

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSANALYS BERGSLAGSBANAN

Behovet av att säkerställa kompetensförsörjningen längs
Bergslagsbanan – utmaningar och förhållningsätt

Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte & Metod	4
Regionen	5
Befolkningen i Bergslagen	5
Generationsväxling.....	8
Pendlingen i Bergslagen	11
Näringslivet	13
Identifierade utmaningar och behov	17
Heterogent stråk	17
Ensidigt näringsliv.....	17
Matchning utbildning-jobb.....	17
Arbetsmarknadens funktionalitet	18
Attraktionskraft	18
Rekommendationer & Framgångsfaktorer	19
Samverkan.....	19
Rörlighet.....	19
Attityder	20
Sammanfattande slutsatser	21
Bilaga Goda exempel.....	22

Inledning

Svensk Tillväxtstrategi har fått i uppgift av Partnerskapet Bergslagsbanan regionen att ta fram en kompetensförsörjningsanalys för området kring Bergslagsbanan.

Partnerskap Bergslagsbanan bildades i januari 1996 och är ett samarbetsprojekt bestående av 14 kommuner (Borlänge, Falun, Filipstad, Forshaga, Gävle, Hofors, Hällefors, Karlstad, Kil, Lindesberg, Ljusnarsberg, Ludvika, Sandviken och Smedjebacken) som finns i anslutning till Bergslagsbanan. I mars 2009 beslutade partnerskapet att bilda ett projekt som under perioden 2010-2012 ska arbeta vidare med utvecklingen av Bergslagsbanan. Sedan 1 januari 2010 får projektet ekonomiskt stöd av Region Gävleborg, Region Dalarna, Regionförbundet Örebro, Region Värmland och Europeiska regionala utvecklingsfonden.

Regionen längs Bergslagsbanan är en region med bland annat flera stora företag som är regionala tillväxtmotorer. Det är väsentligt för dessa företag att det finns en stabil kompetensförsörjning och hög omställningsförmåga i regionen. I samråd med vår uppdragsgivare har vi tagit fram ett underlag som kan användas för att påverka och aktivt arbeta med kompetensförsörjningsfrågan och därmed stärka regionens möjlighet till tillväxt.

Syfte & Metod

Syftet med vår studie är att tydliggöra faktorer som har betydelse för Bergslagens utveckling och med avstamp i dessa presenteras regionala utmaningar och rekommendationer med koppling till Bergslagsbanan.

Metoden som använts är uppdelad i tre faser. I den första fasen har en kartläggning med en deskriptiv ansats genomförts. Svensk Tillväxtstrategi har genom att noggrant sammanställa relevant data gällande befolkningsstruktur, utbildningsnivå, generationsväxlingsparametrar, pendling och näringslivsfaktorer kartlagt olika parametrar som är viktiga att ta hänsyn till ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. I den andra fasen genomförs en analys, baserad på den deskriptiva kartläggningen, som utmynnar i en presentation av olika utmaningar och behov. Denna analys och presentation syftar till att belysa olika aspekter som särskilt bör beaktas av Partnerskap Bergslagsbanan i arbetet med utveckling av Bergslagsbanan för hantering av framtida kompetensförsörjningsbrist i regionen. Slutligen innefattar den tredje fasen rekommendationer/framgångsfaktorer samt ”goda exempel” för att regionen fortlöpande ska kunna säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig och för att öka sin beredskap och förmåga att hantera förändringar.

Datainsamlingen har genomförts via dokumentstudier och statistikgenomgång av data för kartläggningen – första fasen. Därefter har den data som sammanställts presenteras under en **workshop** med aktörer från de aktuella kommunerna, regionen och representanter från Partnerskap Bergslagsbanan. Under workshopen fungerade Svensk Tillväxtstrategi som processledare där deltagarna utifrån sin expertkompetens kommenterade kartläggningen och diskuterade hur arbetet med kompetensförsörjningsfrågan bedrivs i regionen. Följaktligen fungerade workshopen både som datainsamlingsmoment och som inspiration till diskussioner kring hur kompetensförsörjningsfrågan ska hanteras i regionen.

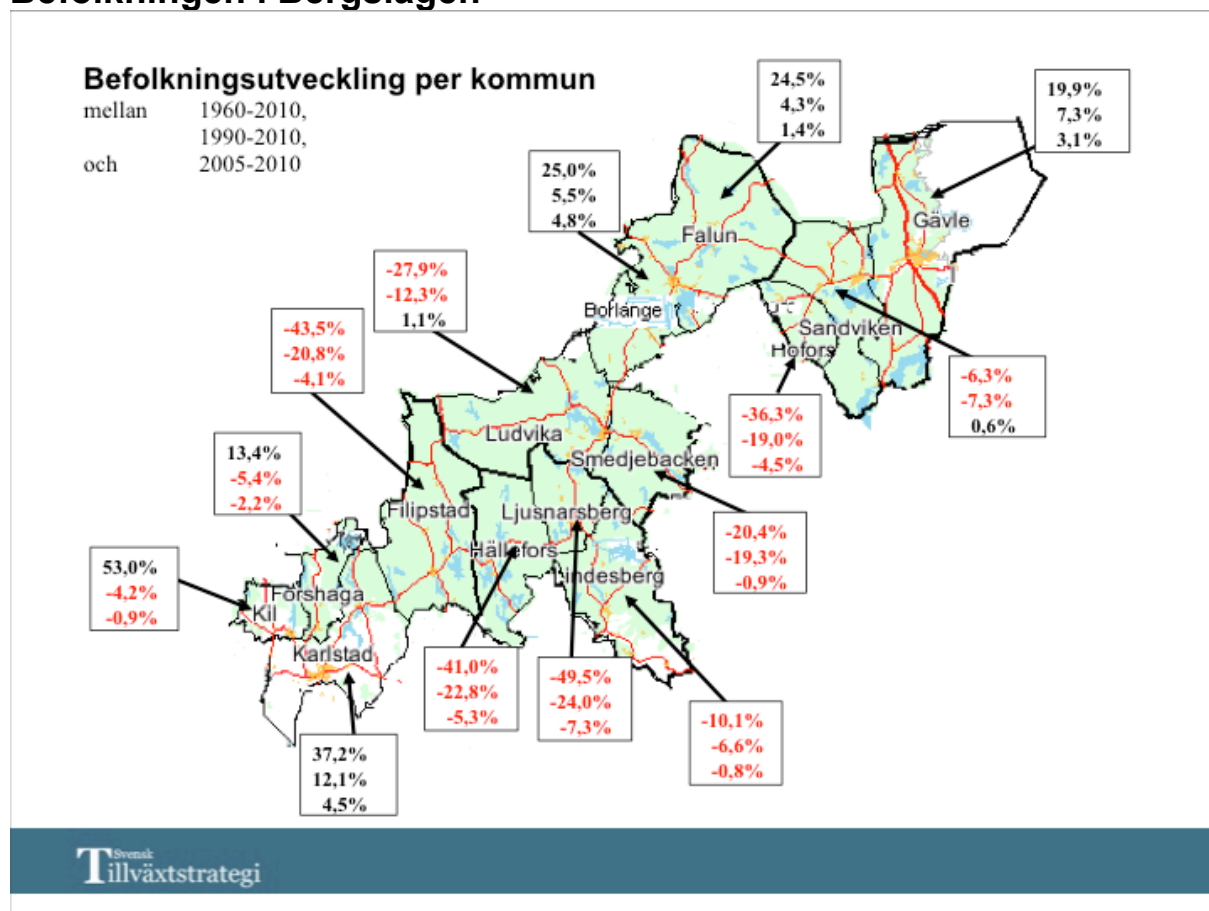
Kartläggning och workshop har sedan kompletterats med nyckelaktörsintervjuer. Uppdragsgivaren har tillhandahållit en lista med relevanta personer och sammantaget har totalt sex telefonintervjuer genomförts med: Arbetsförmedlingen, Sandvikens kommun, Falun Borlänge-regionen, Gävle Kommun, Bergskraft AB och Ljusnarsbergs kommun. Intervjuerna har genomförts som semistrukturerade intervjuer vilket innebär att intervjuaren har en frågeguide som garanterar att vissa specifika frågeställningar täcks in. Metoden ger också utrymme för intervjupersonen att själv lyfta fram åsikter och synpunkter som anknyter till ämnet.

