



VINNOVA RAPPORT
VR 2010:08

RÖRLIGHET, PENDLING OCH REGIONFÖRSTÖRING FÖR BÄTTRE KOMPETENSFÖRSÖRJNING, SYSSELSÄTTNING OCH HÅLLBAR TILLVÄXT

RESULTATREDOVISNINGAR FRÅN 15 FoU-PROJEKT
INOM VINNOVAs DYNAMO-PROGRAM



Titel: Rörlighet, pendling och regionförstoring för bättre kompetensförsörjning, sysselsättning och hållbar tillväxt
Serie: VINNOVA Rapport VR 2010:08
ISBN: 978-91-86517-05-2
ISSN: 1650-3104
Utgiven: Februari 2010
Utgivare: VINNOVA –Verket för Innovationssystem / *Swedish Governmental Agency for Innovation System*
VINNOVA Diariernr: 2006-00784

Om VINNOVA

VINNOVAs uppgift är att *främja hållbar tillväxt* genom finansiering av *behovsmotiverad forskning* och utveckling av *effektiva innovationssystem*.

Genom sitt arbete ska VINNOVA tydligt bidra till att Sverige utvecklas till ett ledande tillväxtland.

VINNOVAs insatser inom arbetslivsutveckling avser att stärka näringslivets och den offentliga sektorns bidrag till hållbar tillväxt genom att tillvarata människan som aktör och skapande resurs. I fokus står arbetsformer och ledningssystem som ökar svenska organisationers förmåga till förnyelse, värdeskapande och långsiktig effektivitet. Målet är global konkurrenskraft. Området ”Dynamiska arbetsmarknader och organisationer” - DYNAMO har fokus på den lokala arbetsmarknadens aktörer och dynamik, särskilt sambandet mellan rörlighet, individers och organisationers utveckling och möjligheten att genom ökad rörlighet skapa ett friskare arbetsliv.

I serien VINNOVA Rapport publiceras externt framtagna rapporter, delrapporter, kunskapssammanställningar, synteser, översikter och strategiskt viktiga arbeten från program och projekt som fått anslag av VINNOVA.

Forskning och innovation för hållbar tillväxt.

I VINNOVAs publikationsserier redovisar bland andra forskare, utredare och analytiker sina projekt. Publiceringen innebär inte att VINNOVA tar ställning till framförda åsikter, slutsatser och resultat. Undantag är publikationsserien VINNOVA Policy som återger VINNOVAs synpunkter och ställningstaganden. VINNOVAs publikationer finns att beställa, läsa och ladda ner via www.VINNOVA.se. Tryckta utgåvor av VINNOVA Analys, Forum och Rapport säljs via Fritzes, www.fritzes.se, tel 08-598 191 90, fax 08-598 191 91 eller order.fritzes@nj.se

VINNOVA's publications are published at www.VINNOVA.se

Rörlighet, pendling och
regionförstoring för bättre
kompetensförsörjning,
sysselsättning och hållbar tillväxt

Resultatredovisningar från 15 FoU-projekt inom
VINNOVAs DYNAMO-program

Förord

Ett arbetsliv med god rörlighet är viktigt för att uppnå en hållbar tillväxt. Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är dock för låg vilket leder till försämrade kompetensförsörjning, inlåsning och ohälsa. Mot den bakgrunden initierade VINNOVA i mars 2003 forsknings- och utvecklingsprogrammet Dynamo – Dynamiska arbetsmarknader och organisationer.

I en första programfas – Dynamo 1 – lämnade VINNOVA inom ramen för en budget på 49 milj. kr bidrag till 17 projekt som bl. a. syftade till att öka kunskapen om strukturella hinder och möjligheter för rörlighet på arbetsmarknaden. Också vissa genusaspekter på arbetsmarknaden belystes liksom transportsystemets betydelse för ökad rörlighet.

Den andra programfasen – Dynamo 2 – har inom ramen för en budget på 38 milj. kr finansierat ytterligare 18 projekt med särskild inriktning på arbetskraftens rörlighet, regionförstoring och breddad arbetsmarknad samt mellanhandsfunktioner och alternativa arbetstillfällen.

Denna konferensrapport har framtagits inför Dynamoprogrammets avslutande konferens den 23 feb. FoU-projekten har inkommit med kortfattade resultatredovisningar med tonvikt på U:et i FoU, dvs. vilka resultat och erfarenheter som har framkommit som kan användas i det fortsatta förändringsarbetet inom olika områden.

Inför konferensen har också vetenskapsjournalisten Kjell Åkerlund för VINNOVAs räkning intervjuat tre forskare inom området, nämligen:

- Bo Malmberg, professor i kulturgeografi på Stockholms universitet samt ansvarig för demografiskt baserade studier på Institutet för framtidsstudier.
- Kenneth Abrahamsson, programchef på Forskningsrådet för arbetsmiljö och socialvetenskap, FAS.
- Tora Friberg, professor och kulturgeograf med tvärvetenskaplig inriktning vid Linköpings universitet.

Dessa intervjuer berör olika aspekter av rörligheten på den svenska arbetsmarknaden – hur denna ser ut i jämförelse med andra länders rörlighet, vilka rörligheten omfattar, rörlighetens orsaker, hinder för rörlighet etc. En gemensam nämnare i intervjuerna är att rörligheten har stor betydelse för hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Tora Friberg pekar samtidigt på att ökad rörlighet även kan ha negativ inverkan på människors hälsa och förutsättning att ta hand om sina barn. Här menar Tora Friberg att det finns en målkonflikt som politikerna måste uppmärksamma.

VINNOVA i februari 2010

Erling Ribbing

Programledare DYNAMO-programmet

Innehåll

1	Ökad rörlighet inte alltid bästa alternativet för kvinnor Samtal om rörlighet med professor Tora Friberg	9
2	Regionförstörelingens paradox Individ, organisation och genusperspektiv på mobilitet och långpendling	12
3	Regionförstöreling och regionförminskning? Individens räckhåll – platsbundenhet, rörlighet och kön	20
4	Könssegregerade arbetsmarknader och när jobbet försvinner.....	26
5	Media påverkar pendling och pendling påverkar media Mentala kartor och rörlighet på arbetsmarknaden	30
6	Regionförstöreling på Gränsen.....	36
7	Tillgången till bostäder en viktig faktor för ökad rörlighet Samtal om rörlighet med professor Bo Malmberg	43
8	Arbetsmarknadsrelaterade flyttningar i Sverige	48
9	Geografiska villkor för produktivitet och sysselsättning	54
10	Vakanskedjor och rörlighet.....	61
11	Talent Mobility and Skill Provision in Dynamic Labour Markets	66
12	Tryggare omställning för ökad rörlighet	70
13	Ökad rörlighet och alternativa arbetstillfällen Uppbyggnad av Kompetenskraft Kalmarsundsregionens Arbetsgivarvring	74
14	Morgondagens riskgrupp är unga killar med dålig skolunderbyggnad Samtal om rörlighet med programchef Kenneth Abrahamsson.....	79
15	Från högskola till arbetsliv Hur kan högskoleutbildades etableringsprocess beskrivas, mätas och utvärderas?.....	83

16	Ungdomars övergång från skola till arbetsliv	
	Aktuella utmaningar och lokala erfarenheter	89
17	Yrkesroller och validering inom träindustrin	95
18	Rörlighet på den segregerade arbetsmarknaden	
	Entreprenörskapets möjligheter och begränsningar.....	101



1 Ökad rörlighet inte alltid bästa alternativet för kvinnor

Samtal om rörlighet med professor Tora Friberg

– Resultat från de Dynamo 2-projekt som har bäring på rörlighet visar att viss rörlighet är tydligt kopplad till situationen på arbetsmarknaden, säger professor Tora Friberg, kulturgeograf med tvärvetenskaplig inriktning, vid Linköpings universitet. Men de visar också att högutbildade är mer benägna att pendla långt. Det beror bl a på att det ger bättre ekonomisk utdelning, men det gäller främst för män medan kvinnor i hög grad befinner sig på andra arbetsmarknader. De jobbar ofta inom traditionellt kvinnliga områden som vård och omsorg, där sannolikheten är rätt liten att de genom att pendla långa sträckor skulle få tillgång till motsvarande jobb med väsentligt högre lön.

– Anledningen till att kvinnor ofta hamnar inom vård och omsorg är att de mycket oftare än män väljer att utbilda sig inom dessa ”kvinnliga” områden. Den tendensen märks tydligt redan bland gymnasieelever. Även inom högskolan är vissa utbildningar tydligt kvinnodominerade, t ex till sjuksköterska och förskollärare. Här finns det många kvinnliga förebilder, men det är fortfarande fråga om frivilliga val.

– Kvinnor tar också ett större ansvar för barn och familj. Trots att de flesta kvinnor idag förvärvsarbetar har de fortfarande större benägenhet att ta ut föräldraledighet och liknande, även om en hel del män, främst högutbildade, också gör det. Nästan 40 procent av alla kvinnor med små barn väljer också att jobba deltid.

Tora Friberg menar att det bottnar i en tradition bland kvinnor, en kvinnokultur, och att det även handlar om ganska rationella överväganden och beslut inom familjerna.

– Mannen i en traditionell kärnfamilj tjänar ofta mer än kvinnan varför det till slut brukar handla om hushållsekonomin i kombination med att samhällets acceptans för att kvinnor stannar hemma med barnen är större. Dessutom finns det faktiskt många kvinnor som vill stanna hemma när barnen är små. Det är heller inte alltid som mannen och kvinnan slåss om att få jobba heltid eller att få vara hemma. I den förhandlingen brukar man vara rätt så överens i en relation. En annan sak är att målet i jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska dela mer jämnt på uppgiften.

Men hur skulle man kunna öka kvinnors rörlighet på arbetsmarknaden?

– Innan man besvarar den frågan måste man ta ställning till hur eftersträvansvärd en ökad rörlighet egentligen är, säger Tora Friberg. Med tanke på att det krävs en bra organisation av arbetet med hem och barn i familjer när båda föräldrarna förvärvsarbetar är det kanske inte alltid det bästa alternativet. Om man har småbarn är det svårt om båda ska arbeta långt från hemmet, vilket kanske är det pris man får betala för att kunna välja ett visst jobb.

– Det politiska målet är att befrämja tillväxt genom ökad rörlighet på arbetsmarknaden så att rätt person hamnar på rätt plats. Men jag tycker inte att det går ihop med andra politiska mål som t ex att människor ska må bra, ha god hälsa, stressa mindre och ta hand om sina barn. I några av Dynamo 2-projekten kommer det fram att stressen ökar vid längre pendling. Och att människor som pendlade ända till Norge upplever ökad stress kan man ju räkna ut på egen hand, även om det är bra att få det bekräftat i en vetenskaplig studie. Så här finns en politisk målkonflikt som måste hanteras.

– Arbetsförmedlingen har som direktiv att kräva av arbetslösa att acceptera tolv timmars bortavaro från hemmet om ett nytt jobb kräver detta. Men det är snudd på omöjligt för den som har huvudansvaret för små barn. Hur ska man t ex få tag på ett daghem som tar hand om ens barn tolv timmar om dagen? Och vem vill vara hemifrån så länge? Då krävs att en av föräldrarna tar huvudansvaret för barnen. Om båda föräldrarna arbetar långt från hemmet eller om man är ensamstående förälder med långa arbetsresor så blir det en mycket besvärlig situation, inte minst för barnen.

Så du tycker inte att idén med regionförstoring och ökad rörlighet på arbetsmarknaden i första hand är en angelägenhet för kvinnor?

– Inte för kvinnor med traditionella kvinnoyrken eller för dem med huvudansvaret för barn och familj. Regionförstoring är bra för tillväxten, men enskilda individer kan få betala ett ganska högt pris för den. En del som pläderar för regionförstoring menar att kvinnor också borde pendla mer eftersom de därigenom ökar sina möjligheter till en högre lön, men pengar är inte allt här i livet. Man måste även kunna klara av sitt vardagliga liv och då hjälper det kanske inte med tusen eller två tusen kronor mer i månadslön. Det mer värlövade jobbet kanske inte ens lönar sig om man måste köpa årskort på SJ eller skaffa egen bil.

Å andra sidan menar Tora Friberg att attityderna till rörlighet i Sverige sannolikt är mer positiva än i en del andra länder, där stora städer bli a brottas med allvarliga trafikproblem som gör att man vill minska på arbetsresandet.

– I Sverige talar man om rörlighet som något mycket positivt, men den genererar trots allt en hel del transporter, vare sig de sker med kollektiva färdmedel eller med bil. Och i dessa tider ses ju inte bilismen som något eftersträvansvärt i sig.

– Genom statistiken vet vi också att det främst är unga människor utan familj eller andra bindningar som är mest rörliga. De flyttar ofta till storstäder som är mer spännande än hemorten eller studieorten. Men även här är sannolikheten för flytt efter examen lägre bland kvinnor och den blir bara mindre med åren. Kanske beror det på typen av utbildning att det i genomsnitt lönar sig mer för män än för kvinnor att flytta efter examen.

Hur tror du att utvecklingen kommer att bli i framtiden?

– Att döma av de rörlighetsmönster som man kan iaktta i Östergötland, liksom i de flesta kommuner i Sverige, så går vi mot en allt skevare befolkningsutveckling med en allt större andel äldre i de mindre kommunerna. Det börjar att närma sig en gräns då den

allmänna servicen och välfärden hotas, vilket man konstaterar i ett av Dynamo 2-projekten. Många säger att de små kommunerna måste få ett mer diversifierat näringsliv så att både kvinnan och mannen i en familj kan få jobb på samma ort. Jag tror att det är mycket viktigt för man flyttar inte till en kommun där inte båda kan få jobb eller där det krävs långa arbetspendlingar.

– Hittills har kommunerna inte vågat satsa på det eller snarare inte kunnat åstadkomma det, men om det inte sker kommer många kommuner att få stora problem i framtiden. Såvida räddningen inte blir att ”nya svenskar”, t ex tyskar och holländare, bosätter sig i de mindre kommunerna med mycket orörd natur medan de som en gång har flyttat därifrån och inte vill eller har möjlighet att flytta tillbaka. En sådan inflyttning vore en chans för de mindre kommunerna att få en något mindre skev befolkningsstruktur

– Fast ett annat sätt vore naturligtvis att arbetsmarknaden förändrades så att företagen blev mer rörliga och flyttade hela sin verksamhet eller delar av den. Idag bedömer många företag att det är bättre att vara där andra företag är eftersom man på så sätt får tillgång till kompetens. Samtidigt kan anställda flytta mellan de olika företagen. Men vem vet, om trettio år har kanske situationen i de största städerna blivit så besvärlig att vissa företag föredrar att finnas på mindre orter.

Du tror att rörligheten kommer att öka?

– Jag tror kanske att folk tvingas till ökad rörlighet, men inte att det blir något självvalt, säger Tora Friberg. Om man ser på hur folk rör sig så tyder ju allting på att det är svårt att flytta. Det var nog lättare förr, då många kvinnor var hemmafruar. Nu är det ju två som ska flytta och så har man kanske barn också som måste byta skola och som dessutom har mer att säga till om än förr.

– Som jag ser det så finns det en spänning mellan vad folk i allmänhet tycker och gör och vad utredare på departement och politiker tycker att folk borde tycka och göra. De senare för fram att människor bör bli mer rörliga och flytta på sig för att få jobb. I politiken, men också i utredningssammanhang, förs en diskussion om behovet av ökad rörlighet där just denna fråga ventileras. En annan typ av slutsatser kommer fram i diskussioner om att folk är stressade och utbrända och att barn far illa etc. Detta måste ses i ett sammanhang – det är det jag försöker säga.

2 Regionförstörelngens paradox Individ, organisation och genusperspektiv på mobilitet och långpendling

Sandra Jönsson & Christina Scholten - Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, CTA, Malmö högskola

Bakgrund

I den regionalpolitiska propositionen 2001/02:4 presenterades förslag till ny regional tillväxtpolitik. Utgångspunkten för den nya politiken var en kunskapsdriven ekonomi där avreglerade marknader och kommunikationsteknologins genomslag bidrar till nya komparativa fördelar men också hot ifråga om ökad internationell konkurrens. Ett sätt att möta denna konkurrens handlar om att stimulera rörlighet framför allt för ”strategiska produktionsresurser såsom kapital och kunskap”. (s 61). Mobilitet beskrivs som en stark drivkraft för samhällsutvecklingen (Urry1999) och handlar då såväl om fysisk som också social rörlighet samt rörlighet mellan branscher på arbetsmarknaden. Med förändringar i arbetslöshetsförsäkringen som ska stimulera till snabbare återgång i arbete vid arbetslöshet genom breddad geografiskt sökområde uppstår frågor kring betydelsen av långpendling och dess konsekvenser dels för hushållet, dels för individen men också för organisationen.

Det övergripande syftet med denna studie är att föra en kritisk diskussion om regionförstörelng och långpendling utifrån ett individ- och organisationsperspektiv. Frågeställningarna är uppdelade i två delar; en som rör individen och hushållet och en som rör arbetsgivare och organisationer:

- Hur upplever de pendlare sin livssituation? Denna frågeställning är nedbruten till nedanstående konkreta frågor:
 - Hur upplevs tiden på tåget?
 - Vilka är drivkrafterna bakom pendlingen?
 - Vad betyder avståndet mellan bostad och arbetsplats?
 - Hur organiseras vardagslivet?
- Vilken uppfattning om långpendlare har arbetsgivare?
 - Om svårigheter har uppmärksammats – vilka är dessa?
 - Finns det strategier som arbetsgivare använder sig av i relation till långpendlande personal?
- Hur kan detta tolkas utifrån ett genus och jämställdhetsperspektiv?

Kritik har riktats mot regionförstörelng som fenomen och handlar då framför allt om kvinnors villkor och barnfamiljers utsatthet (Adolfson Jörby, 2006). Att leva i en barnfamilj innebär att vara närvarande vilket man inte kan om man långpendlar, menar

författaren och konstaterar att så som vardagslivet i de flesta barnfamiljer är organiserat med kvinnor som huvudansvariga för barnens och hushållets behov, ges kvinnor inte möjlighet att dra fördel av en större funktionell arbetsmarknadsregion. Tvärt om innebär ökad arbetspendling att den part som tar det huvudsakliga ansvaret för familjen får stå tillbaka karriärmässigt men också blir mer rumsligt bunden. Amcoff (2007, 2009) som påpekar att de mätmetoder som avgränsar de lokala arbetsmarknads- och funktionella regionerna inte håller för de analyser av regionförstoring som hittills skett. Kritiken Amcoff riktar mot den svenska regionförstöringsdebatten handlar om hastigheten av den svenska regionförstoringen och syftesförskjutningen som skett med avgränsningen och indelningen i lokala arbetsmarknader. Denna kritik till trots, har regionförstoring fortsatt stark politisk positiv värdebeladdning.

Genus och klass är relevanta utgångspunkter för hur mobilitet och vardagliga förflyttningar kan förstås och sättas i relation till den retoriskt efterfrågade mobiliteten eftersom ”genus som kategori strukturerar sociala relationer genom den könsuppdelade arbetsmarknaden och som kodare för aktiviteter och artefakter, tillgång till resurser och konstruktionen av subjektiva identiteter samt hur dessa laddas med mening” (vår övers. Law 1999). Den förda retoriken ställer också frågor om vad det är för arbetsliv politiker och policyskapare har som målbild när ökad mobilitet förs på tal. Även om tjänstesektorn är den enskilt största sektorn på svensk arbetsmarknad, är majoriteten sysselsatta inom vård och omsorg, ett arbete som kräver att vara på plats (SCB, 2009). Många har promenad eller cykelavstånd till jobbet och använder inte mer än 20 minuter för resan till arbetet enkel väg (SIKA 2008). Om fler kvinnor ska börja pendla på ett sätt som brukar tillskrivas män, har jämställdhetspolitiken inte förändrat så mycket i grunden, normen för att delta på arbetsmarknaden är fortfarande traditionellt manlig, vilket innebär långa dagar borta från hemmet och att någon annan utför det omsorgsarbete som behöver utföras.

Metod

Föreliggande studie är kvalitativ och explorativ. Det är således betydelsen av långpendling utifrån olika perspektiv som undersökningen kretsat kring. Det innebär vidare att forskningsprocessen utöver de resultat som genererats också fått till följd att nya forskningsfrågor väckts till liv. Resultatet nedan bygger på analyser av olika datakällor. Vi har använt statistik från resvaneundersökningen till bakgrundsbeskrivning till långpendling. Därtill har intervjuer genomförts med långpendlare och arbetsgivarrepresentanter som utifrån ett arbetsgivarperspektiv svarat på frågor om vad det innebär att ha långpendlande medarbetare och om det ställer några särskilda krav eller förväntningar på arbetsgivaren och organisationen. Samtal har också hållits med personer som på olika sätt är engagerade och eller har kollektivtrafik som arbetsuppgifter som representanter i ledningsgruppen för pendlarföreningen Ostkanten, generalsekreteraren för Resenärforum och med Skånetrafiken.

Intervjuerna har analyserats utifrån principerna i grounded theory som innebär 1. *Identifiering av begrepp*. (Strauss & Corbin, 1998). Här är det omständigheter, tankar, situationer och upplevelser som är i fokus. 2. *Beskrivning och analys av*

mönster. De identifierade begreppen används för att urskilja mönster i de intervjuer som genomförts (Strauss & Crobin, 1998) och bilda teman. Dessa teman kom att utgöras av; Arbetets karaktär och arbetet som drivkraft; Platsens betydelse; Pendlingssituationen; samt Privatliv - arbetsliv. 3. *Konstruktion av porträtt*. De teman som utkristalliserades i steg 2 presenteras genom användandet av typbeskrivningar. Dessa typer kan beskrivas som en teoretisk analytisk konstruktion som lyfter fram viktiga och typiska drag hos en företeelse och renodlar dessa (Widerberg, 2002). Typerna har vi kallat strategen, tvivlaren och pragmatikern.

Resultat

Arbetets karaktär och arbetet som drivkraft

En grundläggande faktor för hur man som arbetstagare eller arbetsgivare ställer sig till långa pendlingsavstånd har i studien visat sig bero på hur arbetet är organiserat och vilka kvalifikationer som krävs. I intervjuer med arbetsgivare för verksamheter med industriell produktion och där den största andelen av arbetskraften är mindre kvalificerad visar det sig att pendling är en icke-fråga. I tjänste- och serviceverksamheter är situationen annorlunda. I dessa fall uttrycker arbetsgivare en positiv inställning till att hitta individuella lösningar för medarbetarna.

”när vi rekryterar vill vi ha de bästa, så är det ju och det är inget hinder att de kommer någon annanstans ifrån... ofta kommer frågan upp då i samband med rekryteringen att man vill ha en högre lön, man vill alltså bli kompenserad för att man ska pendla, man vill kanske få möjlighet att jobba hemifrån någon dag i veckan eller att man koncentrerar sin arbetstid och jobbar fler timmar per dag fram till torsdagen och sen är man ledig fredagar... vi försöker vara ganska öppna för de diskussionerna”.

Strategen är mycket tillfredsställd med sitt arbete och beskriver det som ett flexibelt arbete med stort handlingsutrymme.

”eftersom jag blev headhuntad så här på ålderns höst... och jag fick många telefonsamtal och möten och de verkligen ville att jag skulle komma och då ställde jag ju de här villkoren att ja men då vill jag kunna räkna in en del av pendlingen i arbetstiden och jag vill ibland kunna arbeta hemifrån.”

Tvivlaren beskriver precis som strategen sitt arbete som självständigt, fritt, intressant och stimulerande. Man ställer sig dock lite frågande till om arbetssituationen är hållbar i ett längre perspektiv.

”hur roligt jag än tycker att det är, man hade nog inte pendlat så här om inte jobbet hade varit stimulerande och roligt.”

Pragmatikern upplever precis som strategen och tvivlaren sitt arbete som positivt och utvecklande. Att arbeta hemifrån är ett sätt att underlätta vardagen.

”i och med att chefen själv är pendlare mellan Uppsala och Stockholm så finns det genast ett incitament för att ”du kan väl jobba hemma någon dag”... han har gett mig fullt tillstånd att om jag har ett arbete för stunden av karaktären som jag skulle kunna sitta hemma och göra.”

Platsens betydelse

Placeringen av verksamheter blir betydelsefull om det finns ett strategiskt tänkande kring personalförsörjning och kompetens. I intervjuerna menar en arbetsgivare t ex att:

”Arbetsplatsens placering gör det också möjligt att pendla med kommunala transportmedel. ”vi ligger mitt i smeten... det är enkelt att åka hit eftersom det inte är lång transfer eller så efter tåget.”

Avståndet mellan bostad och arbetsplats får också följderna för arbetsgivarens upplevda möjlighet att styra om arbetskraften vid behov. Det framkommer att kraven på dem som pendlar i dessa sammanhang är lägre.

”Det kan vara svårt då för dem här att ställa upp på någon aktivitet på kvällen, det kan ju vara någon trivselaktivitet eller det kan ju vara ibland att man behöver jobba över och så vidare, då är de liksom mer styrda av sina färdmedel.”

För strategen är arbetsplatsens placering relativt ointressant och inte en särskilt viktig faktor, det är inte något som man direkt reflekterar över.

”jag bor väldigt bra där jag bor nu, jag bor i en vindsvåning med tegel och bjälkar och så, jag trivs väldigt bra när jag kommer hem och stänger dörren”.

Tvivelaren upplever att det finns både för- och nackdelar med att ha boendet och arbetsplatsen så pass separerat som det är i dag.

”jag kan tycka att pendlingen är rätt bra på ett sätt, för det blir ju så att när man väl åker hem så åker man hem liksom, och så är det slut. Jag vet att många, eller några kollegor som bor väldigt nära här har en tendens att hamna här på lördagarna också och jobba lite sent på kvällen på fredag och så där.”

Tvivelaren menar att detta gör att man i många situationer känner sig låst och styrd av tågets tidtabeller. Andra situationer som upplevs som negativa är de ”kritiska” situationer som kräver att man snabbt måste förflytta sig från arbetet till hemmet.

”jag är ju migränmänniska och när man har sådan period, då är det en belastning att bara veta att idag ska jag vara X antal mil bort, och om det slår till, hur ska jag klara av det, det kan vara lite nervöst.”

För pragmatikern handlar det om att skapa en situation som fungerar, både när det gäller boende och när det gäller arbete.

