

Växtvärk eller växilverkan?

Fallstudier gällande regional mobilisering
kring industrietablering och expansion inom
grön omställning

Sammanfattning

Bakgrund

Sweco har på uppdrag av Energimyndigheten genomfört två fallstudier som syftar till att utforska och belysa kompetensförsörjningsproblematik i samband med pågående industrisatsningar på elektrifieringsområdet. Arbetet sker med anledning av myndighetens regeringsuppdrag att samordna kompetensförsörjning för elektrifieringen.¹ Syftet med fallstudierna är att undersöka hur centrala samhällsaktörer mobiliserar sig kring behovet av den kompetens som efterfrågas i samband med industriell expansion och nyetablering. Undersökningen har baserats på ett tjugotal intervjuer samt dokumentstudier och inhämtning av viss statistik. De fall som studerats är Hitachi Energys expansion i Ludvika, Dalarna, med avseende på lösningar inom kraftöverföring, samt kinesiska anodtillverkaren PTL:s nyetablering i Timrå i Västernorrland.

Resultat

I båda de studerade fallen är direkt kompetensförsörjning ett lösligt problem som företagen uppger sig hantera. Utmaningar finns dock kvar kopplat till indirekt kompetensförsörjning – att kompetensförsörja omkringliggande samhällsfunktioner – samt ansvaret för investeringar som är nödvändiga för att säkra kommunernas attraktivitet för en inflyttande arbetskraft. I Ludvika-fallet gäller det särskilt investeringar i bostäder, infrastruktur och skalning av samhällsservice. Framförallt godskapaciteten är avgörande för att Hitachi Energy ska klara sina leveranser. I Timrå-fallet gäller det vissa infrastruktursatsningar, kommunal service samt konkurrenssituationen på arbetsmarknaden för offentlig sektor och den traditionella industrin.

Samarbetet mellan centrala samhällsaktörer i Ludvika är överlag framgångsrikt och har väldefinierade former som bidrar till konkret problemlösning. Bostadsbyggandet kan kräva utökat ansvar från både kommun och företag men har idag ingen tydlig lösning. Däremot finns bland involverade aktörer en gemensam syn på statens (upplevt bristande) stöd, särskilt i relation till Trafikverkets infrastrukturplanering. Aktörerna hoppas på regeringens involvering, och Sweco bedömer att Region Dalarna kan ha viss rådighet som idag förefaller underutnyttjad. Även i Timrå-fallet fungerar samverkan sedan 2020 bra, men den omfattande nyetableringen bedöms innebära en konkurrenssituation på arbetsmarknaden och få stor påverkan på samhället. En oro finns att ekonomin inte räcker till viktiga satsningar på social integration och ökade behov av kommunal service.

Swecos slutsatser

Kompetensförsörjningsproblematiken interagerar med flera andra samhällsfrågor. Den indirekta kompetensförsörjningen är ett större problem än den direkta, och lokalsamhällets utveckling – med bibehållen eller ökad attraktivitet och växande bofast befolkning – är den utmaning som aktörerna framhåller. Hinder framkommer i frågor där enighet saknas om ansvarsfördelningen (bostadsbyggande) eller där de lokala intressenterna saknar rådighet (infrastruktur). Det sociala hållbarhetsperspektivet och en långsiktigt hållbar tillväxt riskerar att bli lidande om kommunerna inte maktar göra de investeringar som krävs för en önskad utveckling.

¹ Dnr.: I2022/01665.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Innehållsförteckning.....	4
1 Inledning.....	5
1.1 Metod och material.....	6
1.2 Disposition.....	6
2 Hitachi Energy i Ludvika.....	7
2.1 Bakgrund.....	7
2.2 Intervjuresultat.....	10
2.3 Swecos övergripande bedömning.....	19
3 PTL, Timrå/Sundsvall.....	20
3.1 Bakgrund.....	20
3.2 Intervjuresultat.....	23
3.3 Swecos övergripande bedömning.....	31
4 Analys och slutsatser.....	32
4.1 Direkta och indirekta kompetensbehov.....	32
4.2 Förutsättningar och utmaningar.....	34
4.3 Hantering av kompetensförsörjningsfrågan.....	36
4.4 Ansvarsfrågan.....	38
4.5 Slutord.....	40
Bilaga 1. Nyckeltal.....	41
Ludvika, Dalarna.....	41
Timrå/Sundsvall/Härnösand, Västernorrland.....	44
Bilaga 2. Fördjupad diskussion om bostadsbyggande och markpris.....	48

I den verklighet vi studerar läcker samhällsfrågorna in i varandra utan hänsyn till förvaltningstekniska uppdelningar. Rapporten gör ej anspråk på att böttna i varje aspekt som gör sig gällande i materialet. Däremot visar den de mångbottnade utmaningar som Sverige AB står inför i konkurrensen om den gröna omställningens möjligheter.

1.1 Metod och material

De fall som studerats och som redovisas i rapporten är Hitachi Energys expansion i Ludvika, med avseende på kraftöverföring, och PTL:s etablering av en batterianodfabrik i Timrå. Urvalet av fall har gjorts för att täcka in två olika industrier inom elektrifieringen – batteriproduktion och kraftöverföring. Fallen representerar även en geografisk variation samt belyser nyetablering och vidareutveckling av befintlig industri.

Sweco har under perioden december 2023 till och med april 2024 genomfört ett tjugotal intervjuer med företag och offentliga aktörer kopplat till respektive studerat fall. Urvalet av intervjupersoner har skett via tidigare kännedom samt sökningar och snöbollsmetod där befintliga intervjupersoner ombetts föreslå ytterligare kontakter. Fokus har varit respektive företag, kommun, region, eventuella samverkansplattformar samt regionala lärosäten. Intervjuerna har genomförts på distans och varit mellan 60 och 90 minuter långa. Utöver intervjumaterialet har Sweco även gått till öppna källor samt i några fall fått ytterligare underlag direkt från intervjupersoner. Viss korrespondens har även skett med intresseorganisationer, forskare och experter för att kontextualisera fallen och bekräfta antaganden i Swecos resonemang.

Läsaren bör ha i åtanke att intervjupersonernas uppgifter är den primära källan i redogörelserna av fallen. Alla sakuppgifter har inte kunnat kontrolleras och urvalet av intervjupersoner har inte breddats till att inkludera exempelvis statliga myndigheter med bäring på frågorna.

1.2 Disposition

Kapitel 2 och 3 redovisar respektive fallstudie. Kapitlen är uppdelade i avsnitt där en bakgrund ges i avsnitten 2.1 respektive 3.1 och där intervjuresultaten redovisas i avsnitten 2.2 respektive 3.2. Kapitel 2 och 3 avslutas med Swecos övergripande bedömning av respektive fall i avsnitt 2.3 och 3.3. Rapporten avslutas med analys och slutsatser i kapitel 4.

2 Hitachi Energy i Ludvika

Mot bakgrund av historiskt stora exportorder⁶ expanderar Hitachi Energy sin verksamhet i Ludvika och Smedjebacken. Expansionen sker med en ambition att "kroka arm" med kommunerna och övriga aktörer och på så sätt stärka lokalsamhället och skapa en attraktiv miljö för nyinflyttade medarbetare. Under överinseende av en konsult driver man därför gemensamt samarbetsprojektet *Guldläget* vars benämning väl sammanfattar den dominerande synen på skeendet i regionen.⁷ Ludvika kommun har som mål att öka befolkningen med mer än en tredjedel på tio år. En betydande andel av de nya invånarna kommer att döma av Hitachi Energys rekryteringsprofil vara högutbildade arbetskraftsinvandrare, ofta från Indien.

Denna fallstudie fokuserar på Hitachi Energys kompetensförsörjningsbehov avseende verksamheten i Ludvika kommun. I ett första avsnitt (2.12.1) ges en bakgrund inklusive nyckeltal för kommun och region. I ett andra avsnitt (2.20) presenteras fallstudiens intervjuresultat. Slutligen ges Swecos sammanfattande bedömning i avsnitt 2.30.

2.1 Bakgrund

Hitachi Energy, tidigare en del av ABB-koncernen, är en framträdande global aktör inom kraftteknik. Företaget fokuserar på att utveckla teknologier för "en mer hållbar energiframtid"⁸ inom framför allt kraftöverföring och distribution samt energilagring. ABB:s verksamhet i Ludvika har i sin tur djupa rötter som sträcker sig tillbaka till tidigt 1900-tal då företaget ASEA började sin verksamhet på orten. Ludvika blev då en central punkt för utveckling och tillverkning av kraftöverföringsteknologi inklusive transformatorer och högspänningsprodukter. Genom åren har anläggningen i Ludvika varit en viktig del av ASEA:s och senare ABB:s tillväxt inom energisektorn. När ABB beslutade att sälja sin kraftnättsdivision ABB Power Grids till Hitachi 2020 fortsatte Hitachi Energy att driva och utveckla verksamheten i Ludvika.

Genom att ABB historiskt varit Ludvikas största arbetsgivare har kommunen som helhet länge haft en stark koppling till energisektorn. Att orten setts som ett teknik- och ingenjörscentrum inom energisektorn har skapat en grund för tillväxt. Smedjebacken som är belägen nära Ludvika har en liknande industriell historia med en stark koppling till metallbearbetning och tillverkningsindustrin. Utöver dagens Hitachi Energy har kommunerna även andra viktiga arbetsgivare i form av bland annat bryggeriet Spendrups och komponentstältillverkaren Ovako.⁹ De största arbetsgivarna i Ludvika respektive Smedjebacken var i februari 2024 Hitachi Energy med 3 225 anställda i Ludvika och Ovako med 375 anställda i Smedjebacken.¹⁰ (Spendrups har drygt 500 anställda i Ludvika kommun, i sin verksamhet i Grängesberg strax väster om Ludvikas tätort.) Enligt Region Dalarnas

⁶ <https://www.businessnewsdalarna.se/naringsliv/hitachi-energy-i-ludvika-firar-sveriges-storsta-exportorder-nagonsin/> (hämtad 2024-04-18)

⁷ Möjligen inte dominerande bland allmänheten, men dock bland de samhällsaktörer vars företrädare intervjuats i denna undersökning.

⁸ <https://www.hitachienergy.com/se/sv/news/en-h-hllbar-energiframtid-f-r-alla> (hämtad 2024-02-21)

⁹ <https://www.ludvika.se/jobb-och-foretagande/foretagande/starta-och-driva-foretag/fakta-om-naringslivet> (hämtad 2024-02-21)

¹⁰ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Regional-statistik/Alla-lan/Dalarnas-lan/Ludvika/?var=17258> (hämtad 2024-02-21)

sårbarhetsanalys har Ludvika och Smedjebacken lägst antal arbetsställen per 1 000 invånare i Dalarna vilket innebär ett högt beroende av ett fåtal arbetsgivare.¹¹

2023 annonserade Hitachi Energy att man utökar sin produktion i Ludvika och Smedjebacken, med planer på att rekrytera ytterligare 2 000 personer under två år. Detta skedde efter en redan kraftig expansion i Sverige och med totala investeringar på 1 miljard kronor omfattandes nya fabriker, nya produktionslinjer och uppgraderade testhallar. I slutet av 2022 öppnades fabriken i Smedjebacken som nu tillsammans med Ludvikafabriken ska expandera ytterligare. Den pågående utbyggnaden omfattar 3 300 m² fabriksyta i Smedjebacken och 1 400 m² i Ludvika och syftar till att öka produktionen av avancerade kraftelektronikventiler för användning i högspänd likströmsöverföring (HVDC) och elkvalitetstillämpningar.¹² Drivkraften är att Hitachi Energy emottagit Sveriges genom tiderna största industriella exportorder om 147 miljarder SEK från stamnätsoperatören Tennet. Ordern gäller omriktarstationer för att möjliggöra havsbaserade vindkraftsparker i Tyskland och Nederländerna.¹³

Demografiska nyckeltal Ludvika och Dalarna

Dalarna har en stark tradition av tillverkningsindustri, metallbearbetning och skogsindustri. Högskolan Dalarna är regionens främsta lärosäte med forskning och utbildning som täcker områden från teknik och naturvetenskap till turism och kulturstudier. Trots lärosäte och stark industriell bas är delar av Dalarna drabbat av avfolkning, åldrande befolkning och brist på den arbetskraft som nämnda industrier konkurrerar om.

Regionala centrum i Dalarna är kommunerna Falun och Borlänge. Som den regionala utvecklingsstrategin framhåller är dessa kommuner ”beroende av en god utveckling i övriga länet.” Ludvika, som är en kommun i Västerbergslagen och en av Dalarnas 15 kommuner, har idag 26 353 invånare men önskar växa.¹⁴ Med Hitachi Energys expansion, som sker samtidigt som Spendrups expanderar sin verksamhet och Nordic Iron Ores planerar utvinning av järnmalm och sällsynta jordartsmetaller i Ludvikas nedlagda gruvor,¹⁵ önskar Ludvika kommun öka invånarantalet med 10 000 personer på tio år. (Det kräver i så fall en befolkningstillväxt som i stort avviker från den historiska trenden sedan slutet av 1960-talet; se nyckeltalsbilagan i slutet av rapporten.)

Vidare har både Ludvika och Dalarnas län som helhet, givet beräknad försörjningskvot (se bilaga med demografiska nyckeltal), en tyngre försörjningsbörda än riket i snitt. Enligt den regionala utvecklingsstrategin (RUS) *Dalastrategin 2030* har länet landets högsta försörjningskvot och RUS:en prognosticerar arbetskraftsbrist, minskad skattekraft och ökad efterfrågan på välfärdstjänster:

¹¹ [Sårbarhetsanalys \(region-dalarna.github.io\)](https://region-dalarna.github.io) (hämtad 2024-02-29)

¹² <https://www.hitachienergy.com/se/sv/news/press-releases/2023/11/hitachi-energy-ut-kar-sin-produktion-i-sverige> (hämtad 2024-02-21)

¹³ <https://www.newssoresund.se/vindkraftsteknik-bakom-exportorder/> (hämtad 2024-02-21)

¹⁴ <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Regional-statistik/Din-kommun-i-siffror/Ludvika/> (hämtad 2024-02-21)

¹⁵ Sällsynta jordartsmetaller (Rare Earth Elements, REEs) är likaledes en avgörande pusselbit i omställningen. Dessa bryts idag ofta under ekologiskt och arbetsmiljömässigt ohållbara förhållanden i utvecklingsländer medan värdekedjan i övrigt i hög grad är kontrollerad av Kina. I Ludvikas gruvor – Blötberget, Västmanfältet och Håksberg – finns utöver Sveriges tredje största järnmalmsfyndighet även fyndigheter av REEs. Sedan 2010 arbetar Nordic Iron Ore för att återuppta brytningen i de nedlagda gruvorna.

”För länets arbetsgivare medför den åldrande befolkningen allt större utmaningar att hitta rätt kompetens och det krävs därför nya lösningar för att säkra kompetensförsörjningen och relaterade utmaningar.”¹⁶

De ekonomiska förutsättningarna kan också belysas i sysselsättningsgrad och arbetslöshet som i likhet med försörjningskvoten visar på sämre nyckeltal för Ludvika och Dalarnas län än riket. Sysselsättningsgraden i Ludvika var år 2022 64,5 procent vilket kan jämföras med riket som låg på 69,5 procent. Inskrivna arbetslösa var i januari 2024 7,6 procent i Ludvika medan motsvarande siffra för riket var 6,8 procent. Inskrivna arbetslösa har dock minskat 0,6 procentenheter jämfört med samma månad föregående år och i länet som helhet var 5,8 procent inskrivna som arbetslösa. Utbildningsnivån är ett nyckeltal där både Ludvika och länet som helhet sticker ut med en lägre andel eftergymnasialt utbildade jämfört med riket. Andelen eftergymnasialt utbildade år 2022 var 34 procent i Ludvika att jämföra med riket där 46 procent hade en eftergymnasial utbildning.

Sammanfattningsvis är den minskande befolkningen i yrkesverksam ålder, som återspeglas i en hög försörjningskvot och relativt låg sysselsättningsgrad, något som präglar och är tufft ekonomiskt för Ludvika. Arbetslösheten är högre än riket som helhet men ser ut att minska. Nyckeltalen beskrivs närmare i text och diagram i bilaga 1.

¹⁶ <https://www.regiondalarna.se/contentassets/699fddaa79da4978bfe14dd4bead1134/dalastrategin-2030-tillsammans-for-ett-hallbart-dalarna-dec.pdf> (hämtad 2024-02-21) sidan 10.

2.2 Intervjuresultat

I detta avsnitt redogörs för Swecos primärdata i form av intervjumaterial. Läsaren bör ha i åtanke att intervjupersonernas uppgifter är den primära källan i redogörelserna. Alla sakuppgifter har inte kunnat kontrolleras och det finns även intressenter som inte kommit till tals i undersökningen.

Hitachis verksamhet och produktion

Sweco har intervjuat tre personer inom Hitachi Energy samt även låtit företrädare för företaget faktagranska angivna siffror. Det framkommer i intervjumaterialet att man sedan 2020 har gått från ca 4 200 till ca 5 800 medarbetare i hela landet, med en kontinuerlig tillväxt på omkring 100 personer i månaden. Företaget är organiserat i olika affärsenheter inklusive den HVDC-enhet (High Voltage Direct Current) som driver det projekt avseende kraftöverföring som renderat stora exportordrar och drivit den expansion av verksamheten som är föremål för denna fallstudie.

HVDC har idag ca 2 500 medarbetare och *lead center* ligger i Ludvika. Den växande orderstocken i denna del av verksamheten ger också mer att göra för övriga affärsenheter på företaget. En intervjuperson berättar att "HVDC har blivit lokomotiv i det här." Enligt uppgifter från företrädare för Hitachi Energy rör sig affärerna om mycket stora projekt vilket gör att nya ordrar redan i uppstart genererar avsevärda kompetensförsörjningsbehov. Det skapas även ringar – eller vågor – på vattnet för andra affärsenheter i och med att ca 70 procent av arbetskraften samt stödtjänster såsom säkerhetsutrustning köps in internt från andra delar av företaget.