Genomförare av rapporten har bestått av Conny Olander, Svensk Tillväxtstrategi, som även varit projektledare. Övriga genomförare är Niga Hamasor från VETA-konsult, Per Sandgren från Arena för tillväxt och Torgny Ljungqvist, Sveriges Kommuner och Landsting.

Regionen

Bergslagen har en lång historia kring metallproduktion och gruvnäring vilket har bidragit till att knyta samman regionen kulturellt och industriellt. Idag finns en försiktig optimism kring att gruvnäringen kommer att få ett uppsving i regionen. Regionen domineras i övrigt av verkstadsindustrin och det finns flera världsledande företag. Regionen har de senaste tjugo åren haft en stabil befolkningsnivå, men inom regionen har det skett en omfördelning där flertalet större kommuner har ökat i befolkningsmängd medan de mindre har minskat.

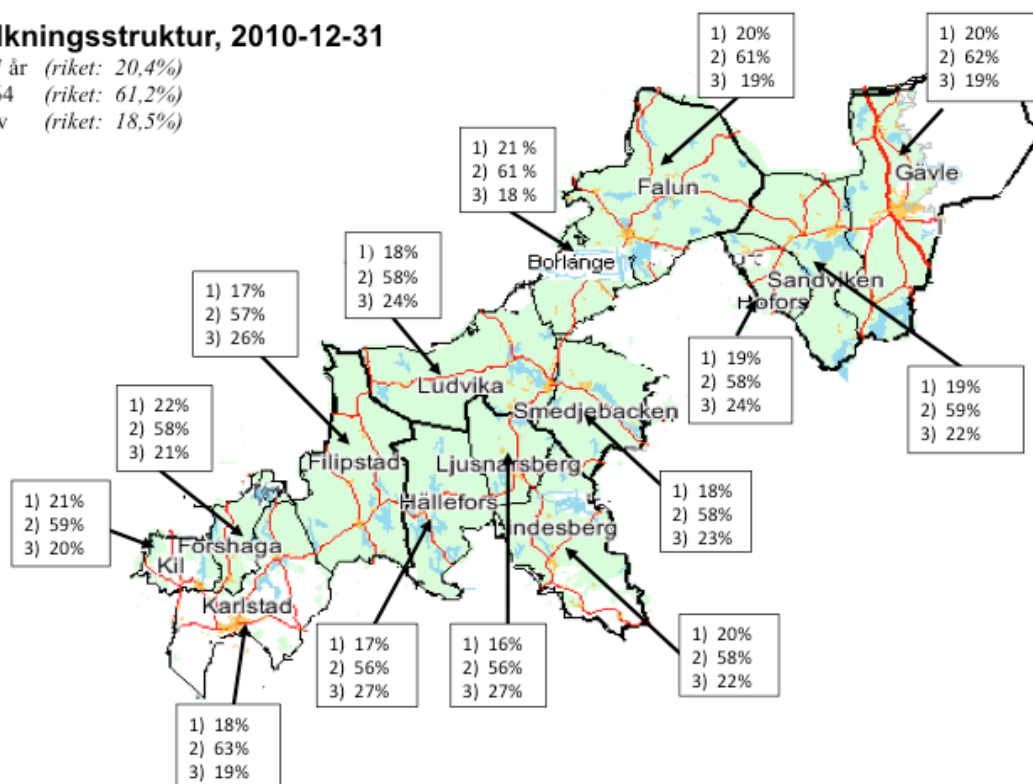
Befolkningen i Bergslagen



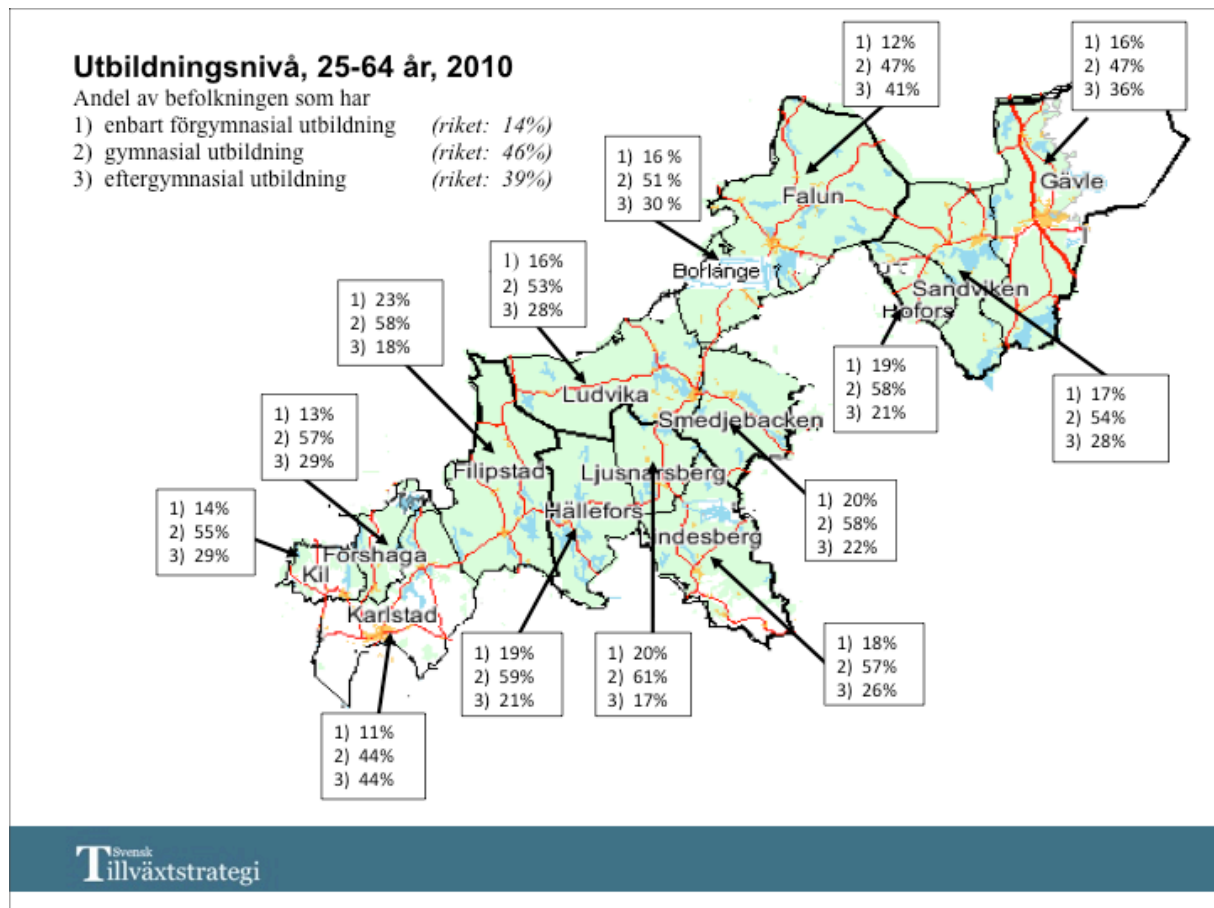
Befolkningen i regionen har vuxit fram till 1980-talet och sedan varit ganska stabil kring ca 440 000 invånare. Det är främst fyra kommuner som ökat de senaste 20 åren; Falun, Borlänge, Gävle och Karlstad. De övriga har alla haft en befolkningsminskning under denna tidsperiod.