”här har man ju affärer, lunchen, man kan gå och handla, man behöver gå till apoteket, köpa strumpor eller tulpaner eller vad som helst så kan

man sticka och göra det. Och då blir det ju mycket enklare, så pendla i sig det är ju inte... man är ju beroende av läget, var man jobbar någonstans”

Pendlingssituationen

Att vara långpendlare tycks till synes vara en fråga för den enskilda arbetstagaren, men också arbetsgivare har föreställningar och uppfattningar om pendlares situation och hur tiden på tåget kan användas.

”...men vi har annars ingen policy så att vi har sagt att det inte går utan idag med dom tekniska hjälpmedel som finns så spelar det egentligen ingen roll var man sitter någonstans. Och sitter man på tåg, så kan man ju då använda den tiden till att jobba via dator, t ex

Flera arbetsgivare ger uttryck för dubbelheten med att ha långpendlande medarbetare anställda, varav en uttrycker det på följande sätt:

”...kan man använda sin tid på tåget genom att vila eller koppla av och så, kan det ju givetvis gynna arbetsgivaren med. Du kommer liksom fräsch till jobbet på något sätt. Å andra sidan kan det ju vara att du klev upp så himla tidigt på morgonen så att du är jättetrött när du väl kommer fram...”

Strategen är noga med att påpeka att pendlingen inte upplevs som ett hinder i vardagen. Man menar att det är en generell utveckling i samhället som innebär att fler och fler pendlar till och från arbetet.

”ja, det är långt för min del att pendla men tidsmässigt är det inte så himla långt jämfört om man bor i en storstad och ska ta sig till jobbet, det är många som har det värre och som dessutom måste byta en massa om man bor i Stockholm eller bor man i Shanghai eller som i Paris där jag var i förra veckan, de pendlar ju hysteriskt långt och dessutom sitter i bilköer och blir frustrerade och kan inte jobba, även om det är långt avståndsmässigt som jag pendlar 13 mil är det ju en väg så det blir inga byten och så där, det är lite ställtid till och från jobbet faktiskt”

För tvivlaren upplevs resan till och från jobbet som ett moment som tar mycket tid, kraft och energi.

”ska man hämta ungar på dagis klockan fyra prick, för de stänger då, så kan man inte ta ett tåg som enligt tabell kommer hem 15.40 för då kan det vara en kvart till tjugo minuter försenat. Då måste man ta tåget innan och så har det gått en timme till liksom, i förlorad tid och det där är rätt jobbigt”

Pragmatikern har ett ganska krasst förhållningssätt till pendlingen och menar att det i dag finns ett krav på att vara flexibel och för att behålla arbetet så måste man vara beredd att ”flytta på sig”.

”när man åker tåg kan man ju använda tiden, åker du bil så är det ju annorlunda, det är ju nästan bortkastad tid, men tiden på tåget kan man ju använda till något. Jag brukar ju läsa tidningen på morgonen, gör jag inte det på tåget så gör jag ju det hemma så...”

Privatliv-Arbetstid

Dagens arbetsliv med andra typer av anställningsformer, ökad professionalisering och krav på ökad mobilitet och flexibilitet ställer den enskilda medarbetaren inför nya och många gånger svåra valsituationer. Samspelet mellan arbetsgivare och medarbetare ser olika ut, i vissa fall går arbetsgivaren aktivt in och sätter gränser för arbetet medan andra lämnar över till medarbetarna att själva hantera samspelet mellan arbete och fritid.

”Vi försöker på olika sätt att vara flexibla med arbetstiden, stor del av personalen har flexitid eller förtroendetid, det är jag ganska klar över att det sköts på ett bra sätt i princip av alla”.

För att strategien ska få vardagen att fungera, med ett krävande arbete och pendling finns det en tydlig struktur för exempelvis vem som ska hämta och lämna på dagis.

”de dagar jag går tidigt hem så börjar jag tidigt och då när jag går tidigt så går han sent hemifrån så vi går ju om varandra lite som alla andra småbarnsföräldrar gör i princip”

Tvivelaren har en del svårigheter med att få arbetet och privatlivet att gå ihop. I dagsläget finns det vissa tvivel kring arbetets utbredning över den ”fria tiden”. I ett hushåll med två personer som pendlar finns det vissa dagar där man ”knappt ser varandra”.

”Lägger jag mig halv elva så känner jag ju det nästa dag, för då somnar jag ju inte för då ligger jag och tänker oh gud, är klockan halv elva och så ska jag upp klockan fem och så ligger man där och kan inte somna, men man behöver komma i säng någonstans mellan kvart över nio och tio för att koppla av, för att kunna sova”

Hos pragmatikern finns det en medvetenhet kring att pendlingen får konsekvenser även för andra personer i familjen. För att hantera detta upprättas olika strategier som innebär att ta tillvara tid när det ges:

”När jag åker någonstans (resor i arbetet) tar jag alltid med mig min lilla träningsväska då försöker jag springa när jag ändå är borta... då stör jag inte någon annan eller tar jag inte tid från hustruns och mitt umgänge eller något sånt, så det är nog det tydligaste att jag saknar den där fria tiden så jag skulle kunna vårda mig själv”

En genusanalys på resultaten

Män pendlar längre än kvinnor, män tjänar mer än kvinnor i jämförbara yrken och kvinnor är i högre utsträckning ansvariga för det obetalda arbetet i hemmet jämfört med män. Statistik från SCB visar hur den svenska arbetsmarknaden är såväl horisontellt som vertikalt uppdelad mellan könen. Statistiken visar emellertid att högutbildade pendlar längre än lågutbildade samt att de kvinnor som långpendlar under ett års tid och

fortsätter, tenderar att fortsätta i samma utsträckning som män. En allt högre andel kvinnor tar dessutom ut examen från högskolor vilket kan förväntas innebära att de geografiskt utökar sin arbetsmarknad när de söker arbete. Detta ligger i linje med den förda tillväxtpolitiken och som underlättas av allt bättre kommunikationer. Men hur arbetsliv och vardagsliv tråcklas samman till en hanterbar helhet som innebär långsiktig hållbarhet är inte givet. De kvinnor med barn som intervjuats har med påfallande tydlighet menat att det inte föreligger några hinder att vara geografiskt frånvarande från hemorten, de använder pendlingstiden som rekreation och återhämtning, tid för sociala kontakter och arbete. Det är strategiskt medvetna val som ligger bakom varför de pendlar, även när det gäller familjesituationen. De har stödstrukturer som avlastar mycket av det ansvar som annars kommer kvinnor till del. Det är istället män som ger uttryck för svårigheterna att ibland få tillvaron med små barn, arbete och karriär att fungera. De reflekterar också i större utsträckning över vad det innebär att vara långpendlare i relation till hälsa och socialt umgänge. Samtidigt har männen i studien en partner som arbetar på bostadsorten eller som inte längre är förvärvsarbetande och därigenom utför mycket av hushållsarbetet. Rumslig frånvaro innebär också en förskjutning av ansvar för minderåriga barn och andra närstående i behov av tillsyn och omvårdnad från sig själv till någon annan. De yngre kvinnorna i undersökningen ger uttryck för ett mer traditionellt manligt förhållningssätt och pendlingen blir en frizon för egentid som möjliggörs av någon annans tidsanvändning för basala reproduktiva aktiviteter. Med denna analys går det att dra slutsatsen att regionförstoring och ökad geografisk rörlighet i form av långpendling för breddade och mer funktionella arbetsmarknader kräver att någon annan utföra det obetalda omsorgsarbetet. Hittills har det till största del handlat om kvinnor, vem det blir i framtiden är inte givet mot bakgrund av kvinnors ökande examensuttag från högskolestudier och ökade förväntningar på dagens män att ta större delaktighet i sina barns uppväxt.

Erfarenheter från projektet

Vad som kännetecknat projektet som gått under arbetsnamnet Rörligt arbetsliv, är att det varit svårt att hitta drivkraft i arbetet som bland annat hänger samman med att projektet organisatoriskt överfördes från Arbetslivsinstitutet vid nedläggningen av myndigheten till Malmö högskola där det inte fanns en tydlig mottagarroll för projektet. Det har varit en tidsödande process att få projektet på rätt köl och få kontakter med målgruppen för projektet, dvs. långpendlare. Vi upplevde det som svårt att få tillträde till hushållets övriga vuxna medlemmar för att i intervjuer med dessa få klarhet i vad långpendling konkret innebär för ansvarsfördelning och maktrelationer i hushållet. Projekttiden har också kännetecknats av perioder av tjänstlediga och föräldralediga projektmedarbetare.

Vad som ska framhållas är det intresse som finns för frågor om långpendling. Vid de seminarier som projektet presenterats har det ofta funnits personer som har egna erfarenheter eller nära bekanta som under kortare eller längre perioder varit långpendlare. Frågorna väcker mycket tankar och känslor. Det är ovedersägligt att människor på arbetsmarknaden idag har ett annat pendlingsbeteende än tidigare. Det handlar inte bara om daglig pendling utan också om tjänsteresor och veckopendling.

Internationellt har frågor om mobilitet och kvinnors rörlighet varit forskningsfrågor sedan 1970-talet men det finns mycket att göra med en svensk kontext, framför allt på hushållsnivå. En central fråga som väckts i samband med detta projekt handlar om resurssvaga hushåll i storstadsregioner och dessa hushålls dagliga mobilitetsmönster för att få vardagslivet att gå ihop. Detta kan ge intressant och viktig kunskap kring strategiska planeringsfrågor, inte minst utifrån makt, resursfördelnings- samt miljöperspektiv.

3 Regionförstoring och regionförminskning?

Individens räckhåll – platsbundenhet, rörlighet och kön

Susanna Heldt Cassel, Johan Håkansson & Gunnar Isacsson - Högskolan Dalarna

Bakgrund och utgångspunkter

I detta projekt problematiserar vi begreppet regionförstoring. Projektet bidrar med ny kunskap om individspecifika orsaker till geografisk rörlighet respektive och dess koppling till aggregerade mönster över hur arbetsmarknadsregioner förstoras eller minskar. Syftet med projektet är att undersöka drivkrafterna till regionförstoring och/eller regionförminskning på individnivå. Inom projektets tre delstudier rör vi oss från individnivån till aggregerad nivå över regionala skillnader. Begreppet räckhåll är en viktig utgångspunkt och inkluderar både den geografiska lokaliseringens betydelse och den individuella förmågan och möjligheten till geografisk rörlighet. Genom att sammanföra resultat från kvantitativ bearbetning av statistik och visualisering i kartform baserad på individdata med kvalitativa djupintervjuer kan en helhetsförståelse och djupgående kunskap uppnås om regionförstorings- och regionförminskningsprocesser. Det empiriska material som legat till grund för undersökningarna är registerdata från SCB, enkätsvar och intervjumaterial.

Resultat

Projektet har organiserats i tre olika delstudier som har baserats på olika metoder för insamling och analys av empiriskt material. Resultat från respektive delprojekt redovisas nedan och därefter avslutas redovisningen med sammanfattande slutsatser i projektet.

Delstudie 1: Kvantitativ bearbetning och analys av individdata

Rörlighet på arbetsmarknaden brukar lyftas fram som en viktig ingrediens för en väl fungerande arbetsmarknad. Om arbetskraften har en hög benägenhet att söka sig bort ifrån sektorer med relativt låg och stagnerande produktivitet till sektorer med högre och växande produktivitet så har det sannolikt tillväxtskapande effekter på ett makroekonomiskt plan. I ett par nyligen genomförda studier av jobbrörlighet på arbetsmarknaden har särskilt fokus legat på hushåll med två förvärvsarbetande. Dessa studier tyder på att det finns en dämpande effekt av att vara sammanboende på jobbrörligheten. Detta visar sig t ex i att sammanboende individer har relativt hög betalningsvilja för att minska sin restid till jobbet. Här fokuserar vi mer direkt på effekten av att vara sammanboende på jobbrörligheten genom att ställa oss frågan: Hur påverkas sannolikheten att byta jobb för sammanboende individer av partnerns lön och avstånd till jobbet?

Vi har använt SCBs registerdata länkade till information om bl a resavstånd i vägnätet för att analysera denna frågeställning. Resultaten tyder på att sammanboende mäns och kvinnors jobbbrörlighet påverkas på olika sätt av partners löns och avstånd till jobbet. Sannolikheten att sammanboende män byter jobb verkar vara relativt sett större för män med en partner som har långt till jobbet och som har låg lön. Däremot tycks inte mannens avstånd till jobbet ha någon effekt på sammanboende kvinnors sannolikhet att byta jobb. Men mannens lön verkar ha en positiv effekt på kvinnans sannolikhet att byta jobb. Alltså, kvinnor som sammanbor med män som har en relativt hög lön tenderar att byta jobb oftare än andra kvinnor.

En viktig faktor som påverkar storleken på individens arbetsmarknad är val av färdmedel för resan till arbetsplatsen. Män har i genomsnitt längre *avstånd* till jobbet än kvinnor. Detta har konstaterats i nationella studier och det är också ett resultat ur den regionala enkät som genomförts inom projektet. Män har med andra ord en geografiskt sett större arbetsmarknad än kvinnor. Men skillnaden i den *tid* som män resp. kvinnor lägger ner på sin resa till jobbet är inte särskilt stor. Detta innebär att den genomsnittliga hastigheten med vilken män tar sig till jobbet är högre än för kvinnor vilket bl a beror på att män i högre utsträckning använder snabbare färdmedel som bil för att ta sig till jobbet än kvinnor. För både män och kvinnor gäller dock att ju längre avstånd man har till jobbet, ju högre är sannolikheten att personen använder bil till jobbet. Så en relevant fråga är om mäns relativt sett höga benägenhet att använda bil beror på det i genomsnitt längre avståndet till jobbet eller om det beror på andra faktorer som t ex en relativt sett starkare preferens för att använda bil.

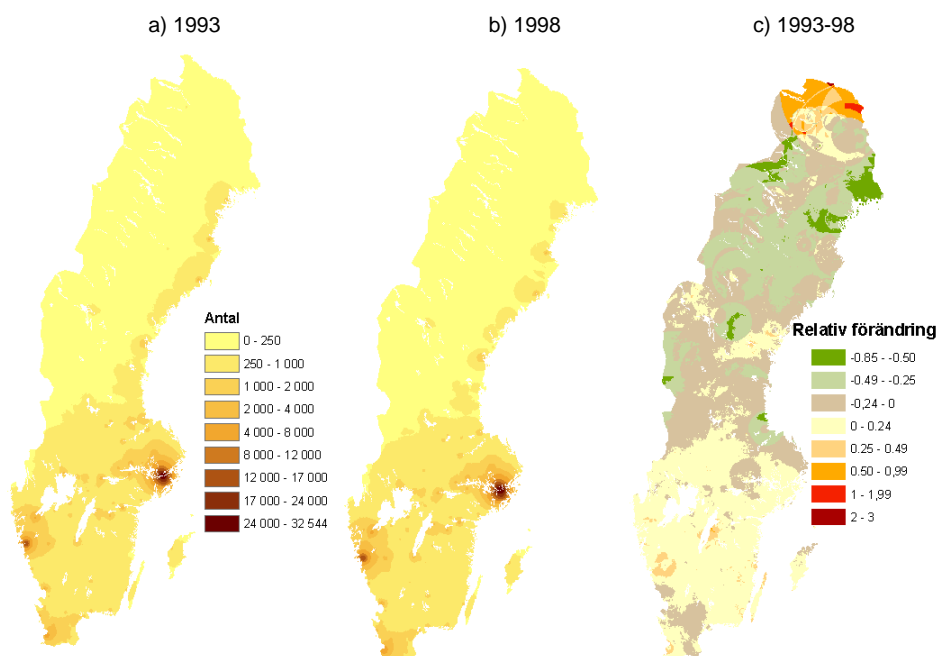
Vi har använt data från Riks-RVU och RES för åren 1994-2001 för att analysera denna fråga och resultaten visar att "köns-bil-gapet" är nära 11 procentenheter för personer med barn i åldrarna 0-18 år. Om vi konstanthåller för så kallade icke-observerbara faktorer i datamaterialet, så minskar denna skillnad med hälften. Detta betyder att om männen skulle ha samma "bilanvändningsmodell" som kvinnorna, så återstår en skillnad på ca 5,5 procentenheter som beror på könsrelaterade skillnader i faktorer som påverkar bilanvändning, t ex avståndet till jobbet. För personer utan barn i åldrarna 0-18 år är "köns-bil-gapet" hela 18 procentenheter. Resultaten för denna grupp visar att könsskillnaden bara skulle vara ca 5 procentenheter om männen skulle ha samma "bilanvändningsmodell" som kvinnorna. Dessa fem procentenheter är alltså den del av skillnaden som beror på observerbara faktorer som ingår i den modell vi använder för analysen. De andra 13 procentenheterna är den del av skillnaden som beror på faktorer ("icke-observerbara") som inte ingår i modellen. Bland dessa ingår alltså skillnader i preferenser.

Delstudie 2: Visualisering av regionförstoring och regionförminskning med hjälp av GIS

Regionförstoring och regionförminskning är i rumsliga termer mycket komplexa processer. Vanligen brukar regionförstoring visualiseras på aggregerad nivå. Denna analys leder fram till att grupper av kommuner samlas i lokala arbetsmarknadsregioner. Detta sätt att analysera och beskriva regionförstoring har dock stora brister.

I detta forskningsprojekt har den rumsliga analysen gjorts på individnivå. Kring varje individ bildas dess manifesterade och även potentiella arbetsmarknad. Därmed konstrueras ett rum bestående av en mängd individuella lokala arbetsmarknadsregioner som överlappar varandra. Genom att summera överlappande pendlingsomland i varje given punkt får vi ett intensitetsmått på hur många pendlare som har en specifik punkt inom sitt räckhåll.

Figur 1 Antal överlappande individuella arbetsmarknadsregioner (a och b) 1993 och 1998 samt förändringen (c) i Sverige

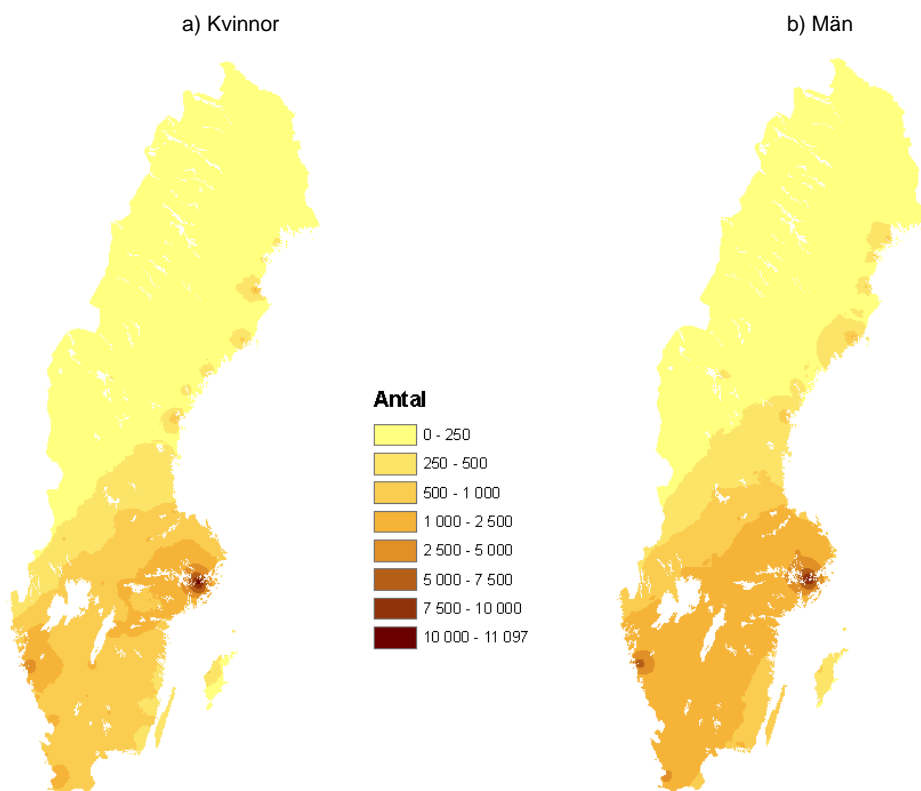


I figur 1 a och b framgår hur många individer som potentiellt kan nå en viss punkt i Sverige för att arbeta. Potentialen baseras på en summering av hur många de faktiska individuella lokala arbetsmarknadsregionerna som överlappar varandra vid en viss punkt. Denna summering har sedan gjorts för en mängd lokaliseringar med 1000 meters mellanrum.

Det rumsliga mönster som framgår i figur ett påminner inte oväntat en hel del om befolkningens fördelning. Den potentiella tillgången till arbetskraft är generellt sett högre i södra Sverige än i norra Sverige. Endast efter norrlandskusten är tillgången i paritet med vad den är i södra Sverige. Särskilt hög är tillgången till arbetskraft i ganska vidsträckt områden kring storstäderna. Förändringen mellan 1993 och 1998 som framgår i figur 1 är svår att tolka i termer av regionförstoring. Det framgår dock tydligt stora skillnader i utvecklingen mellan norra och södra Sverige. I norra Sverige pågick en allmän uttunning av tillgången till arbetskraft. Uttunningen var störst i de nordligaste delarna och i de inre delarna av Norrland. Få områden uppvisar en positiv utveckling.

Om vi sedan går över till att visa skillnader mellan mäns och kvinnors potentiella arbetsmarknadsregioner märker vi att det liksom i de kvantitativa bearbetningarna av data (ovan) framkommer stora skillnader. Figur 2 är konstruerad på samma sätt som figur 1. I figuren utgörs potentialen av den del av arbetskraften som lever i parförhållanden. Vid en jämförelse av kvinnorna med männen i parförhållanden framgår det är högre potentiell tillgång till manlig arbetskraft än till kvinnlig arbetskraft i stora delar av södra Sverige. I södra Sverige finns nämligen en allmän potentiell tillgång till manlig arbetskraft. Det samma gäller för områden runt städerna efter norrlandskusten.

Figur 2 Antal överlappande individuella arbetsmarknadsregioner baserat på alla som levde tillsammans med någon annan 1998 uppdelat på män och kvinnor



Dessa visualiseringar av data är ett sätt att beskriva skillnader mellan män och kvinnor som är knutna till att de lever i par och är knutna till ett hushåll. Det är med dessa kartor möjligt att visa hur skillnaderna i förutsättningar på arbetsmarknaden mellan män och kvinnor tar sig i uttryck i olika regioner.

Delstudie 3: Kvalitativ analys baserad på enkäter och intervjuer

I den kvalitativa delstudien i projektet har intervjuer samt en enkätundersökning genomförts. Intervjuerna har genomförts som semistrukturerade djupintervjuer. De teman som behandlas är på olika sätt relaterade till intervjupersonernas inställning till

rörlighet och pendling och berör både arbete, fritid, bostad, familj och vardagliga sysslor samt intervjupersonernas bakgrund. Intervjuerna ger svar på frågor om vilka hinder individer ser till pendling och hur de uppfattar möjligheten till geografisk rörlighet på arbetsmarknaden givet exempelvis deras familjesituation, vilken relation de har till bostaden och hemmet, vilka sysslor de ansvarar för i vardagen etc.

I enkätstudien som genomförts på tre stora arbetsplatser i Dalarna framkommer tydligt skillnader mellan män och kvinnor samt mellan personer med hög respektive låg utbildning. De högt utbildade pendlar lägre sträckor än de med lägre utbildningar. Dock pendlar kvinnor generellt sätt kortare än män. De största skillnaderna i avstånd till arbetet mellan kvinnor och män finner vi bland de individer i enkäter som hade den högsta utbildningen. Männerna i undersökningen hade generellt sett längre avstånd till jobbet med stigande ålder där de riktiga långpendlarna återfanns i gruppen högt utbildade män över 55 år. För kvinnor fanns detta mönster utan bland kvinnorna hade de i åldergruppen 30-40 år de längsta avstånden till arbetet. Liksom i tidigare studier samt i delstudie 1 inom detta projekt så kunde vi se i enkätmaterialiet att fler män än kvinnor reser med egen bil till jobbet. En något större andel av kvinnorna än männen gick till fots eller cyklade till arbetet trots liknande avstånd.

I intervjustudien beskrev intervjupersonerna vilka faktorer som är viktigast för dem när det gäller valet av arbete och vardagligt arbetsresande. Familjesituationen och sociala nätverk i det lokala sammanhanget (bostadsområdet/byn) skapar för många respondenter en bundenhet till platsen som påverkar deras val att arbeta nära hemmet. Detta märktes tydligast i intervjuerna med anställda på ett bryggeri på en mindre ort. Där lyftes den lokala identiteten och den känslomässiga bundenheten till orten fram som viktig för beslut som rör både arbete och val av bostad. En tydlig dimension av könsarbetsdelning i vardagen och könsroller kom också fram i intervjuerna där kvinnor ansåg sig ansvara för hushållssysslor och uppgifter relaterade till familjen som i sin tur påverkade deras val av arbetstider och resmönster.

Kostnaden för pendling i tid och pengar nämns som viktig av respondenterna. Den ekonomiska delen lyftes fram starkast av de som arbetade inom produktion med fasta arbetstider. Möjligheten till distansarbete lyftes fram som en förutsättning för att kunna pendla. Pendling diskuterades som ett nödvändigt ont som bara var en sista utväg om det inte gick att få ett arbete i närheten. Pendling och arbetsresor beskrivs som en ren kostnad i tid och pengar bland bryggeriarbetarna.

Inställningen till arbetet och beslutet att bo nära jobbet eller att ta ett arbete längre bort hänger tydligt samman med individers socio-ekonomiska bakgrund, deras yrkesval och utbildningsnivå där pendling ses som ett realistiskt eller önskvärt alternativ för de personer som anser sig kunna vinna på detta i form av högre lön eller mer stimulerande arbetsuppgifter. Om arbetet främst ses som ett sätt att försörja sig och inte är viktig del av individernas självbild blir inte heller långa arbetsresor relevanta eller lönsamma.

Sammanfattande slutsatser

Män och kvinnor som lever i sambohushåll har olika stor tillgång på arbeten då kvinnor har mindre potentiella pendlingsomland än män. Detta leder till ojämn regional tillgång på manlig respektive kvinnlig arbetskraft i Sverige samt är ett uttryck för stora skillnader i förutsättningar på arbetsmarknaden för män och kvinnor.

Förklaringar till att män och kvinnor som lever i sambohushåll byter jobb kan finnas i den andra partners lön och avstånd till arbetet. Detta innebär att individers beteende när det gäller pendling inte kan förstås utan att ta hänsyn till det hushåll i vilket personen ingår.

