

# Arbetsmarknadsanalys för Stockholms stad

Analys av nuläge och framtida kompetensbehov inom fem tillväxtbranscher: Handel, Besöksnäringen, IT/tech, Vård/omsorg och Byggbranschen



# INNEHÅLL

SAMMANFATTNING .....	3
1. INLEDNING.....	4
1.1 Uppdragets syfte.....	4
1.2 Branschstruktur och strukturomvandling i Stockholm .....	5
1.3 Tillväxtbranscher i Stockholm .....	6
2. ANALYSENS METOD .....	8
2.1 Statistisk sammanställning.....	8
2.2 Urval av tillväxtbranscher .....	8
2.3 Djupintervjuer .....	9
2.4 Dokumentstudier .....	10
3. DEN STORA BILDEN - MEGATRENDER SOM PÅVERKAR ARBETSMARKNADEN.....	11
4. FÖRDJUPNING AV FEM TILLVÄXTBRANSCHER.....	13
4.1 IT/tech .....	13
4.2 Byggbranschen .....	20
4.3 Besöksnäringen .....	27
4.4 Handeln .....	34
4.5 Vård och omsorg .....	41
5. SLUTSATSER OCH MEDSKICK TILL STOCKHOLMS STAD .....	50
5.1 Betydande kompetensbrist i alla fem tillväxtbranscher .....	50
5.2 Coronakrisens konsekvenser för kompetensförsörjningen .....	52
5.3 Vad kan Stockholms stad göra? .....	53

# Sammanfattning

Stockholms arbetsmarknad växer och förändras snabbt. Sedan flera år tillbaka pågår en strukturomvandling där en allt större del av sysselsättningstillväxten sker inom kunskapsintensiva näringar. Men bilden av en bred efterfrågan på arbetskraft inom storstadsregionen existerar parallellt med en betydande arbetslöshet bland framförallt unga och utrikes födda. Det visar på behoven av en mer effektiv matchning.

Det senaste året har den pågående pandemin och coronakrisen, som utlösts av pandemin och de restriktioner som den medfört, skakat om arbetsmarknaden och skapat nya förutsättningar för den fortsatta tillväxten. Medan besöksnäringen och delar av handeln präglas av uppsägningar och permitteringar har krisen förstärkt kompetensbristerna i andra, exempelvis inom IT och delar av vården. Det föranleder ett intresse att fördjupa och uppdatera analysen av nutida och framtida kompetensbehov i Stockholm.

I denna studie görs en fördjupning av kompetensbehoven inom fem utvalda nyckelbranscher som präglas av tillväxt och kompetensbehov i förändring. Studien beskriver och analyserar kompetensbehoven inom IT och tech, bygg, handel, besöksnäring samt vård och omsorg. Utgångspunkten för analysen är intervjuer med branschföreträdare och representanter inom kommunens verksamheter som kompletterats med statistiska sammanställningar och studier av aktuella rapporter och analyser.

Analysen visar på breda kompetensbehov inom vissa branscher, och mer nischade inom andra. Inom bygg- samt IT- och techbranschen finns ett brett kompetensbehov inom flera yrkeskategorier; handeln har mer specifika utmaningar och behöver attrahera högutbildad teknisk kompetens; inom besöksnäringen är bristen både idag och fram till 2025 stor när det gäller kockar och kallskänkor; inom vård- och omsorg behövs framförallt fler specialistsjuksköterskor samt ett kompetenslyft inom äldreomsorgen. Krisen har slagit mot branschernas kompetensbehov på olika sätt. Behoven av arbetskraft inom besöksnäringen har minskat och inom handeln rör sig allt mer personal från sällanköpshandeln till dagligvaruhandeln. Pandemin har inneburit en akut kompetensbrist inom delar av vård och omsorg medan påverkan på byggbranschen har varit begränsad inom flera segment – samtidigt som företagen inom byggservice och renoveringar drabbats hårt.

Gemensamt för tillväxtbranscherna är att de efterfrågar digital kompetens. I många fall krävs högskoleutbildad kompetens, men även personer med ett intresse och grundläggande digitala kunskaper efterfrågas av branscherna. Coronakrisen och den accelererande digitala utvecklingen under 2020 har ytterligare ställt branschernas förmåga att möta en accelererande digitalisering på sin spets.

Analysen identifierar sammanfattningsvis fem områden där insatser från Stockholms stad behövs för att stärka förutsättningarna för kompetensförsörjning i Stockholm. Analysen pekar på behov av att integrera digitala kurser i befintligt utbildningsutbud och utforma kompletterande digitala utbildningar. Staden behöver också stärka sin roll i att bidra till att höja branschattraktiviteten i branscher som är viktiga tillväxtmotorer, men där intresset för utbildningarna och branschen bland de yrkesarbetande och unga är otillräckligt – såsom exempelvis utbildningar inom programmering, kock och bygg. Analysen pekar vidare på att fler kompletterande utbildningar med hög studietakt och kort tid mellan ansökan och kursstart i vuxenutbildningen krävs för att stärka utbildningens relevans för yrkesverksamma. Stockholms stad behöver också stärka rollen som samverkanspart genom att bygga projekt med branscherna med fokus på noggrann rekrytering av deltagare samt långsiktiga effekter (snarare än processuella mål). Avslutningsvis pekas på ett behov att tydliggöra gränsdragningarna mellan den offentliga rollen och arbetsgivarnas ansvar i arbetet med utbildning och kompetensutveckling.

# 1. Inledning

Stockholm har ett starkt och växande näringsliv. Samtidigt som antalet sysselsatta växer kraftigt i Stockholm är efterfrågan på arbetskraft fortsatt hög. Bristen på arbetskraft i flera branscher och en otillfredsställande matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft hämmar tillväxt. Coronakrisen har drabbat regionen hårt ekonomiskt och kraftigt minskat efterfrågan på arbetskraft kortsiktigt – samtidigt som krisens följdverkningar kan accelerera den ökande efterfrågan på arbetskraft i vissa branscher.

För att möta en pågående strukturomvandling och förhindra en framtida arbetskraftsbrist krävs kunskap om kompetensbehovet hos Stockholmsregionens tillväxtbranscher, idag och i framtiden. Samtidigt bör särskilt fokus riktas mot de direkta och långsiktiga effekterna av den pågående coronakrisen på stadens arbetsmarknad. Regionen har drabbats hårt av krisen. Cirka hälften av de 84 000 personer som varslades i landet under perioden februari till juni 2020 varslades i Stockholms län, och även om många av dessa inte blivit uppsagda ger regionens andel av de nationella varslen en indikation om krisens potentiella påverkan på Stockholms arbetsmarknad.<sup>1</sup>

I detta kapitel beskrivs syftet med uppdraget som redovisas i denna rapport samt en bakgrund kring branschstruktur och tillväxten i de snabbast växande branscherna i Stockholm. Denna bakgrund ger en förståelse för hur urvalet av branscher för fördjupad analys valts ut, något som beskrivs i avsnitt 2.2.

## 1.1 Uppdragets syfte

Syftet med denna analys har varit att identifiera ett antal tillväxtbranscher i Stockholms stad och fördjupa analysen av branschernas kompetensförsörjningsbehov idag och i framtiden. Studien identifierar kompetensbehov i Stockholm på kort och lång sikt, samt vilka yrkeskategorier och typer av kompetensbranschen är i behov av. Vidare berörs både hur yrkessammansättningen inom branscherna, och kompetenssammansättningen inom yrkena, förändras. Avslutningsvis redovisar studien ett antal medskick till Stockholms stad utifrån de identifierade behoven.

Med anledning av den pågående coronakrisen fokuserar en betydande del av rapporten på krisens effekter på arbetsmarknaden och kompetensbehoven. Även hanteringen av den extrema situation som många branscher och företag befinner sig i då denna rapport läggs fram beskrivs.

Eftersom Stockholms arbetsmarknad är regional har analysen genomgående ett regionalt perspektiv, men de tillväxtbranscher som valts ut för fördjupad analys har valts ut utifrån sysselsättningsdata för det geografiska området Stockholms stad.

---

<sup>1</sup> Region Stockholm, tillväxt- och regionplaneförvaltningen (2020) Näringsliv, arbetsmarknad och samhällsekonomi kopplad till covid-19 – fördjupad rapport juni 2020

## 1.2 Branschstruktur och strukturomvandling i Stockholm

Stockholms län har en central roll för Sveriges tillväxt och sysselsättning – under de senaste tio åren har länet stått för 40 procent av landets tillväxt och skapat närmare 50 procent av de nya jobben i landet.<sup>2</sup> Näringslivet i Stockholm är diversifierat med många multinationella företag och en stark ställning globalt och kommunen har den största branschbredden i landet. Stockholmsregionen genomgår sedan en lång tid en strukturomvandling i näringslivet mot en ökad andel kunskapsintensiva tjänstenäringsbranscher. Flera kunskapsintensiva branscher växer snabbt och digitalisering och innovation inom andra branscher ställer ökade krav på IKT-kunskaper och specialisering. Samtidigt möts Stockholmsregionen av en ökad konkurrens från andra storstadsregioner, både nationellt och internationellt.

Det samlade behovet av arbetskraft i Stockholms län förväntas öka med mer än 50 procent fram till 2050 drivet av bland annat befolkningstillväxt, ökande köpkraft och demografiska förändringar. Volymmässigt tillhör vård och omsorg samt utbildning de branscher som växer mest, medan sysselsättningen inom industrin bedöms minska. Andelen äldre (äldre 80 år och äldre) ökar samtidigt som coronapandemin har visat att stora satsningar behövs inom vård och omsorg framöver.

Regionens näringsliv är till stor del beroende av internationell handel och internationellt kompetensutbyte, globala värdekedjor samt direktinvesteringar, som alla påverkats av coronakrisen. De hårdast drabbade branscherna inkluderar besöksnäringen, transport och magasinering samt kulturella- och kreativa näringar. Tjänstenäringsbranschen har också sett en nedgång inom bland annat konsultverksamhet samt information och teknologi, vilket drabbar regionens näringsliv hårt. Samtidigt finns branscher och delbranscher som har gynnats av krisen – exempelvis delar av handeln, särskilt då dagligvaruhandeln, som ökade med nio procent under våren 2020, och e-handeln. Arbetslösheten har ökat mest bland unga, och även utrikes födda har drabbats hårt – där de negativa effekterna i form av ökad arbetslöshet bedöms bli mer långvariga.

Mellan år 2008 och 2018 ökade den sysselsatta dagbefolkningen i Stockholms stad med 22 procent.<sup>3</sup> Starkast var ökningen inom information och kommunikation och företagstjänster, men även hotell- och restaurangverksamhet har växt starkt. Medan företagstjänster ökade likartat i resten av landet, har tillväxten inom information och kommunikation varit starkast i Stockholmsområdet.<sup>4</sup> En stor andel av arbetskraften i Stockholms stad är sysselsatta i kunskapsintensiva branscher, som även visar en växande trend över tid, där de vanligast förekommande yrkena återfinns inom IT, organisationsutveckling, utredning, HR, försäkring och företagsförsäljning. Andelen sysselsatta inom vård och omsorg, i privat och offentlig regi, ligger på en betydligt lägre nivå än i resten av Sverige. Sysselsättningstillväxten har de senaste åren dock varit något högre, vilket delvis förklaras av en åldrande befolkning i regionen.

Andelen sysselsatta inom tillverknings- och utvinningsindustrin är generellt lägre i Stockholms stad jämfört med resten av landet. Avindustrialiseringen och finanskrisen har bidragit till att tillverkningsbranscherna har tappat i staden men industrin har minskat ännu mer i resten av landet. Även om minskningen är reell är den svår att följa i branschstatistik då allt fler industriföretag utlokaliserar sina anställda inom tjänster till industrinära tjänsteföretag, vilket gör att industrijobb omkodas till tjänstejobb utan att

---

<sup>2</sup> Stockholms Handelskammare (2020) Stockholmsbarometern Q2

<sup>3</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>4</sup> En del av denna tillväxt kan förklaras av att Ericsson AB omklassificerades av SCB från tillverkning och utvinning till information och kommunikation år 2016.

innehållet i arbetet som utförs förändrats. Medan produktiviteten i de varuproducerande sektorerna i början av 00-talet ökade betydligt genom ökad export och hög takt i automatiseringsprocesser, väntas nu tjänstebanscher – särskilt inom information, banker och företagstjänster – automatiseras snabbare och uppvisa starkast produktivitetstillväxt de kommande åren.

### 1.3 Tillväxtbranscher i Stockholm

I tabellerna nedan presenteras topp 10-listor på tillväxtbranscher baserat på antal sysselsatta inom det geografiska området Stockholms stad. Tabellerna presenterar tillväxtbranscher på kort sikt (2019–2020) respektive lång sikt (2013–2020) samt utifrån två olika branschnivåer (SNI2 och SNI5)<sup>5</sup>. Tabellerna visar tillväxt utifrån anställda (antal och procent). Flera branscher är återkommande på topplistorna på både kort och lång sikt. Data på sysselsättningsutveckling har använts som utgångspunkt för urvalet av branscher för fördjupande analys. Tabellerna ger därför en bakgrund till beskrivningen av urvalet i avsnitt 2.2

För branscherna inom den bredare branschindelningen SNI2 är fem återkommande på kort och lång sikt. Fastighetsverksamhet uppvisar hög tillväxt på kort sikt, med en lägre rankad relativ tillväxt på lång sikt. Hälso- och sjukvård listas relativt högt på både lång och kort sikt. Utöver detta är detaljhandel (exklusive motorfordon); restaurang-, catering och barverksamhet samt säkerhets- och bevakningsverksamhet alla tre återkommande på topplistorna.

För branscherna inom kategorin SNI5 är fyra återkommande på kort och lång sikt. Organisationskonsulterna är högt listade på båda listorna liksom säkerhetsverksamhet samt modehandeln som på kort sikt visat hög tillväxt i antal anställda relativt andra branscher, och listas något lägre på lång sikt. Restaurangverksamhet listas relativt högt på kort sikt, och visar ännu högre relativ tillväxt i antal anställda på lång sikt.

Det kan konstateras att många branscher som växer kraftigt i staden återfinns inom den kunskapsintensiva branscher. Men det kan också noteras att flera branscher i toppen är branscher vars tillväxt drivs av en ökad befolkning och regional köpkraft snarare än nationell eller global efterfrågan. Hälso- och sjukvård, byggverksamhet, utbildning och restaurangverksamhet är sådana exempel.

**Tabell 1: Tillväxtbranscher SNI2, Stockholms stad**

#### 2.1 Tillväxtbranscher (antal, SNI2) – kort sikt (2019–2020)

Bransch	Antal (tillväxt)
1. Huvudkontor; konsulttjänster till företag	1284 (3%)
2. Fastighetsverksamhet	867 (9%)
3. Landtransport; transport i rörsystem	819 (5%)
4. Hälso- och sjukvård	717 (3%)
5. Detaljhandel utom med motorfordon	629 (2%)
6. Restaurang-, catering och barverksamhet	541 (2%)
7. Kultur- och underhållningsverksamhet	481 (11%)
8. Säkerhets- och bevakningsverksamhet	338 (5%)
9. Informationstjänster	264 (6%)
10. Andra konsumenttjänster	256 (5%)

<sup>5</sup> SNI 2 är en grövre branschindelning medan SNI5 är mer detaljerad.

## 2.2 Tillväxtbranscher (antal, SNI2) – lång sikt (2013–2020)

Bransch	Antal (tillväxt)
1. Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.d.	16493 (49%)
2. Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys	6824 (45%)
3. Hälso- och sjukvård	6460 (27%)
4. Byggande av hus	5500 (90%)
5. Restaurang-, catering och barverksamhet	5204 (22%)
6. Utbildning	5132 (10%)
7. Detaljhandel utom med motorfordon	5043 (17%)
8. Fastighetsverksamhet	3842 (38%)
9. Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet	3538 (22%)
10. Säkerhets- och bevakningsverksamhet	2809 (44%)

Tabell 2: Tillväxtbranscher SNI5, Stockholms stad

### 1.1 Tillväxtbranscher (antal, SNI5) – kort sikt (2019–2020)

Bransch	Antal (tillväxt)
1. Konsultverksamhet avseende företags organisation	910 (4%)
2. Övrig kollektivtrafik	750 (10%)
3. Säkerhetsverksamhet	609 (8%)
4. Förvaltning i bostadsrättsföreningar	568 (123%)
5. Partihandel med kläder och skodon	539 (10%)
6. Administration av hälso- och sjukvård	537 (25%)
7. Specialistläkarverksamhet inom öppenvård	451 (23%)
8. Restaurangverksamhet	411 (2%)
9. Trådbunden telekommunikation	395 (32%)
10. Specialiserad butikshandel med kläder	394 (10%)

### 1.2 Tillväxtbranscher (antal, SNI5) – lång sikt (2013–2020)

Bransch	Antal (tillväxt)
1. Datorprogrammering	13844 (88%)
2. Konsultverksamhet avseende företags organisation	5725 (35%)
3. Byggande av bostadshus och andra byggnader	5165 (85%)
4. Restaurangverksamhet	4986 (22%)
5. Arbetsförmedling och rekrytering	3351 (57%)
6. Datakonsultverksamhet	3276 (23%)
7. Säkerhetsverksamhet	3038 (60%)
8. Öppna sociala insatser för personer med funktionshinder	2906 (39%)
9. Förskoleutbildning	2871 (24%)
10. Partihandel med kläder och skodon	2613 (82%)

## 2. Analysens metod

### 2.1 Statistisk sammanställning

Statistik om branschernas tillväxt inom Stockholms stad har hämtats från företagsdatabasen. Siffrorna från 2020 avser Q2. Statistik har hämtats på en grov nivå (SNI 2) och en mer detaljerad nivå (SNI5) SNI står för svensk näringsgrensindelning där SNI2 har 88 grupper och SNI5 821 grupper.

### 2.2 Urval av tillväxtbranscher

I syfte att göra urval av ett antal branscher genomfördes en workshop med Sweco och en arbetsgrupp<sup>6</sup> inom Stockholms stad i september 2020. I workshopen gjordes urvalet av branscher som skulle analyseras i den fördjupade analysen. Som diskussions- och beslutsunderlag användes dels statistik på tillväxtbranscher (se tabeller 1 och 2 under avsnitt 1.3), dels en kortfattad sammanställning av branscher under tillväxt och/eller förändring – med fokus på kompetens- och strukturförändringar – som identifierats i rapporten Framtidens Näringsliv 2030 som togs fram för Stockholm Business Region under 2020.<sup>7</sup>

Tre principer användes för urvalet av branscher, där branscherna skulle uppvisa: 1) hög sysselsättningsstillväxt, 2) snabb omställning av kompetensstrukturen<sup>8</sup> och 3) vara strategiskt viktiga för Stockholm. Under workshopen diskuterades en rad olika branscher i en relativt bred bemärkelse, med fokus på hur de påverkas av strukturomställningar följt av makrotrender så som digitalisering, globalisering och byggandet av ekologiskt hållbara system.

