samma åldergrupp.

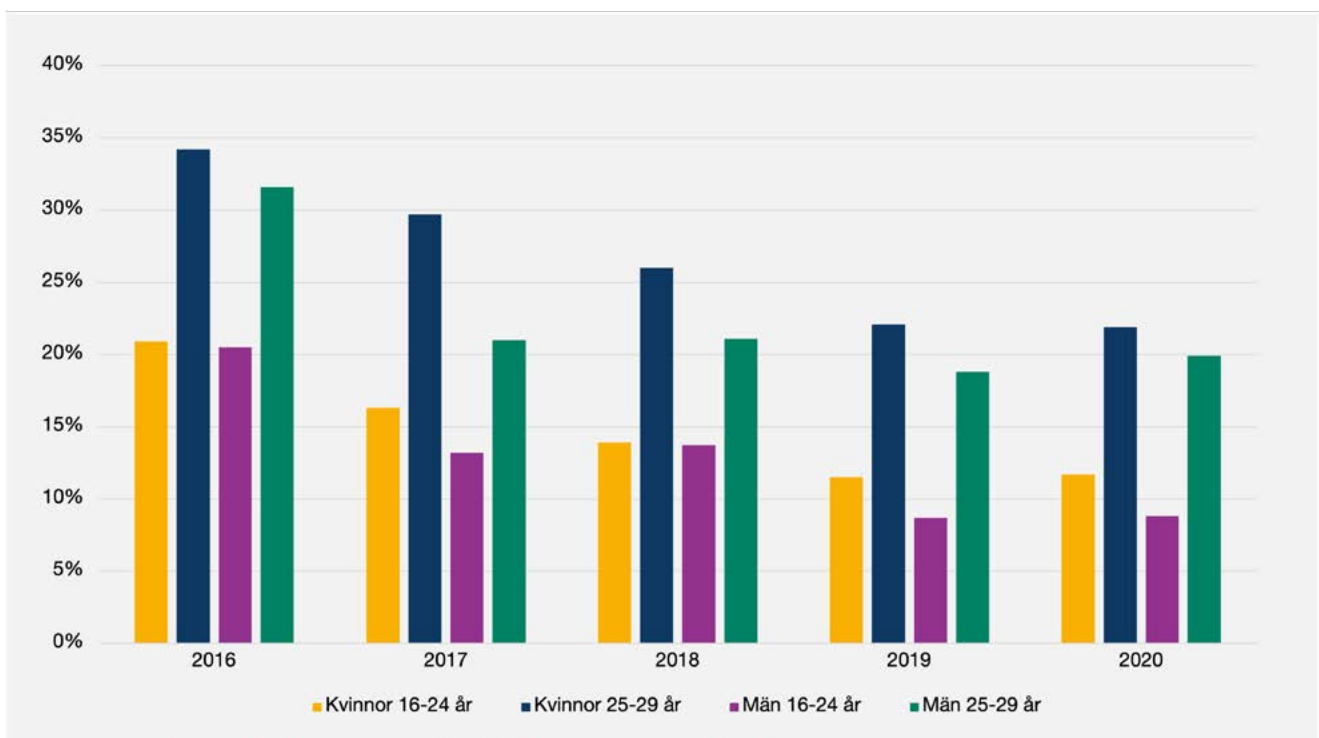




Figur 19. Unga som varken arbetar eller studerar 2016-2020, INRIKES födda  
(Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF)

Ser vi på hur andelen inrikes födda unga som varken arbetar eller studerar har förändrats under de senaste fem åren syns en minskning i samtliga grupper. Bland inrikes födda unga kvinnor som varken arbetar eller studerar har andelen minskat med 2,5 procentenheter i den yngre gruppen och

1,5 procentenhet i den äldre gruppen. Bland män 16-24 år har andelen som varken arbetar eller studerar minskat med 2,4 procentenheter och bland män 25-29 år har andelen minskat med 3,2 procentenheter.



Figur 20. Unga som varken arbetar eller studerar 2016-2020, UTRIKES födda  
(Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF)

Även bland utrikes födda unga i Värmland som varken arbetar eller studerar syns en minskning i samtliga grupper över de senaste fem åren. Bland kvinnor har andelen minskat

med 9,2 procentenheter för kvinnor 16-24 år och 12,3 procentenheter för kvinnor 25-29 år. Bland männen har andelen minskat med 11,7 procentenheter i båda åldersgrupperna.

## Övergång till eftergymnasial utbildning



Figur 21. Övergång till eftergymnasial utbildning inom tre år efter gymnasiet (Källa: SCB)

Här tittar vi på andelen av de som avslutar gymnasiet som gått vidare till någon form av eftergymnasial utbildning inom tre år, och hur detta sett ut under de senaste fyra åren.

Bland kvinnor har andelen legat på 66 procent samtliga år förutom bland eleverna som gick ur gymnasiet våren 2015, då 63 procent gick vidare till eftergymnasiala studier inom tre år. Bland männen var det en större andel som läste vidare av kullen som gick ur gymnasiet våren 2014, då 73 procent gått vidare till eftergymnasiala studier inom tre år. Efterföljande år var det mellan 65-66 procent som läste vidare inom tre år.

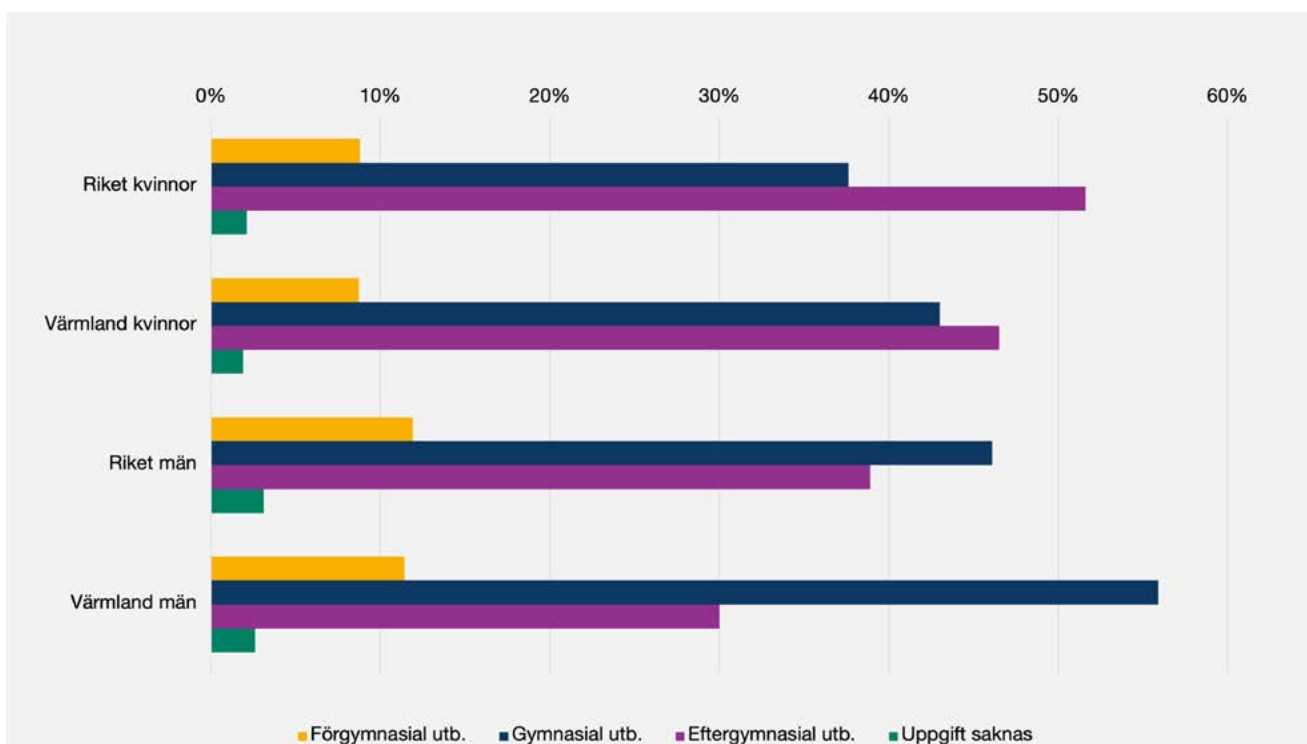
Bland studenter som valt ett yrkesprogram på gymnasiet är det långt färre som läser vidare på högskola, men det är ju också en stor del av syftet med yrkesprogrammen – att utbilda mot konkreta, befintliga behov på arbetsmarknaden. Det är dock tydligt att en större andel kvinnor än män går vidare från yrkesprogram till en eftergymnasial utbildning.