Befolkningsstruktur, 2010-12-31

- 1) 0-17 år (riket: 20,4%)
2) 18-64 (riket: 61,2%)
3) 65-w (riket: 18,5%)



I regionen finns en övervikt av gruppen 65 år och äldre, medan övriga åldersgrupper i stort är på samma nivå som i övriga riket. Det är särskilt i mindre kommuner som Hällefors, Ljusnarsberg, Filipstad, Ludvika och Hofors som åldersgruppen 65 år och äldre ligger över rikssnittet.



Den eftergymnasiala utbildningsnivån är generellt sett låg i regionen. Karlstad och Falun ligger dock över riksgenomsnittet med sina 44 % respektive 41 %. Detta har troligen sin förklaring i att de är högskoleorter. Det finns emellertid - i jämförelse med riket - en övervikt av personer som har gymnasial utbildning.

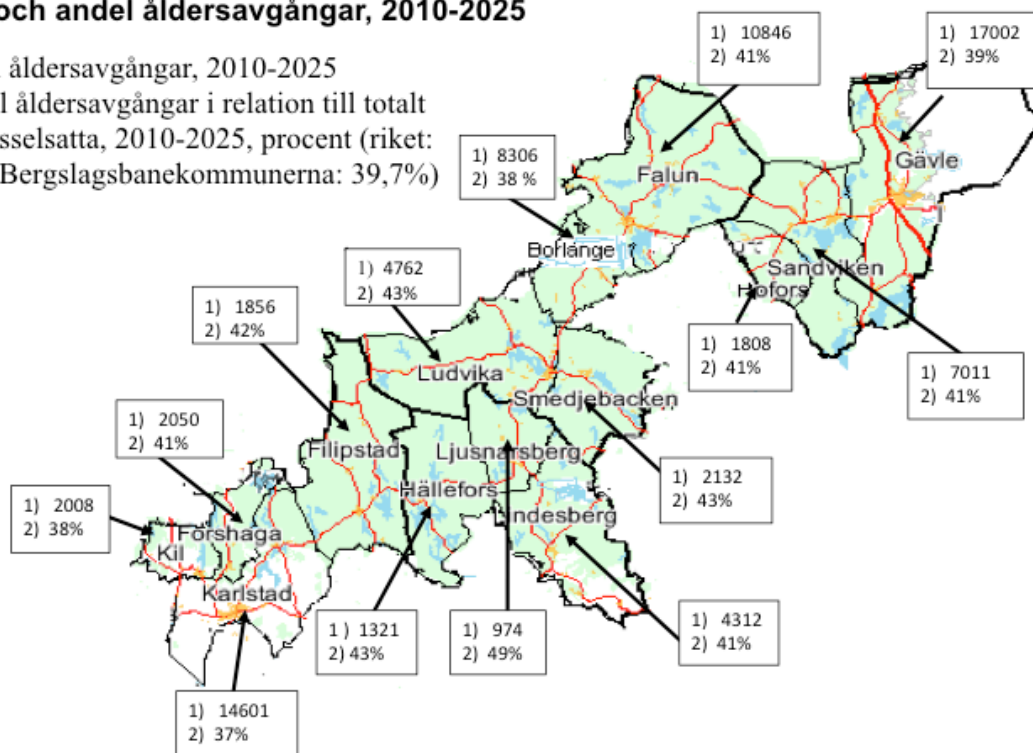
Utbildningsnivån beror bl a på hur näringsstrukturen i kommunen eller den lokala arbetsmarknaden ser ut. En näringsstruktur med en hög andel varuproducerande företag (som i Bergslagsbanestråket) innebär vanligtvis att utbildningsnivån är låg.

Generationsväxling

Andelen personer som går i pension är betydligt större än andelen ungdomar som i respektive kommun kan fylla deras platser.

Antal och andel åldersavgångar, 2010-2025

1. Antal åldersavgångar, 2010-2025
2. Andel åldersavgångar i relation till totalt antal sysselsatta, 2010-2025, procent (riket: 37,3%, Bergslagsbanekommunerna: 39,7%)



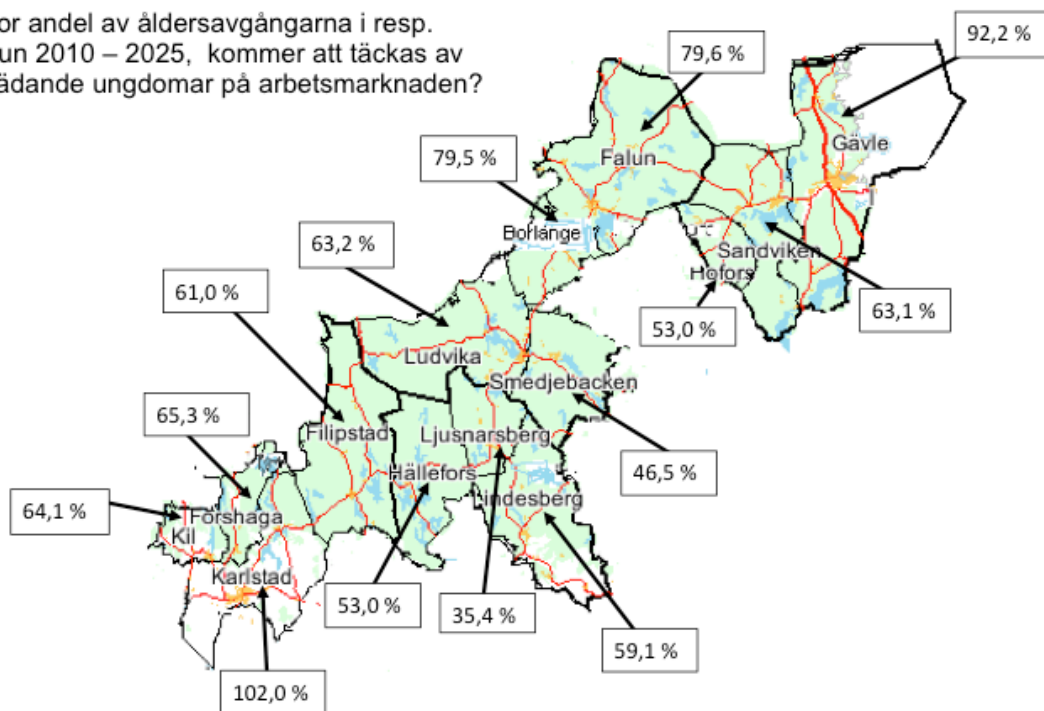
Tillväxtstrategi

Bilden ovan visar antal åldersavgångar under 2010-2025 i de fjorton kommunerna på punkt 1 i varje ruta. Punkt 2 i rutan visar andelen åldersavgångar i relation till antal sysselsatta.

I jämförelse med riket och övriga Bergslagskommuner så kommer kommunerna i mittenbältet att drabbas hårdast av andelen åldersavgångar. I Ljusnarsbergs kommun kommer t.ex. nära hälften av arbetsstyrkan att gå i pension mellan 2010 och 2025.

Generationsväxlingen 2010-2025

Hur stor andel av åldersavgångarna i resp. kommun 2010 – 2025, kommer att täckas av nytillträdande ungdomar på arbetsmarknaden?



Svensk
Tillväxtstrategi

Bilden visar hur många procent av de som går i pension 2010-2025 som i respektive kommun skulle kunna ersättas av ungdomar som kommer ut på arbetsmarknaden. Denna jämförelse tar emellertid inte hänsyn till t.ex. inflyttningar och eventuella förändringar i näringslivsstrukturen.

De som har störst täckning är de stora kommunerna Falun, Borlänge, Gävle och Karlstad som har över 102% täckning. Detta kan troligen förklaras av närvaro av högskolan i Karlstad. Den kommun som kommer att ha störst åldersavgångar, Ljusnarsberg, kommer också att ha minst täckning av nytillträdande ungdomar. Av de ca 1 000 personer som går i pension mellan åren 2010 och 2025 kommer endast ca 350 ungdomar att finnas som kan ta över dessa arbeten.