Workshopen resulterade i att fem branscher valdes för fördjupad analys:

- Vård och omsorg
- Bygg- och anläggning
- Handel
- Besöksnäring
- IT/tech

Som skäl till att inkludera vård och omsorg i analysen framhölls dels de ökade kortsiktiga behoven följt av pandemin, och dels stadens ansvar för utbildningsprocessen. Inom byggbranschen belystes både det ökade behovet av bostäder och infrastruktur som följer den demografiska utvecklingen och digitaliseringens stora inverkan på branschen. Det ökande behovet av arbetskraft tillsammans med befintliga utmaningar att attrahera personer till utbildningar inom branschen var ytterligare skäl till intresset för branschen. Inom handeln lyftes särskilt den digitala omställning som skett de senaste åren och dess påverkan på kompetensbehoven. Besöksnäringen lyftes som en fortsatt viktig tillväxtbransch med hög långsiktig

---

<sup>6</sup> På workshop medverkade från arbetsgruppen Anna-Karin Florén (Arbetsmarknadsförvaltningen, Strateg och delprojektledare Kompetensarena Stockholm); Annakarin Östlund (Utbildningsförvaltningen, Enhetschef Kompetensförsörjningsenheten, Avdelningen för personal och kompetensförsörjning); Björn Dahlberg (Stadsledningskontoret, Controller); Erik Hellsing (Stockholm Business Region, Projektledare); Helen Slättman (Stadsledningskontoret, Samhällsanalytiker); Maria Tesarz (Arbetsmarknadsförvaltningen, Bitr enhetschef Arbetsgivarsamverkan); Rebecka Hagman (Arbetsmarknadsförvaltningen, Strateg Integrationspakten)

<sup>7</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>8</sup> Termen *omställning av kompetensstrukturen* avser förändringar i sammansättningen av kompetenser i en given bransch, antingen genom att nya typer av roller efterfrågas eller att uppgifter och kompetensinnehåll i befintliga roller förändras



efterfrågan på personal, trots coronakrisen som slagit hårt mot branschen. Till sist konstaterades att IT-/techbranschen är en strategiskt viktig bransch att fokusera på, på grund av den digitala omställningen och Stockholms starka position inom flera branschsegment såsom fintech. Kompetenser inom IT och programmering lyftes även som centrala inom övriga branscher.

Även om branschurvalet gjorts utifrån data för Stockholms stad har rapporten främst ett regionalt perspektiv, eftersom arbetsmarknaden är regional och därmed också kompetensutmaningarna. Om inte annat anges i rapporten är det alltså arbetsmarknadsregionen som avses när kompetensutmaningarna beskrivs.

## 2.3 Djupintervjuer

Analysen av de fem utvalda branschernas kompetensbehov baseras i stor utsträckning på djupintervjuer genomförda med olika branschföreträdare. Inom varje bransch genomfördes två till tre intervjuer under oktober och november 2020. Totalt genomfördes 13 intervjuer inom de fem branscherna via telefon- eller videomöte om cirka 45 minuter vardera. Intervjufrågorna fokuserade på vilka kompetenser som efterfrågas, vilken utbildningsnivå branschen har behov av, om det finns kompetensbrist, hur kompetensbehovet påverkas av pågående megatrender och hur branschen påverkas av coronakrisen. Intervjupersonerna fick också beskriva vad de ansåg skulle behövas för att bättre matcha kompetensbehoven i sina respektive branscher.

**Tabell 2: Intervjupersoner**

Bransch	Organisation	Namn, titel
IT/tech	Tele2 Group	Therese Torstensson, Head of Talent Supply and Development
IT/tech	Swedsoft	Gabriel Modéus, generalsekreterare
IT/tech	Tieto	Erika Fricke, senior HR-konsult / ansvarig för talent acquisition
Bygg	Skanska	Dominique Bjöör, HR-partner
Bygg	Sveriges Byggindustrier	Elin Kebert, expert kompetensförsörjning
Bygg	Peabskolan	Lars Sjöstedt, utvecklingschef
Handel	Handelsrådet	Mats Johansson, VD
Handel	Axfood	Annika Devert, chef ledar- och medarbetarutveckling
Besöksnäring	Visita	Kersti Wittén, specialist utbildningsfrågor
Besöksnäring	Stureplansgruppen	Åsa Wahström, HR-chef
Vård och omsorg	Ambea	Nina Thorén Forsanker, kompetens och mångfaldsstrateg
Vård och omsorg	Storsthlm	David Norman, processledare
Vård och omsorg	Region Stockholm	Isa Wiman, chef för strategisk kompetensförsörjning och Tora Almquist, avdelningschef utbildning

Sweco har även genomfört tre kompletterande intervjuer med Anna Saldeen Jonsson (Avdelningschef vuxenutbildningen, Arbetsmarknadsförvaltningen), Patrik Tengberg (Strateg, Arbetsmarknadsförvaltningen) och Kicki Wattjersson (Avdelningschef Jobbtorg Stockholm, Arbetsmarknadsförvaltningen) Syftet var att fördjupa förståelsen för hur kommunens egna utbildningar och insatser förhåller sig till nuvarande och framtida kompetensbehov inom de olika branscherna.

## 2.4 Dokumentstudier

Intervjuerna har kompletterats med dokumentstudier. Det rör sig framförallt om analyser på temat regional kompetensförsörjning – både utifrån nulägeläge och prognoser. Ett flertal kartläggningar och analyser utgivna av främst myndigheter, branschorganisationer, utbildningsaktörer och privata konsultföretag som berör kompetensbehoven inom respektive bransch har legat till grund för analysen. För att fånga de senaste händelserna och konsekvenserna av coronakrisen ingår även aktuella nyhetsartiklar och pressmeddelanden i materialet.



### 3. Den stora bilden - megatrender som påverkar arbetsmarknaden

I rapporten Framtidens Näringsliv i Stockholm<sup>9</sup> identifieras fyra megatrender som förväntas påverka Stockholms näringslivs branscher samt deras sysselsättningstillväxt och kompetensbehov inom de tio kommande åren: urbanisering, globalisering, digitalisering och ett förändrat klimat.

**Urbanisering:** Den kraftiga befolkningsökningen i Stockholm, som för tillfället drivs av födselar och utrikes invandring, visar att urbaniseringstrenden är fortsatt stark. Inom de närmsta årtiondena beräknas den arbetsföra befolkningen minska medan de äldre och yngre åldersgrupperna blir större.<sup>10</sup> Dessa förändringar i den demografiska strukturen leder till ökad försörjningsbörda och minskat skatteunderlag, ökad konkurrens om arbetskraft samt ökade behov av kommunala tjänster och välfärdstjänster så som vård, omsorg och utbildning. Inom dessa yrken bedöms behovet läkare och sjuksköterskor kunna täckas upp av nyexaminerade, medan det kommer att finnas brist på specialistsjuksköterskor och lärare.<sup>11</sup> Behovet av lärare bedöms fördubblas till år 2033, vilket till stor del drivs av ett högt antal pensionsavgångar.<sup>12</sup>

Två stora hinder för kompetensförsörjningen i Stockholm som har identifierats är dels bostadsbristen och höga bostadspriser, dels segregation inom regionen.<sup>13</sup> Svårigheter med att hitta prisvärda och ändamålsenliga bostäder påverkar Stockholms näringsliv och minskar stadens konkurrenskraft – som både avskräcker arbetskraft och företag att flytta till respektive etablera sig i länet. Höga bostadspriser och förbättrad infrastruktur gör det dock mer attraktivt med distansarbete, vars framtida förutsättningar inte minst prövas under den pågående coronakrisen. Samtidigt kan en högre försörjningsbörda i vissa kommuner förväntas leda till högre utgifter, vilket gör att vissa kommuner får svårare att bidra i infrastruktur-satsningar i regionen.

**Digitalisering:** Digitaliseringen av branscher skapar ingen jobbdöd, men ställer om näringslivet till att bli mer kunskapsintensivt vilket ökar efterfrågan på digitala kompetenser och högkvalificerad arbetskraft. Automatisering skapar en högre arbetsproduktivitet och gör att anställda kan fokusera på andra arbetsuppgifter. På så sätt skapas ett ökat behov av nyrekrytering och vidareutbildning både inom tjänste- och industribranscherna. Industriföretag som automatiseras är mer kapitalintensiva vilket normalt leder till ett minskat intresse att utlokalisera sin verksamhet till lågkostnadsländer. Industrisektorn förväntas därför fortsatt spela en betydande roll inom regionen, trots tidigare avindustrialiseringstrender. Allt detta innebär att arbetstagare måste kunna vidareutbilda sig, samtidigt som ansvaret för kompetensutveckling idag till stor del ligger på individen.<sup>14</sup>

**Globalisering:** Den ekonomiska globaliseringen drivs dels av en politisk vilja till handelsliberaliseringar, dels av teknologiska framsteg och förbättrad infrastruktur.<sup>15</sup> Med hänsyn till globaliseringens inverkan på

---

<sup>9</sup> Rapporten togs fram under 2019 på uppdrag av Stockholm Business Region men lanserades inte på grund av pandemin. En ny omarbetad version kommer lanseras våren 2021.

<sup>10</sup> Stockholms läns landsting, tillväxt- och regionplaneförvaltningen (2018) Kompetensförsörjning i Stockholms län 2050

<sup>11</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>12</sup> Stockholms läns landsting, Tillväxt- och regionplaneförvaltningen (2018) Kompetensförsörjning i Stockholms län 2050; Skolverket (2019) Lärarbehovsprognos 2019

<sup>13</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>14</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>15</sup> Heyman och Sjöholm (2018) Globalisering och svensk arbetsmarknad

de framtida kompetensbehoven handlar det till stor del om en hårdare konkurrens från andra storstadsregioner om högkvalificerad arbetskraft inom globala tillväxtbranscher. Handeln påverkas till stor del av den globala köpkraften och digitala handelskanaler, där länets exporterande företag har en hög andel högutbildade.<sup>16</sup> Kompetensbrist inom branschen kan på så sätt påverka företagets möjligheter till internationalisering negativt. Därtill möts regionen även av konkurrens om handelsförbindelser, utländska direktinvesteringar och företagsetableringar. Stockholm har dock goda förutsättningar tack vare starka finansinstitutioner, välfungerande infrastruktur och välfärdssektor, högutbildad arbetskraft samt ett diversifierat företagsklimat.

**Ett förändrat klimat:** Stockholmsregionens arbete mot målet att vara klimatneutralt<sup>17</sup> år 2045 kommer att skapa förändrade konsumtionsmönster, mer hållbara produktionskedjor och nya cirkulära affärsmodeller – vilka med stor sannolikhet kommer att kunna skapa nya jobb. Dessa bedöms främst ligga inom bygg- och anläggningsbranschen, energiföretagen, tillverkningsindustrin, samt en mindre andel i tjänstebranscherna. Även livsmedelsindustrin och leverantörer av lösningar inom elektrifiering kan bli viktigare jobbskapare. Att ställa om mot ett samhälle utan klimatpåverkan kommer att ställa krav på investeringar från offentlig sektor – inom exempelvis sysselsättnings- och kompetensutvecklingsprogram – och ökad samverkan mellan kommuner och regioner. Även besöksnärringsbranschen förväntas växa som en följd av ett varmare klimat som innebär att Stockholms sommarsäsong förmodligen förlängs.

<b>Globala förändringar</b>	<b>Branscher som påverkas</b>	<b>Kompetensbehov som påverkas</b>
<i>Demografiska förändringar</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökat behov av vård och omsorg, med en åldrande befolkning</li> <li>• Ökat behov av utbildning</li> <li>• Höjda kvalitetskrav i välfärdssektorn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risk för underskott inom vissa kategorier av yrkes- och högskoleutbildade</li> <li>• Ökat behov av utbildning samt kompetensutveckling i arbetslivet</li> </ul>
<i>Urbanisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bygg och infrastruktur i takt med den växande staden</li> <li>• Krav på nya transport- och logistiklösningar när staden förtätas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökad efterfrågan på medelkvalificerad arbetskraft – behov av insatser för att minska gymnasieavhopp</li> </ul>
<i>Digitalisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hög belastning på elförsörjningen i och med ökad elektrifiering</li> <li>• Ökad automatisering inom industri- och framförallt tjänstebranscherna</li> <li>• Delnings- och gigekonomin påverkar strukturen i många branscher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökat behov av digital kompetens inom samtliga branscher</li> <li>• Industri- och tjänstesektor mer kapitalintensiva – kräver högutbildad arbetskraft</li> <li>• Decentraliserade organisationsformer och ökat antal frilansare</li> </ul>
<i>Globalisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökat behov av lager och logistik – detaljhandeln närmre konsument</li> <li>• Ökad tillväxt inom tjänstesektorn; minskad tillväxt inom industri</li> <li>• Ändrade förutsättningar för handel påverkar exporterande företag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökad specialisering och konkurrens, särskilt inom kunskapsintensiva yrken</li> <li>• Ökad konkurrens om digital kompetens</li> </ul>
<i>Ett förändrat klimat</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökad kapacitet inom bygg- och anläggning, energi samt tillverkning</li> <li>• Besöksnärringen gynnas</li> <li>• Infrastrukturomställningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov av kompetens inom hållbara systemlösningar och cirkulära affärsmodeller, främst ingenjörsyrken</li> </ul>

<sup>16</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utveckling med utblick mot 2030

<sup>17</sup> Region Stockholm (2019) Klimatfärdplan 2050, Regionstyrelsen §35

## 4. Fördjupning av fem tillväxtbranscher

I detta kapitel visas på kompetensbehovet i fem tillväxtbranscher för Stockholm: handel, besöksnäring, IT/tech, bygg samt vård och omsorg. Kompetensbehovet är betydande i alla branscher och efterfrågan på kompetens finns på olika utbildningsnivåer. Men medan rekryteringsutmaningarna inom IT/tech och bygg är breda över flera yrken är utmaningarna betydligt mer nischade inom handeln. Coronakrisen har också slagit olika mot branscherna, med en bred och omfattande påverkan inom exempelvis akutsjukvården, besöksnäringen och sällanköpshandeln men en mer avgränsad påverkan i vissa andra delbranscher.

### 4.1 IT/tech

Stockholm har ett kunskapsintensivt näringsliv med en hög andel sysselsatta inom techtunga branscher som information och kommunikation, finans- och försäkringsverksamhet samt företagstjänster. Inom information och kommunikation finns många stora företag såsom Ericsson, Tele2, SVT och Spotify. Storbanks och försäkringsbolag toppar listan över de största företagen inom finans- och försäkringstjänster men även Klarna är en stor arbetsgivare.

IT och tech är ett utpekat profilområde av Stockholms stad. Här finns delbranscher som exempelvis telekommunikation (Ericsson), fintech (Klarna, Izettle) och spelutveckling (Minecraft).<sup>18</sup> Dessutom finns en stark startup-scen i staden med flera Techhubbar och företagsinkubatorer som Norrskan och SUP46. Tillväxttakten inom tech syns tydligt i statistiken. Bara inom dataprogrammering och datakonsultverksamhet finns omkring 50 000 sysselsatta i Stockholms stad, och verksamheterna har växt kraftigt de senaste åren. Mellan åren 2013 och 2020 ökade antalet sysselsatta inom dataprogrammering med cirka 16 000 personer. En förklaring är att Ericsson klassificerade om sin verksamhet från tillverkning till dataprogrammering

*”Mjukvara finns i de flesta företag och organisationer, oavsett branschtillhörighet och verksamhetens storlek. Kompetensutmaningarna som inom mjukvaruutveckling är därför inte isolerade till en bransch utan gäller för näringslivet i stort”*

*Intervju med Swedsoft*

under 2016/2017, men det har också skett en betydande reell ökning inom programmering. IT-arkitekter och systemutvecklare var dessutom det vanligaste yrket i Stockholms stad under 2017 (42 000 anställda) och det var också den yrkesgrupp som ökade mest av alla under åren 2014–2017 (+ 6 000 anställda).<sup>19</sup>

Att få en korrekt uppfattning om hur många som faktiskt arbetar inom IT och Tech är svårt. IT-branschen är bred och passar egentligen inte in i det traditionella sättet att dela upp stadernas näringslivsstruktur. Generalsekreteraren för Swedsoft, en ideell förening som samlar aktörer inom mjukvara i Sverige, berättar att de försöker undvika att prata om IT och istället använda begreppet mjukvara.

Syftet med organisationen är också just att öka svensk mjukvaras konkurrenskraft. Bredden bland med-

<sup>18</sup> Stockholm Business Regions hemsida (2020). Hämtad 2020-11-27

<sup>19</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv i Stockholm – Trender och utblick mot 2030

lemmarna är stor och här finns kommuner, universitet, stora etablerade företag och mindre startupföretag från olika branscher. Bredden i sig visar att IT och mjukvara spänner över olika sektorer och att mjukvara idag inte tillhör en särskild bransch eller område. Mjukvara finns i de flesta företag och organisationer, oavsett branschtillhörighet och verksamhetens storlek. Kompetensutmaningarna är därför inte isolerade till en bransch utan är en horisontell fråga för stora delar av näringslivet men också ideell och of-fentlig sektor.<sup>20</sup>

### **IT-branschen breddas och kompetensbehoven ökar**

Kompetensbehovet inom branschen är mycket stort. IT och Telekomföretagen gör bedömningen att 70 000 personer med specialistkompetens inom IT behövs i Sverige innan 2022.<sup>21</sup> Eftersom många stora IT- och techföretag är etablerade i Stockholm kommer en stor andel av arbetskraftsbehovet att koncentreras till huvudstadsregionen. I en rapport framtagen av Stockholms Handelskammare år 2019 konstateras att kompetensbristen i Stockholmsregionen är allra störst för IT-branschen. Sett till vakansgraden i näringslivet har efterfrågan på arbetskraft de senaste åren varit särskilt stor inom IT-tjänster, yrken med digital kompetens och andra kunskapsintensiva tjänster. Ända sedan finanskrisen 2009 har det funnits en omättad efterfrågan på IT-tjänster. Att så är fallet hör nära ihop med digitaliseringen och den allmänna teknikutvecklingen som bidrar till en allt större IT-bransch men som också påverkar kompetenssammansättningen i andra branscher.<sup>22</sup>

Kompetensbehovet inom IT-branschen har inneburit en ökad konkurrens om arbetskraft. Enligt siffror från slutet av mars 2020 återfanns en tredjedel av alla Stockholmsbaserade jobbannonser på LinkedIn inom tech och IT.<sup>23</sup> Siffrorna illustrerar det stora rekryteringsbehovet. För stora IT-konsultföretag som Tieto har det blivit allt svårare att rekrytera. Den främsta anledningen är att IT-branschen har breddats och att företaget inte bara konkurrerar med andra IT-företag. Tidigare fanns bara IT-konsulterna men nu behöver också telekombolagen techkompetens, Ica bygger sin egen techhub och bankerna har blivit mer teknikintensiva. Dessutom efterfrågar allt fler framväxande små startupföretag IT-kompetens.<sup>24</sup> Även Tele2 berättar att det är utmanande att rekrytera personal generellt, med särskilda utmaningar när det gäller seniora utvecklare. Många utvecklare anställs därför som konsulter.<sup>25</sup> Swedsoft framhåller att den stora kompetensbristen kan påverka Stockholms konkurrenskraft på sikt och att konkurrensen om talanger och kompetens är global. Redan nu är det många företag som ser sig om utanför Stockholm och Sverige eftersom de inte hittar rätt kompetens och därför inte kan expandera.<sup>26</sup>

Enligt en rapport från IDC Research som återgavs av Computer Sweden 2019<sup>27</sup> kommer pensionsavgångarna i branschen att öka fram till och med 2022. Det skapar ytterligare press på kompetensförsörjningen i branschen. Samtidigt ökar kompetensbristen i EU-länder i Central- och Östeuropa, som tidigare varit en viktig kompetensbas för branschen, vilket ytterligare sätter press på Sverige.

---

<sup>20</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

<sup>21</sup> IT och Telekomföretagen (2017) IT-kompetensbristen – En rapport om den svenska digitala sektorns behov av spetskompetens

<sup>22</sup> Stockholms handelskammare (2019) Kompetenskrisen hotar företagen!

