

Sårbarhetsanalys av näringslivet i Halland



Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Tidigare forskning om lokal och regional sårbarhet	2
2.1 Statisk sårbarhet	2
2.2 Sårbarhet och omställnings- och anpassningsförmåga	4
2.3 Nya perspektiv på sårbarhet – automation, klimatkris och covid-19	6
3. Hur har tidigare kriser drabbat Halland?	8
4. Att mäta sårbarhet	10
5. Sårbarhet i Halland	12
5.1 Halland	12
5.2 Hylte	17
5.3 Halmstad	20
5.4 Laholm	23
5.5 Falkenberg	26
5.6 Varberg	29
5.7 Kungsbacka	32
6. Handlingsberedskap vid större varsel och omställning	35
7. Slutsatser	36
8. Referenser	38

BILAGA 1 Förlorad och återhämtad sysselsättning under kriser

BILAGA 2 Branschstruktur i Halland och riket

BILAGA 3 Omställningsorganisationer

BILAGA 4 Halländsk guide för hantering av större varsel och omställning inom näringslivet

1. Inledning

Under en lång tid har Halland gynnats av en god konjunktur med hög sysselsättning och tillväxt. Samtidigt varar högkonjunkturer inte för evigt. Den senaste långtidsutredningen pekar exempelvis på en något lägre BNP-tillväxt i Sverige framöver till följd av demografiska förändringar, även om exempelvis höjning av pensionsåldern förväntas motverka en mer besvärlig demografisk situation (SOU 2019:61). Samtidigt kan en lågkonjunktur komma snabbt och mer oväntat. I skrivande stund är det covid-19 som är mest uppmärksammat som en faktor som snabbt kan påverka ekonomin.¹

Även under en högkonjunktur sker det emellertid ibland att företag lägger ned eller flyttar och därmed tvingas till varsel. De lokala och regionala konsekvenserna av sådana förändringar beror på flera olika faktorer, exempelvis det geografiska läget, men också det lokala näringslivets sammansättning och beroende av enskilda företag.

Det övergripande syftet med denna rapport är att analysera de halländska kommunernas sårbarhet med särskilt avseende på företag och branscher med avgörande betydelse för sysselsättningen. Därutöver är ambitionen att bidra till en stärkt regional och lokal handlingsberedskap vid eventuella varsel.

Mer specifikt avser rapporten att besvara följande frågeställningar:

- Hur har tidigare konjunkturella nedgångar påverkat Halland?
- Hur ser beroendet av enskilda företag ut i de halländska kommunerna?
- Hur ser den privata branschstrukturen ut i de halländska kommunerna?
- Hur kan den kommunala och regionala handlingsberedskapen vid varsel i Halland stärkas?

Rapportens disposition är som följer. I nästa kapitel presenteras en genomgång av forskningslitteraturen med fokus på lokal och regional sårbarhet inom näringslivet, vilket ger ett tämligen brett perspektiv på sårbarhet. Därefter redovisas hur tidigare kriser – 90-talskrisen, IT-kraschen och finanskrisen – har drabbat det halländska näringslivet för att ge indikationer på vad kommande kriser kan medföra. Kapitel 4 diskuterar olika sätt att mäta sårbarhet och de olika indikatorer som rapporten använder. Detta följs av en genomgång av Halland och de halländska kommunernas sårbarhet. Kapitel 6 utgör en sammanfattning av den halländska guiden för hantering av större varsel. Det avslutande kapitlet sammanfattar rapportens slutsatser. Som bilagor finns, förutom ett antal figurer, en sammanställning av omställningsorganisationer samt en halländsk guide för hantering av större varsel och omställning inom näringslivet.

Rapporten är framtagen av Pernilla Isaksson, Thomas Nedomysl, Claes Hammarlund och Urmas Kömmits på regional utveckling, Region Halland. Martin Andersson vid Lunds universitet har varit behjälplig vid genomgången av tidigare forskning om lokal och regional sårbarhet. Rapporten har delvis finansierats med stöd av medel från Tillväxtverket.

¹ I föreliggande rapport har det inte varit möjligt att ägna covid-19 någon större uppmärksamhet eftersom arbetet med rapporten redan var i en slutfas när coronavirusets ekonomiska konsekvenser började märkas.

2. Tidigare forskning om lokal och regional sårbarhet

Alla ekonomier står inför det faktum att företag (eller delar av företag) och ibland hela branscher stagnerar, omlokaliseras eller läggs ned. Över en lång tidshorisont kan man säga att detta är en del av den naturliga ekonomiska dynamik som driver produktivitetstillväxt och förnyelse i ekonomin. Enskilda regioner kan dock drabbas hårt av sådana händelser. Ett viktigt skäl till detta är att regioner ofta är mer specialiserade än hela länder och har generellt sett ett större beroende av en eller ett fåtal stora arbetsgivare. Nedläggning, omstrukturering och omlokalisering i företag, branschspecifika chocker, allmän lågkonjunktur och kriser som finanskrisen eller den nuvarande coronakrisen är alla exempel på händelser som kan slå olika hårt i olika regioner. Regioners sårbarhet avser hur utsatta regioner är för denna typ av händelser.

Ett nutida exempel som ofta lyfts fram i internationell forskningslitteratur är Detroit i USA. Staden gick från att vara en av USAs mest välmående städer på 1950-talet till att förlora en stor del av sin befolkning och sysselsättning, och ansökte t.o.m. om konkurs i juli 2013. En viktig förklaring till denna utveckling är att staden under lång tid varit beroende av en industri, dvs. fordonstillverkning, och inte förmått att anpassa sig till nya omständigheter eller diversifierat näringslivet. När fordonsindustrin utsattes för stark internationell konkurrens föll industrin i staden tillbaka och såväl jobb som befolkning minskade påtagligt. Detta exempel illustrerar hur en stad eller en hel region kan bli sårbar av att vara beroende av en specifik bransch eller företag som inte klarar av internationell konkurrens. I Sverige finns också flera exempel på hur olika regioner drabbats av olika typer av nedläggningar och omstrukturering av branscher. Till exempel drabbades Landskrona hårt av varvsnedläggningen och Borås upplevde en lång svacka när textilindustrin omlokaliserades till Baltikum.

2.1 Statisk sårbarhet

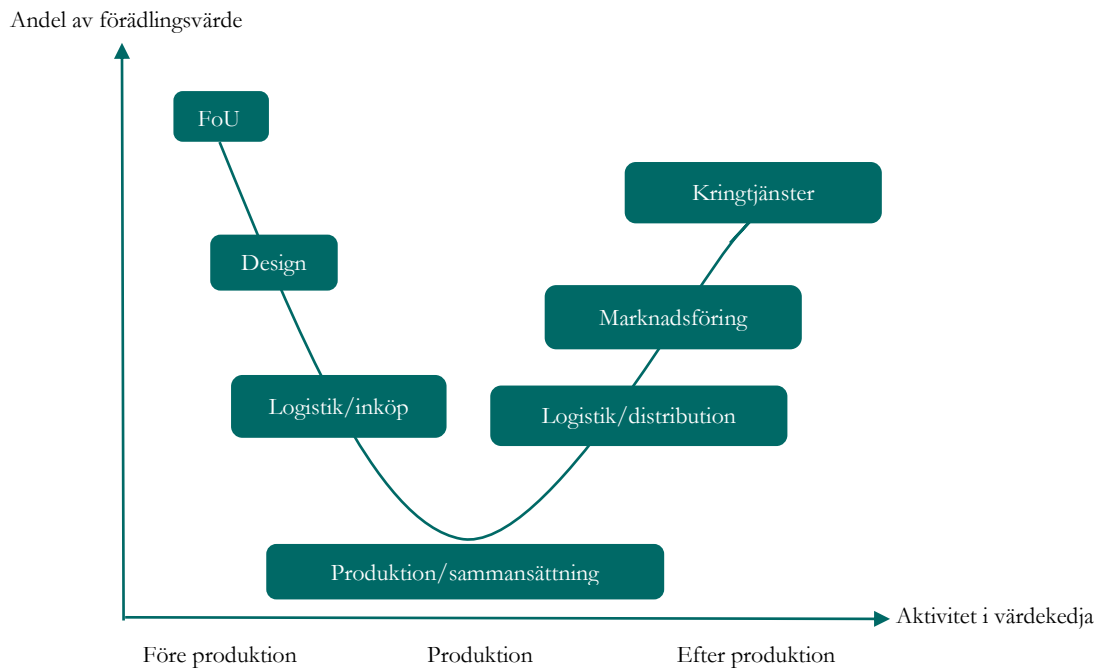
Sårbarhet kan definieras ”statiskt” i den meningen att man mäter hur stor andel av en regions/kommuns sysselsättning som återfinns i en viss bransch eller typ av företag. Vanliga mått i denna anda är mått på hur beroende en region är av en eller ett fåtal stora arbetsgivare eller graden av specialisering i det lokala näringslivet. Logiken är att om en region är starkt beroende av ett fåtal arbetsgivare eller en specifik bransch är regionens näringsliv känsligt för utvecklingen i en viss del av ekonomin. En fördel med en diversifierad lokal ekonomi kan ur detta perspektiv ses som att regionen sprider risken för bransch- och företagsspecifika chocker över flera olika delar. Om en viss typ av företag eller bransch drabbas finns det andra delar av det lokala näringslivet som kan väga upp de delar som går dåligt.

En relativt omfattande empirisk forskningslitteratur studerar sambandet mellan diversifiering av det lokala näringslivet och variationen i regional sysselsättning (Hammond och Thompson, 2004). Denna litteratur visar på ett starkt samband mellan diversitet och stabilitet i lokal sysselsättning. Slutsatsen är att politiken bör främja diversifiering för att på så sätt bidra till att den lokala ekonomin blir mindre svängig med lägre risk för stora regionala konsekvenser när specifika branscher stöter på problem. I de flesta empiriska studier på detta område avser ett diversifierat regionalt näringsliv en situation där sysselsättningen är relativt jämnt fördelad mellan olika branscher och/eller uppvisar en ”mix” av branscher som ligger nära den mix som gäller för nationen som helhet. Generellt finns det dock svåra gränsdragningsproblem när det gäller att utveckla statistiska mått på sårbarhet.

För det första gäller att skillnader mellan regioner är påfallande när det kommer till hur företagen ser ut och hur motståndskraftiga de är mot kriser och chocker. Att vara beroende av ett fåtal stora företag behöver inte vara ett problem så länge företagen är produktiva och lyckas hantera lågkonjunkturer och internationell konkurrens genom att utveckla nya produkter och tjänster och

bibehålla lönsamheten. Regioner som är beroende av arbetsgivare som har låg lönsamhet, produktivitet och låg förmåga att klara internationell konkurrens och omställning är dock mer sårbara än andra regioner med liknande företagsstruktur, men vars företag presterar bättre. Enkelt uttryckt: en regions sårbarhet är nära sammankopplad med innovationsförmågan och produktiviteten hos de företag som är tongivande arbetsgivare.

För det andra finns det betydande ”funktionell specialisering” mellan olika regioner (Duranton och Puga, 2005). En och samma bransch kan se olika ut i olika typer av regioner. I en region kan t.ex. fordonsindustrin vara inriktad på produktutveckling och kringtjänster (t.ex. marknadsföring, mjukvaruutveckling och design) medan samma industri eller bransch kan vara inriktad på enklare sammansättning av komponenter i andra regioner. Innebörden av detta är att sårbarhet baserat på bransch kan vara missvisande utan en djupare analys av vad verksamheten i en region faktiskt är inriktad på. Detta perspektiv har blivit viktigare i takt med framväxten av globala värdekedjor (dvs. att olika faser i produktionen i allt större utsträckning sker i olika länder). Forskning pekar på att det finns en tilltagande funktionell specialisering internationellt där olika regioner specialiserar sig på olika steg i värdekedjan. Figur 1 nedan visar en enkel uppdelning av olika steg i globala värdekedjor.



Figur 1. Stiliserad bild av olika produktionsfaser andel av en global värdekedjas förädlingsvärde (Smilecurve, efter Mudambi, 2008).

Länder i avancerade ekonomier i OECD, som Sverige, har komparativa fördelar i första hand i ”ändarna” på värdekedjan (Baldwin, 2016). Detta yttrar sig bland annat genom att den svenska ekonomin under flera år upplevt att verksamheter som avser produktion, sammansättning, logistik och distribution förlagts i länder med lägre lönekostnader. Innebörden av detta perspektiv är att regioner som domineras av produktion och sammansättning inom en bransch kan förväntas ha större sårbarhet än regioner som är specialiserade i andra delar av värdekedjan inom samma bransch. Vid ökad kostnadspress och tilltagande konkurrens är ”enklare” verksamheter i den nedre delen av den så kallade ”Smile-kurvan” (se figur 1) mer sannolik att omlokaliseras till andra länder. Från detta följer att branschstrukturen i en region är betydelsefull, men att mycket talar också för att faktisk sårbarhet i en bransch beror på hur branschen är

funktionellt specialiserad i regionen. Under 1990-talskrisen var det t.ex. i första hand produktionsjobb inom tillverkningsindustrin som drabbades hårt, medan tjänsteverksamhet, i synnerhet kunskapsintensiv sådan, klarade sig förhållandevis bra.

För det tredje handlar sårbarhet inte endast om sysselsättning i en specifik bransch eller företag, utan också om hur kopplingarna mellan en bransch eller företag och övriga delar av en lokal ekonomi ser ut. Konsekvenserna av en företagsnedläggning eller stor neddragning inom en bransch i en region är mångfald större om företaget eller branschen i fråga har starka länkar till andra företag eller branscher i regionen. Det är i detta sammanhang väsentligt att skilja på direkt och indirekt sysselsättning. Direkt sysselsättning avser kort och gott de personer som är anställda på ett företag eller i en bransch. Indirekt sysselsättning avser arbeten som uppstår tack vare företagets eller branschens närvaro i regionen. Indirekt sysselsättning kan t.ex. handla om att ett stort lokalt företag sysselsätter underleverantörer och konsulter i en region. Storleksordningen på den indirekta sysselsättningen utgör en indikation på följd effekterna av en nedläggning av ett företag eller bransch. Är länkarna till den lokala ekonomin stora kommer en nedläggning att få betydligt större konsekvenser än om nedläggningen avser en ”isolerad” del av den lokala ekonomin.

För det fjärde, har sårbarhet både en upp- och nedsida. Exempel på detta är exportberoende och multinationella företag. När branscher och företag integreras i den globala ekonomin och blir mer beroende av export leder detta ofta till möjligheter för tillväxt och expansion. Samtidigt kan svängningarna i sysselsättning öka eftersom man blir mer känslig för konjunktursvängningar i andra länder och tillika mer benägna att omlokalisera verksamhet (Buch och Schlotter, 2013). Det finns t.ex. forskningsresultat som pekar på att arbetskraftsefterfrågan är mer känslig för konjunktursvängningar i internationaliserade branscher och multinationella företag. Multinationella företag har normalt sett högre produktivitet än andra företag och det finns stöd i forskningslitteraturen för att lokal närvaro av multinationella företag kan ge betydande positiva effekter på en lokal ekonomi, t.ex. genom kunskapsöverföring (Andersson, 2017). Samtidigt kan multinationella företag öka sårbarheten genom att företagen är delar av globala värdekedjor och tar strategiska beslut avseende lokalisering av olika verksamheter runt om världen.

En vanligt förekommande farhåga bland politiker och tjänstemän är att i synnerhet utlandsägda multinationella verksamheter i en region riskerar att omlokaliseras och att resurser förflyttas till andra delar av värdekedjan. Det finns stöd i forskningslitteraturen för att utlokalisering av företagsdelar inom multinationella företag leder till att sysselsättningen blir mer svängig och känsligare för löneskillnader mellan länder. Dessutom verkar strukturen på arbetskraftsefterfrågan på ”hemmaplan” förskjutas mot ett större inslag av kunskap när företag utlokaliserar produktionsjobb (Crino, 2009). Det finns dock lite stöd för att utlandsägande av företag och verksamheter i Sverige missgynnar svensk ekonomi och arbetsmarknad. En empirisk studie av dessa frågor i en svensk kontext visar att uppköp av företag i Sverige faktiskt ger positiva effekter på produktivitet och löner, och att efterfrågan på i första hand kvalificerad arbetskraft ökar (med undantag för större tillverkningsföretag). Samtidigt finns det visst empiriskt stöd för att jobben i utlandsägda företag är osäkrare (Tillväxtanalys, 2017).

2.2 Sårbarhet och omställnings- och anpassningsförmåga

En annan typ av definition av sårbarhet handlar om ”omställnings- eller anpassningsförmåga”. Detta avser en regions kapacitet att ställa om så att anställda i de branscher eller företag som drabbas kan hitta nya jobb i andra branscher och verksamheter. Det avser också företags och branschers förmåga att hitta nya specialiseringar och affärsområden och på så sätt ta sig ur en kris eller undvika att hamna i ett läge där de måste avveckla eller dra ned på verksamheten. Allt

fler studier använder begreppet ”resiliens” för att beskriva en regions förmåga att hantera och anpassa sig till en kris (Simmie och Martin, 2010; Xiao m.fl. 2018). Enkelt uttryckt kan man säga att dessa studier argumenterar för att en regions resiliens är nära sammankopplad med näringslivets förmåga att kontinuerligt förnya sig och utveckla nya specialiseringar. På detta sätt kommer en regions sårbarhet att minska över tid.

Mot denna bakgrund har ett flertal studier empiriskt undersökt vilka faktorer som påverkar regioners förmåga att diversifiera sig genom att utveckla nya specialiseringar. På ett generellt plan kan man säga att nya specialiseringar växer fram genom att entreprenörer hittar nya affärsområden baserat på sina kunskaper och tillgänglig teknologi, när nya företag växer fram och när etablerade företag utvecklar nya produkter och tjänster som breddar företagens verksamheter. För en region utvecklas också nya specialiseringar när, för regionen, nya branscher växer fram. Dessa processer bygger i stor utsträckning på de generella villkoren för entreprenörskap och innovation, såsom tillgång till teknologi och humankapital och tillika tillgång till finansiellt kapital som kan finansiera nya investeringar.

Utöver dessa klassiska faktorer är en bärande idé i litteraturen om regional resiliens att så kallad ”relaterad diversifiering” är väsentlig (Boschma, 2017; Boschma och Capone, 2016). Med detta avses att nya specialiseringar är mer sannolika att ske inom verksamheter som delar kunskapsbas eller teknologi med existerande verksamheter. Argumentet är helt enkelt att: a) nya industrier och branscher behöver tillgång till relevant kunskap och erfarenhet för att utvecklas, b) tillgänglighet till sådan kunskap och erfarenhet är sannolikt högre om det finns relaterade branscher i regionen som delvis bygger på samma eller liknande kunskapsbas.