Den styrka som intervjupersonerna framhåller avseende Ludvika-siten är närvaron av, och närheten mellan, samtliga affärsområden vilket möjliggör kompetensöverföring och korta kommunikationsvägar. Man betonar även en lång tradition av kunnande och kompetens på orten. Det finns dock även problem kopplade till lokaliseringen i Ludvika, framför allt i termer av infrastruktur då transformatorer och annat måste fraktas ut på järnväg.

Direkt kompetensförsörjning

Hitachi Energys expansion har de senaste två åren inneburit rekryteringar på 1000 individer årligen. Hitachi bedömer att den rekryteringstakten kommer att fortsätta. Swecos intervjumaterial ger vid handen att verkligheten går i takt med denna ambition och att man inte har några egentliga problem med att fylla lediga tjänster. Periodvis har man upplevt en något ökad omsättning av personal, vilket dock är något intervjupersonerna från Hitachi Energy uppger att man kommit till rätta med.

Hitachi Energy förefaller lyckas väl med *talent acquisition*, det vill säga rekrytering av den personal man eftersöker. Företaget vill inte gå in i detalj på sina rekryteringsstrategier men attraktivitet uppges vara en faktor. Intervjupersoner från både Hitachi Energy och andra aktörer pekar på Ludvika som "ett Mecka i högspänningsvärlden" och Hitachi Energy som en höggradigt attraktiv arbetsgivare. En intervjuperson bjuder på följande anekdot:

"Jag hade en intervju med en kandidat från Indien. Varför just Ludvika? 'Det här har min pappa pratat om sen jag var liten, Ludvika är världens kraftcentrum. Dream come true.' Det visar på styrkan i Ludvika, att vi är så stora i världen. Det finns mycket historia och kunnande."

Det intervjupersonerna pekar på som unikt för Ludvika-siten är att tre av fyra av företagets affärsområden samsas på ett och samma ställe vilket möjliggör nätverkande, kompetensöverföring, och för den anställde att "göra en karriär i företaget och bo lokalt." En intervjuperson från en offentlig verksamhet uttrycker sig på följande sätt om Hitachi Energys rekryteringsmöjligheter:

"Jag tror inte att det kommer att vara problem att bemanna till Hitachi [Energy]. Det är jag inte orolig för. Det är ett känt bolag, Sveriges bästa traineeprogram för civilingenjörer ... Alltid haft lätt att hitta kompetens på white-collar-sidan. Gott renommé. Duktiga på att rekrytera. Ur deras perspektiv ska man inte oro sig."

När Sweco intervjuar företrädare för Hitachi Energy uppger dessa att man för stunden rekryterar 700 personer. Vilken kompetens man behöver varierar men bottnar generellt sett i en ingenjörsbakgrund, oftast men inte alltid kopplat till elkraft. Mestadels sker rekryteringen från Sverige men en relativt hög andel utgörs av arbetskraftsinvandring. En intervjuperson uppger att man har 60 till 70 olika nationaliteter som arbetar i Sverige.

"Det svåra är ju att hitta och attrahera och få dem att vilja komma till Sverige. Vi ser också att volymerna är en utmaning, att få in dem på kort tid. Rampa upp en business. Det är utmaningen. Det är roligt."

En svårighet som framkommer är onboardingen med ett så stort antal nya medarbetare. En intervjuperson beskriver det som att man "spår ut kompetensen vi livnärt oss på," med vilket åsyftas att det behövs inarbetad personal för att emotta och initiera de nytillkomna.

Sammanfattningsvis:

Ökande energibehov kräver effektiv energidistribution. Ludvika beskrivs som ett Mecka inom högspänningsvärlden och Hitachi Energys verksamhet som potentiellt kritisk för transmission och kraftöverföringsteknologi. Human- och strukturkapital som finns i Ludvika är av stor betydelse för Hitachi Energy. Företaget har en förmåga att locka internationell talang och ett behov av att växa utifrån historisk stora exportordrar inom HVDC.

Indirekt kompetensförsörjning

Ett begrepp som återkommer i intervjumaterialet är "kompetensrotation." Det finns en farhåga att Hitachis och andra företags omfattande rekrytering kan utarma andra sektorer vilket kan minska attraktiviteten – och i sin tur skapa problem för Hitachi Energy vars anställda givetvis behöver frisörer, omsorgspersonal, lärare, restaurangpersonal och många andra kompetenser för en rimlig levnadsmiljö. En intervjuperson uttrycker det som följer:

"När lärare blir transformatormontörer, då blir det sämre skola och mindre attraktivt."

Just lärartillgången lyfts återkommande fram som en trång sektor. En intervjuperson lyfter även övriga företags perspektiv, utifrån Hitachi Energys goda renommé och framgångsrika rekrytering: "Utmaningen är om man utarmar alla andra företag i kommunen." Samtidigt framhåller en annan intervjuperson att rädslan för en sådan "brain-drain" är överdriven och att den faktiska kompetensbristen hos andra företag inte är reell. Sweco kan inte utifrån underlaget fastslå vad som är i sak mest korrekt.

En intervjuperson påpekar att det överhuvudtaget är få sökande till vårdutbildningar och utbildningar inom barnomsorg, eftersom många går direkt till arbetsmarknaden utan att

passera utbildning. Att Hitachi Energy och andra växande företag utgör ett attraktivt alternativ till sådana utbildningar lokalt är möjligt, men omfattningen av en eventuellt effekt svår att värdera.

Insatser för kompetensförsörjning

I detta avsnitt redovisas några av de insatser som framkommit i Swecos intervjumaterial. Redogörelsen ska ses som en exemplifierande beskrivning och inte en fullständig översikt.

Guldläget

Hitachi Energy, Ludvika kommun, Region Dalarna och flera andra aktörer samarbetar i samverkansprojektet Guldläget. Projektet startades under 2023 och har enligt intervjumaterialet nått styrfart och konkretiserats i nio distinkta arbetsgrupper. Syftet med grupperna är att via olika infallsvinklar bidra till att "säkra expansionen" och få till stånd den utveckling av Ludvika man gemensamt önskar.

En arbetsgrupp handlar specifikt om kompetensförsörjning medan andra mer indirekt kopplar till samma fråga genom möjliggörande insatser på teman som bostadsbyggande, centrumutveckling, tåg och väg, skola och kommunikation. Det handlar bland annat om att utveckla platsvarumärket och att öka kommunens attraktivitet genom ett levande centrum och utvecklat kulturliv.

Arbetsmarknadsgruppen har i sin tur två delar. Den ena rör integration av människor som står långt från arbetsmarknaden. Den andra handlar om att samordna rekryteringskampanjer, vilket görs i ett HR-nätverk som förutom kommunen och Hitachi Energy även inkluderar Ovako Steel, Spendrups och andra större företag. Bilden som ges i intervjumaterialet är att man i Guldläget kommit förbi diskussions- och lära känna varandra-stadiet och idag har konkreta aktiviteter utifrån gemensamt beslutande prioriteringar.

Hitachi Energy

Utlandsrekryteringar utgör enligt intervjupersoner en stor men inte dominerande del av kompetensförsörjningen. Hitachi Energy bedriver flera olika insatser för att själva direkt påverka återväxten av inrikes kompetens. Företaget är engagerade och bidrar med finansiering i flera satsningar, såsom en internationell skola, två "egna" gymnasieskolor,¹⁷ deläger Samarkand (mer nedan), sponsrar kommunala skolor med läromedel, samt bidrar i Teknikcollege. Andra exempel är företagets traineeprogram där man tar in personer med gymnasial utbildning för fortbildning inom företaget. Som beskrivs närmare nedan deltar man i flera samarbeten med lärosäte och kommunal vuxenutbildning och man har även samarbetsavtal med sex stycken partneruniversitet.

Högskolan Dalarna

Mellan Hitachi Energy och Högskolan Dalarna finns sedan ett par år ett strategiskt samverkansavtal. Mycket av den relevanta verksamheten sker vid campus i Borlänge och Falun. Lärosätet har för kommande år fokus på forskningssamverkan, examensarbete och sommarjobb, teknikintresse samt studentkontakter.

¹⁷ Hitachigymnasiet i Ludvika respektive Västerås är egentligen fristående huvudmän men höggradigt samarbete med Hitachi Energy. Från starten 1994 ägdes skolorna av ABB men 2003 blev huvudmannskapet fristående och sedan 2015 ägs Hitachigymnasiet i Ludvika av bolaget Industritekniska i Bergslagen. Hitachi Energy erbjuder sommarjobb till eleverna och bidrar till innehållet i utbildningen.

Dominerande i samverkan med Hitachi Energy är ett högskoleprogram som man utvecklat tillsammans med Hitachi Energy med avseende på hållbara energisystem vilket tydligt kopplar till företagets behov. Syftet med programmet är att placera in den egentliga tekniska kunskapen i större system för att skapa ökad förståelse för applikationer och implementering i samhället. Kursen är i skrivande stund i beslutandefas för den studentkull som ska få börja till hösten 2024. Kursen sker i hybridform (det vill säga med stora delar på distans) för att möjliggöra en bred och långväga upptagning. Det framkommer nämligen att antalet sökande är den trånga sektorn och att högskolan endast anser sig kunna skala upp utbildningen om elevunderlag finns.

Högskolan bedriver även andra gemensamma aktiviteter såsom gästföreläsningar av Hitachi Energy på sina program och väver på olika sätt in faktiska exempel från företagets produktion i utbildningsmoment för att öka närheten och realismen. I samarbeten kring labbar och mentorsprogram stärks det perspektivet ytterligare, likaså i sommarjobbsevent. Det finns även preliminära planer på att dela lokaler mellan högskolan och Hitachi Energys kontor i Borlänge för att ytterligare öka samarbetsmöjligheterna.

Medflyttande inkluderas i högskolans aktiviteter genom erbjudna kurspaket som skraddarsyfts utifrån Hitachi Energys behov. Högskolan har satt ihop kurser inom energisystem så att medflyttande med annan teknisk utbildning lätt ska kunna bygga på med kurser på engelska under ett och ett halvt år. På så sätt kan medföljande förvalta sin tid väl och även bidra till företagets rekryteringsbas.

Slutligen kan nämnas att högskolan och Hitachi Energy har en gemensam doktorand (och två till i det kommande) som forskar inom demokratifrågor. Bakgrunden är den tidigare starka (men enligt uppgift avtagande) närvaron av nynazister i Ludvika. Inriktningen handlar enligt vad Sweco fått till sig om dialog och bemötande i klassrummet för att hantera förekomsten av antidemokratiska idéer.

Kommunal verksamhet

Kommunen driver vuxenutbildning, yrkesutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar samt har en uppdragsenhet som levererar uppdragsutbildningar inom bland annat krav- och säkerhetsutbildningar, truckutbildningar med mera där Hitachi Energy är den största kunden. I förhållande till uppdragsutbildningen märker man enligt intervjumaterialet tydligt av Hitachi Energys expansion och ökande inflöde av nyanställda. För unga elever på gymnasienivå finns industriutbildningar med tre inriktningar: Svets, CNC (skärande bearbetning) och Drift och underhåll. Därutöver har man elutbildning, installation och automation samt teknikprogrammet som innefattar IT, design, CAD och liknande.

Vuxenutbildningen uppges även ha en stående dialog med Hitachi Energy och andra företag gällande yrkesutbildningar inom industrin. En utmaning som framkommer är att elevgruppen ofta har svag svenska och att personer som redan har gymnasieutbildning och godtagbara språkkunskaper redan direkt kommer i jobb på dagens arbetsmarknad (och således inte finns i elevgruppen). Man ser dock även en del "omställare," det vill säga personer som helt enkelt vill lära sig ett nytt yrke. Här vill man – utöver dagens utbud rörande svetsning och CNC – ta fram en inriktning för allmän industriell basutbildning med ritningsläsning, materialkunskap, verktygslära och andra grundläggande kunskaper. En sådan utbildning förväntas kunna ge bred kompatibilitet för olika sektorer och möjliggöra för företagen att själva erbjuda den specifika opplärning som ändå ofta krävs i de specifika produktionsmomenten.

En generell fråga som ofta uppkommer i diskussionen om kompetensförsörjningsproblematik är huruvida det är brist på utbildningsplatser eller på människor som vill utbildas sig.

Påfallande ofta förefaller det senare gälla.¹⁸ I Swecos intervjuer framkommer dock att vuxenutbildningen i Ludvika har kö till industriutbildningen och att man skulle kunna ta in fler sökande om de befintliga VUX-lärarna frigjordes från andra åtaganden för unga elever. Det framkommer även önskemål om bättre förutsättningar för lokalerna då man bland annat delar travers med ungdomseleverna och saknar egen lokal för uppdragsutbildningen. Status i dagsläget uppges vara att man med avseende på uppdragsutbildningarna "klarar sig precis," men givet ökade beställningar från Hitachi Energy kan en kapacitetsökning bli mer relevant.

Samverkansformer för vuxenutbildningen är idag främst en lokal teknikcollegegrupp som uppges fungera väl och inkludera flera stora företag, kommunens näringslivsenhet samt samarbetsorganisationen Samarkand. Man har även lokala programråd mot gymnasiet där VUX deltar samt vid behov spontana samverkansformer med exempelvis Arbetsförmedlingen. Teknikcollegegruppen sammankallar fem till sex gånger om året och avhandlar frågor om APL, praktikperioder, sommarjobb (inklusive sommarjobbgaranti i teknikindustrin till alla årskurs ett), studiebesök på företag, samt strategier för att locka elever till tekniska utbildningar från ung ålder.

Samarkand

Samarkand bildades 2002 av dåvarande ABB samt kommunerna. Grunden var den demografiska profilen med många fyrtiotalister och stora förväntade pensionsavgångar omkring 2015 (vilket förklarar organisationens webbadress www.samarkand2015.com). Samarkand ägs till 51 procent av privata aktörer men har inget vinstkrav utan syftar till att samarbeta kring kompetensförsörjningsfrågor. Drygt 80 andra företag är betalande medlemmar, deltar gör även Arbetsförmedlingen, Polisen, Svenska Kyrkan med flera. Även Region Dalarna är delägare. I intervjumaterialet framkommer Samarkand tydligt och från alla parter som en nyckelaktör i sammanhanget.

Samarkand har fyra huvudsakliga arbetsområden: Personal- och kompetensförsörjning inklusive högskolecenter med YH och elkraftsingenjörsutbildning; breddad arbetsmarknad genom sociala företag; strategiskt utvecklingsarbete genom forskning; samt infrastruktur inklusive järnväg, väg, bredband och bostäder.

Det är också intressant att notera vad man *inte* gör, som enligt vad Sweco erfar dessvärre annars är ett vanligt förfarande från kommunförbund och liknande. Samarkand syftar inte till att söka regionala utvecklingsmedel och driva försörjningsprojekt utan har som inriktning att bedriva aktiviteter med faktisk relevans utifrån reella behov. Detta bedömer Sweco är en styrka för att kunna agera på ett meningsfullt sätt och med legitimitet.

I rekryteringsdelen bidrar Samarkand i aktiviteter såsom mässor samt kringfunktioner som medföljandestöd. Samarkand kan även hjälpa till med att ordna skola och bostad till inflyttande. Stödet gäller framför allt den utländska arbetskraften och organiseras så att man etablerar kontakt med den anställde innan flytt. Detta för att kartlägga behovsbild kring flytt, familj och barn. Därtill bidrar man med praktiska stöd i myndighetskontakter. Efter att personen anlänt till Sverige erbjuder man även språkutbildning för medföljande som komplement till sfi samt aktivitetsträffar, språkräffar och andra sociala sammanhang.

Man gör även tidigt ett förberedande arbete visavi svenska banker, eftersom möjligheten att starta bankkonto har identifierats som ett avsevärt hinder för arbetskraftsinvandrare. Bankernas krav på kontroller för att hindra penningtvätt gör att de ofta vill undvika utländska kunder, vilket innebär svårigheter för privatpersonen som kan hamna i moment 22-liknande

¹⁸ Se Swecos hindersanalys som görs inom ramen för Energimyndighetens uppdrag.

situationer i det nya landet där bankkonto ofta är en förutsättning (exempelvis för att skaffa BankID). Bankerna har en skyldighet att bistå i att öppna bankkonto men kan behöva påminnas om detta.

Integration/Breddad rekrytering

En aspekt av kompetensförsörjningsproblematiken är det som kallas breddad rekrytering och som i Ludvikas fall kan handla om utrikesfödda – ofta från 2015 års flyktingvåg – som än idag befinner sig långt från arbetsmarknaden. Det sker idag insatser för gruppen men prognosen är övervägande pessimistisk då en hög andel saknar grundläggande språkkunskap, utbildning och arbetslivserfarenhet, och vissa även kan misstänkas ha intellektuella eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. En färsk prognos som lyfts av en intervjuperson är att ca 10 av 750 aktuella individer skulle kunna rustas för att kvalificera sig till tjänster på Hitachi Energy, medan ca 75 personer skulle kunna göra motsvarande resa till någon annan arbetsgivare; ”Men av 750 är det max 100, och med mycket stöd och hjälp på vägen [...] De är inte lösningen på kompetensförsörjningsfrågan.” En annan intervjuperson bekräftar bilden:

”Många som står långt ifrån arbetsmarknaden idag... Många gör det på grund av att de har svårt att lära sig språket samt saknar utbildningsbakgrund. De har lång väg att gå. Vi måste lära dem att gå i skolan. Språket. Ansvarstagande, kultur. Vi ser många som har lång väg att gå.”