<sup>23</sup> Dagens industri (2020-04-20) *Var tredje ledigt jobb i Stockholm är inom tekniksektorn*. Hämtad 2020-11-27

<sup>24</sup> Intervju med Tieto, 19 november 2020

<sup>25</sup> Intervju med Tele2, 8 oktober 2020

<sup>26</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

<sup>27</sup> Computer Sweden (2019-09-23) *Nya utmaningen för branschen – allt svårare att rekrytera från Östeuropa*. Hämtad 2021-02-02

## Kompetens efterfrågas på olika nivåer: Från AI-forskare till ungdomar som kan kod

Kompetensbristen inom IT återfinns inom de allra flesta kompetensområden, men sett till antalet verk-samma personer dominerar programmering och systemarkitektur. Mjukvaru- och systemutvecklare är exempelvis en av de vanligaste yrkesrollerna idag och behovet inom detta område bedöms vara stort också framöver. Grupper som är färre till antalet idag, men där behovet av kompetens är starkt växande, är kvalificerad dataanalys och IT-/informationssäkerhet.<sup>28</sup>

De kompetenser som efterfrågas inom IT och tech kräver ofta någon form av utbildning på högskole- eller YH-nivå. När företagen själva fått rangordna kompetenser hamnar högskoleutbildning med data- och systemvetenskaplig inriktning högst. Men teknisk utbildning är inte allt och behoven ser mycket olika ut hos olika företag. De som ligger i framkant behöver en AI-forskare, samtidigt finns flera YH-utbildningar som ger tillräckliga kunskaper för att bli en utvecklare. Idag finns flera exempel på specialistyrken inom IT som inte kräver en ingenjörsexamen. Företag som Tieto berättar att majoriteten av deras personal har en ingenjörutbildning, men att de också söker många med YH-utbildning. Tieto öppnar också upp för så kallade accelerate learning-insatser riktade mot nyanlända ingenjörer från utlandet, som får en intensivutbildning som snabbt rustar dem för den svenska arbetsmarknadens krav. För Tieto utgör gymnasieutbildade en mindre grupp men kan vara intressant om personerna har stort intresse och kunskap om data. Många ungdomar har kunskap om programmering och kod, samtidigt är det en svårare grupp att nå ut till och rekrytera. På Tele2 arbetar omkring hälften av personalen som säljare och hälften som utvecklare, nätverkstekniker eller specialister inom datacenter. Utvecklarna har ofta en systemvetarbakgrund eller ingenjörsexamen. Nätverksteknikerna kommer ofta från yrkeshögskolan. Säljarna har en varierad utbildningsbakgrund – vissa är eftergymnasialt utbildade, andra kommer direkt från skolan.

Näringslivets framtida behov av digital kompetens är således en utmaning som inte bara är kvantitativ utan också kvalitativ där matchningsprocessen är avgörande. Det räcker inte att generellt utbilda fler ingenjörer eller programmerare.<sup>29</sup> Utmaningen för arbetsgivarna handlar om att hitta rätt ingenjör eller programmerare, något som skiljer sig åt både mellan företag och branscher. När företagen själva får rangordna vilka förmågor eller egenskaper som är viktiga prioriteras logisk analytisk förmåga högst följt av kreativitet och innovationsdrivande.<sup>30</sup> Utmaningen är att flera av dessa förmågor är svåra att förmedla genom en teoretisk utbildning. Föreningslivet, kulturen och samhällsengagemanget i Sverige pekas i intervjuer ut som viktiga bärare för att utveckla denna typ av förmågor och egenskaper.<sup>31</sup>

## Hur påverkar coronakrisen branschen?

IT-branschen är en externmarknadsorienterad bransch<sup>32</sup> som är beroende av konjunktur och globala värdekedjor. IT-branschen har också påverkats av coronakrisen. Men det finns stora variationer inom branschen. Vissa företag har varit under hård press medan andra företag har gynnats av den ökade digitala användningen.<sup>33</sup> På riksnivå har hittills (januari till november 2020) 6 500 personer blivit varslade om

---

<sup>28</sup> IT och Telekomföretagen (2017) IT-kompetensbristen – En rapport om den svenska digitala sektorns behov av spetskompetens

<sup>29</sup> Andersson, Martin och Joakim Wernberg (2020) Den programmeringsbara ekonomin – Mjukvara och mjukvaruutveckling i det svenska näringslivet

<sup>30</sup> Andersson, Martin och Joakim Wernberg (2020) Den programmeringsbara ekonomin – Mjukvara och mjukvaruutveckling i det svenska näringslivet

<sup>31</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

<sup>32</sup> Med *externmarknadsorienterad* menas att branschen i hög grad säljer sina varor eller tjänster utanför regionen

<sup>33</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

uppsägning inom Information och kommunikation som bransch. Det är i princip på samma nivå som byggbranschen men betydligt lägre än de mest utsatta branscherna som hotell och restaurang samt uthyrning och resetjänster.<sup>34</sup> Värst drabbade är företag som utvecklar och säljer mjukvara med avancerade funktioner såsom affärssystem eftersom få företag vill satsa på nya investeringar och köpa in system. Det finns en risk att den typen av investeringsbeslut kommer att dröja långt in i 2021 vilket kan innebära att företag i IT-branschen tvingas till uppsägningar.<sup>35</sup> När investeringarna hos företagen minskar drabbar detta ofta IT-konsulterna som blir först att tappa uppdrag, vilket ger följd effekter. För företag som Tele2 har det exempelvis blivit något enklare att rekrytera över konsulter, som efterfrågar en större trygghet nu.<sup>36</sup>

## Hur kan kompetensförsörjningen stärkas?

### Programmering i skolan viktigt område

IT-branschen arbetar aktivt med kompetensförsörjningsfrågor. Det finns ett stort behov att lösa kompetensbristen och många företag är aktiva i insatser och projekt för att stärka kompetensförsörjningen. Ett sådant är Skolverkets uppdrag att införa programmering i skolan. Från och med år 2018 har programmering inkluderats i matematik och teknik enligt läroplanen för årskurserna 1–9. Där har många företag varit engagerade och genomfört workshops och bidragit med inspiration för att hitta sätt att arbeta med frågan<sup>37</sup>. I Stockholms stad har lärare fortbildats inom programmering med målet att integrera programmering inte bara i de naturvetenskapliga ämnena utan även de estetiska. Arbetet tar sin utgångspunkt i den strategi för att öka barns kunskaper inom programmering som tagits fram av Programmeringskommissionen<sup>38</sup>.

### Kompetensens livslängd minskar vilket ökar behoven av kompetensutveckling

Ett annat viktigt område som lyfts i intervjuerna är behovet av vidareutbildning och ständig kompetensutveckling. I en undersökning från Tillväxtanalys (2020) presenteras en sammanställning av 30 expertomdomen om framtidens digitala kompetensbehov från svenska experter inom områden med anknytning till digitalisering och arbetsmarknad. Rapporten framhåller två intressanta resultat. För det första är det experternas samlade bedömning att antalet tekniska specialister på arbetsmarknaden kommer att öka på tio års sikt. För det andra förväntar sig experterna att livslängden för teknisk specialistkompetens kommer att minska på tio års sikt. Det innebär att experter kommer att behöva mer kompetensutveckling under sitt arbetsliv i framtiden.<sup>39</sup> Det är vanligt att företag har egna kurser och arbetar aktivt med kompetensutvecklingsinsatser. En enkätundersökning till företag som utvecklar mjukvara visar att så många som 3 av 10 företag behöver kompetensutveckla nyexaminerad personal inom utveckling och mjukvara redan när de börjar jobba hos dem. Förutsättningarna för kompetensutveckling är bäst hos stora företag, som har egna strukturer och processer som nyanställda behöver inskolats i, men även mer resurser för att faktiskt kompetensutveckla anställda.<sup>40</sup>

---

<sup>34</sup> Ekonomifaktas hemsida (2020) *Antal varsel per bransch*. Hämtad 2020-11-30

<sup>35</sup> Företagarnas hemsida (2020) *Nattsvart i IT branschen men det finns ljus i mörkret*. Hämtad 2020-11-30

<sup>36</sup> Intervju med Tele2, 8 oktober 2020

<sup>37</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

<sup>38</sup> Mer finns att läsa i Programmeringskommissionens arbete och rekommendationer för stärkt programmering och digital kompetens i Stockholms skolor

<sup>39</sup> Tillväxtanalys (2020) *Framtidens kompetensbehov för digital strukturovandling*

<sup>40</sup> Andersson, Martin och Joakim Wernberg (2020) *Den programmeringsbara ekonomin – Mjukvara och mjukvaruutveckling i det svenska näringslivet*



Branschen efterfrågar stöd för att arbeta med kompetensutvecklingsinsatser. Utbildningar behöver ses över och tillgången till intensivkurser behöver öka. Antagningsförfaranden till utbildningarna upplevs idag ta alltför lång tid från ansökningsdeadline till kursstart<sup>41</sup>. Företag har ofta inte en sådan planeringshorisont och vänder sig därför till privata utbildningsföretag. Den digitala utvecklingen går snabbt och det krävs mycket från en organisation att själva driva den interna kompetensutvecklingen. Lösningen kan vara att gå ihop med andra bolag och ta fram egna utbildningspaket, men branschen efterfrågar också ett mer strategiskt tänk kring detta på samhällsnivå.<sup>42</sup> Samtidigt reser det här frågor kring var gränsen bör gå mellan det offentliga utbildningserbjudandet och det som kan förväntas vara privata kompetensutvecklingsåtgärderna, en fråga som utvecklas i 5.3

### **Samverkan mellan företag och Stockholms varumärke viktiga aspekter för att säkra kompetens**

Ett exempel på hur företag kan arbeta tillsammans för att säkra sin kompetens är det samarbete som skett mellan Tieto samt SEB och Handelsbanken där man tog fram en utbildningssatsning inom programmeringsspråket Cobol, ett affärskritiskt system som används av banker, men där få kan programmeringsspråket idag. Utbildningen pågår i 12 veckor och övergår sedan till en anställning som systemutvecklare på Tieto.

Utöver utbildningsinsatser är Stockholms varumärke också viktigt för att attrahera och behålla kompetens inom IT- och techområdet. Stadens helhetserbjudande med attraktiva bostäder, kultur, nöje och bra skolor är viktigt för att locka talanger från andra delar av Sverige och världen. Det här är en utveckling som går hand i hand med strukturomvandlingen i näringslivet och framväxten av kunskapsintensiva näringar. Arbetskraften är mer rörlig idag och för att attrahera kompetens behöver staden ha ett attraktivt totalerbjudande.<sup>43</sup> Utvecklingen mot ett mer digitalt arbetsliv efter coronakrisen ger förutsättningar för arbetsmarknadsregioner att växa, då allt fler har möjlighet att jobba hemifrån delar av sin arbetstid.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

<sup>42</sup> Intervju med Tieto, 19 november 2020

<sup>43</sup> Se exempelvis Tillväxtverket (2017) Utveckla svenska städer – planera för smart tillväxt; Tillväxtverket (2019) Platsens betydelse för industrin – vägval för svenska kommuner och regioner

<sup>44</sup> Intervju med Swedsoft, 21 oktober 2020

### Slutsatser i korthet

- IT- och tech-branschen har en stark ställning och viktig roll i Stockholms näringsliv.
- IT-arkitekter och systemutvecklare var det vanligaste yrket i Stockholm under 2017 (42 000 anställda). Det var också den yrkesgrupp som ökade mest under åren 2014–2017.
- IT-branschen är bred och passar inte in i det traditionella sättet att dela upp städernas näringsliv. Mjukvara finns idag i de flesta företag, organisationer och kommuner.
- Kompetensbristen inom IT är omfattande i Stockholmsregionen.
- Kompetensbristen återfinns inom de allra flesta områden, men sett till antalet verk samma personer dominerar programmering och systemarkitektur.
- De kompetenser som efterfrågas inom IT och tech kräver ofta högre utbildning, men även arbetskraft med grundläggande kompetenser inom teknik och programmering efterfrågas. Behovet ser mycket olika ut hos olika företag.
- Företagen efterfrågar stöd från Stockholms stad med kompetensutvecklingsinsatser. Utbildningar behöver ses över och tillgången till kortare intensivkurser behöver öka.
- Stadens helhetserbjudande med attraktiva bostäder, kultur, nöje och bra skolor är viktigt för att locka talanger från andra delar av Sverige och världen.



SKANSKA

SKANSKA

LIEBHERR

LIEBHERR  
SKANSKA

LIEBHERR

## 4.2 Byggbranschen

Stockholmsregionen växer och en fungerande byggbransch är avgörande för att samhällsbygget ska fungera i regionen. Byggbranschen är en bred näring som omfattar många olika faser och kompetenser. I ett inledande skede av ett större projekt sker ofta en omfattande planeringsprocess, vilket exempelvis innefattar arbete med detaljplaner på kommunal nivå. Därefter sker en projekteringsfas, där arbetet förbereds genom exempelvis utformning av bygghandlingar och arbetsinstruktioner. Först därefter sker själva utförandet av byggnationen. Byggbranschen är alltså en kedja där olika kompetenser och yrken har olika roller att spela, och där enskilda företag ofta är specialiserade på en fas eller del av processen.

För Stockholms stad står byggverksamheterna för en relativt liten andel av den sysselsatta dagbefolkningen, strax under fem procent. Andelen är betydligt högre i många kranskommuner. I Stockholms stad arbetar omkring 32 000 personer (2020) inom byggverksamhet varav de flesta arbetar med specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet. Omkring 11 000 är anställda inom husbyggande och lite mer än 1 500 finns inom anläggningsarbete. Sedan 2013 har byggverksamheterna ökat med drygt 10 000 anställda i staden totalt. Inkluderas även arkitekter och teknisk konsultverksamhet innebär det ytterligare drygt 22 000 anställda i staden.

### Flera osäkerhetsfaktorer påverkar branschens utveckling

Byggbranschens utveckling i Stockholm påverkas av flera faktorer, bland annat befolkningsutveckling och efterfrågan på bostäder. Konjunktursvängningar har en stor inverkan på samhällsekonomin och därmed även på efterfrågan på arbetskraft. Aktiviteten inom fastighetssegmentet (bostäder och lokaler) har under de senaste årens högkonjunktur legat på rekordnivåer, vilket påverkat tillgången på arbetskraft inom anläggningssegmentet då dessa segment till stor del konkurrerar om samma arbetskraft.<sup>45</sup> Efterfrågan på arbetskraft inom anläggningssegmentet påverkas dock främst av offentliga infrastruktursatsningar. Under kommande år kommer infrastrukturinvesteringarna att öka, både på nationell nivå och i Stockholm-Mälardalenregionen. Nära hälften av den nationella transportplanens namngivna projekt (2018–2029) ligger i Stockholm-Mälardalenregionen. Finansieringen enbart för dessa projekt uppgår till 117 miljarder kronor.<sup>46</sup>

Byggverksamheternas tillväxt i Stockholmsregionen påverkas också till stor del av tillgången till mark och lokaler, där möjligheter för etablering eller expanderings i vissa verksamhetsområden<sup>47</sup> i länet är begränsade.<sup>48</sup> Ökad efterfrågan på bostäder har inneburit en ökad konkurrens om mark i attraktiva lägen. En konsekvens av den ökade bostadsbebyggelsen är att företagsområden har försvunnit, och att de företag som har haft sin verksamhet i dessa områden har tvingats flytta ut till mer perifera delar av regionen. För den renodlade byggverksamheten är kommunens verksamhetsområden viktiga, till exempel Högdalen, Västberga och Årsta park. Här finns en stor andel av byggverksamheten etablerad. Över tid är byggverksamhet även den bransch som procentuellt ökat mest i Stockholms stads verksamhetsområden.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> Mälardalsrådet (2020) Bristen på samhällsbyggare inom infrastrukturektorn – Vilka samhällsekonomiska värden går Stockholm-Mälardalenregionen miste om?

<sup>46</sup> Mälardalsrådet (2020) Bristen på samhällsbyggare inom infrastrukturektorn – Vilka samhällsekonomiska värden går Stockholm-Mälardalenregionen miste om?

<sup>47</sup> Med verksamhetsområden avses områden för platskrävande verksamhet; exempelvis industri, byggverksamhet och logistik

<sup>48</sup> Sweco (2017) Analys av stadens verksamhetsområden. På uppdrag åt Stockholm Business region

<sup>49</sup> Sweco (2018) Framåtblick för verksamhetsområdena i Stockholms stad, en analys av branschernas utveckling med trendspaning fram till 2030. På uppdrag åt Stockholm Business region

## Stora rekryteringsbehov inom flera yrkeskategorier

Byggbranschen har stora rekryteringsbehov framöver. Det finns flera faktorer bakom det ökade behovet. En uppenbar faktor är att det kommer att byggas mycket både nationellt och i synnerhet i Stockholmsregionen där många stora infrastrukturprojekt är planerade eller påbörjade. Byggandet av tunnelbanan är ett av de större projekten där 69 olika yrken behövs. Det minskande antalet sökande till bygg- och anläggningsprogrammet på gymnasiet riskerar att ytterligare dämpa arbetskraftsutbudet på sikt.<sup>50</sup> Arbetsförmedlingen gör bedömningen att 50 000 personer behöver anställas inom byggbranschen under de kommande fem åren.<sup>51</sup>

Efterfrågan märks också i antalet jobbannonser. Under de senaste åren har antalet jobbannonser inom byggverksamhet mer än fördubblats. Sammantaget publicerades 7 400 jobbannonser inom verksamheterna i Stockholm-Mälardalenregionen under 2013, medan motsvarande antal under 2018 uppgick till 17 400.<sup>52</sup> Flest antal jobbannonser under 2018 hade yrkeskategorin träarbetare, snickare m. fl. (2 900 stycken). Störst ökning – både i antal och procentuellt – har dock skett för installations- och servicetekniker. Jobbannonser inom denna yrkeskategori ökade från 600 till 2 300 mellan 2013 och 2018, vilket motsvarar en nära fyrfaldig ökning.

Efterfrågan på kompetenser finns i olika delar av utbildningskedjan. I en nyligen genomförd enkätundersökning av Byggföretagen framgår att det stora kompetensbehovet finns på gymnasienivå. När företagen ombads prioritera en kompetens uppgav 64 procent av företagen gymnasieutbildade, 14 procent uppgav yrkeskompetens och 14 procent framhöll att det största behovet var chefer.<sup>53</sup> Enligt SCB:s arbetskraftbarometer 2018 är kompetensbristen stor och har ökat över tid. Störst är bristen på högskoleingenjörer med inriktning mot el/elektroteknik/datateknik – 96 procent av arbetsgivarna anser att det saknas arbetskraft inom denna yrkeskategori. Det motsvarar en ökning av den upplevda bristen med 30 procentenheter från år 2013. Bland nyutexaminerad arbetskraft är det bland individer med elteknisk utbildning på gymnasienivå som behovet upplevs vara som störst. År 2018 bedömde 68 procent av arbetsgivarna att denna typ av kompetens saknas, vilket motsvarar en ökning på 47 procentenheter sedan 2013.

I branschintervjuer beskrivs en kompetensbrist för många olika yrken och roller. Det är stor brist på både yrkesarbetare som betongarbetare, anläggare och snickare och tjänstepersoner som exempelvis arbetsledare. Särskilt stor brist är det på personer med kompetens inom anläggning eller ROT (renovering, ombyggnation och tillbyggnad). I tidigare analyser som Sweco och Trafikverket genomfört har ett stort behov av ett antal yrkeskategorier inom samhällsbyggnad påvisats. Det gäller framförallt civilingenjörer inom bygg och anläggning, bygg- och elingenjörer, elmontörer, anläggningsarbetare, anläggningsmaskinförare samt projektledare och projektörer. Utvecklingschefen för Peabskolan instämmer i att det är svårt att få tag i platschefer och ser utmaningar kopplade till att konkurrensen om personal har ökat. I takt med att större byggföretag anlitar underleverantörer blir kontrollen över den egna kompetensen mindre.