Eftersom andelen kvinnor och män som läser vidare efter högskoleförberedande program är ungefär lika stor kan man tänka sig att ungefär lika stor andel av kvinnor och män har en eftergymnasial utbildning, men så är inte fallet. Ser vi på antalet kvinnor och män som läser vidare är det fler kvinnor än män, vilket också leder till att kvinnor såväl regionalt som på riksnivå har en högre utbildningsnivå än män.

## Utbildningsnivå

Diagrammen för utbildningsnivå visar högsta avslutade utbildning, inte hur många som har en viss utbildning. En person som räknas in i "Eftergymnasial utbildning > 3 år" har

ju även förgymnasial och gymnasial utbildning, men räknas bara i kategorin för hens högsta avslutade utbildning.

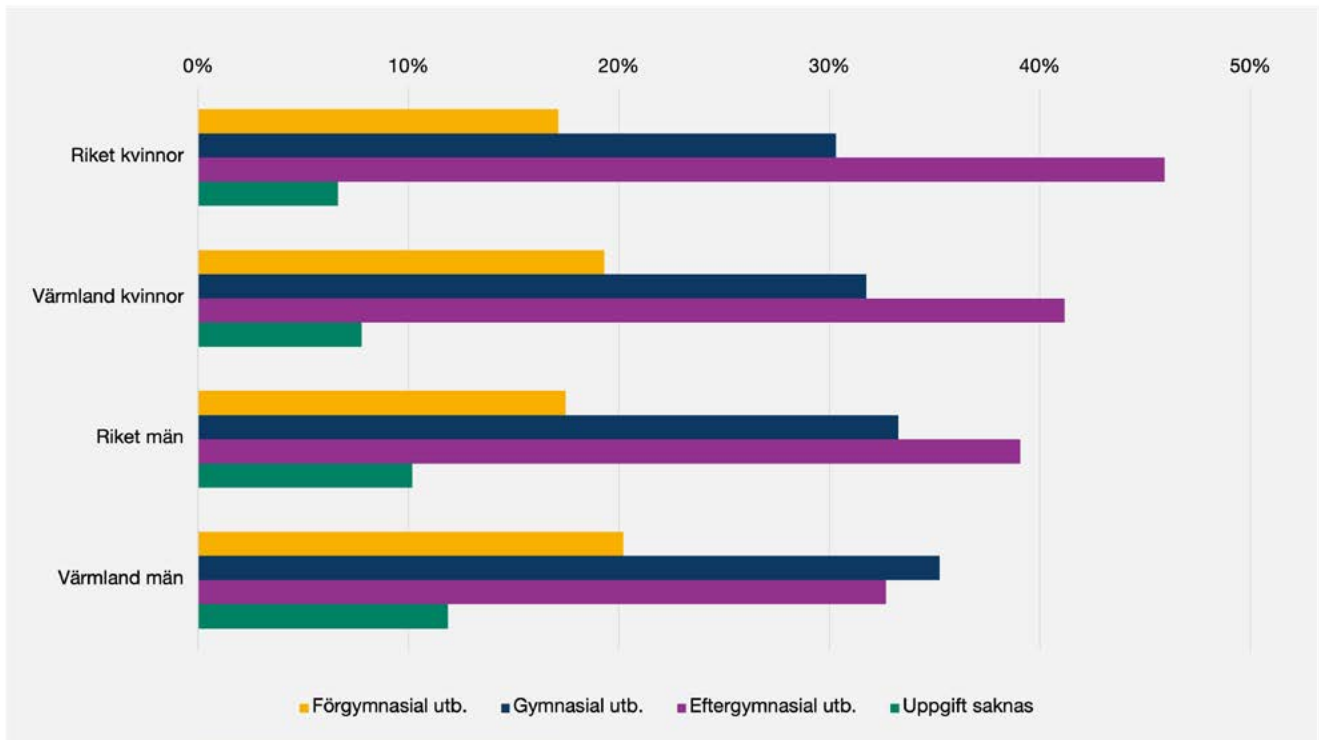


Figur 22. Utbildningsnivå bland befolkningen 25-64 år, 2021 (Källa: SCB)

I Värmland är det 47 procent av alla kvinnor mellan 25-64 år vars högsta utbildning är eftergymnasial, jämfört med 52 procent av kvinnorna i riket. I Värmland är det istället 52 procent av kvinnorna mellan 25-64 år som har högst grundskole- eller gymnasieutbildning jämfört med 47 procent i riket.

Bland samtliga män som är 25-64 år och folkbokförda i Värmland är det 30 procent vars högsta utbildning är eftergymnasial, jämfört med 39 procent i riket. Andelen män som högst har grundskole- eller gymnasieutbildning är i Värmland 67 procent, jämfört med 58 procent i riket som helhet.

Bland kvinnor mellan 25-64 år är det i både Värmland och riket två procent där uppgift om utbildning saknas, och bland männen tre procent.



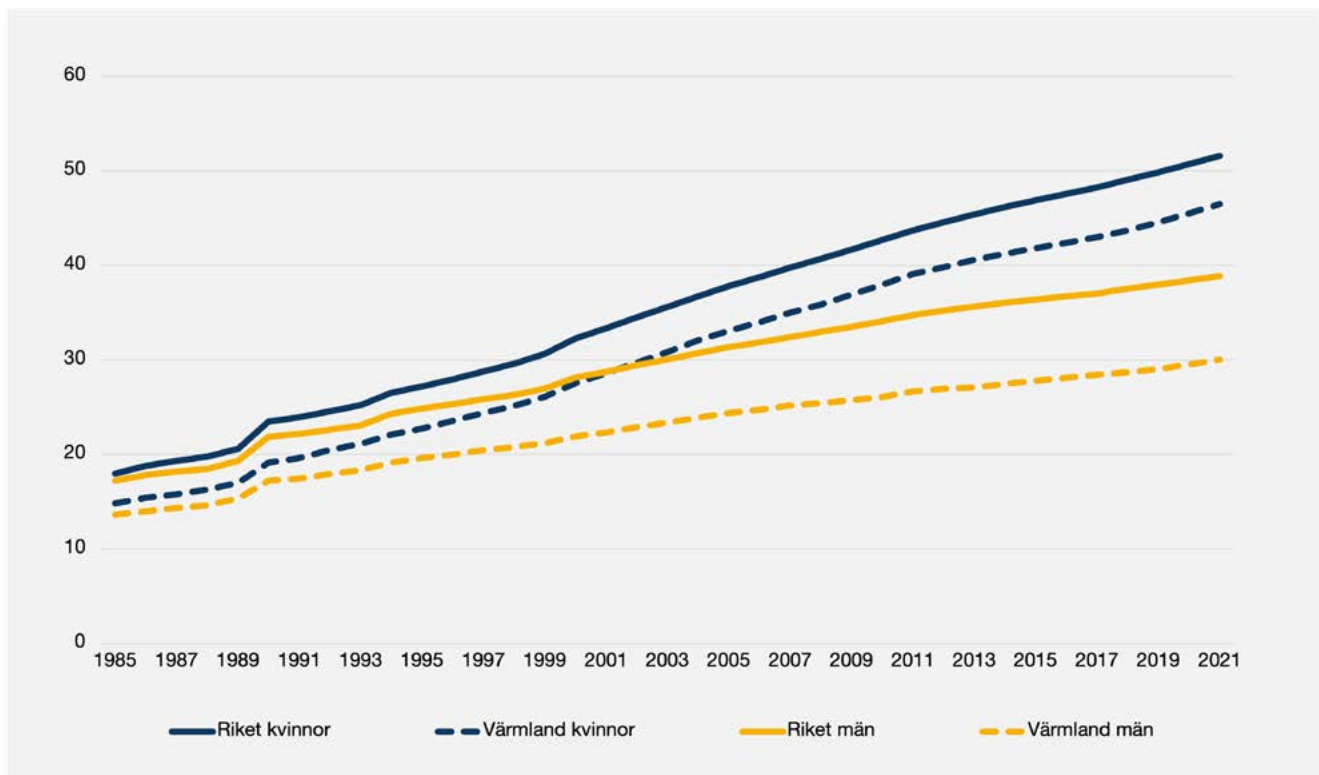
Figur 23. Utbildningsnivå bland befolkningen 25-64 år, UTRIKES födda, 2021 (Källa: SCB)

Bland de utrikes födda kvinnorna mellan 25-64 år i Värmland är det 41 procent vars högsta avslutade utbildning är eftergymnasial, jämfört med 46 procent på riksnivå. I Värmland är det 51 procent av utrikes födda kvinnor mellan 25-64 år som har högst en grundskole- eller gymnasieutbildning jämfört med 47 procent i riket.