Sammanfattningsvis:

Som insatser för att hantera utmaningen att växa Ludvika med 10 000 personer har aktörerna, enskilt eller gemensamt, initierat ett flertal konkreta initiativ:

- Koordinerade rekryteringsinsatser genom gemensamt mässhdeltagande och liknande, ofta orkestrerat av Samarkand.
- För att möta kompetensutmaningarna har det skapats nya utbildningsprogram och utvecklats samarbeten mellan utbildningsinstitutioner och näringsliv.
- Initiativ för att förbättra mottagandeprocesserna för internationella arbetstagare och deras familjer, inklusive språkutbildning och sociala insatser.

Attraktivitet och samhällsservice

Lokalsamhällets attraktivitet framhålls som en viktig faktor för att behålla kompetens på företaget. De som Hitachi Energy rekryterar är i regel högutbildade personer med krav på samhällsservice – skola och sjukvård – samt utbud i termer av kultur och nöjen. Det är även en fråga om infrastruktur både i termer av pendlingsmöjligheter och godstransporter och ett adekvat utbud av hotell för affärsresenärer.

Hitachi Energy gör även andra insatser kopplat till boende och attraktivitet i och med att man sponsrar föreningslivet samt har ett upplägg där man garanterar hyresintäkter på nybyggda bostäder. Samtidigt är de intervjuade företrädarnas bild att man egentligen vill fokusera på den egna kärnverksamheten och inte heller har kompetens att lösa breda samhällsfrågor. En intervjuperson frågar retoriskt: ”Ska vi ha egna städer? Egen förskola?” En annan säger: ”Vi är väldigt aktiva men vi är inte ansvariga för infrastrukturen i området. Det ligger inte på företag.”

En potentiellt omfattande inflyttning av utländsk arbetskraft ställer också specifika krav. Det kan enligt vissa intervjupersoner handla om rent kulturella preferenser med avseende på fritid och kulturliv (det har startats en cricketklubb), restaurangutbud, men även levnadsvanor och huruvida arbetskraftsinvandrarerna typiskt sett har körkort eller kan tänka sig att bo utanför centrum eller långt från arbetsplatsen. En kommunrepresentant uppger att prognosen för behov av nya lägenheter ligger kring 4 500 varav många bör ligga i stadsnära miljö med närhet till Hitachi Energys site.

En aspekt av attraktiviteten är medföljandeproblematiken. Det framkommer i Swecos intervjuer att arbetskraftsinvandrarerna i det förekommande fallet ofta har högutbildade medföljande men att dessa kan vara verksamma inom områden som inte är representerade på den lokala arbetsmarknaden. En civilingenjör vars medföljande har en högre utbildning i exempelvis medicinteknik kan inte på något uppenbart sätt få utväxling för denna utbildning i Ludvika med omnejd. Därmed uppstår en komplex matchningsproblematik där även den medföljande behöver omhändertas och få hjälp att hitta sysselsättning.

Internationell arbetskraft ställer även krav på internationell skola. I Ludvika har man startat en så kallad 50/50-skola där grundskola F-9 bedrivs enligt svensk läroplan men med undervisning på engelska 50 procent av tiden. Man har även startat en IB-linje på det kommunala gymnasiet. Detta ses av flera intervjupersoner som ett stort framsteg och som nödvändigt för att göra kommunen attraktiv för utländsk högutbildad arbetskraft.

Samhällsservice handlar också om regional verksamhet och då framför allt hälso- och sjukvård samt kollektivtrafik. Sweco erfar att det förts en diskussion kring Ludvikas närakut, som varit nedläggningshotad men som nu ska drivas vidare under särskilda former (i samarbete med lokal VC under vardagar). Det framkommer att en närakut ses som en central attraktivitetsaspekt men även som viktigt från företagsperspektiv för att hantera skadeutfall i produktionen.¹⁹

Viktigt för attraktiviteten är infrastruktur och pendlingsmöjligheter som idag upplevs som eftersatta. Infrastrukturfrågan handlar också om godskapacitet. En intervjuperson förklarar:

”De stora transformatorerna är väldigt tunga. Kanske 300 ton. Det är inga dåliga transporter. Just det här att transportera tunga pjäser, det går inte så fort heller. Då är de tvungna att köra iväg dem på helgerna när det är mindre trafik.”

En problematik som lyfts återkommande i intervjuerna är en växel som behöver ersättas på järnvägssträckan mot Västerås, vilket av flera framhålls som en ”billig åtgärd” (ca 30 mkr är en siffra som återkommer) med avseende på att upprusta sträckan. En intervjuperson berättar:

”Idag kör Hitachi [Energy] egna bussar Västerås-Ludvika för att ... Det vill de absolut inte göra men SJ går inte att lita på. Man kommer inte fram och hem i tid. Det här vill [Hitachi Energy] sluta med. Infrastrukturen.... Du kan inte ta dig enkelt ... Det finns inte kollektivtrafik ... Du kan inte ta dig från Vansbro till Ludvika.”

En annan intervjuperson beklagar följande:

”Man åker inte till Stockholm längre för att tågen blivit så dåliga. De är så sällan i tid att man blir förvånad [när de någon gång är i tid]. De som reser och har möten klockan nio, de åker dagen innan nu i stället. Otroligt mycket arbetstid [som går till spillo].”

Det handlar även om antalet tåglägen och möjligheten att åka flera tåg i sekvens, vilket enligt en intervjuperson är en rent administrativ fråga. Sweco har inte varit i kontakt med

¹⁹ Sweco har inte kunnat genomföra intervju med regionföreträdare med ansvar för hälso- och sjukvårdsfrågor.

Trafikverket och kan inte bekräfta att dessa uppgifter i sak är korrekta. Att kapaciteten behöver öka finns det dock en samstämmighet kring, och rimligen blir detta än mer sant om Nordic Iron Ore etablerar gruvverksamhet som konkurrerar om godskapaciteten.

Sweco uppfattar att rådigheten över järnvägen med avseende på godstrafiken (det vill säga Bergslagsbanan samt sträckningar mot Norrköping och Gävle) huvudsakligen ligger på statlig nivå och inte regional. Däremot har regionen rådighet över vägnätet och har också beslutat om att förstärka trafiksäkerheten med mötesseparerad väg på sträckan Ludvika-Smedjebacken (väg 66) för att möjliggöra höga hastigheter. Regionen har också rådighet över pendlingssträckan Bergslagspendeln som går Västerås-Ludvika. Här är Swecos bild att Region Västmanland prioriterar detta stråk, på den västmanländska sträckningen, medan Region Dalarna har andra prioriteringar.

Risktagande och investeringar

Även om samtliga intervjuade aktörer betonar samförstånd och goda samarbeten bedömer Sweco att det i praktiken finns en grundläggande intressekonflikt kring ansvarsfrågan vad gäller investeringar i bostadsbyggande, infrastruktur och välfärd. Som ett symptom på den enighet som råder lokalt landar intervjuerna påfallande ofta i att betona statens ansvar, men det föreligger av allt att döma även en oenighet kring kommunens och regionens roll och utrymme att investera. En intervjuperson från Hitachi Energy beskriver företagets perspektiv som följer:

”Det spelar ingen roll om man hittar sitt drömjobb om man inte vill bo där. Spelar ingen roll att vi tar hem Sveriges största exportorder genom tiderna om vi inte kan få ut det för att järnvägen inte håller. Eller [om] staden inte kan växa med oss på grund av besparingskrav. De har inga pengar att växa med oss. Vi riskerar hämma svensk industri och tillväxt. Det är förutsättningen för välfärden. Det är som vi ser det, i kombination med immigrationslagstiftning för avancerad kompetens, det som utmanar oss. Vi har en lista med vad vi ser som risker. Samt vad vi arbetar med. Tittar man på Guldläget tar vi initiativ för att vi ska jobba tillsammans. Intresset från kommunen är enormt men det är motstridigt när de har besparingskrav. Samma sak med regionen.”

Från det offentliga perspektiv upplevs det dock svårt att göra investeringar eftersom eventuella skatteintäkter från en ökande arbetande befolkning ligger i framtiden. En intervjuperson beskriver svårigheterna:

”Att finansiera nya skolor och lärare och tåglinjer. Utan att intäkterna finns. Att finansiera en expansion innan skatteintäkterna har kommit. Folk måste flytta in först. Då måste man ha byggt skolorna och vägarna.”

En annan intervjuperson tar tillbaka frågan till det lokala planet:

”Staten är en faktor men jag tror att allihop måste ta ett kliv framåt. Hitachi, kommunen, regionen. Man kan inte sitta och peka finger. [...] vi [är] beroende av både Hitachis kliv framåt och att vara aktiva i bostadsetableringen. Då måste kommunen göra samma sak. Att man pratar med samma budskap.”

Frågan om investeringar i bostadsbyggande handlar i stor utsträckning om privata byggaktörer och deras incitament att bygga. I dagsläget gör räntekostnaderna att byggandet är på paus i hela landet, men under andra förhållanden kan faktorer som lokala kvadratmeterpris och kommunernas agerande med avseende på markpris vara relevanta att beakta. En mer utvecklad diskussion om dessa frågor hittar läsaren i *Bilaga 2. Fördjupad diskussion om bostadsbyggande och markpris*.

Statens roll

Återkommande i intervjumaterialet är en viss indignation över den stora uppmärksamhet som andra mer visionära industrietableringar fått. Flera intervjupersoner drar paralleller till Northvolt, Hybrit och H2GS som man ser ännu inte gör några faktiska affärer. I Ludvika och Hitachi Energy finns det befintliga exportordrar och en konkret plan för hur expansionen ska ske och vilka intäkter som företaget kan räkna hem. Flera intervjupersoner framhåller att investeringar i Ludvika-fallet innebär en klart mindre risk än i vissa av de självutropade tillväxtkommunerna i norr.

En tydlig och konsekvent besvikelse uttrycks i intervjuerna specifikt med avseende på Trafikverkets agerande – som uppfattas som otillräckligt och långsamt – med avseende på pendling och godstrafik. Som nämnts pekar många ut en trasig tågväxel som behöver bytas till en uppskattad kostnad av 30 mkr. Godskapaciteten ut ur Ludvika behöver stärkas för att möjliggöra en tillräcklig frekvens av leveranser och Hitachi Energys hundratals ton tunga transformatorer. Flera intervjupersoner vittnar om att pendlingen blivit alltmer osäker och Hitachi Energy kör själv idag busslinjer till Västerås eftersom tågen betraktas som alltför opålitliga. Intervjumaterialet pekar entydigt på otillräckliga förutsättning för pendlare och gods och detta känns igen från andra delar av landet samt kan sägas speglas av den totala infrastrukturens skulden.²⁰

Även av regeringen önskas ett större ansvarstagande. Som nämnts anser de intervjuade företrädarna att Ludvika och Hitachi Energy får för lite nationell uppmärksamhet givet utvecklingens dignitet och grad av konkretion. De brister man uppfattar från Trafikverket kan indirekt läggas på regeringen till last, särskilt om man inte agerar för att styra Trafikverket tydligare i frågan. Slutligen uttrycker många intervjupersoner att regeringen kan behöva tillskapa riktade satsningar för att lösa de knutar man uppfattar uppstår när Sverige befinner sig i en lågkonjunktur men Hitachi Energy (och eventuellt Ludvika) i en högkonjunktur. Givet att kommun och region är bakbundna av sparkrav önskar man att staten, med regeringen i förarsätet, kompenserar för detta.

Sammanfattningsvis:

De konkreta hinder som föreligger är i dagsläget just brist på bostäder och eftersatta investeringar i transport och infrastruktur, samt på längre sikt tillväxt av samhällsservice såsom skola, hälso- och sjukvård och äldreomsorg. Grundfrågan är **ansvarsfördelningen** med avseende på investeringar och risktagande för att tillskapa adekvat infrastruktur, bostäder och samhällsservice.

Det framkommer även aspekter av kompetensrotation och konkurrens om arbetskraft, inte bara för Hitachi utan även för andra växande sektorer som gruvindustrin och andra stora industriprojekt. Här vill aktörerna dock gemensamt adressera olika delar av det totala kompetensförsörjnings-behovet.

²⁰ Svenskt Näringsliv har beräknat att underhållsskulden uppgår till över 70 miljarder kronor och utan åtgärder kommer fördubblas på tio år. <https://www.svensktnaringsliv.se/regioner/vastra-gotaland/vastsverige-behover-tillforlitliga-transporter-1206848.html> (hämtad 2024-02-22)

2.3 Swecos övergripande bedömning

Sweco bedömer att Hitachi Energy och Ludvika har goda förutsättningar i flera avseenden. De involverade aktörerna delar målsättning och ambition och har konkreta samarbetsformer för att adressera kvarstående hinder och dilemman. Man har sedan tidigare bildat Samarkand som förefaller vara en resultatnriktad och välfungerande organisation som gynnar samarbete. Man har även skapat Guldläget som likaledes förefaller ha fått goda arbetsformer med konkret problemlösande inriktning.

Däremot kvarstår divergens i syn på ansvar gällande investeringar i bostäder och infrastruktur samt kommunens och regionen möjligheter att skala upp samhällsservice innan skatteintäkter realiserar. Samtliga aktörer betonar statens ansvar och idag bristande aktiviteter, konkret i samband med Trafikverkets planering och insatser för infrastruktur men även bredare utifrån regeringens stöd och styrning.

De kvarstående hinder och dilemman som finns rörande bostadsbyggande förefaller svårlösta och kräver sannolikt att både kommun och företag tar ett utökat ansvar. Eventuellt kan det finnas möjligheter för kommunen att sänka markkostnaden och eventuellt kan kommunen – som skett i norrländska kommuner med avseende på andra, mindre långt gångna industriella expansioner – belåna sig för att genomföra investeringar. Det är även rimligt att Hitachi Energy tar (ytterligare) kliv framåt för att minska risken för byggaktörer som vill investera. Förmodligen är dock låga marknadspriser och ett högt markpris ett större hinder än intäktsgarantier.

Infrastrukturfrågorna är både lättare och svårare än bostadsbyggandet. Lättare, eftersom det förefaller korrekt att Trafikverket bär ett tydligt ansvar för att öka godskapacitet (om sådana insatser prioriteras i planen). Svårare, eftersom ingen av de lokala aktörerna råder över Trafikverket, även om Region Dalarna kan ha vissa påverkansmöjligheter. Här behövs troligen omvägen via regeringen för att inducera en styrning av myndigheten som på något sätt ökar sannolikheten för de grepp som behövs. Hur detta kan och bör ske kan inte rymmas inom denna begränsade undersökning men Sweco noterar att Trafikverket, efter kritisk egengranskning samt granskning av Riksrevisionen, nu planerar justeringar i verksamhet och arbetssätt för ökad effektivitet.²¹ Vad gäller Bergslagspendeln är denna inom regionens rådighet men huruvida sträckan ska prioriteras är en regionpolitisk fråga.

²¹ RiR:s granskning visar på "stora brister i den långsiktiga infrastrukturplaneringen" till följd av regeringens bristande styrning (<https://www.riksrevisionen.se/om-riksrevisionen/kommunikation-och-media/nyhetsarkiv/2023-12-19-stora-brister-i-den-langsiktiga-infrastrukturplaneringen.html> hämtad 2024-04-18). Enligt Medierapportering visar Trafikverkets interna granskning likaledes på brister, och man vill genom effektivisering frigöra 600 mkr som istället kan gå till infrastrukturinvesteringar (<https://www.dn.se/ekonomi/trafikverket-gors-om-efter-intern-granskning-600-miljoner-flyttas-till-vagnar-och-jarnvagnar/> hämtad 2024-04-18).

3 PTL, Timrå/Sundsvall

Sedan 2020 har bolaget Torsboda Industrial Park, som ägs av Sundsvall och Timrå kommuner tillsammans, haft uppgiften att verka för att en storskalig green-tech-aktör etableras på platsen. I maj 2023 meddelade kinesiska PTL att de kommer etablera en fabrik i Torsboda i Timrå kommun för tillverkning av anodmaterial till batterier. Etableringen skapar enligt företaget en direkt sysselsättningseffekt om 1 900 jobb. Till detta tillkommer en satsning på ett R&D-centrum med 200–300 anställda.

Torsboda Industrial Park gör bedömningen att den stora etableringen med stor sannolikhet kommer att följas av ytterligare etableringar. Byggstart av fabriken planeras till 2025 och produktionsstart till 2025/26. Kommunerna gör bedömningen att man behöver planera för en befolkningstillväxt på 13 500 personer fram till 2030, varav 10 000 väntas ske i Sundsvalls kommun. Kommunerna planerar nu utifrån detta högsenario och bedömningen att ytterligare verksamheter kommer att etableras på andra planerade platser i kommunerna.

Denna fallstudie fokuserar på PTL:s kompetensförsörjningsbehov med avseende på etableringen i Timrå kommun. I ett första avsnitt (3.1) ges en bakgrund inklusive nyckeltal för kommunerna och regionen. I ett andra avsnitt (3.2) presenteras fallstudiens intervjuresultat. Slutligen ges Swecos sammanfattande bedömning i avsnitt 3.3.

3.1 Bakgrund

Västernorrland karaktäriseras av skog, älvar och hav. Regionen har en lång industritradition med skogen som främsta handelsvara. Med det geografiska läget vid kusten där älvarna Ljungan och Indalsälven rinner ut i Sundsvallsbukten blev Sundsvall Sveriges främsta träindustriområde på 1850-talet. Skogsnäringsarna är fortsatt en stor och viktig basnäring i regionen och svarar för drygt 4 000 arbetstillfällen.²²

På senare år har omställning från den traditionella skogsindustrin till investeringar i förnybara bränslen och produkter växt starkt. Det regionala näringslivet i Västernorrland expanderar också utifrån Nato-inträdet och totalförsvarets upprustning. Mittuniversitetet täcker en stor bredd av utbildning inom data och IT, teknik, ekonomi och juridik, idrott hälsa och vård, och undervisning. Universitetet har en rad forskningscentrum och fokusområden inom ekonomiska relationer, fiberteknologi, grön energi och batterier, elektronik och datateknik och teknologi för hållbarhet i näringslivet.

