

Möta framtiden med rätt kompetens i Halland

Övergripande trendanalys

Kairos Future på uppdrag av Region Halland September 2019.

SAMMANFATTNING

Syftet med den här rapporten har varit att stärka Hallands branschers konkurrenskraft genom att synliggöra och analysera framtidens trender och utmaningar kopplat till kompetensbehov.

Rapporten består av två delar, där denna del 1 är en övergripande trendanalys över vilka generella förändringar i omvärlden som påverkar kompetensförsörjningen i Halland.

I rapporten beskrivs och analyseras 10 trender: Automation av allt möjligt, Everything as a service, Nya (plattform)former för värdeskapande, Ökat fokus på hållbarhet, Ökad kunskapsintensitet, E-handelsexplosionen och leveransrevolutionen, Ökat fokus på upplevelser, Arbetshälsa: Från fys till psyk, Från migration till integration, samt Tilltagande kompetensbrist i dubbel bemärkelse.

Rapportens sammanfattande slutsatser av vad trenderna betyder för Halland är:

- **Många av de kritiska kompetenserna finns i norr och söder.** I Halland saknas en riktig storstad, där många verksamma inom framtidsyrken, som t. ex inom IT, finns.
- **Automatisering innebär avancering, inte minst inom industrin.** Den mest påtagliga konsekvensen av automatiseringen är att de jobb som finns blir mer avancerade och kräver högre utbildning eller specialistkunskap.
- **Nytt värdeskapande, nya arbetsuppgifter.** Tjänstefiering och plattformsekonomi innebär nya jobb, inte bara IT-kunniga som driver och utvecklar plattformarna, utan även jobb med lägre kvalifikationskrav.
- **Hållbarheten genomsyrar allt.** Företag och organisationer som inte kan visa på samhällsnytta, gärna uttryckt som någon form av hållbarhet, får det allt svårare.
- **Upplevelse-ifiera eller stagnera.** Upplevelsenäringen går som tåget, med besöksnäringen och spelindustrin som lok. För många branscher blir det viktigare är att göra ett köp till en upplevelse i sig.
- **Psykisk ohälsa få vet hur man rör på.** På arbetsplatserna sker ett skifte där ohälsa betydligt oftare handlar om knoppen än om kroppen. I och med att den markanta ökningen av psykisk ohälsa är tämligen nytt är det svårt att hitta recept att hantera vår tids farsot, men att förbereda sig som arbetsgivare på att man problemen.
- **Dubbel kompetensbrist och frön till nya sätt att utbilda.** Det svenska såväl som det Halländska arbetslivet lider av brist på kompetens i meningen svårt för arbetsgivare att få tag på folk inom flertalet yrken. Samtidigt är många, framförallt nya, medborgare i skriande behov av ett kompetenslyft. Nya former som kombinerar teknik och lärande är värda att bevaka.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning.....	1
Inledning.....	5
Bakgrund och syfte	5
Om omvärlds- och trendanalys	5
Rapportens fortsatta uppläggning	6
Halland i sitt regionala sammanhang	8
Mot T-samhället!	8
Det svenska arbetsmarknadsnätverket	9
Halland i arbetsmarknadsnätverket	10
8 kommuntyper med olika arbetsliv	11
Halland innehåller alla jobbtyper men saknar ordentlig smetskapare	13
Sammanfattningsvis, Halland i T-samhället: goda grundförutsättningar men beroende av t-kraft i norr och söder	14
De tunga trenderna som påverkar allt och alla.....	15
Världen blir varmare	15
Digitalisering, automatisering och AI-ifiering	15
Maktförskjutning från väst till öst	15
Urbanisering med nödvändig nyansering	15
Åldrande befolkningar	16
10 trender som påverkar kompetensförsörjningen i Halland.....	17
1. Automation av allt möjligt	17
2. Everything as a service	18
3. Nya (platt)former för värdeskapande	19
4. Ökat fokus på hållbarhet	20
5. Ökad kunskapsintensitet	21
6. E-handelsexplosionen och leveransrevolutionen	22
7. Ökat fokus på upplevelser	23
8. Arbetshälsa: Från fys till psyk	24
9. Från migration till integration	25
10. Tilltagande kompetensbrist i dubbel bemärkelse.....	25

<i>Utmaningar för Halland i ljuset av trendanalysen</i>	<i>27</i>
<i>Appendix A: definitioner och förklaringar.....</i>	<i>29</i>
T-index och regionalt T-index.....	29
Kommunal framgång	29
<i>Om Kairos Future</i>	<i>30</i>
<i>Källhänvisningar.....</i>	<i>31</i>

INLEDNING

BAKGRUND OCH SYFTE

Hallands företag delar utmaningen att attrahera, tillvarata och utveckla medarbetares kompetens, med näringslivet i landet som helhet. Arbetslivet förändras snabbt, med digitalisering, automatisering och specialisering som några av de pådrivande trenderna. Några av konsekvenserna är generella, andra är mer branschspecifika.

Kunskap om framtida kompetensbehov är avgörande för att i tid möta framtiden med rätt kompetens för långsiktig konkurrenskraft och framtidskapacitet. Till stöd för att bidra med den kunskapen har Kairos Future anlåtts.

Syftet med den här rapporten har varit att stärka Hallands branschers konkurrenskraft genom att synliggöra och analysera framtidens trender och utmaningar kopplat till kompetensbehov. Därmed bidra med:

- Ökad kunskap i företagets ledningar om hur de kan anpassa sin kompetensförsörjning till omvärldstrender.
- Ökad kunskap hos företag, företagsfrämjande organisationer och utbildningsanordnare om anpassningar som behövs i relation till framtida trender, utmaningar och risker.

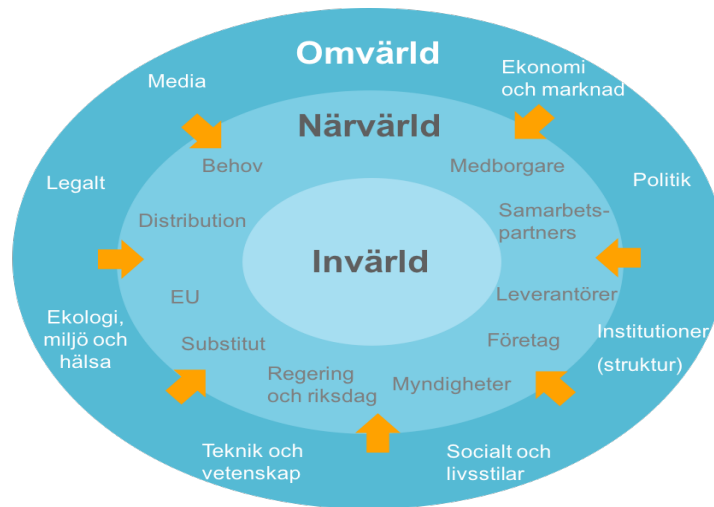
Rapporten består av två delar, där denna del 1 är en övergripande trendanalys över vilka generella förändringar i omvärlden som påverkar kompetensförsörjningen i Halland.

OM OMVÄRLDS- OCH TRENDANALYS

Tre världar: invärld – närvärld – omvärld

Omvärldsanalys bygger på att identifiera och tolka prioriterade krafter i omvärlden (se figuren nedan) som påverkar en organisations eller frågeställnings arena (närvärld) och den egna organisationen/frågeställningen (invärld).

Omvärldsanalysen anger därmed vad man bör förbereda sig på och vad man bör göra. När väl krafterna i omvärlden är identifierade och analyserade kan man bestämma sig för vad man själv ska göra.



Figur 1: Tre världar: Invärlden (den egna organisationen, det man bestämmer själv över), Närvärlden (den arena man agerar på) och Omvärlden (det man inte alls kan påverka själv)

Omvärldsanalys utgår ifrån trender

De prioriterade krafter i omvärlden som ovan nämnts beskrivs i form av *trender*. En trend i det här sammanhanget är en *långsiktig förändring* i omvärlden eller närvärlden som har en riktning, d.v.s. beskriver något som ökar, minskar, blir starkare, svagare eller förändras på annat sätt. En trend kan observeras idag och är alltså inget som man bara kan gissa sig till kan hända i framtiden. En trend i det här sammanhanget ska inte förväxlas med ”modetrender”, d.v.s. kortare fluktuationer.

Omvärldsanalys utgår ifrån en frågeställning

För att prioritera bland alla trender som finns utgår man i omvärldsanalys ifrån en frågeställning, som styr analysen. Frågeställningen för den här analysen har varit:

Vilka omvärldsförändringar påverkar på ett avgörande sätt förutsättningarna för att framgångsrikt kompetensförsörja det Halländska arbetslivet?

Tidshorizonten för analysen är på 5-10 års sikt.

RAPPORTENS FORTSATTU UPPLÄGGNING

Den här rapporten bygger på befintliga studier från Kairos Future, samt ytterligare research och material som har varit relevant för rapporten.

Rapporten inleds med att belysa de riktigt tunga globala *megatrenderna* som påverkar allt och alla under överskådlig tid. Dessa beskrivs kortfattat då de är väl kända, men också värda att påminna om.

Därefter beskrivs *10 trender med mer direkt påverkan på kompetensförsörjningen i Halland*. Dessa trender beskrivs mer utförligt, men så kort och koncist som möjligt.