Skillnader i bilanvändning mellan män och kvinnor kan inte enbart förklaras genom en generell skillnad i avstånd till arbetet utan det finns andra orsaker till dessa färdmedelsval som behöver undersökas.

Viktiga dimensioner till benägenheten till pendling förutom kön/genus också är socioekonomisk status eller klass, som i sin tur formas lokalt i olika typer av regioner. Individuella val när det gäller arbetsresor måste således förstås inte bara utifrån könsskillnader utan också utifrån regionala och lokala skillnader som har med näringslivets struktur och befolkningsförändringar att göra.

4 Könnssegregerade arbetsmarknader och när jobbet försvinner

Anders Karlström, Kandice Kreamer Fults & Ioannis Tikoudis – KTH

Gunnar Isacson - VTI & HDa

Mårten Palme – SU

Inledning

Rörlighet på arbetsmarknaden brukar lyftas fram som en viktig ingrediens för en väl fungerande arbetsmarknad. En ”tillräcklig” rörlighet främjar ekonomisk tillväxt och kan verka inflationsdämpande. Den geografiska rörligheten i termer av flyttfrekvenser har dock minskat trendmässigt i Sverige sedan 1960-talet, i synnerhet under 1970- och 1980-talen. Flyttningsfrekvensen gick dock upp något under 1990-talet. Men detta kan delvis förklaras av utbyggnaden av den högre utbildningen och rörligheten bland nyanlända flyktingar. Samtidigt som flyttfrekvensen har minskat har rörligheten i termer av arbetspendling över kommungräns ökat kontinuerligt. Faktorer som påverkar den geografiska rörligheten både i termer av att byta jobb och att byta bostad är alltså relevanta att undersöka. Detta gäller inte minst faktorer som t ex restider till och från arbetet vilka är en viktig parameter i samhälls-ekonomiska analyser avseende infrastrukturinvesteringar. Den enskilt viktigast parametern för intäktssidan i kostnads-nyttokalkyler för infrastrukturprojekt är värdet av sparad tid. Vi har genomfört 4 studier inom ramen för projektet. Dessa redovisas kort i det följande.

Undersökning 1

Anpassning vid olika typer av förändringar, oavsett om det rör sig om nedläggelser av större arbetsställen eller en ny infrastrukturförbindelse mellan regionala arbetsmarknader, sker gradvis över en lång tid genom en interaktion mellan transportmarknader, arbetsmarknader och bostadsmarknader. I vår ansats studerar vi hur människor anpassar sig till förändringar i ett livscykelerspektiv. Teoretiskt sett kan man härleda s.k kritiska pendlingsisokroner, vilka bestämmer ”acceptabelt pendlingsavstånd” och därmed de regionala arbetsmarknadernas gränser. I denna undersökning studerar vi därför en modell för att beräkna dessa pendlingsisokroner, vilka är olika för olika individer i livscykeln. I modellen härleds alltså dessa kritiska pendlingsavstånd, snarare än postuleras.

I den empiriska delen studerar vi anpassningsmekanismer och kritiska pendlingsavstånd och hur de varierar i ett livscykelerspektiv vid en regionförstoring i Öresund. Modellen visar hur integrationen sker långsamt och drivs snarare av skillnader i bostadsmarknaden, snarare än arbetsmarknaden, men att på längre sikt sker en integration på arbetsmarknaden till följd av flyttning, vilken inducerar pendling. Unga personer med barn driver integrationen framåt vid flytt från Danmark till Sverige. Modellen visar hur integrationen ökar gradvis, även om det inte sker någon förändring i barriärer i form av

skillnader i skatteregler, arbetsmarknadsregler, kulturella barriärer etc. Alltså, en ökad integrering av arbetsmarknaden behöver inte vara ett tecken på minskade barriärer i övrigt, utan en naturlig process i ett dynamiskt perspektiv.

Undersökning 2

Rörlighet på arbetsmarknaden är en viktig ingrediens för en väl fungerande arbetsmarknad. Det är därför inte särskilt konstigt att man i policykretsar anser att infrastrukturinvesteringar som förstör arbetsmarknader är ett mycket viktigt inslag i den regional-ekonomiska politiken. Med stora arbetsmarknader kan rörligheten förbättras t ex genom att jobbyten underlättas av att hushåll inte behöver byta bostad då en person i hushållet har fått ett nytt jobb på en annan ort.

Samtidigt ska man komma ihåg att de flesta individer ser restid till arbetet som något negativt vilket minskar benägenheten att acceptera jobb som ligger längre bort från bostaden. Individer är med andra ord beredda att betala för att minska sin restid till arbetet. Det visar sig t ex i att sannolikheten att använda bil (ett snabbt och dyrt färdmedel) istället för cykel (ett långsamt och billigt färdmedel) är större ju längre sträcka individen har till jobbet. Det visar sig också i studier av lönestrukturen på arbetsmarknaden där personer med längre restid till jobbet i genomsnitt har en högre lön än de med kortare restid till jobbet. Detta kan tyda på att individer med lång restid till jobbet kompenseras lönemässigt för den längre restiden.

Individens betalningsvilja för att minska sina restider är också en av de viktigaste intäktsposterna i de samhällsekonomiska analyser som görs avseende olika investeringsobjekt i transportinfrastrukturen. Den samhällsekonomiska lönsamheten av projekt som t ex "Förbifart Stockholm" påverkas starkt av de sammanlagda tidsvinster ett sådant projekt beräknas generera. Då värdet (priset) för restidsbesparingar inte kan observeras direkt så har det inom transportekonomi ägnats stor kraft åt att hitta olika sätt att estimerar värdet av individens betalningsvilja för att minska restider.

Ett relativt nytt sätt att estimerar betalningsviljan för att minska restider har utgått ifrån modeller för individens sannolikhet att byta jobb som en funktion av bl a hans/hennes restid och lön. Denna ansats är intressant av flera skäl. För det första ger den oss möjlighet att direkt koppla samman geografisk rörlighet på arbetsmarknaden med restid till arbetet. För det andra baseras den på sk RP data ("RP" är förkortning för "revealed preferences") istället för sk SP data ("SP" är förkortning för "stated preferences"). Den principiella skillnaden mellan dessa två typer av datakällor kan sammanfattas med att RP data visar vad folk faktiskt gör och SP data baseras på vad folk säger att de skulle göra. För det tredje kan denna typ av modell beräknas på de stora registermaterial över svenska individer och arbetsställen som SCB administrerar. Detta innebär en fördel jämfört med andra ansatser dels då storleken på datamaterialet gör att man kan segmentera modellerna på ett antal olika sätt utan att förlora för mycket statistisk precision, dels för att man slipper bortfall i undersökningen pga att folk inte vill eller inte har tid att svara på frågor.

Registren kan bl a ge oss longitudinell information om var individen bor, var han/hon arbetar, hur mycket han/hon tjänar och hans/hennes bilinnehav. Men de ger oss ingen information om hur transportnätverken är organiserade i det område där individen verkar. Alltså vet vi inte hur lång tid det skulle ta för individen att resa med bil, kollektivtrafik eller med cykel till arbetet. Vi vet inte heller från registren vilket färdmedel individen brukar använda. Det senare är ett problem som har uppmärksammats i tidigare undersökningar som förlitat sig på den typ av modell vi utgår ifrån.

I en av våra studier tar vi fram en metod för att lösa detta problem med att använda SCBs registerdatamaterial för detta ändamål. Vi kopplar samman SCBs registerinformation med information om restider, reskostnader och resavstånd för olika färdmedel och resvaneundersökningar (Riks-RVU och RES). Den senare kopplingen görs på statistisk väg. För varje individ i registren gör vi först en sannolikhetsbedömning för att individen väljer ett av tre färdmedelsalternativ: Kollektivtrafik, bil/MC eller gå/cykla. Denna sannolikhetsbedömning används sedan för att skatta en modell för sannolikheten att byta jobb som en funktion av bl a restid, reskostnad med de olika färdmedlen och lön.

Våra resultat tyder på relativt höga tidsvärden jämfört med de värden som idag tillämpas av Banverket och Vägverket i deras samhällsekonomiska bedömningar av investeringar i transportinfrastrukturen. Idag ligger den tillämpade värderingen för arbetsresor (under 10 mil) på ca 50 kronor. Vi finner att den genomsnittliga betalningsviljan är ca tre gånger så hög. Vi finner också att det relativt höga värdet i huvudsak drivs av samboende individer. För singelhushåll ligger våra skattade värden i närheten av den genomsnittliga nettotimlönen (ca 80 kronor i vårt stickprov) vilket verkar vara rimligare mot bakgrund av tidigare studier av tidsvärden för resor till och från arbetet. Då modellen för tidsvärdering egentligen baseras på ett individperspektiv så är en relevant framtida forskningsuppgift att utveckla modellen för hushåll ytterligare. Våra resultat är också relevanta för att förstå hur den geografiska jobbrörligheten påverkas av familjebildning.

Undersökning 3

Inom ramen för DYNAMO 1 genomförde vi bl a en undersökning av hur individers subjektivt upplevda "livskvalitet" påverkades av deras restid till arbetet och deras lön. Här fann vi i en tvärsnittsanalys att livskvaliteten påverkades negativt av restid till arbetet och positivt av den egna lönen. Mot bakgrund av detta och resultaten från undersökning 2 genomförde vi en ny undersökning av livskvaliteten men använde denna gång ett hushållsperspektiv. Vi undersökte därför hur mannens respektive kvinnans livskvalitet påverkades av egen resp. partners restid till arbetet och egen resp. partners lön. Här utnyttjade vi data från Levnadsnivåundersökningen 2000.

Våra resultat tyder på att den egna livskvaliteten inte påverkas av partners restid till arbetet. Livskvaliteten tycks dock påverkas negativt av den egna restiden till arbetet. Däremot påverkas både mäns och kvinnors livskvalitet positivt av den egna och partners lönen: Ju högre lön, ju högre livskvalitet. Denna modell kan också användas för att beräkna den typ av tidsvärde som vi diskuterade i samband med undersökning 2.

Värdet av att minska den egna restiden verkar vara relativt hög även i denna modell. Detta gäller i synnerhet för kvinnor som har små barn. Men den relativt höga tidsvärderingen för kvinnor kan bero ett kanske något märkligt resultat: den statistiska modellen för kvinnors livskvalitet tyder på att mannens lön har en starkare effekt än den egna lönen. Vi gissar att detta delvis kan avspegla traditionella könsroller. Men det kan förstås också bero på ett antal andra faktorer, t ex att vår modell för sammanboende personer inte på ett beaktar hur eventuella förhandlingar om fördelning av tid och pengar mellan sammanboende män och kvinnor påverkar resultaten.

Undersökning 4

En viktig mekanism för en väl fungerande ekonomi är att individer flyttar från lågproduktiva områden/sektorer till högproduktiva. Detta har varit en bakomliggande tanke för en mängd faktorer på den svenska arbetsmarknaden, t ex den solidariska lönepolitiken, flyttstöd och arbetsmarknadsutbildning. Om vi fokuserar på den geografiska rörligheten i termer av att byta bostadsort, så säger en enkel ekonomisk modell att om lönenivån är högre på en annan "likvärdig" ort än den man bor i, så kommer individen/hushållet att flytta till orten där lönen är högre om löneökningen är tillräckligt hög för att kompensera individen för olika typer av flyttkostnader.

Det finns också en relativt stor empirisk litteratur om konsekvenserna av geografisk rörlighet i termer av bostadsbyte. Denna litteratur tyder bl a på att flyttbeslut i hög utsträckning beror på arbetslöshetsnivån på utflyttningsorten och på vakansläget på inflyttningsorten. Löneeffekten av att flytta verkar dock relativt svag enligt denna litteratur.

Men ett problem med många tidigare studier av löneeffekten av att byta bostadsort är att flyttbeslutet är endogent i förhållande till lönen. Vi genomför därför en studie som hanterar detta problem och som syftar till att ge en mer trovärdig beräkning av flyttbesluts lönemässiga konsekvenser. Våra resultat tyder på att den konventionella modellen överskattar den lönemässiga effekten av att flytta. Den konventionella modellen visar att lönen ökar med ca 5 procent om man byter bostadsort. Men resultaten från vår alternativa modell tyder på att det inte finns någon statistiskt signifikant effekt på lönen av att flytta. Resultaten gäller för både män och kvinnor.

5 Media påverkar pendling och pendling påverkar media

Mentala kartor och rörlighet på arbetsmarknaden

Jeanette Kjellberg & Lars Westin - CERUM, Umeå universitet

Inledning*

MEMOREG har analyserat hur media påverkar och påverkas av människors rörlighet. Det har gjorts genom att på olika sätt utreda medias påverkan på individers mentala kartor. Studien fokuserar på medias struktur inom den arbetsmarknadsregion som kan komma att utvecklas mellan Umeå och Örnsköldsvik när Botniabanan invigs. Mer specifikt studeras hur länsgränsen mellan Västerbotten och Västernorrland, som en mental barriär för flöden i regionen, påverkar individernas mentala kartor.

Idag är pendlingen mellan Umeå och Örnsköldsvik relativt begränsad i förhållande till det geografiska avståndet mellan städerna. Det kan förklaras av vägens kvalitet. Men det kan även förklaras av det sätt som länsgränsen begränsar flödena. Länsgränsen är i ett flertal administrativa sammanhang en vattendelare för trafik i området som antingen leds upp mot Umeåregionen eller ner mot Örnsköldsvik-Härnösand. Betecknande är även att flertalet media i regionen valt, eller tvingats välja, ett spridningsomland där länsgränsen markerar periferins slut för respektive bevakningsområden.

Botniabanan kan förkorta restiden mellan Umeå och Örnsköldsvik på ett sätt som vägförbättringar med nuvarande väg- och fordonsteknik inte klarar av. Med en effektiv järnväglösning kan de båda orternas centrala delar hamna inom den kritiska pendlingsgränsen för arbetsresor på 45 minuter. Utan tvekan kan även fritidsresorna i regionen öka, vilket innebär att resandet efter Botniabanans öppnande bör kunna öka betydligt i förhållande till dagens situation.

Frågan är hur snabbt trafiken på Botniabanan kommer att nå sitt maximala flöde efter att banan öppnats? Hur lång tid tar det innan banan ger sitt största bidrag till regionens integration? Länsgränsen bör medföra att trafiken på Botniabana antingen blir relativt sett mindre än för andra relationer på motsvarande avstånd och med städer av motsvarande storlek men utan en administrativ gräns av sådan historisk beständighet. Alternativt kommer trafiken nå ett motsvarande maximum vid en senare tidpunkt. Det senare kräver att länsgränsen som barriär långsamt avvecklas. Anpassningen till de nya nivåerna för flöden i regionen kan därför förväntas ta längre tid än om länsgränsen inte

* Denna studie har genomförts med finansiering från VINNOVAs forskningsprogram Dynamo 2. Förutom författarna har även Anna Olofsson, Hanna Sundén och Marcus Holmström deltagit i projektet och gjort betydande insatser för att erhålla de resultat som presenteras i denna artikel. Vi vill här framföra vårt stora tack till dessa.

funnits. Den anpassningsprocess som initieras med öppnandet av Botniabanan kan i det sammanhanget liknas med den som nu sker vid Öresundsbron.

Insikter om hur individers mentala kartor växer fram i samspelet med olika mediers bevaknings- och spridningsomland samt de administrativt bestämda gränserna kan utnyttjas i policyrelaterade insatser för att reducera en existerande barriär, dess effekter på ett flöde och därmed öka möjligheterna till interaktion i regionen. I en omvärld där stadsregioner konkurrerar om att erbjuda valmöjligheter på arbetsmarknaden och att begränsa individernas risktagande vid strukturomvandlingar och lågkonjunkturer, spelar den hastighet med vilken barriären reduceras en avsevärd betydelse. Möjligheterna att utnyttja Botniabanan som sådan har givetvis även betydelse för lönsamheten i investeringsprojektet och för möjligheterna att genomföra större investeringar med extern finansiering i regionen i framtiden.

Att studera mentala kartor

Inom ramen för studien har inte resurser funnits för omfattande statistiska analyser av flödesdata, däremot har olika studier av flöden och bestånd i den studerade relationen Umeå – Örnsköldsvik genomförts. En enkät har även utformats för att utveckla en metod att identifiera mentala kartor hos olika individer. Resultatet av enkäten har bearbetats statistiskt för att tydliggöra mönster. Tidigare platser för boende och sociala relationer har givetvis en stor betydelse för de mentala kartornas utbredning. Men även media påverkar utbredningen av mentala kartor. Intervjuer har därför genomförts med företrädare för media i regionen för att identifiera medias val av spridningsomland och bevakningsprinciper. Detta har kompletterats med innehållsanalyser av några tidningars nyhetsmaterial.

Studiens resultat

Det är uppenbart att formeringen av en ny integrerad arbetsmarknad bestående av Umeåregionen och Örnsköldsvik är kritisk beroende av *Botniabanans trafikmässiga framgång*. Antalet resenärer (och därmed även trafikutbudet) är en funktion av den generaliserade reskostnaden på sträckan. Den hastighet med vilken de båda arbetsmarknaderna Umeå och Örnsköldsvik integreras är därmed beroende av hur snabbt och till vilken nivå den generaliserade reskostnaden kan sänkas.

Den generaliserade reskostnaden bestäms av variabler som restid, turtäthet, reskvalité och biljettpris. Men resan föregås även av ett destinationsval. Destinationsvalet påverkas av en generaliserad kostnad för att erhålla information om egenskaper i olika målpunkter. Det kan antas att dessa kostnader för informationssökning leder till att en betydande rigiditet föreligger i destinationsvalet. Individens tidigare erfarenhet av olika målpunkter, ny information om målpunkterna mm påverkar valet. Effekten av en restidsförkortning understöds eller motverkas således beroende på i vilken grad den åtföljs av ett förändrat informationsflöde om målpunkterna.

Studiens hypotes är att flera administrativa gränser (länsgräns, stiftsgräns, mm) sedan lång tid skurit genom det som ska bilda den nya arbetsmarknadsregionen och därmed skapat en barriär som försvagat utbytet mellan kommunerna. Den begränsning i

informationsflödet som det även innebär har påverkat destinationsvalet för aktörer på båda sidor om gränsen. Det i sin tur leder till lägre turtäthet och därmed en högre generaliserad reskostnad. Destinationsvalet och storleken på den generaliserade resekostnaden är således inte oberoende storheter. Informationsflöden som påverkar destinationsvalet påverkar även reskostnaden.

Samtidigt har andra aktörer som Umeå universitet, landstingen i de två länen, Swedbank, Handelsbanken m.fl. haft eller utvecklat regionala indelningar och omland där de två kommunerna ingått. Även *Handelskamrarna har under en längre tid agerat för att öka utbytet mellan kommunerna*. Dessa aktörers intresse att stärka sina respektive omland och organisationer har tillsammans med Umeå och Örnsköldsviks kommuners alltmer accentuerade behov att växa, bidragit till viljan att överbrygga länsgränsen som barriär och skapa en ny integrerad region.

Den barriär som länsgränsen bildar tar sig uttryck i få tjänsteresor, mindre pendling och färre flyttningar mellan Umeå och Örnsköldsvik än t ex mellan Umeå och Skellefteå (inom Västerbottens län) trots ett kortare geografiskt avstånd i den förra relationen. Tidigare studier har visat att länsgränser signifikant minskar antalet tjänsteresor. Flyttströmmarna från Umeå till Skellefteå och Örnsköldsvik har dock ökat under senare tid. Den största ökningen (35 %) av antalet flyttningar går från Umeå till Örnsköldsvik. Detta kan vara ett kombinerat resultat av förväntningar på Botniabanans start tillsammans med effekter av Umeås höga fastighetspriser. Men det är även viktigt att komma ihåg att cykler kopplade till benägenheten att studera vid Umeå universitet även påverkar storleken och riktningen på dessa flöden.

Den barriär som länsgränsen skapar har även kommit att påverka dominerande media i regionen. För SVT, SR, TV4, VK (Västerbottens Kuriren) och ÖA (Örnsköldsviks Allehanda) bildar länsgränsen en tydlig markering av distributionsomlandets begränsning. *Hypotesen är att medias val av distributionsomland begränsar informationsflödet om "den andra delen" av den kommande integrerade arbetsmarknaden.* Semistrukturerade intervjuer med företrädare för mediebranschen i Umeå visade att de i sina läsarmätningar tydligt ser att läsarna önskar en självspelande journalistik som bevakar den "egna regionen". *Hypotesen är här att media och medias konsumenter tillsammans skapar en självförstärkande dynamik i förhållande till existerande mentala kartor.*

Hur ser då de regioner ut som skapas av mentala kartor? Flödesmönster utgör ett avtryck av såväl generaliserade restider som destinationsval. De speglar således de mentala regionerna men representerar inte enbart dessa utan även fysiska strukturer. Olika statistiska metoder kan användas för att "kontrollera" för fysiska faktorer i ett försök att isolera den del av flödet som är relaterat till den mentala regionen som sådan.

I tidigare litteratur finns exempel på försök att identifiera mentala kartor. *I detta projekt har en enkätbaserad metod utvecklats för att klarlägga mentala kartor.* Metoden har provats på studenter och ledande tjänstemän i Örnsköldsvik och Umeå. Statistiska tester visar att gravitationsteori kan bidra till att förklara utbredningen av de mentala kartor som enkäterna identifierat. Närhet till bostads- och födelsekommun samt storleken på

kommunen påverkar de mentala kartornas utbredning. Ett större material behövs däremot för att t ex identifiera könsskillnader.

Det faktum att närhet verkar ha betydelse för de mentala kartornas utbredning stöder hypotesen att mentala kartor och flödesmönster från resor och information bestämda av en given infrastruktur kan verka självförstärkande på varandra. Men studiens nuvarande material stöder även hypotesen att *mentala kartor är sega strukturer*. Tidigare bostadsort eller närståendes bostadsort skapar strukturell stabilitet i den mentala kartan som inte direkt förändras av att individen byter från ett interaktionslandskap till ett annat. Ett faktum som kan observeras bland högre tjänstemän med en omfattande flytt historia och bland studenter. Denna seghet kan förstärkas av att individer t ex fortsätter läsa lokal-tidningar (eller deras nätupplagor) från platser där man bott tidigare. Givetvis kan segheten i sådana strukturer i sin tur förklaras av ett mellanregionalt interaktionslandskap på en högre rumslig nivå där nationella flygsystem och lokaliseringen av universitet etc. förklarar de mentala strukturernas utbredning. Här kan antas att interaktion över internet medför att sådana relationer håller på att bli ännu mer personliga och rumsligt oberoende. De kan därmed bestå även om samtliga individer i ett nätverk byter bostadsort.

Det tillgängliga materialet indikerar däremot att den kommande arbetsmarknadsregionen Umeå-Örnsköldsvik idag inte framträder tydligt i invånarnas mentala kartor. Det kan förklaras av att regionala TV- och radioprogram inte är gemensamma för de två städerna samt man i liten utsträckning läser lokaltidningen från ”den andra staden” samtidigt som de egna lokaltidningarna har en bristfällig rapportering över länsgränsen.

Innehållsanalyser bekräftade att *lokaltidningar skriver om kommuner inom respektive länsgränser*. Däremot kan i artiklar där själva staden är i fokus, politikens ambition med Botniabanan skönjas. I det fallet speglar artiklarnas innehåll den politiska ambitionen med den nya arbetsmarknaden. Således dominerar artiklar om *samverkan* i material om Umeå-Örnsköldsvik medan *brott och förseelser* dominerar i relationen Umeå-Skellefteå.

Public servicemedia (SVT och SR) fungerar som dominerande medial aktör med ett tydligt självförstärkande länsfokus i sin nyhetsförmedling. Man upprätthåller därmed ett dynamiskt spårberoende som motverkar andra aktörers ambition att sänka den generaliserade reskostnaden i den nya arbetsmarknadsregionen. Generellt gäller att intresset för Örnsköldsvik som framtida marknad var relativt svagt bland public service media i Västerbotten. Möjligen kan endast institutionell konkurrens från andra medier såsom TV4 påverka den länsindelning public service tillämpar i sin regionala mediepolitik.

Men alla media i regionen sitter inte stilla inför den förändring som kan komma. *Lokaltidningarna VK i Umeå och ÖA i Örnsköldsvik har startat ett gemensamt projekt för att följa läsarnas beteende när Botniabanan förverkligas.* Tanken är inte att genast starta en ny tidning eller att börja sälja de två tidningarna i ”den andra” staden. Snarare kan det ses som ett uttryck för hur två tidningar, med starka positioner (lokala monopol inom respektive papperstidningssegment) inom sina distributionsomland, inleder ett

(kartelliknande) samarbete för att förbereda sig för den konkurrens och de förändringar som kan komma i syfte att behålla sina respektive positioner på mediemarknaden. Det kan t ex gälla framväxten av starka annonsbaserade gratistidningar på de nya pendeltågen eller nya radio, TV eller webbaserade stationer som inleder bevakningen av den nya regionen.

Avslutande synpunkter

Projektet MEMOREG har presenterat forskningsresultat för aktörer i regionen och deltagit i diskussioner om hur infrastruktur, arbetsmarknader och media dynamiskt påverkar varandra. Det är uppenbart att den satsning som Botniabanan innebär på förstärkta resemarknader till förmån för såväl arbets- som fritidsmarknaderna inte har åtföljts av motsvarande översyn av speciellt public servicedelen av mediemarknaden. Mycket lite talar idag för att media kommer att vara en drivande kraft i formerandet av den nya arbetsmarknadsregionen. Vår slutsats är att detta kommer att få en negativ inverkan på den regionens konkurrenskraft och Botniabanans lönsamhet.

MEMOREG har som konsekvens av detta föreslagit att gemensamma projekt och samarbeten mellan de aktörer som verkar för den nya arbetsmarknadens genomförande genomförs för att manifesteras den kommande förändringen så tidigt som möjligt. Projektet har även föreslagit att regionens företrädare genomför konfrontationer med representanter för public service. Dessa åtgärder kan påverka anpassningshastigheten hos de mentala kartor och mediestrukturer som kommer att bidra till formandet av den nya arbetsmarknadsregionen. Det skulle ytterst innebära att den nya arbetsmarknaden snabbare kan formeras och att den omfattande investering i samhällets infrastruktur som Botniabanan innebär kan uppvisa en högre grad av lönsamhet.