Universitetets forskning och nära samarbete med näringslivet och offentlig verksamhet i regionen tillsammans med Västernorrlands tillgång till energi och den kompetensresurs som skogsnäringsarna förvärvat, utgör viktiga regionala konkurrensfördelar i samhällsomställningen. Den kinesiska anodtillverkaren PTL valde att etablera sin verksamhet i Timrå och därtill planeras en rad gröna etableringar runt om i regionen.

Kompetensförsörjningen uttrycks vara den stora utmaningen för regionen och avfolkningen är något som kommunerna runt om i regionen brottats med över tid. Befolkningen i yrkesverksam ålder har det senaste decenniet successivt minskat medan andelen äldre fortsatt väntas öka kommande år. Tre av fyra företag i Västernorrland uttrycker att det redan idag är svårt att rekrytera kompetens. Beslutade och planerade industrietableringar

²² [Ekonomisk betydelse och välfärd - Skogsindustrierna](#)

tillsammans med ökade kompetensbehov inom skola, vård och omsorg ger sammantaget ett kompetensbehov som kräver att nuvarande befolkningsframskrivningar överträffas.

Under år 2020 beslutade ett flertal större företag på kort tid att lägga ner sina verksamheter och drygt 1000 personer varslades om uppsägning. I samband med nedläggningarna togs initiativet kallat "Sundsvalls väg framåt". Arbetet syftade initialt till att skapa 5000 nya jobb och kommunen erbjöd möjligheter till omställning, utbildning och nya arbeten för de uppsagda personerna.

Initiativet växte och en modell för kompetensförsörjningen utformades där det sammantagna utbildningsutbudet inom hela regionen kartlades. Genom ett nära samarbete över kommungränserna lades grunden strategiskt gemensamt arbete kring tillväxtfrågorna. Bildandet av bolaget Torsboda Industrial Park, med målet att attrahera en större grön etablering, blev nästa steg i det kommunala samarbetet. Företrädare för Timrå och Sundsvalls kommuner uttrycker att etableringen av det kinesiska företaget PTL, är frukten av ett intensivt strategiskt gemensamt arbete för att vända trenden i regionen.²³

Från det kinesiska företags håll, beskrivs beslutet att investera och bygga fabrik i Timrå ha föregåtts av ett omfattande researcharbete där man besökt och jämfört nära ett 50-tal platser. De viktigaste kriterierna för valet av plats för anodfabriken uppges vara tillgänglig infrastruktur, att ytan är tillräckligt stor och god tillgång till fossilfri el.

Demografiska nyckeltal

Den demografiska utvecklingen ger en bild av samhällets utveckling i stort. Demografiska förändringar påverkar ekonomi och samhälle på en rad olika sätt, och anpassningar och förändringar av ekonomi och samhälle påverkar i sin tur den demografiska strukturen via effekter på flyttningar, barnafödande och livslängd.

För fallstudien har demografin i Timrå kommun, men också läget i grannkommunerna Sundsvall och Härnösand och länet som helhet, betydelse för bilden av förutsättningarna och det samhälleliga sammanhanget där PTL etablerar sin verksamhet. Som tidigare beskrivit har samverkan mellan kommuner i Västernorrland växt fram i syfte att gemensamt agera för att vända den negativa trenden i regionen. Ett resultat av den samverkan som byggts är det kommunala bolaget Torsboda Industrial Park som samägs av Timrå och Sundsvalls kommuner.

Därtill finns samverkansprojektet STIP (Samverkan Torsboda Industrial Park) där samverkan utöver Timrå och Sundsvall också sker med Härnösand och Region Västernorrland. Platsen Torsboda Industrial Park där PTL ska bygga sin fabrik ligger i Timrå kommun. I följande avsnitt ges en bild av de nära samverkande kommunernas och regionens demografiska förutsättningar och utveckling över tid.

På en statistisk övergripande nivå noteras att länet och kommunerna i regionen brottats med flera års negativ befolkningstillväxt och prognosen för länet fram till 2032 visar på en fortsatt negativ befolkningsutveckling i åldrarna 16–65 år. Västernorrland behöver överträffa SCB:s befolkningsframskrivningar för att möta det rekryteringsbehov som finns och som väntas komma. Övergripande förklaras befolkningsutvecklingen av att länet som helhet har ett negativt flyttnetto och en åldrande befolkning.²⁴

²³ [Om Sundsvalls väg framåt | Sundsvalls kommun](#)

²⁴ Region Västernorrland, Regional kompetensförsörjning, 2023-11-22

Vidare har länet, givet beräknad försörjningskvot, en tyngre försörjningsbörda än riket som helhet medan kommunerna Sundsvall och Timrå ligger något bättre till än riket i snitt. De ekonomiska förutsättningarna kan också belysas i sysselsättningsgrad och arbetslöshet som i likhet med försörjningskvoten visar på något bättre nyckeltal för Sundsvall än riket medan Timrå ligger strax under och nära i linje med nyckeltalen för riket. Avseende utbildningsnivå sticker både kommunerna och länet som helhet ut något med en lägre andel eftergymnasialt utbildade.

Sammanfattningsvis är det även i Timrå-fallet den minskande befolkningen i yrkesverksam ålder det som tynger kommunerna och länet som helhet. Sysselsättningsgraden och den relativt låga arbetslösheten indikerar behovet av arbetskraft vilket stämmer in väl med arbetsgivarnas svårigheter att rekrytera personer med rätt yrkeserfarenhet och utbildningsnivå.²⁵ Nyckeltalen beskrivs närmare i text och diagram i bilaga 1.

²⁵ [Kompetens – var god dröj \(svensktnaringsliv.se\)](http://svensktnaringsliv.se)

3.2 Intervjuresultat

I detta avsnitt redogörs för Swecos primärdata i form av intervjumaterial. Läsaren bör ha i åtanke att intervjupersonernas uppgifter är den primära källan i redogörelserna. Alla sakuppgifter har inte kunnat kontrolleras och det finns även intressenter som inte kommit till tals i undersökningen.

PTL:s planerade verksamhet och produktion

PTL är en av världens största tillverkare av anodmaterial, en av battericellens huvudkomponenter. Etableringen i Timrå är den första anläggningen i Europa och även Europas största fabrik för anodmaterialtillverkning. PTL planerar att vara i drift år 2025 och förväntas bli en viktig leverantör till Northvolt och andra batteritillverkare i Europa. PTL kommer att tillverka artificiell grafitanod, hårdkol för Na-jonbatterier och kiselanod, med en årlig kapacitet på 50 000 ton i den första fasen och ytterligare 50 000 ton i fas två. Företaget kommer att ha en integrerad materialforskning och utveckling samt fullautomatisk logistik.

Företaget beskriver att produktionen kommer att ha ett lågt CO₂-avtryck genom låg energianvändning och grön el. Vidare anges att utsläppen kommer att renas och att fasta restprodukter ska återvinnas. Etableringen befinner sig i ett tidigt skede. Finansieringsplanen av investeringen har godkänts där 30 procent av investeringen kommer från moderbolaget PTL och resterande 70 procent är investeringsmedel från Europa och USA. Nästa steg i processen innan byggfasen kan påbörjas är att få beslut om miljötillstånd.

Direkt kompetensförsörjning

PTL:s etablering i Timrå är i ett tidigt planeringsskede och rekryteringen till verksamheten har ännu inte påbörjats. Det som uttalats från PTL:s sida är att anodfabriken kommer att ge 1 900 arbetstillfällen. I mars 2024 aviserade företaget att man redan under nästa år ser behov av att rekrytera omkring 1 000 personer. Anställningen av 1 000 personer ingår i planen om en första verksamhetsfas som ska vara i gång 2025 med en produktionsvolym på 50 000 ton anodmaterial. För år 2026 beräknas fabriken producera 100 000 ton anodmaterial och ha omkring 1 900 anställda²⁶

Direkta behov som PTL har är dels kompetens för byggfasen. Så snart miljötillståndet finns på plats kommer PTL påbörja processen att upphandla och kontraktera en byggentreprenad. Företagets Sverigechef uttrycker att man för byggfasen hoppas på att kunna anlita ett svenskt företag. Tidplanen är kritisk och är tillsammans med kvalitet och säkerhet av högsta prioritet för valet av entreprenad. Antalet arbetstillfällen under byggfasen beräknas vara totalt 900 inklusive specialister, ledning och ledningsfunktioner såsom HR och finans.

Företaget uppger att det i första fasen behövs bygg- och driftsingenjörer både på gymnasial och eftergymnasial nivå. Från PTL kommer ett antal handledare och tekniska batteriexperter. PTL kommer även tillhandahålla batteriexperter från Europa. Utöver arbetet att bygga fabriken är företagets förhoppning att också kontraktera en svensk konsult för fabriksdesignen.

Kompetensen som behövs för driften är teknikkompetens på gymnasienivå eller högre. Det är inte specialistkompetens utan generell kompetens i huvudsak. PTL ser gärna att anställda har el- och teknikkompetens därutöver kommer företaget att kunna utbilda personalen för de specifika arbetsuppgifterna. I huvudsak handlar det om utrustning, drift, transport av last och

²⁶ [Torsboda måste anställa 1 000 personer – redan nästa år – Sundsvalls Tidning](#)

tekniska uppgifter. PTL uppger att man för dialog med Mittuniversitetet som forskar på batteriutveckling och som på sikt kommer utbilda studenter inom batteritillverkning. Vidare förs dialog med utbildningscentret i Härnösand som tillgodoser teknisk utbildning och sammantaget gör PTL bedömningen att kompetensförsörjningen kommer att kunna tillgodoses.

Torsboda Industrial Park har från PTL fått uppgiften att omkring 70 procent av arbetstillfällena inte kräver en längre eftergymnasial utbildning. Bedömningen från utbildningsanordnare som har erfarenhet av tillverkningsindustri är att det kommer behövas personal för distribution och transport, elektronik och energi, lastning, underhåll, industri- och drifttekniker, och processoperatörer. Kompetensbehovet därutöver som kräver eftergymnasial utbildning bedömer intervjupersonerna handlar om ingenjörer inom process, teknisk fysik, teknisk kemi, underhåll, IT och automation, test och kvalitet, elkraft och elektroteknik. Företaget har gjort uppskattningen att omkring 75 procent av de anställda kommer att finnas på plats och bo i regionen om tre till fyra år.

Intervjupersonerna inklusive företaget självt uttrycker unisont att kompetensförsörjningen kopplat till just PTL är fullt görbar men kräver en förbättrad matchning på arbetsmarknaden och en uppskalning av antalet utbildningsplatser inom såväl yrkeshögskola som Komvux. Intervjupersoner menar att den här sortens industriproduktion passar mycket väl in i regionens processindustriella kunnande. Vidare är intervjupersonernas bedömning att energibranschen är attraktiv och man bedömer att etableringen av PTL kommer att vara konkurrenskraftig och locka arbetskraft från andra branscher.

PTL uppger att de vill vara en attraktiv arbetsgivare och att företaget kommer att erbjuda bra mat i fabriken, fria transporter till och från arbetet samt hjälpa till med bostad och den sortens förmåner för att locka arbetskraft att bosätta sig och arbeta för PTL. På frågan om man kommer erbjuda extra förmånliga löner för att locka personal svarar företaget att man inte ser en sådan strategi som långsiktigt hållbar. Företaget uppger att man kommer att följa marknadslönerna i regionen.

Utbildningsanordnare på Komvux och yrkeshögskolan säger i intervju att man över tid byggt upp kapacitet och flexibilitet kring utbildningens innehåll för att kunna möta behovet vid en större etablering så som denna. Vidare uttrycker intervjupersoner att PTL:s bedömning att omkring 70 procent av arbetstillfällena kräver kompetens på yrkeshögskolenivå och gymnasial nivå gör det möjligt för många att yrkesväxla och på relativt kort tid via vuxenutbildningen eller via yrkeshögskolan läsa till den utbildning som efterfrågas.

Sammanfattningsvis: Nyetableringen av anodfabriken i Timrå bedöms ge ett direkt kompetensbehov på 1 900 anställda. Omkring 30 procent av arbetstillfällena kommer kräva eftergymnasial utbildning medan resterande kräver yrkeshögskolenivå eller gymnasial teknisk kompetens. Yrkeshögskolan bygger nu upp kapacitet för att möta PTL:s och andra företags kompetensbehov. Därutöver finns i regionen ett stort industrikunnande och sammantaget gör PTL och de offentliga aktörerna bedömningen att den direkta kompetensförsörjningen är möjlig att tillgodose.

Indirekt kompetensförsörjning

Den stora frågan som genomsyrar intervjuerna är hur kommunerna och regionen ska klara av att kompetensförsörja resten av samhället.

”Befolkningen räcker inte till, hur vi än räknar.”

När Sweco intervjuar det kommunala bolaget Torsboda Industrial Park beskriver de PTL:s etablering i Torsboda som en ”game changer,” en möjlighet för Sundsvallsregionen att bryta den negativa befolkningsutvecklingen och i stället få fler att välja att bo och arbeta i regionen. Med det sagt poängterar bolaget samtidigt att det kommer krävas mycket av samhället för att utvecklingen ska falla väl ut.

Handelskammaren Mittsverige, som representerar 270 medlemsföretag i regionen, uppger att medlemmarnas inställning är positiv till PTL:s etablering och de många arbetstillfällen som fabriken skapar, samtidigt som företagen upplever kompetensförsörjningsfrågan som akut och har oro över hur kompetensen ska räcka till befintliga och nyetablerade företag. Handelskammaren konstaterar utifrån Arbetsförmedlingens senaste statistik att ”vi har idag fler jobb än öppet arbetslösa” samt att en ny, innovativ och toppmodern fabrik som möjligen också kan erbjuda högre löner kommer att locka över kompetens. Handelskammarens medlemsföretag uttrycker ett behov av att planera för omställningen på arbetsmarknaden samtidigt som planeringen upplevs svår att göra.

Handelskammaren uttrycker samtidigt att en positiv förflyttning redan skett, att kommunerna har kommit samman och att arbetet som skapar förutsättningar för kompetensförsörjningen därigenom också sker mer effektivt och snabbt. Som exempel lyfts frågan om en struktur för internationell rekrytering där kommunerna i regionen genom SAM-projektet, arbetar tillsammans för att stärka attraktionskraften och tillse en bra mottagarkapacitet.

Andra intervjuade lyfter fram att etableringen av PTL för regionen är ett enormt och välkommet tillskott av arbetstillfällen som man under många år jobbat för att locka hit. Intervjupersonerna delar också bedömningen att det kommer vara fullt möjligt att tillgodose PTL:s kompetensbehov. Kommunerna så väl som universitetet, regionen och yrkeshögskola pekar däremot på helheten med viss oro. Utöver PTL sker nu ett stort antal gröna investeringar runt om i regionen exempelvis Liquid Wind i Sundsvall och i Örnsköldsvik, RES Vätgas i Ånge, Permascand i Ånge, SCA – bioraffinaderi, Uniper Skyfuel i Sollefteå och Mondi Dynäs i Kramfors.²⁷ Samtidigt har militärindustrin med BAE Systems i Örnsköldsvik de senaste tre åren ökat antalet anställda med 150 procent. BAE systems VD säger i intervju med SVT att man ”suger upp arbetskraft.”²⁸

I intervju med den kommunala vuxenutbildningen i Sundsvall lyfts erfarenheterna från Northvoltetableringen Skellefteå. Den intervjuade konstaterar att de nya etableringarna i stor utsträckning tömt branscherna handel och vård- och omsorg på personal och att risken är överhängande att offentliga och privata arbetsgivare i övriga branscher här i regionen kommer få allt svårare att hitta personal.

I intervjuer med såväl offentliga som privata aktörer framförs att kompetensbehovet framåt kräver inflytt av kompetens och att regionen behöver satsa på internationell rekrytering där etablering av ett International House behöver ske skyndsamt. Handelskammaren framför i sammanhanget att alla aktörer och branscher behöver agera på en gemensam plattform dels för att säkra integrationen och ett gott mottagande av de som kommer hit. Betydelsen av skola, vård, omsorg, bostäder för de som flyttar hit liksom utbud av kultur- och föreningsliv

²⁷ [Investeringar i Västernorrland \(harnosand.se\)](https://www.harnosand.se)

²⁸ [Ökad efterfrågan på stridsfordon hos BAE Hägglunds skapar högtryck i Örnsköldsvik | SVT Nyheter](#)

får inte underskattas och menar att det kräver samagerande. Andra frågor att hantera är enligt intervjupersonen hur nyinflyttade snabbt kan komma in i sociala? nätverk.

Från Region Västernorrlands håll framförs att kompetensförsörjningen är svår redan idag. Sundsvallsregionen har, med många års negativ befolkningstillväxt och en stadigt åldrande befolkning, kompetensförsörjningsutmaningar inom vård och omsorg, industri, energi, el och installation, men också inom fordon och transport.

”Utvecklingen vi står inför kommer kräva enormt mycket av samhället.”

Sammanfattningsvis: Den indirekta kompetensförsörjningen framhålls som en stor utmaning. Intervjupersonerna betonar vikten av att samagera för att hantera bredden av frågor kopplat till mottagande och kompetensförsörjning inom skola vård och omsorg. Swecos slutsats av intervjupersonernas resonemang är att aktörerna ser senaste tidens negativa utveckling i regionen som huvudutmaningen för kompetensförsörjningen. Nyindustrialiseringen och beskedet om etableringen av PTL ses som en stor möjlighet som öppnar möjligheter på lokal och regional nivå. Intervjuade pekar däremot på sociala aspekter och helheten med viss oro.