---

<sup>50</sup> Arbetsförmedlingens hemsida (2019-09-19) *50 000 behöver rekryteras till byggbranschen*. Hämtad 2020-12-02

<sup>51</sup> Arbetsförmedlingens hemsida (2019-09-19) *50 000 behöver rekryteras till byggbranschen*. Hämtad 2020-12-02

<sup>52</sup> Mälardalsrådet (2020) *Bristen på samhällsbyggare inom infrastruktursektorn – Vilka samhällsekonomiska värden går Stockholm-Mälardalenregionen miste om?*

<sup>53</sup> Intervju med Byggföretagen, 13 november 2020

Personal arbetar på ett bygge i några år för att sedan gå vidare. Det innebär utmaningar i att arbeta långsiktigt och strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckla personer som kan ta tjänster som platschefer.<sup>54</sup>

### **Digitaliseringen påverkar kompetenssammansättningen och pensionsavgångar ökar kompetensbehoven**

Digitaliseringen medför att nya typer av kompetenser blir allt mer efterfrågade inom byggbranschen. Nya hjälpmedel kräver ny kunskap för att underlag ska kunna tas fram. Exempel på detta är användandet av GIS (geografiskt informationssystem) som bland annat mättekniker har stor användning av när det gäller att bygga exempelvis kartunderlag. Efterfrågan på kompetens som kan hantera drönare, som förbättrar underlagen i byggprocessen, är ett annat exempel på en kompetens som nu efterfrågas i branschen. En annan teknik på stark framfarsch är användandet av Building Information Models (BIM), eller byggnadsinformationsmodellering där byggnader kan skapas i 3D-modeller och underlätta byggprocesserna. Skanska berättar att allt fler dokument blir digitala och om några år kommer majoriteten av byggunderlagen att vara digitala. De personer som efterfrågas behöver inte vara Javaprogrammerare eller byggingenjörer, men de behöver kunna hantera den digitala tekniken.<sup>55</sup>

Branschen är därtill på väg in i ett generationsskifte med omfattande pensionsavgångar. Byggföretagen pekade 2020 mot att 50 000 personer behöver nyanställas inom byggbranschen bara för att täcka pensionsavgångar de kommande fem åren. Läsåret 2020/21 sökte 6100 personer till gymnasiets bygg- och anläggningsprogram vilket är en uppgång jämfört med 2019/20 och i linje med de två föregående åren. Inom ramen för denna studie görs ingen djupare analys av kompetensbehoven där söktrycket till gymnasieprogrammen ställs mot pensionsavgångar och branschbytare. Men vi kan konstatera att yrkesprogrammet bygg och anläggning står för en stor del av branschens kompetensbas, och examinerar ungefär 6000 personer årligen. Detta att jämföra med pensionsavgångarna i branschen som ligger i storleksordningen 10 000 årligen de kommande fem åren.

### **Hur påverkar coronakrisen branschen?**

Precis som många andra branscher har byggbranschen generellt drabbats hårt av coronakrisen. Men det finns stora variationer inom branschen. De som drabbats hårdast är företagen inom byggservice, alltså företagen som gör renoveringar hos privatpersoner och företag. Exempelvis har många fastighetsbolag dragit ner på renoveringar på grund av det osäkra läget. När ekonomin vänder nedåt är det ofta arkitekterna som blir först drabbade, sedan konsulter och entreprenörer. Sist drabbas utförarna, som ofta är sist in och sist ut ur en kris. För Skanska har exempelvis byggsegmentet behövt varsla men väg och anläggning har klarat sig bättre. Infrastruktursegmentet har ofta offentliga kunder i stora byggprojekt – i Stockholm handlar det om projekt som Förbifart Stockholm och ombyggnationen av Slussen. Projekten är ofta stora och långsiktiga, och påverkas därför mindre av konjunkturer och kriser i sitt genomförande. Samtidigt finns en oro att de statliga investeringarna kommer att minska i framtiden som ett resultat av en mer ansträngd offentlig ekonomi, drivet inte minst av den demografiska utvecklingen och ökade utgifter i världen.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Intervju med Peabskolan, 16 november 2020

<sup>55</sup> Intervju med Skanska, 15 oktober 2020

<sup>56</sup> Intervju med Skanska, 15 oktober 2020

På riksnivå har hittills (januari till november 2020) 7 400 personer blivit varslade om uppsägning inom byggverksamhet. Som jämförelse är det på en liknande nivå som Information och kommunikation men betydligt lägre än de mest utsatta branscherna som hotell och restaurang och uthyrning och resetjänster.<sup>57</sup> Även om byggbranschen inte befinner sig i samma utsatta läge som vissa andra branscher kan det komma att förändras snabbt. Enligt en enkät genomförd av Byggföretagen i augusti 2020 uppger sju av tio medlemsföretag att coronakrisen lett till uppskjutna byggstartar. Mer än hälften av företagen säger också att man har en minskad orderingång jämfört med sex månader tidigare.<sup>58</sup> Gränshinder har också inneburit utmaningar med utstationerade arbetare från andra länder i och med att allt fler länder, och då denna rapport skrivs även Sverige, stängt sina gränser. Det samma gäller för import av byggmaterial. EU:s inre marknad fungerar inte fullt ut i dagsläget.<sup>59</sup>

## Hur kan kompetensförsörjningen stärkas?

För att stärka kompetensförsörjningen inom bygg är branschattraktiviteten en nyckelfråga. Byggbran-

*"I våra storstäder kommer det byggas mycket i framtiden. Vi behöver förändra bilden av vår bransch och få unga att förstå att det är en framtidsbransch. Det räcker inte med att enskilda bolag gör satsningar här och där."*

*Intervju Peabskolan*

schen behöver bli mer attraktiv för unga. Utvecklingschefen för Peabskolan beskriver att branschen har varit dålig på att lyckas förklara för ungdomar, politiker och ungdomars föräldrar att byggbranschen är en framtidsbransch och att det finns stora möjligheter i branschen. Historiskt har branschen också haft svårt att locka till sig ungdomar. För att stärka attraktiviteten har man på Peabskolan arbetat mycket med jargongen på arbetsplatserna. Mycket av fokus ligger på attitydförändringar och att skapa en inkluderande arbetsplats. För några år sedan genomfördes exempelvis en reklamkampanj där en ung tjej sitter vid frukostbordet och övar på att för-

klara för föräldrarna varför bygg är en framtidsbransch. Det anses ha varit en framgångsrik kampanj som ökade söktrycket till Peabskolan det året.<sup>60</sup>

## Goda branschexempel och kampanjer kan inspirera fortsatt arbete

För att lösa kompetensförsörjningen har många byggföretag infört egna utbildningar och gjort marknadsföringsinsatser för att stärka attraktiviteten och nå ut till fler. Byggföretagen lyfter kampanjer som har använt kvinnliga ambassadörer för att locka fler till yrkesprogrammen med utgångspunkt i att sprida vardagsberättelser som framgångsrika exempel.<sup>61</sup> Ikano bostad har anställt en bygglärare och startat ett program som vänder sig till kvinnor mitt i livet där över 300 kvinnor sökte de 16 utbildningsplatser som finns.<sup>62</sup> På Skanska har man inrättat ett internationellt ledarprogram som riktar sig till utlandsfödda ingenjörer med grundläggande språkkrav. Utbildningen innebär några veckors teori och sedan praktik och

---

<sup>57</sup> Ekonomifaktas hemsida (2020) *Antal varsel per bransch*. Hämtad 2020-11-30

<sup>58</sup> Byggföretagens hemsida (2020) *Sju av tio bygg-företag drabbas negativt av coronakrisen*. Hämtad 2020-12-02

<sup>59</sup> Byggföretagens hemsida (2020) *Så påverkas bygg- och anläggningsbranschen av corona*. Hämtad 2020-12-02

<sup>60</sup> Intervju med Peabskolan, 16 november 2020

<sup>61</sup> Intervju med Byggföretagen, 13 november 2020

<sup>62</sup> Intervju med Byggföretagen, 13 november 2020

många som gått programmet har sedan anställts av Skanska.<sup>63</sup> En annan satsning är det så kallade Vivalla-projektet i Örebro där arbetslösa boende fått sex månaders praktik som boendebyggare. Projektet har visat sig framgångsrikt och nästan hälften av de individer som fått praktikplats har gått vidare till jobb.<sup>64</sup>

### **Arbetet med att öka utbildningarnas attraktivitet centralt**

Av intervjun med Byggföretagens företrädare framgår att de haft svårt att fylla platserna på yrkeshögskolorna, särskilt i storstäderna, och har arbetat aktivt för att öka söktrycket. Tillsammans med representanter från yrkeshögskolan identifierades ett antal hinder. Ett av dessa var att det var svårt att hitta information om utbildningarna och vad de leder till. Kännedomen om skolorna var därtill generellt låg, och anläggning ett okänt begrepp. Dessutom pekades på krångliga antagningsregler där eleverna inte förstod behörighetskraven. Tillsammans med Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har man därför byggt upp en central hemsida och genomfört marknadsföringsinsatser med gott resultat.

Trots att söktrycket till yrkeshögskolan nu ökat i Stockholm är det inte tillräckligt för att täcka den stora bredd av kompetenser och yrkeskategorier som efterfrågas av branschen. Jämfört med andra yrkesutbildningar på gymnasie- och högskolenivå kostar utbildningar inom bygg- och anläggning mer per elev, mycket på grund av att utbildningsanordnaren måste ha tillgång till en maskinpark och dylikt. Göteborg stad stöttar varje plats inom Yrgo, yrkeshögskolan inom Göteborgs stad, ekonomiskt. Kommuner som Skövde och Skellefteå utgår från perspektivet att byggbranschen är en samhällsviktig funktion för att utveckla samhället och få igång bostadsbyggandet.<sup>65</sup> Skövde har startat upp en bygginriktning inom sin gymnasiala vuxenutbildning för att möta behoven.

Branschen efterfrågar liknande initiativ i Stockholm – där utbud, genomströmning och dimensionering behöver öka för att möta de lokala behoven. Byggföretagen menar att fokus i Stockholm riktas mot de teoretiska utbildningarna och att de yrkesinriktade byggutbildningarna får för lite utrymme. Allt färre elever söker till yrkesprogrammen och för några år sedan lades även Stockholms byggtkniska gymnasium ner. Peabskolan efterfrågar ett långsiktigt grepp om utbildningsfrågorna inom bygg.

Man menar att Stockholms stad kan vara den långsiktiga drivkraften som kan arbeta med att stärka branschattraktiviteten och jobba med attitydförändringar men också ta initiativ till att stärka byggutbildningar inom vuxenutbildningen. En idé för stärkt samverkan och samordning av kompetensförsörjningsinitiativen är något som liknar Teknikcollege samt Vård- och omsorgscollege. Collegekonceptet är samverkansplattformar där företag, kommuner och utbildningsanordnare säkerställer att utbildningar motsvarar branschbehoven och certifierar de utbildningar som gör det.

---

<sup>63</sup> Intervju med Skanska, 15 oktober 2020

<sup>64</sup> Nilsson och Lundmark (2016) Mer än bara hus – En socioekonomisk analys av det sociala inventeringsarbetet i Vivalla

<sup>65</sup> Intervju med Byggföretagen, 13 november 2020



### Slutsatser i korthet

- I Stockholm är det omkring 32 000 personer (2020) som arbetar inom byggverksamhet varav de flesta arbetar med specialiserad bygg och anläggningsverksamhet.
- Inkluderas även arkitekter och teknisk konsultverksamhet innebär det ytterligare drygt 22 000 anställda (2020) i staden.
- Byggbranschen har stora rekryteringsbehov framöver. Det beror bland annat på en kraftig befolkningstillväxt och ökade infrastrukturinvesteringar. Under de senaste åren har antalet jobbannonser där samhällsbyggare efterfrågas mer än fördubblats i Stockholm-Mälardalenregionen.
- Efterfrågan på kompetenser finns i olika delar av utbildningskedjan. Gymnasieutbildade och yrkeshögskolan är en viktig kompetensbas.
- Det är stor brist på både yrkesarbetare som betongarbetare, anläggare och snickare samt arbetsledare.
- Precis som många andra branscher har byggsektorn drabbats hårt av coronakrisen. Men det finns stora variationer inom branschen. De som drabbats hårdast på kort sikt är företagen inom byggservice.
- Ökad användning av drönare, BIM och digitalisering av modellering och framtagandet av underlag generellt skapar nya kompetensbehov i branschen
- För att stärka kompetensförsörjningen inom bygg är branschattraktiviteten en nyckelfråga. Byggbranschen behöver bli mer attraktiv för unga.
- Branschen efterfrågar ett förändrat synsätt från Stockholms stad där byggbranschen pekas ut som en samhällsviktig funktion som innebär att staden tar en tydligare roll
- Stadens roll handlar om att bidra i och ibland leda arbetet med att stärka branschattraktiviteten samt jobba med att bredda och öka kvaliteten i utbildningsutbudet och öka genomströmning bland studenter och elever



### 4.3 Besöksnäringen

Besöksnäringen har en stor betydelse för samhällsutvecklingen, i bredare bemärkelse än en snäv tillväxtdefinition. Turism ger företagen intäkter, gynnar det lokala entreprenörskapet och bidrar till att upprätthålla kommersiell service i de mer glest befolkade delarna av Stockholms län. Besöksnäringen sysselsätter ungefär 36 000 personer i Stockholms stad, varav knappt 29 000 arbetar inom restaurangverksamheter, inklusive exempelvis bar och catering, och drygt 7 000 personer inom hotell och logi. De personalintensiva restaurangverksamheterna har varit en av de fem snabbast växande branscherna mätt i antal sysselsatta 2013–2020. Både hotellbranschen och restaurangverksamheterna har ökat med ungefär 22 procent under perioden. Den procentuella ökningen har varit snabbast inom catering samt konferens som dock volymmässigt står för en liten andel av de nya jobben.

Innan pandemin pekade de flesta prognoser på en fortsatt ökande konsumtion av besöksnäringstjänster. Ökningen drevs framförallt av en ökad inhemsk konsumtion, snarare än utländsk turism. Under perioden 2000–2016 växte både sysselsättning och omsättning i branschen – men sysselsättningen ökade inte lika snabbt som omsättningen 2000–2016, och priserna i branschen ökade betydligt snabbare än konsumentprisindex. Det här beror sannolikt både på kvalitetshöjningar och minskad priskänslighet till följd av ett ökat välbefinnande. Även teknik, högre krav på medarbetare och bättre kapacitetsutnyttjande är möjliga förklaringar.<sup>66</sup>

#### **Stor brist på kockar och en framväxande brist på serveringspersonal**

Inom besöksnäringen finns flera bristyrken. Branschorganisationen Visita framhåller att kockar länge varit den mest svårrekryterade yrkeskategorin som ofta legat i toppskiktet när det gäller landets främsta bristyrken. Arbetsförmedlingens senaste bristindex visar på en fortsatt mycket stor brist på kockar och kallskänkor men också en betydande brist på hovmästare och servitörer.<sup>67</sup> Det råder även viss brist på bartendrar, pizzabagare samt restaurang- och köksbiträden.

Arbetsförmedlingens femåriga prognos pekar mot fortsatt stor brist på kockar och kallskänkor, viss brist på hovmästare och servitörer och en balanserad arbetsmarknad för övriga yrkeskategorier. Hotellnäringen delar i hög utsträckning arbetsmarknad med den övriga besöksnäringen men för yrkeskategorier som är särskilt viktiga för hotellen, såsom hotellreceptionister och städare, spås en arbetsmarknad i balans fram till 2024. Bristen uppstår till följd av att antalet sökande till gymnasiet restaurang- och livsmedelsprogram fortsatt bedöms vara lågt, samtidigt som befolkningstillväxt och ett ökande intresse för mat och dryck driver efterfrågan på restaurangtjänster.

#### **Lönenivåer en utmaning men pensionsavgångarna mindre central faktor än i andra branscher**

En strukturell utmaning för branschattraktiviteten på sikt är lönesättningen. Dels är branschen en lågmarginalbransch vilket gör att lönenivåerna, liksom övriga ersättningar för exempelvis obekvämt arbetstid, ligger lägre än för yrken i andra branscher på motsvarande kvalifikationsnivåer. En av de arbetsgivare Sweco pratar med lyfter också den sammanpressade lönestrukturen som en faktor som försvårar löneutveckling för högkompetenta och högpresterande personer, och stärker kompetenskonkurrensen när lön inte utgör ett konkurrensmedel.

---

<sup>66</sup> Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond (2018) Tillväxtbransch i förändring

<sup>67</sup> Arbetsförmedlingen (2018) Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt

I materialet för denna studie lyfts inte pensionsavgångarna som en central fråga för besöksnäringen. Det är sannolikt nära sammankopplat med det stora antalet branschbytare och näringsens prägel som genomgångsbransch för unga vuxna. Det gör att frågan om pensionsavgångar inte är lika central som i exempelvis IT/tech och byggbranschen. Istället är frågor om att dels attrahera kompetens och dels behålla kompetens i branschen så länge som möjligt centrala.

### **Digitaliseringen ökar efterfrågan på service med hög kvalitet**

Digitaliseringen påverkar besöksnäringens arbetsmarknad. Det finns dock ingen samsyn bland branschexperter vad digitaliseringen kommer att innebära i praktiken. Redan idag finns flera digitala verktyg på plats. Incheckningen på hotellen automatiseras och på snabbmatsrestaurangerna är beställningar redan digitaliserade i stor utsträckning. På klassiska restauranger och krogar i segmenten ovanför snabbmatsrestaurangerna är digitaliseringspotentialen lägre. Serviceupplevelsen utgör där en alltför stor del av erbjudandet för att digitalisera bort den mänskliga kontakten. Även på hotellen kvarstår servicen som en viktig del av erbjudandet vilket även där begränsar digitaliseringens potential att ersätta människor. Koncept såsom digitala hotell har prövats och digitala beställningar används av restaurangkedjor som Pinchos. Detta anses dock utgöra nischerbjudanden snarare än början på en omfattande digital omvandling av branschen.<sup>68</sup>

För arbetsmarknaden innebär digitaliseringen en viss dämpande effekt på kompetensbehoven genom att frigöra tid från rutinuppgifter. Samtidigt ökar efterfrågan på mänsklig service av hög kvalitet – *the high touch* – som komplement till ett alltmer digitalt samhälle. När servicen inte handlar om att sköta en arbetsuppgift, utan snarare att ge en mänsklig kontakt och förmedla en känsla, höjs kompetenskraven. Branschens digitalisering ökar dock efterfrågan på digital kompetens. Men kompetensen som efterfrågas handlar främst om konsulter i andra branscher, varken utvecklare eller programmerare anställs i någon större omfattning direkt av branschen. Däremot blir det vanligare att större restauranger och kedjor anställer personer som kan sociala medier och digital marknadsföring.<sup>69</sup>

Vad digitaliseringen innebär för kompetensbehoven i besöksnäringen i antal är dock svårt att svara på. Det saknas konsensus om vad digitaliseringen och automatiseringen innebär för volymerna arbetskraft. En del bedömare menar att det finns sannolika scenarier som pekar mot minskade kompetensbehov inom hotell och restaurang fram till 2030.<sup>70</sup> Redan vid en automationsgrad på cirka 25–40 procent, beroende på yrke inom besöksnäringen, sker en minskning av antalet jobb. Bilden av en arbetsmarknad där stora volymer arbetstillfällen kan komma att automatiseras bort bekräftas dock inte i Swecos intervjuer. Snarare framhålls kompetensförsörjningen som branschens största utmaning.

---

<sup>68</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>69</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>70</sup> Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond (2018) Tillväxtbransch i förändring; McKinsey & Co (2017) Digitally enabled automation and artificial intelligence: Shaping the future of work in Europe's digital front-runners

## Hur påverkar coronakrisen branschen?

Besöksnäringen är hårt drabbat av coronakrisen. Under sommaren 2020 minskade hotellens logiintäkter i centrala Stockholm med 81 procent jämfört med sommaren 2019.<sup>71</sup> Krogarna har påverkats såväl av turistbortfallet som av restriktioner som begränsat både kapacitet och stockholmarnas vilja att gå ut för att äta och dricka. I april och maj 2020 var läget som värst med en omsättning som låg 75 procent under motsvarande siffror 2019 för Stockholms restauranger. Under sommar och tidig höst 2020 normaliserades läget något. I september och oktober 2020 låg omsättningen runt 40 procent under siffrorna för 2019. Som en följd av ökad smittspridning med nya restriktioner och rekommendationer vände dock omsättningen brant nedåt i slutet av oktober och 9 november 2020 låg omsättningen på samma nivåer som i slutet av maj.<sup>72</sup> Nationellt hade över 50 000 personer i besöksnäringen blivit av med jobbet eller blivit varslade i september 2020.<sup>73</sup>

Vid tidpunkten för skrivandet av denna analys (november 2020) är besöksnäringen inne i en akut fas. Hårdare rekommendationer och restriktioner påverkar stockholmarnas och besökarnas beteenden på ett sätt som slår särskilt hårt mot besöksnäringen. För arbetsmarknaden innebär coronakrisen att branschen har gått från stora kompetensbrister till ett överskott av personal och vidare till ett läge hösten 2020 med ett nollbehov i samtliga yrkeskategorier.<sup>74</sup> Regeringens tillfälliga förbud mot alkoholservice på restauranger efter kl. 22:00 och mot offentliga sammankomster större än åtta personer skärptes ytterligare i december 2020, med bland annat serveringsförbud efter kl 20:00. Restriktionerna kan innebära att nya uppsägningar och varsel är att vänta.