I projektet har vi föreslagit ett antal metoder för att öka kunskapen om mentala kartor, deras karaktär och mått på destinationers attraktivitet. Vi har även prövat metoder för innehållsanalys och intervjuat företrädare för media samt ställt detta i relation till kunskap om pendlingsflöden. Vi har därmed spänt upp ett forskningsfält inom vilket flera olika fördjupningar och uppföljningar kan göras för att ytterligare öka förståelsen för samspelet mellan media, rörlighet och arbetsmarknaders dynamik.

Referenser

- Hägerstrand, T. (1953) *Innovationsförloppet ur korologisk synpunkt*. Lund: C.W.K. Gleerup
- Gould, P. and R. White (1974, 1986) *Mental Maps*. London: Routledge
- Lithner, A. och L. Weibull (1999) Västragötalänningarnas mentala kartor. I L. Nilsson (red.): *Region i omvandling*. Göteborgs universitet, SOM-institutet
- Westin, L. and B. Johansson (1994a) Revealing Network Properties of Sweden's Trade with Europe. I B. Johansson, C. Karlsson och L. Westin (eds.): *Patterns of a Network economy*, Springer Verlag.

Westin, L. (2007) *Media, Place, and Social Capital*. Paper presented at the 4th Workshop on Social Capital and Development Trends in Japan's and Sweden's Countryside Kitami, Japan, August 19-22, 2007. Forthcoming in conference proceeding.



6 Regionförstoring på Gränsen

Sune Berger, Bengt Starrin, Svante Karlsson, Hans Olof Gottfridsson & Eva Olsson - Karlstads universitet

En studie av de två gränskommunerna Årjäng och Eda

I projektet ”Regionförstoring på gränsen” studeras effekterna av ekonomisk tillväxt på människors livsvillkor, där hastigheten i tillväxten särskilt beaktas *liksom dess lokala karaktäristika*. Studiet av effekter riktas mot både förbättringar och försämringar av livsvillkor och hälsa.

Kort om projektet

Syftet med projektet är att fånga livsvillkor i en ort som genomgår snabb ekonomisk förändring. Det råder idag olika uppfattningar om vad som händer vid tillväxt och vad som händer vid stagnation, det är därför av intresse att studera de orter som gått från låg tillväxt till en lokalt förhållandevis hög tillväxt. De två värmländska kommunerna Årjäng och Eda är exempel på detta. De två kommunerna är vidare gränskommuner till Norge, och har av tradition både ekonomiskt, kulturellt och socialt utbyte över riksgränsen. En övergripande frågeställningen i projektet ”Regionförstoring på gränsen” gäller därför riksgränsens betydelse i fråga om regionförstoring och tillväxt på landsbygden.

Projektet som helhet avser att svara på följande frågor:

- Vad betyder riksgränsen i fråga om regionförstoring?
- Vad betyder riksgränsen i fråga om regional tillväxt och lokal utvecklingsdynamik?
- Hur är det att arbeta och leva i en gränsregion som gått från stagnation till stark tillväxt?
- Vilken roll spelar fysisk infrastruktur i form av vägstandard och kollektivtrafik för möjligheterna till arbetspendling och regionförstoring?
- Vilken roll spelar riksgränsen för människors mentala bilder och därmed pendlingsbenägenhet?

Metoder och återföring av resultat

Såväl kvantitativa som kvalitativa metoder har använts i projektet. Både surveyundersökningar, intervjuer och observationer har alltså använts. Två surveystudier har genomförts: Liv & Hälsa 2008¹ samt en specialsurvey riktad enbart till arbetspendlare i Årjäng och Eda i form av en totalstudie.² Intervjuer har utförts med representanter för kommunala, landstingskommunala och statliga myndigheter samt med lokalbefolkning, anställda inom handel och service och med handelns kunder. Observationer har utförts i

¹ Liv & Hälsa 2008 är en surveystudie som utförs av Landstinget i Värmland i samarbete med landstingen i CDUT län. Studien har utförts vid tre tillfällen, 2000, 2004 och 2008.

² Studien har genomförts i samarbete med SCB.

olika typer av lokala, offentliga miljöer som t ex köpcentra, andra typer av affärscentra och bostadsområden. Vi har utfört delar av fältarbetet tillsammans med studenter i socialt arbete samt i sociologi vid Karlstads universitet. Designen har sett likadan ut i båda kommunerna. Det har visat sig vara ett intressant tillvägagångssätt att kombinera olika metoder. Det har resulterat i ett intressant dataunderlag som gett möjligheter att kombinera olika typer av data i analysen vilket ger både djup och bredd.

Resultaten har börjat föras tillbaka till respektive kommuner, dels genom redovisningar vid t ex kommunfullmäktigesammanträden, dels genom avrapportering av Liv och Hälsa-studien (Kalander Blomqvist, Janson & Starrin (red.) 2008).

Delar av materialet är fortfarande under bearbetning och analys, vilket innebär att projektet planerar publicering av resultat i olika former framöver. En antologi som beräknas publiceras under våren är för närvarande under arbete.

Resultat i urval

Platsens roll

De två kommunerna Årjäng och Eda har ett historiskt och traditionellt utbyte, både ekonomiskt och socialt, över riksgränsen mot Norge. Släktskap, vänskap och giftermål över gränsen är vanligt. Att arbeta på andra sidan gränsen likaså. Så gott som alla som intervjuats känner någon som arbetar i Norge eller har till och med gjort eller gör det själva.

Att plats spelar roll för identitet och självkänsla, vet vi sedan tidigare. Såväl kommuninvånarnas känsla för den egna platsen som andras uppfattning, har betydelse för identitet och självkänsla. I vissa kommuner är kommuninvånarna mer stolta över sin kommun än i andra, där är benägenheten att flytta lite lägre än i andra kommuner. Årjäng är en sådan kommun. Såväl de kommuninvånare som intervjuats som de som besvarat Liv och Hälsa enkäten är stolta över sin hemkommun, och tror att kommunen har gott renommé även utanför kommungränsen. Eda, vår andra gränskommun, verkar dock inte ha en fullt så stolt befolkning som Årjäng. Båda kommunerna präglas emellertid av en särskild kultur som skulle kunna benämnas gränskultur. Riksgränsen utgör egentligen inget hinder för vare sig handel, lönearbete eller sociala kontakter. Flera intervjupersoner ser positivt på de senaste årens utveckling av handel och service som skett genom norska investerare. De norska investeringarna på den svenska sidan har dock inte föranlett enbart positiva reaktioner, utan har även medfört negativa reaktioner som tycks påverka känslan för platsen.

Platskänsla är en kombination av påverkan från både fysiska och sociala faktorer. I de två specialstuderade kommunerna Årjäng och Eda märks detta tydligt genom de intervjuades referenser till "närheten till skog och natur", "natursköna omgivningar", "trygghet och lugn", "nära till släkt och vänner" etc, som svar på varför man bosatt sig i Eda respektive i Årjäng. En intervjuperson svarar till och med: "var skulle man annars bo?" De fysiska och sociala förändringar som uppstått i kölvattnet av de Norska investeringarna i kommunerna ger dock upphov till både oro och ilska. Kommunerna är allt för beroende av Norge och den norska kronan, politikerna har satsat allt för mycket

på ett kort, menar flera intervjuade. Beroendet av Norge är en källa till ambivalens hos lokalbefolkningen. Samtidigt som det är bra för kommunerna och kommunernas ekonomiska utveckling, sänker arbetslöshetssiffrorna och ökar antalet arbetstillfällen, så finns det negativa konsekvenser också. Butikernas ensidiga riktning mot norska kunder är en sådan, invasionen av rika och buffliga norska kunder en annan, utförsäljningen av kommunal mark en tredje. Det finns en oro för att bygden och den lokala miljön skall förändras till något som lokalbefolkningen inte känner igen. Motsättningar mellan lokalbefolkning och norska inflyttare uppstår också. Norrmännens ekonomiska resurser höjer t ex priserna på villor och fritidshus till nivåer som ligger utanför lokalbefolkningens möjligheter att uppbringa, menar flera intervjupersoner. Det är heller inte enbart rika norrmän som flyttar in, socialbidragstagare och sjukpensionärer är andra grupper som bosätter sig på den svenska sidan.

Sammanfattningsvis kan man dock säga att lokalbefolkningen i Eda och Årjäng trivs i sina hemkommuner och att riksgränsen bidrar till trivseln. Av dem som deltagit i enkäter och intervjuer vill de flesta bo kvar, och de flesta tycks trivas med sina bostäder och den yttre miljön i övrigt.

Vid tiden för survey och intervjuer fanns dessutom en växande framtidstro i båda de studerade kommunerna i jämförelse med andra Värmlandskommuner. Närheten till gränsen och de möjligheter den erbjuder antas påverka här. Data samlades emellertid in före den nu aktuella finanskrisen, det är därför en öppen fråga för tillfället hur den växande framtidstron i de två kommunerna eventuellt kan ha påverkats. Ny studie planeras.

Inställning till att arbets- eller studiependla

Plats spelar även roll för inställningen till att arbetspendla. Enkätresultaten visar nämligen att värmlänningarna generellt hellre pendlar än flyttar. Det skäl som majoriteten av de svarande angett som den huvudsakliga orsaken till pendlingen är att de vill bo kvar på sin hemort. Här skiljer sig dock de Årjängsbor som besvarat enkäten från resten av värmlänningarna. Årjängsborna pendlar huvudsakligen av det skälet att de får högre lön genom pendlingen. Alternativet ”Jag har bättre betalt” hamnar däremot först på tredje plats bland alla pendlare som besvarat frågan. Ser man till hela gruppen gränspendlare (som finns i flera av de värmländska kommunerna, inte enbart Eda och Årjäng) är dock den högre lönen viktigast, medan att bo kvar på hemorten hamnar som god tvåa.

När det gäller de pendlare bosatta i Årjäng och Eda som besvarat enkäten framgår att i stort sett två tredjedelar av pendlingen går just över riksgränsen. Enligt SCB finns totalt inte mindre än 1179 personer i dessa båda kommuner som arbetspendlar över riksgränsen. En separat enkät har, som tidigare nämnts, tillställts dessa personer, vilken kommer att ge ytterligare information om just gränspendlare och deras livsvillkor.³

³ Som gräns för att anses vara en pendlare sattes en deklarerad inkomst i Norge om minst 50.000 kr under 2007. Enkäten är för närvarande under bearbetning.

När det gäller hur arbetspendlare generellt upplever att det är att pendla, så anger de flesta som besvarat Liv och Hälsa enkäten att det är ”acceptabelt”. En liten andel av de svarande anger att det är ”negativt” (10 %) medan så många som en femtedel anser att det är ”positivt”. Det är ingen större skillnad mellan könen utom på kommunnivå. Vad gäller Årjäng och Eda är t ex kvinnorna avsevärt mer positivt inställda till pendling jämfört med männen. Detta gäller även gränspendlare generellt, gränspendlande kvinnor är alltså i högre grad positivt inställda till pendlingen jämfört med de gränspendlande männen. Vi skall i detta sammanhang komma ihåg att frågan här är ställd till dem som pendlar, det är alltså inte inställning till make/makas pendling som efterfrågas.

Det stora flertalet av de värländska pendlare som svarat på enkäten vill emellertid sluta pendla om möjligt. Detta tycks främst vara knutet till pendlingsavståndet, ju längre avstånd ju större andel vill sluta pendla. Bland dem som besvarat totalenkäten i Årjäng och Eda ser dock det stora flertalet pendlingen till Norge som en frivilligt vald livsstil, och de ser sig själva som fortfarande arbetspendlande över gränsen fem år framåt i tiden. De verkar med andra ord trivas med sitt pendlande.

Plats spelar således roll för inställning till att arbetspendla på olika sätt. Människors känsla för, eller bindning vid, en viss plats, gör att de hellre arbetspendlar än flyttar. Platserna vid gränsen tycks dessutom ge upphov till en särskild kultur runt arbetspendling över riksgränsen. Att arbetspendla till Norge är normaliserat och kollektivt konstruerat som ett allmänt vanligt förekommande, vardagligt fenomen. Detta framkommer inte minst i intervjuerna med lokalbefolkningen.

Pendling och hälsa

Enligt resultaten av Liv och Hälsa enkäten verkar inte pendling påverka hälsan negativt sett till självuppskattad hälsa eller psykisk hälsa mätt enligt GHQ (detta mått består av 12 frågor och är en svensk översättning av GHQ 12, General Health Questionnaire). Hur man upplever sin hälsa verkar däremot knutet till restid/pendlingsavstånd. Ju längre pendlingsavstånd ju mindre bra mår man. Det gäller även dem som pendlar över gränsen.

Ett fenomen mer tydligt knutet till pendling är stress. De som pendlar uppger sig vara mer stressade i jämförelse med dem som inte pendlar. Här finns det könsskillnader. Pendlande kvinnor uppger sig mer stressade jämfört med de pendlande männen. Det är också kvinnor som upplever hemarbetet betungande och som inte får avlastning i samma utsträckning som män. Här har vi dock inte specialstuderat kommunerna Årjäng och Eda ännu.

Av intervjuerna att döma finns dock gott om föreställningar och åsikter om Norgependlare och deras arbetspendling. De som intervjuats menar t ex att det främst är männen som arbetspendlar till Norge, medan kvinnorna oftast arbetar på hemorten. Till bilden hör också att det är frågan om veckopendling när Norge-pendling kommer på tal. Dessa föreställningar bland andra som framkommer i intervjuerna kommer så småningom att ställas mot resultatet av de enkäter som gjorts, då vi redan nu kan säga att många av de föreställningar som finns, inte alls svarar mot hur det faktiskt ser ut.

Genusrelationer

Att genusrelationer kan se olika ut i olika typer av orter är inget nytt, det finns belagt sedan tidigare. Bruksorter och landsbygd skiljer sig t ex från storstäder. Vår studie ger ytterligare belägg för dessa slutsatser. Trots att genusrelationerna i de båda undersökta kommunerna beskrivs i intervjuerna som relativt traditionella är det emellertid fullt möjligt att gränsbygden representerar nya former av postindustriella genuskontrakt. Genuskontrakt som är konsumtionsbaserade och projektbaserade, dvs ett genuskontrakt som konsumtionsregulator snarare än som reproduktionsregulator, kan exemplifiera detta. Både kvinnor och män som arbetar i Norge har exempelvis högre löner jämfört med anställda på den svenska sidan. En familj där kvinnan arbetar i Norge och mannen i Sverige uppvisar därmed en annan inkomstfördelning mellan makarna än den gängse, dvs det är i ett sådant fall relativt vanligt att kvinnan har högre inkomst än mannen. Nya möjligheter att kombinera olika anställningar har dessutom öppnat sig i och med etableringen av de två köpcentrumen i Charlottenberg och Töcksfors. Intervjupersoner vittnar t ex om att relativt högutbildade yrkeskvinnor arbetar i köpcentrat på kvällstid pga de jämförelsevis goda lönerna. En hög materiell standard hos de unga i kommunerna, kvinnor såväl som män, kan också påverka framtida genusrelationer och genuskontrakt.

Avslutningsvis

Projektet har inte besvarat alla sina frågeställningar ännu, men att riksgränsen har en avsevärd betydelse för den regionala tillväxten i gränskommunerna är tydligt. Att riksgränsen har betydelse för regionförstoring och lokala arbetsmarknaders utveckling framgår också otvetydigt. En intressant fråga är dock hur Årjäng och Eda påverkats av den nuvarande finanskrisen. Har de måntro klarat sig bättre än jämförbara kommuner? Gränshandeln har i vart fall inte minskat, enligt handelns egna uppgifter. Den norska arbetsmarknaden efterfrågar vidare fortfarande svensk arbetskraft, om än i mindre omfattning än tidigare. För att ta reda på hur krisen påverkat de två kommunerna planeras därför nya studier i form av enkät- och intervjuundersökning.

Projektets publikationer

- Berger, S. (2007) Mentalitet som gränshinder. I Berger, S., Forsberg, G. & Örbeck, M. (red) *Inre Skandinavien - en gränsregion under omvandling*. Karlstad University Studies.
- Berger, S. (2007) Värmländsk identitet, provinsialism och rörlighet. I Arvidsson, B., Karlsson, S., Lönnbring, G., Stolare, M. (red). *Bilder av Värmland*. Karlstad University Press.
- Berger, S. (2009) Regionförstoring en fråga om plats och pendling. I Kalander Blomqvist, M., Jansson, S. & Starrin, B.. *Värmlänningarnas Liv och hälsa 2008*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Berger, S. & Karlsson, S. (2010) På gränsen för kreativitet. I Aronsson, L. & Braunerhielm, L., *Social ekonomi och kreativitet*.

- Björck, A. & Engstig, M. (2007) *Handeln i västra Värmland - ett förhållande i förändring*. Masteruppsats, Karlstads universitet.
- Karlsson, S. et al (2007) *Klima för näringsutveckling i grenseland*. I Berger, S., Forsberg, G. & Örbeck, M. (red) *Inre Skandinavien - en gränsregion under omvandling*. Karlstad University Studies.
- Karlsson, S. & Berger, S. (2009) *Känsla för plats och framtid*. I Kalander Blomqvist, M., Jansson, S. & Starrin, B.. *Värmlänningarnas Liv och hälsa 2008*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Olsson, E. & Gottfridsson, H O. (2009) *Pendling – acceptabelt och lönsamt men helst inte*. I Kalander Blomqvist, M., Jansson, S. & Starrin, B. *Värmlänningarnas Liv och hälsa 2008*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Örbeck, M. & Karlsson, S. (2007) *Nye teorier på gamle næringer - omstilling i skogsbruk og skogsindustri i Inre Skandinavia*. I Forsberg, G. & Örbeck, M., *Omställning och utveckling i Inre Skandinavien - en gränsregion under omvandling*. Karlstad University Press.
- Opublicerat, kommande:
- Gottfridsson, H. *Gränslöst liv – Att pendla till Norge och arbeta*, Karlstad University Studies, Hösten 2009

7 Tillgången till bostäder en viktig faktor för ökad rörlighet

Samtal om rörlighet med professor Bo Malmberg

– Under de senaste två decennierna har vi sett starka samband mellan hur befolkningens åldersstruktur har förändrats och förändringar i sociala och ekonomiska förhållanden. Så eftersom våra befolkningsprognoser är mycket träffsäkra vet vi följaktligen en hel del om framtida ekonomiska förändringar, säger Bo Malmberg, professor i kulturgeografi på Stockholms universitet samt ansvarig för demografiskt baserade studier på Institutet för framtidsstudier.

– När ett land har många invånare i 50-årsåldern så blir den ekonomiska tillväxten stark. I början av 1990-talet kunde vi se att våra 40-talister under en tioårsperiod skulle tillhöra den här åldersgruppen. På så sätt visste vi också att vi var på väg in i en period med stark ekonomisk tillväxt och låg inflation. Idag håller 40-talisterna på att gå i pension – det s k 40-talisternas uttåg – varigenom tillväxten under 2010-20 kommer att bromsas upp och Sverige få en sämre ekonomisk utveckling än t ex andra europeiska länder.

Hur ser kopplingen ut mellan tillväxt och rörlighet på arbetsmarknaden?

– Den stora flyttgruppen utgörs främst av människor i 20-årsåldern, oavsett land eller tidsperiod och på individuell nivå har flyttbenägenheten varit relativt konstant över tiden. Också på 1800-talet var det just 20-åringar som flyttade, främst för att finna arbete. De mycket stora flyttströmmarna på 1960-talet berodde på att 40-talisterna då var i 20-årsåldern. Men i ett åldrande samhälle där färre unga söker jobb så går även flyttalen ner.

– Befolkningssammansättningen bestäms främst av födelsetalet, men på andra plats kommer migrationen. Eftersom flyttningarna spelar en viktig roll för att matcha arbetskraftens kompetens med efterfrågan behövs rörlighet för att få en väl fungerande ekonomi. Men flyttningar går geografiskt nästan lika ofta i båda riktningarna, t ex från Norrland till Stockholm och vice versa. Det gör att nettoskillnaden mellan ut- och inflyttningarna därifrån är mycket mindre än det totala flyttflödet.

– Under den s k avfolkningen av Norrlands inland var flyttningarna till och från kvantitativt mycket stora. Men att befolkningen minskade och fortsätter att minska beror inte så mycket på en nettoutflyttning utan på att det dör fler än det föds i Norrland. Och om en utflyttning har pågått under lång tid så blir det till slut ont om invånare i fertil ålder.

I ett antal studier i början på 2000-talet hävdades att bl a livsstilsfaktorer var ett viktigare skäl till att man flyttade än att man sökte nytt arbete. Bo Malmberg och andra forskare har senare i bl a VINNOVA-projektet ”Arbetsmarknadsrelaterade flyttningar i Sverige” ställt mer djuplodande frågor och fått fram en delvis annorlunda bild.



– Arbetsmarknadsrelaterade skäl till flyttning visade sig vara mycket viktiga, framför allt om man flyttar längre än 20 km, säger han. För 26 procent var det det viktigaste skälet medan sociala skäl, att någon i familjen flyttar, att man separerar eller flyttar ihop etc kom på andra plats. Vid långväga flyttning, över 150 km var arbete och studier det viktigaste skälet för drygt hälften av de tillfrågade. Så det är fortfarande arbetsmarknadsfaktorer som i hög grad styr rörligheten bland dem som är yrkesverksamma. En annan intressant sak är att knappt hälften av dem som flyttar är arbetslösa medan bara en tredjedel av dem som redan har arbete flyttar. Så för arbetslösa är arbetet ett viktigt skäl till att flytta.

– Det visar också att svensken inte alls är så obenägen att flytta som det har påståtts i den allmänna debatten. Vi flyttar lika mycket som man gör i t ex USA. Det har också påståtts att det framför allt är de högutbildade som flyttar för karriär etc, men enligt våra studier, där vi har jämfört hög- och lågutbildades flyttningsbenägenhet, är det ungefär samma nivå på dessa grupper flyttningar.

I vilken mån kan staten, arbetsmarknadens parter etc påverka rörligheten?

– Tillgången till bostäder är en viktig faktor. Höga bostadspriser och svårigheter att få bostad minskar möjligheten att jobba i storstaden. De som flyttar mot storstadsområdena

ökar visserligen sina inkomster – i motsats till dem som flyttar åt andra hållet – men ökade bostadskostnader gör att den ekonomiska nettoeffekten av att flytta ofta inte blir så stor. Idag är det marknaden som bestämmer takten i bostadsbyggandet, men om staten vill stimulera rörligheten så måste den föra en aktiv bostadspolitik. Det är viktigt att pressen på bostadsmarknaden lättar.

– Hyresrätter är särskilt viktiga för dem som flyttar, men med nuvarande regelverk byggs det nästan inga hyresrätter och de som finns är dessutom rätt hårt beskattade jämfört med t ex villor. Och de som äger sina hem kunde tidigare skjuta upp sin reavinstskatt när de flyttade, men när detta togs bort samtidigt som fastighetsskatten, som ju egentligen befämjar rörlighet, försvann så fick vi istället en flyttskatt. Fastighetsskatten gav en årlig påminnelse om att det kostade att bo i ett enfamiljshus, vilket ökade rörligheten på bostadsmarknaden. Nu tvingas man skatta när man flyttar, vilket gör att många avstår från att flytta.

– Samtidigt har sjunkande villapriser i många glesbygdskommuner gjort bankerna obenägna att låna ut pengar till husköp där huset utgör säkerhet för lånen. Detta fungerar som en broms för flyttning från storstadsområdena till glesbygden. Här skulle staten kunna stimulera rörlighet genom att ge bankgarantier o s v. Det skulle hela samhället tjäna på.

Bo Malmberg påminner dock om att rörlighet inte nödvändigtvis innebär att man flyttar.

– Bra kommunikationer och en utbyggd kollektivtrafiken ersätter delvis behovet av att flytta genom att det ger tillgång till större arbetsmarknader. Visserligen kostar det en del att bygga ut t ex Botniabanan till Luleå-Skellefteå, men för företag längs banan ökar det möjligheten att rekrytera arbetskraft samtidigt som människor får ett större urval av arbetsplatser. Därför är den typen av satsningar viktiga. Jag tror också att en snabbspårsbana till Göteborg via Jönköping vore betydelsefull.

Finns det mer som talar emot ökad rörlighet?

– Rörlighet är inte alltid bra. Om det enbart var av godo så skulle vi ha haft störst tillväxt där de rörliga 20-åringar finns och inte där 50-åringarna är. Men mycket av tillväxten bygger på ”learning by doing” – med åren lär man sig mer, att jobba bättre, att förbättra verksamheter etc. I en studie har vi sett indikationer på att när en 50-åring försvinner från en arbetsplats så fungerar denna sämre. En 50-åring sitter ofta på nyckelkompetenser som hon eller han kan dela med sig av till sina yngre kolleger.

– Hög produktivitet bygger på ett välfungerande samarbete, en arbetsprocess där olika moment samverkar på ett produktivt sätt. En sådan process kan trimmas så att den fungerar bättre och bättre, men om en person byts ut så kan samarbetet försämrats. Därför kan det slå hårt om någon försvinner från en arbetsplats. På samma sätt finns det tydliga tecken på att hög dödlighet är negativt för tillväxten eftersom ett välfungerande samarbete då kan bli lidande.

Med många 20-åringar som jobbar tre, fyra månader på en arbetsplats och sedan försvinner med sina nyvunna kunskaper, menar Bo Malmberg att förutsättningarna för

ett fungerande samarbete försämrar. Istället tvingas arbetsplatsen att lära upp nya medarbetare, vilket kan slå mot tillväxten. Äldre människor kännetecknas däremot ofta av att de är tämligen orörliga på arbetsmarknaden. Därför behöver en arbetskraft med många äldre inte nödvändigtvis vara negativt för produktivitetens utveckling.

– Ett företag med många unga anställda väcker ofta tankar som att ”här finns det många unga, det här företaget måste vara mycket produktivt” medan man om ett företag med många äldre medarbetare ofta tänker att ”här är en åldersstigen arbetskraft, här går det dåligt”. Men då har man gjort ett felslut, för en stor andel ung arbetskraft är ofta ett tecken på att företaget expanderar, medan många äldre anställda sannolikt är ett resultat av att företaget inte har vuxit så mycket. Det säger dock mycket litet om företagets produktivitetens utveckling – tvärtom.

– Samtidigt kan hög produktivitet ses som ett sammantaget resultat av många individers yrkeskarriärer, där rörlighet kan vara viktiga inslag. Rörlighet stimulerar kunskapsutbyte och idéutveckling. Därför spelar snabba kommunikationer en allt viktigare roll. De motverkar ankdammstendenser på lokala arbetsmarknader.