Bland utrikes födda män som är 25-64 år och folkbokförda i Värmland har 33 procent en eftergymnasial utbildning,

jämfört med 39 procent i riket. Andelen som högst har grundskola eller gymnasium är i Värmland 55 procent, jämfört med 50 procent i riket som helhet.

Bland utrikes födda kvinnor mellan 25-64 år är det i Värmland åtta procent där uppgift om utbildning saknas, jämfört med sju procent i riket. Bland de utrikes födda männen är det i Värmland 12 procent, jämfört med tio procent i riket.



Figur 24. Andel (%) av befolkningen 25-64 år med eftergymnasial utbildning, 1985-2021 (Källa: SCB)



När vi tittar på hur andelen av hela befolkningen mellan 25-64 år som har en eftergymnasial utbildning, inklusive forskarutbildning, har utvecklats över tid ser vi stora könsskillnader. 1985 var det ganska liten skillnad mellan andelarna kvinnor och män som hade en eftergymnasial utbildning, men under de följande 36 åren har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökat mer än andelen män.

I riket ökade andelen kvinnor 25-64 år med en eftergymnasial utbildning från 18 procent 1985 till 52 procent 2021. Andelen män med högre utbildning ökade från 17 procent till 39 procent. Medan andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökade med nästan 34 procentenheter ökade andelen män med knappt 22 procentenheter. 1985 var det en procentenhet fler kvinnor med en eftergymnasial utbildning än män, men 2021 var skillnaden drygt 12 procentenheter.

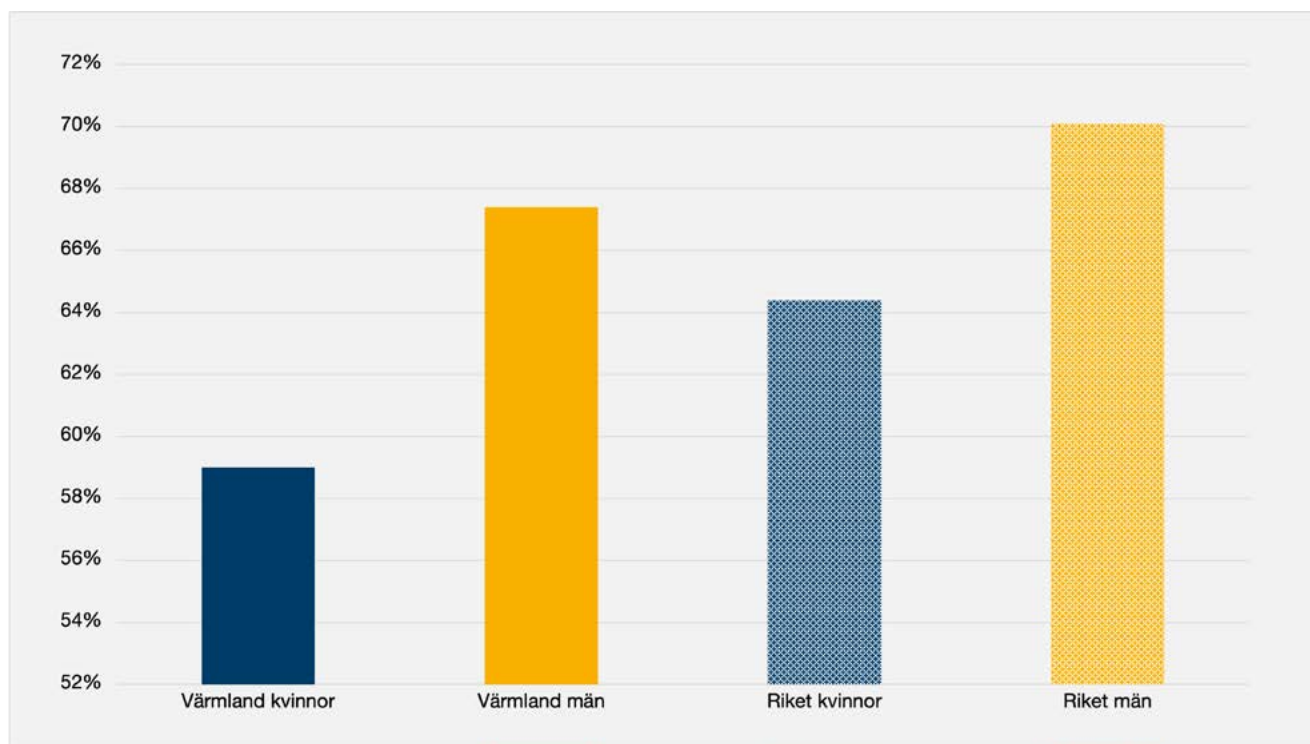
I Värmland ökade andelen kvinnor 25-64 år med en eftergymnasial utbildning från 15 procent 1985 till 47 procent 2021. Andelen män ökade från 14 till 30 procent. Medan andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökade med

nästan 32 procentenheter ökade andelen män med ungefär hälften så mycket, 16 procentenheter. 1985 var det en procentenhet fler kvinnor än män med en eftergymnasial utbildning, men 2021 var skillnaden 16 procentenheter.

## Sysselsättning

Personer som utfört minst en timmes arbete under en mätvecka, antingen som anställd, företagare eller medhjälpare i ett familjeföretag, räknas som sysselsatta. Sysselsättningsgraden visar hur stor andel av befolkningen i arbetsför ålder som är sysselsatt. När man säger befolkningen i arbetsför ålder menar man vanligtvis personer i åldern 20-64 år, men SCB:s arbetskraftsundersökningar baseras på befolkningen 15-74 år.

För att exemplifiera sysselsättningsgraden kan man tänka sig ett samhälle med totalt 130 invånare där 100 personer är mellan 15-74 år gamla och 60 personer är sysselsatta. Sysselsättningsgraden blir då 60 procent (60/100).



Figur 25. Sysselsättning per kön 2021, Värmland och riket (Källa: SCB)

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) har sedan den 1 januari 2021 anpassats till EU:s nya ramlag vilket innebär förändringar i bland annat definitionen av sysselsatta och av urvalet. Till exempel klassas inte längre vissa långtidsfrånvarande som sysselsatta, och det har medfört en ökning av antalet personer som klassas som ej i arbetskraften 2021 jämfört med föregående år. SCB har gjort en dubbelmätning under 2021 för att kunna länka 2021 med äldre tidsserier, så på sikt kommer vi återigen att kunna se förändringar över tid<sup>72</sup>.

Värmlands sysselsättningsgrad ligger under rikets både bland kvinnor och män. 2021 var 59 procent av kvinnorna i Värmland sysselsatta, jämfört med 64,4 procent på riksnivå.

Bland männen var det i Värmland 67,4 procent sysselsatta jämfört med 70,1 procent i riket som helhet.