### Lokalmarknadsberoende delar av branschen kommer att återhämtas snabbast

Krisen har satt besöksnäringen under extremt hård press. Enligt en analys från Stockholms Handelskammare kommer konsumtionen från utländska besökare att nå nivåer motsvarande 2019 först år 2023.<sup>75</sup> Däremot väntas de mer lokalmarknadsberoende delarna av besöksnäringen, som restauranger och barer, återhämta sig snabbare. Coronakrisen innebär däremot att utsikterna för tillväxt på kort sikt i besöksnäringen är begränsade.

### Krisen förändrar och förstärker det långsiktiga omställningstrycket

Dessutom kan långsiktiga förändringar i vår syn på resande utgöra hot men också skapa ett omställningstryck som kan skapa långsiktiga möjligheter för besöksnäringen och förändra arbetsmarknaden. Den lokala marknaden för besöksnäringen har goda förutsättningar att snabbt komma på fötterna i en normaliserad situation, men mer permanenta förändringar i människors privatresande, företagsresor och efterfrågan på konferenser kan förändra profilen på gästerna i hotell och restauranger och göra den lokala marknaden viktigare. En sådan utveckling skulle skapa ett omställningstryck på branschen att anpassa sina erbjudanden.

---

<sup>71</sup> Sweco (2020) Sveriges nya geografi; Visita pressmeddelande (2020-09-07) *Hotellen i Stockholm tappade 80 procent av intäkterna i somras*

<sup>72</sup> Visita pressmeddelande (2020-11-18) *Omsättningsras för Stockholms restauranger efter nya restriktioner* (pressmeddelande)

<sup>73</sup> Visita pressmeddelande (2020-09-07) *Hotellen i Stockholm tappade 80 procent av intäkterna i somras* (pressmeddelande)

<sup>74</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>75</sup> Stockholms handelskammare (2020) Utsikterna för besöksnäringen fram till 2025

## Branschbytare kan ge långsiktiga effekter på arbetsmarknaden

Branschföreträdare som intervjuats för denna studie ser risker att coronakrisen skapar långsiktiga effekter på branschens arbetsmarknad. Permitteringar och varsel leder till att medarbetare lämnar branschen och kanske inte kommer tillbaka. Många som arbetar inom besöksnäringen saknar formell branschutbildning och deras kompetens är efterfrågad i andra serviceintensiva branscher.<sup>76</sup> Många som blivit uppsagda har gått till andra servicebranscher. Både handeln och vård/omsorg märker av ett ökat söktryck på tjänster från före detta kockar, servitörer och hotellreceptionister.<sup>77</sup>

Samtidigt finns skäl att tro att kompetensen vänder tillbaka. HR-chefen på en av Stockholms största krogkoncerner menar att de personer som brinner för mat och dryck kommer att komma tillbaka när krisen är över. De som försvinner permanent är snarare personer som ser besöksnäringen som en genomgångsbransch eller en försörjningskälla under en begränsad period i livet. De personerna kommer ändå att försvinna från branschen på sikt. Samtidigt lyfts dock risken att branschattraktiviteten påverkas negativt till följd av coronakrisen och att det kommer påverka inflödet av ny kompetens.<sup>78</sup>

## Hur kan kompetensförsörjningen stärkas?

Restaurang- och livsmedelsprogrammet på gymnasiet är en viktig kompetensbas för stora delar av besöksnäringen, Nationellt pekar siffrorna på ett lågt söktryck till programmet. Knappt 1,4 procent av gymnasiekandidaterna hade programmet som sitt förstahandsval för läsåret 2020/2021. För hotell- och turismprogrammet är siffran 0,6 procent.<sup>79</sup> Det gör att bägge programmen är bland de tre minsta yrkesprogrammen på gymnasiet. Branschen befarar dessutom att coronakrisen kan minska branschattraktiviteten. Sökandestatistiken antyder att krisen haft en negativ effekt på kort sikt, för läsåret 2020/2021 har antalet sökande minskat betydligt jämfört med läsåret 2019/2020 för bägge besöksnäringens programmen.

För att höja attraktiviteten efterfrågar branschorganisationen Visita ett återinförande av högskolebehörighet på yrkesprogrammen. Dessutom menar man att dimensioneringen av programmen bör anpassas till arbetsmarknadsbehoven.<sup>80</sup> Det senare ställningstagandet delas i huvudsak av Planerings- och dimensioneringsutredningen, som kom med sitt betänkande 2020 med reformförslag som föreslås gälla från 2024. I utredningen föreslås ett starkare arbetsmarknadsperspektiv i dimensioneringen av den gymnasiala utbildningen. Utredningen föreslår att dimensioneringen i högre utsträckning ska bestämmas utifrån en modell med regional planering av antalet utbildningsplatser. I en sådan modell säkerställer regionala branschråd att dimensioneringen anpassas efter de långsiktiga kompetensförsörjningsbehoven på regional nivå.<sup>81</sup>

## Branschen efterfrågar korta kurser med hög studietakt

För att möta kompetensbehoven ser branschen behov att stärka vuxenutbildning och YH-utbildning för att ge vägar in för personer som inte gått yrkesprogrammet eller vill komplettera sin kompetens. I rådande läge efterfrågar branschen utbildningsstrategier på kort och lång sikt för korttidspermitterade för

---

<sup>76</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>77</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020

<sup>78</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>79</sup> Skolverket (2020) PM – Sökande och antagna till gymnasieskolan läsåret 2020/21

<sup>80</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>81</sup> Regeringskansliet (SOU 2020:33) Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning

att säkerställa att tiden som permitterad används för att höja kompetensen. På yrkeshögskolan och i den kommunala vuxenutbildningen har kortare kurser och kurspaket redan initierats för att bygga på eller komplettera kompetens för personer med branschfarenhet. Men branschen efterfrågar fler utbildningar, med särskilt fokus på kortare kurser för att komplettera kockars kompetens och möjliggöra utbildning som väg från kock till köksmästare. För personer utan tidigare erfarenhet efterfrågas kortare kurser som är yrkesförberedande, med grundläggande kökskunskaper som gör att personer kan arbeta som köksbiträde för att senare gå vidare och bli kock. Validering lyfts också som ett viktigt instrument för att bedöma och formalisera kompetens.<sup>82</sup>

Den framväxande bristen på hovmästare och servitörer, särskilt inom mer kompetenskrävande segment som finkrog och fine dining, skapar också behov av nya rekryteringskanaler och sätt att komma in i branschen. En branschföreträdare lyfter korta utbildningar på 3–6 månader inom servering för personer utan tidigare erfarenhet som en intressant idé för att skapa vägar in i branschen. För att möjliggöra korta kurser och öka attraktiviteten menar man att kurserna med fördel kan hållas med en högre studietakt än vad som är brukligt idag.<sup>83</sup>

### **Matchningen behöver förbättras**

Besöksnäringen är en instegsbransch för arbetslösa ungdomar och nyanlända. Genom relativt korta utbildningar kan personer som står längre från arbetsmarknaden matchas med flera av yrkena i branschen. Matchningen behöver dock ske med omsorg. Branschrepresentanter framhåller att utbildnings- och matchningsinsatser ofta ger kandidater som saknar de personliga egenskaperna och drivkrafterna som krävs för att arbeta i besöksnäringen. Detta beror, menar företrädarna, dels på slarviga urvalsprocesser som bygger på en oförståelse för branschens funktionssätt och därför inte tar hänsyn till personliga egenskaper och drivkrafter. Dels bygger många utbildningsinsatser på kvantitativt formulerade målsättningar om att utbilda ett visst antal individer. Allt detta är faktorer som gör att insatserna missar målet.

En oförmåga att kommunicera yrkes- och kravprofil, särskilt i kockyrket, bidrar också till att kandidaterna ofta upplevs vara oförberedda på att arbeta i besöksnäringen. Här efterfrågas ökad branschförståelse och projekt som fokuserar på framgångsrika matchningar som leder till långsiktiga anställningar, snarare än ett fokus på deltagarantal.

---

<sup>82</sup> Intervju med Visita, 14 oktober 2020

<sup>83</sup> Intervju med Stureplansgruppen, 17 november 2020

### Slutsatser i korthet

- Besöksnäringen är en viktig arbetsgivare som över tid blivit allt viktigare. Besöksnäringen sysselsätter ungefär 36 000 personer i Stockholms stad, varav knappt 29 000 arbetar inom restaurangverksamheter, inklusive exempelvis bar och catering.
- Besöksnäringen är hårt drabbat av coronakrisen. Under sommaren 2020 minskade logiintäkterna i centrala Stockholm med 81 procent jämfört med sommaren 2019.
- Coronakrisen kan ge långsiktiga effekter på branschens arbetsmarknad genom negativ påverkan på attraktiviteten och att medarbetare lämnar branschen.
- Digitaliseringen gör att efterfrågan ökar på mänsklig service av hög kvalitet – *the high touch* - som komplement till ett alltmer digitalt samhälle.
- Prognoser pekar mot fortsatt stor brist på kockar och kallskänkor samt viss brist på hovmästare och servitörer.
- Branschattraktiviteten behöver stärkas men riskerar att minska i samband med coronakrisen. Få söker till restaurang- och livsmedelsprogrammet som är en viktig kompetensbas för näringen.
- Stockholms stad bör, menar branschen, initiera fler korta utbildningar med hög studietakt för att komplettera kockkompetens men även serveringsutbildningar
- Branschen efterfrågar också utbildningsstrategier för korttidspermitterade för att säkerställa att tiden som permitterad används för att höja kompetensen.





## 4.4 Handeln

Handeln är en bred branschgren som rymmer både detaljhandeln och partihandeln. I denna fördjupning är fokus på detaljhandeln (inklusive e-handel) där segmenten dagligvaruhandel och sällanköpsvaruhandel ingår. Dagligvaruhandeln rymmer främst livsmedel medan mode, elektronik och inredning ryms inom sällanköpsvaruhandeln. Handeln sysselsätter tolv procent av alla sysselsatta i Sverige och är den enskilt största arbetsgivaren för ungdomar (16–24 år) där en femtedel av arbetskraften arbetar inom handeln.<sup>84</sup> Detaljhandeln har ungefär 35 000 anställda i Stockholms stad och nästan 35 000 till i resten av länet. Det är en av Stockholms snabbast växande arbetsgivare med drygt 5 000 nya arbetstillfällen enbart i Stockholms stad sedan 2013.

### Betydande kompetensbehov fram till 2050

Handeln förväntas växa framöver. Prognoser från Handelsanställdas förbund visar att sysselsättningen i e-handeln nationellt växer kraftigt, från 4 procent av sysselsättningen i detaljhandeln 2015 till 8 procent 2030.<sup>85</sup> Även mätt i antal jobb väntas e-handeln utgöra en betydande andel, 27 procent, av jobbtillväxten i detaljhandeln. Den största jobbskaparen tros dock vara den fysiska dagligvaruhandeln, som beräknas stå för 33 procent av de nya jobben. Det segmentet ökar som en följd av befolkningstillväxt och ökad köpkraft. Givet Stockholmsområdets snabba befolkningstillväxt och inkomstökningar torde dagligvaruhandelns andel av sysselsättningsökningen bli minst lika hög i Stockholm. Samtidigt ökar sällanköpshandeln betydligt långsammare. En tillväxt förväntas ske inom segmenten motorfordon, fritid och heminredning medan elektronik och mode förväntas stå stilla.

Handeln har ett stort behov av att rekrytera medarbetare. Den regionala kompetensförsörjningsanalysen visar på ett behov om 80 000 medarbetare inom detaljhandeln år 2050.<sup>86</sup> Detaljhandeln har visserligen, som en följd av den låga medelåldern bland medarbetarna, teoretiskt sett det lägsta nyrekryteringsbehovet av alla branscher i Stockholms län fram till 2050 – bara 63 procent. Samtidigt är branschbyttarna inom handeln många och det är vanligt att unga medarbetare går vidare och jobbar i andra branscher senare i livet. Den höga personalomsättningen inom branschen innebär också ett stort rekryteringsbehov för enskilda aktörer. En undersökning av Handelsanställdas förbund visar att var tredje butiksanställd slutar varje år och att hälften av butiksanställda under 30 år planerar att byta bransch i framtiden.<sup>87</sup> Dåliga arbetsvillkor och otillräcklig kompetensutveckling är de vanligaste skälen till att personalen vill lämna handeln. Samtidigt finns andra studier som visar att anställda i dagligvaruhandeln upplever personalomsättningen som en naturlig del av handeln och något som skapar driv och kreativitet.<sup>88</sup>

Liksom för besöksnäringen lyfts inte pensionsavgångarna som en central fråga, även här kopplat till handelns prägel som genomgångsbransch. Att attrahera kompetens och behålla den kompetensen så länge som möjligt är istället de centrala frågorna.

---

<sup>84</sup> Svensk Handel (2019) Läget i handeln – 2019 års rapport om branschens ekonomiska utveckling

<sup>85</sup> Handelsanställdas förbund (2018) Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i handeln? En bedömning av utvecklingen 2015–2030

<sup>86</sup> Stockholms läns landsting, Tillväxt- och regionplaneförvaltningen (2018) Kompetensförsörjning i Stockholms län 2050

<sup>87</sup> Handelsanställdas förbund (2018) En kompetent handel, omställning och kompetensförsörjning i handeln

<sup>88</sup> Handelsrådet (2018) Rörlighet bland anställda i dagligvaruhandeln

## **Digitaliseringen förändrar butiken och innehållet i handelsyrkena**

Digitaliseringen påverkar hela näringslivet. Men för handeln innebär digitaliseringen en mycket omfattande strukturomvandling. På längre sikt kommer digitaliseringen att vara en av de trender som skapar störst förändringstryck i handelsyrkena under 2020-talet.<sup>89</sup> Kompetensskiftet drivs av en växande e-handel, digitalisering av den fysiska handeln, mer analys samt digital marknadsföring och kommunikation. Samtidigt digitaliseras den fysiska handeln genom självscanning, kontant- och kortfria kassor, smart beacons (trådlösa sändare) där ny teknik används för att guida kunder i butik och automatiserad kundtjänst.

Digitaliseringen tar sig uttryck både genom digitalisering av den fysiska handeln och genom e-handel. Samtidigt läggs allt mer läggs på så kallade omnikanalstrategier där digitala och analoga kanaler samverkar med varandra för att skapa bättre kundupplevelser. Därmed behöver butikspersonalen behärska de digitala kanalerna, liksom de digitala verktygen i själva butiken. Den pålästa och medvetna kunden ställer också andra krav på specialistkompetens för att den fysiska butiken och servicen ska kunna erbjuda ett mervärde jämfört med andra kanaler.

Förändringarna av den fysiska butiken som koncept påverkar branschen som arbetsmarknad. Handelsrådet pekar på framväxten av närportaler som är en form av utlämningsställe med kombinerad butik och så kallade fullfilmentcentraler där man skär bort kostnader som vanligen förknippas med en fysisk butik och fokuserar på upphämtning av varor. En sådan branschglidning, där den fysiska butiken och partihandel/lager möts, skapar efterfrågan av kompetenser som kombinerar operativ e-handelskompetens (varuplockning, lagerhållning) med servicekompetens. På andra sidan av skalan finns koncept som förstärker den fysiska butikens fördelar och gör mer av det e-handeln har svårt att erbjuda. Det kan vara så kallade inspirationsbutiker som erbjuder testning av produkter, rådgivning eller smakprovning. Här efterfrågas en hög nivå av servicekompetens kombinerat med förståelse för produkten.

## **E-handeln förändrar branschstrukturen och kompetensbehoven**

Förskjutningen av branschstrukturen mot mer e-handel förändrar kompetensbehoven i handeln. E-handeln är mer teknikintensiv och har större behov av anställda med förmåga att behärska tekniska hjälpmedel, och mindre behov av service- och försäljningskompetens. Den service- och försäljningskompetens som krävs är också mer digitalt orienterad och ligger närmare en klassisk kundtjänstkompetens än en butikssäljare. E-handeln är därtill mer funktionsuppdelad och kräver därför mer specialiserad personal inom varuplockning, lagerhållning och transport. Det går att jämföra med en butik där butiksanställda utför i stort sett alla funktioner.<sup>90</sup>

Tillsammans med digitaliseringen av den fysiska handeln utgör den växande e-handeln de tydligaste drivkrafterna bakom förändrade kompetensbehov. Kompetensbehoven inom e-handel skiljer sig betydligt från den fysiska handeln och därför är e-handels tillväxttakt en viktig faktor för att förstå takten i kompetensskiftet. E-handeln har växt med 13–16 procent årligen under 2010-talets andra hälft och prognoser pekar mot en pandemidrivna tillväxt på 33 procent under 2020.<sup>91</sup> Mellan 2011 och 2017 försvann 5 000

---

<sup>89</sup> Tillväxtnanalys (2020) Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling

<sup>90</sup> Handelsanställdas förbund (2018) Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i handeln? En bedömning av utvecklingen 2015–2030

<sup>91</sup> PostNord, HUI och Svensk Digital Handel (2020) E-barometern Q2 2020

butiker – var tionde butik – från sällanköpshandeln i Sverige.<sup>92</sup> E-handeln har vuxit kraftigt inom dagligvaruhandel och mode, med betydligt mindre ökningarna inom exempelvis media och böcker som under en lång tid varit e-handelsintensiva segment. E-handeln spås fortsätta växa kraftigt, Svensk Handel räknar med en marknadsandel någonsin mellan 26 och 36 procent redan 2030.<sup>93</sup>

Även om trenden är tydlig påverkar en rad omvärldsfaktorer förutsättningarna för e-handels tillväxt. Amazons lansering i Sverige kan skapa ett ökat utbud och prispress som konkurrerar såväl med övriga e-handlare som med den fysiska handeln. Många bedömare menar dock att farhågor om ett Amazon som dominerar svensk e-handel med marknadsandelar som liknar de man har i USA, Storbritannien eller Tyskland inte kommer att infrias. Den digitala mognaden är hög i Sverige och här finns redan ett flertal etablerade e-handelsaktörer med uppbyggda kundrelationer och en fungerande logistik.<sup>94</sup>

Andra omvärldsfaktorer kan verka i motsatt riktning. Institutionella förutsättningar som avtal och regler påverkar. Ett tydligt exempel är Postnords införande av avgifter 2018 på paket som kommer från länder utanför Europa som innebar minskningar av paketvolymerna från Kina på 80–90 procent.<sup>95</sup> Men den största drivkraften och osäkerhetsfaktorn är graden av uthållighet i de preferensskiften coronakrisen gett upphov till, som kraftigt påskyndat e-handels tillväxt på kort sikt.

## Hur påverkar coronakrisen branschen?

### Coronakrisen har lett till varsel i den fysiska handeln men tillväxt i e-handeln

Coronakrisen har drabbat delar av handeln mycket hårt. Svensk Handels konjunkturrapport för andra kvartalet 2020 visar att coronakrisen har lett till korttidspermittering av 110 000 personer inom svensk handel, närmare en femtedel av arbetsstyrkan. Dessutom har 10 000 personer varslats. Handeln som helhet tappade 70 miljarder under andra kvartalet 2020 med stora tapp i gränshandel och citykärnor. Däremot ökade detaljhandeln som helhet med 1,8 procent och e-handeln växte med hela 49 procent. Den sammantagna bilden är dock att krisen har orsakat stora tapp, drivet av att hushållens totala konsumtion minskade med 8,1 procent under andra kvartalet 2020 jämfört med samma kvartal 2019.