Denna enkla mekanism innebär att man kan förvänta sig ett ”stigberoende” i regioner med avseende på nya specialiseringar på så sätt att nya branscher bygger på liknande kunskapsbaser som existerande branscher. Flera studier från såväl Europa som USA visar att en regions näringsliv tenderar att diversifieras successivt i den bemärkelsen att en ny industrispecialisering är mer sannolik att växa fram om den är relaterad till existerande branscher. Detta tros dock särskilt gälla mindre regioner med relativt begränsade resurser för innovation (Xiao m.fl. 2018).

Forskningslitteraturen om relaterad diversifiering har nära kopplingar till policykonceptet ”Smart Specialisering”. Detta policykoncept handlar om att stödja experimenterande och diversifiering med utgångspunkt i existerande kunskapsbas(er) i en region och på så sätt utveckla regioners näringsliv och minska sårbarheten. Det kan till exempel handla om att uppmuntra nya applikationsområden som kan nyttja existerande kunskaper och branscher i en region. På detta sätt handlar inte smart specialisering om att endast identifiera en regions komparativa fördelar och att fördjupa specialiseringen inom dessa områden. Smart specialisering handlar i grund och botten om förnyelse och näringslivsdynamik inom områden som framgångsrikt kan nyttja existerande resurser och kunskaper, men samtidigt bidra till att bredda och diversifiera det regionala näringslivet. Ett bättre namn på smart specialisering hade ur denna synvinkel varit ”Smart diversifiering genom entreprenörskap och innovation”.

Idén om smart specialisering återopas ibland som ett argument för att politik har en roll i att aktivt styra näringslivsdynamiken i olika regioner och ”selektera” branscher/företag som kan anses bygga på existerande kunskapsbaser i en region, eftersom sådana specialiseringar kan antas vara mer livskraftiga och därmed vara i en bättre position att reducera en regions sårbarhet. Här är det dock viktigt att notera att vad som egentligen utgör ”relaterade” verksamheter i mångt och mycket är en empirisk fråga (Andersson och Larsson, 2017). Å ena sidan kan man argumentera för att det finns branschspecifik kunskap och information som är betydelsefull för företagens

produktivitet och utvecklingskraft. Ur detta perspektiv är bransch en viktig dimension. Å andra sidan kan man argumentera för att bransch inte är det viktiga perspektivet. Det är snarare så att det är kunskapen eller teknologin som är det avgörande. Forskningslitteraturen har identifierat relaterade verksamheter på flera olika sätt:

1. Branschtillhörighet (företag tillhör samma bransch eller typ av bransch)
2. Delar arbetskraft (företag anställer arbetskraft med liknande kompetensprofiler eller företag verkar inom branscher som har hög arbetskraftsörlighet sinsemellan)
3. Delar teknologi (företag har patent inom liknande teknologiområden eller använder teknologi från liknande områden)
4. Delar leverantörer av insatsvaror och tjänster (företagen använder likartade insatsvaror och tjänster)

Detta illustrerar att det är synnerligen svårt att i arbete med resiliens, sårbarhet och smart specialisering ”på förhand” avgöra vilka verksamheter i en region som är relaterade och vilka som inte är det.

Det bör också noteras att idén om relaterad diversifiering är beskrivande och pekar på egenskaper hos regionala diversifieringsprocesser, men dessa sker inte per automatik. Diversifiering kräver fortfarande ”klassiska” faktorer som entreprenörskap, innovation, humankapital och finansiellt kapital. Ur detta perspektiv kan man säga att det huvudsakliga problemet med exempelvis Detroit inte var att staden var beroende av fordonsindustrin som sådan. Istället var det huvudsakliga problemet att Detroit saknade entreprenörskap och innovationskraft för att klara av att ”använda” sin ackumulerade kunskap, teknologi och erfarenhet inom fordonsindustrin för att utveckla nya specialiseringar och diversifiera ekonomin.

Från detta följer att minskad sårbarhet genom diversifiering över tid är avhängigt generella villkor för entreprenörskap och innovation, och kräver tillgång till teknologi, humankapital och finansiellt kapital. Regioner som förmår attrahera humankapital, teknologi och finansiellt kapital och utveckla goda förutsättningar för entreprenörskap och innovation har goda chanser att utveckla resiliens och minska sin sårbarhet. Detta är också de faktorer som forskning pekar på som avgörande för långsiktig regional utveckling och tillväxt (Genniaoli m.fl., 2013; Glaeser, 2000; Moretti, 2012).

2.3 Nya perspektiv på sårbarhet – automation, klimatkris och covid-19

Under senare år har forskningen också kommit att lyfta frågan om sårbarhet i ljuset av en snabbare teknologisk förändring och en allmän förändrad efterfrågan på olika typer av arbetskraft. Ett specifikt perspektiv i detta sammanhang är hur digitaliseringen av ekonomin, och i synnerhet automation och framväxt av artificiell intelligens, påverkar efterfrågan på arbetskraft i olika delar av ekonomin.

Den teknologiska utvecklingen har under lång tid varit, och är fortfarande, avhängig en viss typ av kunskaper. Detta innebär att den har stimulerat såväl löner som sysselsättning för högutbildad arbetskraft, samtidigt som den försämrat utsikterna för delar av den mindre kvalificerade arbetskraften (Nickel och Bell, 1995; Autor m.fl., 2003). Datorer och automation innebär en växande efterfrågan på arbetskraft med kognitiva förmågor och förmåga att hantera icke rutinartade arbetsuppgifter (Levy och Murnane, 2004). Forskning har också pekat på en växande polarisering på arbetsmarknaden där det finns en samtidig tillväxt av låglöne- och höglönejobb, samtidigt som jobben i ”mitten” är på efterkälken. Detta förklaras ofta av att höglönejobben

drivs av en växande efterfrågan på kunskap, samtidigt som det finns en växande efterfrågan på lågavlönade tjänster.

Regioner som har en stor tyngdpunkt på arbeten i ”mitten” av fördelningen anses vara i riskzonen för sårbarhet. Tillika finns det rapporter som analyserar den geografiska fördelningen av jobb som riskerar att automatiseras när automationsteknik och artificiell intelligens utvecklas (OECD, 2018). Det finns emellertid en viss osäkerhet i dessa analyser och det är oklart i vilken utsträckning som artificiell intelligens och automation faktiskt kommer att ”förstöra” jobb. En mer nyanserad bild är att teknologi förändrar innehållet i arbetsuppgifter och att detta kommer att kräva omställning (Wernberg, 2019). Samtidigt bör man också komma ihåg att det naturligtvis kan leda till att helt nya arbeten uppstår.

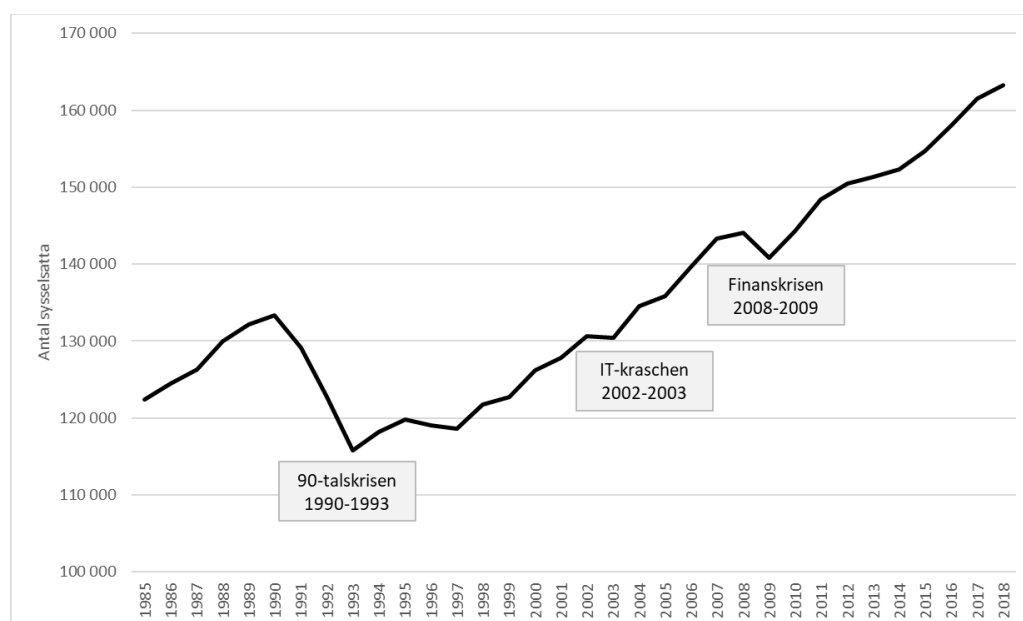
Kommuners och regioners sårbarhet påverkas också i ökande omfattning av klimatförändringarna och de extremväder som blivit allt mer frekventa. Ett flertal svåra stormar har drabbat såväl Halland som landet i övrigt under senare årtionden. Ett omfattande arbete med att gräva ner elledningar har gjorts men fortfarande blir tusentals hushåll strömlösa vid varje storm. Kommunikationer ställs in och vägar och broar stängs av. Skogsnäringen drabbas hårt av stormar men under senare år har också skogsbränder vållat stora skador och visat på brister i beredskapen både nationellt och i de drabbade områdena. Halland har inte drabbats av senare års omfattande bränder men väderfenomen har tydliggjort sårbarheten även här. Torkan 2018 innebar en stor påfrestning för det halländska jordbruket och tidigare i år drabbades flera samhällen hårt när de halländska åarna svämmade över. Detta är exempel på kriser som kan uppstå i samband med klimatförändring, men inträffar även naturligt med olika frekvens. En annan typ av ”kris” som kan uppstå i takt med att klimatfrågorna får större uppmärksamhet är behovet av att de halländska företagen lyckas ställa om mot ökad hållbarhet eftersom det blir en allt viktigare konkurrensfaktor.

Ett annat perspektiv utgörs av den pågående coronakrisen. Olika åtgärder för att minska smittspridning, i synnerhet så kallad ”social distansering”, kommer att ha stora konsekvenser för näringslivet, och det ger nya perspektiv på sårbarhet. Regioner som är dominerade av turism och tjänstebanscher som involverar mänsklig kontakt (restauranger, biografier, frisörer m.m.) är synnerligen påverkade av politiska beslut kring social distansering. Detta är också branscher där en relativt kort period av bristande försäljning ger ödesdigra konsekvenser för verksamheten. Det är för tidigt att dra slutsatser kring vad detta betyder, men erfarenheten fram tills nu är att pandemin orsakat en samtidig utbuds- och efterfrågekollaps vilket skapar en ny dimension för hur sårbarhet i en region yttrar sig och hur den slår mot olika branscher. Uppenbart är dock att inte bara dessa branscher drabbas utan coronakrisen har snabbt spritt sig till de flesta branscher. Det som är unikt för coronakrisen är att det egentligen inte finns någon ”ekonomisk rationalitet” bakom den ekonomiska krisen. Medan flera andra kriser kan kopplas till strukturomvandling och oansvarig utlåning inom det finansiella systemet är denna kris skapad av en pandemi. Likväl får den ekonomiska konsekvenser som för närvarande är svåra att överblicka.

När denna rapport skrivs, i april 2020, har 42 000 människor i Sverige blivit varslade om uppsägning, enbart under mars månad. Det är den högsta noteringen någonsin. Enligt regeringens prognos kommer arbetslösheten att öka till 9 procent och ligga kvar på den nivån under hela 2020 och 2021, för att sedan minska under 2022. Regeringen prognostiserar också en minskning av bruttonationalprodukten på 4 procentenbeter under innevarande år. Detta är prognoser och andra bedömare har betonat svårigheterna att över huvud taget förutse utvecklingen, främst beroende på att det är omöjligt att säga hur länge pandemin kommer att pågå.

3. Hur har tidigare kriser drabbat Halland?

Det enklaste sättet att försöka förstå framtiden är att blicka bakåt i historien. Denna del fokuserar på hur sysselsättningsutvecklingen sett ut i Halland över tid i ett jämförande perspektiv med rikets utveckling. Figuren nedan visar att sysselsättningen ökat kraftigt i Halland sedan mitten av 1980-talet, men utvecklingen har inte varit helt linjärt positiv. Vid tre tidpunkter minskade antalet sysselsatta. Mest påfallande var förstas 90-talskrisen då Halland mellan 1990 och 1993 upplevde en kraftig tillbakagång och minskade med nästan 18 000 sysselsatta. Det dröjde ända fram till 2004 innan sysselsättningsnivån återhämtat sig till samma nivå som före krisen. I jämförelse är de två senare kriserna betydligt mindre allvarliga. Den s.k. IT-kraschen under åren 2002 till 2003 innebar endast en sysselsättningsminskning med 143 personer för Hallands del. Under Finanskrisen 2008 till 2009 var förvisso sysselsättningsminskningen större (-3300 personer), men efter båda dessa tillfällen ökade å andra sidan antalet sysselsatta kraftigt kort därefter.



Figur 2. Sysselsättningsförändringar i Halland genom tre kriser 1985-2018.

Jämför man Halland med hur sysselsättningen i riket förändrats går det att konstatera att Halland följer utvecklingen i riket tämligen väl. Det som ändå är noterbart är att kriserna inte drabbade Halland riktigt lika hårt som riket i övrigt. Under 90-talskrisen minskade sysselsättningen i riket med 16 procent mellan 1990 till 1993. Halland kom något lindrigare undan med en sysselsättningsminskning på 13 procent. Återhämtningen, dvs. när sysselsättningen återigen ökade efter krisen, följde i Halland helt mönstret i riket. Bland de halländska kommunerna var det Kungsbacka som klarade sig bäst genom krisen och Hylte drabbades hårdast. När det gäller Finanskrisen är det ungefär samma mönster; sysselsättningsminskningen var något mindre än i riket och återhämtningen följde ungefär samma trend som riket. Återigen var det Kungsbacka som kom lindrigast undan och Hylte som drabbades hårdast (för en fördjupande bild av dessa två kriser inklusive jämförelser mellan län och kommuner, se bilaga 1).

Utifrån ovanstående resultat infinner sig två frågor: hur kommer det sig att Halland ändå klarat sig relativt lindrigt genom dessa kriser och kan hallänningarna förvänta sig ett liknande scenario vid en kommande kris? För att besvara dessa frågor bör man först beakta att det var tre olika sorters kriser, med olika bakomliggande orsaker och därmed olika konsekvenser.

90-talskrisen hade flera samverkande orsaker där en var en nedåtgående internationell konjunktur, men kanske mest omtalade är de problem som uppstod inom den svenska bank-, fastighets- och finanssfären. Krisen slog mot Sverige på bred front och drabbade dels den offentliga sektorn men innebar även en omfattande utslagning av företag med svag lönsamhet inom den traditionella industrin (Schön, 2014). Detta fick till följd att traditionellt industritunga regioner drabbades extra hårt, och eftersom Halland inte utmärker sig som en särpräglad industriregion, är det en trolig förklaring till varför Halland drabbades något lindrigare än riksgenomsnittet.

Finanskrisen 2008-2009 hade också en tydlig påverkan på sysselsättningen i Halland, även om den förstås inte går att jämföra med den betydligt allvarligare 90-talskrisen. Finanskrisen blev först tydlig i USA när den amerikanska bolänemarknaden havererade, vilket ledde till att banker och finansinstitut fick problem och oron spred sig snabbt på den globala finansmarknaden. Detta ledde i sin tur till att världshandeln kollapsade (Ingves, 2011). Även om också Sverige drabbades hårt av Finanskrisen så kom återhämtningen snabbt och därför klarade sig Sverige betydligt lindrigare än många andra länder. Eftersom Sverige är ett exportberoende land är nedgången väntad då detta beroende gör att vi blir känsliga för händelser i omvärlden. Men att förklara varför återhämtningen kom så snabbt är desto svårare. En viktig förklaring torde dock vara att Sverige hade relativt goda offentliga finanser efter att ha tvingats till budgetsanering under 90-talskrisen och hade därför bättre förutsättningar att hantera den kris som uppstått (Ingves, 2011). För Halland gick det ungefär som för riksgenomsnittet när det gäller Finanskrisen (se bilaga 1).

Kan man då dra några lärdomar av ovanstående för hur Halland kommer att drabbas av kommande kriser? Med tanke på att Halland klarat sig något bättre än riket torde det inte vara en alltför vågad initial gissning att något liknande även kommer ske vid en kommande kris (vilket förstås inte ska tolkas som att en kris inte skulle kunna innebära stora påfrestningar). Detta kan motiveras utifrån det faktum att Halland har en företags- och industristruktur som liknar riksgenomsnittet, utan att egentligen sticka ut nämnvärt i någon enskild bransch. Så ser det emellertid inte riktigt ut på kommunnivå och tidigare erfarenheter visar tydligt att Hylte kommun, som också är Hallands mest industritunga kommun, också drabbats hårdast av såväl 90-talskrisen som av Finanskrisen (se bilaga 1). Företagens lönsamhet och industristrukturen samt arbetskraftens sammansättning blir därför tre centrala aspekter att beakta för att förstå hur Halland och dess kommuner kommer att drabbas av kommande kriser.

4. Att mäta sårbarhet

Som diskuterades i forskningsgenomgången (kapitel 2) finns det många sätt att försöka mäta en regions eller en kommuns sårbarhet. I denna rapport har vi valt att använda flera indikatorer för att försöka fånga upp olika perspektiv på sårbarhet. På det sättet hoppas vi kunna peka på olika risker samt ge indikationer på vilka konsekvenser sysselsättningsminskningar genom t.ex. varsel kan komma att få.

Först beskriver vi ett antal generella indikatorer på kommun- och regionnivå. *Arbetslöshetsnivån* visar hur stor andel av arbetskraften som redan innan en kris utgör en outnyttjad resurs vilket gör sårbarheten större vid ett varsel. Andel *högskoleutbildade* indikerar hur stor del av arbetskraften som relativt enkelt kan omlokaliseras/omställas efter ett varsel. Såväl andelen *anställda i offentlig och privat sektor* som *branschstruktur* påverkar sårbarheten. Den offentliga sektorn påverkas naturligtvis också vid en ekonomisk nedgång då skatteintäkterna från näringslivet minskar. Den offentliga sektorn är emellertid mer stabil över tid och påverkas senare i en konjunkturedgång. Olika branscher har olika långsiktig utveckling och deras konjunkturella utsatthet varierar beroende på typ av förändring.