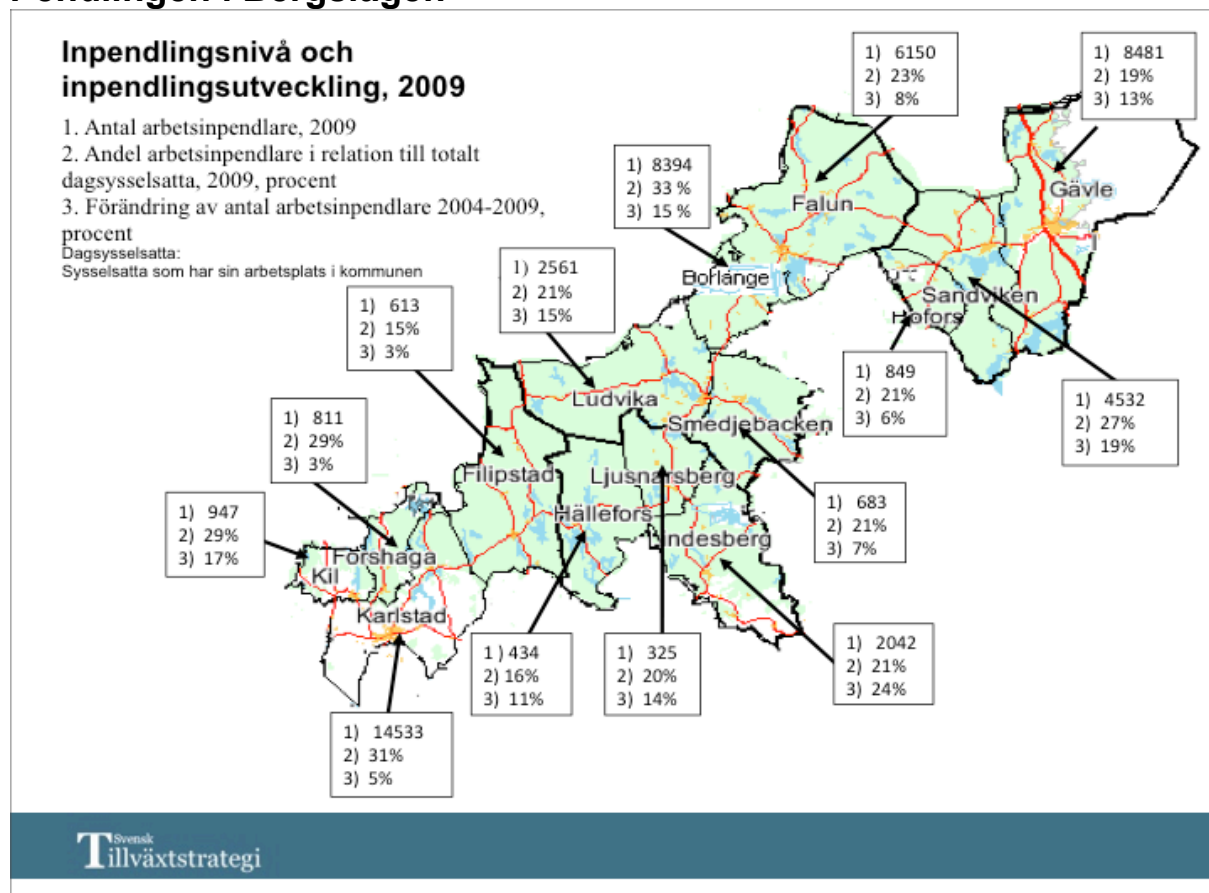
Åldersavgångar i några yrkesgrupper per kommun 2010-2025, procent

Kommun	Grundskole- lärare	Gruv- och bergarbetare	Gymnasie- lärare	Maskinoperatör metall o mineral	Sjuksköterskor	Vård o omsorgs- personal
Borlänge	39	37	45	27	38	38
Falun	38	56	48	36	44	39
Filipstad	38	64	58	33	45	39
Forshaga	39	-	54	32	47	39
Gävle	39	-	47	30	40	37
Hofors	47	-	41	30	43	36
Hällefors	49	-	39	42	40	42
Karlstad	37	-	43	42	40	37
Kil	46	-	36	27	35	42
Lindesberg	40	35	51	34	48	40
Ljusnarsberg	53	67	64	42	59	46
Ludvika	36	53	51	41	49	40
Sandviken	41	-	54	38	48	37
Smedjebacken	40	-	39	37	52	49

Bilden ovan visar åldersavgångar i procent per kommun för några strategiskt viktiga yrkesgrupper mellan åren 2010 och 2025. Om utgångspunkten är att ett yrkesliv varar ca 40-45 år så borde 15 års åldersavgångar (med jämn åldersfördelning i yrkesgruppen) vara mellan 33-38 %. Alla tal över 40 % kan - med denna utgångspunkt - sägas utgöra potentiella problem för personalförsörjningen inom respektive kommun.

Siffrorna visar regionens olikheter inom olika branscher. Något som illustrerar detta är exempelvis yrkesgruppen gymnasielärare där vissa kommuner har väsentligt lägre åldersavgång än andra. I Smedjebacken och Hällefors kommuner kommer 39 procent av gymnasielärare att gå i pension mellan åren 2010-2015 medan motsvarande siffra i Ljusnarsbergs kommun är 64 procent.

Pendlingen i Bergslagen



Punkt 1 i respektive ruta visar för de olika kommunerna antalet arbetspendlare som pendlar in och ut i kommunen. Punkten 2 visar andelen arbetspendlare i relation till totalt dagsysselsatta, d v s de som arbetar i kommunen men som inte nödvändigtvis behöver bo där. Punkt 3 i rutan per kommun visar förändringen av pendlingen i procent mellan åren 2004-2009. Den största ändringen har skett i Lindesberg med 24 %, Sandviken med 19 % och i Kil med 17 % under denna tidsperiod.

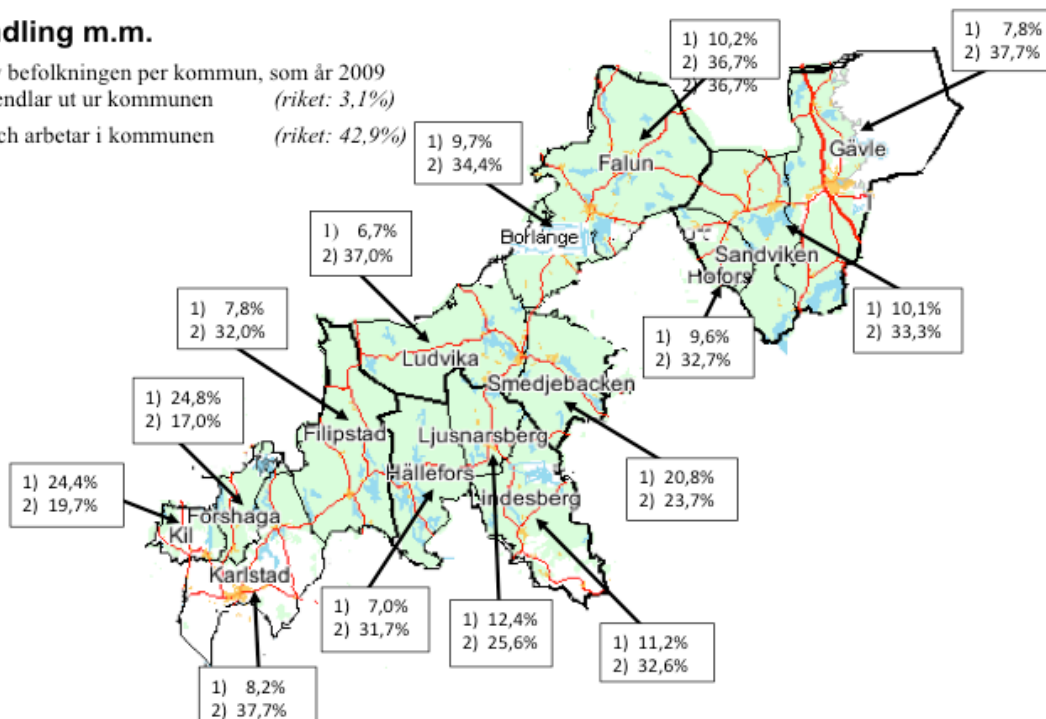
Pendlingen ligger - generellt sett - på en relativt hög nivå i samtliga kommuner. En lyckosam regionutveckling kommer sannolikt att medföra en ökning av pendlingsfrekvensen. Detta i sin tur markerar vikten av en fortsatt - bred och hållbar - utveckling av persontrafiken på Bergslagsbanan.