Finns det fler nyckelfaktorer för att stimulera rörligheten på arbetsmarknaden?

– Stora befolkningskoncentrationer ger både arbetsgivarna och de som arbetar mer att välja mellan. Det gör storstäderna attraktiva. Men också den interna kommunikationen inom staden är viktig. Därför sympatiserar jag med dem som förespråkar skyskrapor – även om de inte hör hemma i det dominerande stadsplaneringsidealet – för de ger mycket hög befolkningstäthet. Det passar när man är ung eftersom det gör det möjligt att bo på ställen med en stor lokal arbetsmarknad.

– Överhuvudtaget är en klok stadsplanering och rejäla infrastruktursatsningar viktiga för tillväxten. I t ex Stockholm skulle man kunna bygga en ny tunnelbana som sträcker sig till nya områden för expansion och ny stadsbyggnad. Jag förstår inte varför man inte satsar på det. Det var 30 år sedan man anlade en ny tunnelbana i Stockholm.

Hur tror du rörligheten kommer att utvecklas framöver?

– I Sverige föddes det många barn mellan 1988 och 1993 som nu är på väg in i 20-årsåldern. De kommer att skapa stor efterfrågan på att flytta till storstäderna, inte minst för att de är så rörliga. Samtidigt handlar rörligheten inte längre bara om Sverige. En stor förändring sedan början på 1990-talet är att många svenskar, inte minst ungdomar, flyttar till och från utlandet, bl a för att studera. Dessutom har vi en internationell rörlighet, inom Europa men även till andra delar av världen, i och med att världen växer och att allt fler människor är välutbildade. Redan nu knyts vi ihop genom att t ex många studenter från Kina är här några år och sedan flyttar hem igen. Till den ökade rörligheten hör också den arbetskraftsinvandring till Sverige som vi har sedan något år tillbaka.

– Rörlighet är en viktig konkurrensfaktor om vi ska vara attraktiva för människor att komma hit. Inom Europa har vi redan rätt god rörlighet, men för utomeuropeiska länder är det svårare. Det är t ex svårt för afrikanska akademiker att komma till Sverige för att

föreläsa. Men det finns förslag på åtgärder för att göra det lättare för människor att röra sig. Det kommer att få positiva effekter på kunskapsutbytet och därmed på ekonomin. Rörlighet är bra både för dem som flyttar på sig och för platsen, landet eller kontinenten dit de flyttar.

8 Arbetsmarknadsrelaterade flyttningar i Sverige

Thomas Nedomysl - Institutet för Framtidsstudier

Bo Malmberg - Institutet för Framtidsstudier & Stockholms universitet

Inledning

Flyttningar spelar en central roll för befolkningsutvecklingen i olika regioner inom ett land. Beroende av flyttströmmarnas storlek och riktning påverkas såväl befolkningstal som näringsliv och samhällsekonomi. Kan företagen hitta rätt kompetens på den lokala arbetsmarknaden? Kommer en kommun att ha tillräckligt befolkningsunderlag för att den offentliga servicen skall kunna bibehållas? Dessa och liknande frågor är ständigt återkommande i den offentliga debatten. Men för att förstå varför dessa flyttningar äger rum och eventuellt kunna påverka flyttströmmarnas storlek och riktning är det viktigt att känna till vilka motiv som styr människors flyttningar.

Ett exempel på migrationens betydelse kan hämtas från den statliga utredningen "Ökad rörlighet för sysselsättning och tillväxt". Eftersom en väl fungerande arbetsmarknad förutsätter att utlysta tjänster tillsätts, bland annat genom att den arbetsmarknadsrelaterade rörligheten ökar, finns det enligt utredningen en risk för strukturella problem med arbetskraftsförsörjning om svenskarna inte längre flyttar för att arbeta. Ett annat exempel är de marknadsföringskampanjer som genomförts av många kommuner där attraktiva miljöer lyfts fram som ett medel att locka inflyttare. Bakgrunden är att kommunerna inte längre ser arbetsmarknaden som avgörande för inflyttningen. Dessa marknadsföringskampanjer har dock inte gett några märkbara effekter på inflyttning, trots att kommunerna beräknas spendera relativt stora summor årligen för detta ändamål.

Uppfattningen att arbetsmarknadsskäl minskat i betydelse härrör bland annat från den senaste regionalpolitiska utredningen (men är återkommande föremål för diskussioner även i andra länder). I denna utredning gjordes gällande att svenskarna i större utsträckning flyttar på grund av miljörelaterade orsaker än av arbetsrelaterade orsaker. Efterföljande studier i de nordiska länderna (med samma metodupplägg som i den regionalpolitiska utredningen) har uppvisat liknande resultat. Dessa resultat skiljer sig betydligt från internationell forskning där arbetsmarknaden tillmäts en mycket större betydelse, även vad gäller flyttningar till exempelvis landsbygden. Frågan är emellertid hur starka bevisen är för att arbetsmarknadsskäl verkligen har minskat i betydelse? En förstudie indikerade att betydelsen av olika flyttmotiv kan variera kraftigt beroende på flyttarnas ålder och hur långt man flyttar. Men även att utformningen av enkätfrågor och svarsalternativ kan ha stor påverkan på de resultat man får. Innan en mer systematisk utvärdering har genomförts är det dock för tidigt att dra bestämda slutsatser om hur olika metodöverväganden påverkar resultaten i studier av flyttmotiv.

Projektets syfte

Projektets ursprungliga syfte var att undersöka varför svenskarna flyttar med särskilt fokus på arbetsmarknadsrelaterade flyttningar. Avsikten var att skapa en grundläggande kunskapsbas för att kunna förstå svenska flyttningar bättre och, mer specifikt, analysera vilka effekter avstånd, administrativa gränser, funktionella regioner och bebyggelse-typer påverkar *vem* det är som flyttar, *vart* och *varför*. Projektet avsåg därutöver besvara följande frågor: (1) Påverkar enkätdesignen en flyttmotivstudies resultat och i sådana fall hur? (2) Vilka för- respektive nackdelar finns med olika enkätmetoder vid studier av flyttmotiv? (3) Hur påverkar olika definitioner av migration vilken flyttarpopulation som kommer att studeras? (4) Vilka effekter har avståndsavgränsningen (vid definitionen av migration) för resultatet av flyttmotivstudier? Projektet hade således en tydlig grundforskningskaraktär, men dess resultat förväntades vara direkt relevanta för såväl arbetsmarknads- som regionalpolitiska diskussioner och avsikten var att även besvara följande frågeställningar: (5) Varför flyttar man till och från olika typer av regioner? Här ville vi kunna belysa olika regionala egenskaper såsom den arbetsmarknadsmässiga situationen men även om exempelvis landsbygden lockar en större andel miljörelaterade flyttare jämfört med storstadsregionerna. På så vis kan man skapa en större förståelse för betydelsen av platsers attraktivitet och dess förmåga att locka arbetskraft (6) Vilka samband finns mellan olika socioekonomiska och demografiska karaktäristika (exempelvis kön, ålder, utbildning och inkomst) och flyttmotiv? Nämnas bör att projektet emellertid inte beviljades full finansiering och några av de ovanstående frågorna har därför inte fått den uppmärksamhet som ursprungligen var tänkt.

Metod

Kunskap om varför människor flyttar kan man enkelt uttryckt egentligen bara få på två olika sätt. Det ena, och vanligaste sättet, är att med hjälp av statistik observera hur flyttare agerar och därigenom indirekt dra slutsatser om varför de flyttar. Det andra sättet är mer direkt, då man i enkät- eller intervjuundersökningar låter flyttarna själva ange varför de har flyttat. I projektet genomfördes en omfattande enkätundersökning riktad till 10 000 personer som flyttade längre än 20 kilometer under 2006. Cirka 5 000 personer besvarade enkäten vilket gör undersökningen till den mest omfattande svenska flyttmotivstudien hittills. Ett viktigt inslag i enkäten var användandet av öppna svarsalternativ där respondenterna med sina egna ord bland annat fick beskriva varför de flyttat. Detta angreppssätt är ovanligt inom flyttmotivstudier och utgör ett försök att kringgå vissa problem som tidigare studier drabbats av. Enkäten innehöll ett fyrtiotal frågor och utgör ett unikt rikt material som kan användas för att studera en mängd frågor relaterade till svenskarnas flyttningar.

Resultat

Den första studien inom projektets ram var en metodologisk studie som fokuserade på de enkätdata som samlats in. Syftet var att pröva lämpligheten i att använda öppna svarsalternativ när man studerar flyttmotiv. Mer specifikt gällde frågan om olika personer gör olika tolkningar av samma svar på en öppen fråga. Detta är centralt för att kunna kategorisera öppna svar så att de kan användas för vidare analyser. För att pröva detta genomfördes ett experiment där fem personer (oberoende av varandra) fick koda

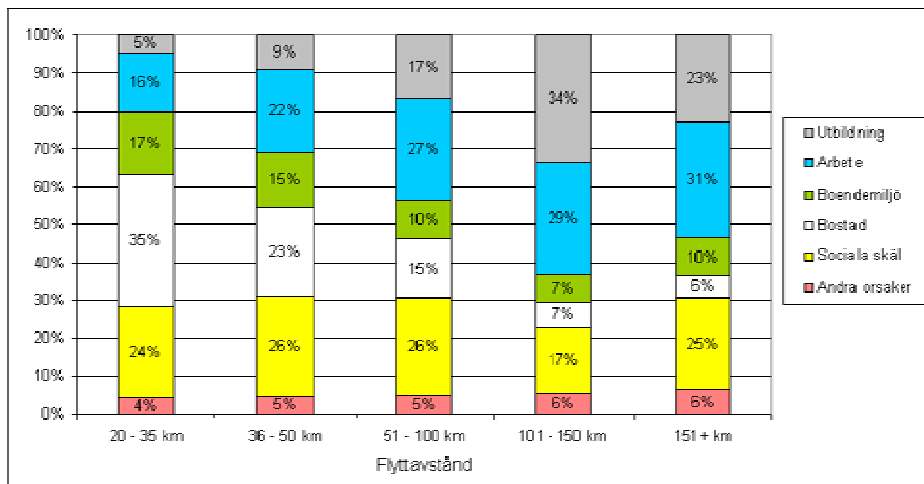
500 slumpmässigt utvalda svar på frågan ”Vilken var den viktigaste orsaken till att du flyttade?”. Kodarna skulle i enlighet med vissa instruktioner placera varje svar i en sex olika kategorier av flyttmotiv. Därefter testades graden av samstämmighet mellan de olika kodningarna med hjälp av Krippendorff’s alpha och det visade sig att i de allra flesta fallen hade de olika kodarna gett samma kod för samma svar. Sammanfattningsvis kan man säga att metoden visade sig vara mycket givande och erbjuder större analysmöjligheter jämfört med fasta svarsalternativ, men är samtidigt ganska arbetskrävande (för mer information se Nedomysl, T. & Malmberg, B. (2009) Do open-ended survey questions on migration motives create coder variability problems? *Population, Space and Place* 15 (1) 79-87).

En annan studie tog fasta på diskussioner om betydelsen av att kunna attrahera och bibehålla högutbildade personer för att uppnå en positiv regional utveckling. Det centrala argumentet i dessa diskussioner är att högutbildade personer utgör den viktigaste konkurrensfördelen i kunskapssamhället och här har teorier om den s k kreativa klassen varit inflytelserika under senare år. I studien testades tre av resonemangen i dessa teorier: (i) flyttar medlemmar av den kreativa klassen oftare jämfört med andra personer? (ii) är medlemmar av den kreativa klassen mer selektiva när de väljer vilken plats de flyttar till och är de särskilt benägna att flytta till platser med ett högt ”people climate”? (iii) Flyttar medlemmar av den kreativa klassen av andra skäl jämfört med flyttare som inte till denna klass? Studiens resultat visar att den kreativa klassen endast har en marginellt högre flyttbenägenhet och flyttar efter det att de blivit färdiga med högskolestudier, men drivs av arbets- och karriärmöjligheter snarare än ”people climate”. Studien finner med andra ord inget stöd för centrala argument om den kreativa klassens rörlighet och väcker därmed frågan hur det kan komma sig att teorin om den kreativa klassen kunnat bli så inflytelserik utan empiriskt stöd för dess giltighet (för mer information se Hansen, H. & Nedomysl, T. (2009) Migration of the Creative Class: Evidence from Sweden. *Journal of Economic Geography* 9 (2) 191-206).

Projektets viktigaste studie undersökte hur flyttmotiv varierar över avstånd. Avstånd är av central betydelse för att förstå flyttningar och, i förlängningen, flyttningarnas potential för regional utveckling. Vanligtvis används emellertid olika administrativa områden som proxies för avstånd (dvs en flyttare som flyttar över en församlingsgräns anses vara en kortväga flyttare, och en flyttare som flyttar över länsgräns anses vara en långväga flyttare). Detta är problematiskt eftersom administrativa områden varierar i storlek och bebyggelsemönster och en flyttare kanske bara flyttar några hundra meter men råkar flytta över en länsgräns och räknas då som en långväga flyttare. Studien undersökte därför hur flyttmotiv varierar över faktiskt avstånd och kontrollerade för olika individrelaterade egenskaper (såsom kön, ålder, sysselsättningstatus osv). Resultaten visar – sett till samtliga svenskar som flyttar längre än 20 km – att arbetsskäl är vanligast förekommande (26 %), följt av sociala skäl (24 %), utbildning (17 %), bostad (16 %), boendemiljö (12 %) och andra orsaker (5 %). Men resultaten visar också att flyttmotiven skiljer sig kraftigt beroende på vilken typ av flyttare man studerar. Flyttavståndet har en mycket stor inverkan (se figur nedan). Ser man till de kortväga

flyttarna (20-35km) utgör arbete och studier endast 21 %, boendemiljö 17 %, bostad 35 %, sociala skäl 24 % och övrigt 4 %. Ser man till de långväga flyttarna (längre än 150 km) ändras bilden rejält: arbete och studier utgör 54 %, boendemiljö 10 %, bostad 6 %, sociala skäl 25 % och övrigt 6 %. Man kan också tillägga att nästan alla långväga flyttare byter arbete, även om de inte anger det som främsta orsak till flytt.

Figuren visar hur flyttmotiv varierar över flyttavstånd



Olika grupper av flyttare uppvisar dessutom stora skillnader. Ålder är en avgörande faktor: bland de långväga flyttningarna flyttar nästan 50 % av ungdomarna (18-25 år) för studier och nästan 20 % för arbetsskäl. Några år senare (26-37 år) är förhållandet så gott som det omvända: cirka 50 % flyttar för arbete och 10 % för studier. I den äldsta åldersgruppen som ingick i studien flyttar 40 % av sociala skäl. Vi fann även vissa skillnader mellan män och kvinnor. Det är vanligare att män flyttar pga arbete jämfört med kvinnor, som i sin tur oftare flyttar pga sociala orsaker (och i någon mån pga studier). Sysselsättning har en stor betydelse (för de längre flyttningarna). Bland personer som före flytten hade en anställning är det 33 % som flyttar pga arbete (och 16 % för studier). Ser man istället till personer som före flytten var arbetslösa är motsvarande andelar 47 % för arbete och 18 % för studier. Detta torde vara synnerligen intressant ur ett arbetsmarknadsperspektiv där det i debatten ibland framförs att arbetslösa inte flyttar för arbete. Projektet har emellertid inte behandlat hur vanligt det är att arbetslösa flyttar (för mer information se Nedomysl, T. (in press) How migration motives change over distance: evidence on variations across socioeconomic and demographic groups. *Kommande i Regional Studies*).

I en annan delstudie undersöktes hur viktiga arbetsmarknadsrelaterade faktorer (arbete och karriärmöjligheter) är vid flyttbeslutet jämfört med andra mer mjuka faktorer (kultur/nöjesutbud och utomhusaktiviteter). Här gavs flyttarna möjlighet att själva värdesätta hur viktiga dessa (och andra) faktorer hade varit när de stod i begrepp i att

flytta. Resultaten visade att kvinnor tycks ha lagt något mindre vikt vid arbete och karriärmöjligheter jämfört med män. Yngre, högutbildade och/eller arbetslösa flyttare lägger större vikt vid dessa faktorer jämfört med äldre och/eller lågutbildade flyttare (för mer information se Niedomysl, T. & Hansen, H. (in press) What matters more for the decision to migrate: jobs versus amenities. *Kommande i Environment and Planning A*). För närvarande pågår även analyser av hur flyttmotiven varierar beroende på vart man flyttar. Storstäderna är i topp som arbetskraftsmagneter (och i viss utsträckning även studenter), men i mindre utsträckning än väntat. De medelstora städernas funktion tycks vara att locka studenter och de avviker rejält från övriga ortstyper. Förvånande är att glesbygdskommuner inte tycks ligga långt efter storstäderna när det gäller arbetskraftsflyttningar (30 % har uppgett att de flyttat till en glesbygdskommun pga arbete och motsvarande andel för storstäderna är 34 %). Överlag är det dock mindre variationer än förväntat, men materialet bearbetas fortfarande. Nämnas kan även att data som genererats inom ramen för projektet även kunnat användas i andra sammanhang än det var tänkt från början (i studier av återflyttning (Niedomysl & Amcoff, 2009), äldres flyttningar (Socialdepartementet, 2008) och studier av företagens flyttningar (Niedomysl et al., kommande), samt i ett annat Dynamo 2 projekt i Lund (se Asheim & Hansen, 2009).

Avslutningsvis finns det anledning att uppmärksamma de konjunkturella förändringar som skett eftersom enkätundersökningen riktade sig till personer som flyttade under 2006 (högkonjunktur). Frågan är om den ekonomiska krisen (och eventuellt förändringar i arbetslöshetsersättning) förändrar resultatens giltighet? Vår bedömning är att konjunktur-svängningar har en mindre inverkan på resultaten, men enda sättet att få svar är att upprepa undersökningen. Detta skulle ge ett helt unikt material av stor policy-relevans där det för första gången blir möjligt att studera hur flyttningarna påverkas av låg- och högkonjunktur ur ett individperspektiv.

Publikationer inom ramen för projektet

Niedomysl, T., Östh, J. & Lagerholm, M. (kommande) Entrepreneurial Migration in Sweden.

Niedomysl, T. & Amcoff, J. (inskickad) Why return migrants return: survey evidence of motives for internal return migration in Sweden. *Skickad till Population, Space and Place*.

Niedomysl, T. & Hansen, H. (in press) What matters more for the decision to migrate: jobs versus amenities. *Kommande i Environment and Planning A*.

Niedomysl, T. (in press) Långväga flyttningar och flyttmotiv. *Kommande i publikation av Tillväxtanalys*.

Niedomysl, T. (in press) How migration motives change over migration distance: evidence on variations across socioeconomic and demographic groups. *Kommande i Regional Studies*.

Hansen, H. & Niedomysl, T. (2009) Migration of the Creative Class: Evidence from Sweden. *Journal of Economic Geography* 9 (2) 191-206.

Niedomysl, T. & Malmberg, B. (2009) Do open-ended survey questions on migration motives create coder variability problems? *Population, Space and Place* 15 (1) 79-87.

Abramsson, M. & Niedomysl, T. (2008) Äldre personers flyttningar och boendepreferenser. I *Bo bra hela livet*, SOU 2008:113; Socialdepartementet. Fritzes: Stockholm; 197-229.

9 Geografiska villkor för produktivitet och sysselsättning

Urban Lindgren & Einar Holm

Projektet syftar till att belysa betydelsen av kompetenstillgång, arbetskraftsrörlighet och regionförstoring för produktivitet och sysselsättning. Det har genomförts under de tre åren 2007-2009. I projektarbetet har bl a Kulturgeografiska och nationalekonomiska institutionerna i Umeå och Kulturgeografiska institutionen i Uppsala medverkat, fr.a. med följande personer: Kent Eliasson, Rikard Eriksson, Einar Holm, Urban Lindgren, Olle Westerlund, Sture Öberg, Lisa Östbring, John Östh och Kjell Hanssen.

Arbetet har genomförts inom samverkande delprojekt som har belyst bl a följande aspekter av problemställningen: *Arbetskraftsrörlighets betydelse, Arbetskraftsför-sörjning och geografisk arbetskraftsrörlighet, Nyutexaminerades rörlighetsmönster, Staten och de lokala produktionsvillkoren, Fallstudie Ångpanneföreningen* och en modellstudie avseende betydelsen av *Infrastruktur och diversifiering*. Fortsättningsvis ges några glimtar av de olika delprojektens resultat och slutsatser sammanfattade under dessa rubriker. Därefter listas de publikationer som producerats i projektet.

Arbetskraftsrörlighets betydelse

Förmågan att skapa innovationer och förnya verksamheter har lyfts fram som viktiga faktorer för företagens långsiktiga konkurrensförmåga och överlevnad. Med denna utgångspunkt har kunskapsöverföring och lärande alltmer kommit att betraktas som centrala processer för ekonomisk tillväxt. Forskning inom Dynamoprogrammet på nationella registerdata har visat att kompetensutbyte mellan företag via jobbyten ökar företagets produktivitet.

Koncentrationer av liknande och relaterade branscher (localisation economies) stimulerar den lokala rörligheten på arbetsmarknaden över hela den nationella ekonomin. Detta är särskilt påtagligt i små arbetsmarknader där de positiva effekterna av branschkoncentrationer är högre än i befolkningsmässigt större arbetsmarknader. Det är dock tydligt att koncentrationer av liknande och relaterade branscher inte påverkar arbetsställets arbetskraftsproduktivitet nämnvärt. Det är snarare den relativa storleken på arbetsstället och om arbetsstället är länkat till andra arbetsställen på den lokala arbetsmarknaden genom flöden av arbetskraft som har störst effekt på produktiviteten. Med andra ord är det inte koncentration och samlokalisering i sig som bidrar till ökad konkurrenskraft utan snarare om det finns faktiska länkar till andra arbetsställen. I det här projektet är det länkar genom individers fysiska rörlighet som studerats.

Betydelsen av arbetskraftsrörlighet för företagens prestationer är starkt kopplad till matchningen av kompetenser. Om kompetensen bland de nyrekryterade skiljer sig alltför mycket från kompetensen hos den befintliga personalen minskar möjligheterna till kunskapsutbyte och därför uteblir produktivitetsvinsterna av arbetskraftsrörlighet.

De största positiva effekterna av arbetskraftsrörlighet uppstår när de nyrekryterades kompetens- och erfarenhetsprofil överlappar företagets profil lagom mycket. De nya medarbetarna måste kunna "tala samma språk" som personalen, men de ska också kunna tillföra nya perspektiv och klara av att kommunicera dessa till dem.

Stor personalomsättning medför både för- och nackdelar för företagen. Resultat från detta forskningsprojekt tyder på att personalomsättning har en negativ effekt på företagets produktivitet på kort sikt (1 år), men att denna nackdel förbyts till en positiv effekt på lite längre sikt (2-3 år). Att rekrytera medarbetare medför initialt kostnader, men när de väl har skolats in finns stora möjligheter för företaget att dra fördel av den nya medarbetarens fulla potential.

Arbetskraftsförsörjning och geografisk arbetskraftsrörlighet

Den totala regionala arbetskraftsrörligheten (migration och arbetspendling) i Sverige har inte minskat över tiden. Det är väl känt att mellanregional arbetspendling delvis övertagit en del av den roll som flyttningarna tidigare haft när det gäller arbetskraftsrörlighet. Sammantaget tyder det mesta på att den totala mellanregionala rörligheten (flyttningar plus pendling) ökat över tiden. Rörligheten påverkas av regionala skillnader i arbetsmarknadssituation och rörligheten bidrar till att minska obalanserna. Styrkan i dessa samband har varit relativt stabilt de senaste decennierna. Rörligheten är relativt sett högre bland de högutbildade och personer drabbade av arbetslöshet. Effekterna av rörligheten på arbetsinkomsterna är positiva. Betydande inkomstökningar bland universitetsutbildade men mycket små inkomstökningar av rörlighet bland personer med lägre utbildning.

Vi finner inga tecken på att deltagande i arbetsmarknadspolitiska program minskar individernas flyttningsbenägenhet. Resultaten tyder på modesta men positiva effekter av arbetsmarknadspolitiska åtgärder på flyttningar bland män. För kvinnor finner vi inga statistiskt signifikanta samband.

Nyutexaminerades rörlighetsmönster

Nyutexaminerade är en väldigt rörlig grupp på arbetsmarknaden. Två år efter examen har cirka 35 procent flyttat från den lokala arbetsmarknadsregion där de slutförde sina studier. Sannolikheten för flytt efter examen minskar med storleken på högskole-regionen och är lägre ju bättre det regionala arbetsmarknadsläget är. De som flyttat för att börja studera och flyttat under studietiden flyttar också i större utsträckning efter examen. Examinerade från utbildningar inriktade mot offentlig sektor flyttar i mindre utsträckning. Sannolikheten för flytt efter examen är lägre bland kvinnor och minskar med ålder.

Flytt efter examen leder till betydande och bestående effekter på årsbruttolönen. Män vinner i genomsnitt betydligt mer än kvinnor, vilket till viss del hänger samman med olika utbildningsval. Examinerade ekonomer, systemvetare och civilingenjörer tjänar mycket på flytt, medan examinerade inom områdena undervisning och vård och omsorg nästan inte vinner något alls.

Staten och de lokala produktionsvillkoren

I delprojektet spåras hur näringsstruktur och bosättning historiskt utvecklats i Sverige och hur både internationella och lokala förhållanden påverkat denna utveckling. Framför allt analyseras hur staten på olika sätt under olika tidsperioder reglerat och styrt vad som händer på enskilda orter och därmed även med hela det svenska ortssystemet. Särskild uppmärksamhet ägnas den roll sentida närings- och regionalpolitik anses spela för det lokala näringsklimatet och därmed bosättningen.

En lärdom från andra halvan av 1900-talet är att staten inte kan ha mål för olika orters befolkningsnumerär. Varje målformulering skulle i så fall behöva vara rättvis vilket betyder att den rådande geografiska fördelningen skulle vara intakt. Dessutom skulle inga medel räcka till för att tvinga yngre människor att bo kvar i alla de mindre orter som de anser inte har tillräckligt intressant utbud av arbete och inte heller kan erbjuda den levnadsstil man eftersträvar.

En annan lärdom är att staten inte kan planera och besluta om en samlad investeringsplan för olika orters utveckling. Dels vet man inte hur den internationellt styrda strukturomvandlingen kommer att påverka framtidens näringsliv och därmed tillgången på jobb i olika orter. Dels skulle en samlad investeringsplan med effektivitetsmål och hållbarhetsmål tydligt visa på fördelen med tätare bebyggelse och därmed även peka ut flertalet svenska orter som långsiktiga förlorare.