Rapporten avslutas med ett antal beskrivna utmaningar för Halland i ett kompetensförsörjningsperspektiv, baserat på analysen.

Allra först ska vi sätta Halland och de halländska kommunerna i ett sammanhang, genom att visa kommunernas egenskaper och roller i Sverige och i det regionala systemet.

HALLAND I SITT REGIONALA SAMMANHANG

MOT T-SAMHÄLLET!

Det finns många tankar om vart världen är på väg, men två teorier – som vid första anblick kan verka stå emot varandra är särskilt intressanta i ett regionalt arbetsmarknadsperspektiv. Å ena sidan kan världen beskrivas med Thomas Friedmans perspektiv¹, som allt *plattare* till följd av avreglerad handel, dematerialiserad ekonomi och ökade förutsättningar för gränslös kommunikation. Detta innebär att en central framgångsfaktor för såväl företag som regioner är att lyckas vara *uppkopplade* mot framgångsrika arbetsmarknader och regioner som växer och där produktionskrafterna och tillväxten finns.

Å andra sidan menar exempelvis Richard Florida² att det är precis tvärtom – att världen blir allt *taggigare*. Ledande företag och regioner attraherar kunskap, människor och kapital, vilket gör att världens tillväxt koncentreras till vissa framgångsrika platser, med vassa specialiseringar. För sådana organisationer och regioner blir det ännu lättare att attrahera önskvärda målgrupper. Det innebär att en central framgångsfaktor är att vara *spetsig* med avseende på kunskapskapital och framgångsrika specialiseringar – att vara globalt konkurrenskraftig på de områden där man är verksam.

Förmodligen har både Friedman och Florida rätt, samtidigt. Vissa regioner, i regel koncentrerade kring större städer, som presterar väl med avseende på framgångsfaktorerna uppkoppling och spets, kommer ofta in i en positiv spiral, lyckas *gravitera* och dra till sig kompetens, kapital och kreativitet. Attraktivitet föder attraktivitet³.

Den framväxande värld där dimensionerna uppkoppling och spets är de viktigaste framgångsfaktorerna kallar Kairos Future T-samhället.

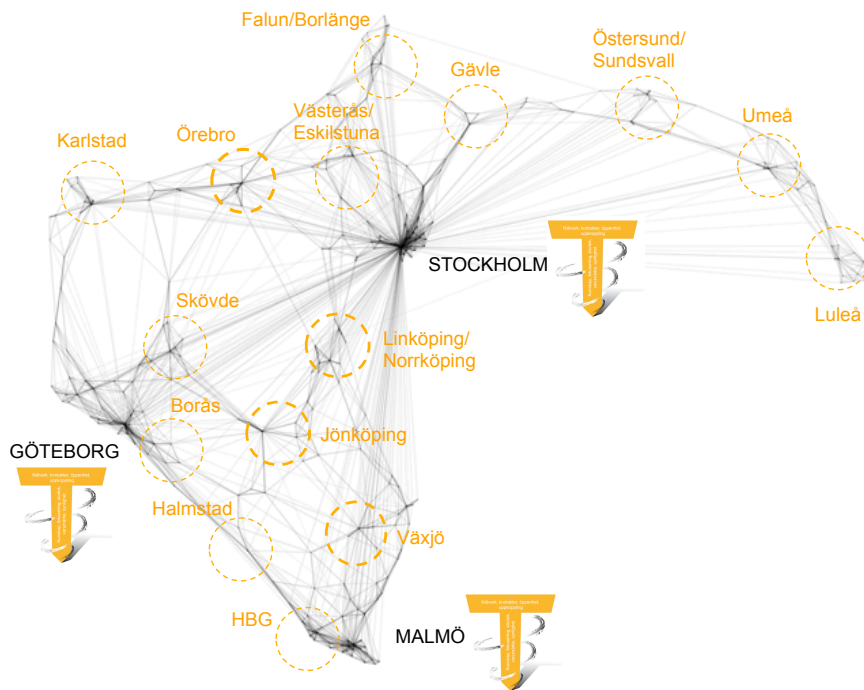
I avsnittet nedan ska vi belysa hur Halland och de Halländska kommunerna står sig i T-samhället.



DET SVENSKA ARBETSMARKNADSNÄTVERKET

Geografiska kartor kan ge en bild av en kommuns position, men det som har verklig betydelse för en kommun är vilka *relationer* man har med andra kommuner. I figuren nedan visas en bild av det svenska arbetsmarknadsnätverket. Nätverket som visas i figuren bygger på pendlingsrelationer mellan kommuner. Tjockare linjer innebär mer pendling (in- och utpendling) mellan kommuner. Kortare linjer innebär också mer pendling mellan kommunerna.

Bilden av arbetsmarknadsnätverket gör tydligt att det finns tre huvudsakliga förtätningar i Sverige kring de tre storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö. Dessa utgör *agglomerationer* med stora ekonomiska fördelar. Här finns mycket av det som skapar framgång i T-samhället, vid sidan om uppkoppling, *spets* i form av kunskapskapital och framgångsrika specialiseringar. Därför kan vi kalla dem *T-regioner*.

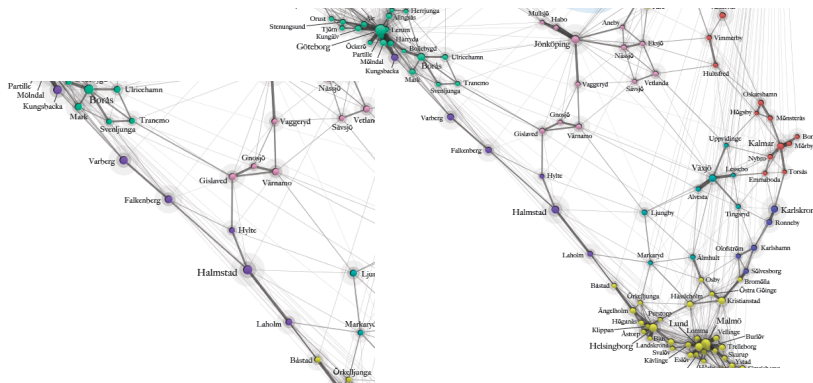


Figur 2. Översikt över det svenska arbetsmarknadsnätverket. Kartan är ritad med hjälp av simuleringsteknik där varje kommun är en punkt som "stöter bort" alla andra punkter, medan kommuner som har pendlingsrelationer till varandra hålls samman av dessa. Källa: SCB/Bearbetning Kairos Future

Kring Sveriges större städer kan vi också se att agglomerationer, grupper av kommuner med starka pendlingsrelationer, börjar formas, om än inte med samma massa som de kring storstäderna. Dessa mindre agglomerationer kan vi kalla för *potentiella T-regioner*, då de ännu inte är lika fördelsskapande som T-regionerna, men på god väg åt det hållet. Generellt gäller: ju *mer integrerad* en kommun är i en så *stor agglomeration* som möjligt, desto *bättre grundförutsättningar* har kommunen. Ju mer integrerad en kommun är, desto mer uppkopplad är kommunen.

HALLAND I ARBETSMARKNADSNÄTVERKET

Hur ligger då Hallands kommuner till i detta arbetsmarknadsnätverk? Figuren nedan visar de halländska kommunernas position i nätverket, mellan de två T-regionerna kring Göteborg respektive Malmö. Kungsbacka och Varberg har starka och allt starkare relationer med T-regionen kring Göteborg i Norr. Halmstad har en tämligen unik roll som potentiellt T-centrum mellan två T-centrum och får allt starkare relationer med de närmaste kommunerna. För alla kommuner är det bra att vara uppkopplade mot stora arbetsmarknader. I det perspektivet är det positivt att nätverket i och kring Halland dras ihop och blir tätare.



Figur 3. Halland i det svenska arbetsmarknadsnätverket. Källa: Kairos Future

SKILDA FÖRUTSÄTTNINGAR MELLAN DE HALLÄNSKA KOMMUNERNA

Graden av integrering i en större arbetsmarknadsregion som ovan beskrivet är starkt relaterat till vad Kairos Future kallar ”Regionalt T-index”. Kommuner med högt regionalt T-index är stora eller har tillgång till en stor befolkning genom pendling, har starkt kunskapskapital och framgångsrika specialiseringar, helt centrala framgångsfaktorer i en kunskapsbaserad ekonomi⁴.