Utpendling m.m.

Andel av befolkningen per kommun, som år 2009

1) dagpendlar ut ur kommunen (riket: 3,1%)

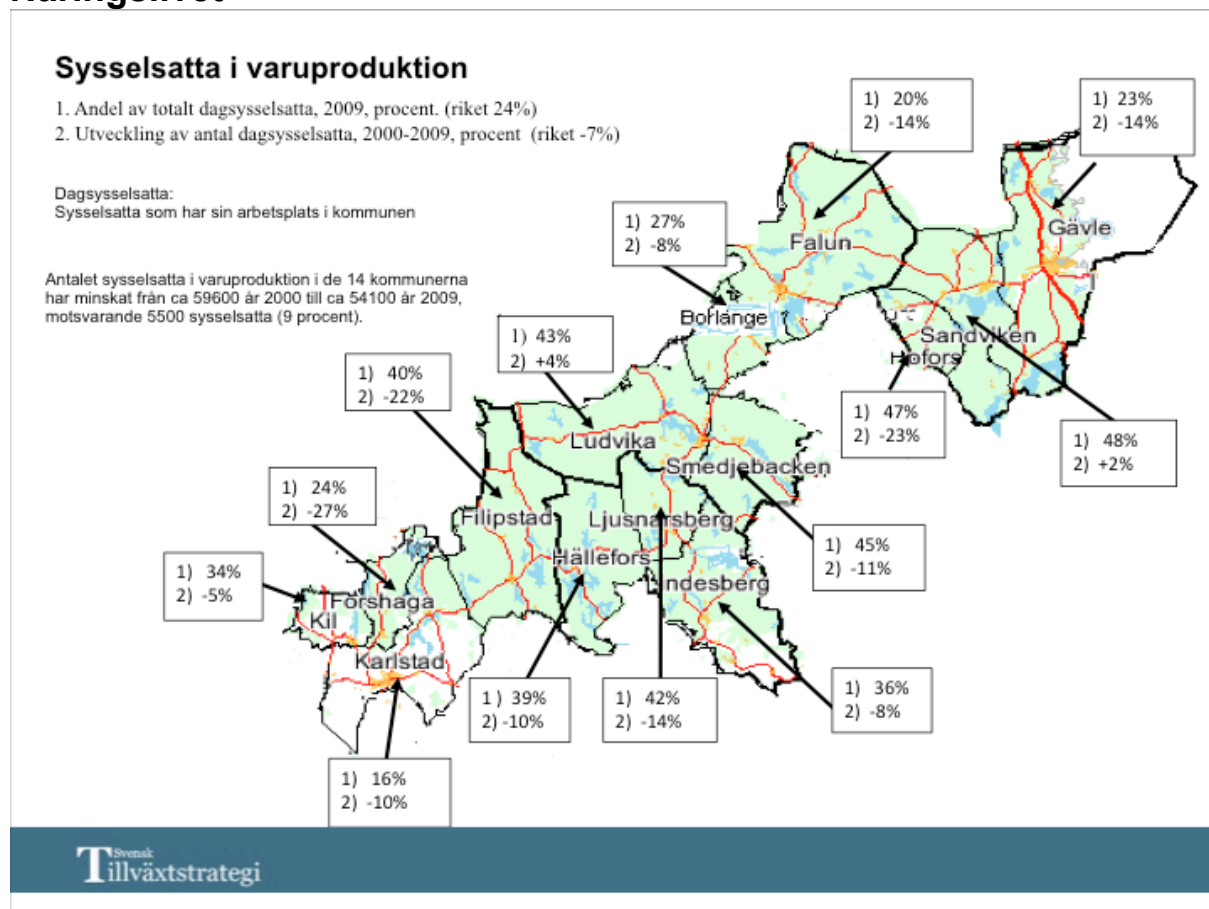
2) bor och arbetar i kommunen (riket: 42,9%)



TSvensk
tillväxtstrategi

Punkt nummer 1 visar hur många som pendlar ut ur kommunen i procent av befolkningen. Punkt nummer 2 i rutan visar hur många som bor och arbetar i kommunen i procent av befolkningen. Den största utpendlingen sker i Kil och Forshaga där omkring 24 % dagpendlar ut ur kommunen. Smedjebacken har också en relativt hög andel utpendlare med dryga 20 %. Bland de kommuner som har minst pendling återfinns Ludvika och Hällefors med omkring 7 % som pendlar till andra kommuner.

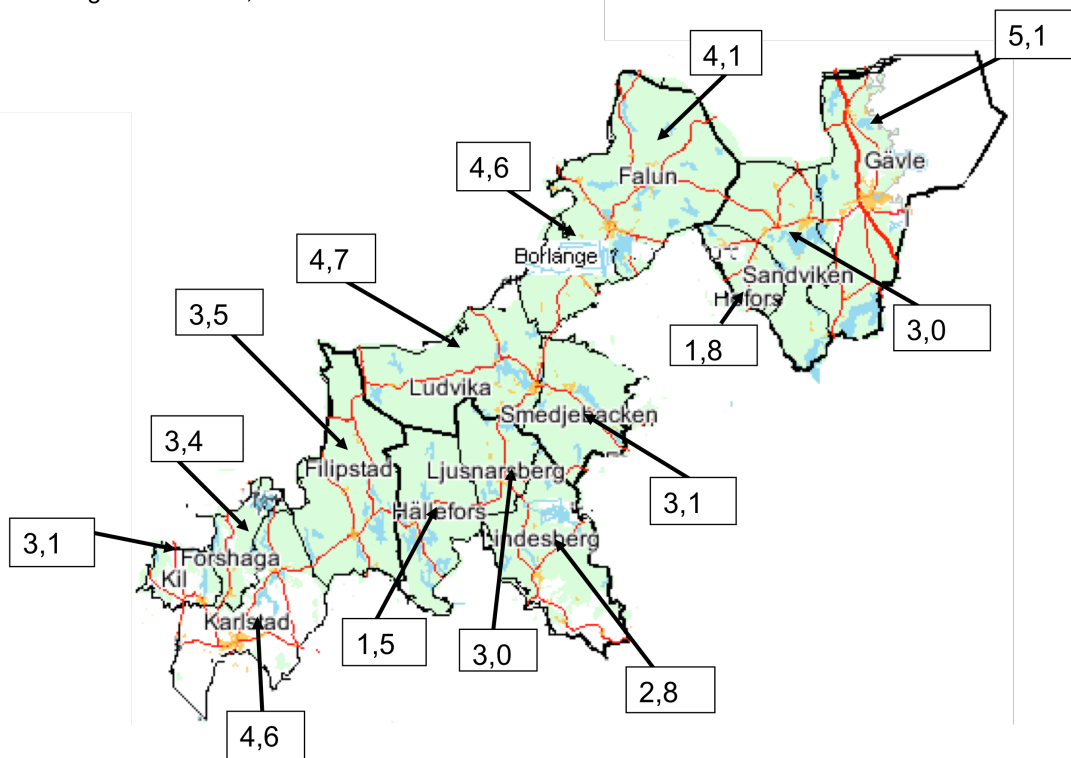
Näringslivet



Bilden ovan visar andelen av totalt dagssysselsatta i respektive kommun år 2009 i punkt 1. Generellt sett ligger de flesta kommuner över rikets andel av sysselsatta inom varuproduktion. Punkt 2 visar utvecklingen per kommun mellan åren 2000-2009. I samtliga kommuner utom två (Ludvika och Sandviken) har det skett en tillbakagång av antal sysselsatta i varuproduktionen.