Ytterligare en generell indikator är *företagens lönsamhet*, där mer lönsamma företag är mindre sårbara än företag som det inte går lika bra för. En sista generell indikator är *beroendet av enskilda företag*, vilket mäts som antal företag som krävs för att nå upp till 50% av lönesumman inom det privata och offentliga näringslivet i kommunen. Tanken är att ju färre företag som behövs för att nå halva lönesumman, desto högre är beroendet. Enligt Tillväxtverket (2016) finns det flera skäl att använda lönesumman som ett samlande volymmått på arbete. En fördel som lyfts fram är att effekter som uppstår av olika lång arbetstid, som att företag i olika grad anställer på hel- eller deltid, undviks. En annan fördel är att lönesumman kan fånga upp skillnader mellan företag och branscher när det gäller lönenivåer.

För att analysera sårbarheten mer i detalj fokuserar rapporten därefter på de 10 viktigaste företagen per kommun. Med ”viktigast” avses i denna rapport de företag som vid varsel skulle få störst negativ effekt för kommunen. En sådan definition är förstås inte odiskutabel (företag kan exempelvis vara ”viktigast” ur en mängd olika avseenden såsom innovationspotential, hållbarhet eller hur mycket de sponsrar lokala idrottsföreningar), men i rapporten har vi valt att fokusera på två indikatorer: *antalet anställda* och *genomsnittlig lönesumma*. Antalet anställda indikerar hur många som skulle beröras vid ett varsel och lönesumman indikerar hur ett varsel kan påverka kommunens ekonomiska förutsättningar till följd av minskade skatteintäkter. För varje enskilt företag har vi beräknat hur stor andel ett företags anställda och lönesumma utgör av det totala antalet anställda/total lönesumma för samtliga företag i kommunen. Därefter har företagen rangordnats efter hur stor andel av det totala antalet anställda och lönesumma per kommun respektive företag utgör (antalet anställda och deras genomsnittliga lön har getts lika vikt i rangordningen).

För dessa utvalda företag har ytterligare information inhämtats som dels är tänkt att indikera sårbarhet, dels som mer generell information om respektive företag. En sådan indikator är *andelen högskoleutbildade* (minst tre års högskoleutbildning) per företag, som visar hur stor del av arbetskraften som relativt enkelt kan omlokaliseras/omställas efter ett varsel, men också vilken utvecklingspotential som eventuellt går om intet vid ett varsel. *Bransch*, är liksom tidigare nämnts, av intresse eftersom olika branscher har olika långsiktig utveckling och deras konjunkturella utsatthet varierar beroende på typ av förändring. *Andel lokalt anställda* indikerar hur stor del av kommunens egna invånare som berörs vid ett varsel. Huruvida ett företag är *utlandsägt* eller inte antas påverka risken dels för varsel, men också hur engagerat företaget kan förväntas vara vid en

nedläggning/omlokalisering. Ytterligare två indikatorer, företagets *medianålder* respektive *könsfördelning*, har inte samma tydliga koppling till sårbarhet utan är snarare inkluderade för att de pekar på vilka grupper som skulle drabbas vid ett eventuellt varsel.

De datakällor som används i rapporten är huvudsakligen hämtade från företagens årsredovisningar som sammanställts av Bisnode Business Information Group AB (Bisnode). Detta gäller uppgifter såsom antalet anställda, lönesumma, lönsamhet, bransch och lokalisering. Därutöver har uppgifter hämtats från Statistiska Centralbyrån (SCB) såsom arbetslöshetsstatik, utbildning och geografiska data. Noteras bör att i vissa fall har vi slagit samman företag som tillhör samma koncern (t.ex. Gekås Ullared AB och Gekås Ullared Restaurang AB). Detta gäller företag som uppenbart är en del av samma koncern i en specifik kommun och har ett större antal anställda. Eftersom de data som Bisnode tillhandahåller inkluderar företagens lokalisering har vi kunnat länka andra uppgifter från SCB till det (DeSo)område² där företaget är lokaliserat. Därmed har vi kunnat uppskatta hur medianåldern, könsfördelningen och utbildningsnivån ser ut för enskilda företag, men det är viktigt att understryka att detta endast är en kvalificerad uppskattning som inte nödvändigtvis är helt korrekt (det kan nämligen finnas mer än ett företag i samma DeSo-område som tillhör samma bransch och företaget kan ha verksamhetsplatser på flera ställen i kommunen). Uppgifter om företagets ägarskap har hämtats från UC AB (UC).

Rapporten är avgränsad till att huvudsakligen behandla aktiebolag (oavsett om de är privat- eller offentligt ägda). Statistiken gäller huvudsakligen för 2017 eftersom det är det senaste året då data om företag finns tillgängliga. Analysen omfattar även för sysselsättningen viktiga företag lokaliserat utanför den egna kommunen. Anledningen är att vid ett kommunexternt varsel kan kommunens egna invånare drabbas hårt, vilket bör beaktas.

² DeSo-områden (Demografiska statistikområden) är en geografisk indelning framtagen av Statistiska Centralbyrån där Sverige delats in i 5985 olika områden. Se SCB (2020) för mer information.

5. Sårbarhet i Halland

I följande text presenteras olika perspektiv på sårbarhet i Halland och i de halländska kommunerna. Avsikten är att först ge en översiktlig bild av det halländska näringslivet som helhet och därefter fördjupa bilden för varje kommun kopplat till sårbarhet.

5.1 Halland

Folkmängden i Halland har ökat kraftigt sedan 1960-talet och idag bor det cirka 330 000 invånare i regionen fördelade på dess sex kommuner. Befolkningsutvecklingen uppvisar emellertid ganska stor geografisk variation och den största ökningen har ägt rum i norra Halland. Generellt sett kan man dock konstatera att områden utmed kusten och i de större centralorterna haft en mycket positiv utveckling. Att Halland växer befolkningsmässigt är positivt eftersom det bidrar till ökad köp- och skattekraft, nya etableringar och näringslivsutveckling.

Samtidigt som alltså Halland växer, huvudsakligen tack vare stor inflyttning, kan man också konstatera att regionen inte saknar utmaningar. Halland har exempelvis en något äldre befolkning än riket i övrigt, vilket gör försörjningsbördan tyngre för den arbetsföra befolkningen. Dessutom har Halland, trots rikets högsta förvärvsfrekvens, en stor andel med utrikes bakgrund som har betydligt större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. För att hantera sådana utmaningar är det helt centralt med ett starkt näringsliv.

Tabellen nedan visar hur stor andel av befolkningen som är arbetslös, högskoleutbildad respektive anställd inom offentlig sektor. Halland har en lägre arbetslöshet jämfört med riket och tämligen stora skillnader inom länet. I Hylte kommun är arbetslösheten klart högst i länet vilket delvis är en konsekvens av att Hylte drabbades extra hårt av såväl 90-talskrisen som Finansskrisen, men det är också en konsekvens av att Hylte har en större andel invandrad befolkning som haft svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Lägst arbetslöshet i länet har de två nordligaste kommunerna Kungsbacka (3,5%) och Varberg (4,6%).

Tabell 1. Arbetslöshet, högskoleutbildning och anställda i offentlig sektor, kommuner, län och riket.

	Andel arbetslösa ¹	Andel högskole- utbildade ²	Andel anställda i offentlig sektor ³
Hylte	10,2%	11%	28%
Halmstad	7,8%	21%	37%
Laholm	6,2%	14%	30%
Falkenberg	6,6%	14%	25%
Varberg	4,6%	18%	34%
Kungsbacka	3,5%	25%	29%
Halland	5,9%	20%	32%
Riket	7,0%	22%	33%

¹ Öppet arbetslösa samt i arbetsmarknadsprogram, 2018 (Källa: Arbetsförmedlingen, 2018).

² Minst tre års högskoleutbildning (Källa: SCB, 2017).

³ Anställda i statligt ägda företag och organisationer har räknats som offentlig sektor (Källa: SCB, 2017).

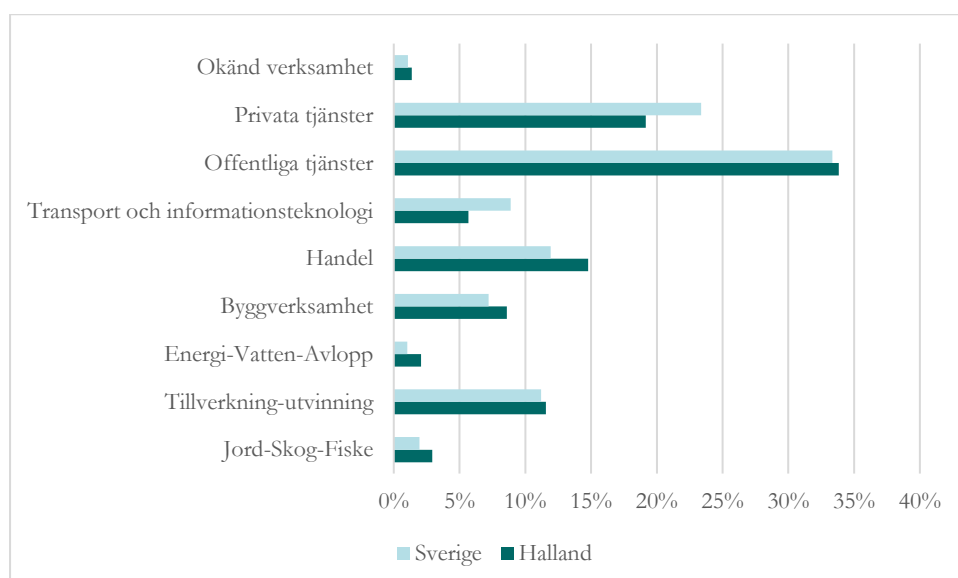
Man kan förvänta sig ett positivt samband mellan hög utbildningsnivå och låg arbetslöshet. I Halland är ett sådant samband emellertid inte helt uppenbart av tabellen ovan att döma. Förvisso har Kungsbacka högst utbildningsnivå och lägst arbetslöshet, medan det i Hylte är tvärtom. Samtidigt har Halmstad näst högst utbildningsnivå men också näst högst arbetslöshet. Länet som helhet har också en något lägre arbetslöshet jämfört med riket, men samtidigt lägre utbildningsnivå. Rent allmänt torde dock hög utbildning vara en faktor som minskar sårbarheten eftersom en person med hög utbildning lättare kan ta ett arbete som kräver låg utbildning,

medan det omvända inte nödvändigtvis är sant. Dessutom är det vanligare att högtbildade startar egna företag.

Den tredje variabeln i tabellen ovan visar hur stor andel av den arbetsföra befolkningen som arbetar inom offentlig sektor. Här finns också noterbara skillnader mellan kommunerna (Falkenberg har lägst andel, 25%, och Halmstad högst, 37%). Att Halmstad hamnar så högt förklaras av att flera stora offentliga arbetsplatser finns i kommunen (sjukhus, högskola och försvarsmakt). Av erfarenhet vet vi att dessa arbetsplatser drabbas i ett senare skede i en konjunktturnedgång, vilket kan mildra effekterna i en situation med omfattande varsel i det privata näringslivet. Nämnas bör att i tabellen har statligt ägda företag räknats med. Om dessa företag inte hade medräknats hade andelen offentliganställda varit 1% -enhet lägre i fem av sex kommuner och alltså inte spelat någon större roll. Varbergs kommun utgör undantaget. Där minskar andelen offentliganställda från 34% till 28% om statliga företag (Ringhals AB) exkluderas. Det finns flera anledningar att återkomma till just Ringhals.

Hittills kan man konstatera att, utifrån indikatorerna arbetslöshet, högtbildade och offentliganställda, framstår Halland inte som överdrivet sårbart, möjligen med brasklappen att utbildningsnivån är något lägre än riksgenomsnittet (å andra sidan är arbetslösheten lägre). Halland rymmer dock betydande geografiska skillnader inom länet, där exempelvis hög arbetslöshet och låg utbildningsnivå i särskilt Hylte sticker ut, men utbildningsnivån är också påfallande låg i Falkenberg och Laholm.

En fråga som infinner sig är om likheterna mellan Halland och riket, liksom skillnader mellan kommunerna, kan förklaras av (o)likartade branschstrukturer. I föregående kapitel konstaterades nämligen att, förutom arbetskraftens sammansättning, är branschstrukturen och företagets lönsamhet viktiga för att förstå utveckling och sårbarhet. Figur 3 nedan visar hur branschstrukturen (mätt som andel anställda per bransch) ser ut i riket och i Halland (för en mer detaljerad redovisning av branschstrukturen se bilaga 2). Man kan konstatera att Halland nästan är ett Sverige i miniatyr med avseende på branschstruktur. Största bransch, sett till antalet anställda, är offentliga tjänster, främst vård, hälsa, omsorg samt utbildning. Det är också den bransch, tillsammans med privata tjänster, som har vuxit mest under det senaste årtiondet. Några branscher har upplevt en minskning av antalet anställda, t.ex. inom tillverkning, transport och kommunikation. En viss del av minskningen kan härledas till ökningen inom privata tjänster, t.ex. genom outsourcing. Jämfört med riket har Halland en något större andel invånare som arbetar inom handel.

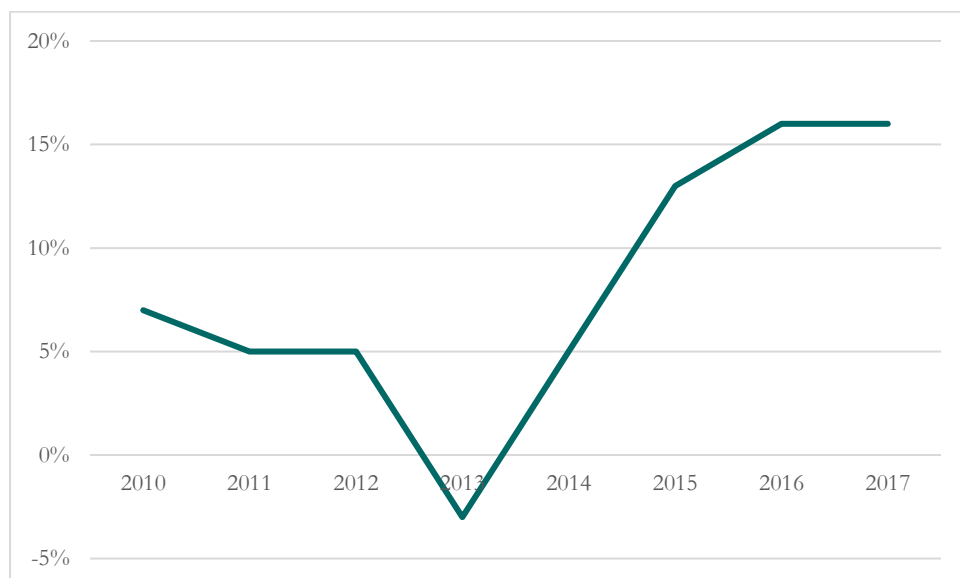


Figur 3. Antal anställda per bransch, Halland och riket, 2017. Källa: Bisnode.

Även om en mer ingående genomgång av de enskilda kommunerna följer senare i rapporten kan det vara på sin plats att redan här konstatera att det finns en del skillnader inom Halland vad branschstruktur beträffar. Hylte och Laholm har exempelvis en större andel anställda inom de areella näringarna. Hylte har också en kraftig tyngd mot tillverkningsindustrin, medan Varberg har en tyngd mot energibranschen. Falkenberg och Kungsbacka sticker ut med en större andel inom handeln och Halmstad har en viss övervikt inom de offentliga tjänsterna.

Ser man till företagens storlek kan man konstatera att cirka 70% av företagen i Halland är ensamföretagare, cirka 20% av företagen har 1-4 anställda och cirka 5% har 5-9 anställda. Denna struktur överensstämmer helt med riket. Man kan också konstatera att nyföretagandet i Halland ligger marginellt högre än i Sverige, men skillnaden är liten. Då bör man förvisso ha i åtanke att nyföretagandet i Stockholm kraftigt drar upp riksgenomsnittet och Halland hamnar faktiskt bland de regioner med högst nyföretagande bland övriga regioner.

Figur 4 nedan visar det halländska näringslivets lönsamhet i förhållande till rikets genomsnittliga lönsamhet för samtliga företag enligt data från Bisnode. Figuren ska läsas så att ett positivt värde, exempelvis +5% år 2012, innebär att det halländska näringslivet varit 5% mer lönsamt än det svenska näringslivet totalt sett detta år. Under de senaste åtta åren, då data finns tillgängliga, är det endast under 2013 som det halländska näringslivet var mindre lönsamt jämfört med riksgenomsnittet. Under detta år hade framförallt tillverkningsbranschen och ”El-Gas-Värme-Kyla”-branschen kraftigt försämrade lönsamhet i Halland jämfört med företag inom samma branscher i övriga riket. Vad det beror på är oklart. Övriga år har alltså det halländska näringslivet varit noterbart mer lönsamt än riksgenomsnittet. Även om det finns årsvisa variationer mellan olika branscher är intrycket att de flesta branscher i Halland gått bättre än riksgenomsnittet. Om någon bransch sticker ut så är det fastighetsbranschen i Halland som haft en mycket hög lönsamhet.



Figur 4. Lönsamhet inom det halländska näringslivet i förhållande till riket. Källa: Bisnode.

Lönsamhet är självfallet en avgörande faktor för att bedöma sårbarheten. Samtidigt bör man ha i åtanke att även lönsamma företag kan läggas ned eller omlokaliseras och en god lönsamhet är således ingen garanti för låg sårbarhet. Därför kan det, oaktat bransch och lönsamhet vara av

intresse att studera hur beroende kommunerna är av enskilda företag. En sådan beräkning visas i tabell 2 där beroendet mäts som antal företag det krävs i respektive kommun för att komma upp i 50% av kommunens totala lönesumma från näringslivet. Enklare uttryckt: ju färre företag det krävs i en kommun för att komma upp i hälften av lönesumman, desto större beroende. Viktigt att ha i åtanke är att lönesumman endast gäller de som arbetar i respektive kommun (d.v.s. inpendlare och de som har en anställning i hemkommunen, men inte utpendlare). Lönesumman från offentliga arbetsgivare har inte tagits med i beräkningen.

Tabell 2. Antal företag som krävs för att nå 50% av kommunens totala lönesumma inom det privata och offentliga näringslivet, 2017.