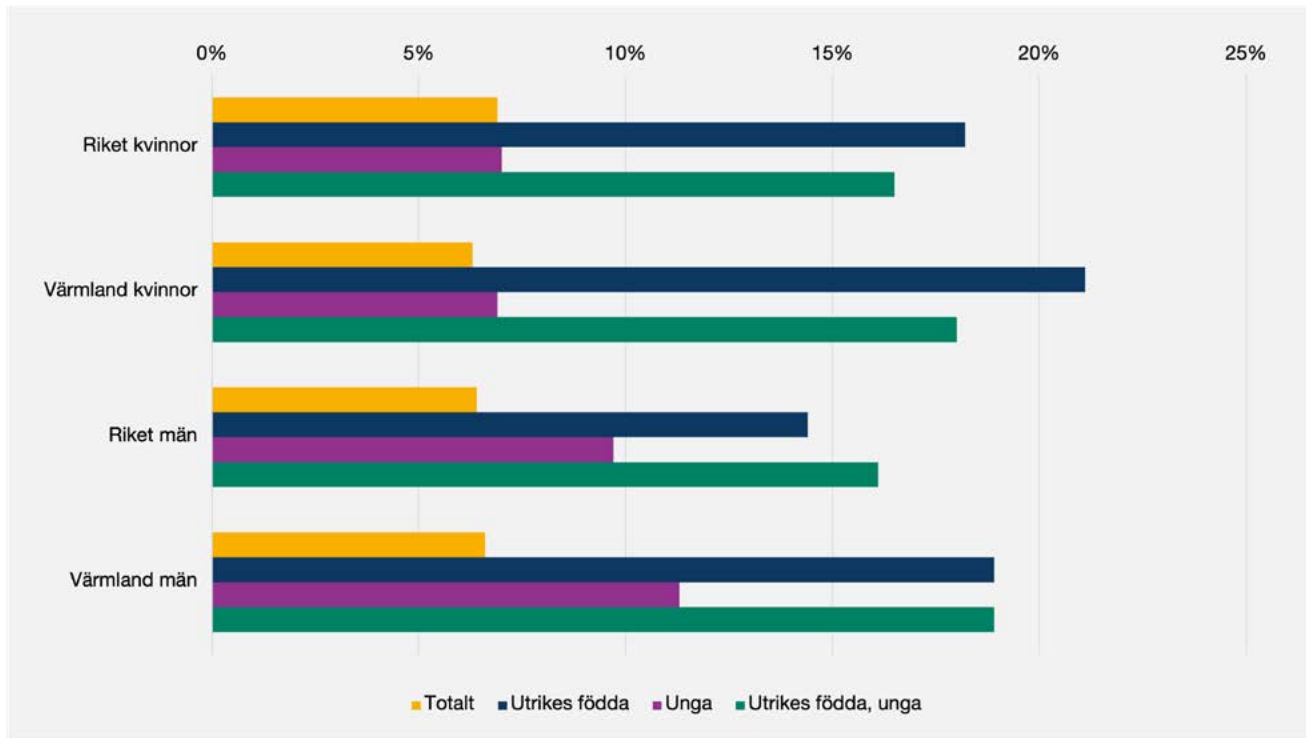
Sysselsättningsgraden baseras på de individer som är registrerade som förvärvsarbetande i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken, RAMS. De flesta som arbetspendlar över en landsgräns registreras inte som förvärvsarbetande, vilket innebär att sysselsättningen i regioner som har en högre gränspendling underskattas. När gränspendlarna inkluderades 2017 (senast vi fick data från norska Statistisk Sentralbyrå, SSB) visade det sig att den värmländska sysselsättningen underskattades med ungefär två procentenheter.

<sup>72</sup> <https://scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/produktrelaterat/aktuellt/information-om-inforande-av-ny-ramlag-2021-i-aku/>

## Arbetslöshet

Arbetslöshet kan uttryckas som antalet arbetslösa och som andelen arbetslösa av den registrerade arbetskraften. Arbetslöshet mäts alltså inte mot befolkningen i arbetsför ålder som sysselsättningsgraden utan mot det totala antalet sysselsatta och arbetslösa personer i befolkningen.

För att sätta arbetslöshetsmålet i ett sammanhang kan man tänka sig ett samhälle med 100 personer i arbetsför ålder. 60 personer är sysselsatta och 20 personer är arbetslösa. Arbetslösheten uppgår då till 25 procent (20/80).



Figur 26. Arbetslöshet som andel av den registrerade arbetskraften, augusti 2022 (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Samtliga grupper jämförs som andel av den registrerade arbetskraften (antal sysselsatta + arbetslösa). I Arbetsförmedlingens månadsstatistik ingår alla inskrivna arbetslösa mellan 16-64 år.

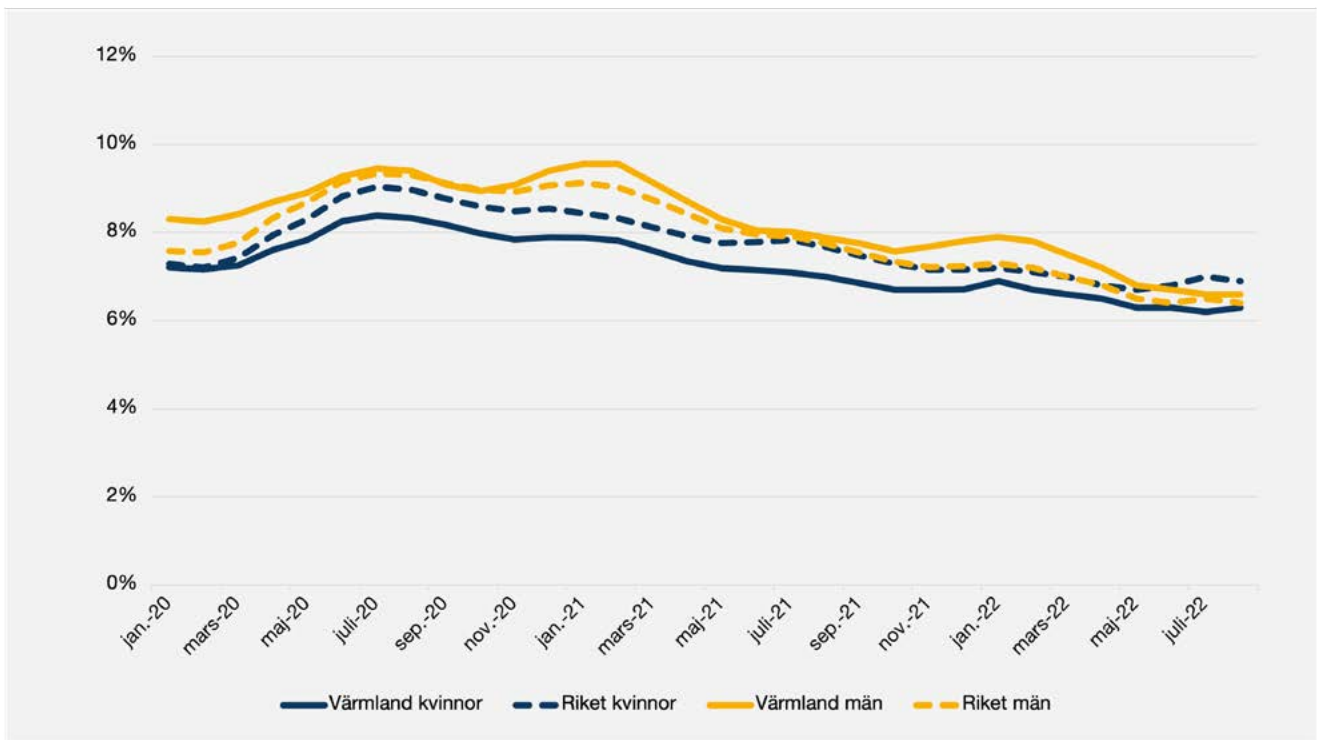
Ser vi på arbetslösheten i augusti 2022 så ligger Värmland under rikssnittet bland samtliga kvinnor och bland unga kvinnor mellan 18-24 år, men över rikssnittet i övriga grupper.

I hela befolkningen var arbetslösheten 6,9 procent bland kvinnor och 6,4 procent bland män på riksnivå. I Värmland var arbetslösheten bland kvinnor 6,3 procent och bland män 6,6 procent.

I riket var 18,2 procent av de utrikes födda kvinnorna i arbetskraften arbetslösa och 14,4 procent av männen. Bland utrikes födda kvinnor i Värmland var arbetslösheten 21,1 procent och bland männen 18,9 procent.

Bland unga 18-24 år var arbetslösheten 7,0 procent bland kvinnorna på riksnivå och 9,7 procent bland männen. Bland de värmländska unga kvinnorna var arbetslösheten 6,9 procent och bland männen 11,3 procent.

Bland unga som är utrikes födda var arbetslösheten 16,5 procent bland kvinnorna och 16,1 procent bland männen i riket. I Värmland var 18,0 procent av kvinnorna och 18,9 procent av männen arbetslösa.