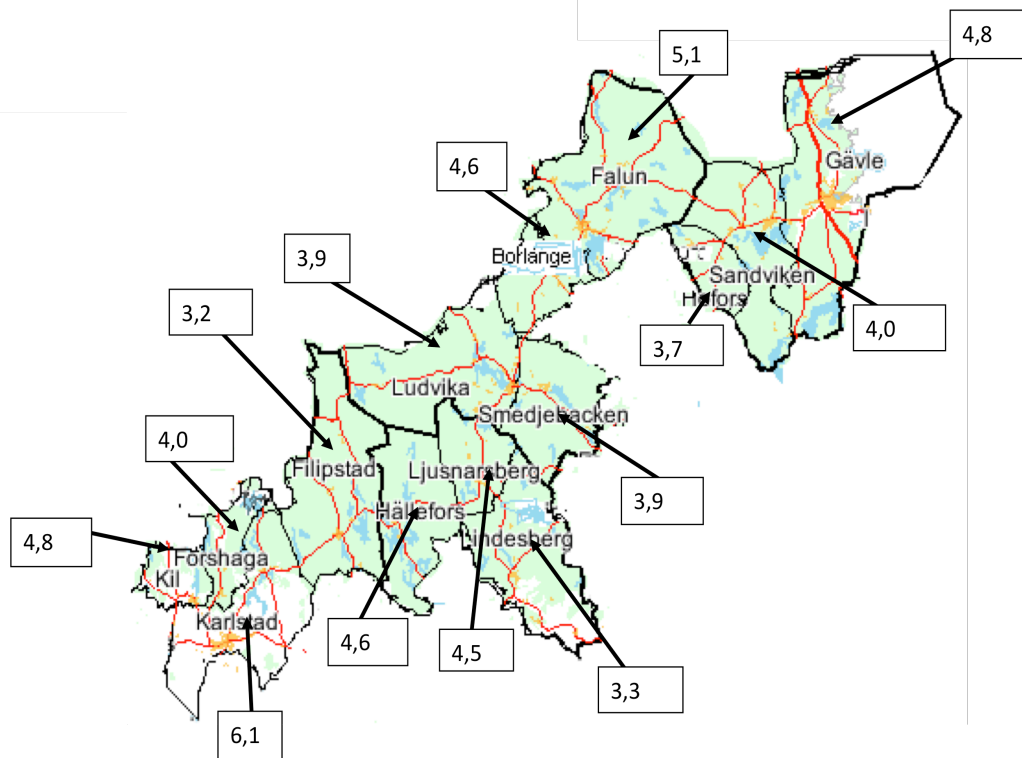
Statistik från Statistiska Centralbyrån, SCB, visar att alla fem länen i Bergslagen (Gävleborg, Dalarna, Västmanland, Örebro och Värmland) ligger topp 10 av de län i Sverige som exporterade mest under 2009. Länen exporterade tillsammans för 152 miljarder kr, 17 % av alla Sveriges län tillsammans. (från hemsidan 2011-05-25)

Lönesummautveckling Utveckling av den totala lönesumman i kommunen, 2005-2010 (årsgenomsnitt), procent. Riksgenomsnitt = 4,8



Utvecklingen av den totala lönesumman i kommunen är ett bra tillväxtnått som i vid mening fångar in hur den ekonomiska tillväxten utvecklar sig lokalt. I Borlänge, Falun, Karlstad, Gävle och Ludvika har lönesumman mellan 2005-2010 utvecklats ungefär som riksgenomsnittet, 4,8 procent. I övriga nio kommuner är utvecklingen lägre eller mycket lägre, som i Hofors och Hällefors där årsgenomsnittet mellan 2005-2010 är under två procent. Utvecklingen av lönesumman påverkas i hög grad av näringslivets utveckling i de lokala arbetsmarknaderna och befolkningsutvecklingen

Nyföretagande Antal nya företag per 1000 invånare, årsgenomsnitt 2006-2010. Riksgenomsnitt =5,0



Nivån på nyföretagandet är en indikator som visar hur entreprenörsandan, nytänkandet och attraktionskraften att locka till sig företag ser ut lokalt men nivån är också i många fall en spegling av hur näringsstrukturen ser ut. Näringsstrukturen i Bergslagsbanestråket med i de flesta fall ett ensidigt näringsliv och någon eller några stora arbetsgivare på orten ger ofta ett lågt nyföretagande. Endast Karlstad och Falun ligger över riksgenomsnittet medan kommuner med något eller några stora varuproducerande företag ligger lågt, ex. Hofors, Ludvika och Filipstad. Kommunerna har här en viktig uppgift i att stödja företagsamhet, stimulera tillflödet av nya företag och få fler företag att växa.

**Kommunernas fem största arbetsgivare,
februari 2010**



Bilden visar de fem största arbetsgivarna per kommun. De offentliga arbetsgivarna är genomgående de största arbetsgivarna förutom i Sandviken där AB Sandvik Materials är störst.

Identifierade utmaningar och behov

Utifrån den bild av Bergslagen som presenterats i föregående avsnitt samt med utgångspunkt i dokumentstudier, workshop och nyckelaktörsintervjuer har en rad olika utmaningar och behov identifierats. I följande avsnitt förs resonemang kring på hur dessa utmaningar och behov påverkar regionen ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Heterogent stråk

Bergslagens fyra stora kommuner Karlstad, Falun, Borlänge och Gävle har ett bra utgångsläge. Flertalet av de mindre kommunerna brottas dock med stora utmaningar i form av åldersavgångar, befolkningsstrukturer och utbildningsnivåer. Skillnaden mellan kommunerna tyder på att Bergslagen är ett relativt heterogent område. Detta visas också av att regionen består av sju olika lokala arbetsmarknadsregioner (LA-regioner). LA är funktionella regioner som avgränsas utifrån statistik över arbetspendling mellan kommuner. En LA-region kan bestå av en eller flera kommuner och indelningen förändras allteftersom pendlingsströmmar ändrar omfattning och riktning. Det gör att antalet LA-regioner över tiden fungerar som ett statistiskt mått på regionförstoring.

Eftersom Bergslagsstråket består av sju olika LA-regioner begränsas premisserna för funktionalitet över dess hela område, vilket också hämmar medborgarnas möjligheter till pendling, något som är särskilt viktigt för de mindre kommunerna som står inför stora utmaningar. Den begränsade funktionaliteten begränsar också utveckling av de starkare kommunernas roll som tillväxtmotorer. Följaktligen bromsas utveckling av noder som kan stimulera till tillväxt och hållbarhet, men också knyta samman Bergslagsstråket med andra regioner i form av regionförstoring.

Ensidigt näringsliv

Som genomgången visar ovan är de största arbetsgivarna, med få undantag, offentliga aktörer som kommun och landsting. Vidare dominerar regionen av industritillverkning där nio av de 14 kommunerna har tydlig prägel av tillverkning och domineras av ett fåtal stora arbetsgivare.

En region som är präglad av förhållande rutinartad tillverkning med relativt låg kunskapsinnehåll gör regionen särskild sårbar. Mycket av det historiska Industrisverige lever kvar än idag i Bergslagen med många stora industriarbetsplatser som omfattar en hög andel av den totala sysselsättningen. Exempelvis kan stora svårigheter uppstå i samband med omstruktureringar inom industrin. Detta ställer krav på en flexibel struktur och omställningsförmåga. Förutom de direkta effekterna av att en arbetsplats försvinner, kan nedläggning också ge indirekta effekter i form av minskat underlag för regionens service- och tjänstesektor. En annan aspekt som påverkar den totala bilden av regioners och kommuners sårbarhet är betydelsen av utländskt företagsägande och regional hemvist. Även om det kan hävdas att beroendet av internationella koncerner innebär en sårbarhet för förändringar inom dessa koncerner, kan det också finnas fördelar med ett utländskt ägande. Ett företag kan exempelvis den vägen få tillgång till investeringar i forskning och utveckling samt en stor exportmarknad.