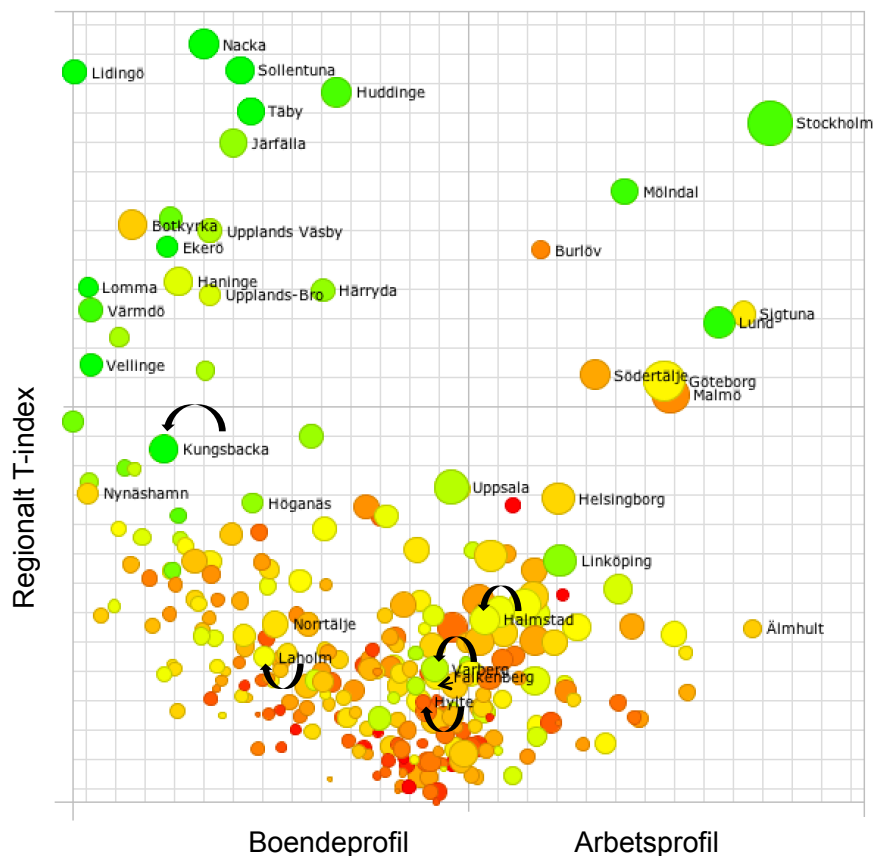
Vad som också har stark påverkan på vilka förutsättningar en kommun har är huruvida man är *specialiserad mot boende eller arbete*, mätt som kvoten mellan dagbefolkning (hur många som arbetar i kommunen) och nattbefolkning (hur många förvärvsarbetande som bor i kommunen). Kommuner som är specialiserade mot arbete styrs i hög utsträckning av hur närings- och arbetslivet utvecklas i kommunen, medan kommuner som är specialiserade mot boende är starkt beroende av att det upplevs som attraktivt att bo i kommunen.

I figuren nedan visas i vertikalt led Sveriges kommuners *Regionala T-index* och i horisontellt led *specialisering mot boende eller arbete*. Lomma är ett exempel på en typiskt boendespecialiserad kommun tätt integrerad i en agglomeration, medan Malmö och Lund är arbetspecialiserade kommuner i samma agglomeration.

Varje kommun är en cirkel, där färgen med ett mycket generellt mått visar hur bra det går för kommunen med avseende på ekonomisk hållbarhet, social hållbarhet och ekologisk hållbarhet⁵. Gröna kommuner går det bäst för och för röda kommuner går det sämre. Det finns ett tydligt samband mellan ett högt regionalt T-

index och hur bra det går för kommunerna. Detta understryker att ju tätare integrerad en kommun är i en agglomeration, desto lättare blir det att lyckas.

Det finns också ett visst samband mellan framgång och specialisering i antingen riktning mot boende eller arbete, i synnerhet specialiserade boendekommuner med högt regionalt T-index är ofta framgångsrika. De kommuner som har det svårast är ofta kommuner med lågt T-index och liten grad av specialisering mot boende eller arbete.



Figur 4. Sveriges kommuners "Regionala T-index", vertikalt, och kvot mellan dagbefolkning och nattbefolkning, horisontellt. Kommuner till höger i figuren har en arbetsprofil, och kommuner till vänster i figuren har en boendeprofil. Källa: Kairos Future.

De halländska kommunerna har olika positioner i detta schema. Halmstad befinner sig på medelhöjd, med en svag arbetsspecialisering, en typisk position för en större stad. Kungsbacka har den mest fördelaktiga positionen som boendekommun till T-centrumet Göteborg. Laholm är också boendespecialiserat men mot Halmstad, inte lika gynnsamt som mot en storstad. Varberg, Falkenberg och Hylte har mellanlägespositioner.

8 KOMMUNTYPER MED OLIKA ARBETSLIV

För att få djupare förståelse kring hur förutsättningarna beträffande arbetslivet ser ut grupperar vi med klusteranalys Sveriges kommuner efter det vi vet om

kommunernas arbetsmarknader. Vi tittar på en rad olika typer av data⁶ och utifrån dessa data framträder 8 typer. De fem mest distinkta presenteras närmare medan de tre mindre tydliga ges en kortare beskrivning. Det är också viktigt att påpeka att en kommuns arbetsliv i regel är en mix av upp till tre typer.

Typ 1: Smetskapare

I ”Smetskapare” är inpendlingen hög. Transportinfrastruktur utgör en stor del av ytan, och det är många taxibilar. Lönerna är mycket höga, många är chefer och högt utbildade inom teknik/vetenskap eller samhällsvetenskap/humaniora, och jobbar med kvalificerade kunskaps tjänster. Kommunen, naturbruk och säsongsvariationer spelar en jämförelsevis liten roll i arbetslivet.

Exempelkommuner är: Solna, Göteborg, Stockholm, Malmö, Sundbyberg.

Typ 2: Oaser

”Oaser”-typer har i allmänhet litet och småskaligt arbetsliv, eftersom många arbetar i storstan intill. Andelen egenföretagare är mycket hög, likaså andelen lärare och de som arbetar med personliga och kulturella tjänster. En hög andel kvinnor bland arbetande. Markexploateringsgraden är hög och fler än normalt jobbar inom bygg.

Exempelkommuner är: Knivsta, Lerum, Vallentuna, Österåker, Vellinge.

Typ 3: Regionhubbar

Arbetslivet i gruppen ”Regionhubbar” karakteriseras av storskalig offentlig sektor, ofta i formen av större sjukhus eller förvaltning. En relativt sett mindre andel arbetar i kommun, är egenföretagare eller arbetar i små företag; bygg och naturbruk är ovanliga branscher. Arbeten som kräver högskolekompetens är vanliga. Pendlingsintegrationen med omgivningen är relativt låg, trafiken är större in än ut.

Exempelkommuner är: Östersund, Kalmar, Örebro, Sundsvall, Karlstad.

Typ 4: (G)lokala tillverkare

”(G)Lokala tillverkare”-typen handlar om industri, produktion och teknik som konkurrerar på en global marknad. Kommunernas arbetsliv domineras i allmänhet av stora privata företag, inom tillverkning. Branschkoncentrationen är mycket hög, samtidigt är lönerna höga, men det finns många arbetssökande utländska medborgare. Offentlig sektor och byggsektorn är motsvarande liten.

Exempelkommuner är: Olofström, Perstorp, Emmaboda, Hofors, Oxelösund.

Typ 5: Upplevelseskapare

”Upplevelseskaparna” är en liten grupp, där branschkoncentrationen är hög, hotell- och restaurang samt kultur och personliga tjänster är överrepresenterade. Fritidshusen många. Det finns i allmänhet många lediga jobb (men det varierar kraftigt över året) och mycket få arbetslösa. Många jobb är enkla, få kräver högskoleutbildning. Pendlingstrafiken är mycket låg inom landet och den som finns är riktad inåt. Där emot är vissa av dessa kommuner gränskommuner med mycket stor utpendling.

Exempelkommuner är: Härjedalen, Åre, Malung, Borgholm, Strömstad.

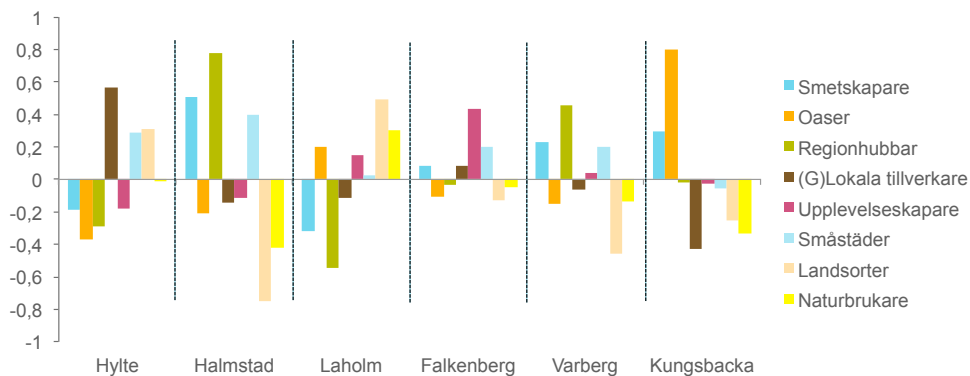
Typen 6-8: Småstäder, Landsorter och Naturbrukare

Övriga typer utmärker sig genom att ligga nära riksgenomsnittet i det mesta. Få gemensamma egenskaper sticker ut. Typen "Naturbrukare" har en mer renodlad profil med hög andel jordbrukare/skogsbrukare/jägare/fiskare. Några karakteristika är en något större andel som arbetar inom enklare tillverkning och transport. Få utom lärare är högt utbildade och lönerna är låga, mycket få arbetar inom kvalificerade kunskapsbranscher.

Exempelkommuner är: Tranås, Vetlanda, Nässjö, Gislaved, Katrineholm.