Staten har historiskt gynnat stadstillväxten och befolkningsökning på de större lokala arbetsmarknaderna. Undantagen var koloniseringen av Norrlands inland och framväxten av helt nya samhällen längs järnvägslinjerna. Den omfattande urbaniseringen gynnade näringslivet och svensk konkurrensförmåga. Stadsnäringarnas högre produktivitet skapade välståndet i Sverige.

Den klassiska regionalpolitiken från 1960-talet med omflyttning av industriproduktion från södra till norra Sverige var inledningen på en tid då framför allt huvudstaden fick dela med sig av sysselsättning och produktionsresultat. Den tidigare förda politiken fick därefter stark konkurrens från fördelningspolitiska mål. En samlad investeringsplan för statlig aktivitet som ensidigt skulle gynna den nationella tillväxten är idag en praktisk omöjlighet.

Fallstudie Ångpanneföreningen

Varför väljer ett stort teknikkonultföretag som Ångpanneföreningen (ÅF) en organisationsform med en stark lokal organisering med många lokalkontor i kombination med en tydlig central funktion? Det har att göra med företagets historia men utgör även en strategi i mötet med kunderna. I intervjuerna framstår den starka lokala förankringen i kombination med den breda och djupa kunskap företaget som helhet representerar som en viktig del av företagets identitet som ger konkurrensfördelar. När det gäller projektering väljs personal från ÅF:s hela organisation, ofta från huvudkontoret. Här agerar ÅF som ett stort expertföretag. Den mer specifika problemlösningen genomförs däremot oftast vid lokalkontoren. Samtidigt vill man på lokalkontoren få kunderna att se de lokala kontoren som dörren in till det stora ÅF.

Tanken här är att om kunden väljer att se ÅF som ett lokalt kontor i jämförelse med andra lokala aktörer, då är inte ÅF särskilt starka.

En av fördelarna med den lokala organisationen är att man inte är lika anonym vare sig i förhållande till kunderna eller i förhållande till kollegorna. När det gäller kundkontakterna uppstår både en närhet och en kontinuitet genom den lokala förankringen. Centralorganisationens personal utnyttjas i första hand för sin spetskompetens. Lokalkontorens kompetenser utvecklas beroende på kunderna i området. På vissa områden blir man lokalt väldigt duktiga. Här finns också, eftersom rekryteringen till lokalkontoren tenderar att domineras av människor med rötter i bygden, en känsla för lokal kultur i den meningen att man vet hur sociala kontakter (t ex med en kund) upprättas och upprätthålls. Som en av informanterna uttryckte det:

Känner man igen dialekten och sättet att vara och så där, så känner kunden sig tryggare. Sen är det inte sagt att det är bättre, men det känns ju tryggare.

Man skulle kunna hävda att det som är ÅF:s organisatoriska fördel är att de lokala kontoren har en god teknisk kompetens och att den man inte har själv lokalt kan hämtas centralt, men framför allt att man är delaktig i och införstådd med de kulturella värderingar som finns lokalt.

Delprojektet belyser viktiga inslag i den lokala kontextens betydelse för industriell organisering och antyder några grundläggande villkor som kan ge mindre orter lokaliseringsfördelar för verksamheter som ger ekonomisk tillväxt och därmed även ge en delförklaring till den i ett längre tidsperspektiv långsamma takten i urbaniseringsprocessen.

Infrastruktur och diversifiering

Effekten av infrastrukturinvesteringar på befolknings- och sysselsättningsutveckling är starkt kontextberoende. Att t ex (med hjälp av syntesmodellen VinnSim) "förkorta" vägen till orter som nu ligger strax utanför rimligt pendlingsavstånd så att orten inlemmas närmare i en stor pendlingsregion som Storstockholm ger en mycket kraftig lokal befolknings- och sysselsättningseffekt i orten. Motsvarande experiment för orter strax utanför en medelstor orts pendlingsomland ger ofta nästan motsatt resultat. Befolkningen påverkas obetydligt, däremot ökar den redan höga inpendlingen till den perifera orten påtagligt. För orter runt storstäderna handlar det om en kraftig centrifugal effekt från "centrum", av att bli en förort i en av Sveriges största och mest diversifierade regionala arbetsmarknader. Något motsvarande befolkningstryck mot andra mindre kommuner från medelstora regioncentra existerar sällan.

Betydelsen av diversifiering av arbetsmarknaden har belysts i andra experiment genom att hypotetiskt etablera en verksamhet i en bransch som sysselsätter en hög andel kvinnor och högskoleutbildade i en liten kommun med ensidigt näringsliv. Resultatet tyder på att en nästan avgörande fråga för små kommuners utveckling är att hitta vägar att diversifiera näringslivet så att möjligheten för alla familjemedlemmar att bo i och få jobb i kommunen förbättras. Annars återstår sottdöden eller en framtid som

”plattformsekonomi” eftersom lokala växande verksamheter inte kan hitta lokal arbetskraft med behövlig kompetens.

Publikationer I projektet

- Nakosteen, R., Westerlund, O., & Zimmer, M. (2009): Active Labor Market Programs and Regional Mobility of Labor: Evidence from the Swedish Recession, 1994 – 1995, (submitted to journal).
- Östh J. & Lindgren, U. (2009): Correlating over-time changes in GDP and the response in commuting - A study of Swedish commuting patterns between 1990-2006 (submitted to *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*).
- Eriksson, R., Hansen, H. & Lindgren, U. (2009): The relative importance of business climate and people climate on regional development: Location dynamics in Sweden. (submitted to *Regional Studies*).
- Eriksson, R. (2009): Localised spillovers and knowledge flows: How does proximity influence the performance of plants? (submitted to *Economic Geography*).
- Niedomysl, T., Östh, J. & Lagerholm, M. (2009): The domestic migration of entrepreneurs (submitted to the *Journal of Economic Geography*).
- Eliasson, K., Westlund, H. & Johansson, M. (2009): Labour Market Aspects of the ”New Rurality”: Employment, Commuting and Entrepreneurship in Rural Sweden (submitted to the *Journal of Rural Studies*).
- Östh, J. (2009): Introducing a method for the computation of doubly constrained accessibility models in larger datasets (submitted to ’NETS’ *Networks and Spatial Economics*).
- Östh, J. (2009): Rethinking the computation of labor market regions consequences of population selection bias and suggested solutions” (revised and resubmitted to ’JOS’ *Journal of Official Statistics*).
- Li, W., Holm, E. & Lindgren, U. (2009): Localised conditions for economic growth – Testing the endogenous growth hypothesis (submitted to *CYBERGEO: European Journal of Geography*).
- Westerlund, O. (2009): Determinants of Migration in Northern Sweden - exploring intraregional differences in migration processes, forthcoming in Huskey, L. and Southcott C., *Understanding Migration in the Circumpolar North*, Canadian Circumpolar Institute Press, University of Alberta, Edmonton (in press).
- Eriksson, R. (2009): *Labour Mobility and Plant Performance – The influence of proximity, relatedness and agglomeration*. Umeå University GERUM 2009:2 (PhD-thesis).

- Boschma, R., Eriksson, R. & Lindgren, U. (2009): How does labour mobility affect the performance of plants? – The importance of relatedness and geographical proximity. *Journal of Economic Geography*, 9, pp.169-190.
- Eriksson, R. & Lindgren, U. (2009): Localised Mobility Clusters: impacts of labour market externalities on firm performance. *Journal of Economic Geography*, 9, pp. 33-53.
- Boschma, R., Eriksson, R. & Lindgren, U. (2008): Labour mobility, related variety and the performance of plants – A Swedish study. Paper presented at DRUIDs 25th Celebration Conference 2008.
- Eriksson, R., Lindgren, U. & Malmberg, G. (2008): Agglomeration mobility: effects of localisation, urbanisation and scale on job changes. *Environment and Planning A*, Vol 40, pp.2419-2434.
- Boschma, R., Eriksson, R. & Lindgren, U. (2008): Labour mobility, related variety and the performance of plants – A Swedish study. *Papers in Evolutionary Economic Geography*. Vol 08/09. Urban and Regional Research Centre Utrecht, Utrecht University.
- Li, W. (2007): Firms and People in Place – Driving forces for regional growth. PhD-thesis, Department of Social and Economic Geography, Umeå University.
- Boschma, R., Eriksson, R. & Lindgren, U. (2007): Related Variety and Labour Mobility. Paper presented at the DIME workshop: Network dynamics and the performance of local innovation systems. Max Planck Institute of Economics, Jena, Germany, October 25-27.

Manus

- Eliasson, K. & Westerlund, O. (2009): Geographic Mobility in Sweden – Does the influence of labour market related factors diminish over time? (Reviderad version, under språkgranskning).
- Öberg, S. & Östbring, L. (2009): Hur utlandet och staten förr och nu påverkar de lokala produktionsvillkoren. Working Paper, Kulturgeografiska institutionen, Umeå universitet.
- Eliasson, K. (2009): Migration and Labor Market Outcomes of Recent College Graduates: Swedish Evidence (first draft).
- Westerlund, O. (2009): Age, Education, and Gender Patterns of Post-Migration Earnings, Department of Economics, Umeå University (first draft).
- Östh J. & Lindgren, U. (2009): Predicting urban commuting distances in Sweden. Working Paper.

Datorprogram

Holm, E.: VinnSim (a microsimulation model for the analysis of geographical conditions for productivity and employment)

Östh, J.: Evbojo (a program for coordinate-based matching of supply and demand in larger datasets).

10 Vakanskedjor och rörlighet

Fredrik Movitz - Sociologiska institutionen, Stockholms Universitet

Introduktion: rörlighetens indirekta och sekundära effekter

Ökad arbetsmarknadsrörlighet ses idag som positivt då det bidrar till ökad kunskaps-spridning, jobbskapande, minskad inlåsning och ohälsa samt inkludering av grupper som står utanför arbetsmarknaden. En ökad arbetsmarknadsrörlighet anses således vara positivt för såväl individer som företag och staten. Medan en del av de förväntade positiva effekterna av rörlighet är *direkta*, det vill säga påverkar den person som byter position och det företag som anställer eller blir av med en anställd, är andra effekter *indirekta* eller *sekundära* – de påverkar inte direkt den person som rör på sig, men förändrar förutsättningarna för andra aktörers agerande.

När en person lämnar sitt jobb på ett företag skapas i vissa fall möjligheter för andra inom företaget att göra karriär eller någon utifrån att anställas. I en del fall kan en persons byte av position ge upphov till en hel kedja av ytterligare flyttar, vilket ger upphov till så kallade *vakanskedjor*. I korthet syftar således vakanskedjeanalyser till att studera varifrån en person som intar en ledig position (vakans) kommer ifrån, vem som intagit denna persons tidigare position och vilken position denna andra person kommer ifrån och vem som eventuellt intagit den, och så vidare tills en ny person antrår arbetsmarknaden eller positionen försvinner.

Om projektet

Projektet syftar till att studera hur indirekta effekter av rörlighet påverkas av individuella, organisatoriska och institutionella faktorer, och framförallt i vilken utsträckning vakanskedjemodeller fungerar för att undersöka dessa indirekta effekter. Projektets fokus ligger på kunskapsintensiva branscher med en hög andel jobb med oreglerade och gränslösa villkor med empiriska fallstudier av IT-konsultföretag och universitet.

Projektet har samarbetat om begreppsutveckling och datainsamling med det TRS-ledda Dynamoprojektet 'Tryggare omställning – ökad rörlighet' samt ett FAS-finansierat projekt om gränslösa möjligheter och gränslösa krav förlagt till Uppsala Universitet.

Resultat och erfarenheter från projektet

Nytan av vakanskedjemodeller: fascinerande men ytterst ovanliga

Genomgång och teoretisk analys av tidigare studier baserade på vakanskedjemodeller visar att de bygger på en serie antaganden som starkt begränsar modellens applicerbarhet för arbetsmarknadsstudier. Vakanskedjor anses i tidigare forskning i princip enbart förekomma i hierarkier med långt gången horisontell och vertikal arbetsdelning där högre positioner är eftertraktade men få och det råder ett överskott på arbetskraft. Det kan dock visas att inga av antagandena är *nödvändiga förutsättningar* för att vakanskedjor ska uppstå, utan snarare påverkar *sannolikheten* för att de ska uppkomma.

Anledningen till att vakanskedjemodeller är olämpliga att använda som utgångspunkt för att analysera indirekta effekter av rörlighet är inte modellen i sig, åtminstone inte när tidigare antaganden har modifierats, utan snarare att vakanskedjor i praktiken är ytterst fragila och därmed osannolika fenomen. Även om vakanskedjor är fascinerande utgör de i praktiken det extrema undantaget och bör därför inte utgöra grund för studier av generella tendenser.

Den främsta anledningen till att vakanskedjor är så pass ovanligt förekommande är att positioner inom företag och på arbetsmarknaden – till skillnad från exempelvis bostäder – sällan är varken urskiljbara eller bestående, och särskilt inte i flera led (vilket behövs för att vakanskedjor ska uppstå).

Genom utvärderingen av nyttan med vakanskedjemodellen för att studera indirekta effekter av rörlighet är projektets övergripande syfte uppfyllt. Vidare analyser har dock genomförts i syfte att utöka kunskap om vad som i praktiken kännetecknar positioner, alternativa struktureringsprinciper samt i vilken utsträckning frånvaron av stabila positioner beror på omsättningen av företag och arbetsplatser.

Positioner och vakanser som meningslösa titlar och tomma kontor

Begränsningar av vakanskedjemodellens nytta till följd av positioners instabilitet tydliggörs i resultat från intervjuer med anställda och representanter för IT-konsultföretag. Även om anställda ofta har titlar och rent administrativt tillhör olika avdelningar så saknas i stor utsträckning egentliga positioner (och därmed vakanser) och interna arbetsmarknader med tydliga karriärsteg mellan positioner. Arbetet är mer projektbaserat och företagen har svagt utvecklade strukturer vid sidan om pågående projekt. Istället för positioner talar om roller och funktioner med uppgifter som ska lösas i relation till tidsbegränsade projekt. När en anställd rör på sig – vilket vanligen sker i samband med att ett projekt avslutats eller deras roll i projektet upphör – efterlämnas sällan en vakans eller arbetsuppgifter att fördela på andra. Även om nyanställda förväntas utföra vissa uppgifter finns det sällan en faktisk position som väntar på dem mer än en titel och en administrativ anslutning till en enhet, avdelning eller liknande.

Även i projektets andra fallstudie, universitetsvärlden med sina meritokratiska principer, hierarkiska strukturer och massiva institutionella regleringar, är det möjligt att finna samma svaga kopplingar mellan positioner, karriärvägar och rörlighet. En ökande andel inom universitetsvärlden är tidsbegränsat anställda och i den mån (även fast) anställda lämnar efter sig vakanser så är det vanligen fråga om ett tomt kontor, en kurs eller lite mer utrymme i budgeten, snarare än en position med tillskrivna arbetsuppgifter. Det här gäller även i stor utsträckning för traditionellt fasta positioner inom universitet, såsom professurer och prefekter: individer som intar dessa positioner lämnar sällan efter sig en position som andra kan inta. Mot bakgrund av de pågående förändringarna i universitetsvärlden och de minskade andelarna med fasta tjänster verkar dessa tendenser förstärkas.

Fallstudierna i projektet utgörs av yrken och branscher där en hög andel av de arbetande har oreglerade och ibland till och med gränslösa villkor, där vakanskedjor kan förväntas

vara ytterst ovanliga, men empiriska studier tyder på att vakanskedjor tillhör undantaget på arbetsmarknaden som helhet.

Positioner förgås, företag består

Bilden av att det är positionerna i sig som är instabila och svåra att urskilja förstärks i longitudinella analyser av omsättning och framförallt nedläggning av företag i den svenska IT-branschen. Vakansomsättning (jobbskapande och -förstörande) till följd av organisatorisk dynamik (nystart och nedläggning av företag) spelar en central roll för sannolikheten för att vakanskedjor ska uppkomma och påverkar generellt indirekta effekter av rörlighet. Men analyserna visar att det, troligen delvis på grund av uppmärksammade fall i media, finns en tendens att överskatta andelen företag som läggs ned: cirka två tredjedelar av företagen som var aktiva under 1990-talets IT-boom är fortfarande aktiva inom samma verksamhetsområden nästan tio år efter IT-kraschen runt millennieskiftet. Frånvaron av vakanskedjor består således inte på de bestående företagen, utan i större utsträckning på enskilda positioners instabilitet eller icke-existens.

Istället för positioner: försök att bemästra luddig kunskap utan att fastna

Mot bakgrund av att vakanskedjemodeller inte är lämpliga som utgångspunkt för studier på grund av frånvaron av urskiljbara och stabila positioner, vilka alternativa struktureringsprinciper finns som kan fungera som en utgångspunkt för att analysera indirekta effekter av rörlighet? Intervjuer med företagsrepresentanter och anställda inom IT-företag, men i viss utsträckning också inom universitet visar att kunskap och kompetens är en viktig struktureringsprincip med effekter för rörlighet – samtidigt som kunskapen i sig upplevs som allt svårare att definiera.

För företag landar frågor om intern och extern rörlighet oftast i frågor om kunskap: har de rätt kunskap, var i organisationen finns den, vad saknar de, vad behöver utvecklas? Merparten av de intervjuade företagsrepresentanterna pekar på att de ständigt är i behov av mer kompetens, men upplever samtidigt att den kunskap de behöver har blivit luddigare och svårare att ringa in. IT-företagen har ofta svårt att överblicka och dokumentera vad de faktiskt har för kompetens i nuläget och hur de står sig mot nuvarande och framtida behov, vilket gör att de endast i begränsad utsträckning kan peka på faktiska kompetensområden och formella kompetenser och utbildningar de behöver framöver. Vid tillsättning av roller för projekt förlitar sig företagen på att projektledare kan göra en tillräckligt bra bedömning av tilltänkta anställdas kompetens och att anställda själva kan bedöma sin egen kunskapsnivå, i syfte att de mest lämpade ska hamna på rätt roller.

Kunskap och kompetens är också en central aspekt av anställdas tankar och strategier kring sin egen rörlighet. Trots långa och nyligen avslutade formella utbildningar upplever merparten av de anställda som intervjuats att de egentligen inte kan någonting och att de ständigt måste utveckla sin kompetens och skaffa sig erfarenhet. Det finns en utbredd rädsla för att hamna i dödfödda projekt och för att låsas in i smala roller där de blir specialister inom tekniker och områden som kan komma att standardiseras, automatiseras eller vara borta inom en snar framtid. Precis som företagsrepresentanterna

pekar de anställda på kunskapens otydlighet, vilket ibland gör det problematiskt för dem att veta vad som krävs för olika jobb och uppgifter, liksom att bedöma om de klarar av dem. En del har undvikit att internt söka jobb och uppdrag trots att de uppmanats till det, eftersom de inte förstår vad jobben handlar om. Men det händer också att anställda tar på sig roller de inte har kompetens för och 'bluffar' tills de klarar det, i syfte att bredda sig och inte fastna i de smala rollerna. I slutändan får rörlighet inslag av ett förhandlingsspel mellan projektledare, andra chefer, anställda och kunder där kompetens och möjlighet att klara av jobbet är centralt, men samtidigt svårt för någondera part att artikulera, värdera och mäta.

Kunskap spelar givetvis också en viktig roll för rörlighet inom universitetsvärlden. En viktig skillnad här är att universitetsrepresentanter på grund av det externa gransknings-systemet och den öppna rekryteringsprocessen endast har begränsade möjligheter att avgöra vem de ska rekrytera via formulering av utlysning. Värderingen av kunskap är således extern för organisationen och följer traditionella och institutionaliserade principer vilka visat sig svåra att omvärdera (till exempel ökad hänsyn till pedagogiska meriter). Intervjuer visar även på andra individuella strategier i universitetsvärlden jämfört med IT-branschen. Medan anställda i den senare ger uttryck för en rädsla för att bli inlåst i snäva roller så har många inom universitetsvärlden fortfarande som mål att nå och behålla fasta tjänster, vilka utgör en krympande andel av jobben inom universitetsvärlden.

Slutsatser, praktisk relevans och vidare forskning

En central slutsats i projektet är att positioners instabilitet gör att vakanskedjemodeller inte är lämpliga för att analysera indirekta effekter av önskad ökad rörlighet, även om tidigare antaganden inom vakanskedjeforskning modifieras. Positionernas instabilitet är inte främst ett resultat av en stor företagsomsättning, utan snarare på att jobb i kunskapsintensiv verksamhet som IT-företag, men även på universitet, kännetecknas mer av tidsbegränsade roller och funktioner som försvinner när folk byter jobb. I frånvaro av fasta positioner utgör kunskap en viktig struktureringsprincip för arbete och rörlighet, både ur företags och anställdas perspektiv. Samtidigt visar projektet att kunskapens svårgripbara karaktär gör att företag och anställda har svårigheter att bedöma kunskapsnivåer och hur de svarar mot nuvarande och framtida behov.

Trots empiriska inslag har projektet varit mer teoridrivet än merparten av de övriga projektet inom VINNOVAs dynamosatsning. Resultaten har dock praktisk relevans eftersom de visar att det saknas tillräcklig kunskap och metoder för att analysera indirekta effekter av rörlighet då området förutom vakanskedjemodeller är underutvecklat. Om hög arbetsmarknadsrörlighet anses positivt bör offentliga insatser inriktas på att stödja jobbskapande och -flytt som bidrar till ökad vidare rörlighet, men i dagsläget saknas i stor utsträckning välutvecklade modeller för att göra den typen av bedömningar (förutom i viss mån i relation till infrastrukturs- och kommunikations-satsningar).

Resultatet från det här projektet tyder på att kunskap, och framförallt olika aktörers bedömningar av den egna och andras kunskap i relation till strategier och preferenser,

bör utgöra en integrerad del av arbetsmarknadsstudier, framförallt inom kunskaps-intensivt arbete.

I syfte att nå mer specifik kunskap om de indirekta effekterna av arbetsmarknads-rörlighet är det dock troligen mer fruktbart att arbeta med en kombination av kvantitativa studier och simuleringsmodeller där vakanskedjor utgör en av flera möjliga effekter.

Publikationer

Augustsson, Fredrik (2007) Who's got your old job – if it's still there? Labour Market Mobility, Organisational Restructuring and Vacancy Chains. *Paper presenterat på onsdagsseminarium, sociologiska institutionen, Stockholms Universitet 2007-10-03.*

Movitz, Fredrik (under utarbetande): *Using Vacancy Chain Models to Study Labour Market Mobility – Problems and Prospects.*

Movitz, Fredrik (under utarbetande): *Before the Boom and After the Bust: A Longitudinal Study of Factors Affecting Market Exit and Firm Closure among Swedish Internet Consultants in Relation to the New Economy Bubble and Crash.*

Movitz, Fredrik (under utarbetande): *Mobility as Knowledge-Driven Strategies: How Perceptions of Knowledge Drives Internal and External Mobility, Division of Labour and Employability among IT-consultants.*

11 Talent Mobility and Skill Provision in Dynamic Labour Markets

Bjørn Asheim, Høgni Kalsø Hansen & Olof Ejeremo - CIRCLE, Centre for Innovation, Research and Competence in the Learning Economy, Lund University

The aim of the project has been to attain a deeper understanding of preconditions for labour mobility and enlargement of regional labour market. Particular attention has been devoted to the increasing share of the labour force that Richard Florida describes as the creative class (or talents). The main rationale and motivation for the project has been to develop and provide policy makers with new knowledge on how to promote and secure better and more adequate skills provision for dynamic regional labour markets.

Theoretically, the project has been progressing within three areas of interest. First, providing theoretical advancement within the area of location dynamics of labour and industries in a knowledge economy, secondly building a solid framework to operationalize a knowledge based approach to regional development and thirdly advancing the literature on related variety.

Business Climate, People Climate, Knowledge Bases and Contextual Setting

Florida's 3T's (technology, talent, and tolerance) have been adopted without considering whether the theory fits into the settings of a specific urban and regional context. Research within this project has contextualized and unpacked the creative class approach by applying a knowledge base approach and thereby broken down the rigid assumption that all people in the creative class share common locational preferences. Our research finds that:

- The creative class draws on three different knowledge bases: synthetic, analytical, and symbolic which have different implications for people's residential locational preferences with respect to a people climate and a business climate.
- There is a tendency for regions to perform differently in regard to business climate and people climate depending on which knowledge base that is dominating
- The dominating knowledge base in a region has an influence on the importance of people climate and business climate in regard to attracting and retaining talent.

Further, and in cooperation with Urban Lindgren and Rikard Eriksson, Umeå University, we have been taking a closer look on the traditional understandings of pull and push factors that influence the ability to attract highly skilled labour and thus facilitate regional development in a knowledge economy. In the project we have analysed how different proxies for people climate and business climate have different impact on two different ways of measuring growth on a regional level – gross regional product per capita (GRP/capita) and employment growth. The results show that:

- Urbanization which is often highlighted as a strong parameter for regional growth has a substantial impact on GDP/Capita, whereas the impact is much less pronounced if regional development is measured as employment growth.
- Investments, income level and bohemians has the most significant influence GRP/Capita
- The level of integration of foreign born on the labour market, the municipalities attitude towards firms and the net migration have the most significant influence on employment growth.
- A distinction between between an amenity-driven approach to regional development and an institutional-evolutionary approach to regional development is impossible to make. Both approaches emphasize factors important for regional development but adding more traditional variables such as income, attitudes and population density indicate that the influence of variables from the amenity and evolutionary driven approaches tend to be lower than theory predicts.

Mobility and Highly Skilled Labour

One of the central directions of research within this project has been to investigate the patterns and motives of migration for the creative class and highly skilled people. During our research we have cooperated with Thomas Nedomysl, Institut for Fremtidsstudier in Stockholm. By joining forces we found that the creative class moves towards regions with lower ranking people climate which is quite the opposite of what the theory predicts. There is however a simple explanation. Migratory behaviour appears as two waves of migration—the first wave being young people moving to obtain a higher education in places with highly ranked people climate, and the second wave of somewhat older migrants moving elsewhere for other reasons such as to enter the job market (which often results in a move down the regional people climate hierarchy). Moreover the study shows that:

- The migration rates of the creative class are only marginally higher than groups different from the creative class.
- Most migration activities of the creative class take place just after finishing university
- The creative class move for jobs rather than place.
- Consequently our findings do not support central theoretical arguments on the mobility of the creative class as the creative class often move down the regional people climate hierarchy.