Matchning utbildning-jobb

Kompetensförsörjning som svarar mot näringslivets behov är avgörande för regionens konkurrenskraft. Detta är särskilt påtagligt i en omvärld som ställer allt högre krav på kunskap och där kompetensbehovet förändras i allt snabbare takt. Utmaningen för många kommuner längs Bergslagsbanan är att öka arbetskraftsutbudet för nyanställningar, matcha och utbilda för ersättningsrekrytering samt kompetensutveckla befintlig personal för att möta framtidens krav på högre utbildning. Exempelvis beräknas gruvorna i Bergslagsområdet inom en snar framtid att vara i behov av ca 2000 anställda vilket kan jämföras med dagens 650 anställda av vilka dessutom många är på väg att gå i pension.

Utmaningen i detta avseende är att dels utbilda efter näringslivets behov och dels att attrahera ungdomar till utbildningar inom de områden där de framtida jobben har prognostiserats. I detta avseende är det

också av stor vikt att kunna erbjuda goda kommunikationer mellan högskoleorter och övriga kommuner men också mellan orter med specifika grundskoleutbildningar och övriga orter för att attrahera ungdomar från hela regionen. Dessutom finns det behov av spetskompetens och för att möta detta behov krävs fördjupat samarbete mellan utbildningsväsendet och näringslivet.

Arbetsmarknadens funktionalitet

En god funktionalitet inom de lokala arbetsmarknaderna är betydelsefullt för att lyckas med kompetensförsörjningen. God funktionalitet förbättrar förutsättningarna för den enskilde individen att få jobb och förbättrar möjligheterna för arbetsgivarna att få tag i rätt kompetens. God funktionalitet innebär bl.a. bra förutsättningar för arbetspendling och att de som inte är i arbete ges förutsättningar för utbildning och arbete.

Bra boende, med allt vad det innebär, tenderar att bli en allt viktigare faktor vilket bl.a. bidrar till att människor är beredda att arbetspendla längre tid jämfört med tidigare. Arbetsmarknadens krav på högre kompetens bidrar också till ökad arbetspendling där de förvärvsarbetande i den enskilda kommunen får allt svårare att matcha de egna kompetensbehoven men där samverkan inom den lokala arbetsmarknaden blir allt viktigare för att klara matchningen. Utmaningen handlar här om att stödja en väl fungerande arbetspendling där bra infrastruktur och kommunikationer är avgörande. Inom stråket Bergslagsbanan är det endast ett fåtal kommuner som ligger över riksgenomsnittet för arbetspendling över kommungräns där tågpendlingen svarar för en liten del. Faktorer som påverkar tågpendlingen är bl.a. tidsavstånd mellan bostad och resecentrum samt mellan resecentrum och arbetsplats samt attityder till tågpendling. Spårbunden trafik är navet för en hållbar arbetspendling och utöver förbättrad järnväg och tågtrafik handlar utmaningen om att utarbeta smarta dörr till dörr lösningar som bidrar till att fler väljer tåg.

Attraktionskraft

Stråkets attraktionskraft är viktig för att klara kompetensförsörjningen. Attraktionsarbetet måste riktas till olika målgrupper - framförallt befintliga medborgare, företagare, potentiella inflyttare och besökare. Utmaningarna handlar om den befolkningsminskning som drabbat flertalet kommunerna och om obalansen i befolkningsstrukturen med få barn och ungdomar, få yngre, många äldre i arbetskraften och många pensionärer. Potentialen kring den fysiska miljön kan utvecklas, framförallt boende-, stads- och landsbygdsmiljöer.

Den fysiska miljön är ett viktigt inslag i attraktionskraften. För att lyckas med detta krävs samarbete, dels mellan regioner och kommuner men även mellan alla politikområden. Det ställs allt större krav på att en region skall vara attraktiv och leverera välfärdstjänster till en allt mer krävande medborgare. En grundförutsättning för att utveckla detta förutsätter reella möten och tillit mellan människor – något som tenderar att ha med geografisk närhet att göra. För att få människor att mötas och flytta för att bosätta sig söker de en attraktiv boende- och livsmiljö och accepterar i allt högre grad en längre pendlingstid. En god och vital stadsmiljö (som finns i de flest mindre samhällen) är ett konkurrensmedel för att attrahera kvalificerad arbetskraft. För att genomföra detta krävs ökad samplanering, bl.a. mellan den fysiska planeringen och infrastrukturplaneringen.

Företagsklimatet är en viktig attraktionsfaktor för näringslivet och den är svag i flertalet av kommunerna inom stråket. Situationen utifrån Svenskt Näringslivs senaste undersökning är att 11 av de 14 kommunerna befinner sig bland de 60 kommuner i landet som har svagast företagsklimat. Därutöver är andelen företagare och nyföretagandet lågt i flertalet av kommunerna. Intresset sviktar bland ungdomar för traditionella industriutbildningar som skapar "mismatch" gentemot den lokala arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov. En stor utmaning kring attraktionskraft handlar dessutom om hållbarhetsperspektivet och långsiktighet i frågor kring hållbar befolkningsutveckling, hållbar ekonomi, hållbart näringsliv och hållbar miljö, där inte minst Bergslagsbanan är en viktig del för hållbara transporter av såväl människor som gods.

Rekommendationer & Framgångsfaktorer

Samverkan

Eftersom de funktionella regionerna går över kommungränserna ökar behovet av samverkan vilket är särskilt viktigt för utveckling av Bergslagsbanan, både för ökad persontrafik, men också för godstransporter. Samverkan bör ske mellan kommunerna men även på regional och nationell nivå.

Mellan kommunerna bör samverkansarbetet ta fasta på att underlätta pendling genom att exempelvis matcha tidtabeller och möjliggöra resor med samma biljett över kommun- och länsgränser. Eftersom utveckling av Bergslagsbanan är en angelägen fråga för hela området längs banan är det också av stor vikt att samverkan sker på regionalnivå. Vi menar att det bör finnas ett övergripande regionalt samarbete utifrån sakområdet; utveckling av Bergslagsbanan för hantering av kompetensförsörjningsfrågan. Samarbete över LA-regionerna för att skapa samsyn angående vision och målsättningar för utveckling av banan kan underlätta påverkan gällande investeringar och andra politiska beslut på nationell nivå.

De lokala arbetsmarknadsregionernas roll måste stärkas inom hela planeringssystemet, vilket ställer krav på sektorsamverkan. Förutom att de större städerna som Gävle, Karlstad och Falun/Borlänge få fungera som tillväxtmotorer som draghjälp till mindre kommuner bör också strategier tas fram som för att minska regionens sårbarhet med avseende på näringsstrukturen.

Ytterligare sektoriell samverkan bör ske mellan utbildningsväsendet och näringslivet. Exempelvis bör diskussioner kring en utbildning för att gruvnäringen diskuteras. Dessutom bör relevanta aktörer i regionen också samverka kring identifiering och prognostisering av näringslivets behov. Detta ställer krav på näringslivets engagemang och att det förs en dialog gällande utbildningssatsningar i regionen.

Rekommendationer för god samverkan är att:

- Fördjupa samarbetet över kommungränserna för utveckling av person- och godstrafik.
- Utveckla ett övergripande regionalt samarbete med särskilt fokus på Bergslagsbanan med avseende på gemensam vision, målsättningar och investering.
- Ta fram tydliga strategier som effektiviserar och stärker de större städernas roll som tillväxtmotorer.
- Intensifiera samarbetet mellan näringsliv och utbildning

Rörlighet

Förbättrad rörlighet kan innebära många saker inom olika områden och i våra rekommendationer väljer vi att lyfta fram några centrala rörlighetsperspektiv kopplat till kompetensförsörjning. Arbetsmarknadens funktionalitet är en utmaning som lyfts fram i analysen för att klara kompetensförsörjningen där de lokala arbetsmarknaderna spelar en viktig roll för att klara matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Bra infrastruktur och kommunikationer är här centralt för att rörligheten i form av arbetspendling ska fungera. En annan typ av rörlighet som är viktig för kompetensförsörjningen är rörligheten mellan skola och arbetsmarknad där arbetsmarknaden kan engagera sig mer i skolan och där skolan i högre grad kan engagera sig i arbetsmarknaden. Ytterligare en typ av rörlighet handlar om att stödja de som är i utanförskap att komma i utbildning eller arbete och att ta tillvarata de kompetenser som finns att tillgå lokalt på bästa sätt.