HALLAND INNEHÅLLER ALLA JOBBTYPER MEN SAKNAR ORDENTLIG SMETSKAPARE

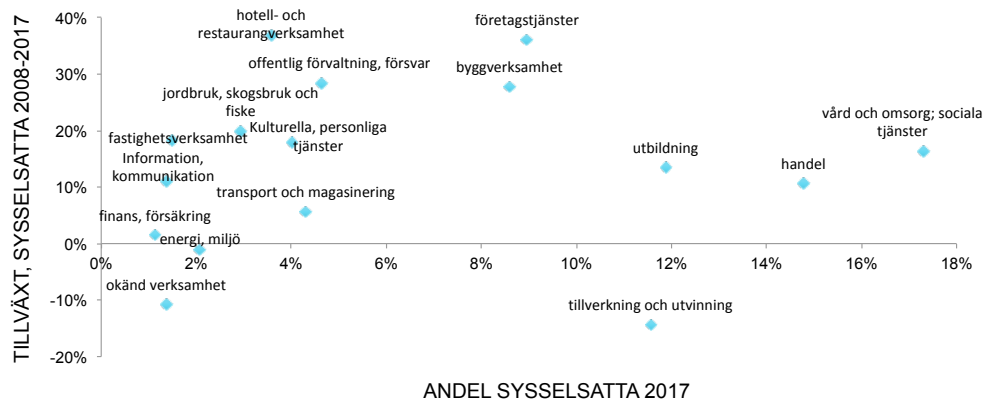
Vilka typer av kommuner är då de Halländska kommunerna? Hylte är en typisk (G)Lokal tillverkare. Halmstad är en regionhub, men även med betydande inslag av smetskapande. Laholm är en landsort med inslag av att vara oas, medan Falkenberg är den tydligaste upplevelseskaparen. Varberg är lite av varje, men främst en regionhub.



Figur 5. Hallands kommuners inslag av olika kommuntyper. En hög stapel innebär att kommunen starkt påminner om typen och en låg stapel det motsatta. Källa: Kairos Future

Den allra tydligaste profilen har Kungsbacka, en av Sveriges mest utpräglade oaser. Den enda typ som saknas i Halland är en utpräglad smetskapare, där många framtidsyrken inom t. ex IT finns. För Halland innebär det att typisk "storstadskompetens" behöver nås i de stora T-regionerna i norr och söder.

Sett till branschfördelningen i Halland som helhet och hur sysselsättningen förändras är Halland likt riket i stort, men med en större andel sysselsatta inom Handeln. De branscher som växer snabbast är hotell/restaurang och företagstjänster, medan sysselsättningen inom tillverkning och utvinning har minskat sedan 2008.



Figur 6. Andel sysselsatta inom resp. näringsgren 2017 i Halland, samt tillväxten av antalet sysselsatta inom resp. näringsgren mellan 2008 och 2017.

SAMMANFATTNINGSVIS, HALLAND I T-SAMHÄLLET: GODA GRUNDFÖRUTSÄTTNINGAR MEN BEROENDE AV T-KRAFT I NORR OCH SÖDER

Den samlade bilden av Halland i T-samhället är att grundförutsättningarna generellt är goda. Det finns attraktiva boendemiljöer längs med kusten, en blandning av olika kommuntyper, högskola och urbana såväl som lantliga miljöer. Det Halland saknar inom regionen är den ordentliga T-kraft som bara en storstadsregion kan erbjuda. Att Halland stärker sin uppkoppling mot Göteborgsregionen i norr och Malmö/Lund-regionen i söder blir därför avgörande för framtiden.

DE TUNGA TRENDERNA SOM PÅVERKAR ALLT OCH ALLA

Fem *megatrender* formar grundförutsättningarna för all verksamhet, på ett eller annat sätt även kompetensförsörjningen i Halland. Nedan beskrivs trenderna mycket kortfattat då de för de flesta är kända, men nödvändiga att benämna som en fond för trender med mer direkt påverkan på kompetensförsörjningen i Halland.

VÄRLDEN BLIR VARMARE

Världen blir allt varmare till följd av mänsklig påverkan. Den globala medeltemperaturen för 2013-2017 var nära 1,0 grader varmare jämfört med genomsnittet för perioden 1850-1900⁷. I ett längre historiskt perspektiv är det en kraftig avvikelse och målsättningarna handlar nu om att klimatet inte blir ännu varmare. Detta är en förändring som inte kan sägas vara någon större nyhet, men frågan kommer högre och högre på organisationers dagordning av skälet att det blir allt mer akut att börja agera. Utöver ökad genomsnittlig temperatur kommer extrema väderhändelser bli allt vanligare.

DIGITALISERING, AUTOMATISERING OCH AI-IFIERING

Den disruptiva teknikutvecklingen som bygger på att analogt blir digitalt, allt kopplas upp med allt och att algoritmerna blir smartare och smartare förändrar allt, på gott och ont. Vi ser i nutid hur digitala plattformar, digitalisering och artificiell intelligens förändrar hur vi jobbar, vad som köps och säljs och på vilket sätt, vilket vittnar om hur framtiden kan komma att se ut: som ett mer eller mindre självgående nätverkssamhälle, där allt är uppkopplat med allt.

MAKTFÖRSKJUTNING FRÅN VÄST TILL ÖST

På tal om riktigt avancerad teknikutveckling, är det också värt att spana på vilka som är i framkant på området. Mycket av utvecklingen sker i Kina, som planerar att bli världsledande, en "AI-first"-ekonomi" redan år 2030⁸. Det är inte heller bara på AI-området Kina håller på att köra om land efter land. Kinas andel av världsekonomin blir allt större. I ett längre historiskt perspektiv är detta inget nytt, snarare "back to normal" om vi backar bandet ett par hundra år. Då stod Indien och Kina⁹ för mer än hälften av världsekonomin, och vi är på väg dit igen. På samma sätt som att USA:s globala dominans fick stor effekt på alla områden, inklusive kultur och konsumtion, kan vi vänta oss en "asifiering" de kommande årtiondena.

URBANISERING MED NÖDVÄNDIG NYANSERING

Såväl globalt som i Sverige kommer andelen av befolkningen som bor i urbana områden att öka mot 2050, enligt FN:s prognoser¹⁰. Medan de mest dramatiska förändringarna väntas ske i utvecklingsländer fortsätter urbaniseringen från relativt sett höga nivåer i Sverige.

Det finns dock skäl att nyansera bilden av hur de demografiska förändringarna i Sverige ser ut. Man kan lätt tro att storstadskommunerna Stockholm, Göteborg och

Malmö växer på grund av inrikes flyttnetto, men så är inte fallet. Storstäderna har de senaste åren ett negativt inrikes flyttnetto och växer på grund av högt födelsenetto och invandring¹¹. De kommuner som växer på grund av inrikes flyttnetto är i själva verket i första hand kranskommuner till storstäder och större städer, som Halmstad. Det är här den egentliga urbaniseringen sker i Sverige, till storstadsregioner och till landets större städer utanför storstadsregionerna.

ÅLDRADE BEFOLKNINGAR

Slutligen en av de ”säkrare” förändringarna att ta hänsyn till med sikte mot 2050: en åldrande befolkning. Mot 2030 ökar befolkningen i Sverige enligt SCB¹² med 9%, medan andelen i åldersgruppen 80+ ökar med 54%. År 2050 kommer andelen 80+ i Sverige vara nästan dubbelt så hög som idag¹³. Även om morgondagens äldre blir friskare än dagens, kommer det att innebära ett kostnadstryck på kommuner och regioner. Det kommer också innebära att samhället behöver anpassas i högre utsträckning för en ökad äldrepopulation.

De tunga megatrenderna driver tillsammans med andra faktorer fram andra trender redan idag, som kan ha mer direkta konsekvenser på kompetensförsörjningen i Halland. Vilka dessa trender är fokuserar vi på i nästa avsnitt. Vi berör också kort efter varje trend på vilket sätt trenden kan komma att påverka arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland.

10 TRENDER SOM PÅVERKAR KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN I HALLAND

I det här avsnittet redogör vi för 10 omvärldstrender med mer direkt påverkan på kompetensförsörjningen i Halland. Sammanställningen bygger på Kairos Futures och andras befintliga studier, samt kompletterande research.

1. AUTOMATION AV ALLT MÖJLIGT

Av digitalisering och allt större beräkningskraft följer automatisering, som redan omnämndes i avsnittet med megatrender. Automatiseringen har många uttryck, såsom rent mekanisk automatisering i fabriker, i form av robotar, samt autonoma fordon och fartyg.

Men den nya vågens automation handlar mer om tjänster. Inom banksektorn finner vi ett flertal exempel. Investeringar med hjälp av algoritmer har tagit över börserna och även automatiserad finansiell rådgivning finns på plats idag. Ett av de mer kända exemplen på där utvecklingen gått längst, är *Amelia*, en artificiell assistent (en mjukvara), utvecklad av företaget IPsoft. Den kan tränas att utföra arbetsuppgifter relaterade till kundtjänst. Som mjukvara i en dator kan hon hantera i princip hur många ärenden som helst, samtidigt, och behärska upp till 20 språk.