	Antal företag
Hylte	10
Halmstad	174
Laholm	63
Falkenberg	85
Varberg	90
Kungsbacka	278

Hylte kommun är uppenbarligen den kommun som är mest beroende av ett fåtal företag. Där krävs nämligen endast 10 företag innan man är upp i halva lönesumman. Ur ett nationellt perspektiv är Hylte emellertid inte unikt. I 78 av landets 290 kommuner svarar 10 företag eller färre för halva lönesumman (i 35 kommuner räcker det med ett till fem företag för att nå halva lönesumman) (Tillväxtverket, 2016). Detta oaktat kan man konstatera att Hylte skiljer sig från övriga kommuner i Halland eftersom ett fåtal storföretag har så stor betydelse. Kungsbacka utgör motpolen där det krävs 278 företag innan halva lönesumman har uppnåtts (samtidigt är detta delvis en konsekvens av att endast företag inom den egna kommunen räknats med; Kungsbacka har en stor utpendling till stora företag utanför kommungränsen vilket diskuteras i senare text).

Avslutningsvis, innan fokus skiftar mer specifikt mot sårbarhet och näringsliv i kommunerna, summeras de 10 viktigaste företagen i Halland, mätt som hur stor andel ett företags anställda och lönesumma utgör av det totala antalet anställda/total lönesumma för samtliga företag i regionen. Man kan notera att endast tre av de sex halländska kommunerna finns med i tabell 3 och att Varberg, som till befolkningsstorlek är länets tredje största kommun, har fyra företag bland de tio viktigaste. Halmstad, som är länets största kommun, har endast två företag och Kungsbacka, som är den näst största kommunen, inte har något företag representerat i tabellen.

Tabell 3. De 10 viktigaste företagen i Halland, 2017.

		Kommun	Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²
1	Ringhals	Varberg	1394	1,9%	2,5%
2	Gekås	Falkenberg	845	1,1%	1,0%
3	Martin & Servera	Halmstad	601	0,8%	0,7%
4	Essity Hygiene and Health	Falkenberg	418	0,6%	0,8%
5	Carlsberg	Falkenberg	392	0,5%	0,6%
6	Södra Skogsägarna	Varberg	528	0,5%	0,6%
7	Derome	Varberg	388	0,5%	0,5%
8	Retlog	Halmstad	421	0,6%	0,4%
9	Albany International	Halmstad	342	0,5%	0,5%
10	Aktiebolaget Strängbetong	Varberg	285	0,4%	0,5%

Källa: Bisnode.

¹Företagets andel av totalt antal anställda i företag i Halland.

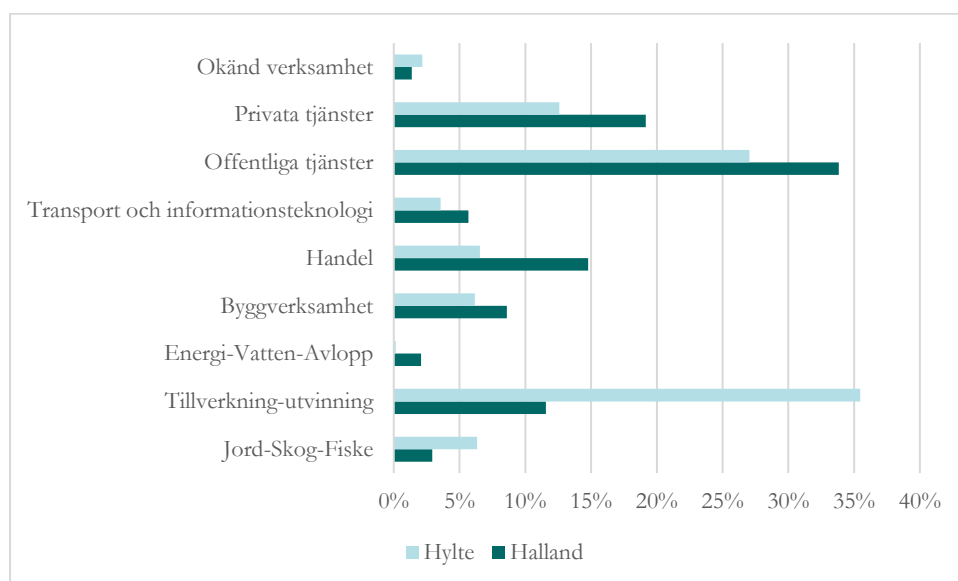
²Företagets andel av företagens totala lönesumma i Halland.

5.2 Hylte

Hylte kommun skiljer sig från övriga hallandskommuner genom att vara den enda inlandskommunen. Det är förstås inte enda skillnaden. Mest iögonenfallande är att Hylte är den minsta kommunen sett till antalet invånare (ca 11 000 invånare). Invånarantalet har varit tämligen stabilt över tid, med en svag minskning sedan 1930-talet som dock vändes till en ökning 2014, till följd av stort flyktingmottagande.

Som redan nämnts har Hylte länets högsta arbetslöshet (10,2%), vilket delvis är en konsekvens av att kommunen drabbades hårt av 90-talskrisen och Finanskrisen (se bilaga 1), men det hänger också samman med flyktingmottagandet, där många nyinvandrade haft svårt att komma in på arbetsmarknaden. Andelen högskoleutbildade är lägst i länet, 11%, vilket kan jämföras med länsgenomsnittet på 20%. Hylte har också den näst lägsta andelen anställda inom offentlig sektor bland länets kommuner. Dessa tre faktorer – arbetslöshet, utbildningsnivå och andel offentligt anställda – pekar sammantaget mot att Hylte har en relativt sårbar situation jämfört med övriga kommuner.

En viktig förklaring till denna situation ligger i näringslivsstrukturen, som i Hylte har en tydlig inriktning mot tillverkningsindustrin (se figur 5 nedan). Tillverkningsindustrin (verkstad, papper, osv.) har nämligen under de senaste decennierna haft en betydligt svagare sysselsättningstillväxt jämfört med tjänstenäringarna. Som en exportberoende bransch är den dessutom mer känslig för internationella konjunktursvängningar. Hylte är också den kommun som är mest beroende av ett fåtal företag eftersom det endast krävs 10 företag i Hylte för att nå 50% av den totala lönesumman inom näringslivet (se tabell 2). Som jämförelse kan nämnas att det i Laholms kommun, som är den kommun som är näst mest beroende av ett fåtal företag, krävs 63 företag för att nå upp i 50% av den totala lönesumman inom näringslivet.



Figur 5. Andel sysselsatta per bransch, Hylte och Halland, 2017. Källa: SCB.

Tabell 4. De 10 viktigaste företagen i Hylte kommun, 2017.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	AGES Unnaryd AB ⁶	343	14,6%	11,7%	39 år	9%	12%	53%	Verkstad	Sverige
2	Stora Enso Paper Aktiebolag	282	12,0%	13,7%	52 år	19%	13%	73%	Papper/Massa	Finland
3	Gnotec Sweden AB	183	7,8%	7,4%	42 år	25%	6%	57%	Verkstad	Österrike
4	Smurfit Kappa Sverige AB	120	5,1%	5,4%	50 år	18%	5%	68%	Papper/Massa	Nederländerna
5	Derome Timber Aktiebolag	65	2,8%	2,9%	42 år	10%	1%	66%	Trävaruindust.	Sverige
6	Nitator Hylte AB	66	2,8%	2,5%	48 år	30%	3%	74%	Verkstad	Sverige
7	Ess Kå Metallindustri AB	59	2,5%	2,5%	43 år	17%	2%	69%	Verkstad	Sverige
8	Berendsen Textil Service AB	56	2,4%	2,6%	42 år	67%	7%	80%	Företagsservice	Storbritannien
9	M2 Retail Solutions ⁷	39	1,7%	1,8%	44 år	21%	16%	35%	Partihandel	Ingen uppgift
10	Unnaryd Modell Aktiebolag	38	1,6%	1,7%	39 år	9%	5%	53%	Verkstad	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagets totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

⁶ AGES Casting Unnaryd AB och AGES Machining Unnaryd AB.

⁷ Företaget gick i konkurs 2018.

Tabell 5. Viktiga externa företag för invånare i Hylte kommun, 2017.

	Kommun	Sannolik arbetsgivare	Antal anställda boende i Hylte kommun	Bransch
1	Halmstad	AJ Produkter AB	39	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon
2	Gislaved	EAB Aktiebolag	38	Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater

Ser man till de 10 viktigaste företagen (i bemärkelsen att de har störst antal anställda/högst lönesumma) i Hylte, är det möjligen något förvånande att listan i tabell 4 toppas av AGES i Unnaryd, och inte av Stora Enso, som kommunen annars är så förknippad med. AGES, vars verksamhet huvudsakligen omfattar pressgjutning i aluminium, skärande bearbetning av metall samt svetsning och montage till kunder inom fordons- och verkstadsindustrin, utgör nästan 15% av det totala antalet företagsanställda i kommunen. Stora Enso, som huvudsakligen producerar tidningsmassa, är näst största privata arbetsgivare, men sett till lönesumma är det faktiskt den största. Hylte har två andra företag med fler än 100 anställda, Gnotec och Smurfit Kappa. Gnotec, i Kinnared, tillverkar metallkomponenter till fordonsindustrin och Smurfit Kappa tillverkar förpackningar i wellpapp.

Mer generellt kan man notera att av de fyra viktigaste företagen i Hylte är tre utlandsägda. Man kan också notera att andelen kvinnor är tämligen låg i företagen, vilket måhända inte är särskilt förvånande med tanke på att de flesta företagen tillhör traditionellt mansdominerade branscher. Undantaget är Berendsens, ett textil- och tvättserviceföretag, som uppskattningsvis har 67% kvinnliga anställda.

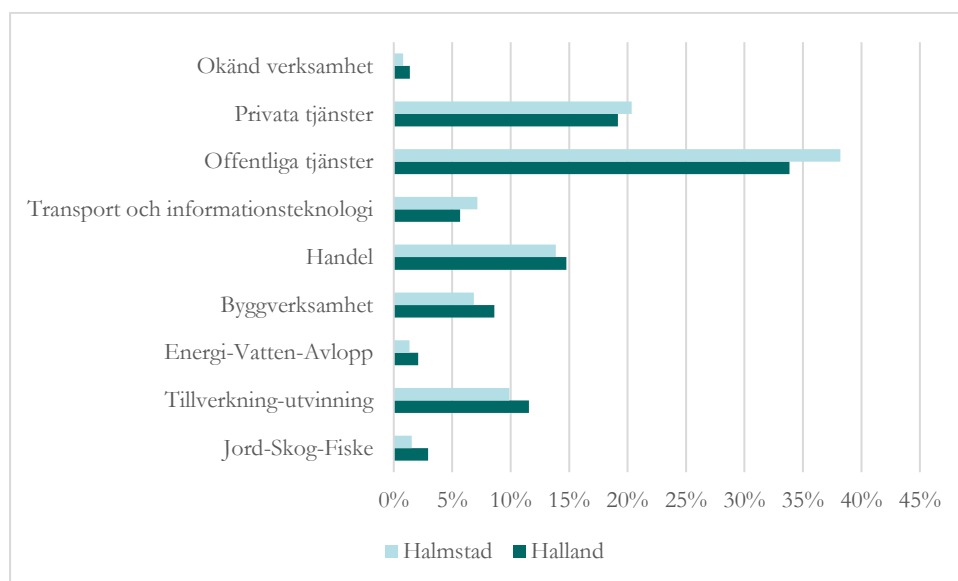
Tabell 5 visar de två företag som skulle ha platsat in på listan över de 10 viktigaste företagen om de varit lokaliserade i Hylte kommun. AJ produkter var tidigare baserat i Hylte men beslutade under 2010 att flytta verksamheten till Halmstad. Uppenbarligen har en ganska stor andel av företagets anställda valt att pendla till den nya verksamhetsorten. Det andra företaget är EAB, beläget i närliggande Smålandsstenar, som tillverkar lagerinredningar, portar och stålbyggnader.

Bland de 10 viktigaste företagen i Hylte är andelen lokalt anställda relativt lågt jämfört med de största företagen i andra halländska kommuner.

5.3 Halmstad

Halmstads kommun är den befolkningsmässigt största kommunen i Halland med över 100 000 invånare. Befolkningstillväxten har varit stabilt positiv de senaste 200 åren och blivit något kraftigare under det senaste decenniet. Trots den starka befolkningsökningen är arbetslösheten betydligt högre än länsgenomsnittet, faktiskt näst högst i länet (7,8%). Arbetslösheten pekar naturligtvis på en viss grad av sårbarhet, men å andra sidan indikerar såväl andel högskoleutbildade som andel i offentlig sektor mot mindre sårbarhet. Andelen högskoleutbildade är näst högst i Halland (21%) vilket är ungefär som Hallands- respektive riksgenomsnittet (på 20 respektive 22%). Halmstad har den högsta andelen anställda inom offentlig sektor (37%) bland länets kommuner. Högskola, sjukhus, försvarsmakt och andra myndigheter i kommunen är förklaringar till den höga andelen inom offentlig sektor i jämförelse med övriga halländska kommuner. Om faktorer som arbetslöshet, utbildningsnivå och andel offentligt anställda vägs samman framstår Halmstad som en kommun med en relativt låg sårbarhet i jämförelse med övriga halländska kommuner.

Vid en närmare titt på näringslivsstrukturen ses som tidigare nämnts en högre andel anställda inom offentliga tjänster. Offentliga tjänster är en starkt demografiskt driven bransch som påverkas positivt vid befolkningstillväxt. Därmed är den inte lika känslig för konjunktursvängningar som övriga branscher. Två andra branscher där Halmstad har en något större andel sysselsatta jämfört med länet i övrigt är privata tjänster samt transport och informationsteknologi.



Figur 6. Andel sysselsatta per bransch, Halmstad och Halland, 2017. Källa: SCB.

Halmstad är en kommun som inte är direkt beroende av ett fåtal företag. Det krävs nämligen många företag (174 stycken) för att komma upp i 50% av lönesumman bland dem som arbetar inom det privata näringslivet i kommunen. Sårbarheten är med detta mått mätt därmed låg, men man bör komma ihåg att detta sårbarhetsmått mest är relevant vid jämförelse av jämnstora kommuner. I Halmstad är också beroendet av externa företag (i andra kommuner) litet. Största externa arbetsgivare för boende i Halmstad är Stora Enso i Hylte kommun där 64 halmstadbor arbetar.

Ser man till de 10 viktigaste företagen i Halmstads kommun (i bemärkelsen att de har störst antal anställda/högst lönesumma) är det Martin & Servera (partihandel) som toppar listan följt av

Retlog (logistik) samt Albany International (textilindustri). Samtliga dessa tre företag har utländska ägare. Noteras kan att det är en tämligen brokig branschstruktur bland de 10 viktigaste företagen där åtta olika branscher är representerade. Detta är att betrakta som en styrka eftersom kommunen därmed inte skulle drabbas särskilt mycket om en konjunkturedgång skulle ske enbart i en specifik bransch (även om naturligtvis flera branscher brukar drabbas samtidigt).

De anställda i de 10 viktigaste företagen i Halmstads kommun är i huvudsak män, undantaget två företag inom hälsa och sjukvård (Frösunda Omsorg samt Attendo Sverige) där kvinnorna dominerar. Getinge Sterilization och i synnerhet HMS Industrial Networks utmärker sig med en hög andel anställda med högskoleutbildning. På HMS har cirka hälften av de anställda en högskoleutbildning (3 år eller längre) vilket är exceptionellt i ett halländskt perspektiv.

Noterbart är att de viktigaste företagen i Halmstad har en påfallande stor andel anställda boendes i Halmstad.

Tabell 6. De 10 viktigaste företagen i Halmstad kommun.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	Martin & Servera Aktiebolag	601	2,4%	2,2%	33 år	30%	11%	86%	Partihandel	Nederländerna
2	Retlog AB	421	1,7%	1,3%	31 år	30%	8%	85%	Logistik	Nederländerna
3	Albany International	342	1,4%	1,4%	53 år	22%	11%	91%	Textilindustr.	Schweiz
4	Lernia Bemanning AB	341	1,4%	1,2%	30 år	20%	6%	80%	Företagsservice	Sverige
5	Frösunda Omsorg AB	317	1,3%	1,2%	39 år	71%	6%	45%	Hälsa/Sjukvård	Sverige
6	Getinge Sterilization	286	1,1%	1,2%	49 år	7%	22%	71%	Life Science	Sverige
7	Attendo Sverige AB	325	1,3%	0,9%	43 år	81%	12%	89%	Hälsa/Sjukvård	Sverige
8	Bravida Sverige AB	235	0,9%	1,1%	38 år	4%	2%	76%	Bygg	Sverige
9	HMS Industrial Networks AB	193	0,8%	1,1%	42 år	17%	53%	79%	Elektronikind.	Sverige
10	AJ Produkter Aktiebolag	246	1,0%	0,8%	39 år	32%	22%	54%	Partihandel	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagets totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

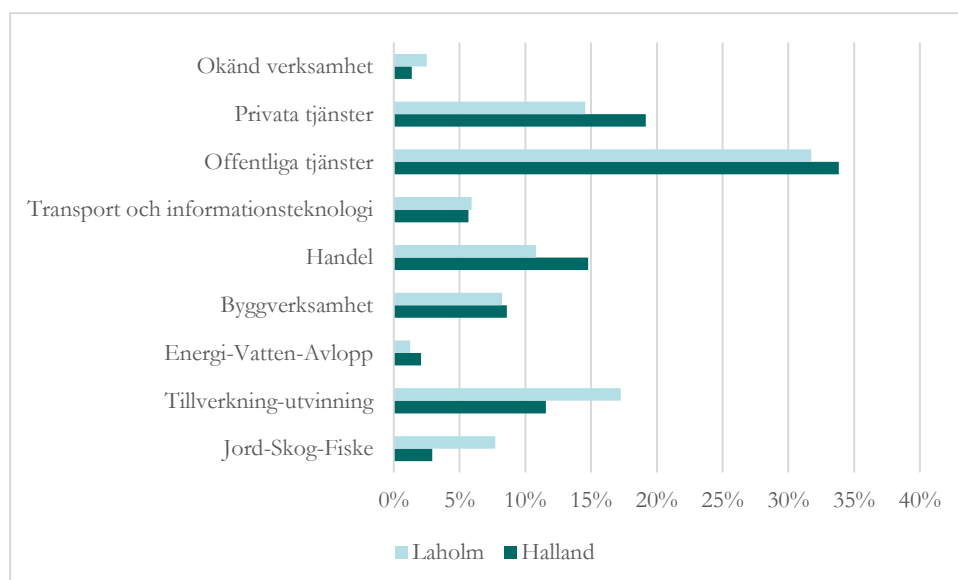
⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

5.4 Laholm

Laholm är länets sydligaste kommun och den befolkningsmässigt näst minsta, med drygt 25 000 invånare. Invånarantalet har varit relativt stadigt sedan 1950-talet men med en smärre minskning under ett par perioder. De senaste åren har utvecklingen emellertid varit positiv och överträffat kommunens egna förväntningar. 2019 hade Laholm den procentuellt största befolkningsökningen i Halland. Knappt 7000 av laholmarna bor i centralorten och ungefär lika många på landsbygden. Den resterande delen av befolkningen är fördelad på 13 mindre tätorter.