Rekommendationer för en god rörlighet är att:

- Utveckla delregionala/regionala infrastruktur- och kommunikationsstrategier
-

- Samordnad plan för Bergslagsbanans utveckling som alla Bergslagsbanekommuner är överens om.
- Öka rörligheten och engagemanget mellan arbetsmarknad och skola (Exempel på insatser är mentorskap, deltagande i programråd, praktikplatser, feriejobb, strukturerat utbyte mellan lärare och arbetsliv, arbetsplatsbelagd utbildning, anordna arbetsmarknadsdagar och utvecklad studie- och yrkesvägledning.)
- Praktisk samverkan mellan Arbetsförmedlingen, gymnasie- & vuxenutbildning och de kommunala arbetsmarknadsenheterna för att stödja de som är i utanförskap att komma i utbildning eller arbete

Attityder

Utbyggnad av infrastrukturen inte tillräcklig för att skapa en hållbar utveckling på arbetsmarknaden.

Åtgärder som syftar till att arbeta med attityder till arbetslösa, utrikesfödda, ungdomar och sjukförsäkrade är nödvändiga för att säkra arbetskraftstillgången längs Bergslagsbanan. Som presenterats i tidigare avsnitt är en stor utmaning att kompensera för kommande pensionsavgångar då denna andel är betydligt större än ungdomar som kan fylla deras platser. Både under workshop samt i de intervjuer som genomförts påpekas det att enda möjligheten att råda bot på prognostiserad arbetskraftsbrist är att ta tillvara på den kompetens som idag står utanför arbetsmarknaden. Även här utgör samverkan en central faktor, exempelvis bör insatser som skapar samsyn mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar initieras.

Arbetsmarknadens parter bör mobiliseras kring frågan och skapa gemensamma handlingsprogram för att ändra attityder och därmed sänka trösklarna för inträde på arbetsmarknaden för personer som av olika anledningar är arbetslösa.

Rekommendationer för arbete med attitydpåverkan:

- Lyfta fram det faktum att utrikesfödda/invandring är en viktig förutsättning för den regionala tillväxten.
 - Fördjupad samverkan mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar för att ta fram gemensamma handlingsprogram
 - Mobilisering för att skapa opinion, projekt och debatt för att ändra attityder och därmed sänka trösklarna för inträde på arbetsmarknaden.
-

Sammanfattande slutsatser

Enligt de prognoser som presenterats i föreliggande rapport går Bergslagen en framtid till mötes som ställer stora krav på hög omställningsförmåga. Befolkningsutvecklingen i merparten av de mindre kommunerna minskar, endast Falun, Borlänge, Gävle och Karlstad visar på befolkningsökning de senaste 20 åren. Dessutom är andelen som går i pension betydligt större än andelen ungdomar som kan fylla deras platser. Detta i kombination med att regionen längs Bergslagsbanan är en region med flera stora företag som är regionala tillväxtmotorer skapar en rad utmaningar för Bergslagen.

Vår studie visar bland annat på att pendlingsmöjligheter och de starkare kommunernas roll som tillväxtmotorer begränsas till följd av att regionen består av sju olika lokala arbetsmarknadsområden som inte hänger samman funktionellt. Dessutom har regionen ett relativt ensidigt näringsliv som domineras av tillverkning vilket gör området särskilt sårbart. Även förutsättningarna för god funktionalitet i form av bla möjligheter till arbetspendling bör förbättras i regionen. Detta är särskilt viktigt för att öka rörligheten på arbetsmarknaden och på ett bättre sätt kunna tillgodose näringslivets behov av arbetskraft. Därutöver bör näringslivets kompetensbehov och utbildningssatsningar samordnas i högre grad, framför allt eftersom framtidens industrijobb ställer allt högre krav på utbildning. Kompetensförsörjningsfrågan är också avhängig regionens attraktionskraft där det svaga företagsklimatet utgör en tydlig utmaning men samtidigt en stor potential för förbättring.

Genom att lokalt arbeta integrerat mellan samhälle, utbildning och näringsliv dagens kan bättre lösningar åstadkommas och ökad ekonomisk effektivitet skapas. I första hand bör detta ske inom den tillhörighet respektive kommun har inom sin funktionella arbetsmarknadsregion.

Men en sådan lokal samordning bör fortsatt förstärkas av en regional horisontell samordning, såsom nu sker genom partnerskapet Bergslagsbanan. Genom den regionförstoringspotential som järnvägen erbjuder kan partnerskapet i hög grad bidra till hela områdets livskraft och utveckling.

Framtidens industrijobb ställer höga krav på utbildning där samverkan mellan skola och näringsliv behöver stärkas. En mobilisering kring att stärka och samordna attraktivitet/kunskap bland eleverna för sådana utbildningar som präglar näringslivet i område - industriprogrammet och utbildningar riktade mot gruvnäringen - är därför viktig.

En nyckelfaktor i framtida kompetensförsörjning är integrationen. De regioner som lyckas med detta har ett stort försprång. Skola och föreningsliv kan spela stor roll för att förbättra integrationen. Men också lokal vuxenutbildning och/eller verksamheter inom hälso- och sjukvården.

Ett gott företagsklimat är en attraktionsfaktor för varje kommun. Att fastställa - gemensamt mellan kommun och lokalt näringsliv - att varje kommun - inom några år - ska befinna sig på t.ex. plats 120 *(eller bättre)* i Svenskt Näringslivs företagsklimatsundersökning - kan utgöra ett första inspirationssteg.

Mobilisering kring attitydfrågan är också viktig. Att sammanknyta olika aktörer, enskilda, organisationer, offentliga aktörer och företag för att skapa attitydförändring som leder till att den befintliga arbetskraftsreserven betraktas som möjlighet. För regionen handlar det om en fråga om överlevnad.

Bilaga Goda exempel

Tillväxtgruppen Norra Västmanland

Tillväxtgruppen i norra Västmanland arbetar med näringslivsutveckling för Norberg och Fagersta kommun. Genom ökad samverkan mellan näringsliv och offentliga aktörer vill de hitta lösningar på gemensamma utmaningar på bristande arbetskraft- och kompetensförsörjning. En allt mer växande gruvindustri och att det är många som går i pension är tydliga utmaningar för regionen.

Tillväxtgruppen driver ett projekt som ska skapa bättre matchning av arbetskraft till näringslivet och den offentliga sektorn.

Kontakt och mer information, Ann-Sofie Fryxell, Projektledare,
+46(0)223-442 06, ann-sofie.fryxell@tillvaxtgruppen.com,
www.tillvaxtgruppen.com

Akademi Norr

Akademi Norr är ett kommunalförbund med 12 kommuner i fyra län som medlemmar. De har arbetat systematisk med regional utveckling, bl.a. genom att etablera lärcenters i sina kommuner med syftet att höga utbildningsnivån och har allt mer fokus på lokal näringslivsutveckling och attraktivitet i sin region. Akademi Norr driver projektet "Motorfunktion" för att utveckla lärcentras som ska stimulera innovations- och entreprenörstänkande i kommunen och regionen. Utgångspunkten i projektet är arbetsmarknadens behov. Akademi Norr ska genom ökad samverkan med kommunens näringslivskontor och regionala utvecklingsaktörer bidra till bättre förutsättningar för kompetensutveckling.

Ytterligare information; Jan-Olof Karlsson, Verksamhetschef, Tel:
0950-147 02, Mobil: 070-550 04 75, jan-olof.karlsson@akademinorr.se,
www.akademinorr.se