Attraktivitet och omställning

Attraktiviteten uppfattas av samtliga intervjuade aktörer som viktigast för att trygga kompetensförsörjningen. Man betonar att en starkt attraktivitet är helt avgörande för att etableringen av PTL och synergier från denna ska bli framgångsrika. PTL uppger att de viktigaste kriterierna för valet av plats för anodfabriken var tillgången till grön energi, tillräckligt stor markyta och god infrastruktur, vilket kunde tillgodoses i Timrå.

I intervju med kommunen uttrycks att platsen med sitt geografiska läge längs kusten har ett naturligt strategiskt bra läge, närhet till flygplats och att kommunerna har arbetat strategiskt med att stärka infrastrukturen genom att bygga en modern logistikpark. PTL uttrycker att företaget i avtalsförhandlingen med Torsboda Industrial Park var tydliga med att kommunerna behövde bygga upp möjligheterna för inflyttare att kunna och attraheras av att bo och leva på platsen.

På frågan om kommunen klarar att hantera den prognosticerade befolkningstillväxten på 10 000 till 13 000 personer fram till 2030 är svaret ja. Kommunen uppger att det finns en överkapacitet av bostäder och därutöver finns planberedskap för ytterligare drygt 4 000 bostäder varav 2 400 redan är detaljplanerade. Kommunen lyfter i sammanhanget att Sundsvall och Timrå vill undvika boende i baracker som varit fallet vid andra fabriksbyggen. Kommunerna arbetar nu för att erbjuda inflyttare bostäder som kan omvandlas från temporära bostäder till hyresrätter.

På frågan vad PTL bedömer vara attraktivt och viktigt för utländsk arbetskraft framhåller man ett brett och autentiskt utbud av asiatisk mat. Man betonar även ett brett utbud och god tillgång till sportaktiviteter och gym samt nöjen och fritidsaktiviteter. När det kommer till social gemenskap gör PTL:s sverigechef bedömningen att bra lokaler som ger möjligheter att träffas är viktigt men att individens egna engagemang och intresse bör styra aktivitetsinnehållet.

Även identifikation med orten kan vara viktigt och några av de intervjuade lyfter fram att självbilden och stoltheten över orten vacklar och i sig är ett hinder för ortens attraktivitet. En

intervjuperson lyfter fram att år av krympande befolkning i yrkesverksam ålder och dess effekter på kommunala skatteintäkter också har präglat nyhetsrapporteringen i lokal media. Den intervjuade menar att negativa nyheter om skola, vård och omsorg påverkar attityder och självbilden av orten men att attraktionskraften i slutändan ligger i våra egna händer.

”Hur stora de positiva effekterna blir av PTL-etableringen blir beror på hur mycket vi var och en ler.”

En annan intervjuperson för fram att kompetensförsörjningen i Mellersta Norrland över tid inte varit någon större utmaning. Rörligheten på arbetsmarknaden har varit låg och tillgången till bostäder god. Arbetsgivarna har över lag klarat kompetensbehoven och har inte behövt fokusera på att vara synliga med attraktiva erbjudanden. Intervjupersonen tror att den lugna tiden nu är förbi och att det kommer att ”ojas” kring förändringar bland invånare, offentliga och privata aktörer innan samhället landar rätt.

”Landsbygdsromantiken kommer att störas. Vi behöver komma till insikt om vår gemensamma kompetensutmaning, ju snabbare vi börjar samagera desto bättre.”

Vikten av samförstånd och samagerande för att möta kompetensutmaningen betonas av samtliga intervjuade. Formella samverkansforum för kompetensförsörjningen finns på plats sedan några år tillbaka och Swecos bedömning utifrån genomförda intervjuer är att aktörerna i regionen i hög grad mobiliserar för elektrifiering och omställning. Alltjämt signalerar aktörerna från varsina håll att det görs för lite, att vissa aktörer inte är tillräckligt på alerten och att ansvarsfrågor behöver redas ut för att hålla den höga förändringstakt som behoven kräver.

I intervjuer med offentliga aktörer pekar man exempelvis på att privata arbetsgivare tidigt behöver signalera vilken kompetens de söker för att vuxenutbildningen och yrkeshögskolan ska kunna bygga upp och erbjuda utbildningar som möter behoven. Offentliga aktörer har önskemål om att privata men också offentliga arbetsgivare blir mer synliga för gymnasieelever och presenterar karriärmöjligheter och vad olika yrken och arbeten kan innebära.

Intervjupersoner uttrycker att de stora industrierna tidigare har kunnat luta sig tillbaka på sin industritradition och till del agerat ”kravställare” kopplat till utbildningsplatser och offentlig service och att det nu behövs mer proaktiva arbetsgivare som tillsammans med offentliga aktörer visar upp vad regionen har att erbjuda. När Sweco intervjuar regionen betonas vikten av att också se till den kompetens som finns här och nu.

”Vilka insatser gör vi för att få dagens gymnasieelever och studenter att stanna i regionen och hur får vi personer som är uppväxta här att flytta tillbaka?”

Flera intervjuer resonerar om att i takt med att PTL och andra investeringar etableras i regionen ökar rörligheten på arbetsmarknaden därmed höjs kraven på så väl privata som offentliga arbetsgivares erbjudanden. I intervju med kommunala vuxenskolan framhålls betydelsen av att få i gång en stegvis rotation hos befolkningen i yrkesverksam ålder som tar tillvara allas kompetens och möjligheter. Med rotation menar intervjupersonen att vakanser kommer uppkomma i takt med att arbetskraft tar anställning hos PTL och andra nya arbetsgivare. För att ta tillvara den väntade ökade rörligheten på arbetsmarknaden är det därför viktigt att kommunerna och Arbetsförmedlingen möter upp kompetensutvecklare individer för att göra dem anställningsbara för de vakanta tjänsterna som uppkommer.

Sammanfattningsvis förefaller Timrå/Sundsvall vara attraktivt sett till geografiskt läge, infrastruktur och tillgång till bostäder. Det tycks dock krävas ett fortsatt förändringsarbete hos samhällsaktörerna enskilt och i deras gemensamma agerande, dels för att nå ut till potentiell arbetskraft, dels för att ta tillvara och matcha befintlig kompetens på arbetsmarknaden. De intervjuade riktar sitt fokus på insatser som privata och offentliga aktörer lokalt kan bidra med för att öka attraktiviteten.

Risktagande och investeringar

Genomgående refererar de intervjuade till beslutet om Torsboda Industrial Park som fattades 2020. Syftet var att satsa sig ur regionens negativa spiral, vilket enligt en intervjuad kommunrepresentant, är kostsamt och "kräver mod". Kommunrepresentanten framför att det finns förutsättningar för tillväxt i termer av ett geografiskt strategiskt läge, god infrastruktur med hamnar, samt närhet till flygplats och järnväg.

Järnvägen – Ostkustbanan – är däremot en betydande flaskhals som idag hämmar regionens och övriga Norrlands tillväxt och kompetensförsörjning. Planer på den Nya Ostkustbanan innebär att järnvägen anlägger dubbelspår mellan Gävle och Härnösand. Beslut om detta har återkommande flyttats fram och vilket flera intervjupersoner uttrycker frustration kring. En kommunföreträdare uttrycker även självkritik med avseende på att driva påverkansarbetet därvidlag, i och med att det först är nu genom Torsboda som samverkan och påverkansarbete tagit fart.

I sammanhanget framkommer en uppfattning om logiken kring statliga infrastruktursatsningar, nämligen att tillväxt – konkreta arbetstillfällen, ökad inflytt och inpendling – måste vara ett faktum innan beslut om infrastrukturinvesteringar tas. Kommunala företrädare lyfter att kommunerna har mobiliserat Sundsvall/Timrå för den expansion som nu väntas komma, bland annat genom stora investeringar i logistikpark och hamn för att säkra godsleveranserna, och att staten måste ta sitt ansvar och kostnaderna för vägar och väganslutningar. En brännande fråga är trafikplats Torsboda som ansluter industrisiten till E4:an. Trafikverket har meddelat kommunerna att det i myndighetens budget fram till 2027 inte finns några medel avsatta för Torsboda, varför Timrå och Sundsvall tvingas stå för kostnaden.

Båda dessa beslut är kostsamma men enligt intervjupersoner nödvändiga för att möta pågående industriella satsningar. Kommunala företrädare pekar på att väganslutningar är statens ansvar och att kommunens pengar ska gå till skola och omsorg. Att kommunerna nu måste stå för kostnaden menar intervjupersonen innebär att andra viktiga kommunala investeringar trängs undan.

Intervjuade från både kommun, region och näringsliv anser att kommunerna och regionen kan mobilisera men behöver få stöd från staten med infrastruktur för att tillväxten ska ta fart. Både privata och offentliga aktörer uttrycker att regionen riskerar att hamna i skuggan av de stora investeringar som sker i Västerbotten och Norrbotten. Samtidigt lyfter flera intervjupersoner inträdet i Nato och upprustningen av säkerhet och försvar som en möjlighet då man menar att nya infrastruktursatsningar därmed kan komma till stånd. Mittbältet, det vill säga sträckan Trondheim – Sundsvall, har utpekats vara en strategisk position ur ett försvarsperspektiv vilket kan kräva fram upprustning och vara något som också gynnar näringslivet.

Sweco uppfattar att de lokala och regionala aktörerna har starka uppfattningar om statens ansvar och med tydlighet uttrycker behovet av statligt stöd för att den gröna tillväxten och omställningen ska lyckas. Insatser på statlig nivå är ofta förknippade med långa beslutsprocesser och Sweco uppfattar att de lokala aktörerna har ett genomgående fokus på frågor där de själva har rådighet och direkt kan agera. Tankar och bedömningar hos intervjupersonerna handlar till allra största del om vad kommunerna, den lokala politiken, näringslivet och regionen behöver göra för att möta PTL:s och andra arbetsgivares behov. Vägen fram från att det kommungemensamma ägandet av Torsboda Industrial Park beslutades om har också i stora delar handlat om vad som krävs lokalt och regionalt för att vända den negativa befolkningstillväxten. Det kommunala bolaget uppger att inför kontraktsskrivande med PTL lovade regionen exempelvis att kraftsamla och utifrån anodfabrikens kompetensbehov bland annat arbeta fram matchade utbildningar inom gymnasie- och vuxenutbildningen.

Intervjuerna lyfter fram en stor bredd av frågor som de kommunala och regionala aktörerna har att hantera. Några lyfter risken för ökad kriminalitet och refererar till händelseutvecklingen i Skellefteå och risken med temporära boenden och människor som hamnar utanför samhället. Andra intervjuade lyfter risken att kulturfrågan och integrationen inte kommer att prioriteras tillräckligt. Kommunernas ekonomiska möjligheter att tillgodose dessa höjda ambitioner inom vuxenutbildningsområdet, satsningar på sport- och kulturutbud tillsammans med befintliga och ökade behov inom skola och omsorg är något som flera intervjuade reflekterar över.

Det lokala engagemanget och ansvaret för att utvecklingen ska ske i önskad riktning bedöms av de intervjuade vara den avgörande drivkraften. Intervjupersonerna framhåller att det kommer att bli tufft att klara kompetensförsörjningen framåt men uttrycker med beslutsamhet att man kommer att satsa och jobba hårt för att klara det. Från det offentliga uttrycker en av de intervjuade att "nu kör vi för fullt, vi har inte tid att tveka, att bygga upp samarbeten och lyckas rekrytera arbetskraft från utlandet tar tid."

Sammanfattningsvis: Intervjuerna vittnar om att stora investeringar har genomförts lokalt för att stärka platsens attraktivitet och få till stånd en grön industrietablering. Kommunerna mobiliserar med utveckling av utbildningsplatser och man har intensifierat samverkan mellan kommuner, region och det privata näringslivet. Aktörerna efterfrågar statligt ansvar och stöd för att klara den gröna tillväxten. Offentliga och privata aktörer lokalt uttrycker att det kommer bli tufft att klara den indirekta kompetensförsörjningen men uttrycker med beslutsamhet att man kommer att satsa och jobba hårt för att klara det.

Insatser för kompetensförsörjning

I detta avsnitt redovisas några av de pågående insatser för kompetensförsörjningen som framkommit i Swecos intervjumaterial. Exempelen som lyfts är rör utbildningsplatser, mottagningskapacitet och aktörssamverkan, insatser som har initierats i samband med beskedet om PTLs etablering. Redogörelsen ska ses som en exemplifierande beskrivning och inte en fullständig översikt.

Campus Härnösand

Yrkeshögskolan i Härnösand är specialiserad på program inom energi och industri och erbjuder en teknisk arena för utbildning där utbildningsutbudet är anpassat för att inkludera

både grundläggande och avancerade kurser. Exempel på utbildningar som erbjuds är driftingenjör elkraft, underhållsingenjör och processtekniker med vätgaskompetens.

Utöver yrkeshögskoleutbildningar har Campus Härnösand i samarbete med regionen startat en industriteknisk utbildning på komvuxnivå. I Campus Härnösand ingår även kommunens egen yrkeshögskola som erbjuder en energiteknisk arena med utbildningar inom det energitekniska området och grön omställning. HETA som utbildningsarenan kallas har bland annat en maskinhall som består av 2 600 kvm fylld med teknisk utrustning och totalintegrerade labb för elkraft och förnybara energikällor.

SAM- projektet

Projektet samordnas av regionen som i samarbete med regionens sju kommuner arbetar för att stärka regionens attraktionskraft och mottagningskapacitet. Syftet är att skapa en regional struktur och metod för att attrahera, identifiera och inkludera kompetens.

Kompetensråd

Rådet har sedan varselvägen i Sundsvall år 2020 löpande samlat en bredd av aktörer på arbetsmarknaden i syfte att hitta gemensamma lösningar för kompetensförsörjningen. Kompetensrådet ses varje månad där kommunstyrelsekontoret, Vuxenutbildningen, Yrkeshögskolan, Sundsvalls gymnasium, Sundsvalls grundskola, Näringslivsbolaget, Mittuniversitetet, Arbetsförmedlingen, Region Västernorrland, Kommunförbundet, Handelskammaren, Svenskt Näringsliv och Företagarna bjuds in. Samordnaren för kompetensrådet på Sundsvalls kommun säger i intervju att aktörerna efter lång samverkan nu känner och har stort förtroende för varandra vilket är en framgångsfaktor.

Ansökan om International house

Kommunerna i Region Västernorrland har ansökt om finansieringsmedel hos Europeiska socialfonden för att skapa ett International house – en internationell mötesplats som ska hjälpa inflyttade att integreras i det svenska samhället.

Arbetsmarknadskunskap för barn och ungdomar

Handelskammaren Mitt driver ett projekt som syftar till att ge elever i grund- och gymnasieskolan kunskap om arbetsmarknaden. Kunskap om utbildningsvägar och framtida jobb. En aktivitet i projektet som Handelskammaren lyfter i intervju är kunskap om vilka utbildningar och arbeten som tillgodoser batterivärdekedjan.

3.3 Swecos övergripande bedömning

Nyetableringen av PTL i Timrå är alltså i ett mycket tidigt skede, men Swecos övergripande bedömning är att flera viktiga förutsättningar för att lyckas finns på plats. Det finns en planering och uttalade insatser för hur den direkta kompetensförsörjningen ska tillgodoses. I PTL:s anodfabrik beräknas omkring 70 procent vara arbetstillfällen med krav på gymnasial- eller yrkeshögskoleutbildning. Genom att erbjuda anpassade tekniska utbildningar kan personalbehovet enligt aktörernas egna utsagor tillgodoses. De lokala privata och offentliga aktörerna delar också bedömningen att PTL:s moderna fabrik kommer att vara attraktiv för arbetskraften.

En möjlig framgångsfaktor är samverkansdelen. Aktörerna har utvecklat samverkans- och mötesplattformar där strategisk kompetensförsörjning diskuteras och hanteras. Ett sådant forum är kompetensrådet som samlar alla involverade aktörer varje månad. I SAM-projektet hanterar man gemensamt den viktiga frågan om attraktivitet och mottagandekapacitet. Swecos bedömning är att involverade aktörer har starka gemensamma incitament att sträva mot målet om växande befolkning genom grön tillväxt. Intervjuerna vittnar om en beslutsamhet hos aktörerna att tillvarata möjligheten som utvecklingen innebär.

Även det geografiska läget bidrar till Swecos bedömning av Timrå-fallets förutsättningar. Timrå ligger jämfört med exempelvis Skellefteå geografiskt närmare koncentrationen av arbetskraft som finns i södra Sverige. Ostkustbanan och tillgången till flygplats möjliggör inpendling av arbetskraft. Kommunerna i regionen har också ett gott utbud av bostäder för arbetskraft som vill bosätta sig på platsen.

Kvarstående hinder och utmaningar är till betydande del ekonomiska. Kommunerna efterfrågar statligt stöd för att klara nödvändiga samhällsliga investeringar. Det tuffa konjunkturella läget tillsammans med en åldrande befolkning är ekonomiskt utmanande för kommunerna samtidigt som satsningen på tillväxt kräver investeringar trots dröjande skatteintäkter.

En utmaning som intervjupersoner nämner är att man behöver samla och bedriva ett mer aktivt påverkansarbete. Som exempel nämner man frågan om Nya Ostkustbanan som av både kommunerna och regionen bedöms vara den enskilt viktigaste faktorn för att möta nyindustrialiseringen och den gröna tillväxtens behov.

Kvarstår gör också arbetet med att stärka platsens attraktivitet. Attraktiviteten är nära sammanlänkad med regionens och kommunernas ekonomi och möjligheter att satsa på vård, bra skolor, ett brett kultur- och fritidsutbud samt bra kollektivtrafik. Etableringen av PTL och andra elintensiva investeringar i länet innebär, tillsammans med Natointrädet och den expanderande försvarsindustrin i regionen, en omfattande förändring på arbetsmarknaden och i samhället de kommande åren. Denna förändring är enligt Swecos bedömning av stor vikt att hantera.

4 Analys och slutsatser

I detta kapitel redovisas analys och slutsatser utifrån det som framkommit i fallstudieundersökningarna. Analys och slutsatser är indelade utifrån de centrala frågeställningarna för studien. Analysen uppmärksammar även likheter och skillnader mellan de två studerade fallen.