Pandemin har accelererat den pågående trenden med växande e-handel. Under andra kvartalet 2020 växte e-handeln med 49 procent. Den allra största ökningen var för dagligvaror på nätet där handeln lyfte 115 procent.<sup>96</sup> Ökningen var något mindre under tredje kvartalet 2020, då smittspridningen var låg, men låg fortfarande på 39 procent på årsbasis. Nya konsumtionsgrupper sökte sig till e-handeln samtidigt som befintliga e-konsumenter flyttade en större del av sin konsumtion online för att undvika smittspridning. Den stora frågan är huruvida detta är ett tillfälligt hack i kurvan eller en permanent ökning. För arbetsmarknaden innebär en förskjutning mot mer e-handel en större efterfrågan på kompetens inom exempelvis varuplockning, lager och transport och lägre efterfrågan på servicekompetens. På kort sikt innebär det också att sysselsättningstillväxten dämpas, även om de långsiktiga effekterna på sysselsättningen inte är givna.

---

<sup>92</sup> Svensk Handel (2018) Det stora detaljhandelskiftet

<sup>93</sup> Svensk Handel (2019) Den fysiska handelsplatsen i en digital värld

<sup>94</sup> HUI Research och Handelsrådet (2019) Vad händer när Amazon kommer?

<sup>95</sup> Handelsanställdas förbund (2018) Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i handeln? En bedömning av utvecklingen 2015–2030

<sup>96</sup> PostNord, HUI och Svensk Digital Handel (2020) E-barometern Q2 2020

## Stora tapp för den fysiska sällanköpshandeln medan dagligvaruhandel växer

Coronakrisen har inneburit en tudelad utveckling av detaljhandeln. Detta var särskilt tydligt i början av pandemin då dagligvaror och apoteksvaror ökade i försäljning medan försäljningen av kläder och skor sade. Nedgången för modevaror har hållit i sig, med kraftiga nedgångar även under perioder då smittspridningen var låg – som i augusti 2020. Den tudelade utvecklingen har lett till en omfördelning av kompetens inom branschen. Personer söker sig nu från sällanköpshandeln medan dagligvaruhandeln attraherar fler. Dagligvaruhandeln vittnar om högt tryck på butikstjänsterna som läggs ut och hög kvalitet på ansökningarna. Det handlar framförallt om sökande från hotell och restaurang där arbetskraften redan har servicekompetens och är vana att arbeta i miljöer med mycket människor och stundtals högt tempo. Sådan kompetens är eftertraktad även i handeln.<sup>97</sup> Sökande till tjänster inom dagligvaruhandeln kommer numera också från sällanköpshandeln, som traditionellt varit en mer attraktiv arbetsgivare än dagligvaruhandeln.<sup>98</sup>

Pandemin har även lett till nya konsumtionsbeteenden som slår hårt mot vissa delbranscher, enskilda aktörer och försäljningskanaler men gynnar andra och skapar incitament för innovativa lösningar. Stockholmarna handlar exempelvis mer lokalt och på nätet. Det minskade utlandsresandet gynnar också dagligvaruhandel och hushållsnära konsumtion under storhelger och sommartid.<sup>99</sup> Om beteendeförändringarna håller i sig torde följden bli fler lokala butiker och mindre cityhandel, vilket på det stora hela gör arbetsmarknaderna mer lokala.

## Hur kan kompetensförsörjningen stärkas?

### Stärkt attraktivitet och rekryteringskompetens krävs för att rekrytera digital kompetens

Digitaliseringen gör att nya yrkesroller och kompetenser efterfrågas. Webbutvecklare, UX-designer och ingenjörer är exempel på kompetenser som blir allt vanligare i den tidigare relativt akademiskglesa handeln. Här räcker det ofta inte med kompetensutveckling, i många fall krävs ett fullständigt kompetensskifte med ny personal när luckorna är för stora att överbrygga. Handeln har svårt att rekrytera specialistkompetens inom IT. Bristande branschattraktivitet försvårar situationen ytterligare. Även om det inom handeln finns starka varumärken som IKEA och HM är det svårt att attrahera digital kompetens. Särskilt utmanande är attraktivitetsfrågan för dagligvaruhandeln som uppfattas som en mindre intressant arbetsgivare än sällanköpshandeln. Dessutom saknar delar av detaljhandeln både kunskap och erfarenhet att rekrytera akademiker och digital kompetens.<sup>100</sup> Trots att utmaningen i grunden handlar om en generell och bred brist på digital kompetens är frågan i högsta grad en branschfråga där handeln behöver bli bättre på att konkurrera om talang med andra branscher. Det handlar både om att kommunicera utvecklingsmöjligheter inom programmering, systemarkitektur och dataanalys och att stärka rekryteringsarbetet.

Det är inte utbud eller utformning av handelsrelevanta högskoleutbildningar som beskrivs som utmaningarna. Snarare krävs att fler utbildar sig inom briststyrken på det digitala området och att nyexaminerade ser handeln som en bransch där de kan få avsättning för sin kompetens. En del av de branschbehov som

---

<sup>97</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020

<sup>98</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020

<sup>99</sup> Svensk Handel (2020) Detaljhandels konjunkturrapport Q2 2020

<sup>100</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020

pekas ut handlar inte heller om akademikerkompetens, exempelvis inom programmering eller e-handelsanalys – som pekas ut som en särskilt svårrekryterad kompetens. Där är internutbildning ett möjligt alternativ till de formella utbildningssystemen.<sup>101</sup>

Branschglidningen inom handeln påverkar också kompetensbehoven. Nya integrerade funktioner som bageri, restaurang och vinbar i dagligvaruhandeln blir allt vanligare och skapar nya kompetenskrav. Branschglidningen skapar efterfrågan på bredare och mer komplexa kompetensprofiler i mer konceptuellt uppbyggda, multifunktionella butiker. Samtidigt innebär hållbarhets- och hälsotrender högre krav på förståelse för varuproduktion och logistik – och i dagligvaruhandeln även nutrition – bland produktutvecklare och inköpare.

### **Förändringar på gymnasieprogrammet och YH viktiga för handeln**

Handels- och administrationsprogrammet är tänkt som den främsta rekryteringsbasen för gymnasial kompetens inom handeln. En stor andel av branschens anställda är butikssäljare, vanligen med en gymnasial utbildningsbakgrund. Branschen har också en tradition av ledare utan högre utbildning. Experter menar dock att arbetsgivarna inte anser att programmet utbildar kandidater med mer utvecklade färdigheter än andra gymnasieprogram. Utmaningen handlar både om att programmet inte når ut till rätt typ av personer och att utbildningen inte fylls med rätt innehåll.<sup>102</sup> Handels- och administrationsprogrammet stöps nu om och har under 2020 bytt namn till försäljnings- och serviceprogrammet. Programmets nya och uppdaterade innehåll lanseras 2022 med en tydligare koppling till branschens behov, ett starkare fokus på digitalisering och hållbarhet och en tydligare specialisering. Därmed ska programmets relevans för arbetsgivarna bli tydligare. Samtidigt läggs servicekurser till i program som livsmedel och bygg för att stärka tillgången på specialister med servicekompetens.<sup>103</sup>

Även yrkeshögskolan utgör en viktig kompetensbas. I yrkeshögskolan finns flera handelsutbildningar och de flesta är inriktade mot försäljning, butiksledning, logistik, inköp eller e-handel. Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) bedömer i sin senaste områdesanalys för handeln att det beviljade utbudet utbildningar är tillräckligt stort i förhållande till efterfrågan. De pekar dock på att områden som omnikanal och digitaliseringen av den fysiska handeln behöver bevakas och utbildningar inom visual merchandising och butiksledning kan behöva anpassas.<sup>104</sup>

Från handelns sida ser man en ökande insikt om potentialen för handelsutbildningar som lett till att allt fler dedikerade handelsutbildningar tagits fram de senaste fem åren. Framledes ses korta utbildningar och påbyggnadsutbildningar inom digital kompetens som viktiga. För att underlätta kompetensförsörjningen av specialister med servicekompetens efterfrågas vägar för yrkesväxling in i handeln för personer med relevant specialistkompetens, genom exempelvis Komvux.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020

<sup>102</sup> Intervju med Axfood, 12 oktober 2020; Intervju med Handelsrådet, 8 oktober 2020

<sup>103</sup> Dagens Handel (2020-06-10) *Handeln får nytt gymnasieprogram*. Hämtad 2020-11-10; Handelsnytt (2020-06-12) *Så kommer handelsprogrammet förändras*. Hämtad 2020-11-10

<sup>104</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan (2019) Områdesanalys och inriktning – ekonomi, administration och försäljning

<sup>105</sup> Intervju med Handelsrådet, 8 oktober 2020

### Slutsatser i korthet

- Handeln sysselsätter tolv procent av alla sysselsatta i Sverige och är den enskilt största arbetsgivaren för unga vuxna. Detaljhandeln har ungefär 35 000 anställda i Stockholms stad och nästan 35 000 till i resten av länet.
- Handeln står inför ett stort kompetensbehov. På regional nivå finns behov om 80 000 medarbetare inom detaljhandeln år 2050.
- Coronakrisen har drabbat delar av handeln mycket hårt. Krisen har inneburit stora varsel i den fysiska handeln men tillväxt i e-handeln.
- E-handeln förändrar kompetensbehoven. Den är mer teknikintensiv och har större behov av anställda med förmåga att behärska tekniska hjälpmedel, och mindre behov av service- och försäljningskompetens.
- Handeln behöver attrahera fler akademiker och personer med teknisk kompetens. En nyckel i detta är att stärka branschattraktiviteten.
- E-handelsanalys är en särskilt svårrekryterad kompetens.
- Från den kommunala vuxenutbildningen efterfrågas fler korta utbildningar och påbyggnadsutbildningar inom digital kompetens
- Branschen efterfrågar också kompletterande serviceutbildningar som möjliggör yrkesväxling för personer med specialistkompetens inom exempelvis livsmedel eller bygg





## 4.5 Vård och omsorg

I Stockholm är ungefär 70 000 personer sysselsatta inom vård, omsorg och sociala tjänster, motsvarande knappt tio procent av de förvärvsarbetande.<sup>106</sup> Inom äldreomsorgen i staden utgör undersköterskor den största personalgruppen med motsvarande hälften av de anställda.<sup>107</sup> Därefter följer vårdbiträden som representerar nästan en fjärdedel av personalen. De flesta nyanställda inom dessa yrken kommer från den kommunala vuxenutbildningen. En mindre andel av personalen är socionomer och sjuksköterskor, som motsvarar sju respektive sex procent av de anställda. Inom hälso- och sjukvården i Region Stockholm är de största yrkesgrupperna sjuksköterskor och undersköterskor – som utgör ungefär en tredjedel av personalstyrkan vardera.<sup>108</sup> Därefter följer läkare som utgör drygt en femtedel av de anställda. Nya tekniker och behandlingsmetoder har gjort vården mer kompetenskrävande vilket lett till att antalet undersköterskor minskat och ersatts av grundutbildade sjuksköterskor.<sup>109</sup> Sett till riksnittet är dock gruppen undersköterskor i relation till sjuksköterskorna stor inom regionen.

Behovet av personal inom vård och omsorg i Stockholm drivs på av den demografiska utvecklingen. Åldersgruppen över 80 år i Stockholms stad väntas öka med över 50 procent, från 3,6 till 5 procent av befolkningen, fram till 2030.<sup>110</sup> Denna utveckling kommer att medföra en ökad efterfrågan på vård- och omsorgstjänster och kompetensbehovet inom branschen väntas växa kraftigt de kommande åren. I landet behöver man anställa 31 000 i vården och 48 000 i äldreomsorgen; 75 vårdcentraler och 560 äldreboenden behövs byggas fram till 2026.<sup>111</sup> Samtidigt väntas den arbetsföra andelen av befolkningen minska, vilket i sin tur bidrar till en ökad försörjningsbörda och konkurrens om arbetskraften.

### Flera bristyrken inom vård- och omsorg

Det finns ett stort rekryteringsbehov inom välfärdsyrkena och efterfrågan på kompetens återfinns i olika delar av utbildningssystemet. Enligt SCB:s rikstäckande prognoser från år 2017 beräknas efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg på gymnasie- eller högskolenivå öka med 65 procent till år 2035, en ökning som till stor del drivs av ett ökat personalbehov inom äldreomsorgen.<sup>112</sup> Av landets kommuner uppger 64 procent att antalet anställda specialistundersköterskor kommer att öka de närmsta tre åren, framförallt inom inriktningarna mot demens, äldre och välfärdsteknik.<sup>113</sup> På högskolenivå väntas ett tydligt underskott på nyexaminerad arbetskraft till år 2035 givet nuvarande trender, med de mest kritiska bristerna inom specialistsjuksköterskeyrkena.<sup>114</sup> Det beräknas även finnas underskott av arbets- och fysioterapeuter, läkare samt biomedicinska analytiker. Yrkesrollerna sjuksköterska, tandhygienist och tandläkare bedöms kunna möta nyanställningsbehoven på lång sikt, även om det finns kortsiktiga brister på exempelvis sjuksköterskor.

---

<sup>106</sup> Sweco (2020) Framtidens näringsliv – Trender och utblick mot 2030

<sup>107</sup> Sweco (2020) Personalbehovsprognos för Stockholms Stad för åren 2020–2029

<sup>108</sup> SKR:s hemsida (2020) *Regionanställd personal 2019*. Hämtad 2020-11-24

<sup>109</sup> Kommunal (2013) Framtidens sjukvård kräver patientnära proffs

<sup>110</sup> Befolkningsprognos 2020–2040, Stockholms stads hemsida. Hämtad 2020-11-24

<sup>111</sup> Sveriges Radio, TT (2019-07-05), *Magdalena Andersson talade om välfärdens framtid*

<sup>112</sup> SCB (2017) Vård- och omsorgsutbildning (gymnasial nivå) – Trender och prognoser 2017

<sup>113</sup> eHälsomyndigheten (2019) Nationellt stöd till kommunerna vid införande och användning av digital teknik (e-hälsa)

<sup>114</sup> Universitets Kanslers Ämbetet (2019) Framtidens behov av högskoleutbildade – Genomgång av 15 bristyrken inom offentlig sektor fram till 2035

Inom omsorgsyrdena, som mestadels utgörs av personalgrupperna undersköterska och vårdbiträde, beräknas även pensionsavgångarna bli stora fram till 2035. Enligt SCB:s prognos från 2017 väntas nytillskottet av gymnasieutbildad vårdpersonal genom utbildning och rekrytering bli ungefär lika stort som pensionsavgångarna och personerna som lämnar yrket. Samtidigt stiger efterfrågan betydligt vilket gör att kompetensbristen beräknas öka<sup>115</sup>. Den ökande efterfrågan drivs framförallt av de ökade vård- och omsorgsbehoven när 40-talisterna kommer upp i den vårdbehövande åldersgruppen 80 år och äldre.

Stockholms läns prognoser över framtida regionala kompetensbehov visar att stora underskott väntas inom vård och omsorg på flera olika utbildningsnivåer både 10 och 30 år framåt i tiden.<sup>116</sup> Bland högskoleutbildade är det de vårdinriktade sysselsättningarna som väntas öka mest de kommande åren – här finns risk för kompetensbrist. Efterfrågan på arbetskraft inom denna grupp väntas öka med ungefär 85 000 personer fram till 2050. Den största gruppen inom yrken utan krav på särskild utbildning återfinns också inom vård- och omsorgssektorn och omfattar service-, omsorgs- och säkerhetsarbete. Behovet av sådan arbetskraft beräknas öka till 2050 med en särskild kraftig ökning de tio kommande åren. Även andra typer av utbildningar inom hälso- och sjukvård som kräver teoretisk specialistkompetens väntas öka med cirka 93 procent fram till 2050. Dessa framtida behov bedöms till stor del drivas av demografiska förändringar med en åldrande befolkning.

Inom Stockholms län råder det redan nu brist inom vårddyrkena biomedicinska analytiker samt grund- och specialistutbildade sjuksköterskor.<sup>117</sup> Omsorgsföretaget Ambea berättar exempelvis att rekrytering av sjuksköterskor länge varit svårt – och situationen beskrivs som särskilt svår för specialistsjuksköterskor som är en mycket svårrekryterad yrkesgrupp.<sup>118</sup> Region Stockholm instämmer i att flera grupper av sjuksköterskor, inom bland annat akutsjukvården, och specialistsjuksköterskor är svårrekryterade.<sup>119</sup> Det finns ingen generell brist på läkare i Stockholmsområdet, däremot beskrivs vissa specialiseringar inom gruppen specialistutbildade läkare som svårrekryterade.<sup>120</sup> Tillgången på undersköterskor är i nuläget relativt balanserad på vårdavdelning och mottagning, med ett visst underskott inom äldreomsorgen. Arbetsförmedlingen pekar dock på risker för personalbrist på undersköterskor på längre sikt, då medelåldern är relativt hög inom yrkesgruppen och behovet kommer att öka i och med att de äldre äldre (äldre 80 år och äldre) blir fler.<sup>121</sup>

### **Löner och villkor centrala faktorer i kompetensförsörjningsarbetet**

En utmaning i att säkra framtidens kompetensbehov inom branschen är att öka söktrycket till vård- och omsorgsutbildningar. Två utmaningar som pekas ut av de fackliga företrädarna är löner och villkor där vårddyrkena upplevs ha svårt att konkurrera med andra yrken med liknande utbildningskrav. En enkätundersökning gjord på uppdrag av Vårdförbundet och Kommunal visar att fyra av tio ångrar sitt yrkesval inom vård- och omsorg på grund av arbetsvillkoren.<sup>122</sup> Löneläget och underbemanning var de mest förekommande skälen bakom detta. Arbetsvillkoren kan ha en direkt effekt på kompetensförsörjningen om

---

<sup>115</sup> SCB (2017) Vård- och omsorgsutbildning (gymnasial nivå) – Trender och prognoser 2017

<sup>116</sup> Stockholms läns landsting, tillväxt- och regionplaneförvaltningen (2018) Kompetensförsörjning i Stockholms län 2050

<sup>117</sup> Arbetsförmedlingens hemsida (2020-02-19), *Heta yrken 2025* (Bristyrken per län urval)

<sup>118</sup> Intervju med Ambea, 7 oktober 2020

<sup>119</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>120</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>121</sup> Arbetsförmedlingens hemsida (2020) *Yrkeskompassen*. Hämtad 2020-11-20

<sup>122</sup> Vårdförbundet och Kommunal (2018) *Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen?*

de påverkar sjukfrånvaron och personalörligheten. Sjukfrånvaron är generellt högre inom vård- och omsorgsbranschen vilket leder årligen till ett betydande bortfall av arbetstimmar.<sup>123</sup> Företrädare för Region Stockholm menar att unga sjuksköterskor byter arbetsplats oftare idag.<sup>124</sup> En majoritet i undersökningen uppgav därutöver att arbetsgivare kan göra mer – särskilt när det gäller att attrahera kvalificerade medarbetare och höja statusen på yrket. Storsthlm ser att attraktivitetsfaktorerna behöver lyftas i större utsträckning i dialogerna kring gymnasie- och vuxenutbildningen.<sup>125</sup>

## Hur påverkar coronakrisen branschen?

### Coronapandemin har skapat akut kompetensbrist men samtidigt ökat intresset för vårddyret

Coronakrisen har gett betydande konsekvenser på kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården där det i vissa delar av vården har varit en akut brist på personal. Samtidigt finns tecken som tyder på att pandemin har lett till ett ökat intresse för att arbeta inom vård och omsorg. Undersökningar pekar på att synen på yrken inom äldreomsorgen, så som vårdbiträde och undersköterska, har blivit mer positiv och att mer erfarna personer har sökt sig till äldrevården under pandemin.<sup>126</sup> Storsthlm har de senaste månaderna noterat en ökning av antalet sökande till bland annat undersköterskeutbildningar på Komvux.<sup>127</sup> Region Stockholm hade i april 2020 dubbelt så många sökande till vårdtjänsterna jämfört med föregående år.<sup>128</sup> Men utvecklingen är inte entydig – för läsåret 2020/2021 hade gymnasiets vårdprogram 13

procent färre sökande än föregående år i regionen.<sup>129</sup> Att behålla personalen i branschen är vidare minst lika viktigt för den framtida kompetensförsörjningen som att nyrekrytera.<sup>130</sup>

*”Vi vet inte hur intresset för vård- och omsorgsyrkena påverkas förrän efter krisen. Samtidigt som vi ser ett högre söktryck till utbildningar och tjänster i regionen, kan det bli så att delar av den befintliga personalen inte orkar arbeta kvar.”*

*Intervju med Region Stockholm*

Region Stockholm understryker samtidigt vikten av att inte tappa fokus på vårdutbildningarna under coronakrisen – personer måste fortsätta att examineras för att säkerställa den långsiktiga kompetensförsörjningen.<sup>131</sup> I och med att sjukvården har varit så pass belastad har det påverkat studenternas möjligheter att genomföra den kliniska utbildningen och få handledning. Om pandemin blir långvarig menar Region

Stockholm att en av utmaningarna kommer vara att upprätthålla kvaliteten i praktiska moment i utbildningarna.<sup>132</sup>

En konsekvens av coronapandemin är att brister inom branschen har synliggjorts och att insatser för kompetensutveckling påskyndats. Den demografiska utvecklingen driver ökade behov inom äldreomsor-

---

<sup>123</sup> SKR (2019) Personalen i välfärden – Personalstatistik för kommuner och regioner 2019

<sup>124</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>125</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>126</sup> Sveriges Radio (2020-09-15) *Fler och mer erfarna sökte sig till äldrevården*. Hämtad 2020-11-25; Vårdföretagarna (2020-10-02) *Ökat intresse för att jobba i äldreomsorgen*. Hämtad 2020-11-25

<sup>127</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>128</sup> P4 Stockholm (2020-06-22) *Fler söker vårdjobben i år*. Hämtad 2020-11-25

<sup>129</sup> Storsthlms hemsida (2020-11-12) *Bransch- och utbildningsanordnare för gemensam satsning för att locka fler till vårddyret*. Hämtad 2020-11-25

<sup>130</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>131</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>132</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

gen och situationen har blivit akut genom pandemin. I juni 2020 beslutade regeringen om en kompetensutvecklingssatsning om 2,2 miljarder kronor under åren 2020–2021 där ny och befintlig personal erbjuds vidareutbildning till vårdbiträde eller undersköterska. Satsningen beräknas ge 1 875 utbildade vårdbiträden och undersköterskor i Stockholms län.<sup>133</sup> Även den digitala utvecklingen sker nu i en allt högre takt. I Stockholms län elvafaldigades antalet videobesök inom primärvården under våren och antalet vårdenheter anslutna till regionens primärvårdsapp fördubblades.<sup>134</sup> Detta innebär att vård- och omsorgsutbildningarna behöver följa med i den digitala utvecklingen som skett på arbetsmarknaden, för att fortsätta bidra med relevant kompetens.