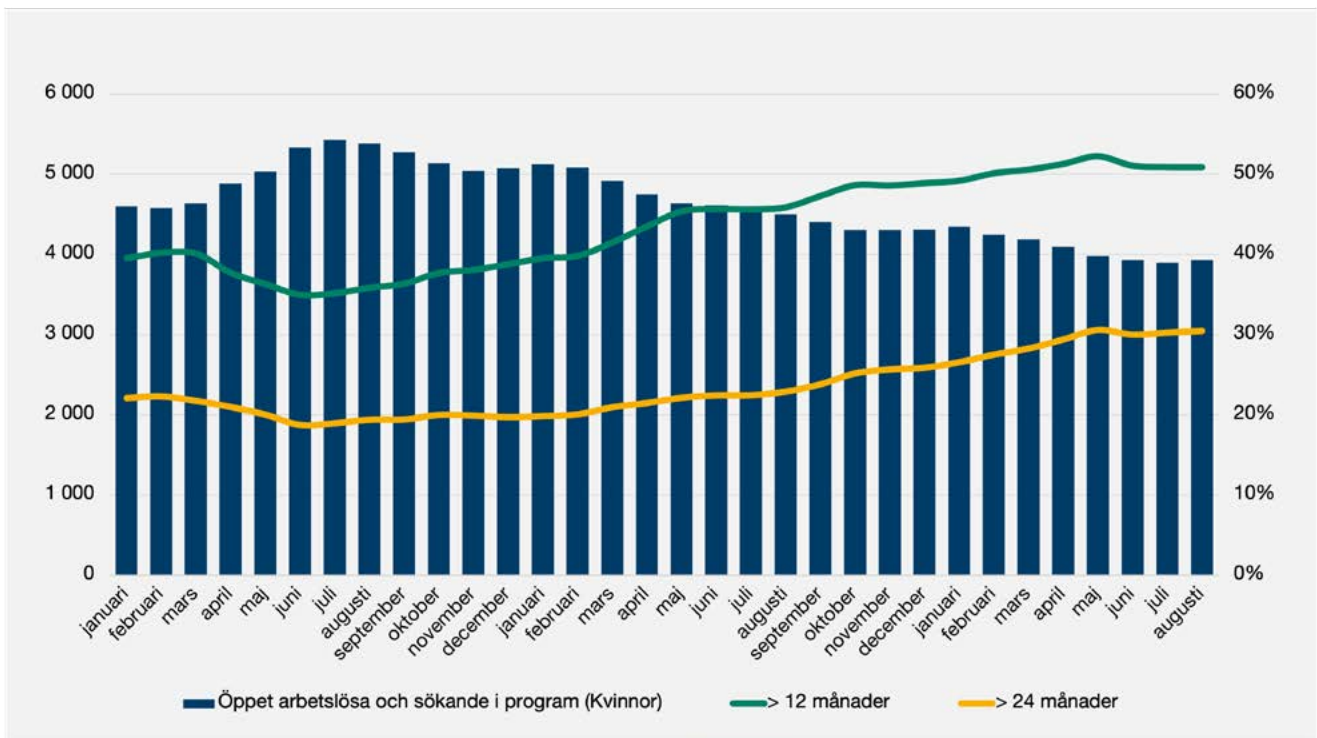
Figur 27. Andel arbetslösa kvinnor och män i Värmland och riket, över tid (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Det kan vara intressant att se hur arbetslösheten bland kvinnor och män rört sig under de senaste två åren, med tanke på coronapandemin och dess påverkan. Värmland (heldragen linje) jämförs här med riket (streckad linje). De blå linjerna är kvinnor och de gula är män.

Arbetslösheten bland kvinnor i Värmland har varit lägre än rikssnittet hela nästan hela perioden januari 2020 till och med augusti 2022, medan männen legat högre eller tangerat rikssnittet. Den högsta arbetslösheten bland kvinnorna i Värmland uppmättes i juli 2020 och har sedan gått stadigt nedåt, men planade ut och steg svagt under sommaren 2022.

Arbetslösheten bland männen i Värmland har i stort följt kvinnornas, men har legat högre under hela perioden och haft större svängningar. I januari och februari 2021 var arbetslösheten som högst bland männen och har sjunkit under resterande period med enstaka toppar. Under sommaren 2022 har arbetslösheten bland männen i Värmland legat på en stadig låg nivå.

Bland både kvinnor och män på riks- och länsnivå var arbetslösheten lägre i augusti 2022 än i januari 2020. På riksnivå var arbetslösheten 0,4 procentenheter lägre bland kvinnorna och 1,2 procentenheter lägre än männen. Bland kvinnor i Värmland var arbetslösheten 0,9 procentenheter lägre och bland männen 1,7 procentenheter lägre.



Figur 28. Långtidsarbetslösa KVINNOR i Värmland, januari 2020 – augusti 2022 (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Coronapandemin har i flera avseenden inneburit ytterligare utmaningar för de som redan innan pandemin stod långt ifrån arbetsmarknaden. Totalt sett har antalet inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i tolv månader eller mer ökat med 13 procent mellan januari 2020 och augusti 2022. Antalet som varit utan arbete 24 månader eller mer har ökat med 33 procent under samma period. Men för att visa hur olika det ser ut mellan könen visar vi kvinnor och män separat.

Den totala arbetslösheten i antal personer visualiseras av staplarna och läses av mot den vänstra axeln. Linjerna visar den procentuella andel som varit arbetslösa i mer än 12 eller 24 månader och läses av mot den högra axeln.

Av samtliga 4 601 kvinnor som var folkbokförda i Värmland och inskrivna som arbetslösa i januari 2020 var det 1 819 kvinnor (40 %) som varit utan arbete i minst 12 månader och 1 016 kvinnor (22 %) som varit utan arbete i 24 månader eller längre. I augusti 2022 var det totalt 3 932 kvinnor som var inskrivna som arbetslösa i länet, och av dessa hade 2 000 kvinnor (51 %) varit utan arbete i minst

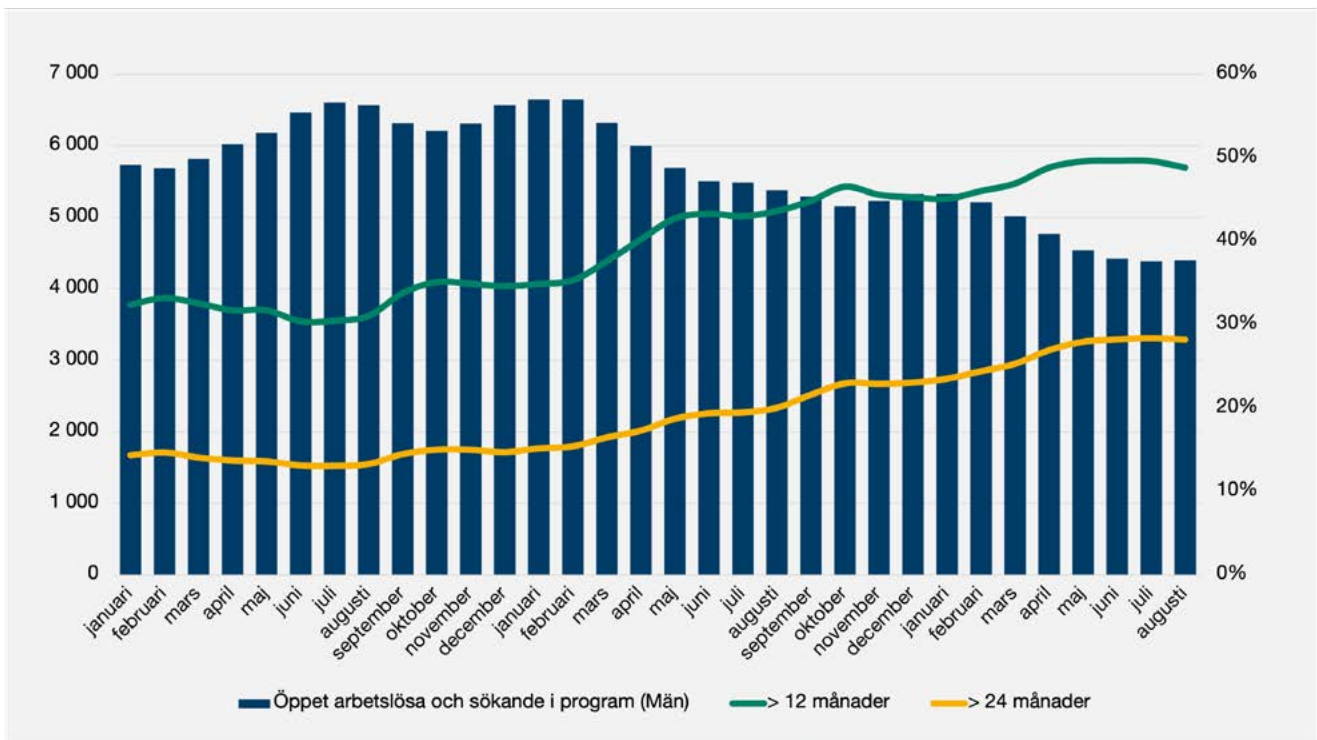
12 månader och 1 198 kvinnor (30 %) hade varit utan arbete i minst 24 månader.

Den månad då flest kvinnor var arbetslösa under perioden var juli 2020, då 5 429 kvinnor folkbokförda i Värmland var arbetslösa. I januari 2022 var det flest värmländska kvinnor som hade varit arbetslösa i 12 månader eller mer, 2 137 kvinnor. Den månad då flest varit utan arbete i 24 månader eller mer var i maj 2022, 1 217 kvinnor.