4.1 Direkta och indirekta kompetensbehov

Varken för Hitachi Energy eller PTL framkommer avgörande problem med den direkta, kortsiktiga kompetensförsörjningen; båda företagen bedömer att man klarar sina rekryteringsbehov med de ansträngningar som görs. De problem som framkommer är i stället kopplade till indirekt kompetensförsörjning, det vill säga behovet av att kompetensförsörja kringliggande verksamheter och samhällsfunktioner.

Från Hitachis perspektiv handlar det i stort om att säkra en tillräcklig attraktivitet i kommunen för att kunna erbjuda inflyttade anställda en adekvat livsmiljö med rimliga nivåer av kommersiellt utbud och välfärd. Den indirekta kompetensförsörjningen blir då avgörande för den långsiktiga kompetensförsörjningen och personalomsättningen. Samma resonemang hörs från aktörerna i Timrå-fallet där man uttrycker farhågan att kommunen ekonomiskt inte ska mäktas med att både satsa på skolan – som är hårt ansträngd – och exempelvis på kultur och idrottsutbud som båda är viktiga för platsens attraktivitet. I Timrå-fallet finns även oro för en potentiell efterfrågechock där PTL kan komma att absorbera arbetskraft från offentlig sektor och den traditionella industrin.

Direkta kompetensförsörjningsbehov går att lösa med pendling och "fly-in fly-out," men i båda fallstudierna finns en önskan från både företag och offentliga aktörer att styra utvecklingen i en annan riktning. I Ludvika vill man att Hitachis expansion också ska innebära att kommunen växer, och att personalökningen ska komma kommuninvånarna tillgodo genom ökade skatteintäkter från bofasta Hitachianställda. Frågan om huruvida arbetskraften kan förmås att bosätta sig på orten leder in på diskussionen om lokalsamhällets attraktivitet. I Ludvika-fallet börjar det bli kännbart: Infrastruktur och attraktiva bostäder bör komma till stånd för att möjliggöra positiva långsiktiga samhällseffekter och skatteintäkter.

I Timrå var frågan om arbetstillfällen och tillgång till kompetens i regionen i sig en förutsättning för avtalet mellan PTL och det kommunala bolaget, där kommunerna lovade satsningar på utbildningsplatser i syfte att tillgodose PTL:s kompetensbehov. Även från PTL:s håll finns ett tydligt önskemål och målsättning att arbetskraften i huvudsak ska arbeta och bo i regionen. De offentliga aktörerna uttrycker samtidigt oro för att man inte ska lyckas attrahera arbetskraft motsvarande totalbehovet för alla de elektrifieringsinvesteringar som sker parallellt i regionen. Utvecklingen i Skellefteå med Northvolt, där vården och omsorgen fick erfara ett omfattande kompetenstapp i samband med etableringen, ligger aktörerna nära i minnet.

De direkta kompetensförsörjningsbehoven förefaller således kunna lösas, även om det kan ske på olika sätt. De indirekta kompetensförsörjningsbehoven är mer svårlösta då de spänner över en bredd av branscher och arbetsgivare som är mer eller mindre attraktiva och som i flera fall upplever en personalbrist redan idag. För att lösa de indirekta kompetensförsörjningsbehoven krävs även ett visst risktagande från lokala offentliga aktörer. Detta eftersom beslut om exempelvis nya skolor och vårdinrättningar behöver tas redan

långt innan behovet av dessa uppstår. Det indirekta kompetensförsörjningsbehovet är också mer svårplanerat eftersom det delvis är avhängigt utfallet av det direkta kompetensbehovet. Om det direkta kompetensbehovet i huvudsak tillgodoses med inflyttning av arbetskraft ökar behovet av kommunal och regional välfärdskompetens i betydligt större utsträckning än om det direkta kompetensbehovet tillgodoses genom pendling som innebär att arbetskraften är bosatt på annat ställe än platsen för arbetet. De indirekta kompetensförsörjningsbehoven är även beroende av hur den europeiska och globala ekonomin och politiken utvecklas och påverkar ekonomi och demografi lokalt.

Sammanfattningsvis:

I båda fallen visar sig indirekt kompetensförsörjning vara en större utmaning än den direkta rekryteringen. Båda företagen hanterar sina omedelbara rekryteringsbehov men det finns svårigheter när det gäller att säkra kompetens för omgivande samhällsfunktioner och verksamheter. Utmaningarna omfattar att göra kommunerna attraktiva för inflyttande, hantera arbetskraftsbrist i offentlig sektor och traditionella industrier, samt i Västernorrland säkerställa tillräcklig kompetens för regionens långsiktiga behov givet andra investeringar som pågår parallellt med PTL-etableringen.

4.2 Förutsättningar och utmaningar

Medan Hitachi Energy i Ludvika har en lång historik via ABB Power Grids tillbaka till ASEA handlar Timrå-fallet om en nyetablering. Hitachi har länge samverkat med kommunen och med andra företag genom bland annat Samarkand samt lokala institutioner som Hitachigymnasiet. Även i Ludvika betonar intervjupersonerna samarbete och samsyn. Även i PTL-fallet vittnar intervjuerna om en stärkt samverkan mellan offentliga aktörer sedan 2020 då orten drabbades av omfattande nedläggningar. Aktörerna ser beslutet om PTL:s etablering i Timrå som en viktig milstolpe och frukten av det intensiva arbete som påbörjades under denna kris.

Till skillnad från Hitachi-fallet ges det i PTL-fallet uttryck för oro kopplat till konkurrens om både elkraft och arbetskraft, även om man är positiv till de nya affärsmöjligheter som etableringen kan skapa. Kanske framför allt PTL:s etablering förefaller vara förknippad med en omfattande och omedelbar omställning av samhället där aktörerna behöver ställa om från krympande ekonomi till tillväxt och konkurrens. I båda fallen reflekterar de intervjuade kring utmaningen i att samtidigt hantera jobbtillväxt och växande efterfrågan på kommunal service och omsorg. Båda kommunerna är i ett relativt tufft ekonomiskt läge och har åldrande befolkningar. Försörjningskvot och snäva ekonomiska ramar begränsar handlingsutrymmet för att möta en snabb befolkningstillväxt, eller för att tillskapa förutsättningar för en befolkningstillväxt genom investeringar som ökar respektive kommuns attraktivitet. God kommunal service och omsorg – skola, bostäder, låg skatt och god tillgång till vård – är viktigt för attraktiviteten. Att inte satsa på inflyttare som bosätter sig kan riskera ett oönskat fly-in fly-out-scenario (framförallt i och med uteblivna skatteintäkter för kommunen) och vara negativt för den sociala sammanhållningen på respektive ort.

Huruvida det finns en gemensam bild av utmaningar förknippande med den förestående regionala och lokala utvecklingen, och vad dessa utmaningar ställer för krav på offentliga och privata aktörer, är svårt att bedöma. Incitamenten och ambitionen att möta kompetensförsörjningsbehoven framkommer däremot tydligt i fallstudieintervjuerna. I Ludvika-fallet krokas Hitachi Energy arm med offentliga aktörer samt andra företag såsom bryggeriföretaget Spendrups, Ovako och med (den eventuellt expansiva) gruvnäringen. Timrå-fallet är i ett tidigt etableringsskede och inträdet av en ny och expansiv aktör ökar konkurrensen om arbetskraften vilken kan innebära att befintliga företag på olika sätt måste bli mer synliga som arbetsgivare. Nyetableringen ökar därmed kraven på arbetsgivarattraktivitet och samarbete med offentliga aktörer.

Infrastrukturfrågan är viktig för att möjliggöra tillväxt och göra Sverige attraktivt för investeringar. På så sätt driver en god infrastruktur en kompetensförsörjningsproblematik, eftersom tillväxt innebär efterfrågan på kompetens, men att avstå detta är givetvis inte en önskad lösning på kompetensförsörjningsproblematiken. Infrastrukturfrågan är också viktig för att direkt lösa denna problematik eftersom god infrastruktur möjliggör pendling och även är en attraktivitetsaspekt.

När det kommer till infrastrukturfrågan finns likheter i fallen sett till de lokala och regionala aktörernas upplevelse av staten och Trafikverket som en stelbent aktör vars agerande i praktiken hämmar investerande företag och lokala aktörer i omställningsarbetet. I Ludvika krävs både en ökad godskapacitet och utvecklade pendlingsmöjligheter. Problemen som framkommer är rent krasst att Trafikverket upplevs vara för långsamma, samt att regionpolitiken inte gör samma bedömning av hur man ska prioritera pendlingsstråk som Ludvika kommun och Hitachi Energy gör. I Timrå-fallet har diskussionen om byggandet av

Ostkustbanan pågått flera år men besked i frågan har flyttats fram vilket frustrerar de lokala och regionala aktörerna.

Sweco noterar även skillnader mellan fallen med avseende på infrastrukturfrågan. I Timrå-fallet framkommer en tillförsikt med anledning av Natomedlemskapet och den nyvakna beredskapsfrågan som flera aktörer bedömer kommer leda till ökade infrastruktursatsningar i regionen. I Timrå-fallet finns också, bortsett från det önskvärda dubbelspåret, en väl fungerande infrastruktur med tåg, E4 och den nya logistikparken som har plats och binder ihop sjöfart, väg och järnväg. Sundsvall/Timrå har därigenom en geografisk tillgänglighet sett till arbetskraft och kapacitet för varutransporter. Satsningarna är dock kostsamma och från kommunens sida är man orolig att det kommer behöva göras besparingar närmaste året, någon som påverkar den kommunala servicen och därmed kan påverka attraktiviteten.

I fallet Ludvika framkommer en allmän kritik mot att mindre konkreta industrisatsningar i norr får större uppmärksamhet än den väldigt konkreta expansion som sker utifrån Hitachi Energys historiskt stora exportordrar. Fler intervjupersoner menar att de ekonomiska riskerna för investeringar i välfärd, bostäder och infrastruktur är lägre i Ludvika givet konkretionsgraden – orderna finns redan i orderböckerna och man rekryterar för fullt in i en de facto expanderande verksamhet.²⁹

Sammanfattningsvis:

Hitachi Energys historik innebär etablerad samverkan med lokala aktörer. Timrå-fallets nyetablering kan vara mer utmanande sett till risk för konkurrens om personella resurser. Båda fallen står inför utmaningar relaterade till jobbtillväxt och tryck på kommunal service, begränsade av ekonomiska ramar och åldrande befolkning. För att undvika scenario där tillväxt inte gynnar lokal samhällsbyggnad och social sammanhållning krävs investeringar i attraktivitet och infrastruktur, vilket idag är svårt för kommunerna att mäta med.

Infrastrukturfrågan är central, med gemensam kritik mot statliga aktörers (Trafikverkets) långsamhet. Ludvika uttrycker frustration över att deras konkreta expansionsbehov inte får tillräcklig uppmärksamhet jämfört med andra projekt som är mer i sin linda.

²⁹ Det kan dock noteras att Ludvika har näst lägst antal arbetsställen per 1000 innevånarna i hela regionen (lägst har Smedjebacken) ([Sårbarhetsanalys \(region-dalarna.github.io\)](https://github.com/region-dalarna/sarbarhetsanalys)) vilket indikerar en sårbarhet i beroendet av Hitachi Energy som dominerande arbetsgivare. Om Hitachi Energy av någon anledning väljer att omlokalisera sig kan bostadsbestånd och järnvägsspår stå tomma. Även om risken för att det skulle ske bedöms vara liten är Ludvika i princip sårbart på grund av den låga diversifieringen av arbetsmarknaden.

4.3 Hantering av kompetensförsörjningsfrågan

Hitachi Energy förefaller vara en attraktiv arbetsgivare men framhåller (tillsammans med övriga aktörer) vikten av att skapa en attraktiv kommun för att arbetskraftsinvandrare och andra ska vilja leva och verka i Ludvika. I Timrå-fallet är det i stället de offentliga aktörerna som uttrycker oro gällande platsens attraktivitet. Flera förklaringar till detta är möjliga. De offentliga aktörerna har till skillnad från PTL på nära håll följt utvecklingen över tid, vet vad regionen brottas med, och vet att de ekonomiska resurserna för att bygga attraktivitet för tillfället är begränsade. För PTL är tillstånd att påbörja byggfasen i fokus och man bedömer kompetensförutsättningarna som goda utan skäl till oro. PTL ger också uttryck för tillförsikt kring kompetens- och attraktivitetsfrågan utifrån det engagemang som man upplever att offentliga aktörer visar med att bland annat få till stånd utbildningsplatser och en bra mottagning för inflyttad arbetskraft.

En annan aspekt där fallen skiljer sig åt är kravet på utbildningsnivå hos den anställda personalen. I PTL-fallet bedöms en mindre andel av den eftersökta arbetskraften kräva eftergymnasial utbildning. Att majoriteten av anställningarna i PTL:s anodfabrik kan tillgodose av personer med teknisk kompetens på gymnasie- och yrkeshögskolenivå innebär därmed en annan kalkyl som tillsammans med god tillgång till tekniska yrkeshögskoleutbildningar kan trygga det direkta kompetensbehovet. Den kompetens som Sverige inte kan uppbringa idag är batteriexpertis på tillräckligt hög nivå, och den kompetensen kommer PTL tillgodose själva med kompetens från Kina och övriga Europa. Huruvida de offentliga aktörerna överskattar eller PTL underskattar utmaningarna är svårt att bedöma.

Som beskrivits ovan ger aktörerna i Timrå-fallet tydligare än Ludvika-fallet uttryck för att elektrifieringen och pågående elintensiva investeringar i regionen förändrar spelplanen för hela samhället. Intervjupersonerna förmedlar att insatserna både för det kortsiktiga och långsiktiga är brådskande och att det kommer att krävas mycket av samhället. I Timrå-fallet betonar man vikten av att hantera risken för sociala utmaningar som kan följa. Aktörerna i regionen har dragit lärdomar utifrån Northvolts etablering där fly-in/fly-out-arbetare hårbärgerats i baracker avskilda från lokalsamhället, och där gjort negativa avtryck i termer av ökad brottslighet och andra antisociala beteenden.³⁰ I Ludvika handlar ”integrationsfrågan” framförallt om att tillse god attraktivitet – samhällsservice, bostäder, utbildning och kulturutbud – till högutbildade arbetskraftsinvandrare, inklusive en hög andel indiska ingenjörer med familjer. En farhåga i sammanhanget är att eftersökt kompetens inte ska vilja flytta till Ludvika överhuvudtaget.

Swecos bedömning är att skillnaderna mellan fallen till stor del beror på att Timrå-fallet utvecklas mer plötsligt och från en lång period av förutsägbar traditionell industri som bas på arbetsmarknaden. I Ludvika är expansionen massiv men utgår ändå från en känd aktör och ortens dominerande arbetsgivare. I Timrå-fallet har kompetensförsörjningsfrågan, som redan innan PTL skrev avtal med Torsboda Industrial Park, stått högt på agendan. Nu med ett flertal parallella elintensiva investeringar och en snabbväxande försvarsindustri är frågan av högsta prioritet.

³⁰ [Risk för mer kriminalitet i norr – när industrierna växer i rekordfart - P4 Västerbotten | Sveriges Radio](#)

Sammanfattningsvis:

Hitachi Energy betonar tillsammans med andra aktörer i Ludvika vikten av att skapa en attraktiv kommun. Utmaningen ligger i att göra Ludvika och Sverige tilltalande för kvalificerad arbetskraft. I Timrå är PTL optimistiskt medan offentliga aktörer uttrycker oro mot bakgrund av tidigare ekonomiska utmaningar och begränsade resurser för att bygga attraktivitet.

Utmaningarna med att attrahera och integrera arbetskraft skiljer sig åt, där Ludvika fokuserar på att göra samhället attraktivt för högutbildade medan aktörer i Timrå-fallet vill ta lärdom av tidigare erfarenheter för att undvika sociala utmaningar. Skillnaderna kan härledas till skillnader mellan fallen sett till nyetablering respektive expansion av etablerad aktör.

4.4 Ansvarsfrågan

I båda de studerade fallen framkommer en problematik kopplat till att skapa de förutsättningar som krävs för att (nya) anställda ska välja att bli fastboende på respektive ort. På en generell nivå identifierar vi en ond spiral där framförallt kommunen avstår från att göra nödvändiga investeringar, som skulle kunna leda till framtida skatteintäkter, eftersom möjliga skatteintäkter ligger just i (den osäkra) framtiden. Man vågar inte satsa på det som man tror krävs för att skapa inflyttning och skatteintäkter, som i sin tur kan möjliggöra ökade investeringar och finansiering av kommunal service. Företag vill generellt sett inte ta över det offentliga ansvar genom att investera i bostäder och infrastruktur, och kan teoretiskt sett också vara rädda för att sätta prejudikat om man gör investeringar i enskilda fall.

I båda fallen bedömer Sweco att regionen som samverkansaktör agerar mer avmätt än kommun och företag. Regionen är förvisso en mer perifer intressent i frågor som rör mark, bostadsbyggande och kommunal service, men har likväl ett ansvar för kompetensförsörjning inom ramen för sitt regionala utvecklingsansvar. Regionen är alltså ansvarig för den regionala infrastrukturplaneringen. Sweco uppfattar ett möjligt underutnyttjande av regionernas påverkansvägar i infrastrukturfrågor och regionernas roll och möjligheter att stödja lokala offentliga och privata aktörer i kompetensförsörjningsfrågan.

Regionens organisation, med fokus på hälso- och sjukvård och kollektivtrafik, är inte nödvändigtvis dimensionerad för det regionala utvecklingsuppdraget. Vidare bedömer Sweco att kommunernas incitament att arbeta med kompetensförsörjningen är tydligare än regionernas, vilket kan bidra till att förklara varför kommunsamverkan synes vara mer framträdande än samverkan med eller via regionen. Kommunerna är stora arbetsgivare och det ligger i kommunernas intresse att tillgodose kompetensbehoven inom skola, omsorg och övrig samhällsplanering – och kommunala skatteintäkter förutsätter arbetskraft som arbetar och bor i kommunen.