I Kairos Futures *Stora jobbstudien* beräknades olika yrkens påverkan av automatisering, topplistan med de mest påverkade yrkena såg ut enligt följande:

- Kassapersonal m.fl., Croupierer och inkasserare
- Banktjänstemän och redovisningsekonomer m.fl.
- Process- och maskinoperatörer, vid stål- och metallverk, Malmförädlingsyrken och brunnsborrare m.fl.
- Kontorsassistenter och sekreterare, Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.
- Förmedlare m.fl.
- Juristsekreterare, chefssekreterare och institutionssekreterare m.fl.
- Resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister m.fl., Eventsäljare och telefonförsäljare m.fl.
- Montörer
- Butikspersonal
- Andra process- och maskinoperatörer

D.v.s. de mest dramatiska förändringarna ser ut att ske inom repetitiva tjänsteyrken, men även enklare industrijobb.

Yrkena som påverkas i minst utsträckning är:

- Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare
- Lärare i yrkesämnen, Trafiklärare och instruktörer
- Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens

- Socialsekreterare och kuratorer m.fl., Präster och diakoner, Terapeuter
- Sjuksköterskor (fortsättning)
- Behandlingsassistenter och pastorer
- Produktionschefer inom tillverkning
- Gymnasielärare
- Övriga chefer inom samhällsservice
- Sjuksköterskor
- Poliser

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Debatten kring automatisering av arbetslivet har hittills i mångt och mycket handlat om eventuellt försvinnande jobb i massor, men de stora konsekvenserna vi ser redan idag är *avancering* av arbetsuppgifter. I takt med att arbetslivet automatiseras tillkommer en mängd jobb med högre kvalifikationskrav. Vi ser det idag i den stora bristen på personer med IT-orienterade yrken, såsom programmerare och IT-arkitekter- samt tekniker. I EU är prognosen att det kommer saknas en miljon människor med data- och systemvetarkompetens år 2020. I nuläget är denna kompetensmålgrupp starkt centrerad kring storstäderna.¹⁴

En annan konsekvens av trenden är ironiskt nog *bristen* på automatisering inom vissa sektorer, att det är för svårt att automatisera arbetsuppgifter. Offentlig sektor är i skriande behov av avlastning, men som listan över de minst automatiserbara yrkena visar, är det långt till att tekniken fungerar avlastande inom dessa yrken.

2. EVERYTHING AS A SERVICE

Trots automatisering av många tjänster växer ändå tjänstejobben, delvis för att många områden håller på att *tjänstefieras*. Mycket av det vi tidigare köpte som varor konsumeras idag som tjänster. Underhållning i ljud och bild såväl som vardagsmat och bilar konsumeras alltmer i form av prenumerationer och ständig tillgång. Leverantörerna erbjuder sig att lösa en funktion eller en helhetsförsörjning, såsom utskriftsfunktionalitet, drifttid/”uptime”, fungerande belysning och ”22 gradig fräsch inomhusluft”, istället för skrivare, industrimaskiner, lampor och värme- och ventilationsanläggningar.

Matkassar av olika slag visar hur en så enkel sak som inköp av mat har blivit ett erbjudande man kan köpa istället för något att göra själv. Anledningen är enkel: det är tråkigt och jobbigt att komma på vad som ska handlas och att handla. Men tjänstefieringen stannar inte där, att hyra verktyg¹⁵ istället för att äga dem, att köpa förvaring¹⁶ istället för att äga ett förråd är andra exempel på fenomenet (X)aaS – everything as a service (där X = godtycklig verksamhet eller värdeskapande process). Det innebär – om man har råd – att man får mer tid över. Hur denna frigjorda tid sen fylls, det är en annan fråga.

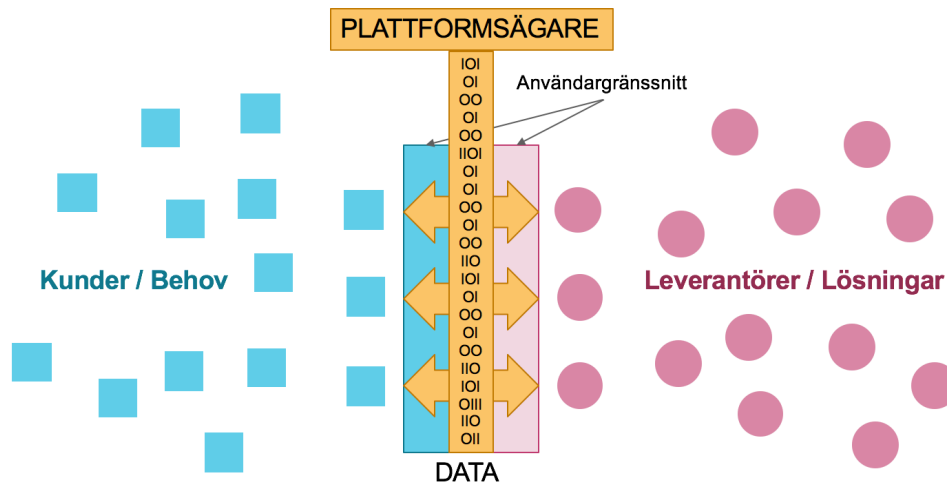
Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Tjänstefieringen innebär nya affärsmöjligheter och således fler potentiella jobbtillfällen. Dessa kan gälla IT-arkitekter och appmakare, men också yrken med låga krav på utbildning, som leveranspersonal. Liksom många andra trender pekar

everything as a service mot att behov och tillkomst av dessa yrken lär ske i urbana miljöer, då det oftast krävs en kritisk massa av (köpstarka) kunder för att sjösätta en tjänst.

3. NYA (PLATT)FORMER FÖR VÄRDESKAPANDE

När det gäller vardagliga saker som att lyssna på musik, titta på film, söka information, kommunicera eller handla begagnade saker av varandra går vi idag tillväga på helt andra sätt än för bara 10 år sedan. Företag som Blocket, Spotify, Netflix, Apple och Google har transformerat en mängd branscher genom sina digitala plattformar – virtuella miljöer där utbud (leverantörer) och efterfrågan (kunder) kan möta varandra och göra affärer utan andra mellanhänder än plattformens ägare. Plattformar som AirBnb har också möjliggjort att vilande resurser (t. ex en tom lägenhet) blir tillgängliga för andra samtidigt som ägaren tjänar en extra hacka.



Figur 7. Illustration av plattformslogiken, med kunder, leverantörer, användargränssnitt och plattformsägare.

Plattformägaren får intäkter genom en liten provision från leverantörerna, eller genom att sälja annonsutrymme. Eftersom bara ett fåtal aktörer kommer lyckas skapa framgångsrika plattformar – storlek betyder allt – behöver många företag fundera över vilken roll man vill spela i en plattformsbaserad digital värld.

Digitala plattformar används också för att inhämta resurser från många olika håll – crowd sourcing. Wikipedia är ett strålande exempel men det kan också handla om att finansiera utvecklingen av en produkt eller tjänst (crowdfunding), knyta till sig andra resurser än pengar (exempelvis kompetens), eller ta fram nya idéer tillsammans med hjälp av många (crowd innovation).

Flera plattformar låter köpare anlita utförare som gör gigs. Ordet är hämtat från musikens värld och motsvarar att göra en spelning, en kort insats utan löfte om fortsättning. Det finns olika uppdragstagare på olika gig-plattformar. Någon utför VVS-arbeten medan andra programmerar, översätter en text, producerar musik till en film eller podd, designar en logotyp, granskar ett dokument eller gör research.

Utförda jobb bedöms med ris och ros i plattformen, vilket underlättar för kommande beställare att välja rätt.

En studie från McKinsey Global Institute¹⁷ visade att ca 162 miljoner människor i USA och EU gigar i någon form (20-30 % av den arbetsföra befolkningen). 7 av 10 för att de vill, övriga för att de måste.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Digitala plattformar kommer fortsätta utmana befintliga branscher och affärslogiker. Många företag kommer hitta nya affärsmodeller för att saluföra sina produkter (t. ex bilar, kläder och accessoarer), andra kommer kunna öka sin försäljning i nya kanaler (t. ex hämtmat och städtjänster).

Crowd-lösningar öppnar för nya sätt att starta, finansiera och resurssätta nya företag. Något som gör att en lokal idé kan få global uppbackning på kort tid om affärsidén är tillräckligt attraktiv. Den visar också på möjligheter att snabbt knyta kompetens till projekt eller problem i såväl offentlig som privat verksamhet.

Gig-ekonomin öppnar också upp för nya sätt att på varsel få tag på expertis, kompetens eller en extra resurs utan att anställa. För personer med hög och attraktiv kompetens kan gig-ekonomin skapa stor frihet i livet – göra det möjligt att lägga livspusslet på nya sätt, och bosätta sig där den vill. I andra änden av spektret kan gig-ekonomin bli det naturliga, men kanske inte alltid hållbara, alternativet för personer som idag har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

4. ÖKAT FOKUS PÅ HÅLLBARHET

Klimatförändringarna och andra miljöaspekter som biologisk mångfald, tillsammans med andra grundläggande globala utmaningar är bakgrunden till FN:s arbete med de globala målen och Agenda 2030. Agendan är enligt den av FN (UNDP) drivna sidan *globalamalen.se* ”den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen”. Allt fler organisationer, inom offentlig, ideell och privat sektor integrerar nu de 17 målen i sina egna visioner, strategier och planer.