Laholm har den högsta försörjningskvoten i Halland, dvs den största andelen invånare som inte är i den yrkesverksamma åldern 20-64 år. En bidragande orsak till den större andelen äldre i befolkningen är att många bosätter sig i sina fritidshus vid kusten efter pensionering. Åldersstrukturen kan sägas vara en särskild utmaning för Laholm.

Arbetslösheten är 6,2% i Laholm, vilket är lägre än riksgenomsnittet, men något högre än Hallandsgenomsnittet. Utbildningsnivån, mätt utifrån procentuell andel med minst tre års högskoleutbildning, är avsevärt lägre (14%) än såväl riket som Halland i övrigt. Andelen offentligtanställda (30%) är också något lägre än i Halland och riket. Sett utifrån dessa tre faktorer, arbetslöshet, utbildningsnivå och andel offentligtanställda, framstår Laholm ändå som en mindre sårbar kommun än Hylte, men något mer sårbar än Halmstad, Varberg och Kungsbacka.



Figur 7. Andel sysselsatta per bransch, Laholm och Halland, 2017. Källa: SCB.

Näringslivsstrukturen i Laholm (figur 7) skiljer sig från länet i övrigt inom några sektorer. Som framgår av figuren är Laholm Hallands mest utpräglade jordbrukskommun, även om jordbruket sysselsätter en mindre del av befolkningen. Tillverkningsindustrin sysselsätter också en större andel än Halland som helhet samtidigt som privata tjänster och handel är mindre sektorer i Laholm. Näringslivet domineras av små företag. Endast två företag, DIAB (som tillverkar olika typer av cellplastmaterial) och Specma (som tillverkar hydrauliksystem) har fler än 100 anställda. Om man använder antal företag som krävs för att nå 50% av kommunens totala lönesumma inom det privata och offentliga näringslivet som mått på kommunens sårbarhet framstår Laholm som mindre sårbart med 63 företag, vilket kan jämföras Hylte där det räcker med 10 företag för att nå halva lönesumman. Det är emellertid ett tveksamt mått då man jämför kommuner som skiljer sig mycket i storlek.

Laholmarna pendlar främst till Halmstad och då för arbete och studier, drygt 2500 individer. En stor del av dessa arbetar inom vårdsektorn i Halmstad. Andra betydande pendlingsorter är Båstad, Markaryd, Ängelholm och Helsingborg. Med ca 90 laholmare i arbetsstyrkan är Nibe i Markaryd, som tillverkar värmepumpar, Laholms tredje största privata arbetsgivare (2017).

Pendlingen söderut har ökat sedan tunneln genom Hallandsåsen öppnade men kanske inte ännu i väntad omfattning. Man kan dock konstatera att Laholms potentiella arbetsmarknad har vuxit med tunnelns tillkomst. Totalt pendlar 5000 laholmare ut från kommunen, vilket är en betydande del av Laholms befolkning i arbetsför ålder. Närmare hälften av dessa pendlar till kommuner utanför Halland. En slutsats av detta kan vara att Laholms sårbarhet i relativt stor utsträckning hänger ihop med hur arbetsmarknaden utvecklas utanför kommunen, vilket inte är fallet i exempelvis Halmstad där utpendlingen är mer begränsad.

Tabell 7. De 10 viktigaste företagen i Laholms kommun, 2017.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	DIAB	217	5,1%	4,6%	43 år	14%	14%	72%	Gummi/Plast	Sverige
2	Specma	103	2,4%	2,2%	42 år	34%	7%	70%	Gummi/Plast	Danmark
3	Lantmännen Cerealia	75	1,8%	2,2%	47 år	49%	6%	88%	Livsmedelsind.	Sverige
4	Arena Service	83	2,0%	2,0%	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.	Företagsservice	Sverige
5	Nilsson Special Vehicles	62	1,5%	1,4%	43 år	17%	6%	80%	Verkstad	Sverige
6	Kommunfastigheter i Laholm	67	1,6%	1,2%	52 år	58%	0%	93%	Fastigheter	Sverige
7	Statkraft Sverige	41	1,0%	1,7%	47 år	8%	30%	47%	Energi	Norge
8	Lindhé Bemanning & Rekryt.	58	1,4%	1,2%	49 år	53%	13%	79%	Hälsa/Sjukvård	Ingen uppgift
9	Maxi i Mellbystrand	49	1,2%	1,0%	40 år	67%	4%	78%	Detaljhandel	Sverige
10	LBC-Ängstorp	46	1,1%	1,1%	51 år	6%	3%	69%	Logistik	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagens totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

Tabell 8. Viktiga externa företag för invånare i Laholms kommun, 2017.

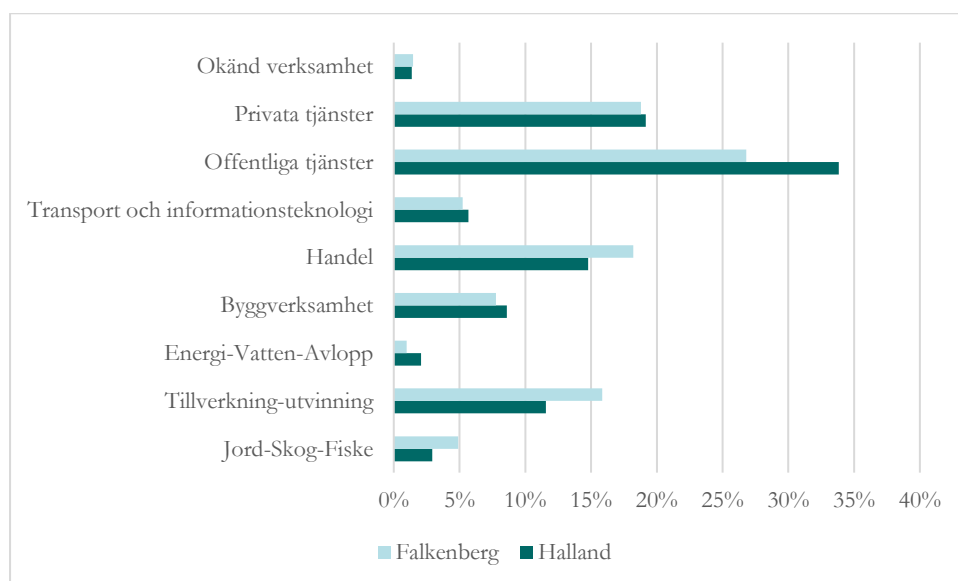
	Kommun	Sannolik arbetsgivare	Antal anställda boende i Laholms kommun	Bransch
1	Markaryd	NIBE	88	Industri för maskiner och apparater för kyla och ventilation utom för hushåll
2	Halmstad	Schenker Åkeri AB	62	Åkerier
3	Halmstad	National Gummi AB	46	Annan gummivaruindustri

5.5 Falkenberg

Falkenberg är med sina cirka 45 000 invånare länets fjärde största kommun. Befolkningsstillväxten har varit positiv under en längre tid, om än inte lika stark som exempelvis i Kungsbacka och Varberg. Arbetslösheten i kommunen ligger på 6,6% vilket är något högre än snittet för Halland (5,9%), men lägre än snittet för riket (7%). Andelen högskoleutbildade i Falkenberg är 14%, vilket är betydligt lägre än snittet för Halland och riket (20 respektive 22%). Falkenberg har också den lägsta andelen anställda inom offentlig sektor (25%) bland länets kommuner (Halmstad har den högsta andelen på 37%). Om faktorer som arbetslöshet, utbildningsnivå och andel offentligt anställda vägs samman framstår Falkenberg som en kommun med en relativt hög sårbarhet i jämförelse med övriga kommuner.

Vid en närmare titt på näringslivsstrukturen ses i Falkenberg en högre andel anställda inom branscherna handel och tillverkning jämfört med Halland i övrigt (se figur 8 nedan). Att Falkenberg har en stor sysselsättning inom handel beror till stor del på den stora privata arbetsgivaren Gekås Ullared AB som har mer än 800 anställda. Gekås Ullared AB är också det andra största företaget i Halland sett till antal anställda.

Studerar beroendet av enskilda företag, mätt som antal företag som krävs för att nå 50% av kommunens totala lönesumma inom det privata och offentliga näringslivet, framstår inte Falkenberg som särskilt sårbart med 85 företag. Som jämförelse kan nämnas Laholm där det krävs 63 företag, eller Hylte där det krävs 10 företag, för att komma upp i 50% av lönesumman. Detta mått behöver dock relateras till kommuner som är storleksmässigt lika för att få en rättvis jämförande bild.



Figur 8. Andel sysselsatta per bransch, Falkenberg och Halland, 2017. Källa: SCB.

Ser man till de 10 viktigaste företagen i Falkenbergs kommun (i bemärkelsen att de har störst antal anställda/högst lönesumma) är det som tidigare nämnt Gekås Ullared AB (detaljhandel) som toppar listan, följt av Essity Hygiene and Health (papper/massa) samt Carlsberg (livsmedelsindustri). Gekås Ullared är svenskägt, medan övriga två företag har utländska ägare (övriga företag på listan över de 10 viktigaste företagen i Falkenberg är svenskägda). De tre viktigaste falkenbergsföretagen är samtliga med på listan över de 10 viktigaste företagen i Halland.

Branscher som dominerar i tabell 9 är företag inom livsmedelsindustrin (Carlsberg, SIA – glass AB samt Torsåsen Fågelprodukter AB). Två av företagen på listan har sin verksamhet inom hälso- och sjukvård (Ny Kraft Assistans samt Aleris Omsorg). I dessa två företag är en hög andel av de anställda kvinnor. Motsatsen råder i företagen inom bygg och verkstad som i huvudsak har manliga anställda. Gymnasial utbildning dominerar i de 10 viktigaste företagen i Falkenberg.

En stor andel av de anställda inom de nämnda 10 företagen är boendes i Falkenberg. Företagen verkar därmed ha en stor betydelse för sysselsättningen i kommunen. Pendling till företag utanför kommunen sker naturligtvis, men inget externt företag är så betydelsefullt för sysselsättningen att det skulle platsa på listan över de viktigaste företagen. Däremot är det två offentliga arbetsgivare som många falkenbergare pendlar till utanför kommungränsen, nämligen till Hallands sjukhus Varberg (ca 250 personer) och Hallands sjukhus Halmstad (ca 150 personer). Falkenberg är därmed inte särskilt beroende av enskilda privata företag utanför kommunen.

Tabell 9. De 10 viktigaste företagen i Falkenbergs kommun.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	Gekås Ullared AB ⁶	845	7,0%	6,3%	28 år	60%	4%	62%	Detaljhandel	Sverige
2	Essity Hygiene and Health	418	3,4%	4,8%	43 år	22%	8%	87%	Papper/Massa	Nederländerna
3	Carlsberg	392	3,2%	3,7%	44 år	20%	11%	84%	Livsmedelsind.	Danmark
4	Peterson & Hansson Byggnads	194	1,6%	1,4%	40 år	4%	3%	76%	Bygg	Sverige
5	Ny Kraft Assistans i Halland	170	1,4%	1,3%	48 år	70%	7%	86%	Hälsa/Sjukvård	Sverige
6	Specialkarosser Aktiebolag	151	1,4%	1,2%	46 år	7%	4%	70%	Verkstad	Sverige
7	SIA - Glass Aktiebolag	138	1,2%	1,2%	38 år	45%	12%	63%	Livsmedelsind.	Sverige
8	Torsåsen Fågelprodukter AB	150	1,2%	0,9%	42 år	49%	7%	94%	Livsmedelsind.	Sverige
9	Aleris Omsorg AB	112	1,1%	1,0%	48 år	91%	5%	92%	Hälsa/Sjukvård	Sverige
10	FSB Sweden AB	128	1,1%	0,8%	29 år	58%	6%	68%	Besöksnäring	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagets totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

⁶ Gekås Ullared AB och Gekås Ullared Restaurang AB.

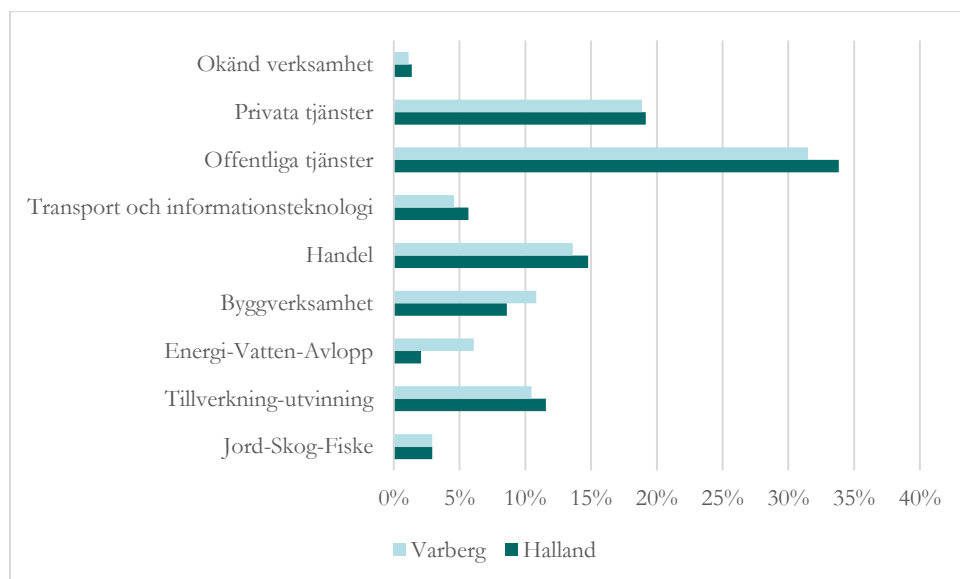
5.6 Varberg

Varberg är med sina drygt 64 000 invånare Hallands tredje största kommun. Befolkningsökningen har varit stabil sedan mitten av 1950-talet.

Arbetslösheten i kommunen ligger på 4,6% vilket är lägre än snittet för Halland (5,9%), och väsentligt lägre än snittet för riket (7%). Andelen högskoleutbildade i Varberg är 18%, vilket är något lägre än snittet för Halland och riket (20 respektive 22%). Varberg har den näst högsta andelen anställda inom offentlig sektor (34%) bland länets kommuner (Halmstad har den högsta andelen på 37%). Om faktorer som arbetslöshet, utbildningsnivå och andel offentligt anställda vägs samman framstår Varberg som en kommun med en relativt låg sårbarhet i jämförelse med övriga kommuner.

Varberg är känd som havskurort sedan 1800-talets mitt. Vid 1800-talets slut förvandlades emellertid Varberg alltmer till en industristad. Cykelfabriken Monark var länge den dominerande industrin. Men det fanns även textil-, metall-, sten- och betongindustri. Från 1970-talet ligger de stora industrierna på Väröhalvön: Ringhals kärnkraftverk och Värö pappersmassfabrik och sågverk (Södra skogsägarna). Sedan 1960-talet är sjukhuset också en stor arbetsgivare. Kurortprofilen finns emellertid fortfarande kvar och besöksnäringen är stark.

Ett annat sätt att mäta sårbarhet är antalet företag som behövs för att uppnå halva lönesumman i kommunens näringsliv. Ju fler företag desto mindre sårbarhet. För Varbergs del handlar det om 90 företag, vilket är väsentligt färre än Halmstad och Kungsbacka men fler än i Falkenberg, Laholm och Hylte.



Figur 9. Andel sysselsatta per bransch, Varberg och Halland, 2017. Källa: SCB.

Branschstrukturen i Varberg skiljer sig inte avsevärt från länet i stort. Handel, transport och tillverkning ligger något lägre än Hallandsnittet och byggverksamhet något högre. Den sektor som avviker mer påtagligt är energi, vilket har sin naturliga förklaring i Ringhals lokalisering i kommunen.

Fyra av Hallands viktigaste företag, sett till antal anställda och lönesumma, är lokaliserade i Varberg. Förutom Ringhals är det Södra Skogsägarna (Värö bruk), byggföretaget Derome och AB Strängbetong. Värt att nämna är också Gekås i Falkenbergs kommun, som sett till antal anställda är Varbergs tredje största arbetsgivare med drygt 400 anställda från Varberg.

Ringhals kärnkraftverk, som är ett statligt aktiebolag, har något annorlunda spelregler än andra företag. Verksamheten är inte direkt konjunkturkänslig utan förändringar sker utifrån politiska beslut. 2015 beslutade Vattenfalls styrelse om avveckling av reaktorerna 1 och 2. Reaktor 1 stängdes i december 2019 och reaktor 2 kommer att stängas under innevarande år. När avvecklingen är genomförd kommer, enligt Vattenfall, 850 – 900 medarbetare behövas för den återstående driften, jämfört med ca 1300 innan avvecklingen. Personalreduceringen ska, enligt Vattenfall, ske genom naturlig avgång. Inga i den befintliga arbetsstyrkan blir med andra ord ställd utan arbete, men ca 400 kvalificerade arbeten försvinner från kommunen, vilket måste betraktas som bekymmersamt både för Varbergs kommun och länet som helhet. Som framgår av tabell 10 är en betydande del (31%) av Ringhals medarbetare högskoleutbildade.

Ytterligare en faktor som har betydelse för en kommuns sårbarhet är tillgången till större arbetsmarknader utanför kommunen. Varberg har god tillgång till Göteborgs arbetsmarknad med täta förbindelser och rimlig pendlingstid. Pendlingen till Göteborg från Varberg är i dagsläget inte så omfattande (endast en tiondel av antalet pendlar mellan Kungsbacka och Göteborg), men vid ett eventuellt lokalt större varsel i Varberg, finns ändå goda möjligheter för den enskilde att nå en större arbetsmarknad.