Kompetensförsörjningsfrågan har i och med elektrifieringen och samhällsomställningen i stort hamnat högt på agendan på alla förvaltningsnivåer. Regionerna har också genom reformeringen av gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen fått ett tydligare utpekad ansvar att bistå Skolverket med kunskapsunderlag om länets regionala kompetensbehov. Reformeringen innebär i sin tur att Skolverket tillhandahåller regionala rekommendationer för dimensionering av utbildningar. Incitamenten och potentialen att tydliggöra regionernas roll och ansvar och samverkan med kommunerna kan därigenom växa.

Relationen till staten handlar framförallt om frågan om infrastruktursatsningar. Fallen skiljer sig åt beroende på historiska prioriteringar och geografiska förutsättningar. I de studerade fallen är frågan om statens ansvar för infrastruktur en källa till frustration, men Sweco uppfattar att situationen är mer akut i Ludvika där verksamheten sedan länge är i gång. Hårdraget pekar aktörerna i Ludvika-fallet ut statens och Trafikverkets ansvar för uteblivna infrastruktur-satsningar, och man önskar att regeringen ingriper för att prioritera investeringar i gods- och pendlingskapacitet. Sweco bedömer att det finns en möjlighet att i ökad utsträckning samarbeta med Region Dalarna för att påverka Trafikverket och (revideringen av) tolvårsplanen för infrastruktur, samt möjligen att man lokalt kan göra mer för att ensa å ena sidan kommunens och företagets och å andra sidan regionens syn på regionala infrastrukturprioriteringar.

Sweco noterar att Trafikverket följer den nationella plan för infrastruktur som regeringen beslutade i juni 2022 och som gäller för åren 2022–2033. Trafikverkets roll är i stort att följa den politiskt beslutade planen. Att agera snabbt på akuta problem eller behov låter sig inte

enkelt göras givet hur beslutsprocessen kring infrastrukturplanering ser ut.³¹ Region har ingen direkt rådighet men har möjlighet att göra remissinspel till Trafikverket och bedriva påverkansarbete gentemot den nationella politiken. Härigenom finns en viss möjlighet att påverka de nationella prioriteringar som görs. Regionen har också ansvar för den regionala infrastrukturplaneringen.

Sammanfattningsvis:

Det föreligger en problematik kopplat till ansvar för de investeringar som krävs för att skapa en önskad utveckling i kommunerna. Det gäller bostadsfrågor, där ansvaret framförallt är kommunens men där det är svårt att skapa förutsättningar för ett tillräckligt byggande inte minst under rådande lågkonjunktur. Det gäller även infrastrukturfrågan där lokala aktörer saknar rådighet och staten upplevs otillräcklig. Vi bedömer även att regionernas involvering i den mobilisering om pågår är lägre än vad som är påkallat givet deras uppdrag.

Sweco framhåller behovet av ökat samarbete mellan regioner och kommuner för att effektivisera infrastrukturessatser och adressera kompetensförsörjningens många dimensioner. Kritikpunkterna mot Trafikverket bör adresseras till regional och nationell politiska nivå men samtidigt också förstås i ljuset av behovet av långsiktig planering.

³¹ Gången i samband med att en ny plan beslutas är att Trafikverket skriver fram ett förslag för vilka projekt de tror att de kan, bör och måste hinna med under en viss period. Utifrån ett sådant förslag gör regeringen politiska prioriteringar som Trafikverket sedan är ålagda att följa. En mycket stor andel av kostnaden för att bygga infrastruktur är typiskt sett planeringskostnaden vilket gör en långsiktig planering nödvändig. Den kritik som många intervjupersoner yppar gentemot Trafikverket borde förmodligen i flera delar riktas mot (tidigare) regering och riksdag, samt nyanseras utifrån förståelsen att Trafikverket måste ha en långsiktig planeringshorisont för att kunna agera kostnadseffektivt. (Som tidigare nämnts i avsnitt 2.3 planerar Trafikverket efter kritisk egen granskning samt granskning av Riksrevisionen nu justeringar i verksamhet och arbetssätt för ökad effektivitet.) Den tolvåriga infrastrukturplanen revideras vart fjärde år och man är nu i början av en sådan revidering. Processer ser ut ungefär så att regeringen uppdrar åt Trafikverket att ta fram ett inriktningsunderlag som sedan går på remiss till regioner, branschorganisationer, med flera. Remissvaren går sedan in till Trafikverket. Den 15 april 2024 går processen till regeringen som tar fram en proposition om hur man ska prioritera, och sedan fattar riksdagen beslut om propositionen. Först då får Trafikverket uppdraget att ta fram den reviderade tolvåriga nationella infrastrukturplanen. Regionerna tar i sin tur fram länsplaner som en del av den nationella planen. Planerna ska börja gälla 2026 och först då startar det konkreta arbetet med utredning och planering för underhåll och utbyggnad. Enligt uppgifter till Sweco har den rådande planen varit övertecknad med ofinansierade åtgärder. Därmed omprövar man nu prioriteringarna och ska enligt politikens vilja prioritera underhåll och att åtgärda den enorma underhållsskuld i det statliga nätet som ackumulerats över årtiondena.

4.5 Slutord

Dessa fallstudier visar att kompetensförsörjningsfrågan är både smal och bred. Smal, såtillvida att den i sin konkreta manifestation är utpräglat lokal. Bred, då den skär ett flertal andra politikområden.

Det handlar nämligen inte bara om antalet utbildningsplatser. Det som ska hända – industrietablering, expansion eller investeringar av andra slag – ska hända *någonstans*, och där måste rätt förutsättningar säkras. Fallstudierna exemplifierar den lokala kontexten och hur de många gånger komplicerade sammanhangen kommer till uttryck.

Olika geografiska platser har olika för- och nackdelar. I varierande grad kommer det därför finnas en efterfrågan på bostadsbyggande och trafikinfrastruktur,³² både för att möjliggöra industriell verksamhet och för att ge möjligheter för inflyttning av arbetskraft. De generella utmaningar som finns handlar om rådighet och ansvar, och hur detta fördelas mellan olika förvaltningsnivåer. Från ett lokalt perspektiv uppstår frustration när mer perifera aktörer inom staten har inflytandet över avgörande frågor samtidigt som påverkansvägarna är stängda eller i vart fall oklara. Mellan stat och kommun finns regionen, både som en möjligen underutnyttjad brygga i infrastrukturfrågor och som en både stor och liten aktör som sannolikt har svårt att vara på alla ställen samtidigt i regionala utvecklingsfrågor.

Det som ska hända någonstans ska också hända på *något sätt*. Fallstudierna illustrerar behovet av en scenarioansats där etablering eller expansion kan ske med olika tänkbara utfall. Sweco ser ett behov av att integrera ett socialt hållbarhetsperspektiv i analysen för att understryka vikten av långsiktighet i frågan om gröna investeringar och expansion i syfte att ge lokalsamhällena möjlighet att optimera utfallet också socialt för befintliga invånare och för potentiell tillkommande arbetskraft. För att skapa hållbar tillväxt med ökande befolkning, ökande skatteintäkter och stärkt välfärd behöver investeringar ske med ett visst risktagande. Den svåra frågan är vem som ska ta risken.

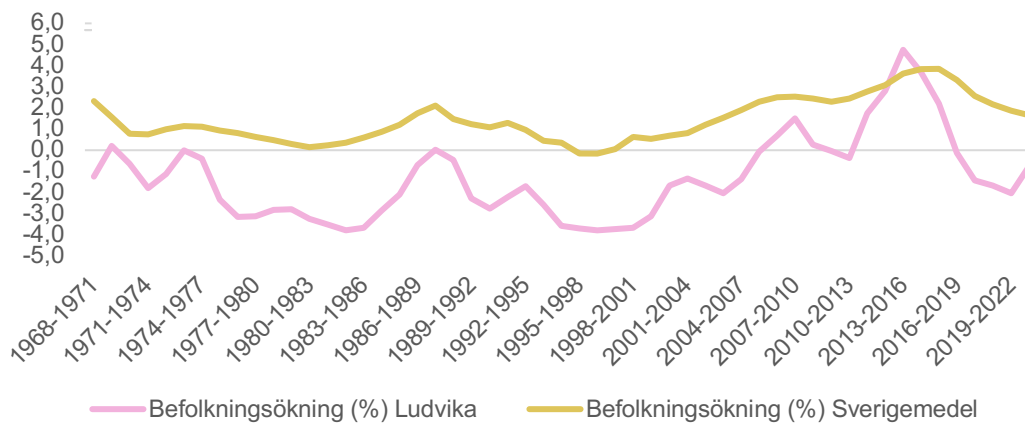
³² Givetvis även tillgång till el, vilket dock inte framkommit som en akut fråga i just dessa fallstudier.

Bilaga 1. Nyckeltal

I denna bilaga redovisas diagram och tabeller utifrån demografiska nyckeltal.

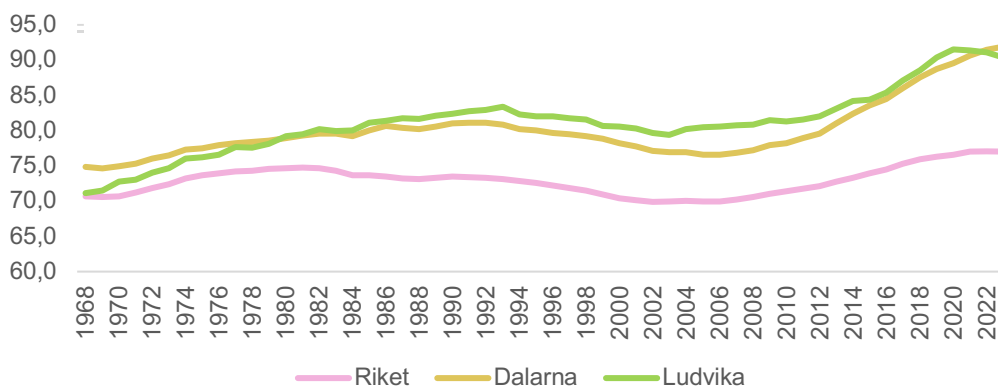
Ludvika, Dalarna

Figur 1. Befolkningsökning i Ludvika jämfört med Sverigemedel. Källa: Ekonomifakta.se



Den demografiska försörjningskvoten beräknas som summan av antal personer 0–19 år och antal personer 65 år och äldre dividerat med antal personer 20–64 år och därefter multiplicerat med 100. Idag har Sverige en nivå på försörjningskvoten på 77 vilket innebär att på 100 personer i de mest förvärvsaktiva åldrarna 20–64 år finns det 77 personer som är yngre eller äldre. Ju högre tal detta mått visar (kvot) desto tyngre är försörjningsbördan för de som befinner sig i åldersgruppen 20–64 år. Dalarna har en försörjningskvot som ligger klart högre än rikets (enligt RUS:en som sagt högst i landet). Sedan slutet av 1970-talet och fram tills nyligen har Ludvika legat högre än länet i stort. (Figur 2.) Det är angeläget att sänka försörjningskvoten och ett sätt är genom inflyttning av personer i arbetsför ålder.

Figur 2. Försörjningskvot i Ludvika och Dalarna jämfört med riket. Källa: SCB, egna beräkningar.



Sysselsättningsgraden anger andelen sysselsatta personer av befolkningen i åldern 15–74 år. I Ludvika är sysselsättningsgraden lägre än i länet i stort och därmed lägre än i riket. Däremot har sysselsättningsgraden bland män stigit mer mot föregående år än motsvarande i länet och riket, och mer bland kvinnor än i länet (men inte mer än i riket). Ludvika har således haft en något mer positiv trend än länet. (Tabell 1.)

Tabell 1. Sysselsättningsgrad i Ludvika och Dalarna jämfört med riket. Årligt register efter år (2022), och kön. Källa: SCB.

Region	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring mot år		
				Förändring Män	Förändring Kvinnor	Förändring Totalt
Riket	70,8	68,2	69,5	1,8	1,9	1,8
Dalarna	70,1	67	68,6	1,5	1,7	1,6
Ludvika	67,5	61,1	64,5	2,3	1,8	2,1

Andel inskrivna arbetslösa av arbetskraften enligt befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) i januari 2024 var 7,6 procent i Ludvika jämfört med 5,8 respektive 6,8 procent i länet respektive riket. Ludvika har en större procentuell minskning (-0,6 procent) än både riket och länet. Andelen öppet arbetslösa i januari 2024 var högre i Ludvika än länet respektive riket men med en lägre ökning än i riket i helhet. (Tabell 2.)

Tabell 2. Andel inskrivna arbetslösa av arbetskraften enligt befolkningens arbetsmarknadsstatus, BAS. Källa: SCB.

Region	Inskrivna arbetslösa 2024-01	Förändring mot 2023-01	Öppet arbetslösa 2024-01	Förändring mot 2023-01	Arbetslösa i program 2024-01	Förändring mot 2023-01
Riket	6,8%	0,2%	3,5%	0,4%	3,3%	-0,2%
Dalarnas län	5,8%	-0,2%	3,2%	0,2%	2,6%	-0,4%
Ludvika	7,6%	-0,6%	4,4%	0,2%	3,2%	-0,8%

Dalarna har en lägre bruttoregionprodukt (BRP) än riket; 478 tkr jämfört med 571 tkr per invånare. Däremot hade Dalarna 2022 en starkare BRP-utveckling (6,1) än riket (2,9) jämfört med föregående år. Förvärvsinkomsten i Ludvika var 2022 lägre än både länet och riket, både för kvinnor och män.³³

Män i Ludvika har en lägre medellivslängd än män i länet respektive riket i stort, medan kvinnor i Ludvika har en högre medellivslängd än i länet och riket. Skillnaden i medellivslängd är med andra ord större mellan män och kvinnor i Ludvika än i länet eller riket. (Tabell 3.)

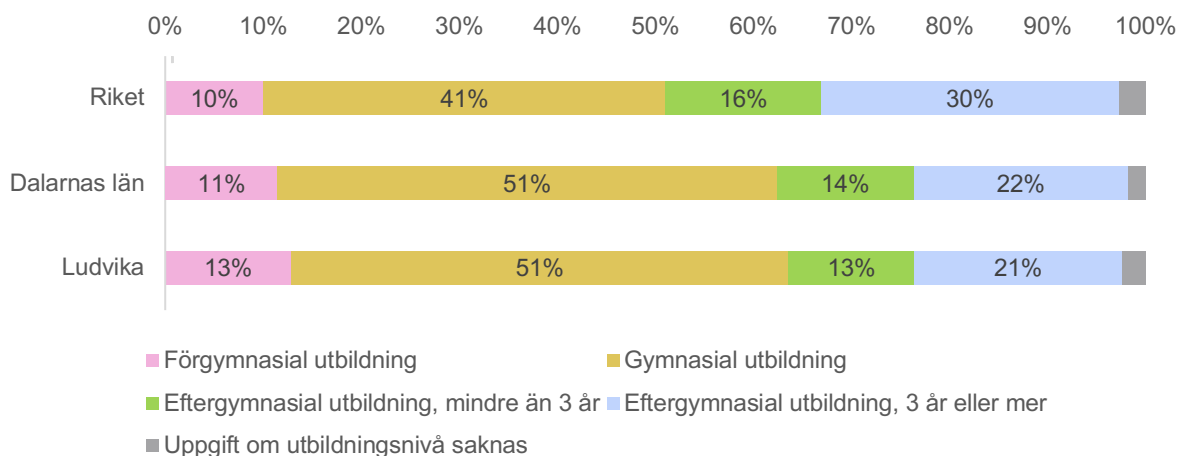
³³ Källa: SCB.

Tabell 3. Medellivslängd. Återstående medellivslängd för 0-åringar efter region och kön (2022). Källa: SCB.

Region	Män	Kvinnor
Riket	81,05	84,56
Dalarna	81,01	84,59
Ludvika	79,9	84,71

Utbildningsnivån i både Ludvika kommun och Dalarna är lägre än i riket, med en lägre andel med eftergymnasial utbildning och en högre andel med gymnasial utbildning. I Ludvika har också en något högre andel endast förgymnasial utbildningsnivå. (Figur 3.)

Figur 3. Utbildningsnivå Dalarna. Källa: SCB.



2022 var de vanligaste länen att flytta till från Dalarna, respektive från till Dalarna, Stockholms, Västmanlands, Gävleborgs, Uppsala, samt Västra Götalands län. 2022 flyttade 502 fler personer ut från än in till Dalarna. (Tabell 4.)

Tabell 4. Flyttmönster till/från Dalarna. De fem vanligaste länen att flytta från/till. Region (antal personer). (2022.)

In från	Ut till
Stockholms län (2161)	Stockholms län (1799)
Västmanlands län (728)	Västmanlands län (812)
Gävleborgs län (620)	Uppsala län (775)
Uppsala län (607)	Västra Götalands län (694)
Västra Götalands län (554)	Gävleborgs län (630)
Totalt (7250)	Totalt (7752)

Motsvarande för Ludvika 2022 var ett flyttnetto på minus 208 personer varav många flyttade till (i fallande ordning) Smedjebacken, Västerås, Borlänge, Örebro och Göteborg. Största källorna till inflyttning var (i fallande ordning) Smedjebacken, Borlänge, Falun, Stockholm och Ljusnarsberg. (Tabell 5.)

Tabell 5. Flyttmönster till/från Ludvika. De fem vanligaste kommunerna att flytta från/till. Kommun (antal personer). (2022.)