## Hur kan kompetensförsörjningen stärkas?

### Digitalisering och välfärdsteknik effektiviserar arbetet – men väntas inte lösa kompetensbristen

Dagens teknik innebär stora utvecklingsmöjligheter att effektivisera personalens arbete inom vård och omsorg – som jämfört med andra branscher implementerat digitala lösningar i mindre utsträckning. I framtiden väntas även Artificiell Intelligens (AI) få en ökad betydelse inom vård och omsorg, som idag bland annat kan användas för säkrare och snabbare diagnostisering av röntgenbilder. Även om digitaliseringen inom vården effektiviserar många arbetsprocesser – vilket till viss del kan minska framtida rekryteringsbehov – väntas personalbehovet fortsätta öka i och med den ökade efterfrågan på välfärdstjänster och höjda kvalitetskrav.<sup>135</sup> Nya typer av yrkesroller som kan hantera ny teknik och IT-system kommer även att behövas. En ökning av användandet av ny teknik och digitala verktyg inom vård och omsorg kompletterar dock snarare än ersätter de anställda inom branschen.<sup>136</sup> Digitaliseringen väntas inte lösa kompetensförsörjningsutmaningarna inom vård och omsorg, utan främst förändra arbetsätten. Det är dock avhängigt att den befintliga personalen får den kompetensutveckling som krävs för att de ska kunna tillämpa de nya, digitala arbetsätten.<sup>137</sup> Det kräver mer kommunikation mellan arbetsgivarna och utbildningsväsendet, så att kompetenserna matchar de nya arbetsätten.

Digitalisering och automatisering i andra branscher kan däremot bidra till att arbetskraft frigörs som potentiellt kan arbeta inom vård och omsorg samtidigt som personalens arbetsmiljö kan förbättras.<sup>138</sup> Vårdförbundet och Kommunal lyfter dock i en analys att det idag finns få möjligheter för vidareutbildning och yrkesväxling inom vård- och omsorgsbranschen.<sup>139</sup> De generella hinder som lyfts är otillräcklig tillgång till studieplatser, brist på studiefinansiering och prioriteringsregler. Särskilt möjligheterna att yrkesutbilda fler undersköterskor och vårdbiträden i och med coronapandemin har lyfts – där det finns behov av att erbjuda utbildningar som direkt leder till anställningar.<sup>140</sup>

### Behov av kompetenslyft inom digitalisering och välfärdsteknik

---

<sup>133</sup> Regeringskansliet, Socialdepartementet (2020-06-08) *Regeringens Äldreomsorgslyft beräknas leda till 10 000 nya tillsvidareanställningar på heltid inom äldreomsorgen*. Hämtad 2020-11-12

<sup>134</sup> Läkartidningen (2020-04-30) *Flera rekord för Region Stockholms digitala vård*. Hämtad 2020-11-20

<sup>135</sup> Sweco (2020) *Framtidens näringsliv – Trender och utblick mot 2030*; SKR (2018) *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – rekryteringsrapport 2018*

<sup>136</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>137</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>138</sup> Vårdförbundet och Kommunal (2018) *Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen?*

<sup>139</sup> Vårdförbundet och Kommunal (2018) *Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen?*

<sup>140</sup> Baudin och Knape, SKR:s hemsida (2020-04-21) *Stärk vården med de som nu blir arbetslösa*. Hämtad 2020-11-25

Digitaliseringen har en viktig roll i att effektivisera vård- och omsorgspersonalens arbete samt skapa ökad säkerhet och högre kvalitet. Stora brister i personalens tekniska kompetens har däremot identifierats som ett tydligt hinder för den digitala omställningen.<sup>141</sup> Omställningen kommer både kräva kompetensutveckling av anställda inom digitalisering och att vårdutbildningarna hänger med. Särskilt inom äldreomsorgen har Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) uttryckt att det idag finns otillräckliga förutsättningar att låta personal kompetensutveckla sig inom välfärdsteknik.<sup>142</sup>

Utöver en generell digital kompetenshöjning kommer branschen i framtiden även att behöva konkurrera om teknisk spetskompetens inom exempelvis dataanalys, IT-säkerhet och AI. Tätare samarbete mellan kommuner, regioner och näringsliv kommer att behövas för att facilitera denna utveckling. Även modeller som bygger på ökad samfinansiering lyfts som en möjlig väg framåt.

### **Arbetsgivare initierar utbildningar och nya arbetssätt för att lösa kompetensbristen**

Många olika insatser behövs för att möta framtidens ökande personalbehov inom vård och omsorg. Det handlar bland annat om att höja attraktiviteten i branschen för att behålla befintlig och locka ny personal, hitta nya sätt att arbeta och organisera arbetet så att kompetens används på rätt sätt samt att kunna utnyttja teknikens utveckling för att effektivisera arbetet och förbättra arbetsmiljön. Arbetsförmedlingens intervjuundersökningar visar att kompetensbristen inom vård och omsorg i Stockholms län bland annat lett till att över hälften av de tillfrågade arbetsgivarna sänkt kraven på yrkeserfarenhet och/eller inte lyckats rekrytera personal.<sup>143</sup> Bland de vanligaste konsekvenserna är att arbetsgivarna inom branschen låtit befintlig personal arbeta mer eller hyrt in från bemanningsföretag. Det är också vanligt med åtgärder såsom att minska produktion/service eller att utbilda befintlig personal internt. Exempelvis låter omsorgsföretaget Ambea sjuksköterskor specialistutbilda sig på betald arbetstid, som en konsekvens av att kompetensen är svår att få tag på.<sup>144</sup>

Enligt SKR behöver arbetsgivare inom vården bli ännu bättre på att använda personalens kompetens på rätt sätt.<sup>145</sup> Både offentliga och privata aktörer arbetar redan idag med metoder för att fördela arbetsuppgifter mellan olika yrkesroller – så kallad uppgiftsväxling – vilket kan ha en avgörande roll för kompetensförsörjningen. Region Örebro har exempelvis skapat yrkesrollen vårdnära servicevärdar med arbetsuppgifter som inkluderar städning, mathantering och transporter. Rollen bidrar till att undersköterskor och sjuksköterskor i större utsträckning kan ägna sig åt arbetsuppgifter som kräver vårdkompetens. Omsorgsföretaget Ambea har infört en liknande roll, serviceassistent, med syfte att avlasta främst undersköterskor med sysslor som inte kräver omsorgsutbildning, såsom matlagning och städning.<sup>146</sup> Företaget ser denna roll som en ingång i branschen, då den endast kräver kortare utbildning, och lyfter vikten av att det finns möjlighet att vidareutbilda sig till undersköterska. I dagsläget ersätter dock inte serviceassistenterna annan

*”Det finns inte tillräckligt med människor i arbetsför ålder. I vår verksamhet har serviceassistenter en avgörande roll för kompetensförsörjningen.”*

*Intervju med vårdföretaget Ambea*

kompetensförsörjningen. Region Örebro har exempelvis skapat yrkesrollen vårdnära servicevärdar med arbetsuppgifter som inkluderar städning, mathantering och transporter. Rollen bidrar till att undersköterskor och sjuksköterskor i större utsträckning kan ägna sig åt arbetsuppgifter som kräver vårdkompetens. Omsorgsföretaget Ambea har infört en liknande roll, serviceassistent, med syfte att avlasta främst undersköterskor med sysslor som inte kräver omsorgsutbildning, såsom matlagning och städning.<sup>146</sup> Företaget ser denna roll

som en ingång i branschen, då den endast kräver kortare utbildning, och lyfter vikten av att det finns möjlighet att vidareutbilda sig till undersköterska. I dagsläget ersätter dock inte serviceassistenterna annan

---

<sup>141</sup> SKR och Regeringskansliet (2020) Vision e-hälsa 2025 – Strategi 2020–2022

<sup>142</sup> Myndigheten för yrkehögskola (2020) Områdesanalys och inriktning – hälso- och sjukvård

<sup>143</sup> Arbetsförmedlingen (2019) Arbetsmarknadsprognos Stockholms län 2019–2020

<sup>144</sup> Intervju med Ambea, 7 oktober 2020

<sup>145</sup> SKR (2018) Använd kompetensen rätt – Ett sätt att möta rekryteringsutmaningen i hälso- och sjukvården

<sup>146</sup> Intervju med Ambea, 7 oktober 2020

personal.<sup>147</sup> På sikt är däremot tanken att de ska minska det växande behovet av undersköterskor. Förslaget från den offentliga utredningen *Stärkt kompetens i vård och omsorg* (SOU 2019:20) att undersköterska ska bli en skyddad yrkestitel från och med 2025, kommer sannolikt att ytterligare bidra till att tydliggöra roller och arbetsuppgifter inom vårdens och omsorgens verksamheter.

### **En rörlig arbetsmarknad ställer krav på samordning**

De framtida kompetensutmaningarna är till stor del en nationell och regional angelägenhet – exempelvis finns ett nationellt utbildningsansvar och ett regionalt kompetensförsörjningsansvar inom vården. Samtidigt delar den regionala vården och den kommunala omsorgen idag många yrkesgrupper. Kompetensbristerna inom vård och omsorg kräver samverkan på hög nivå, något som delvis möts genom det nyinrättade nationella vårdkompetensrådet – ett samverkansforum mellan regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet som ska verka för att säkra kompetensförsörjningen inom vården.

Slutsatserna från planerings- och dimensioneringsutredningen (SOU 2019:33) visar vidare på det generella behovet av att stärka den kommunala samverkan mellan gymnasie- och vuxenutbildningar för att kunna öka deras bredd och utbud. Samverkansorganisationen Storsthlm pekar här på behoven av ett ökat samarbete med Stockholms stad och de andra kommunerna i länet i syfte att skapa en länsgemensam vuxenutbildning. Det finns i dagsläget väldigt många olika skolor och utbildningar inom vård- och omsorg på den kommunala nivån. Idag är fyra av länets 26 kommuner, däribland Stockholms stad, med i samverkansplattformen Vård- och omsorgscollege som erbjuder certifierade utbildningar inom gymnasial utbildning, kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskola. Storsthlm uttrycker att ett Vård- och omsorgscollege som inkluderar länets alla kommuner och kranskommuner skulle innebära en stark samordnande regional kraft.<sup>148</sup> Region Stockholm instämmer i att det skulle vara värdefullt om fler kommuner var knutna till Vård- och omsorgscollege för att inkludera fler arbetsgivare i dialogen.<sup>149</sup>

Stockholms län har en betydligt större andel privata vårdaktörer än övriga landet vilket skapar ett särskilt stort behov av samverkan med arbetsgivare för att samordna arbetet med kompetensfrågorna. Kompetensarena Stockholm<sup>150</sup> är ett samverkansinitiativ där kompetensförsörjningsfrågorna lyfts på en regional nivå. Vårdföretaget Ambea lyfter Integrationspakten som exempel på ett initiativ för att få med arbetsgivarnas perspektiv och behov i utvecklingsarbetet.<sup>151</sup> Region Stockholm tillägger att det finns en utmaning i att de offentliga aktörerna har ett kompetensförsörjningsansvar samtidigt som de konkurrerar med den privata sektorn om kompetensen. De belyser därför vikten av samverkan med den privata sektorn i att möta den framtida kompetensförsörjningen.

### **Breddade möjligheter att utveckla och rekrytera personal**

För att motverka kompetensbristen inom vård och omsorg menar branschföreträdare som intervjuats för denna studie att det finns en risk att utbildningskraven för nyanställda kommer att behöva sänkas, i vissa

---

<sup>147</sup> Årsredovisning Ambea 2018

<sup>148</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>149</sup> Intervju med Region Stockholm, 21 oktober 2020

<sup>150</sup> Stockholms läns landsting (2020-11-02); <https://www.sll.se/verksamhet/Regional-utveckling/Nyheter/2020/11/kompetensarena-stockholm-lanseras/>. Hämtad 2021-02-21

<sup>151</sup> Intervju med Ambea, 7 oktober 2020

fall till personer som helt saknar relevant utbildningsbakgrund.<sup>152</sup> Ambea menar att det kanske inte kommer att räcka med att fokusera rekryteringen på nyutbildade, utan man behöver även satsa på att hitta personer som redan har ett jobb.<sup>153</sup> Det ställer ökade krav på utbildningssystem som är anpassade för yrkesväxling. Utrikes födda står för en viktig del av kompetensreserven och att tydliggöra och effektivisera vägen till yrken inom vård och omsorg genom exempelvis snabbspår är ett sätt att ta tillvara kompetens hos nyanlända.<sup>154</sup> Omsorgsföretaget Ambea driver ett flertal projekt tillsammans med bland annat Arbetsförmedlingen och utbildningsföretag för att erbjuda praktik, utbildning och möjlighet till anställning.<sup>155</sup> Genom praktikplatser med språkutbildning, integrerad språk- och yrkesutbildning<sup>156</sup> och subventionerade anställningar får nyanlända en väg in i verksamheten, där många sedan erbjuds utbildning till serviceassistenter eller undersköterskor och anställning.<sup>157</sup>

Karriärmöjligheter och tydliga incitament att vidareutbilda sig lyfts i intervjuer som centralt för att öka branschattraktiviteten samt säkra kompetensförsörjningen. En specialistutbildning för sjuksköterskor innebär i många fall inkomstbortfall och kartläggningar pekar mot att arbetsuppgifterna i vissa fall inte ändras särskilt mycket trots specialistutbildning.<sup>158</sup> Det krävs också förbättrade möjligheter till att vidareutbildas på arbetsplatsen. Storsthlm lyfter yrkeshögskolan som en nyckelaktör i att kunna erbjuda kortare kurser och möjligheter att höja sin kompetens.<sup>159</sup>

Vårdbiträden fungerar idag som ett viktigt ingångsyрке för bland annat nyanlända och personer som inte kommer in den reguljära vägen. Det är därför viktigt att skapa en tydlig karriärtrappa från vårdbiträde, till undersköterska och sjuksköterska där arbetsgivare kan synliggöra när personal kompetensutvecklats. SCB har pekat på att det idag är fler som genomför en gymnasial vård- och omsorgsutbildning via vuxenutbildningen än inom gymnasieskolan, där den statliga satsningen på yrkesvux särskilt pekas ut som en bidragande faktor<sup>160</sup>. Det innebär att den kommunala vuxenutbildningen spelar en alltmer central roll i kompetensförsörjningen.

---

<sup>152</sup> SCB (2015) Vård- och omsorgsutbildade – idag och i framtiden

<sup>153</sup> Intervju med Ambea, 7 oktober 2020

<sup>154</sup> SKR (2018) Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – rekryteringsrapport 2018

<sup>155</sup> Ambeas hemsida (2020) *Ambeas roll i samhället*. Hämtad 2020-11-25

<sup>156</sup> Kallad *kombinationsutbildning* inom Stockholms stads vuxenutbildning

<sup>157</sup> Ambeas hemsida (2018-09-18) *Ambea driver framgångsrikt arbete för integration av nyanlända*. Hämtad 2020-11-25

<sup>158</sup> Vårdförbundet (2015) Vårdpersonal sökes – Vem behövs och vem vill jobba i framtidens vård?

<sup>159</sup> Intervju med Storsthlm, 12 oktober 2020

<sup>160</sup> SCB (2017) Vård- och omsorgsutbildning (gymnasial nivå) – Trender och prognoser 2017

### Slutsatser i korthet

- Vård- och omsorgsbranschen är den enskilda bransch som sysselsätter flest personer i landet. I Stockholms stad är 70 000 sysselsatta inom vård, omsorg och sociala tjänster.
- Personalbehovet inom vård och omsorg drivs främst av ett ökat antal *äldre äldre* (äldre som är 80 år eller äldre) – i Stockholms stad väntas åldersgruppen öka med 50 procent fram till 2030.
- Stor brist på specialistsjuksköterskor och en ökad efterfrågan på undersköterskor väntas framöver.
- Branschföreträdare ser inte att digitaliseringen kommer att lösa de framtida kompetensbehoven. Däremot kan tekniken effektivisera arbetet och förbättra arbetsmiljön
- Förbättrade arbetsvillkor och löner samt tydligare roller och arbetsuppgifter med möjligheter för karriärutveckling är avgörande för att höja branschattraktiviteten.
- Coronapandemin har inneburit svåra arbetsförhållanden hos den befintliga personalen inom vård och omsorg, samtidigt tycks intresset för branschen ha ökat – dock inte för yrkesprogrammet på gymnasiet.
- Utbildningssystem anpassade för yrkesväxling efterfrågas för att fånga upp arbetskraft från andra branscher – exempelvis när arbetskraft friställs som en effekt av automatisering eller om intresset för vården ökar efter coronapandemin.
- De kommunala vuxenutbildningarna är centrala för kompetensförsörjningen, men tätare dialog med arbetsgivare och starkare samverkan mellan kommunala vuxenutbildningar efterfrågas.
- Modeller med uppgiftsväxling/uppgiftsförskjutning där serviceassistenter och vårdbiträden tilldelas uppgifter från undersköterskor kan underlätta på sikt
- Verksamheterna efterfrågar både kortare introduktionsutbildningar för snabba vägar in (via tex serviceassistentyrket) och möjligheter för vidareutbildning.