Tabell 10. De 10 viktigaste företagen i Varbergs kommun.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	Ringhals AB	1394	8,2%	10,9%	48 år	14%	31%	71%	Energi	Sverige
2	Södra Skogsägarna	528	3,1%	3,6%	48 år	12%	11%	79%	Papper/Massa	Sverige
3	Aktiebolaget Strängbetong	285	1,7%	2,0%	48 år	10%	18%	74%	Bygg	Finland
4	Derome ⁶	388	1,6%	1,4%	38 år	14%	14%	80%	Partihandel	Sverige
5	Vattenfall AB	153	0,9%	1,8%	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.	Energi	Sverige
6	Autotube Aktiebolag	212	1,2%	1,1%	47 år	16%	7%	85%	Verkstad	Frankrike
7	Nilson Group AB	200	1,2%	1,0%	39 år	48%	21%	67%	Detaljhandel	Sverige
8	Nokas Security AB	163	0,8%	0,9%	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.	Företagsservice	Norge
9	Belid Lighting AB	161	0,9%	0,8%	46 år	35%	3%	87%	Elektronikind.	Ingen uppgift
10	Lernia Bemanning AB	152	0,8%	0,8%	27 år	17%	7%	62%	Företagsservice	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagets totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

⁶ Derome Byggarvaror & Träteknik och Derome Timber Aktiebolag.

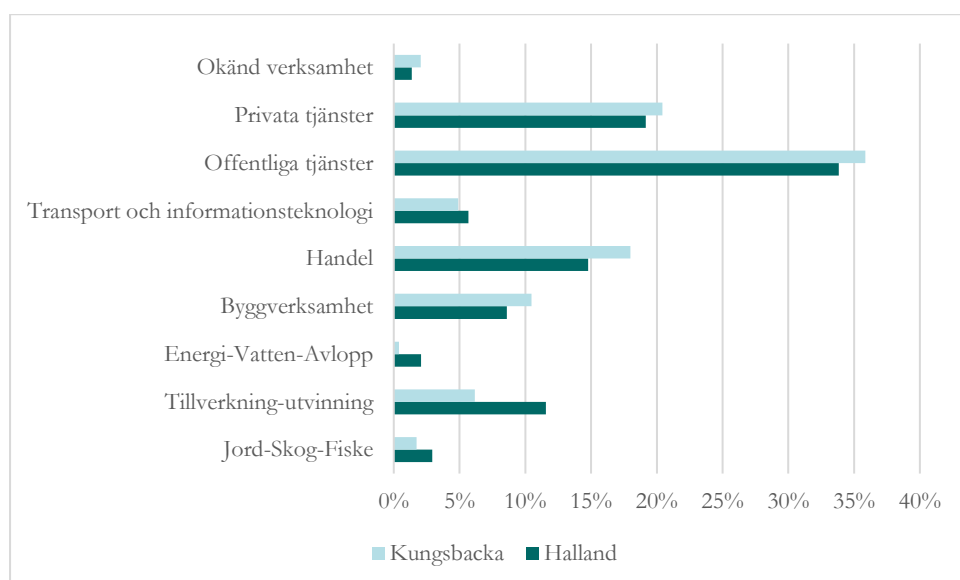
Tabell 11. Viktiga externa företag för invånare i Varbergs kommun, 2017.

	Kommun	Arbetsgivare	Antal anställda boende i Varbergs kommun	Bransch
1	Falkenberg	Gekås Ullared AB	401	Andra varuhus och stormarknader

5.7 Kungsbacka

Hallands nordligaste kommun, Kungsbacka, har under det senaste 70 åren haft en tämligen dramatisk utveckling. Kommunen hade lite drygt 18 000 invånare 1960 men har sedan dess ökat mycket kraftigt. På ungefär 20 år mer än fördubblades befolkningen och kommunen gick från att ha varit Hallands näst minsta kommun till den näst största. Det som hände var den så kallade ”gröna vågen” där storstadsbefolkningen flyttade ut från centrum till närliggande kommuner. Kungsbackas befolkningstillväxt har därefter fortsatt att alltmer närma sig Halmstads storlek. Idag har Kungsbacka drygt 84 000 invånare och är en tydligt integrerad förortskommun till Göteborg.

Kungsbacka är en välmående kommun med länets klart lägsta arbetslöshet (3,5%) och högsta utbildningsnivå (25% har minst en treårig högskoleutbildning). Eftersom kommunen ligger så nära Göteborg skiljer den sig ganska mycket från övriga hallandskommuner genom en mycket omfattande utpendling till närliggande arbetsplatser. Utpendlingen kommer dock att behandlas närmare i senare text. Först ska fokus riktas mot figuren nedan, som visar branschfördelningen för de som arbetar i Kungsbacka och i Halland. Kungsbacka skiljer sig också något från övriga hallandskommuner genom att det är förhållandevis få som arbetar i Kungsbacka inom tillverkning-utvinning, vars andel är betydligt större i övriga Halland. Kungsbacka har istället en större andel privata arbetsplatser inom handel, byggverksamhet och offentliga tjänster.



Figur 10. Andel sysselsatta per bransch, Kungsbacka och Halland, 2017. Källa: SCB.

Tabell 12 nedan visar de 10 viktigaste företagen i Kungsbacka och det första man möjligen slås av är, för en kommun av Kungsbackas storlek, att de flesta företag på listan har förhållandevis få anställda. Förklaringen ligger förstås i att så många Kungsbackabor pendlar till större företag utanför kommungränsen. Toppå listan gör Veteranpoolen AB, ett bemanningsföretag som sannolikt använder äldre arbetskraft som deltidsarbetare, vilket gör att antalet anställda inte riktigt går att jämföra med övriga företag. Därefter följer A-hus, ett byggföretag som är en del av Derome-koncernen, och Mediq Sverige AB, en leverantör av sjukvårdsprodukter (som har en noterbart hög utbildningsnivå).

Tabell 12. De 10 viktigaste företagen i Kungsbacka kommun.

		Antal anställda	Andel anställda ¹	Löne-summa ²	Median-ålder ³	Andel kvinnor ³	Högskole-utbildade ⁴	Andel lokalt anställda ⁵	Bransch	Ägarskap
1	Veteranpoolen AB	304	2,3%	1,6%	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.	Företagsservice	Sverige
2	A-hus Aktiebolag	211	1,6%	1,6%	37 år	17%	11%	53%	Bygg	Sverige
3	Mediq Sverige AB	200	1,5%	1,6%	43 år	34%	27%	42%	Partihandel	Nederländerna
4	Humana Omsorg AB	146	1,1%	0,8%	41 år	86%	6%	82%	Hälsa/Sjukvård	Ingen uppgift
5	Santa Maria AB	79	0,6%	0,8%	I.U.	I.U.	I.U.	I.U.	Logistik	Danmark
6	MUSIC Tribe Brands Sweden	88	0,7%	0,6%	40 år	8%	32%	57%	Elektronikind.	Danmark
7	Aleris Omsorg AB	86	0,6%	0,6%	37 år	79%	5%	81%	Hälsa/Sjukvård	Sverige
8	Karl Erik Elofsson Buss	98	0,7%	0,5%	54 år	7%	13%	67%	Logistik	Sverige
9	Forsheda Livs Aktiebolag	95	0,7%	0,5%	25 år	58%	2%	81%	Detaljhandel	Sverige
10	Bäck installation AB	94	0,7%	0,5%	34 år	11%	4%	44%	Bygg	Sverige

Källa: Bisnode och SCB.

I.U. = ingen uppgift.

¹ Företagets andel av totalt antal anställda i företag i kommunen.

² Företagets andel av företagets totala lönesumma i kommunen.

³ Uppskattning baserad på branschgenomsnittet i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁴ Andel anställda med tre år eller längre eftergymnasial utbildning, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning).

⁵ Andel anställda boende i kommunen, uppskattning baserad på hela branschen i det DeSo-område där företaget är beläget (femsiffrig SNI 2017, dagbefolkning och relationsbefolkning).

Tabell 13. Viktiga externa företag för invånare i Kungsbacka kommun, 2017.

	Kommun	Sannolik arbetsgivare	Antal anställda boende i Kungsbacka kommun	Bransch
1	Göteborg	Volvo Personvagnar AB	663	Personbilsindustri
2	Möln dal	Astrazeneca AB	279	Andra naturvetenskapliga och tekniska FoU-institutioner
3	Varberg	Ringhals AB	157	Elverk
4	Göteborg	Volvo Lastvagnar AB	155	Lastbilsindustri
5	Göteborg	Ericsson AB	132	Programvaruproducenter
6	Göteborg	Saab AB	131	Industri för instrument och apparater för mätning, provning och navigering
7	Möln dal	Dentsply Ih AB	126	Industri för medicinska och dentala instrument och tillbehör
8	Göteborg	Volvo	125	Lastbilsindustri
9	Möln dal	Essity Hygiene and Health	115	Industri för hushålls- och hygienartiklar av papper

Det som verkligen är unikt med Kungsbacka ur ett halländskt perspektiv är, som nämnts, närheten till storstaden Göteborg och dess arbetstillfällen. Därför är det av särskild vikt att även analysera företag till vilka Kungsbackaborna har en koppling utanför den egna boendekommunen. För Kungsbacka är det nämligen så att sårbarheten i näringslivet huvudsakligen är lokaliserat utanför kommunen (hur märkligt det än må låta).

Tabell 13 visar detta tydligt eftersom nio företag utanför kommunen har fler anställda Kungsbackabor än vad företagen belägna inom Kungsbacka har. Den överlägset största privata arbetsgivaren är Volvo Personvagnar i Göteborg där fler än 600 Kungsbackabor har sin anställning. Detta följs av andra välkända företag som exempelvis Astrazeneca i Mölndal (279), Volvo Lastvagnar (155), Ericsson (132) och Saab (131) (även Ringhals i Varberg är en viktig arbetsgivare med 157 anställda Kungsbackabor). Därutöver kan nämnas, även om offentlig sektor inte är i fokus i denna rapport, att många Kungsbackabor arbetar på två sjukhus i Göteborg (410 respektive 186 personer) och i Mölndal (220 personer) samt på sjukhuset i Varberg (158 personer). Även Polisen i Göteborg är en stor offentlig arbetsgivare där 105 Kungsbackabor arbetar.

6. Handlingsberedskap vid större varsel och omställning

För att snabbt och koordinerat reagera på näringslivsförändringar såsom större varsel eller omställningar inom en kommun eller region, underlättar det om det finns ett genomtänkt arbetssätt. Då kan andras tidigare erfarenheter och arbetssätt vara en god hjälp. Med inspiration av Tillväxtverkets "Omställningsguiden" samt Region Kronobergs "Omställning Kronoberg" har en halländsk guide för hantering av större varsel och omställning arbetats fram (se bilaga 4).

Guiden kan fungera som stöd för tjänstemän eller politiker att hantera och organisera större varsel och omställning i en kommun eller region. Olika effekter kan uppstå då ett företag går i konkurs eller flyttar från en kommun/region och därmed varslar. Förlusten av arbetstillfällen är ofta det som är mest kännbart. En viktig fråga är hur förlorade arbetstillfällen kan ersättas med nya och hur de varslade kan hitta ny sysselsättning. Invånare, näringsliv, servicenivå och attraktivitet påverkas och får olika konsekvenser och effekter beroende på det lokala och regionala sammanhanget. Målet med ett snabbt och koordinerat arbete är att säkra arbetstillfällen och tillvarata kompetens lokalt och regionalt.

Ett arbetssätt för att hantera och organisera större varsel och omställning i en kommun eller region kan utgå från fem faser: förbereda, analysera, planera, genomföra och följa upp. Förberedelsefasen syftar till att fastställa och tydliggöra roller, ansvar och beslutsvägar i det kommande arbetet. Målet är att initialt skapa en övergripande bild av situationen. Vid behov kan en fördjupad analys över situationen behöva tas fram. Arbetet behöver därefter planeras, konkretiseras och tydliggöra vad som ska göras och av vem. Resurser och organisation för omställningsarbetet behöver också beslutas. Att sedan genomföra omställningen kan ta tid. Insatser kan ske både på individnivå och för att t.ex. stärka näringslivets förnyelseförmåga och utveckling. Då planerade insatser är genomförda och en tid har gått kan det finnas anledningar att följa upp vilka effekter omställningen skapade och vilka insatser som gett önskade resultat.

Många arbetstagare i Sverige omfattas av något av de omställningsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden. Omställningsavtal är en form av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter som innebär att anställda som blir uppsagda får stöd när de ska finna en ny anställning eller annan sysselsättning. Omställningsavtalen fungerar som ett komplement till social- och arbetslöshetsförsäkringarna och den offentliga arbetsmarknadspolitiken. I omställningsarbetet bör relevanta omställningsorganisationer kontaktas och involveras i arbetet.

Arbetsförmedlingen är en annan aktör som bör involveras i omställningsarbetet. Myndigheten har statistik över varsel och utgör ett instrument för att kunna bedöma läget på arbetsmarknaden i stort. Arbetsgivare har en skyldighet att anmäla varsel till Arbetsförmedlingen beroende på hur många personer som kommer att bli berörda, vilket gör att Arbetsförmedlingen har en god bild över varsel i en kommun eller region. Arbetsförmedlingens stöd till personer som riskerar att bli varslade innebär att skapa beredskap för om uppsägningen blir verklighet. Om personen blir uppsagd och arbetslös skriver personen in sig på Arbetsförmedlingen som arbetslös och erhåller samma stöd som ges till personer som är arbetssökande.

7. Slutsatser

Syftet med föreliggande rapport har varit att analysera de halländska kommunernas sårbarhet med särskilt avseende på företag och branscher med avgörande betydelse för sysselsättningen.

Den historiska genomgången visar att Halland klarat sig förhållandevis väl genom tidigare kriser. Sannolikt beror detta på ett flertal faktorer, men en viktig faktor är att Halland har en näringslivsstruktur som är diversifierad, utan tydlig specialisering, och liknar riksgenomsnittet, dock utan någon större tyngd mot traditionell industri. Den traditionella industrisektorn har nämligen drabbats mycket hårt i tidigare kriser, vilket är en förklaring till att Halland klarat sig lindrigare undan jämfört med flera andra regioner. En annan faktor är att det halländska näringslivet framstår som förhållandevis starkt i bemärkelsen att det tycks ha varit noterbart mer lönsamt än riksgenomsnittet. Att företagen har en hög konkurrenskraft är med andra ord en central faktor för att klara sig väl igenom kommande kriser. Det finns dock vissa skillnader mellan kommunerna där Hylte kommun i tidigare kriser drabbats hårdast och där återhämtningen inte gått lika snabbt som i övriga halländska kommuner. Här blir det extra tydligt att industristrukturen påverkat Hyltes förutsättningar, men till viss del även Laholm som också har en övervikt mot industrisektorn.

Rapporten pekar även på andra faktorer som är av betydelse för att förstå lokal och regional sårbarhet. Beaktar man arbetslöshet, andel högskoleutbildade och andel anställda i offentlig sektor, sticker Halland inte ut, varken i positiv eller negativ bemärkelse i jämförelse med riket. Analyserar man de enskilda kommunerna i Halland finner man dock en mer mångfacetterad bild. Varje kommun har sin egen prägel vilket påverkar dess sårbarhet.

- *Hylte* uppvisar flera tecken på sårbarhet: stort beroende av några få enskilda företag, hög arbetslöshet, mycket låg andel högskoleutbildade och många företag inom den traditionella industrisektorn.
- *Falkenberg* uppvisar vissa tecken på sårbarhet. Arbetslösheten är något högre än genomsnittet för Halland, andelen anställda i offentlig sektor är lägst i Halland och andelen högskoleutbildade är låg.
- *Laholm* uppvisar också vissa tecken på sårbarhet eftersom arbetslösheten (med halländska mått mätt) är något hög, liksom att andelen anställda i offentlig sektor är tämligen låg, viss tyngdpunkt mot industri och en låg andel högskoleutbildade.
- *Varberg* framstår som en kommun med relativt låg sårbarhet tack vare låg arbetslöshet och den näst högsta andelen anställda inom offentlig sektor. Däremot utgör Ringhals en nyckelfaktor för framtida sårbarhet (trots att det inte är konjunkturkänsligt) eftersom kärnkraften kommer avvecklas och Ringhals är en betydande arbetsgivare ur ett halländskt perspektiv.
- *Halmstad* framstår som en kommun med relativt låg sårbarhet eftersom beroendet av enskilda företag är lågt och branschstrukturen är förhållandevis diversifierad, relativt hög utbildningsnivå och en stor andel anställda i offentlig sektor. En svaghet är dock att Halmstad har en relativt hög arbetslöshet.

- *Kungsbacka* skiljer sig tämligen mycket från övriga hallandskommuner med en mycket låg arbetslöshet, hög utbildningsnivå och närheten till många arbetstillfällen i Göteborg. Sårbarheten i fallet Kungsbacka ligger inte i det lokala näringslivet utan i närliggande kommuner där många Kungsbackabor arbetar.

Avslutningsvis är det viktigt att lyfta fram betydelsen av ett offensivt näringsliv för att motverka sårbarhet. Med ett offensivt näringsliv avses bland annat företags förmåga att stödja förnyelse och innovation. Även om näringslivet måhända går bra idag, så riskerar företag att bli utkonkurrerade imorgon om de inte ständigt lyckas vara innovativa. Till syvende og sidst handlar det om entreprenörskap, och här kan kommuner, region och andra näringslivsaktörer hjälpa till och bistå med satsningar som hjälper näringslivet att utvecklas och kontinuerligt förnyas. Regioner och kommuner som förmår attrahera humankapital, teknologi och finansiellt kapital och utveckla goda förutsättningar för entreprenörskap och innovation har goda chanser att minska sin sårbarhet. Detta är också de faktorer som har visat sig vara avgörande för långsiktig regional utveckling och tillväxt.

Områden som det finns anledning att beakta och som kan behöva en ytterligare fördjupning är bland annat sårbarhet på branschnivå. Bransch är ett brett begrepp som omfattar olika delar i en värdekedja och beroende på vilken inriktning en bransch har i en viss kommun eller region ser sårbarheten olika ut. Ett annat område som det finns anledning att titta närmare på är länkning mellan företag, det vill säga hur beroende olika företag är av varandra. Med andra ord direkt eller indirekt sysselsättning. Ett exempel är hur fordonsindustrin i Västra Götaland även påverkar företag i Halland.

Förutom en analys av de halländska kommunernas sårbarhet har ambitionen med denna rapport varit att bidra till att stärka den kommunala och regionala handlingsberedskapen vid större varsel och omställning. Som ett led i detta arbete har en halländsk guide för hantering av större varsel och omställning arbetats fram (se bilaga 4). Guiden är tänkt att fungera som stöd för tjänstemän eller politiker och ger vägledning genom fem olika faser: förberedelse, analys, planering, genomförande och uppföljning.