Figur 8. De 17 globala målen för hållbar utveckling.

Fokus på hållbarhetsfrågor och vikten för företag av att vara samhällsförbättrande ökar av minst tre skäl. Det första skälet är att fler och fler företag inser att hållbarhetsfrågor och att göra något enligt ett större syfte än att bara generera vinst är ett sätt att positionera sig gentemot konkurrenterna. I en allt mer intensiv konkurrens kan ett etiskt ställningstagande vara tungan på vågen för medvetna konsumenter som vill göra "rätt".

Det andra skälet är att hållbarhetspositionering ökar ett företags förmåga att attrahera medarbetare. Andelen personer som drivs av att generera kall profit är inte särskilt stor, betydligt fler finner mening i att arbeta mot ett högre syfte. Kan företag erbjuda det på arbetsplatsen ökar konkurrenskraften som arbetsgivare.

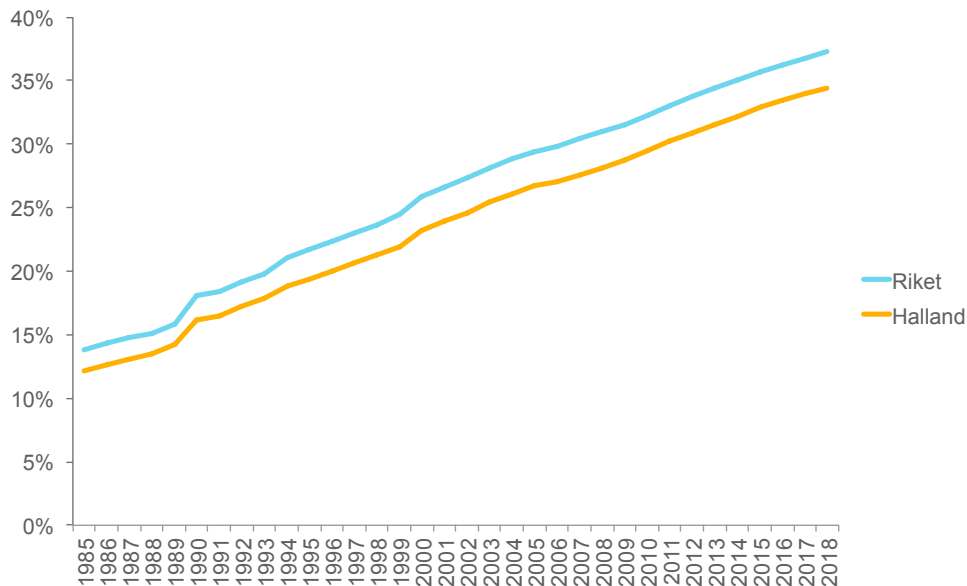
Det tredje och mest färska skälet till att hållbarhetsfrågor och CSR blir allt viktigare är den alltmer transparenta verkligheten ett förändrat kommunikationslandskap för med sig. Att göra "fel" kan bli väldigt kostsamt i termer av negativ uppmärksamhet. Att göra "fel" kan bli väldigt kostsamt, vilket illustrerades med all önskvärd tydlighet när två afroamerikanska män blev arresterade av polis på Starbucks för att de var där utan att ha köpt någonting. Efter en storm i sociala medier utan dess like bad Starbucks' VD publikt om ursäkt och företaget stängde ned 8000 caféer för att ägna sig åt racial bias-training¹⁸.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

För företag och alla andra organisationer kommer man inte bara behöver ha ett bra svar på frågan "Hur går det för er", utan även "Hur förbättrar ni världen"? För en del företag kommer svaret i samband med att man visar upp vad man erbjuder, medan andra behöver jobba parallellt med att stötta andras initiativ. I företagens ledningsgrupper hittas allt fler CSR-ansvariga. Kanske blir den största utmaningen ändå kommunikativ. Att kunna visa potentiella kunder och medarbetare vad man gör för att göra världen till ett bättre ställe och, som Starbucks-exemplet ovan visar, hantera situationen om man gör bort sig.

5. ÖKAD KUNSKAPSINTENSITET

I takt med att ekonomin och arbetslivet blir allt mer kvalificerat ökar kunskapsintensiteten i samhället. Liksom i riket i stort ökar andelen i Halland med eftergymnasial utbildning stadigt, andelen har dubblats sedan 1980-talets mitt. Inte minst till följd av att länder som Kina och Indien blir mer kunskapsorienterade som konkurrenter blir det alltmer avgörande att vara konkurrenskraftig beträffande kunskap. Utvecklingen hänger samman med den tidigare nämnda automatiseringstrenden, där yrken med längre utbildning generellt både blir mer efterfrågade och mindre sannolika att automatiseras bort.



Figur 9. Andel med eftergymnasial utbildning (16-74 år) i riket och i Halland 1985-2018. Källa: SCB.

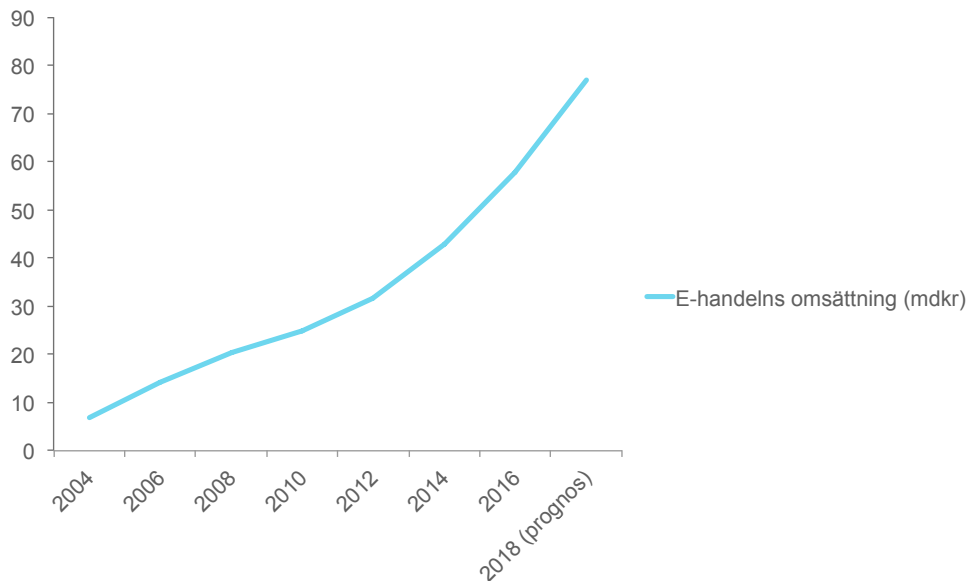
Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Att arbetslivet blir mer kunskapsintensivt och att fler får glädje av utbildning är i grund och botten positivt, men för de som inte hänger med på tåget kan utvecklingen bli besvärlig. Arbetslivet riskerar att polariseras mellan högutbildade och lågutbildade. Med ökad kunskapsintensitet följer också ökad komplexitet, vilket kan leda till brist på specialistkompetens. Med det sagt är det idag även stor brist på personer med gymnasieutbildning¹⁹.

6. E-HANDELSEXPLOSIONEN OCH LEVERANSREVOLUTIONEN

Handeln är en bransch som står under ett högst konkret omvandlingstryck, med påverkan på hur stadskärnorna ser ut framöver. Enligt HUI/Postnord beräknades E-handeln omsätta 77 miljarder kronor i Sverige år 2018, en mångdubbling på bara några år. Utvecklingen sker på bekostnad av vissa butiker och till förmån för caféer, restauranger m.m., men de som lyckas göra upplevelse av konsumtionen kan bli kvar i fysisk form eller t. o m gynnas av utvecklingen.

Utvecklingen av E-handeln innebär också ett utvecklingstryck på leveranser och logistik. Problematiken kring ”the last mile” – hur en vara till slut ska komma hem till konsumenten – är vad många aktörer brottas med. Lösningarna kommer bl. a i form av gig-arbetare, d.v.s. personlig leverans via app, och i form av förarlösa fordon²⁰.



Figur 10. E-handels omsättning i Sverige. Källa: E-barometern, HUI/Postnord.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Först och främst finns ett scenario med mer allvarig butiksdöd, där företagarna inte har lyckats hänga med i utvecklingen. För att inte hamna i det scenariot krävs personer med kompetens att ställa om befintlig verksamhet till nya affärsmodeller. Att shoppingmönster förändras är dock på gott och ont, här finns självfallet stora affärsmöjligheter för företag som lyckas dra nytta av utvecklingen. I slutändan av e-handelsprocessen kommer leveransen, och där finns även möjlighet till nya arbetstillfällen, även med lägre krav på utbildning.

7. ÖKAT FOKUS PÅ UPPLEVELSER

En bransch som under lång tid har växt kraftigt är upplevelsenäringen, i synnerhet besöksnäringen. UNWTO har sedan länge spått ett ökat resande globalt mot 2030, och blivit sannspådda med råge varje år sedan dess²¹. Även i Sverige ökar gästnätterna stadigt. De senaste åren har debatten om flygskam blossat upp i Sverige, och lett till att en del resenärer #stannarpåmarken²² och väljer tåget. Hur det påverkar resandet globalt återstår att se, än så länge syns ingen inbromsning i statistiken.