Från januari 2020 till högsta punkten i juli 2020 ökade antalet arbetslösa i länet med 18 procent. Sett över hela perioden har dock antalet inskrivna arbetslösa kvinnor sjunkit från 4 601 till 3 932 kvinnor, en minskning med 15 procent.

Långtidsarbetslösheten har dock fortsatt uppåt. Antalet kvinnor som varit utan arbete i minst 12 månader har ökat från 1 819 kvinnor i januari 2020 till 2 000 kvinnor i augusti 2022, en ökning med tio procent. Antalet kvinnor som varit utan arbete i minst 24 månader har under samma period ökat från 1 016 till 1 198, en ökning med 18 procent.





Figur 29. Långtidsarbetslösa MÄN i Värmland, januari 2020 – augusti 2022 (Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik)

Bland männen i Värmland har långtidsarbetslösheten ökat mer än bland kvinnorna.

Av samtliga 5 731 män som var folkbokförda i Värmland och inskrivna som arbetslösa i januari 2020 var det 1 856 män (32 %) som varit utan arbete i minst 12 månader och 821 män (14 %) som varit utan arbete i 24 månader eller längre. I augusti 2022 var det totalt 4 401 män som var inskrivna som arbetslösa i Värmland, och av dessa hade 2 149 män (49 %) varit utan arbete i minst 12 månader och 1 241 personer (28 %) hade varit utan arbete i minst 24 månader.

Den månad då flest män var inskrivna som arbetslösa under perioden var januari 2021, då 6 652 män folkbokförda i Värmland var arbetslösa. I maj 2021 var det flest män som hade varit arbetslösa i 12 månader eller mer, 2 432 män. Flest män som varit utan arbete i 24 månader eller mer var det i april 2022, 1 285 män.

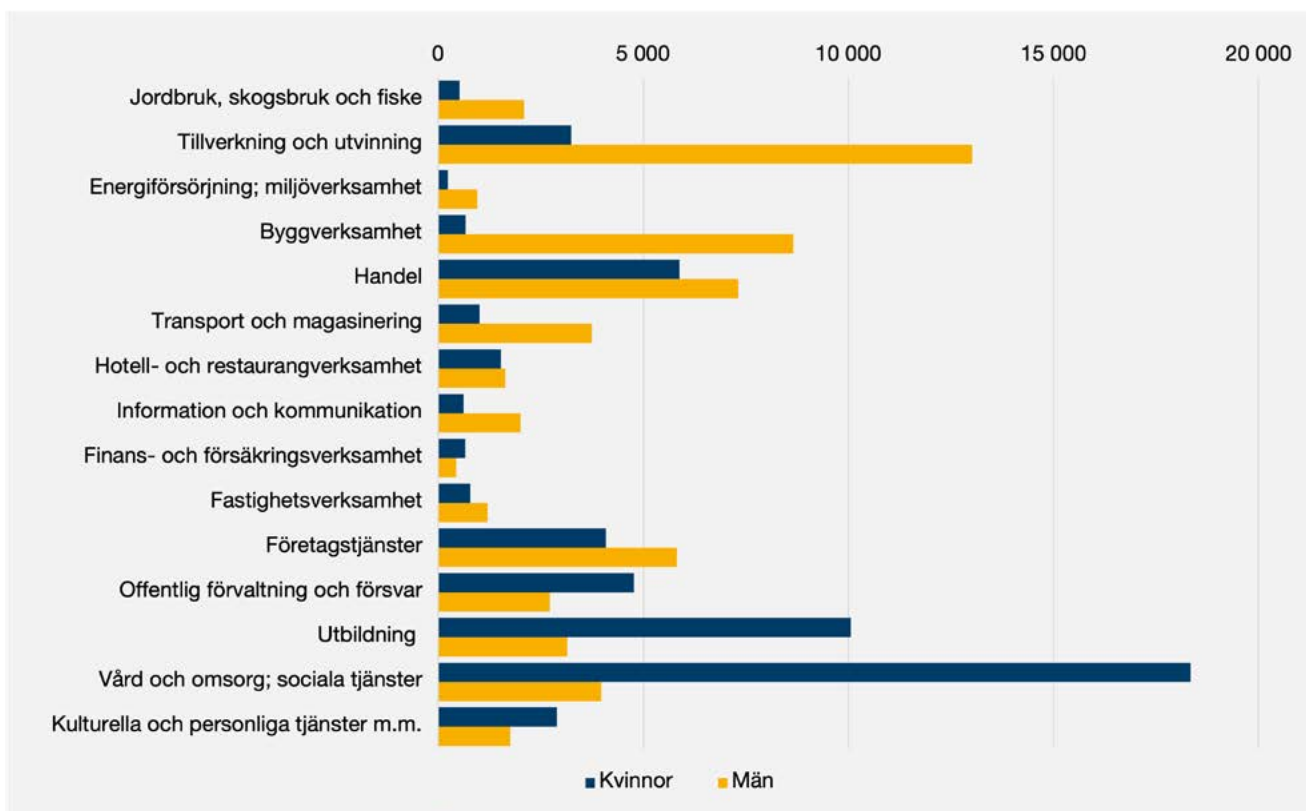
Från januari 2020 till högsta punkten i januari 2021 ökade antalet arbetslösa män i länet med 16 procent. Sett över hela perioden har dock antalet arbetslösa män i Värmland sjunkit från 5 731 till 4 401 män, en minskning med 23 procent.

Men även bland männen har långtidsarbetslösheten fortsatt uppåt i en högre takt. Antalet män som varit utan arbete i minst 12 månader har ökat från 1 856 män i januari 2020 till 2 149 män i augusti 2022, en ökning med 16 procent. Antalet män som varit utan arbete i minst 24 månader har under samma period ökat från 821 till 1 241, en ökning med 51 procent.

Medan antalet kvinnor som varit utan arbete i minst 12 månader ökat med tio procent ökade alltså antalet män med 16 procent mellan januari 2020 och augusti 2022. Ser vi på antalet kvinnor och män som varit utan arbete i 24 månader eller mer är skillnaden ännu mer slående, där det var en ökning med 18 procent av antalet kvinnor och en ökning med 51 procent av antalet män.

## Köns- och åldersfördelning per bransch

Värmland har en mycket könssegregerad arbetsmarknad, vilket blir tydligt när vi tittar på inom vilka branscher kvinnor respektive män arbetar.



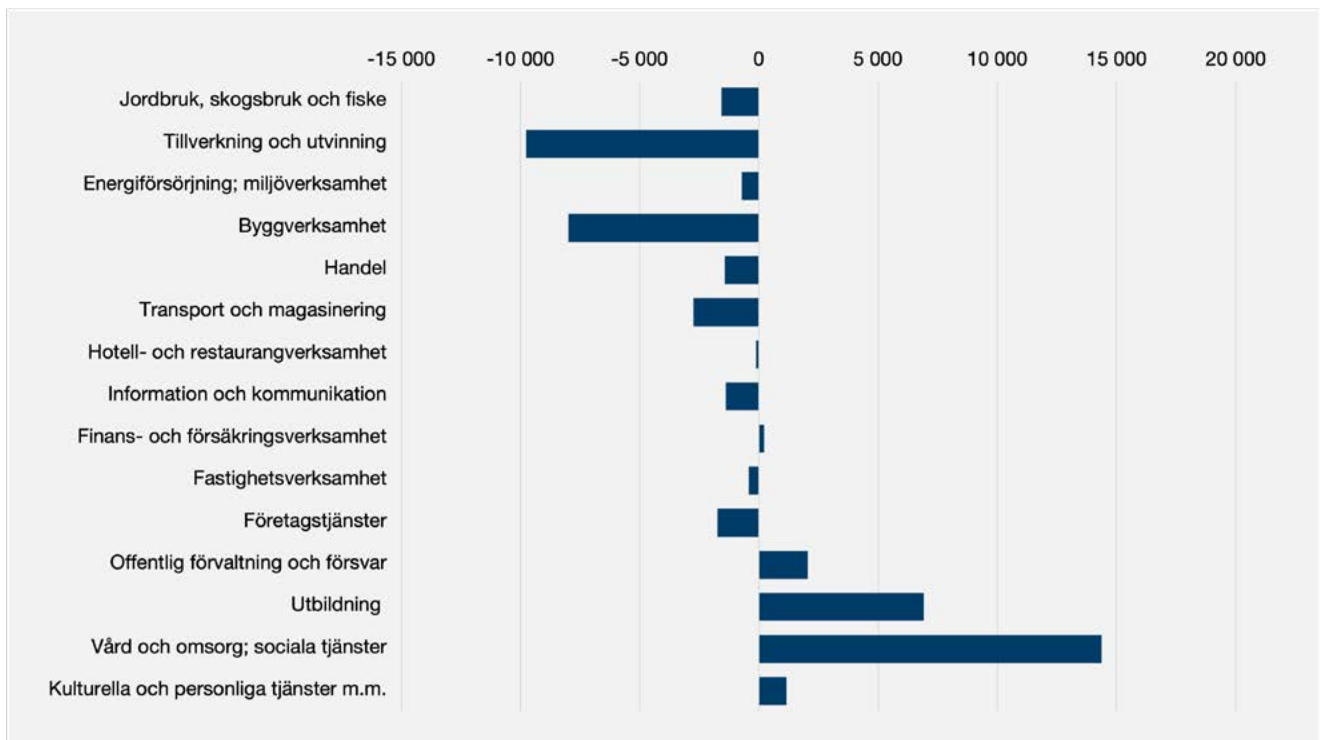
Figur 30. Förvärvsarbetande kvinnor och män 20-64 år med arbetsplats i länet efter näringsgren, 2020  
(Källa: SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

Enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) var det 56 374 kvinnor och 59 184 män mellan 20-64 år som förvärvsarbetade i Värmland 2020. Av dessa arbetade 1 071 kvinnor och 698 män inom en okänd verksamhet enligt Svensk Näringsgrensindelning (SNI) och är inte inkluderade i ovanstående diagram.

Det är tydligt att det största antalet kvinnor finns inom vård, omsorg och sociala tjänster samt inom utbildning. Drygt 50 procent av kvinnorna (28 401 kvinnor), arbetar inom dessa två näringsgrenar i Värmland. Bland männen är det istället tillverkning och utvinning, byggverksamhet samt handel

som dominerar, och totalt 49 procent (28 988 män) av de förvärvsarbetande männen mellan 20-64 år finns i dessa tre näringsgrenar.

Den bransch där det minsta antalet kvinnor arbetar är energiförsörjning och miljöverksamhet, och branschen med det minsta antalet män anställda är finans- och försäkringsverksamhet.

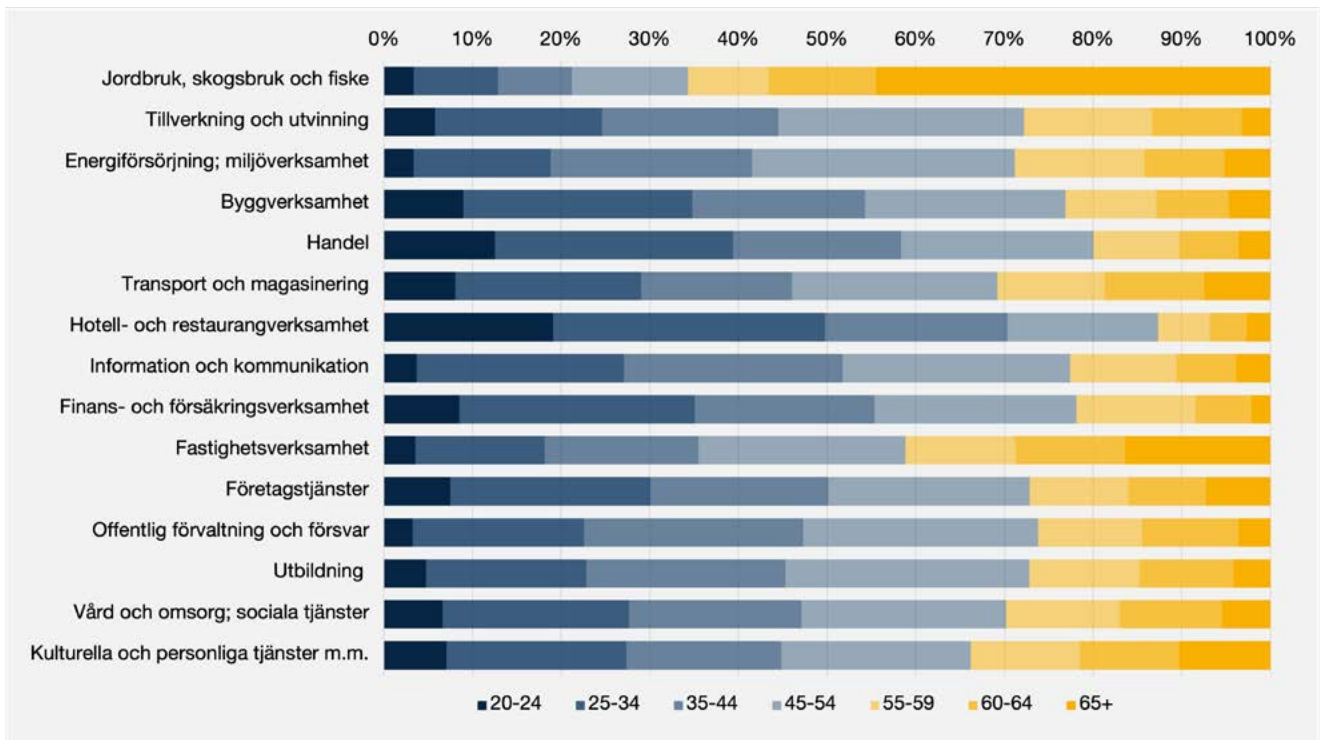


Figur 31. Underskott eller överskott av kvinnor 20-64 år med arbetsplats i länet efter näringsgren, 2020  
(Källa: SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

Diagrammet ovan visar branschernas under- eller överskott av kvinnor (antalet kvinnor anställda i branschen minus antalet män). De branscher som har ett stort underskott av kvinnor (mansdominerade) finns på den vänstra sidan om axeln, och de branscher som har ett stort överskott av kvinnor (kvinnodominerade) finns på den högra sidan.

Genom att enbart titta på underskott eller överskott av kvinnor<sup>73</sup> blir det tydligt hur stor obalans det är i de mest mans- och kvinnodominerade branscherna. Ju längre stapeln är, desto större obalans. Att de branscher som har de största obalanserna också överlag är de branscher där de flesta förvärvsarbetande är anställda spår på den könsuppdelade arbetsmarknaden ytterligare.

<sup>73</sup> Här har vi valt att titta på underskott och överskott av kvinnor, men man kan självklart välja att titta på underskott och överskott av män. Då hade istället mansdominerade branscher visats på höger sida axeln och kvinnodominerade på vänster sida, men den sneda fördelningen kvarstår och hade alltså enbart blivit spegelvänd.



Figur 32. Åldersfördelning bland de anställda i branscherna, 2020  
(Källa: SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik, RAMS)

Genom att titta på åldersstrukturen i näringsgrenarna kan man skapa sig en ungefärlig uppfattning om kommande pensionsavgångar inom respektive bransch. Här har vi även inkluderat gruppen 65+ för att se hur många personer 65 år och äldre som fortfarande är förvärvsarbetande. Jordbruk, skogsbruk och fiske har den största andelen äldre förvärvsarbetande, där 66 procent av de anställda är 55 år och äldre. Det var dessutom 44 procent av de förvärvsarbetande inom jordbruk, skogsbruk och fiske som redan

2020 var 65 år eller äldre. Här ingår även ett stort antal skogsägare som äger och förvaltar skog och inte i egentlig mening förvärvsarbetar, men inte desto mindre behöver en yngre generation i sinom tid ta över. Hotell- och restaurangverksamhet är den näringsgren som har den största andelen unga anställda, där 87 procent är yngre än 55 år och hälften är under 35 år.



# Bilaga 2: Branschdefinition av besöksnäringen och livsmedelskedjan

Tabell 1 och 2 visar de industrier, huvudgrupper och sektorer som ingår i besöksnäringen respektive livsmedelskedjan i Värmland.

För besöksnäringen ingår endast en viss procentandel av huvudgrupperna detaljhandel samt restaurang och cate-

ring. Här uppskattas av Svensk Handel att 12,7 procent av den totala detaljhandeln (SNI-kod 47) ingår i besöksnäringen. Medan näringens andel av verksamhet inom restaurang och catering (SNI-koder 56.100, 56.210, 56.294, 56.299) enligt Tillväxtverket bedöms uppgå till 31 procent.