8. Referenser

- Andersson, M, S Dieden & Ejermo, O. (2012), Sverige som Kunskapsnation – klarar sig Sverige utan storföretagen?, Globaliseringsforums Rapport #4, Stockholm
- Andersson, M. (2017), Vad betyder stora kunskaps- och teknikintensiva företag för Sverige? Näringslivspolitiskt forum, Entreprenörskapsforum, Stockholm
- Andersson, M. & Larsson, J.P. (2017), Näringslivsdynamik, städer och agglomerationsekonomier – forskningsöversikt och agenda, Tillväxtanalys, Stockholm
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003), The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333
- Baldwin, R. (2016), *The great convergence*. Harvard University Press, Boston
- Boschma, R. (2017), Relatedness as driver of regional diversification: A research agenda. *Regional Studies*, 51(3), 351-364
- Boschma, R., & Capone, G. (2016), Relatedness and diversification in the European Union (EU-27) and European Neighbourhood Policy countries. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 34(4), 617-637
- Buch, C. M., & Schlotter, M. (2013), Regional origins of employment volatility: evidence from German states. *Empirica*, 40(1), 1-19
- Crinò, R. (2009), Offshoring, multinationals and labour market: a review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys*, 23(2), 197-249
- Duranton, G., & Puga, D. (2005), From sectoral to functional urban specialisation. *Journal of urban Economics*, 57(2), 343-370
- Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2013), Human capital and regional development. *The Quarterly journal of economics*, 128(1), 105-164
- Glaeser, E. (2000), Urban and regional growth. *The Handbook of Economic Geography*, 83-98
- Hammond, G. W., & Thompson, E. (2004), Employment risk in US metropolitan and nonmetropolitan regions: The influence of industrial specialization and population characteristics. *Journal of Regional Science*, 44(3), 517-542
- Ingves, S. (2011), Att komma starkare ur en kris: lärdomar från Sverige. Anförande 2011-05-18, Brussels Economic Forum, Bryssel
- Levy, F., & Murnane, R. J. (2004), *The new division of labor: How computers are creating the next job market*. Princeton University Press
- Moretti, E. (2012), *The new geography of jobs*. Houghton Mifflin Harcourt
- Mudambi, R. (2008), Location, control and innovation in knowledge-intensive industries. *Journal of economic Geography*, 8(5), 699-725
- Nickell, S., & Bell, B. (1995) The collapse in demand for the unskilled and unemployment across the OECD. *Oxford review of economic policy*, 11(1), 40-62

OECD (2018), Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>

SCB (2020), DeSO – Demografiska statistikområden. Statistiska Centralbyrån, <https://www.scb.se/hitta-statistik/regional-statistik-och-kartor/regionala-indelningar/deso---demografiska-statistikomraden/>

Schön, L. (2014), En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel. Studentlitteratur, Lund

Simmie, J., & Martin, R. (2010), The economic resilience of regions: towards an evolutionary approach. *Cambridge journal of regions, economy and society*, 3(1), 27-43

SOU 2019:61 (2019), Sveriges ekonomi – utsikter till 2035. Bilaga 1 till Långtidsutredningen 2019. Statens offentliga utredningar. Elanders, Stockholm

Tillväxtanalys (2014), Sverige i globala värdekedjor – förändringar av företagens roll i en alltmer sammanflätad värld, PM 2014:12, Stockholm

Tillväxtanalys (2017), Utländska uppköp i svenskt näringsliv – hot eller möjlighet?, PM 2017:12, Stockholm

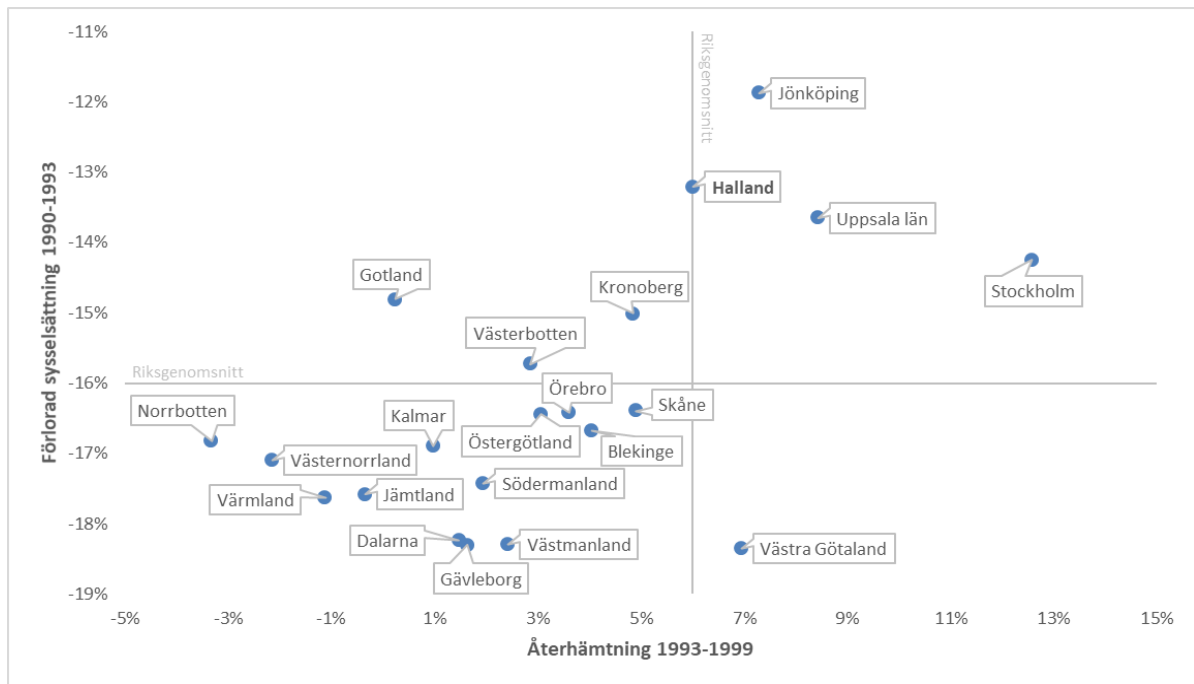
Tillväxtverket (2016), Sårbara kommuner 2016 - Företagandet, arbetsmarknaden och beroendet av enskilda större företag. Tillväxtverket & Svenskt Näringsliv, Stockholm

Wernberg, J (2019), Människa, arbete och maskin, Entreprenörskapsforum, Stockholm

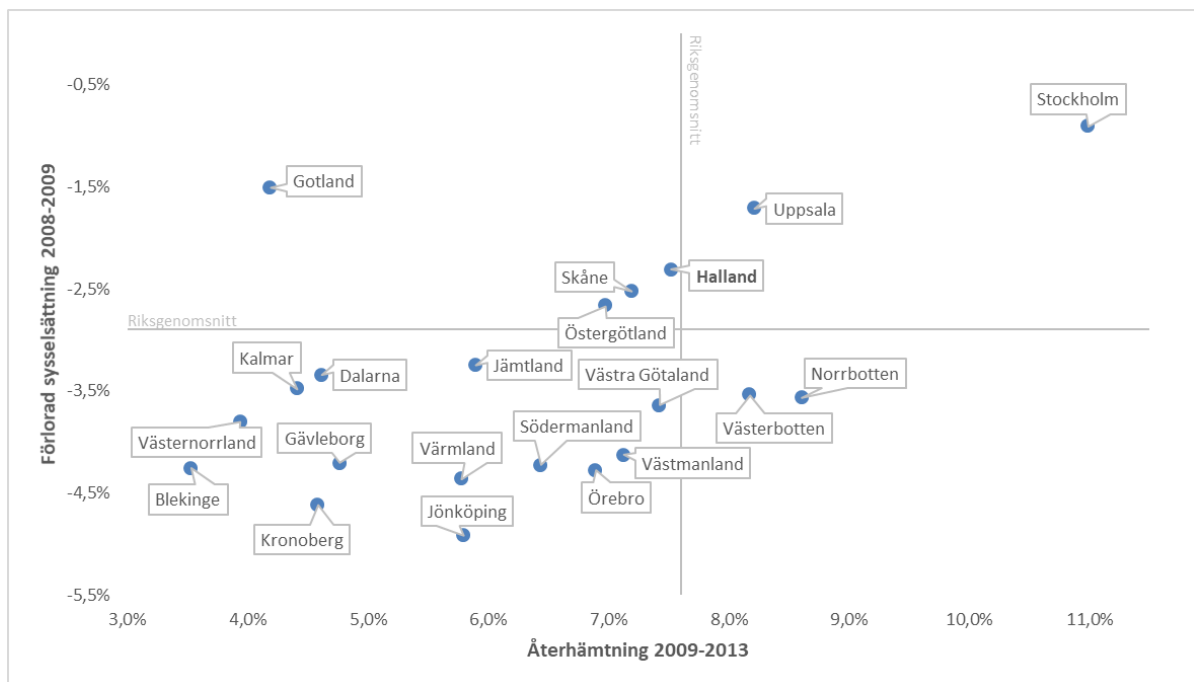
Xiao, J., Boschma, R., & Andersson, M. (2018), Industrial diversification in Europe: The differentiated role of relatedness. *Economic Geography*, 94(5), 514-549

Xiao, J., Boschma, R., & Andersson, M. (2018), Resilience in the European Union: the effect of the 2008 crisis on the ability of regions in Europe to develop new industrial specializations. *Industrial and Corporate Change*, 27(1), 15-47

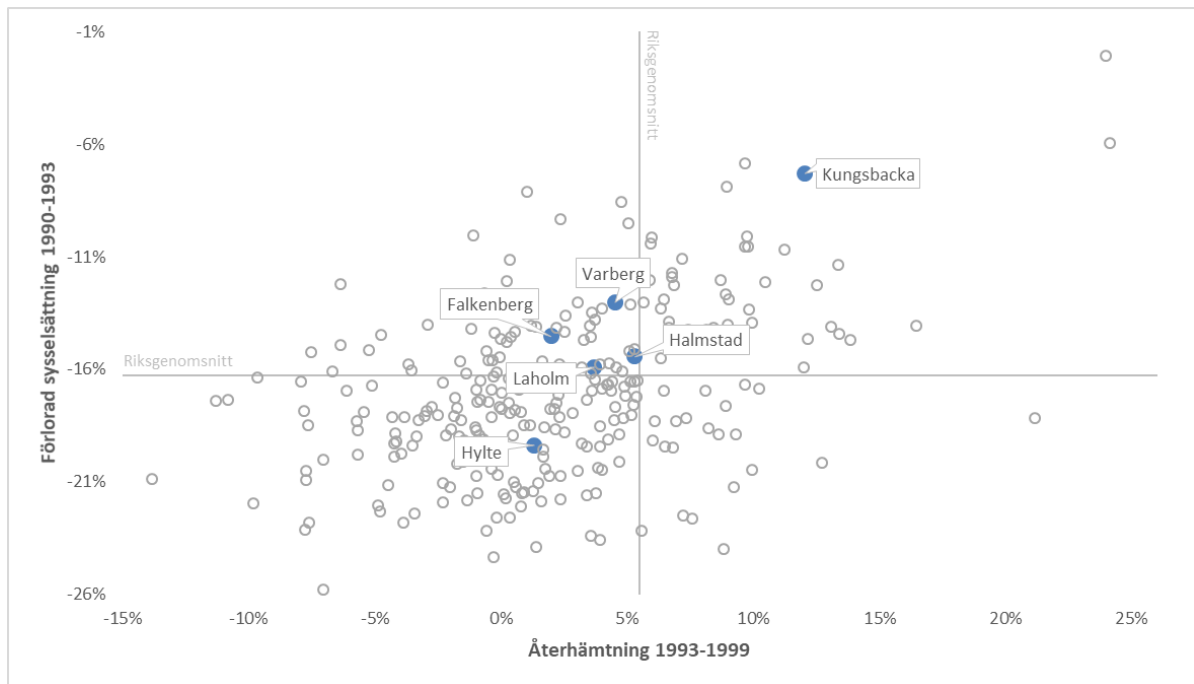
Förlorad och återhämtad sysselsättning under kriser



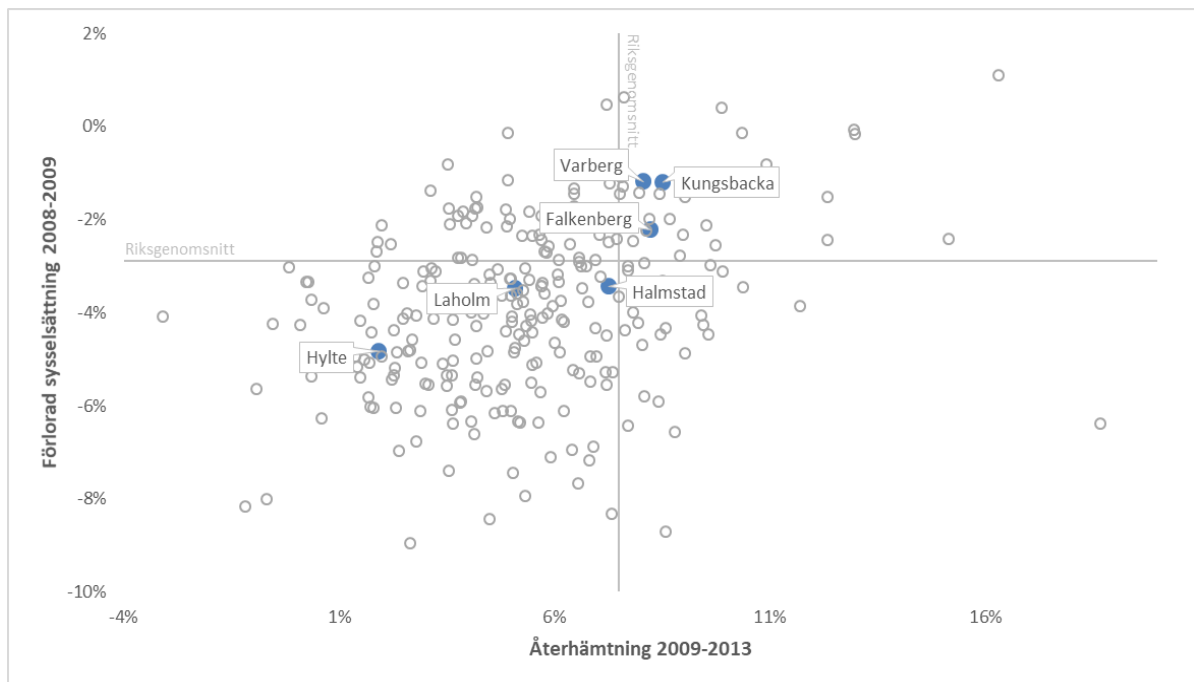
Figur A1. Sysselsättningsförändringar under och efter 90-talskrisen (1990-1993), län.



Figur A2. Sysselsättningsförändringar under och efter Finanskrisen (2008-2009), län.

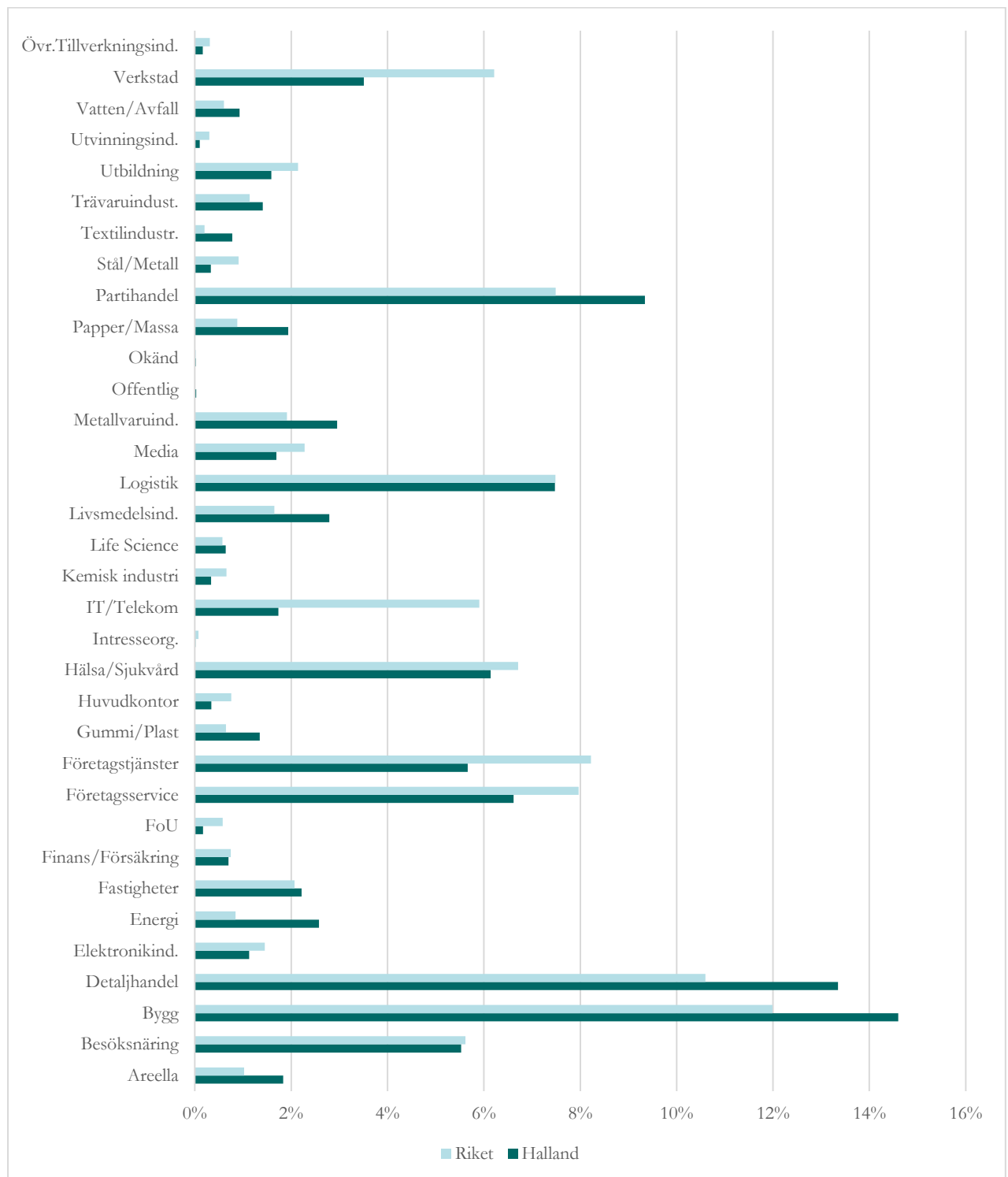


Figur A3. Sysselsättningsförändringar under och efter 90-talskrisen (1990-1993), kommuner.