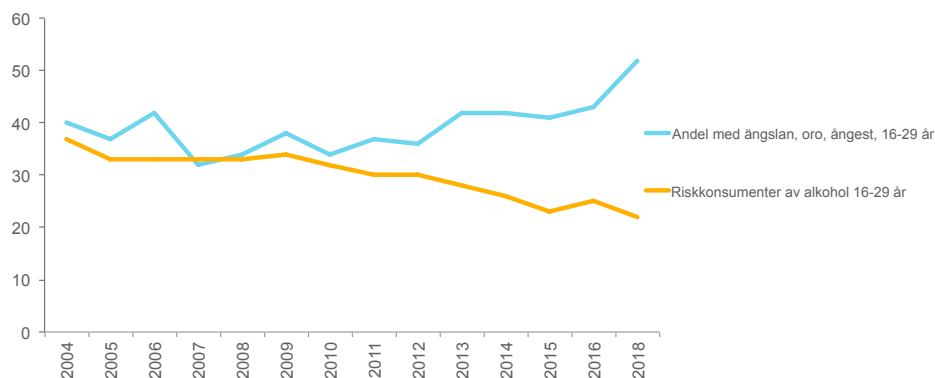
Upplevelser är emellertid mer än bara resande. I någon mening strävar alla branscher efter att göra köpet av sina erbjudanden till en upplevelse i sig, inte minst handeln. En upplevelsenäring som svämmar över av pengar är spelbranschen, och då är det inte brädspel det är fråga om. Enligt centrum för näringslivshistoria²³ är spelbranschen större än film- och musikindustrin – tillsammans. Och ser man till åldersprofilen hos de mest intresserade *gamers*, finns inget som tyder på att efterfrågan på den typen av upplevelse kommer att minska.

Betydelse för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Den växande besöksnäringen är en möjlighet för kommuner vars traditionella näringsliv inte genererar arbetstillfällen på samma sätt som tidigare. För kommuner med en stor andel tillverkningsproducerande arbetsgivare vore en kompletterande besöksnäring ett sätt att minska den egna sårbarheten. Upplevelsenäringen som inkluderar spelindustrin genererar många nya arbetstillfällen, allt från kockar, till receptionister och programmerare. De som vill upplevsefiera sitt erbjudande är beroende av t. ex UX-designers och kreatörer för att ta erbjudandet till en ny nivå.

8. ARBETSHÄLSA: FRÅN FYS TILL PSYK

Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivningar enligt Försäkringskassan och sjuktalen har inte varit så höga sedan 2005. Den vanligaste diagnosen är akut stressreaktion, och det är kvinnor i 30-årsåldern som är mest drabbade. Bland respondenterna i Kairos Futures *Stora jobbstudien*s enkät angav 20 procent av den arbetande allmänheten att de befann sig i riskzonen att behöva sjukskrivas för någon typ av psykisk ohälsa de kommande åren. I vissa yrkesgrupper var siffran betydligt högre (t. ex 34% bland grundskollärare).



Figur 11. Andel som råkat ut för ångest det senaste halvåret uppdelat på generation. Källa: Kairos Future.

Utvecklingen ses i Kairos Futures och andras långtidsmätningar över hur många som känner ångest, där ökningen är markant bland unga. Detta trots en ökad hälsomedvetenhet som visar sig i form av t. ex minskad alkoholkonsumtion.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

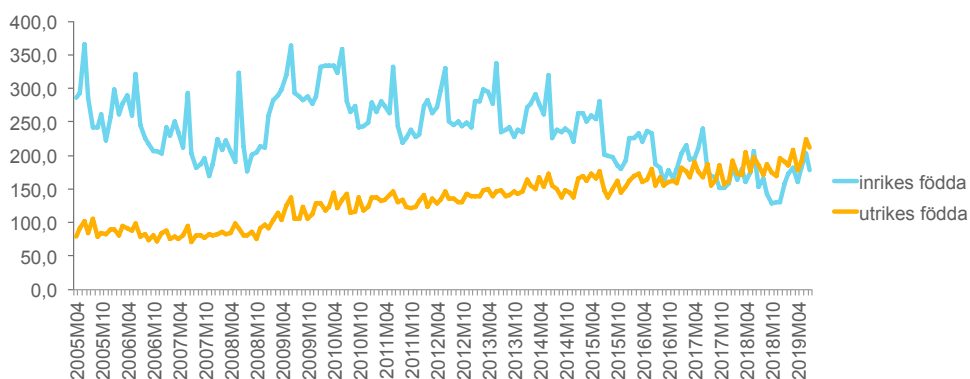
Klart är att alla organisationer behöver jobba för att i största möjliga mån förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet. Fler friskvårdsinsatser som riktar sig mot mentalt välmående är en trolig utveckling. Kanske kommer vi till och med se fler arbetsgivare engagera sig i att få anställdas totala liv att gå ihop – exempelvis genom att subventionera tjänster i hemmet som en löneförmån.

Hur man lyckas med den typen av arbete är tyvärr långt ifrån känt. Kompetens i att tidigt upptäcka symptom på psykisk ohälsa blir därmed värdefull i alla organisationer när jämförelsevis fler av de anställda kan ha en förhöjd känslighet.

9. FRÅN MIGRATION TILL INTEGRATION

Det stora antal asylsökande som kom till Sverige under flyktingkrisen 2015 satte sitt tydliga spår i såväl politiken som statistiken. Sedan dess är antalet asylsökande tillbaka på lägre nivåer och anhöriginvandring är dominerande. Debatten om migration har istället övergått till att handla om integration, inte minst i betydelsen att nyanlända tar sig in på arbetsmarknaden.

Människor som invandrat från andra länder – särskilt länder utanför Europa – har redan tidigare haft svårt att hitta sysselsättning i Sverige, och den frågan kommer stå högt på många dagordningar framöver. Brytpunkten har nu passerats där fler utrikes födda än inrikes födda är arbetslösa – trots att de inrikes födda är mångdubbelt fler²⁴.



Figur 12. Antalet arbetslösa inrikes och utrikes födda sedan 2005. Källa: SCB.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Många personer som nyligen har kommit till Sverige har ett stort behov av kompetenslyft och/eller validering av befintliga kunskaper. Kompetenshöjande utbildningar behöver snabbas upp. Som vi ska se i nästa trend skapas nu nya möjligheter till effektiva utbildningar, men konkreta arbetssätt som är testade mot denna målgrupp saknas.

10. TILLAGANDE KOMPETENSBRIST I DUBBEL BEMÄRKE

Tillsammans med en långvarig högkonjunktur leder de trender som redovisats ovan i hög utsträckning mot samma slutpunkt, det nuvarande tillståndet av *kompetensbrist i dubbel bemärkelse*. I takt med förbättrad konjunktur och ett stigande välfärdsbehov har kompetensbrist seglat upp som den riktigt stora frågan på arbetsmarknaden. Myndigheten för Yrkehögskolan har funnit att så många som 70 % av landets företag hindras från att växa i brist på kompetens²⁵. Därtill är i stort sett alla större yrken inom offentlig sektor nu bristyrken. Sverige skriker efter kompetens.

Problemet är att de allra flesta av bristyrkena kräver minst gymnasieutbildning, allt som oftast ännu högre. För de med kortare utbildning än gymnasium är tillgången på jobb istället låg. Hård konkurrens gör att människor utanför arbetsmarknaden har en tuff tillvaro, inte minst många utrikes födda med begränsade språkkunskaper

och låg utbildningsnivå. Det krävs såväl tur som hårt arbete att få de jobb som finns, och många är i stort behov av att uppdatera sin kompetens.

Dagens utveckling inom utbildningsvärlden pekar på en grund- och gymnasieskola som tenderar att få allt större problem att nå sina högt ställda mål. Även om utvecklingen visar tecken på att plana ut har PISA-undersökningar och vittnesmål från högskolan visat att många lämnar grund- och gymnasieskolan med bristande grundkunskaper och studiefärdigheter. Den högre utbildningen har också sina egna utmaningar. När arbetslivets förändringstakt drivs upp avskrivs värdet av kunskaper och kompetenser snabbare. Det innebär att den kunskap studenten får del av under en utbildning kan vara irrelevant när utbildningstiden är slut.

Miljardbelopp investeras världen över i företag som vill revolutionera utbildningen med lärverktyg och lärplattformar för accelererat lärande och masstillgängliga utbildningar. I Sverige startades 2017 branschorganisationen Swedish Edtech med ett 70-tal medlemmar, men trots stora investeringar och faktumet att Sverige annars är ett hett land för teknik-startups, har just denna bransch haft det trögt på sin hemmarknad. Allt talar emellertid för att nya aktörer, utanför den traditionella utbildningssektorn, kommer driva utvecklingen och det kommer ta lång tid innan systemet anpassat sig. Men på kort sikt finns stora möjligheter för exempelvis språk- och yrkesutbildningar att dra snabb fördel av nya möjligheter.