In the light of these findings we argue that:

- Regional policy may need to focus more on how to retain people with competences rather than focusing on how to attract them—possibly through securing upgrading of the competences of the labour force already located within the region.

Furthermore, we have been looking into the important question of what actually attracts highly skilled labour: jobs or amenities. We find that:

- Amenities should be considered as preferences, not needs or demands, which makes amenities relevant mainly when other factors (such as jobs and affordable housing) can be fulfilled at two competing destinations.
- Amenities should be given a less prominent position in the literature on the geography of talent.
- Jobs are considerably more important for the decision to move among highly educated migrants compared to migrants with lower education. However, this varies between different sub groups such as gender, age, education and even knowledge bases.

It would however be thoughtless to rule out that amenities play a role when migrants decide to move. A person might decide to move primarily due to work, but the choice of location might be partially influenced by the opportunities for outdoor, cultural or entertainment activities etc.

Skills Provision

In regard to skills provision we have been focusing on the impact of related variety on regional economic development. The basic idea of the related variety theory is that diversity can be regarded as a driver of regional growth. We explore whether regions with homogeneous industrial structures are less competitive in regard to developing high quality patents than regions with a more heterogeneous industrial structure and moreover whether larger urban regions which can offer diversity due to size and volume are more successful in than regions that have a less urban character. The underlying argument is that related industries can fertilise faster growth rates and thereby generate more dynamic regional labour markets. We have investigated whether and how the quality of patents is affected by the relatedness between the new and existing technological knowledge it is based on. A new method based on patent citations has been developed combining patents and patent citations taken out by Swedish firms, which makes it possible to examine if technological knowledge based a) on own or other firms' earlier knowledge, b) on knowledge from the same or other regions, and/or c) on patents from abroad effect quality. A first set of results indicate that:

- The quality of new patents is positively affected if it builds on related technological knowledge.

This may be due to the highly exploitative nature of patents, i.e. that they build on accumulated knowledge over time. There seems, however, to be a tendency that:

- Too strong relatedness eventually lowers patent quality.

Breaking this down by type of cited patents, i.e. whether from the own or other firms, local or non-local and foreign or not foreign sources, we find that technological knowledge from the own firm is generally negative. This points to the need of the firm to go outside its own boundaries to find new knowledge. Only when the own firm's

knowledge is related is there a positive effect as described above. This positive effect from relatedness also appears when knowledge from other firms is used.

- Relatedness also has a negative effect if it is local, an effect that is not present if instead the patent is taken out by foreign inventors. In other words, there are regional differences as to how technological knowledge is useful: local means it should preferably be different, whereas foreign knowledge does not have to be related.

Regions should according to these results try to promote complementary knowledge interaction and not specialise too much into one type of knowledge.

Outcome

Asheim and Hansen, 2009: Knowledge Bases, Talents, and Contexts: On the Usefulness of the Creative Class Approach in Sweden. *Economic Geography* 85.4: 425-442

Ejeremo and Asheim, 2009. *The Impact of Related Variety on Technological Development*, Paper presented at AAG, Las Vegas, USA, March, 2009.

Eriksson, Hansen and Lindgren, 2009. *Balancing Business Climate and People Climate*, Paper presented at Experience the Creative Economy Conference, Toronto, June 2009 (submitted to peer-reviewed journal)

Hansen and Niedomysl, 2009. Migration of the creative class: evidence from Sweden. *Journal of Economic Geography* 9 ,2 :191–206.

Hansen, Asheim and Vang, forthcoming: Den kreativa klassen och regional tillväxt – ett kunskapsbaserat perspektiv. In Aronsson, L. and Braunerhielm, L. (eds.) *Platsens kvalitativa betydelse för kreativitet*

Hansen, Asheim and Vang, 2009. The European Creative Class and Regional Development. In Kong, L. and O'Connor, J. (eds.) *Creative Economies, Creative Cities: Asian-European Perspectives*. Springer: London. Pp. 99-120.

Niedomysl and Hansen, forthcoming: What Matters More for the Decision to Move: Jobs versus Amenities. *Environment and Planning A*

12 Tryggare omställning för ökad rörlighet

Fredrik Movitz, sociologiska institutionen & Gunnar Aronsson, psykologiska institutionen - Stockholms Universitet

Anna Malmjö-Ulrich - Trygghetsrådet TRS

Introduktion: rörlighet, inlåsning och hälsa

För närvarande står en hög andel av den arbetsföra befolkningen i Sverige utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet eller sjukfrånvaro/förtida pensionering. Det här är ur flera avseenden ett centralt problem, vilket i viss mån skulle kunna lindras med hjälp av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Samtidigt visar tidigare forskning att en betydande andel av de som faktiskt *är* inkluderade på den reguljära arbetsmarknaden genom att ha ett jobb upplever sig vara inlåsta, det vill säga inte i sitt önskade yrke och/eller hos sin önskade arbetsgivare. Det här gäller i särskilt stor utsträckning tidsbegränsat anställda, lågutbildade och LO-grupper överrepresenterade. Tidigare studier visar vidare att individer som upplever sig vara inlåsta har sämre hälsa än andra grupper av anställda, men att ett arbetsbyte förbättrar hälsoläget för en betydande andel av de inlåsta. Fördelarna av ett arbetsbyte har visat sig vara särskilt tydliga för de inlåsta individer som får stöd i sitt arbetsbyte via exempelvis en arbetsgivarring.

Mot bakgrund av ovanstående och Trygghetsrådet TRS goda erfarenheter med omplacering av individer där ohälsa och/eller inlåsning varit bidragande orsaker till uppsägning har det här projektet syftat till att undersöka om Livs- och Karriärplanering (LOK) lett av externa coacher kan bidra till en ökad rörlighet bland anställda som upplever sig vara inlåsta och i förlängningen löper en förhöjd risk till långvarig sjukskrivning. Projektet har letts av Trygghetsrådet TRS och coachningsinsatserna har genomförts av professionella coacher från företaget Starck & Partner. Fredrik Movitz, Gunnar Aronsson och Klas Gustavsson från Stockholms Universitet har bidragit med vetenskapligt stöd i utformande av testinstrument samt utvärdering av projektets effekter.

Projektet har genomförts som en interventionsstudie där insatsen bestått av coachning ledd LOK riktad till cirka 100 deltagare på sex industriföretag och folkhögskolor. LOK kan i korthet beskrivas som ett process- och lösningsfokuserat arbetsätt där målet är att deltagarna med stöd av coacher ska ta egna beslut och eget ansvar för sin livssituation genom utvärdering av den egna personen, kompetenser, önskemål om framtida situation och upprättande av konkreta handlingsplaner och mål. Eventuella effekter av coachningsinsatsen har utvärderats via enkätbaserade för- och eftermätningar riktade till alla anställda på de deltagande företagen och folkhögskolorna, det vill säga både de individer som deltagit i insatsen och de som inte gjort det.

Resultat och erfarenheter från projektet

Situationen före insats och möjlighet att identifiera individer i behov av rörlighet

De personer som anmälde sig till och utvaldes för deltagande i coachning med LOK skilde sig före insatsen från övriga anställda på de deltagande företagen genom att bland annat en större andel var kvinnor och yngre. Men framförallt var det en betydligt mindre andel av LOK-deltagarna än övriga anställda som upplevde sig vara i sitt önskade yrke och/eller hos sin önskade arbetsgivare: 55 procent av LOK-deltagarna upplevde sig vara i rätt yrke och hos rätt arbetsgivare, jämfört med 84 procent av övriga anställda. En större andel av LOK-deltagarna önskade en förändring av sin nuvarande situation och även om de inte ansåg sig vara mindre anställningsbara än övriga anställda så upplevde fler att de behövde stöd för att genomföra en förändring. I linje med tidigare forskning uppvisade vidare individer som upplevde sig vara inlåsta i jämförelse med övriga anställda sämre nuvarande och framtida hälsa, och de var oftare sjukskrivna och hade i genomsnitt längre sjukskrivningsperioder.

Resultaten från förmätningen kompletterade dessutom den bild av inlåstas situation som framkommit i tidigare forskning genom att påvisa att inlåsta individer mer sällan än övriga anställda har personal- och verksamhetsansvar eller chefspositioner, att de upplever sig ha mindre inflytande över den egna arbetssituationen, samt upplevde en mer turbulent och föränderlig arbetssituation. Vidare hade LOK-deltagare en sämre balans mellan arbete och övrigt liv, vilket antyder att deras problematiska situation inte är begränsad till själva arbetet utan i viss utsträckning innefattar en större del av deras livssituation.

Resultaten från mätningen innan själva insatsen bekräftar och förstärker således vad som framkommit i tidigare forskning: att uppleva sig vara inlåst är inte en fråga om att inte ha sitt drömjobb, utan är associerat med lågt inflytande över det egna arbetet, försämrat hälsoläge samt en ökad risk för framtida utslagning.

Vidare visar resultaten att det är möjligt för erfarna externa coacher att, i samråd och diskussion med berörda anställda, identifiera individer som är lämpade för och i behov av att delta i coachningsledd Livs- och Karriärplanering i syfte att minska problem associerade med inlåstning och öka rörligheten. Mot bakgrund av att coachning är relativt kostsamt är det här ett resultat av inte obetydlig praktisk relevans då det innebär att insatser inte behöver göras för alla anställda på företag, utan kan riktas enbart till de mest behövande.

Situationen efter insats

Resultaten från studiens eftermätning visar att de individer som deltagit i LOK upplever en förbättrad självskattad nuvarande och framtida hälsa och en större andel än tidigare tror att de kommer att kunna vara kvar i sitt yrke om två år med tanke på sin hälsa. För övriga anställda som inte deltagit i LOK har hälsoläget i stor utsträckning varit konstant. Det går dock inte att urskilja några klara mönster ifråga om förändringar i faktisk sjukskrivning som en följd av LOK-insatsen.

Om hälsoläget utvecklats positivt som en följd av LOK-insatsen så verkar flera andra resultat från eftermätningen vid en första anblick tyda på negativa effekter av deltagande i coachning. För det första anger en större andel LOK-deltagare än övriga anställda att balansen mellan arbete och övrigt liv har försämrats under det år insatsen pågått, vilket leder till större skillnader mellan de två grupperna än före insatsen.

För det andra är det en större andel LOK-deltagare som upplever sig vara inlåsta efter än före coachningsinsatsen. Vidare anser de sig generellt vara inlåsta i fler avseenden än vad som var fallet före insatsen. Som en följd av det här önskar LOK-deltagare, för det tredje, generellt en större förändring av den framtida arbetssituationen än vad som var fallet före själva insatsen: en stor andel av de som tidigare hoppades kunna förändra sin situation inom ramen för den nuvarande arbetsplatsen vill nu istället helt byta arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetsgivare. Förändringarna för övriga anställda i de här tre aspekterna är försumbara.

Den troligaste orsaken till de ovan angivna förändringarna bland LOK-deltagare efter insatsen är att de i större utsträckning än övriga anställda har uppnått en del av själva syftet med coachningen: att reflektera över sig själv, sin nuvarande situation och framtida önskemål. För en del deltagare har det inneburit en ökad insikt om att den nuvarande situationen inte är deras önskade och att en förändring innefattande att röra på sig är nödvändig för att förbättra arbets- och livssituationen.

LOK-deltagare anser vidare efter insatsen att deras möjligheter att få likvärdigt jobb hos annan arbetsgivare eller inom annat yrke försämrats sedan tiden före insatsen, något som till en betydande del troligen har att göra med det snabbt försämrade konjunkturläget under projektets genomförande. Samtidigt är det en ökad andel av LOK-deltagare som anser att deras kompetens och erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden och betydligt fler än tidigare uppger att de har ett kontaktnät de kan använda sig av för att hitta ett likvärdigt jobb. LOK-deltagarna anser också i större utsträckning än tidigare att de efter insatsen själva har möjlighet att förändra sin nuvarande situation och färre anger att de har behov av stöd för att utveckla anställningsbarheten.

På grund av den korta tiden från coachningsinsatsens slutförande till tidpunkten för eftermätning så är det inte möjligt att finna några effekter av LOK i termer av faktiskt ökad rörlighet bland deltagarna, vilket inte heller var att vänta. Resultaten visar dock att coachningsinsatsen kraftigt bidragit till *intentioner* och *steg* mot ökad rörlighet bland LOK-deltagarna: 96 procent av deltagarna har funderat ordentligt kring sin arbetssituation, 80 procent har funderat på att byta jobb, 59 procent på att utbilda sig och 35 procent har funderat på att starta eget/frilansa. Funderingarna har i vissa fall omsatts i praktisk handling: 70 procent av LOK-deltagarna har mer översiktligt och 44 procent har mer systematisk och grundligt sökt information om andra jobb, utbildningar eller möjligheter att starta eget. Hela 57 procent av deltagarna har sedan projektet inleddes faktiskt ansökt om ett annat jobb eller en utbildning. För alla de ovan angivna aspekterna är det en betydligt mindre andel av de övriga anställda som uppvisat några intentioner eller steg mot rörlighet.

Slutsatser, praktisk relevans och vidare forskning

Sammantaget visar resultaten från projektet för det första att personer som inte upplever sig vara i sitt önskade arbete och/eller hos sin önskade arbetsgivare i ett flertal avseenden har en sämre arbetssituation än övriga anställda och är i större behov av att röra på sig för att undvika framtida problem relaterade till bland annat ohälsa, vilka är kostsamma för individer, arbetsgivare och stat.

Studien visar för det andra att det är möjligt att identifiera personer som upplever sig vara inlåsta för att kunna inkludera dem i insatser vilka syftar till att bidra till ökad rörlighet, vilket är av praktisk relevans för att reducera kostnader. Samtidigt finns anledning att jobba vidare på att utveckla, förbättra och i viss mån standardisera metoder för urval i syfte att öka träffsäkerheten och skapa en gemensam syn på vilka anställda som bör erbjudas coachning.

För det tredje, och mest centralt för projektet, visar resultaten att coachning på åtminstone kort sikt har effekter i meningen att deltagarna reflekterar över sin nuvarande och framtida situation och i betydligt större utsträckning än övriga anställda har rörlighetsintentioner samt under det senaste året tagit ett och i många fall flera steg gentemot att faktiskt förändra sin situation.

Det här har praktisk relevans då det pekar på att det är möjligt att genomföra effektiva insatser som bidrar till ökad rörlighet och förebygger eller minskar framtida ohälsorisker och sjukfrånvaro utan att minska anställdas trygghet genom exempelvis förändringar i trygghetssystemens incitamentstruktur eller anställningstryggheten.

Då projektet i stor utsträckning är en explorativ pilotstudie är det dock möjligt att identifiera behov av vidare forskning. För det första mer omfattande studier av den generella arbetsmarknaden i syfte att skapa ett bättre statistiskt underlag och identifiera och analysera skillnader i effekter mellan olika undergrupper: skiljer sig coachningens effekter beroende på sektorer, branscher och typer av jobb? Vilken betydelse spelar deltagarnas kön, ålder, arbetserfarenhet och utbildning? För det andra studier av de mer långsiktiga effekterna av coachning i syfte att avgöra i vilken utsträckning rörlighetsintentioner och steg mot rörlighet på sikt omsätts i faktisk rörlighet. För det tredje studier där effekterna av coachning jämförs med andra typer av insatser i syfte att utröna vilka metoder som ger bäst resultat i olika situationer och för olika grupper, liksom positiva synergieffekter av att kombinera olika metoder.

Publikationer

Movitz, Fredrik & Aronsson, Gunnar (2009): Tryggare omställning för ökad rörlighet – Effekter på anställdas upplevda inlåsning av försök med genomförande av coachningssamtal och livs- och karriärplanering. *Slutrapport till Trygghetsrådets TRS seminarium 'tryggare omställning för ökad rörlighet', Stockholm 9e november 2009.*

13 Ökad rörlighet och alternativa arbetstillfällen

Uppbyggnad av Kompetenskraft Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring

Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring beviljades ekonomiska medel för att genomföra projektet ”Ökad rörlighet och alternativa arbetstillfällen”. Eftersom förutsättningarna har ändrats med tanke på våra ursprungliga planer har vi också ändrat inriktning i projektet, vilket har accepterats av VINNOVA. Här nedan finns en beskrivning av våra resultat och erfarenheter, framför allt med fokus på vårt nya projekt ”Kompetenskraft”. Med tanke på vår ändrade projektrinriktning fick vi också möjlighet till en förlängning av projektet fram till juni 2010. Nedan presenterade resultat och erfarenheter ska därför inte ses som någon slutredovisning av vårt projekt utan endast som en lägesrapportering av hittills uppnådda resultat och erfarenheter.

Generationsväxling på medarbetarnivå

Vi beviljades ursprungligen medel för två delprojekt, vilket det ena handlade om generationsväxling. Vår första inledande kartläggning bland Kalmarsundsregionens Arbetsgivarings 50 medlemsföretag visade att det under åren 2007 – 2008 var aktuellt med generationsväxling vid cirka 130 tjänster. Vi genomförde därefter fördjupade intervjuer för att undersöka den kravprofil som krävdes på den sökande ungdomen för att matcha företagets behov. Vi behövde få fram vilka arbeten som skulle ersättas, tidigareläggande av pensionsavgångar, specialkunskaper etc..

I samband med våra uppföljningar bland intresserade medlemsföretag visade det sig, att tidigare aktuella ”lediga” tjänster hade dragits in vilket medförde att ingen nyanställning behövdes, nyanställningar hade redan gjorts, eller behov av tjänst fanns senare etc. Av de inledningsvis 16 deltagande företagen reducerades behovet till enbart 5 företag.

De kvarvarande aktuella företagen inbjöds tillsammans med Arbetsförmedlingen och LO för vidare diskussion. Kontakter skapades och en av arbetsgivarna kom igång med att tillsammans med Arbetsförmedlingen söka efter lämpliga arbetssökande ungdomar utifrån företagets kravprofil för att sedan gå vidare med lärlingsutbildning hos den aktuella arbetsgivaren.

Sammanfattningsvis kunde vi se att behovet/intresset att få stöd i de här frågorna inte var så stora bland våra medlemsföretag vid det aktuella tillfället. Det innebar i sin tur svårigheter att få ihop en grupp intresserade arbetsgivare att arbeta vidare med. Dock har en del kontakter skapats mellan Arbetsgivare och Arbetsförmedling (AF) och information om hur arbetsgivare kan få stöd i olika former när det gäller generationsväxling som t ex lärlingsutbildningar/praktikplatser har givits.

Mot den här bakgrunden ändrade vi därför inriktning till att i stället helt och hållet fokusera på att bygga upp *Kompetenskraft*.

Kompetenskraft

Vi beviljades ursprungligen medel för att i vårt andra delprojekt bygga upp en "Ringgalaxen" i syfte att hjälpa funktionshindrade att komma ut på arbetsmarknaden.

Under de första månaderna för att utveckla Ringgalaxen inleddes intensiva kontakter mot AF för att få till ett samarbete kring "egna" lönebidragsmedel som kan användas för anställd personal som är i behov av arbetsbyte. (Är idag inte möjligt då man måste vara arbetslös). Den lokala arbetsförmedlingen kunde inte se någon fördel i detta och ansåg inte att reglerna kunde tillåta detta fast det är ett utvecklingsarbete. Då genomfördes ett par möten med AMS i Stockholm som såg tydliga fördelar i detta och gav sitt stöd för att detta ska komma igång. Dessvärre hamnade vi mitt i AMS stora omorganisation vilket fick till följd att man inte kunde ge några svar utan måste avvakta AMS stora omorganisation. Under år 2007 togs ett flertal kontakter men där rekommendationen har varit "att vänta" då organisationen inte var klar, cheferna var inte på plats etc..

Från och med januari 2008 fanns en ny chef för arbetsförmedlingen i Kalmar. Vid ett första möte fick vi för första gången några positiva reaktioner på lokal ort. De skulle återkomma med besked och dessvärre fick vi beskedet att lönebidrag ej kan beviljas till denna typ av verksamhet eftersom det ligger utanför deras regelsystem.

Mot bakgrund av att lönebidrag är en av de grundläggande förutsättningarna för att skapa en Ringgalax kunde vi inte gå vidare med detta utan vi fick därför tillåtelse av VINNOVA att ändra inriktning och i stället arbeta med att utveckla *Kompetenskraft*.

Presentation av Kompetenskraft

Idag har individer med någon form av funktionshinder fått allt svårare att konkurrera på den befintliga arbetsmarknaden. Höga kompetenskrav med slimmade organisationer kan bland annat ses som bidragande orsaker till att kravet på en 100 %-ig arbetskapacitet blivit allt mer tydlig. Här behövs fler arenor och plattformar där man får möjlighet att återgå till ett arbete.

Kompetenskraft kan vara en sådan plattform, där man med gemensamma krafter ska hjälpa de individer som fått det allt svårare att komma tillbaka i arbetslivet. Genom arbetsgivarringen finns ett upparbetat nätverk med en klar vision att hjälpa individer tillbaka i arbetslivet varför det faller väl inom ringens mål och vision.

Kompetenskraft är ett dotterbolag till Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring. Modellen bygger på uthyrning men inte i traditionell mening. Vi har valt att kalla vår modell för kompetenskraft. Vår strävan har inte varit att utveckla något vanligt bemanningsföretag utan något nytt, mer konstruktivt och mer socialt ansvarstagande.

Syftet med *Kompetenskraft* är att underlätta för återgång i arbete för den som varit sjukskriven länge och för de som har funktionshinder. Målsättningen är att hjälpa funktionshindrade och sjukskrivna att komma ut på arbetsmarknaden. Syftet är också att vara en stödfunktion till arbetsgivare där Ringen tar på sig ett visst "arbetsgivaransvar".

Kompetenskrafts verksamhetsidé bygger på att skapa trygghet för såväl mottagande arbetsgivare som anställd för den som på grund av medicinska orsaker behöver ett extra stöd. *Kompetenskraft* tar arbetsgivaransvaret under en tidsperiod upp till fyra år. Därefter är ambitionen att personen ska ha en ordinarie anställning hos aktuell arbetsgivare.

Målgruppen som är aktuella att anställas i *Kompetenskraft* är enbart personer som har någon form av medicinsk begränsning. Detta ska kunna verifieras med ett medicinskt utlåtande och personerna ska vara kvalificerade för att handikappkodas enligt Arbetsförmedlingens regler för rätten till lönebidrag. Detta är grunden och förutsättningen för att vi ska kunna uppfylla de krav som regelsystemet kräver.

Personerna kan inledningsvis vara sjukskrivna, det kan också vara personer där man dragit in sjukpenningen (nya reglerna med arbetsförmåga i förhållande till hela den reguljära arbetsmarknaden). De har ett medicinskt funktionshinder som ej ger rätt till sjukpenning (Fk-s regel) och de har svårt att konkurrera på den ”öppna arbetsmarknaden” (enl. Af-s regler).

Det kan också vara personer som idag har en tidsbegränsad sjukersättning.

Personerna ska riskera att hamna i en arbetslöshet (de ska inte kunna gå tillbaka till den gamla arbetsgivaren) eller så har de blivit uppsagda. Vår målsättning är att fånga upp dem och hitta lösningar innan de hamnar i ett utanförskap.

Målsättningen är att personerna ska vara aktuella för uthyrning i högst fyra år och att det sker en avtrappning av lönebidraget och en successiv inslussning till ett ordinarie arbete. Enda undantaget kan vara personer med en väl dokumenterad kronisk sjukdom där prognosen till en försämring är uppenbar.

Anställningsprocessen inleds med en arbetsprövning. Arbetsgivarringen ansvarar för rätt arbetsprövning för rätt person och utreder arbetsförmågan, återkoppling till läkare, effektiv arbetsinsats etc.. I samråd med arbetsgivaren sker en avstämning att matchningen är rätt från båda parter (arbetsgivare och individ). Individen anställs i *Kompetenskraft* och samtidigt hyrs individen ut till det aktuella företaget. Ett längre kontrakt (minst 6 månader) upprättas med det mottagande företaget som omfattar tidsperiod, kostnader etc. Mellan Arbetsgivarringen och Arbetsförmedlingen upprättas ett kontrakt som överensstämmer med mottagande företags kontraktstid. Lönebidraget utbetalas till Arbetsgivarringen som fakturerar mottagande företag lönekostnaden för den ”inhyrda personen”. Arbetsgivarringen sköter administrationen, tidsrapportering till AF, löneutbetalning etc. Arbetsgivarringen gör uppföljning hos arbetstagaren vilket inledningsvis görs ofta, varje vecka, för att därefter glesas ut till en gång per månad.

Under projektperioden kommer *Kompetenskraft* att utvecklas, testas och prövas, för att sedan så fort som möjligt kunna vara självfinansierande och därmed gå från projekt till en permanent del av Arbetsgivarringens verksamhet. Avsikten är att *Kompetenskraft* ska vara självbärande genom att verksamheten tar ut en administrativ kostnad.

Det finns få ”bemanningföretag” i Sverige som är inriktade på funktionshindrade och sjukskrivna, och vi har ingen kännedom om någon sådan organisationen i vår region.

Genom att skapa *Kompetenskraft* kan vi utveckla modeller och strategier för hur man kan få ut funktionshindrade och sjukskrivna på arbetsmarknaden. Vi hoppas att *Kompetenskraft* kan fungera som förebild för andra som önskar utveckla liknande verksamheter.

Hittillsvarande resultat

Under våren 2008 utvecklades idén om *Kompetenskraft* vilken fick stöd av Ringens styrelse. En arbetsgrupp tillsattes och dess roll blev att arbeta fram en modell med upplägg, riktlinjer, arbetsform och finansieringsförslag. Kontakt togs med Arbetsförmedlingen som ställde sig positiva och som även meddelade att det är fullt möjligt att få lönebidrag för de inhyrda personerna.

Under hösten 2008 arbetade arbetsgruppen vidare med hur verksamheten skulle utformas och konkretiseras. *Kompetenskraft* bildades formellt i januari 2009 och samarbetet med Arbetsförmedlingen intensifierades.

Under våren 2009 lades mycket tid ner på olika aktörer för att få klart med alla juridiska handlingar, försäkringsfrågor, kollektivavtal osv. Det har varit många diskussioner med olika parter eftersom *Kompetenskraft* är en "icke-traditionell" verksamhet vilken berör många olika avtalsområden. Avtal har skrivits med alla berörda aktörer.

En handbok för anställda i *Kompetenskraft* samt en avtalsmodell och ekonomisk beräkningsmodell för det mottagande företaget har tagits fram.