## 5. Slutsatser och medskick till Stockholms stad

Swecos behovsanalys visar på betydande långsiktiga kompetensbehov inom fem viktiga tillväxtbranscher för Stockholm: handel, besöksnäring, IT/Tech, bygg samt vård och omsorg. Konkurrensen om den digitala kompetensen ökar för samtliga branscher och här behöver Stockholms stad, arbetsgivare och utbildningsaktörer samhandla. Att höja branschattraktiviteten är en annan nyckelfråga för att få fler unga att satsa på tillväxtbranscherna. Här har både stadens verksamheter och branscherna ett viktigt jobb att göra. På lång sikt riskerar coronakrisen dessutom att minska attraktiviteten för viktiga instegsbranscher som besöksnäringen och handeln, men det finns också indikationer på en stärkt attraktivitet för vård och omsorg.

### 5.1 Betydande kompetensbrist i alla fem tillväxtbranscher

Det råder en betydande kompetensbrist inom vissa segment i samtliga fem tillväxtbranscher som studeras i denna rapport. Drivkrafterna bakom det ökade kompetensbehovet är flera. Vård- och omsorgsbehovet drivs av en ökad befolkningstillväxt och en åldrande befolkning. Byggbranschens behov samvarierar också med befolkningstillväxten – men även pensionsavgångar, konjunkturen och investeringar i större samhällsbyggnadsprojekt påverkar behovet av personal. Huruvida byggbranschen kan växa i staden beror dessutom på tillgången till mark och lokaler, vilket är en begränsande faktor för Stockholm där konkurrensen om marken är stor. Handelns utveckling drivs primärt av befolkningstillväxt och ökad köpkraft men också av strukturförändringar när fysisk handel digitaliseras eller flyttar till e-handelskanaler. Liknande drivkrafter finns hos besöksnäringen som ökat kraftigt under flera år, men här drivs tillväxten även av ökad turism och ett ökat intresse för mat och dryck – medan digitaliseringens strukturomvandlande effekter är mindre än i handeln. För IT-branschen är kompetensbehovet till stor del en konsekvens av en digitaliseringstrend tillsammans med en strukturomvandling i näringslivet där allt fler företag efterfrågar den kompetens som tidigare mestadels återfanns inom IT och tech som bransch. Fler och fler Stockholmsföretag konkurrerar idag om den digitala kompetensen.

Efterfrågan på kompetens finns för olika utbildningsnivåer. För handeln och besöksnäringen utgör gymnasiet, den gymnasiala vuxenutbildningen och yrkeshögskolan viktiga kompetensbaser. Men trenden är att det behövs allt fler akademiker och tekniska specialister även i dessa branscher. Det är framförallt digitaliseringen som driver detta behov. Digitala tekniker och en övergång från fysisk handel till e-handel har inneburit ett behov av nya nischade kompetenser som UX-designers och e-handelsanalytiker. För besöksnäringen har digitaliseringen förvisso inneburit automatisering i termer av digital incheckning, men allt tyder på att servicekomponenten i yrkena blir kvar, och får en större betydelse. Servicen är en central del av upplevelsen och digitaliseringen av det övriga samhället har snarare ökat efterfrågan på service med hög kvalitet. Även för byggbranschen utgör gymnasiet, den kommunala vuxenutbildningen och yrkeshögskolan viktiga kompetensbaser. Inom branschen finns en stor brist på projektledare, betongarbetare, anläggare, snickare samt ett flertal spetskompetenser. För IT-branschen finns det stora kompetensbehovet på högre utbildningsnivåer. Mjukvaru- och systemutvecklare är av de största yrkesrollerna idag och behovet inom detta område bedöms vara stort också framöver. Men akademisk teknisk utbildning är inte svaret på samtliga kompetensbehov. Behovet ser mycket olika ut hos olika företag, vissa behöver en

AI-forskare, medan andra kan anställa gymnasieungdomar som är duktiga på kod. Nya tekniker och behandlingsmetoder gör att vården går mot att bli allt mer kompetenskrävande och det finns stor brist på specialistsjuksköterskor och viss brist på specialistläkare. Även inom den kommunala omsorgen behövs fler sjuksköterskor, som idag utgör endast en liten del av personalstyrkan. Inom äldreomsorgen är gymnasialt utbildade undersköterskor och vårdbiträden stora yrkesgrupper där personalbehovet väntas växa kraftigt i och med den åldrande befolkningen.

Samtidigt finns möjligheter att dämpa de ökande kompetensbehoven med ökad produktivitet genom teknisk utveckling. Särskilt gäller detta handeln, och i någon mån byggbranschen. Inom handeln pågår en digitalisering både genom nya kanaler (e-handel) och digitalisering av befintliga fysiska butiker som dämpar kompetensbehoven. Inom bygg ger utvecklingen av 3D-modellering för projektering och visualisering liksom mer välutvecklad GIS och drönarteknik för att samla in data på byggplatserna möjligheter till ökad produktivitet. I övriga branscher är potentialen mindre. Inom besöksnäringen finns förvisso ett stort teoretiskt utrymme att automatisera bort tjänster med befintlig teknik. Men efterfrågan på mänsklig service kommer även långsiktigt att vara för stort för att nyttja automatiseringspotentialen. Även inom vård och omsorg är behovet av mänsklig kontakt stort, även om det finns fler rutinmoment som kan automatiseras utan förlorad kvalitet, jämfört med i besöksnäringen. IT och tech är ett undantag eftersom digitalisering och automatisering i samhället och övriga branscher snarare ökar än minskar kompetensbehoven även på lång sikt.

### Exempel på bristyrken och kompetenser som omnämns i rapporten

- Specialistsjuksköterskor och specialisläkare
- Biomedicinska analytiker
- Programmerare, systemarkitekter och dataanalytiker
- Bygg- och anläggning samt ROT på gymnasienivå
- Civilingenjörer inom bygg- och anläggning, bygg- och elingenjörer, elmontörer, anläggningsarbetare, anläggningsmaskinförare, snickare samt projektledare och projektörer
- Tjänstepersoner inom bygg såsom arbetsledare och platschefer
- Kockar och kallskänkor främst inom restaurang, men även hovmästare och servitörer
- E-handelsanalytiker
- Digital kompetenshöjning i de flesta branscher, framförallt inom äldreomsorg och detaljhandel

### Växande behov av yrken och kompetenser:

- Undersköterskor, men även annan personal som vårdbiträden och skötare inom omsorg
- Mjukvaru- och systemutvecklare
- Dataanalytiker
- Specialister inom IT-/informationssäkerhet
- Installations- och servicetekniker
- Kompetenser inom geografiska informationssystem (GIS) och byggnadsinformationsmodellering (BIM)
- Kompetenser inom e-handel såsom varuplockning, lager och transport – som även kombineras med servicekompetens
- Webbutvecklare och UX-designers

## 5.2 Coronakrisens konsekvenser för kompetensförsörjningen

Samtliga studerade branscher har drabbats av coronakrisen, men på olika sätt. Besöksnäringen är den bransch som är hårdast drabbad av minskad efterfrågan och färre arbetstillfällen och är då denna rapport skrivs inne i en akut fas. Även den fysiska sällanköpshandeln är satt under hård press. För arbetskraften har coronakrisen inneburit stora permitteringar och varsel. Många har lämnat besöksnäringen och sökt sig till andra yrken, exempelvis vården eller handeln. Inom handeln har delar av arbetskraften lämnat sällanköpshandeln för dagligvaruhandeln. Coronakrisen kommer även att innebära vissa långsiktiga effekter på branschernas arbetsmarknad, även om vissa av dessa är svåra att bedöma.

En överhängande risk inom hotell och restaurang är att branschattraktiviteten skadas och att personer som lämnat branschen inte kommer tillbaka. Här bedöms dock möjligheterna att locka tillbaka branschbytare som brinner för mat, dryck och service och som ser branschen som en långsiktig arbetsgivare vara goda. Däremot är en minskad branschattraktivitet ett större hot när det gäller att attrahera kompetens,

företrädesvis unga, som ser besöksnäringen som en genomgångsbransch. Söktrycket för gymnasieprogrammen inom hotell och turism har minskat detta år. En bransch som tidigare har varit i stort behov av kompetens får därmed ett ännu mindre inflöde av utbildad arbetskraft.

För vård och IT/tech har krisen inneburit ett ökat kompetensbehov, och för vården finns indikationer på att pandemin även inneburit ett ökat intresse för vårddyrket. Huruvida det ökade intresset håller i sig över tid är för tidigt att uttala sig om. Risker finns kopplat till uppmärksamheten kring arbetsbelastning och arbetsmiljön som påverkar bilden av branschen negativt. Av tillväxtbranscher har bygg och IT/tech inte varit lika hårt drabbade av coronakrisen, men det finns betydande variationer inom branscherna.

Coronakrisen har skapat en stor efterfrågan på korta och kompletterande utbildningar och samtidigt accelererat efterfrågan på utbildningar för att möta långsiktiga kompetensskiften där yrkesväxling och livslångt lärande behöver främjas. Detta utvecklas i följande avsnitt, 5.3.

### 5.3 Vad kan Stockholms stad göra?

En förutsättning för en fungerande arbetsmarknad är att branschernas efterfrågan på arbetskraft samvarierar med det utbildningsutbud som finns i arbetsmarknadsregionen. Det här är en komplicerad ekvation som kräver en följsamhet och ständig dialog mellan utbildningssystemet, Stockholms stad, branscherna och företagen. Inrättandet av så kallade kompetensråd på nationell och regional nivå har här en viktig roll att fylla. Utifrån de intervjuer som genomförts inom ramen för denna rapport kan Sweco identifiera fem områden där insatser behövs för att stärka sambandet mellan utbud och efterfrågan.

#### 1) Bygg upp kompletterande utbildningar för digitalt kompetenslyft

Efterfrågan på digital kompetens är stor och allt fler företag konkurrerar om kompetensen. Coronakrisen har dessutom fått digitaliseringen i många branscher att accelerera och digital kompetens blir viktigare för att kunna konkurrera på arbetsmarknaden i allt fler yrken. Här krävs att utbildningarna hänger med i den snabba utvecklingen som sker på arbetsmarknaden. I många fall efterfrågas en högskoleutbildning, men så är inte alltid fallet. Intervjuerna för denna studie pekar mot att korta kurser eller rekrytering av personer med digitala färdigheter och digital nyfikenhet i många fall är tillräckligt. I vissa fall löser företag kompetensbehovet på egen hand genom att ta fram eller köpa in skräddarsydda kurser.

Stockholms stad har en viktig roll på området framöver genom sin roll som huvudman för den kommunala vuxenutbildningen. Det handlar dels om att integrera digitala komponenter i befintligt utbildningsutbud, dels om att bygga upp branschriktade kurser som kan användas för att komplettera befintlig kompetens. Initiering och utformning av nya kurser och förändringar i befintligt utbud bör göras i samråd med branschen. Arbetet bör också ta tillvara på de branschinitiativ och ideella krafter som finns, såsom *Tjejer kodar* – ett utbildningsföretag som erbjuder utbildningspaket inom programmering med kvinnor som målgrupp<sup>161</sup>. Det är viktigt att säkerställa att utbildningarna som initieras kompletterar – och inte konkurrerar med – befintliga initiativ och utbud. Stockholms stad behöver också lyssna in innehållet i de

---

<sup>161</sup> Tjejer kodar (2020) *Om oss*. Hämtad 2020-12-21.

kompetensbehov som uttrycks – ibland kan yrkesutbildningar snarare än högskoleutbildningar vara svaret när det är personer med digitala färdigheter snarare än tung analys- och utvecklingskompetens som efterfrågas.

Frågan är särskilt angelägen under coronakrisen då efterfrågan på arbetskraft i viktiga instegsbranscher som besöksnäring och handeln minskat och öppnat ett fönster för utbildning och kompetensutveckling för personer utan sysselsättning.

## **2) Identifiera vägar för att stärka stadens roll i att höja branschattraktiviteten i utvalda branscher**

Sverige har ett elevstyrt system som inte alltid är anpassat efter den efterfrågan på kompetens som branscherna har. I ett sådant system är frågan om attraktivitet central. Branscherna har en central roll i att attrahera elever för att de självmant ska välja ”rätt” utbildning. Enligt planerings- och dimensioneringsutredningens förslag ska yrkesprogrammets dimensionering dock tydligare knytas till arbetsgivarnas behov, vilket till viss del kan skifta balansen i systemet. Samtidigt finns risker kopplat till bristande motivation bland elever som inte kommit in på sitt förstahandsval eller att yrkesutbildade personer byter bransch senare i livet.

I denna behovsanalys har vikten av att höja branschattraktiviteten lyfts av ett flertal av de intervjuade. Särskilt stort är behovet inom vård/omsorg och byggbranschen, där attraktivitetsfrågan gäller hela eller stora delar av branscherna och där man trots det stora kompetensbehovet inte lyckas fylla platser på utbildningarna. För handeln behöver attraktiviteten höjas för att locka till sig fler akademiker och särskilt digital kompetens och för besöksnäringen finns risker att attraktiviteten minskar som ett resultat av coronakrisen.

För att stärka attraktiviteten är branschorganisationerna en nyckelaktör. De känner branschen bäst och kan berätta vilka karriärvägar och framtidsmöjligheter som finns. Men Stockholms stad är också en viktig aktör som kan göra mycket för att stärka branschernas attraktivitet. Det handlar om långsiktiga marknadsföringsinsatser såsom att driva kampanjer och att lyfta fram ambassadörer inom olika yrken. Även ”prova-på”-dagar där man får testa på olika yrken är viktiga insatser. För att förbättra matchning av utbud och efterfrågan har Stockholms stads Jobbtorg samt vuxenutbildningen en viktig funktion i att informera om vilka jobb som faktiskt efterfrågas och är hållbara över tid.

Att göra jämförelser och dra lärdomar från andra städer är också viktigt för Stockholms stad. Norge har exempelvis genomfört intressanta satsningar för att få fler män till vården, där exempelvis arbetslösa män med erfarenhet från andra branscher fått ersättning för att utbilda sig till undersköterskor. Den norska modellen har testats av svenska kommuner som Borås och Ulricehamn. Stockholms stad kan också lära från helt andra branscher, organisationer och företag som arbetat mycket med branschattraktivitet och breddad rekrytering som exempelvis Försvarsmakten eller initiativet Tjejer kodar. Med stöd av reklamkampanjer, skolbesök och unga representanter har Försvarsmakten sett en ökning av kvinnor som genomför värnplikt med en procentenhet årligen.<sup>162</sup>

Parallellt krävs ett arbete för att öka intresset för och söktrycket till yrkesprogram med lågt söktryck, en komplex fråga som är nära kopplad till den bredare frågan om branschattraktivitet. Här har branscherna

---

<sup>162</sup> Försvarsmaktens hemsida (2020-10-01) *Andelen värnpliktiga kvinnor ökar*. Hämtad 2020-12-21.

ett viktigt ansvar, både i att informera om och marknadsföra yrkena och arbeta med innehållet i och villkoren i jobben för att öka attraktiviteten. Det är alltså inte enbart en kommunikationsfråga, även substantiella frågor kring arbetsuppgifter, villkor och lön behöver i många fall adresseras för att öka attraktiviteten. En mer branschstyrd dimensionering av yrkesprogrammen behöver åtföljas av ett arbete med att öka yrkenas attraktivitet – annars riskerar man en situation med lågmotiverade elever och unga som hoppar av utbildningar och byter bransch tidigt i arbetslivet.

Här är det viktigt att påpeka att gruppen utrikes födda utgör en mycket stor andel av den tillgängliga arbetskraften, och att de initiativ som här beskrivs bör utformas för att nå denna målgrupp.

### **3) Initiera fler kompletterande utbildningar med hög studietakt och kort tid mellan ansökan och kursstart i vuxenutbildningen**

Idag pekar branscherna på att en brist på kompletterande utbildningar, långa ledtider mellan ansökan och utbildningsstart och en långsam studietakt hindrar yrkesverksamma från att använda sig av vuxenutbildningen. Coronakrisen gör behoven mer akuta, som ett resultat av kort- respektive långsiktig omvandling som gör att fler byter bransch för att hitta ett arbete. Vuxenutbildningen är synnerligen central som komplement till gymnasiets yrkesprogram i Stockholm, där en betydligt lägre andel väljer yrkesprogram än i övriga landet. Därmed blir också behoven större av en attraktiv vuxenutbildning för personer som i vuxen ålder vill utbilda sig till yrken på gymnasial nivå.

Skräddarsydda utbildningar tas fram och genomförs av branschen och privata företag, men ett tydligare fokus på att möjliggöra kompletteringar anses viktigt för att den kommunala vuxenutbildningen ska vara ett relevant alternativ för individer som vill kompetensutvecklas under sin karriär. Branscherna, och på kort sikt särskilt besöksnäringen, efterfrågar fler korta kompletterande utbildningar med hög studietakt för att möjliggöra kompletterande utbildning av personer med branscherfarenhet. Här efterfrågas, så långt det är praktiskt genomförbart, flera spår inom samma utbildning som möjliggör en komplettering som anpassas efter individernas erfarenhet. Branscherna behöver delta i utformningen av utbildningarna, det är de som har förståelsen för behoven.

Samtidigt påpekas inom vuxenutbildningen att flertalet av eleverna som deltar i utbildningarna idag inte upplever studietakten som för låg. Därför bör urvalet av utbildningar som utformas med högre studietakt göras noggrant utifrån principen att attraktiviteten och söktrycket ska bedömas öka med en högre studietakt. All kompletterande utbildning är inte heller nödvändigtvis ett offentligt ansvar, något som utvecklas i 5).

### **4) Stärk fokus på effektmål och deltagarrekrutering i offentliga projekt och insatser**

Stockholms stad har en viktig roll som samverkanspartner till branscherna i kompetensfrågor genom insatser och projekt. Här har framförallt besöksnäringen lyft vikten av en starkare branschförståelse bland ansvariga för projekt och insatser inom kommunen och att undvika en alltför teknisk matchningsfilosofi där individens egna drivkrafter tas för givna och denna endast behöver "kläs på" rätt kompetens för att därmed kunna matchas med tjänsterna. Istället behöver större hänsyn tas i rekryteringen av individer till utbildning för att säkerställa att individerna har de drivkrafter och de personliga egenskaper som krävs.

Ett starkare fokus på långsiktiga effekter (varaktiga anställningar exempelvis) snarare än processuellt inriktade kvantitativa mål (x antal individer har genomgått utbildning) efterfrågas också.

## 5) Tydliggör gränsdragningarna mellan den offentliga rollen och arbetsgivarnas ansvar

Föreliggande analys bygger på ett branschperspektiv, utifrån intervjuer med branscherna. Men det är viktigt att komma ihåg att inte hela kompetensutvecklingsansvaret ligger på offentliga utbildningsaktörer. Arbetsgivarna har ett ansvar för arbetsplatspecifik kompetensutveckling och kompletterande kompetensutvecklingsinsatser. Här är dock en samsyn mellan offentliga aktörer, utbildningsaktörer samt arbetsgivare i alla sektorer om hur gränsdragningarna ser ut central för att systemet ska fungera. Vad är de offentliga utbildningsaktörernas ansvar när det gäller att initiera, bestämma innehåll i och finansiera utbildningar? Och vad är enskilda arbetsgivares respektive branschens ansvar?

I andra studier har Sweco lyft problem där exempelvis Komvux arrangerar en utbildning, men där arbetsgivarna inte kan ställa upp med praktikplatser vilket i vissa fall kan omöjliggöra för studenterna att avsluta sin utbildning och dessutom försvagar kopplingen till arbetslivet. Det finns också exempel på arbetsgivare som saknar strukturer och processer för att formulera sina långsiktiga kompetensbehov så att de kan användas av det offentliga utbildningssystemet. Offentliga utbildningsaktörer kan och ska inte heller alltid vara leverantörer av kompetens till näringslivet, men en bristande förståelse för varandras roller försvårar samhandling.

Det här är viktiga frågor som sannolikt kommer att ställas på sin spets kommande år, när behoven av kompletterande och mer nischade utbildningar växer. Det ligger utanför denna analys ramar att peka på var gränsdragningarna bör gå, men frågan behöver lyftas av flera aktörer, däribland Stockholms stad.