Figur A4. Sysselsättningsförändringar under och efter Finanskrisen (2008-2009), kommuner.

Branschstruktur i Halland och riket



Figur B1. Andel anställda inom olika näringslivsbranscher, Halland och Riket, 2017. Källa: Bisnode.

Omställningsorganisationer

De flesta arbetstagare i Sverige omfattas av något av de omställningsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden. Omställningsavtal är en form av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter som innebär att anställda som blir uppsagda får stöd när de ska finna en ny anställning eller annan sysselsättning. Omställningsavtalen fungerar som ett komplement till social- och arbetslöshetsförsäkringarna och den offentliga arbetsmarknadspolitiken. Nedan beskrivs kortfattat två omställningsorganisationer som stöttar privatanställda arbetare och tjänstemän. Därefter ges en översiktlig bild av övriga omställningsorganisationer som finns.

Trygghetsfonden TSL

Trygghetsfonden TSL är ett omställningsstöd för 2 miljoner medarbetare hos 70 000 privata arbetsgivare som har kollektivavtal med ett LO-förbund. Syftet med omställningsstödet är att ge hjälp till nytt jobb vid uppsägningar grund av arbetsbrist. Den uppsagde får träffa Trygghetsfonden TSL och erbjuds sedan jobbcoachning genom ett kvalitetssäkrat omställningsföretag. Vid behov kan den uppsagde erbjudas kortare yrkesutbildningar eller validering av yrkeskunskaper för att öka anställningsbarheten. Den uppsagde kan också ha möjlighet till Avgångsbidrag (AGB) vilket administreras av AFA Försäkring.

Trygghetsfonden TSL ägs av Svenskt Näringsliv och LO. Under 2019 erbjöds ca 14 000 personer omställningsstöd. 9 av 10 fick ett nytt jobb inom ett år, de flesta redan inom ett halvår. Två framgångsfaktorer är snabbhet och effektivitet. Trygghetsfonden TSL agerar direkt vid ett varsel och träffar den uppsagde inom 8 dagar från anmälan. Inom ytterligare 5 dagar får den uppsagde träffa sin personliga jobbcoach. Trygghetsfonden TSL har en organisation som med hjälp av regionala omställningsleverantörer skapar ett individanpassat stöd utifrån den lokala arbetsmarknaden.

Omställningsprocessen kortfattat:

1. Arbetsgivare och fack ansöker om omställningsstöd via webben.
2. Trygghetsfonden TSL kontaktar arbetsgivare och fack för planering.
3. Trygghetsfonden TSL träffar den uppsagde för kartläggningssamtal kring behov.
4. Ett upphandlat och kvalitetssäkrat omställningsföretag coachar den uppsagde.
6. Trygghetsfonden TSL återkopplar resultatet till arbetsgivare och fack.

För mer information: www.tsl.se

Trygghetsrådet TRR

TRR Trygghetsrådet ägs av Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Syftet med TRR är att stötta privatanställda tjänstemän, som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, till nytt jobb, studier eller start av företag. De uppsagda erbjuds en personlig rådgivare och det finns möjlighet att få ekonomiskt stöd för kompetensutveckling och studier. Personer som fyllt 40 år och jobbat längre än 5 år sammanhängande i företaget, får också avgångsersättning (AGE) som komplement till a-kassan. TRR stöttar även företag före, under och efter en omställning och hjälper chefer och fackligt förtroendevalda i deras roll.

För mer information: www.trr.se

Övriga trygghetsorganisationer

Omställningsfonden

Område: Kommuner, regioner samt kommunalförbund och företag anslutna till Pacta.
omstallningsfonden.se

Trygghetsrådet TRS

Område: Ideell- och idéburen sektor och kulturområdet, såväl tjänstemän som kollektivanställda.
trs.se

Trygghetsstiftelsen TSN

Område: Statligt anställda
tns.se

KFS Trygghetsfond

Område: Anställda inom KFS-företagen (samhällsnyttiga företag)
kfs.net/Trygghetsfonden

Svenska kyrkans Trygghetsråd

Område: Anställda inom Svenska kyrkan och närstående organisationer.
svenskakyrkan.se/kyrkanstrygghetsrad

Trygghetsfonden BAO —Finansförbundet

Område: Bank & Finans.
trygghetsfonden-bao-finansforbundet.se

Trygghetsrådet Fastigo, TRF

Område Tjänstemän (TCO och Saco) i fastighetsbranschen.
fastigo.se/trygghetsradet

Trygghetsfonden Fastigo LO

Område: LO-grupperna inom fastighetsbranschen
fastigo.se/trygghetsfonden

Arbetsförmedlingen

Om ett företag behöver göra inskränkningar i driften som innebär att minst fem medarbetare berörs i ett län ska detta anmälas till Arbetsförmedlingen. Reglerna för varsel är till för att Arbetsförmedlingen ska kunna planera och underlätta omställningen för personal som berörs av varslet.

Regelverken som styr är Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (Främjandelagen) och Arbetsförmedlingens allmänna råd (AFFS 2010:2) om tillämpningen av lagen (1974:13). Syftet med främjandelagen är att Arbetsförmedlingen i tid ska kunna planera och vidta nödvändiga åtgärder för att underlätta omställningen för de personer som berörs.

Beroende på hur många personer som kommer att beröras av ett varsel finns olika regler för när en arbetsgivare ska anmäla till Arbetsförmedlingen. Anmälan ska innehålla information om de planerade uppsägningarna, t.ex. berört arbetsställe, orsaken till de planerade uppsägningarna, hur många medarbetare som väntas bli uppsagda inom tjänstemanna- respektive arbetasidan och vilka yrkeskategorier de tillhör och hur många medarbetare som normalt arbetar på arbetsstället.

Arbetsförmedlingens stöd till personer som riskerar att bli varslade innebär att skapa beredskap för om uppsägningen blir verklighet genom tidig information. Detta görs ofta i samspel med olika trygghetsorganisationer om den anställde omfattas av en sådan. Om personen blir uppsagd och arbetslös skriver personen in sig på Arbetsförmedlingen som arbetslös och erhåller de stöd som ges till personer som är arbetsökande. Vid omfattande varsel som berör fler än 500 personer bevakar även arbetsförmedlingen möjligheterna att ansöka medel via den Europeiska globaliseringsfonden.

Förutom tidiga insatser till de som är varslade, skapar anmälningarna ett underlag till den varselstatistik som redovisas varje månad på Arbetsförmedlingens hemsida. Varselstatistiken utgör ett viktigt instrument för att kunna bedöma läget på arbetsmarknaden i stort.

För mer information: www.arbetsformedlingen.se

Halländsk guide för hantering av större varsel och omställning inom näringslivet

Inledning

För att snabbt och koordinerat reagera på näringslivsförändringar såsom större varsel eller omställningar inom en kommun eller region, underlättar det om det finns ett genomtänkt arbetssätt. En halländsk guide för hantering av större varsel och omställning har därför arbetats fram av Region Halland. Omställningsguiden (Tillväxtverket, 2019) samt Omställning Kronoberg (Region Kronoberg, 2019) har bidragit med inspiration till den halländska guiden. Bägge dessa källor har tagits fram med erfarenhet av faktiska varsel och kriser.

Guiden kan fungera som stöd för tjänstemän eller politiker att hantera och organisera större varsel och omställning i en kommun eller region. Olika effekter kan uppstå då ett företag minskar sin verksamhet, går i konkurs eller flyttar från en kommun/region och därmed varslar. Förlusten av arbetstillfällen är ofta det som är mest kännbart. En viktig fråga är hur förlorade arbetstillfällen kan ersättas med nya och hur de varslade kan hitta ny sysselsättning. Invånare, näringsliv, servicenivå och attraktivitet påverkas och får olika konsekvenser och effekter beroende på det lokala och regionala sammanhanget. Målet med ett snabbt och koordinerat arbete är att säkra arbetstillfällen och tillvarata kompetens lokalt och regionalt.

Denna guide beskriver ett arbetssätt genom fem faser (se illustration nedan). Guiden kan användas som en vägledning och ändras efter aktuellt behov och situation. Den kan underlätta att komma igång tidigt med arbetet på ett strukturerat sätt.



Förbereda

När det blivit känt att ett varsel kan vara aktuellt i ett företag bör förberedelsefasen inledas. Den syftar till att fastställa och tydliggöra roller, ansvar och beslutsvägar i det kommande arbetet. Målet är att initialt skapa en övergripande bild av situationen och identifiera om det finns behov av att göra fördjupade analyser.

Tillsätt en oberoende projektledare & bilda en uppstartsgrupp

Tillsätt en oberoende projektledare som specifik resurs och samordnare av en uppstartsgrupp och samtliga insatser. För att arbetet ska kunna bli framgångsrikt krävs fokus och avsatt tid. Erfarenheter visar att projektledaren inte nödvändigtvis behöver vara näringslivschefen eftersom uppgiften kräver mycket tid och odelat engagemang. En uppstartsgrupp bör bildas snabbt som kan komma igång att arbeta. Att snabbt visa handlingskraft kan minska risken att känslor av uppgivenhet och negativ energi sprids. Representanter från företag som varslar eller avvecklar sin verksamhet bör delta i gruppen. Det är en fördel om personerna i gruppen har mandat att fatta beslut i den organisation de företräder. Medlemmarna i gruppen bör även ha god kännedom om de lokala och regionala förutsättningarna, prioriteringarna och vilka verktyg som finns för att främja lokal näringslivsutveckling. Det är också angeläget att tydliggöra vilka personella och finansiella resurser som behövs i ett senare skede för att genomföra kommande insatser.

BILAGA 4

Frågor som bör redas ut:

- Är rätt personer/aktörer med i uppstartsgruppen eller saknas någon? (t.ex. företagsrepresentant, kommunala instanser, facket, Arbetsförmedlingen, omställningsorganisationer, regionen)
- Behövs kommunikativa resurser?
- Vilka behöver informeras om händelsen?
- Vem eller vilka i gruppen ska uttala sig i media?

Skapa en övergripande bild av situationen

Det är naturligtvis bra att få en övergripande uppfattning om händelsen och de utmaningar och möjligheter som följer av ett större varsel eller omställning. Det handlar främst om att inhämta information som är mest nödvändig för att komma igång med planeringen. Information om de anställda kan exempelvis hämtas från aktuellt företag och/eller med hjälp av analytiker på kommunen eller regionen.

Frågor som bör redas ut:

- Hur många individer omfattas direkt av händelsen?
- Vilka kompetenser och förutsättningar har de individer som påverkas?
- Var bor arbetskraften och hur påverkar det möjligheten till anställning i närområdet?
- Är det möjligt att föra en dialog med företagsledningen?
- Finns det underleverantörer inom kommunen som berörs?
- Finns det lokaler eller mark som kommer att frigöras?
- Finns det andra organisationer som kan stödja omställningsarbetet (se bilaga 3)?

Etablera gemensam målbild

Skapa samsyn om en gemensam målbild för insatserna. Om målbilden är att säkra arbetstillfällen, att tillvarata kompetens lokalt och regionalt eller att ställa om kompetenser som frigörs, krävs olika typer av insatser. För att samverkan ska fungera optimalt behöver samtliga involverade aktörer sträva mot en gemensam målbild.

Analysera

Vid behov kan en fördjupad analys över situationen behöva tas fram. Förutom fakta i ”Sårbarhetsanalys av näringslivet i Halland” finns en hel del offentlig statistik tillgänglig, som t.ex. [regionfakta](#) och [kommunfakta](#) vilket kan ge viss vägledning. Områden som kan vara intressanta att göra en fördjupad analys inom är:

- Näringslivets förutsättningar (branschstruktur, utbildningsnivå, styrkor/svagheter) och utvecklingsmöjligheter.
- Arbetsmarknad (sysselsättning, arbetslöshet, arbetspendling, frigörande/efterfrågade kompetenser).
- Kommunen och regionen som möjliggörare för affärsutveckling och avveckling.
- Nationella finansieringskällor som kan stärka utvecklingen av näringslivet.

Planera

Arbetet behöver konkretiseras och tydliggöras beträffande vad som ska göras och av vem. Beslut behöver också fattas kring strategiska inriktningar, prioriteringar, resurser och organisation för omställningsarbetet.

Etablera en genomförandeorganisation

En genomförandeorganisation behöver etableras som tar fram en plan för hur arbetet ska genomföras och kommuniceras. Uppstartgruppen kan bilda en genomförandeorganisation, men medlemmarna i gruppen kan behöva förändras. Gruppmedlemmarna behöver ha mandat och vara beredda att arbeta både nära och intensivt under en lång period.

Utforma en genomförandeplan

Syftet med att skapa en genomförandeplan är att synliggöra och skapa en gemensam förståelse för de utmaningar och möjligheter som följer av den aktuella händelsen. En genomförandeplan kan ha olika tidshorisonter och uppdateras efter hand. Tydliggör vilka insatser som ska genomföras och av vem eller vilka. En genomförandeplan kan t.ex. innehålla en kort bakgrundsbeskrivning, mätbara mål för genomförandet samt insatsområden innehållande mål, målgrupp, ekonomisk ram och huvudaktiviteter.

Kommunicera arbetet

Det är viktigt att tidigt komma igång med informations- och kommunikationsarbetet. Genom att ta initiativ till att berätta kan kontroll tas över kommunikationen. Rak och tydlig kommunikation i omställningsarbetet kan skapa gemenskap, ägarskap, engagemang och framtidstro. Viktiga målgrupper för kommunikationen bör tidigt tydliggöras, liksom i vilka sammanhang eller kanaler dessa målgrupper kan nås. Det kan vara viktigt att ha en tillgänglig informationskanal som är relativt lätt att hålla uppdaterad. Fasta sammanhang för dialog med viktiga aktörsgrupper kan behöva etableras, till exempel med näringslivet eller andra aktörer. Erfarenheter kan utbytas och relevant information spridas.

Det är angeläget att fundera över vad som faktiskt behöver kommuniceras. Informera och förklara vad som kommer att hända och vad som är realistiskt att förvänta sig av omställningsarbetet genom att vara konkret, relevant, lokal och direkt. Ofta har det under den inledande fasen skapats en krisbild, vilket förstås är ganska naturligt. Det är dock lätt att överdriva de negativa konsekvenserna vilket faktiskt kan förvärra situationen. Kommunikationen under omställningsarbetet bör i den mån det är lämpligt även lyfta fram eventuella möjligheter som krisen kan medföra, exempelvis kopplat till förnyelse, utveckling, tillväxt och engagemang. På olika sätt kan omställningsarbetet ta tillvara på de utvecklingsmöjligheter som skapas vid dessa tillfällen, vilket kanske inte alltid är det mest givna och självklara till en början.

Genomföra omställning

Genomförandefasen kan ta tid. Insatser kan ske både på individnivå och för att t.ex. stärka näringslivets förnyelseförmåga och utveckling. Ett omställningsarbete skiljer sig åt beroende på i vilken lokal och regional kontext det sker, vilket gör det svårt att på förhand ge tydlig vägledning.

Insatser på individnivå

Insatser som genomförs på individnivå sker ofta genom diskussion med Trygghetsrådet, Trygghetsfonden eller andra omställningsorganisationer, Arbetsförmedlingen och utbildningsanordnare om hur berörda individer kan hitta ny sysselsättning eller skapa möjligheter för att vidareutbilda sig. Omställningsorganisationerna kan hjälpa till tidigt under processen innan ett varsel sker. Arbetsförmedlingen har god kunskap om och relevanta verktyg vid varsel.

Insatser för att stärka näringslivets förnyelseförmåga

Olika insatser kan göras för att tillsammans med andra driva på omställningsarbetet som kan stärka det kvarvarande näringslivets utveckling. Exempel på insatser som kan bli aktuella vid ett omställningsarbete är:

- Finna nya användningsområden för den eventuella mark eller anläggning som frigörs med anledning av händelsen.
- Stödja innovationsarbete och förnyelse av företag genom t.ex. företagsinkubatorer och företagsfrämjare.
- Omfördela utvecklingsresurser med anledning av händelsen.
- Upphandla stöd i genomförandet av omställningsarbetet.
- Ta fram förstudier som kan användas t.ex. vid ansökan av medel hos andra aktörer.
- Göra eventuella omprioriteringar i strategiskt viktiga dokument på lokal och regional nivå.
- Kontakta eventuella intressenter och informera om ledig mark/byggnad/kompetens.

Följa upp

Då planerade insatser är genomförda och en tid har gått kan det finnas anledningar att följa upp vilka effekter omställningen skapade. När ett företag varslar en betydande mängd arbetstillfällen påverkar det i första hand sysselsättningen. Effekterna beror på hur stort varslet är i förhållande till kommunens hela sysselsättning och inom vilken bransch företaget verkar inom. Det kan också finnas andra företag på orten som kan påverkas vid neddragning eller flytt av verksamheter. Effekterna av ett varsel beror också på utgångsläget för kommunens arbetsmarknad. Arbetslöshet, sysselsättning, lönsamhet, branschstruktur och utbildningsnivå är bland annat faktorer som spelar in. Möjligheter att söka nytt arbete inom kommunen spelar naturligtvis också roll, liksom vilka möjligheter det finns för pendling till och från omkringliggande kommuner.

För att dra lärdom om en liknande situation skulle inträffa igen kan det vara bra att följa upp vilka insatser som genomförts som gett gott resultat, och vilka insatser som genomförts men inte fått det resultat som önskats.

Frågor som kan diskuteras:

- Vilka effekter har uppstått?
- Var det några effekter som vi hade kunna undvika?
- Vilka insatser ledde till ett gott resultat? Varför?
- Vilka insatser fick inte önskat resultat? Varför?

Sammanfattning

1. Förbereda

Tillsätt projektledare och uppstartsgrupp, skapa en övergripande bild av situationen, tydliggör resurser samt etablera gemensam målbild.

2. Analysera

Vid behov kan en fördjupad analys över situationen behöva tas fram.

3. Planera

Etablera en genomförandeorganisation, utforma en plan och kommunicera arbetet.

4. Genomföra

Genomför insatser som ska göras på individnivå och insatser som ska göras för att stärka näringslivets förnyelseförmåga.

5. Följa upp

Följ upp insatser som genomförts som gett gott resultat, och vilka insatser som genomförts som inte fått det resultat som önskats för att dra lärdom om en liknande situation inträffar igen.

Regional utveckling
April 2020



MED FINANSIERING FRÅN