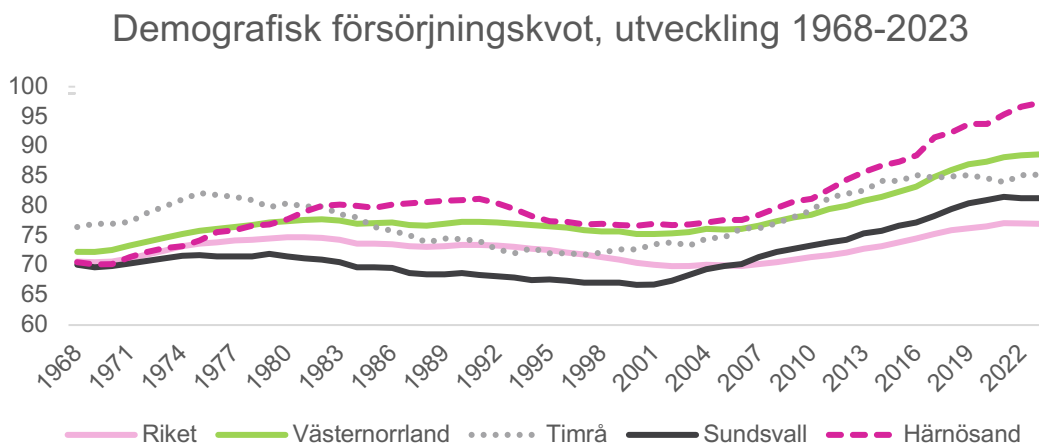
In från	Ut till
Smedjebacken (177)	Smedjebacken (209)
Borlänge (87)	Västerås (150)
Falun (55)	Borlänge (80)
Stockholm (52)	Örebro (58)
Ljusnarsberg (47)	Göteborg (56)
Totalt (1055)	Totalt (1263)

Timrå/Sundsvall/Härnösand, Västernorrland

Den så kallade försörjningskvoten är ett centralt demografiskt nyckeltal. Generellt kan försörjningskvoten definieras som kvoten mellan den befolkning som inte är ekonomiskt aktiv och den ekonomiskt aktiva befolkningen. Försörjningskvoten på kommunal och regional nivå är ett nyckeltal av stor betydelse då det handlar om relationen mellan utgifter för exempelvis skola, vård och omsorg i förhållande till skattebasens storlek.³⁴

Västernorrlands län har en försörjningskvot som ligger klart högre än rikets. Sundsvall ligger under regionen i och har gjort det över tid. De senaste sex åren har även försörjningskvoten i Timrå varit lägre än för regionen som helhet medan försörjningsbördan i Härnösand är tyngre och ökar i högre takt. (Figur 4.)

Figur 4. Försörjningskvot i Timrå, Sundsvall, Härnösand och Västernorrland jämfört med riket. Källa: SCB, egna beräkningar.



³⁴ Den demografiska försörjningskvoten beräknas som summan av antal personer 0-19 år och antal personer 65 år och äldre dividerat med antal personer 20-64 år och därefter multiplicerat med 100.

Sysselsättningsgraden anger andelen sysselsatta personer av befolkningen i åldern 15–74 år. I Sundsvall är sysselsättningsgraden något högre än både riket och länet i stort. Sysselsättningsgraden i Timrå är något lägre och det är framför allt sysselsättningen hos kvinnor som är lägre även om den ökat sedan föregående år och i högre takt än för riket som helhet. I Härnösand är sysselsättningen lägre än länet i sin helhet och både bland män och kvinnor. (Tabell 6.)

Tabell 6. Sysselsättningsgrad i Sundsvall, Timrå, Härnösand, Västernorrlands län jämfört med riket. Årligt register efter år (2022), och kön. Källa: SCB.

Region	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring mot föregående år		
				Förändring Män	Förändring Kvinnor	Förändring Totalt
Riket	70.8	68.2	69.5	1.8	1.9	1.8
Västernorrlands län	69.3	67	68.2	1.5	1.8	1.7
Sundsvall	70.2	69.2	69.7	1.6	1.7	1.6
Timrå	70.3	66.9	68.6	1.6	2.3	1.9
Härnösand	66.6	63.6	65.1	1.6	1.6	1.6

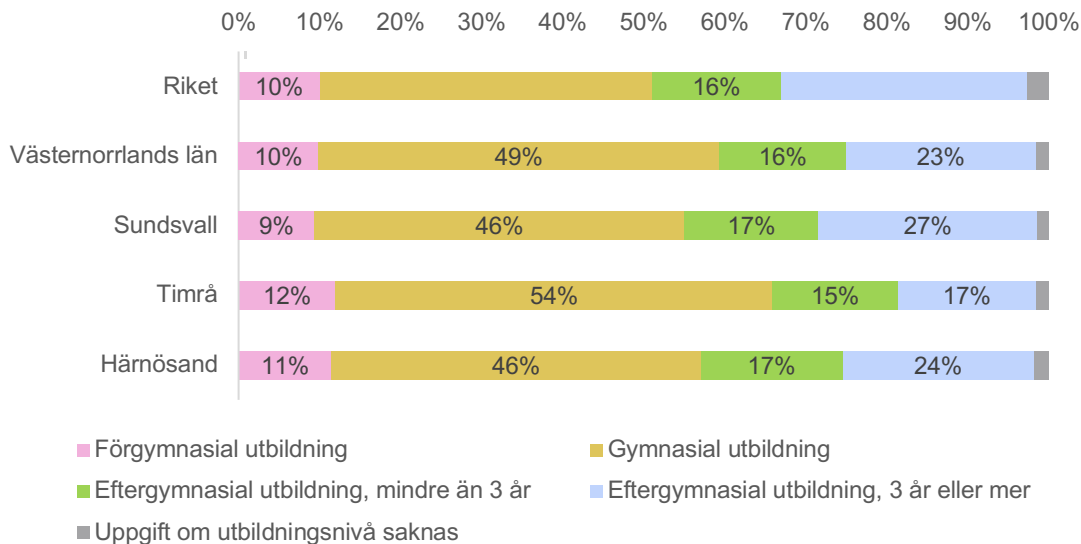
Andel inskrivna arbetslösa av arbetskraften enligt befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) i januari 2024 var 5,9 procent i Sundsvall, 7,0 procent i Timrå och 8,9 procent i Härnösand jämfört med 6,3 i länet och 6,8 procent i riket. Av andelen inskrivna arbetslösa är omkring hälften är öppet arbetslösa och resterande deltar i olika typer av arbetsmarknadspolitiska program. Andelen inskrivna arbetslösa har minskat i samtliga tre kommuner och i länet som helhet medan arbetslösheten för riket ligger relativt oförändrad med en viss ökning jämfört med föregående år. (Tabell 7.)

Tabell 7. Andel inskrivna arbetslösa av arbetskraften enligt befolkningens arbetsmarknadsstatus, BAS. Källa: SCB.

Region	Inskrivna arbetslösa 2024-01	Förändring mot 2023-01	Öppet arbetslösa 2024-01	Förändring mot 2023-01	Arbetslösa i program 2024-01	Förändring mot 2023-01
Riket	6.8%	0.2%	3.5%	0.4%	3.3%	-0.2%
Västernorrlands län	6.3%	-0.6%	3.3%	-0.1%	3.0%	-0.5%
Sundsvall	5.9%	-0.7%	3.1%	-0.3%	2.8%	-0.4%
Timrå	7.0%	-0.7%	3.4%	-0.2%	3.6%	-0.5%
Härnösand	8.9%	-0.6%	4.3%	0.0%	4.6%	-0.6%

Utbildningsnivån i Timrå, Härnösand och för länet som helhet är lägre än i riket, med en lägre andel med eftergymnasial utbildning och en högre andel med gymnasial utbildning. För Sundsvalls kommun ligger utbildningsnivån nära i nivå med den för riket som helhet. (Figur 5.)

Figur 5. Utbildningsnivå Västernorrland. Källa: SCB



Totalt sett har Västernorrlands län ett negativt flyttnetto (-1392 personer, år 2022). Det vill säga fler personer flyttar ut från länet än in till länet. Flyttmönstren visar att inflytt i fallande ordning är vanligast från Stockholm, Västerbotten, Gävleborg, Jämtland och Västra Götaland. Samma län, med undantag för Uppsala, är mest vanliga att boende i Västernorrland flyttar till. (Tabell 8.)

Tabell 8. Flyttmönster till/från Västernorrlands län. De fem vanligaste kommunerna att flytta från/till. Kommun (antal personer). (2022.)

Västernorrlands län	
In från	Ut till
Stockholms län (1260)	Stockholms län (1260)
Västerbottens län (890)	Västerbottens län (1046)
Gävleborgs län (565)	Gävleborgs län (602)
Jämtlands län (475)	Västra Götalands län (513)
Västra Götalands län (368)	Uppsala län (465)
Totalt (5591)	Totalt (6287)

Ser vi till de tre kommunerna Sundsvall, Timrå och Härnösand som alla ligger i Sundsvallsregionen ser vi att flyttar in- och utflyttningar är vanliga de tre kommunerna emellan. Liksom för länet som helhet är även in- och utflytt till Stockholms kommun vanligt liksom in- och utflytt till Umeå kommun. (Tabell 9.)

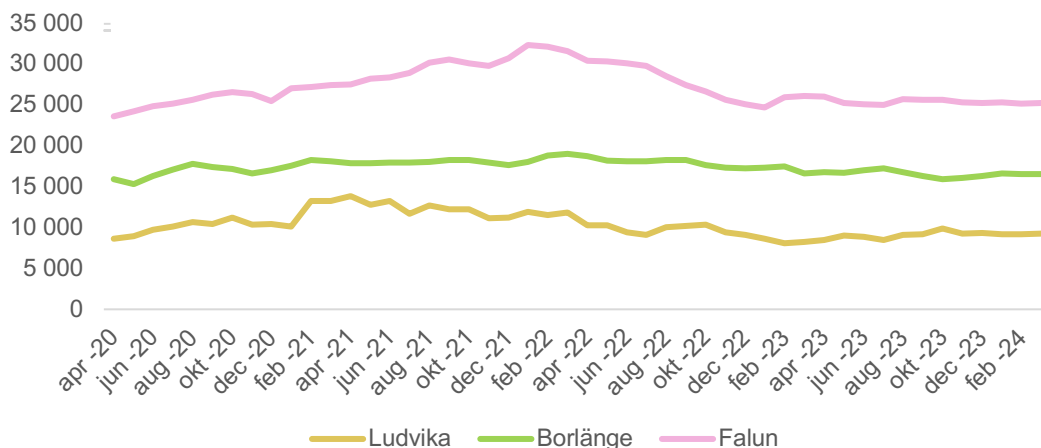
Tabell 9. Flyttmönster till/från Sundsvall, Timrå och Härnösand. De fem vanligaste kommunerna att flytta från/till. Kommun (antal personer). (2022.)

Sundsvall		Timrå		Härnösand	
In från	Ut till	In från	Ut till	In från	Ut till
Timrå (579)	Timrå (511)	Sundsvall (511)	Sundsvall (579)	Sundsvall (170)	Sundsvall (207)
Stockholm (255)	Stockholm (294)	Härnösand (48)	Härnösand (54)	Kramfors (110)	Umeå (109)
Härnösand (207)	Umeå (222)	Stockholm (31)	Umeå (33)	Timrå (54)	Kramfors (100)
Ånge (185)	Uppsala (178)	Kramfors (19)	Stockholm (24)	Umeå (47)	Stockholm (51)
Umeå (178)	Härnösand (170)	Sollefteå (17)	Uppsala (13)	Stockholm (45)	Timrå (48)
Totalt (3554)	Totalt (3560)	Totalt (844)	Totalt (969)	Totalt (1045)	Totalt (1193)

Bilaga 2. Fördjupad diskussion om bostadsbyggande och markpris

Bostadsbyggandet står idag stilla i hela Sverige, främst till följd av ränteläget. Vad gäller den för Ludvika viktiga frågan om tillskapandet av bostäder är det ändå intressant att mer generellt betrakta frågan från privata byggaktörers perspektiv. Kvadratmeterpriset för bostadsrätter³⁵ i Ludvika är avsevärt lägre än i centralorterna Borlänge och Falun, och kvadratmeterpriset i Dalarnas län (22 353 kr/m²) ungefär hälften av motsvarande i hela riket (42 612 kr/m²).³⁶ Avkastningen för att bygga bostäder i Ludvika kan således utifrån historisk data förväntas vara betydligt lägre än i många andra kommuner. Detta är intressant då privata byggaktörer främst tenderar att agera på starka marknader, som kvadratmeterpriset är en god indikation för.

Figur 6. Kvadratmeterpriser för bostadsrätter de senaste 48 månaderna. Källa: Svensk Mäklarstatistik.



Kommunernas intresseorganisation SKR uppger att kommuner vanligen säljer sin mark för ett genomsnittspris på högst 2 500 kr/kvm, vilket man framhåller som lågt i förhållande till den totala produktionskostnaden för flerbostadshus (i snitt 44 401 kr/kvm).³⁷ Sveriges Allmännyttan, intresseorganisation för kommunala och privata bostadsbolag, pekar tvärt om på att markpriset stigit betydligt mer än byggpriset under de senaste drygt två decennierna. Rapporten från 2023 sammanfattar:

”Under de senaste 21 åren har priset för att producera en hyresrätt ökat med 132 procent. Markpriset ökade under samma period med 317 procent och byggpriset med 116 procent.

Samma trend syns för bostadsrätten, där markpriset har ökat med 370 procent och byggpriset med 150 procent.”³⁸

³⁵ Det säljs för få villor för att möjliggöra jämförelser.

³⁶ <https://www.maklarstatistik.se/omrade/riktet/#/bostadsratter/48m-prisutveckling> (hämtad 2024-02-26)

³⁷ <https://skr.se/skr/samhallsplaneringinfrastruktur/planeringbyggandebostad/markochexploatering/markprisochforvaltning/markforbostader.75040.html> (hämtad 2024-02-26)

³⁸ Sveriges Allmännyttan 2023. *Allmännyttan och bostadsbyggandet. I fokus: Markens pris*. Sidan 4.

Rapporten innehåller även tre uppmaningar till kommunerna varav ett är att "skapa byggbar mark till rimliga priser" med avseende på kommunala avgifter och markpris.

Definitionen av markpris kan innefatta både själva köpeskillingen för råmarken och kostnader för att bereda den, samt kostnader i planprocessen och anslutningsavgifter för VA med mera. En snävare definition ger ett lägre pris och en lägre andel av produktionskostnaden. Den data som SKR redovisar bygger på enkätsvar från kommunerna avseende just köpeskillingen, medan SCB-data som Svensk Allmännytta använder inkluderar andra kostnader såsom markarbeten, räntor och fastighetsbildning.

Helhetsbilden är förmodligen mer intressant för privata byggaktörers kredit och debet, och alla kostnadsposter i SCB-statistiken som kommunen har rådighet över innebär en möjlighet för kommunen att påverka byggandet. Sweco noterar även att en varians på marginalen kan vara avgörande för möjligheten att göra vinst och att även köpeskillingen för mark förmodligen kan vara ett viktigt reglage för kommunen i syfte att påverka attraktiviteten för byggbranschen. Här är man dock bunden av marknadspriset.

Det finns bortsett från köpeskillingen flera saker kommuner i allmänhet kan göra för att minska kostnaderna för att bygga. Ett exempel som framkom i ett seminarium vid Stockholms handelskammare är att ta bort krav på garage under flerfamiljshus.³⁹ Mer generellt kan kommuner se över och lätta på planbestämmelser och byggnormer exempelvis genom att tillåta högre byggnadsdensitet och genom snabbare processer för bygglov. Man kan även arbeta med ekonomiska incitament såsom bidrag för infrastrukturkostnader och markberedning eller avskaffande av anslutningskostnader. Det finns även en teoretisk möjlighet att ingå partnerskap med privata byggherrar och utvecklare för att dela risken för att utveckla ny bostadsmark, exempelvis genom gemensamma finansieringsmodeller.

Delrapport från utredare med uppdrag att främja koordinering av insatser för hållbart samhällsbyggande i Norrbottens och Västerbottens län (Fi 2022:A) diskuterar den närliggande kontexten med industriella nyetableringar och bostadsbehov i Norrland.⁴⁰ Bland annat föreslås statlig riskdelning och kreditgarantier, vilket Fastighetsägarna ställt sig positiva till. Samma förening ställer sig däremot negativ till hyresförlustgarantier då man inte ser vakansgraden utan kredit- och förvaltningskostnader som problemet i byggkalkylerna.⁴¹ Sweco kan inte utifrån befintligt underlag bedöma hur dessa parametrar tar sig uttryck lokalt i Ludvika.

Sammanfattningsvis är det viktigt för kommuner som önskar ökat byggande att ställa rimliga krav och rätt att skapa rätt förutsättningar i detaljplaner och exploateringskrav. Därutöver bör man tillse ett gott utbud av mark för att reglera marknadsvärdet (som kommunerna måste förhålla sig till) och därmed även köpeskillingen. Privata och allmännyttiga bolag kommer slutligen ha olika perspektiv på avkastning och risk, vilket kan ge olika utslag på en jämfört med riket svag marknad. Sweco har inte haft möjlighet att i detalj undersöka förutsättningarna i Ludvika kommun med avseende på dessa faktorer.

³⁹ <https://stockholmshandelskammare.se/nyheter/krisen-i-byggbranschen-det-har-bli-konsekvenserna/> (hämtad 2024-02-27)

⁴⁰ <https://www.regeringen.se/contentassets/00515e08d0fe4bc08e1e95dd953c419a/delrapport-fran-utredare-med-uppdrag-att-framja-koordinering-av-insatser-for-hallbart-samhallsbyggande-i-norrbottens-och-vasterbottens-lan-fi-2022a.pdf> (hämtad 2024-02-29)

⁴¹ <https://www.fastighetsagarna.se/aktuellt/nyheter/2024/mittnord/riskdelning-positivt-for-bostadsbyggandet-i-norr/> (hämtad 2024-02-29)