**Tabell 1. Definition av besöksnäringen**

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor	
47		Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	G - Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	
51.101	Reguljär lufttransport av passagerare	Lufttransport	H - Transport och magasinering	
51.102	Icke reguljär lufttransport av passagerare			
52.230	Stödtjänster till lufttransport			
55.101	Hotellverksamhet med restaurangrörelse	Hotell- och logiverksamhet	I - Hotell- och restaurangverksamhet	
55.102	Drift av konferensanläggningar			
55.103	Hotellverksamhet utan restaurangrörelse			
55.201	Vandrarhemsverksamhet			
55.202	Stugbyverksamhet m.m.			
55.300	Campingplatsverksamhet			
55.900	Annan logiverksamhet			
56.100	Restaurangverksamhet			Restaurang-, catering- och barverksamhet
56.210	Cateringverksamhet vid enskilda evenemang			
56.294	Cateringverksamhet för transportsektorn			
56.299	Övrig cateringverksamhet			
59.140	Filmvisning	Film-, video och TV-programverksamhet, ljudinspelningar och fonogramutgivning	J - Informations- och kommunikationsverksamhet	
77.110	Uthyrning och leasing av personbilar och lätta motorfordon	Uthyrning och leasing	N - Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	
77.210	Uthyrning och leasing av fritids- och sportutrustning			
79.110	Resebyrå- och turistverksamhet	Resebyrå- och researrangörsverksamhet och andra resetjänster och relaterade tjänster		
79.120	Researrangemang			
79.900	Turist- och bokningservice			
82.300	Arrangemang av kongresser och mässor	Kontorstjänster och andra företagstjänster		

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor
90.010	Artistisk verksamhet	Konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	R - Kultur, nöje och fritid
90.020	Stödtjänster till artistisk verksamhet		
90.030	Litterärt och konstnärligt skapande		
90.040	Drift av teatrar, konserthus o.d.		
91.020	Museiverksamhet	Biblioteks-, arkiv- och museiverksamhet m.m.	
91.030	Vård av historiska minnesmärken och byggnader och liknande sevärdheter		
91.040	Drift av botaniska trädgårdar, djurparker och naturreservat		
93.111	Drift av skidsportanläggningar	Sport-, fritids- och nöjesverksamhet	
93.112	Drift av golfbanor		
93.113	Drift av motorbanor		
93.114	Drift av trav- och galoppbanor		
93.119	Drift av sporthallar, idrottsplatser och andra sportanläggningar		
93.120	Sportklubbars och idrottsföreningars verksamhet		
93.130	Drift av gymanläggningar		
93.191	Tävling med hästar		
93.199	Övrig sportverksamhet		
93.210	Nöjes- och temaparksverksamhet		
93.290	Övrig fritids- och nöjesverksamhet		

**Tabell 2. Definition av livsmedelskedjan**

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor
01.110	Odling av spannmål (utom ris), baljväxter och oljeväxter	Jordbruk och jakt samt service i anslutning härtill	A - Jordbruk, skogsbruk och fiske
01.120	Odling av ris		
01.131	Potatisodling		
01.132	Sockerbetsodling		
01.133	Odling av grönsaker (köksväxter) på friland		
01.134	Odling av grönsaker (köksväxter) i växthus		
01.135	Svampodling m.m.		
01.210	Odling av druvor		
01.220	Odling av tropiska och subtropiska frukter		
01.230	Odling av citrusfrukter		
01.240	Odling av kärnfrukter och stenfrukter		
01.250	Odling av andra frukter och bär samt nötter		
01.260	Odling av oljehaltiga frukter		
01.270	Odling av växter för dryckesframställning		
01.280	Odling av kryddväxter, drog- och medicinalväxter		
01.290	Odling av andra fleråriga växter		

Fortsättning nästa sida ►

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor
01.410	Mjölproduktion och uppfödning av nötkreatur av mjölkras		
01.420	Uppfödning av andra nötkreatur och bufflar		
01.450	Uppfödning av får och getter		
01.461	Uppfödning av smågrisar		
01.462	Uppfödning av slaktsvin		
01.471	Äggproduktion (för försäljning)		
01.472	Uppfödning av fjäderfä, ej äggproduktion		
01.491	Rensköttsel		
01.500	Blandat jordbruk		
03.111	Trålfiske i saltvatten		
03.119	Övrigt saltvattensfiske		
03.120	Sötvattensfiske		
03.210	Fiskodling i saltvatten		
03.220	Fiskodling i sötvatten		
10.111	Kreatursslakt	Livsmedelsframställning	C - Tillverkning
10.112	Styckning av kött		
10.120	Beredning och hållbarhetsbehandling av fjäderfäkött		
10.130	Charkuteri- och annan köttvarutillverkning		
10.200	Beredning och hållbarhetsbehandling av fisk samt skal- och blötdjur		
10.310	Beredning och hållbarhetsbehandling av potatis		
10.320	Juice- och safttillverkning		
10.390	Annan beredning och hållbarhetsbehandling av frukt, bär och grönsaker		
10.410	Framställning av oljor och fetter		
10.420	Matfettstillverkning		
10.511	Osttillverkning		
10.519	Annan mejerivarutillverkning		
10.520	Glasstillverkning		
10.611	Mjötillverkning		
10.612	Tillverkning av frukostflingor, mixer och andra livsmedelsberedningar av kvarnprodukter		
10.620	Stärkelsestillverkning		
10.710	Tillverkning av mjukt matbröd och färska bakverk		
10.721	Knäckebrödstillverkning		
10.722	Tillverkning av kex och konserverade bakverk		
10.730	Tillverkning av pastaprodukter		
10.810	Sockertillverkning		
10.821	Tillverkning av sockerkonfektyrer		
10.822	Tillverkning av choklad och chokladkonfektyrer		

Fortsättning nästa sida ►

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor		
10.830	Framställning av te och kaffe				
10.840	Tillverkning av senap, ketchup, kryddor och andra smaksättningsmedel				
10.850	Tillverkning av lagad mat och färdigrätter				
10.860	Tillverkning av homogeniserade livsmedelspreparat inklusive dietmat				
10.890	Framställning av andra livsmedel				
11.010	Destillering, rening och tillblandning av spritdrycker			Framställning av drycker	
11.020	Framställning av vin från druvor				
11.030	Framställning av cider och andra fruktviner				
11.050	Framställning av öl				
11.060	Framställning av malt				
11.070	Framställning av läskedrycker, mineralvatten och annat vatten på flaska				
12.000	Tobaksvarutillverkning				
46.110	Provisionshandel med jordbruksråvaror, levande djur, textilråvaror och textilhalvfabrikat	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	G - Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar		
46.170	Provisionshandel med livsmedel, drycker och tobak				
46.210	Partihandel med spannmål, råttobak, utsäde och djurfoder				
46.310	Partihandel med frukt och grönsaker				
46.320	Partihandel med kött- och köttvaror				
46.330	Partihandel med mejeriprodukter, ägg, matolja och matfett				
46.340	Partihandel med drycker				
46.350	Partihandel med tobak				
46.360	Partihandel med socker, choklad och sockerkonfektyrer				
46.370	Partihandel med kaffe, te, kakao och kryddor				
46.380	Partihandel med andra livsmedel, bl.a. fisk samt skal- och blötdjur				
46.390	Icke specialiserad partihandel med livsmedel, drycker och tobak				
47.111	Varuhus- och stormarknadshandel, mest livsmedel, drycker och tobak			Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	
47.112	Livsmedelshandel med brett sortiment, ej varuhus eller stormarknad				
47.210	Specialiserad butikshandel med frukt och grönsaker				
47.220	Specialiserad butikshandel med kött och charkuterier				
47.230	Specialiserad butikshandel med fisk, skal- och blötdjur				

Fortsättning nästa sida ►

SNI-kod	Industri	Huvudgrupp	Sektor
47.241	Specialiserad butikshandel med bröd och konditorivaror		
47.242	Specialiserad butikshandel med konfektyrer		
47.250	Specialiserad butikshandel med alkoholhaltiga och andra drycker		
47.260	Specialiserad butikshandel med tobaksvaror		
47.291	Specialiserad butikshandel med hälsokost		
47.299	Övrig specialiserad butikshandel med livsmedel		
47.810	Torg- och marknadshandel med livsmedel, drycker och tobak		
56.100	Restaurangverksamhet	Restaurang-, catering- och barverksamhet	I - Hotell- och restaurangverksamhet
56.210	Cateringverksamhet vid enskilda evenemang		
56.291	Drift av personalmatsalar		
56.292	Centralköksverksamhet för sjukhus		
56.293	Centralköksverksamhet för skolor, omsorgs- och andra institutioner		
56.294	Cateringverksamhet för transportsektorn		
56.299	Övrig cateringverksamhet		