Betydelsen för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland

Den uppenbara konsekvensen av kompetensbrist i meningen brist på folk är allt hårdare konkurrens om befintliga och nya medarbetare, något som inte minst många offentliga verksamheter upplever som mer kännbart. För arbetsmarknader i glesbefolkade områden kan kompetensbrist leda till att avbefolkningen snabbas upp, med försämrad offentlig service som följd och lägre attraktionskraft på den arbetskraft som behövs. För företag är det ett uppenbart tillväxthinder och något som pressar upp lönekostnaderna.

För att framtidens arbetsliv ska slippa lida av kompetensbrist behöver glappen i utbildningssystemet överbryggas, vilket kräver flexibilitet och innovation från många olika aktörer. Näringsliv och ed-techföretag kommer ha stora incitament att skapa nya utbildningar som snabbt kan ge människor relevant kompetens. Lärare och yrkeskunniga i kompetensfattiga sektorer kommer vara mycket eftertraktade, och se nya karriärvägar in i digitala utbildningslösningar. I takt med att digitala utbildningar ökar kommer nya standarder skapas som hjälper arbetsgivare att kunna värdera individens utbildningsbakgrund.

UTMANINGAR FÖR HALLAND I LJUSET AV TRENDANALYSEN

Den här rapporten avslutas med följande sju utmanande slutsatser för Halland sett i ljuset av trendanalysen, Kairos Futures bedömning av vad analysen sammantaget innebär för arbetsliv och kompetensförsörjning i Halland i ett framtidsperspektiv:

- **Många av de kritiska kompetenserna finns i norr och söder.** I Halland saknas en utpräglad smetskapare, där många verksamma inom framtidsyrken, som t. ex inom IT, finns. För Halland innebär det att typisk ”storstadskompetens” behöver lockas från de stora T-regionerna i norr och söder.
- **Automatisering innebär avancering, inte minst inom industrin.** Den mest påtagliga konsekvensen av automatiseringen är att de jobb som finns blir mer avancerade och kräver högre utbildning eller specialistkunskap. Detta är påtagligt i synnerhet inom industrin, som kräver allt mer avancerad teknisk kompetens.
- **Nytt värdeskapande, nya arbetsuppgifter.** Tjänstefiering och plattformsekonomi innebär nya jobb, inte bara IT-kunniga som driver och utvecklar plattformarna, utan även jobb med lägre kvalifikationskrav. Här finns möjligheter för såväl arbetsgivare som arbetstagare som vill få ett ”gig” i anslutning till en digital plattform.
- **Hållbarheten genomsyrar allt.** Företag och organisationer som inte kan visa på samhällsnytta, gärna uttryckt som någon form av hållbarhet, får det allt svårare.
- **Upplevelse-ifiera eller stagnera.** Upplevelsenäringsen går som tåget, med besöksnäringen och spelindustrin som lok. För den fysiska handeln, och många andra branscher, är en anledning att sälja sina produkter att det blir mer av en upplevelse vid köpet.
- **Psykisk ohälsa få vet hur man rör på.** På arbetsplatserna sker ett skifte där ohälsa betydligt oftare handlar om knoppen än om kroppen. I och med att den markanta ökningen av psykisk ohälsa är tämligen nytt är det svårt att hitta recept att hantera vår tids farsot, men att förbereda sig som arbetsgivare på att man kommer stöta på det kan vara steg ett.
- **Dubbel kompetensbrist och frön till nya sätt att utbilda.** Det svenska såväl som det Halländska arbetslivet lider av brist på kompetens i meningen svårt för arbetsgivare att få tag på folk inom flertalet yrken. Samtidigt är många, framförallt nya, medborgare i skriande behov av ett kompetenslyft. Nya former som kombinerar teknik och lärande är värda att bevaka.

Sammantaget står i ett bredare framtidsperspektiv Halland inför samma förändringar som Sverige och världen i stort. Som region i avsaknad av en riktigt stor stad har inte Halland en gräddfil till framtidskompetenser. Samtidigt är

framträdande branscher i Halland såsom handeln under snabb omvandling i riktning mot allt mer avancerad digitala miljöer. Hur Halland lyckas dra nytta av sin relation med storstadsregionerna i norr och söder kommer bli avgörande för möjligheten att kompetensförsörja sina verksamheter. I andra änden av arbetsmarknaden är den stora utmaningen att – genom omfattande utbildning – få personer med bristande kunskaper in på arbetsmarknaden. Dessa två grupper med olika förutsättningar, kan sannolikt komma jobba ”tillsammans” i anslutning till en eller annan digital plattform.

APPENDIX A: DEFINITIONER OCH FÖRKLARINGAR

T-INDEX OCH REGIONALT T-INDEX

T-index är en sammanvägning av tre delmått: "Storlek/koncentration" består av antal invånare och befolkningstäthet. "Kunskapskapital" består av andel högskoleutbildade bland befolkningen, andel högskoleutbildade i privata näringar, patentansökningar per capita samt andel sysselsatta i kunskaps- och tjänstebranscher (definierat som information och kommunikation, finans och försäkring, fastighetsverksamhet, företagstjänster, kulturella och personliga tjänster, hotell och restaurang). I "nätverk" räknas in företag med importlicens per capita, andel av arbetskraften i icke-lokala näringar, pendlingstrafik i förhållande till lokal arbetskraft, medlemmar i LinkedIn per capita, flygavgångar i FA-regionen samt förekomst av större järnvägsstation. De tre delmåttarna viktas lika.

Regionalt T-index fås sedan genom att låta enskilda kommuners T-index förstärkas av pendlingsrelationer, d.v.s. kommuner får extra T-poäng från de kommunerna de har pendlingsrelationer med. Detta innebär att måttet främst visar i vilken utsträckning man är del av ett *sammanhang* med höga T-poäng.

KOMMUNAL FRAMGÅNG

Kommunernas framgång är också en sammanvägning av tre separata mått. Ekonomisk framgång är ett mått på lönenivåer, nyföretagande, arbetslöshet och kommunal ekonomi. Social framgång bygger på valdeltagande, våldsbrott, andel behöriga till gymnasiet, andel unga beroende av ekonomiskt bistånd samt ohälsotal. Slutligen består ekologisk framgång av andelen av nya bilar som är miljöbilar, utsläpp av växthusgas per capita, samt andel skyddad natur. De tre delindexen viktas lika.

OM KAIROS FUTURE

Kairos Future är ett internationellt konsult- och analysföretag som hjälper företag att förstå och forma sin framtid. Genom trend- och omvärldsanalys, innovation och strategi, ger vi våra kunder de stora sammanhangen. Kairos Future grundades 1993, vårt huvudkontor finns i Stockholm och vi har representanter i New York, Peking, Barcelona och Köpenhamn samt samarbetspartners över hela världen.

För mer information, se www.kairosfuture.com eller kontakta oss:

Kairos Future

Box 804

(Besöksadress: Vasagatan 40)

101 36 Stockholm

Tel. 08-545 225 00

Fax. 08-545 225 01

info@kairosfuture.com

www.kairosfuture.com

KÄLLHÄNVISNINGAR

-
- ¹ Friedman, Thomas (2008). *Hot, Flat and Crowded: Why We Need a Green Revolution—And How it Can Renew America*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
 - ² Florida, Richard (u.d.) *Who's your city? Economic Activity in a Spiky World*
http://www.creativeclass.com/_y3/whos_your_city/maps/#Economic_Activity_in_a_Spiky_World, avläst 2016-08-30
 - ³ Tillväxtanalys (2012). *Regional attraktivitet – tillväxtmotor i en global verklighet*. Östersund: Tillväxtanalys.
 - ⁴ För beskrivning av Regionalt T-index, se Appendix A
 - ⁵ För beskrivning av kommunal framgång, se Appendix A
 - ⁶ Stora Jobbstudien, Kairos Future 2017
 - ⁷ VMO Statement on the State of the Global Climate in 2017
 - ⁸ Statista, Digital Economy Compass, 2019
 - ⁹ <https://www.visualcapitalist.com/2000-years-economic-history-one-chart/>
 - ¹⁰ FN/Desa, World Urbanization Prospects 2018
 - ¹¹ SCB, statistikdatabasen, samt Kairos Future Watching, *Den missförstådda urbaniseringen (2019)*
 - ¹² Sveriges framtida befolkning 2019–2070
 - ¹³ Ibid.
 - ¹⁴ SCB, statistikdatabasen, 2016. Antal personer med olika yrken i olika kommuner.
 - ¹⁵ T. ex via Don för Person
 - ¹⁶ T. ex via Clutter eller Vinden
 - ¹⁷ <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
 - ¹⁸ <https://www.theatlantic.com/international/archive/2018/04/starbucks-arrest/558407/>
 - ¹⁹ <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>
 - ²⁰ <https://www.ecommerce-nation.com/trends-last-mile-e-commerce-delivery/>
 - ²¹ UNWTO, januari 2019
 - ²² <https://www.vk.se/2019-03-15/allt-fler-vill-ta-taget-pa-semesterresan>
 - ²³ <https://naringslivshistoria.se/bizstories-nyheter/naringslivshistoria/spelindustrin-en-underhallningsbransch-storre-hollywood/>
 - ²⁴ SCB, AKU
 - ²⁵ <https://tillvaxtverket.se/statistik/vara-undersokningar/resultat-fovven-2017/2017-09-27-foretagens-villkor-och-verklighet-2017.html>