Under hösten 2009 genomfördes bland annat informationsmöten med ett 30-tal medverkande medlemsföretag och ett 50-tal fackliga förtroendevalda. Syftet var att informera om *Kompetenskraft* och dess behov av att skapa arbeten för personer som av medicinska skäl behöver anpassade arbetsuppgifter.

I januari 2010 hade *Kompetenskraft* tre anställda. Den första personen anställdes i maj 2009 på 50 %. Hon hade då varit sjukskriven i 5 år för utmattningsdepression. Hon hyrs i dag ut till en teater där hon utför diverse arbetsuppgifter som att ansvara för kaffekokning, skötsel av kök, arkiv, utskick av post, uppsättning av affischer, är föreställningsvärdinna mm.

Den andra personen anställdes i oktober 2009 på 50 %. Hon har varit sjukskriven sedan juli 2007 för utmattningsdepression. Hon hyrs i dag ut till en klädesbutik.

Den tredje personen anställdes i januari 2010. Det är en f d VD som har varit sjukskriven i 10 år på grund av stressrelaterade besvär.

Alla tre personer har arbetsprövat under längre perioder hos de arbetsgivare som nu hyr dem genom *Kompetenskraft*.

I samtal med anställda inom *Kompetenskraft* och arbetsgivare som hyr de anställda framkommer att både anställda och arbetsgivare är mycket nöjda med situationen. Anställda upplever att de får möjligheter att göra en viktig arbetsinsats, att de får uppskattning för den avlastning de kan göra på arbetsplatsen. Arbetsgivare berättar om att deras ordinarie personal får välbehövlig avlastning och att det underlättar att *Kompetenskraft* har arbetsgivaransvaret. Eventuella problem och oklarheter som uppstår

har på ett smidigt sätt lösts genom involverade arbetsgivare, de inhyrda och *Kompetenskraft*. Både arbetsgivare och den inhyrda personalen rekommenderar andra att anlita *Kompetenskraft*.

Framtiden

Som nämnts tidigare har *Kompetenskraft* för närvarande tre anställda. Vår ursprungliga målsättning var att ha 20 personer uthyrda till maj 2010. Det har dock tagit längre tid med att klara av olika byråkratiska svårigheter i samband med utvecklandet av *Kompetenskraft* än vad som förutsågs från början. Även om vi har en del anställda på gång blir det en stor utmaning att uppnå målsättningen.

Flera medlemsföretag, såväl arbetsgivarrepresentanter som fackligt förtroendevalda, har ställt sig positiva till *Kompetenskraft* och vill vara med och ta ett socialt ansvar. Det gäller nu att gå vidare och i praktiken se hur vi kan få ytterligare personer uthyrda. Företagen behöver se sin egen situation utifrån nya infallsvinklar och se de möjligheter som erbjuds genom *Kompetenskraft* och att anlita personer som har någon form av medicinsk begränsning.

En av de utgångspunkter som vi har i våra kontakter med företag är att många anställda idag har en hög arbetsbelastning och skulle behöva avlastning. En del av de ”lättare” arbetsuppgifterna skulle kunna utföras av anställda från *Kompetenskraft*. En lärare skulle t ex kunna ägna mer tid åt förberedelser av lektioner och hjälpa elever. En person från *Kompetenskraft* skulle kunna avlasta läraren genom att hjälpa till med administrativa sysslor såsom kopiering, renskrivning och beställningar, vara rastvakt osv.

Det gäller att övertyga fler arbetsgivare beträffande fördelarna med att anlita personer från *Kompetenskraft*. Våra hittillsvarande erfarenheter visar tydligt att det är en ”vinna – vinna” situation för nuvarande arbetsgivare och den inhyrda personalen. Arbetsgivarna och deras personal får en välbehövlig avlastning och de inhyrda personerna som har en medicinsk begränsning får möjlighet att utföra viktiga arbetsuppgifter och vara delaktiga i arbetslivet utifrån sina behov och förutsättningar.

14 Morgondagens riskgrupp är unga killar med dålig skolunderbyggnad

Samtal om rörlighet med programchef Kenneth Abrahamsson

– Alla verksamheter där jag tidigare har arbetat har lagts ner, en efter en. Det gäller Universitetskanslersämbetet, UHÄ, Skolöverstyrelsen, Arbetsmiljöfonden, Lärarhögskolan och Rådet för arbetslivsforskning, säger programchef Kenneth Abrahamsson på Forskningsrådet för arbetsmiljö och socialvetenskap, FAS. Ibland misstänker jag att regeringen trodde att jag var anställd på Arbetslivsinstitutet, som lades ned år 2006, men så var aldrig fallet.

Kenneth Abrahamsson säger detta med ett leende, samtidigt som han understryker att den omställning som pågår inom den offentliga sektorn är en spegling av den allt snabbare omställning och ökade rörlighet som kan ses inom hela arbetsmarknaden.

– Vi finansierar forskning om arbetsliv, folkhälsa och välfärd. Ungdomar och arbetsmarknad är ett mycket viktigt delområde. Att gå från utbildning till arbete är också en form av rörlighet och många av de problem på arbetsmarknaden som dagens ungdomar brottas med är relaterade till deras utbildning. På 1950-, 60-, 70-talen, hade vi en kortare skolgång som det stora flertalet passerade igenom. Därefter gick man, i vissa fall efter en viss kort yrkesutbildning, ut i arbetslivet. Idag har vi en situation där alla förutsätts gå i en tolvårig ungdomsskola och där etableringen på arbetsplatser sker mycket senare. Många är närmare 30 år när de avslutar sin utbildning eller när de får sitt första fasta jobb. Så det är stora skillnader mellan förutsättningarna för att etablera sig på arbetsmarknaden förr och idag.

– Skolverkets utvärdering och analys av skolans effekter på utslagning under 2000-talets första decennium, som presenterades tidigt hösten 2009, visar att många ungdomar inte fullföljer gymnasieskolan utan lämnar den i förtid med en rätt så dålig grundutbildning. De befinner sig i en ganska utsatt situation när de går framtiden till mötes. På VINNOVAs konferens om ungdomar utan utbildning i mars 2008 kallades de för ”utbildningssamhällets underklass”.

Vilket är det största problemet när dagens ungdomar ska etablera sig på arbetsmarknaden?

– Ett påtagligt problem är att det har blivit så svårt att få ett fast jobb, säger Kenneth Abrahamsson. Och villkoren har kraftigt försämrats av finanskrisens sociala och ekonomiska följder. Idag krävs en solid gymnasieutbildning i botten för att inte sorteras bort. Utan en sådan riskerar man att hamna i en härva av tillfälliga sysselsättningar. En del menar att det beror på den nuvarande utformningen av lagen om anställningsskydd, LAS. Det finns kanske en viss sanning i detta eftersom LAS innebär att det är färre som

får fast anställning. En annan diskussion handlar om ifall ingångslönerna är för höga och här finns en spänning mellan fack och arbetsgivare om ungdomar bör starta på en lägre nivå än erfarna anställda. En annan fråga är vilken typ av lönespridning man är beredd att acceptera.

– I England tillämpas en trappstegsformad modell när det gäller sambandet mellan kompetens och lönesättning, där man kommer in på låg nivå och får gå upp för en trappa med olika kompetenssteg med utgångspunkt i en metod för arbetsvärdering och kompetensmätning kallad NVQ – national vocational qualification. Idag krävs att man är en "stavhoppare" för att klara alla inträdeskrav i ett enda jättekliv. Sedan är det inte alls säkert att man, när man väl har fått jobbet, får tillfälle att utnyttja all sin nyvunna kompetens. En del inträdeskrav betingas också av lönekrav eftersom höga lönekrav ger höga inträdeskrav. Det vore kanske bättre att ha bättre matchning mellan kraven vid anställningen och vad som krävs i jobbet. Inom forskningen diskuteras risken för överutbildning och dålig matchning mellan inträdeskrav till olika jobb och vad jobben kräver i praktiken. Där finns en risk att man sorterar efter högst formell kompetens och inte rätt reell kompetens, vilket också leder till undanträngning av ungdomar med sämre skolunderbyggnad.

– En intressant diskussion som fördes för några år sedan när det gäller ungdomar var att betona rätt attityd, engagemang och motivation och att satsa på kompetens och lärande när man fått jobbet. Det är att vända på perspektivet.

– En annan viktig fråga är hur man kan validera informell kunskap, d v s det man lär sig av erfarenheter i yrkesarbete, föreningsliv och livet i övrigt. Hur ska man hantera det som man lär sig i vardagen? Och vad har ungdomar för egna kunskaper som de kan använda sig av i jobbet men som inte är direkt relaterade till läroplanen?

– Nu finns det en liten öppning när det gäller lärlingsutbildning genom att facket idag accepterar att man kan ha lärlingslön under en viss tid. Samtidigt är lärlingsutbildning ett sätt att ta sig in på arbetsmarknaden och få ett fast jobb. Jag tror överhuvudtaget mycket på en kombination av utbildning och jobb. För många kan det vara mycket bättre än att riskera en lång väntetid innan man får jobb. Väntetiden är ju i sig också en "dequalificeringstid" för arbete medan tiden som lärling eller i utbildning på ett företag är en "kvalificeringstid" som gör det lättare att komma vidare.

Vilken roll spelar facket för rörligheten på arbetsmarknaden?

– Det är viktigt att parterna gemensamt kommer överens om lösningar som stimulerar rörlighet. Jag tycker bl a att kompetensaspekten borde få större utrymme i deras förhandlingar. Det är viktigt att de som har jobb får ökade möjligheter att utveckla sin kompetens inom ramen för sin anställning, dels för att öka anställningstryggheten men även för att öka förutsättningarna för rörlighet. Utan kompetens för nya arbetsuppgifter spelar fö LAS ingen roll. Därför måste man finna kombinationer av anställningstrygghet, kompetens och omställningskompetens.



– Idag kommer utbildningsinsatserna ofta in som jätten efter degen när jobben redan är hotade. Istället måste man förebygga förändringar, kanske i stil med de projekt rörande kompetensutbildning på arbetsplatsen som Europeiska socialfonden driver.

Kommer det att bli lättare eller svårare för ungdomar att etablera sig i framtiden?

– Vad gäller ungdomars etablering har det skett en tyngdpunktsförskjutning i utbildningssystemet som innebär att man nu lägger mer vikt vid yrkesprogrammen så att dessa kan leda till att ungdomarna blir anställningsbara och kan få jobb. Det fanns många goda idéer i den gymnasieutredning som ordföranden i riksdagens utbildningsutskott Jan Björkman lade fram för ett antal år sedan. I den presenterades en ny modell för bättre balans mellan gymnasieskolans yrkesprogram och teoretiska program. Den fick dock inte tillräckligt brett stöd i riksdagen, varför Thomas Östros tog initiativ till det s k 11-punktsprogrammet med en starkare betoning av yrkesprogrammets kvalitet. När den borgerliga alliansen kom till makten 2006 gick man vidare på den väg som

Östros hade utstakat och förstärkte yrkesutbildningen samtidigt som man tog itu med en yrkesinriktad lärlingsutbildning. Som grund för alliansens nya politik låg en ny gymnasieutredning under Anita Ferns ledning. Det var inte en parlamentariskt sammansatt kommitté utan byggde på en brett upplagd samrådsmodell med olika intressenter och aktörer.

– Jag tror att det är en förnuftig tanke, för en generell utbildning inom ramen för en tolvårig grundskola skapar nya problem om man vill gå vidare från yrkesprogrammet till högskoleutbildning. Samtidigt är det 25 procent som inte genomgår gymnasieskolan utan kommer ut med en småhackig kompetensprofil. Av dem finns det stora grupper som riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden under mycket långa perioder.

Kenneth Abrahamsson menar att det inte är så enkelt att svara på hur mycket man ska satsa på yrkesutbildning och hur mycket man ska satsa på allmänutbildning. Det man idag säkert vet är att de ungdomar som har satsat mycket på generell utbildning har högre arbetslöshet, vilket talar för att man ska satsa mer på riktad yrkesutbildning. Samtidigt handlar det om det klassiska valet mellan den breda och den smala vägen i kompetensportföljen. Det finns goda argument för generell kunskap, men också för att man behöver mer specialiserad kunskap.

– I framtiden tror jag att man får se kompetensutvecklingen i ett återkommande perspektiv. Inom vissa yrken, t ex elektrikeryrket, tillämpar man redan det. Där får man jobba i två år efter utbildningen innan man blir ”auktoriserad” elektriker. Sedan behöver man kanske gå vidare och ta ett nytt steg i sin kompetensutveckling. Jag menar att det inte räcker med att en person är anställningsbar efter utbildningen. Man måste även vara utvecklingsbar under 20-30 år i arbetslivet.

– Sedan gäller särskilda förutsättningar när det gäller framtidsutsikter och karriär för t ex ungdomar med funktionshinder samt ungdomar med utländsk bakgrund. Man kan ofta relatera ungdomars framtidsutsikter till deras klasstillhörighet, men de som tillhör arbetarklassen och dessutom har utländsk bakgrund löper större risk att hamna sämre i utbildningssamhället och i yrkeskarriären. Våra studier visar att man blir missgynnad om man heter Muhammed eller Fatima istället för Jesper och Jessika, fast det blir mycket värre om man dessutom inte har någon utbildning.

– Vidare kan man fråga sig hur det ser ut för tjejer och killar. Man brukar säga att morgondagens riskgrupp är unga killar med dålig skolunderbyggnad som bor i en ort som slutar på -fors eller -hammar. De är också mindre rörliga än jämnåriga tjejer. Tjejerna är mer flexibla, presterar bättre i utbildningssystemet och får mer kompetens. Det enda de är sämre på är löneförhandling, så det blir fortfarande en viss löneskillnad. Tjejerna är rörligare medan grabbarna med kepsen bak-och-fram bor kvar på orten och lever kvar i det förflutna. När man talar om jämställdhet så är ofta tjejerna de utsatta, men när det gäller jämställdheten i utbildningssamhället så ligger de unga killarna ofta sämre till, konstaterar Kenneth Abrahamsson.

15 Från högskola till arbetsliv

Hur kan högskoleutbildades etableringsprocess beskrivas, mätas och utvärderas?

Tola Jonsson, Göran Sidebäck, Lars Sundbom & Tommy Törnqvist - forskargruppen kring Datakällan vid Akademien för hållbar samhälls- och teknikutveckling, Mälardalens högskola

Bakgrund

Steg ut på arbetsmarknaden sker i dag vid en historiskt sett relativt hög ålder för flertalet personer. En allt större andel av ungdomskullarna genomför först en eftergymnasial utbildning innan det är dags att på allvar exponera sig för arbetsmarknadens krav och möjligheter. Expansionen av högskoleutbildningen, framför allt som en följd av en kraftig tillväxt vid de mindre och medelstora lärosätena, har varit mycket stor under de senaste decennierna. För en betydande och växande andel av de nya årskullar som skall söka sig en uppgift och en plats i arbetslivet, går alltså vägen dit via högskoleutbildning.

Mot denna bakgrund har också intresset ökat allt mer – såväl i Sverige som internationellt – för hur inträdet på arbetsmarknaden ser ut för de högskoleutbildade och därmed också intresset för att ta fram metoder för att beskriva och utvärdera etableringsprocessen. Särskilt från statliga myndigheters och enskilda högskolors sida uttrycks behov av en mer systematisk och kontinuerligt genomförd uppföljning av högskolestuderades etablering på arbetsmarknaden efter avslutade studier. Studiens syfte är att belysa etableringsprocessens innebörd och för- och nackdelar med olika sätt att studera den, liksom att försöka bidra till metodutvecklingen på området.

De högskoleutbildades situation

Behovet av en ökad kunskap om de högskoleutbildades väg ut på arbetsmarknaden motiveras inte av att de i sig utgör en särskilt utsatt grupp i jämförelse med andra ungdomsgrupper. Snarare skulle man kunna säga att deras etableringsprocess är intressant att utforska då de utgör en av nyckelgrupperna i det som ibland beskrivs som ett globalt kunskapssamhälle.

Etableringsprocessen kan dock vara förknippad med betydande svårigheter vilket också är en anledning att förbättra kunskapen om hur den ser ut. Inte sällan sker den i flera steg under osäkra förhållanden med tillfälliga anställningar eller projektanställningar.

En intervjustudie som utgör en slags förstudie för vår undersökning styrker att etableringsprocessen kan vara komplicerad och för många förenad med osäkerhet och motsägelsefulla krav, vilket uttrycks i bl a följande förhållanden:

- Den nyexaminerade står inför uppgiften att sälja sig på en arbetsmarknad som alltmer efterfrågar hög kompetens, som dock helst skall vara dokumenterad genom erfarenheter och referenser från arbetslivet – ett arbetsliv som för många ännu inte

öppnat sina dörrar. Många nyexaminerade kan alltså stå inför något av en moment 22-situation.

- Vid utträdet på arbetsmarknaden hamnar många nyexaminerade i en akut otrygg försörjningssituation, där man från en dag till en annan måste finna sin utkomst. Många står utanför de offentliga försörjningssystemen som i stor utsträckning är kopplade till anställning och arbetsinkomst.
- Samtidigt sker mötet med arbetsmarknaden för många relativt sent i livet, i en familje- och livssituation som ställer krav på ett visst mått av trygghet och planerbarhet.

Etableringsstudier har många olika avnämare

Sammantaget finns en bred och blandad avnämargrupp som i flera avseenden representerar olika intressen och har olika motiv för sitt engagemang för dessa frågor. Vår genomgång visar att forskningen och metodutvecklingen på området i stor utsträckning har präglats av politiska och administrativa frågeställningar med stark koppling till olika myndigheters och organisationers intressen, såsom statlig högskoleförvaltning, enskilda högskolor, arbetsgivare, fackliga organisationer. Till dessa kan läggas de intressen för etableringsfrågorna som finns hos ungdomarna/studenterna själva, liksom inom forskarvärlden.

Skilda motiv och intressen

De olika motiv och intressen för etableringsstudier som finns hos olika avnämare kan sammanfattas under tre huvudkategorier:

- 1 Rankning av högskolor och enskilda utbildningar som underlag för:
 - a) Vägledning för studenter vid val av utbildningar och högskolor.
 - b) Vägledning för arbetsgivare vid personalrekrytering.
 - c) Marknadsföring av enskilda utbildningar eller enskilda högskolor.
 - d) Styrinstrument för statlig anslagstilldelning och kvalitetskontroll.
- 2 Kvalitetssäkring av utbildningars arbetslivsanpassning, vanligen på kurs- och programnivå.
- 3 Ge underlag för att bedöma hur arbetsmarknaden för högskoleutbildade ser ut och utvecklas.

Metodval vid etableringsstudier

Vår genomgång visar att metodvalen vid etableringsstudier (intervjuer, enkäter, nätverksbygge/alumniuppföljning, registerdataanalys) är kopplade till olika motiv enligt ovan och att de olika metoderna alla har sina förtjänster och brister. När det exempelvis gäller den sistnämnda metoden, registerdataanalysen, som ofta är kopplad till den tredje huvudkategorin av motiv (punkt 3 ovan) framkommer följande fördelar och nackdelar:

Fördelar:

- Möjliggör longitudinella uppföljningar av individers etableringsprocess.
- Sammanställning av totalräknade data från olika områden ger möjlighet att göra många olika typer av sambandsanalyser på samhälls- och individnivå.
- Erbjuder små bortfallsproblem (vilka vanligen kan vara påtagliga vid andra metodval).

Nackdelar:

- Statistiken är till stor del insamlad och kategoriserad efter administrativa informationsbehov, vilket kan vara begränsande för andra kunskapsintressen.
- Begränsat aktualitetsvärde som underlag för rådgivning och närtidsanalyser.
- I huvudsak saknas förutsättningar att klargöra kvalitetsaspekter på utbildningars anpassning till arbetsplatsers behov.

Etableringsstudier med registerdata – några problem och utvecklingsmöjligheter

Jämfört med de flesta andra länder finns i Sverige mycket goda förutsättningar att utnyttja registerdata för studier av etableringsprocessen. I Högskoleverkets regi har också tillskapats en, numera årlig, redovisning av högskoleexaminerades etablering på arbetsmarknaden baserad på analys av registerdata där situationen för examinerade ett visst läsår följs upp påföljande kalenderår. Genom att utnyttja registerdata som anger individernas sysselsättningsstatus, arbetslöshetserfarenheter, förvärvsinkomster mm under uppföljningsåret, skapas en klassificering där de examinerade kategoriseras efter den anknytning till arbetsmarknaden de har.

Enligt denna klassificering bildas ett mått där de som examinerats ett visst läsår, t ex 2004/2005, påföljande kalenderår (2006) tillhör någon av de sex varandra uteslutande kategorierna: 1) (fortfarande) *Studera*; 2) *Etablerad på arbetsmarknaden*; 3) *Osäker ställning på arbetsmarknaden*; 4) *Svag ställning på arbetsmarknaden*; 5) *Utanför arbetsmarknaden*; 6) *Ej (kvar) i populationen*.

Med det etableringsmått som Högskoleverket tillämpar så har merparten av de examinerade lyckas väl med att relativt snabbt etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt framgår att etableringsframgången fluktuerat kraftigt under den tioårsperiod som mätningarna gäller. Från en låg etableringsnivå under 90-talets mitt (67 procent) till en betydligt högre vid millennieskiftet (82 procent), följt av en nedgång fram till examinerade läsåret 2003/2004 (70 procent), varefter andelen åter ökar. En förklaring till etableringsandelens utveckling kan vara variationer i den allmänna ekonomiska konjunkturen. Men de senare årens nedgång kan också vara tecken på strukturella orsaker där inte minst en ökad inskrivning och examinering av högskoleutbildade kan tänkas ha skärpt konkurrensen och ökat längden på etableringsprocessen. De köns-mässiga skillnaderna minskar kraftigt över tid – från en skillnad på drygt 14 procent till kvinnornas nackdel uppföljningsåret 1996 till en mer marginell skillnad uppföljnings-åren efter millennieskiftet, vilket bl a kan bero på att konjunkturrörelserna drabbar olika delar av arbetsmarknaden på olika sätt och vid olika tidpunkt. Kvinnors arbetsmarknad drabbades särskilt hårt under 1990-talets neddragning av den offentliga sektorn, men

klarade sig något bättre under den senare perioden då mer mansdominerade branscher började förlora arbetstillfällen. Om kvinnors stärkta position från en mycket låg etableringsgrad till en allt mer jämställd situation med männen är en hållbar trend återstår att se.

Högskoleverkets redovisningar utgör ett bra exempel på de möjligheter som registerbaserade analyser erbjuder när det gäller att få kunskap om högskoleutbildades etablering på arbetsmarknaden. Med en väl genomtänkt och systematiskt utprövad ansats har man lyckats utnyttja befintliga svenska dataregister på ett smart och innovativt sätt för att ta fram en ny typ av statistisk redovisning på ett område som tidigare varit svagt representerat i den löpande statistiken.

Men det dataregisterunderlag man utgår ifrån och den metod man valt att använda sig av rymmer också vissa brister och begränsningar, vilket man också själv pekat på redan i publikationsseriens inledande rapport. En begränsning i materialet är t ex att variablerna i allmänhet refererar till kalenderåret som mätperiod, t ex inkomstuppgifter och uppgifter om arbetslöshet, och att det är via sådana uppgifter om årsinkomster och antal arbetslöshetsdagar som man får försöka skapa en bild av etableringsprocessen. Det finns exempelvis inga data som direkt anger när en anställning börjar och slutar. Också när det gäller variabeln som anger det yrke man har – som i sammanhanget är intressant då den kan ge en bild av om man lyckats etablera sig i en position som korresponderar emot den utbildning man genomgått – finns problem. Den yrkesuppgift som finns härrör ur det yrkesregister som sedan 2001 är under uppbyggnad vid SCB, där grunddata hämtas från lönestatistik och enkäter. Ingen fullständig uppdatering av uppgifterna sker varje år, varför det blir ett bortfall som är särskilt stort för individer som är nytillkomna på arbetsmarknaden. För de högskoleexaminerades del gäller därför att yrkesuppgift saknas för en relativt stor andel av dem som klassats som etablerade under mätåret.

En annan typ av problem gäller själva examinationstidpunkten. Det behöver t ex inte vara så att examinationen sker vid den tidpunkt då själva studierna faktiskt avslutas. En del väntar med att ta ut examen tills långt efter det att de redan är etablerade på arbetsmarknaden. En av oss utförd registerdataanalys utgående från ett etableringsmått modellerat efter det som högskoleverket använder, visar att det inte är ovanligt att man är etablerad redan under examinationsläsåret och ibland till och med ett eller flera år innan dess. Etableringsgraden kalenderåret efter examinationsläsåret är också högre bland dessa "företablerade" jämfört med dem som ej redan är etablerade vid examens-tillfället. De analyser man i dag redovisar i högskoleverkets rapporter, skulle således kunna kompletteras med analyser som belyser detta förhållande.

Det kan också förekomma att vissa fortsätter att studera efter avlagd examen på grund av att arbetsmarknadsläget är sådant att det är svårt att få arbete. De kommer då att hamna i etableringsmåtts studerandekategori, tillsammans med dem som fortsätter att studera i enlighet med sina studieplaner, utan att förmärkas som personer med etableringsproblem. En registerdataanalys som vi gjort av etableringssituationen för utfallsåren 1992-2006 visar att andelen som klassificeras som studerande varierar en hel del mellan

åren. Det är när andelen är som högst är den nästan dubbelt så hög som det är den är som lägst.

Ytterligare en aspekt på examinationstidpunkten är att man i högskoleverkets redovisning utgår från alla examinerade under ett läsår, dvs. examinerade både under t ex höstterminen 2004 och vårterminen 2005. Det kan därmed skilja åtminstone ett halvår mellan examenstidpunkt och det kalenderår, (i exemplet 2006), då etableringen på arbetsmarknaden mäts. Andelen höst- och vårterminsexaminerade varierar en hel del mellan olika högskolor och utbildningar och studenterna från sådana med hög andel vårterminsexamination har således haft en kortare tid på sig att bli etablerade jämfört med dem med hög andel höstterminsexamination.

Ytterligare ett förhållande som kan vara värt att uppmärksamma när det gäller högskoleverkets redovisningar, är att de helt utelämnar frågan om hur etableringen på arbetsmarknaden ser ut för dem som studerar vid högskola men aldrig tar ut någon examen. Våra analyser visar att det finns ett betydande antal personer som bedrivit högskolestudier många terminer utan att nå fram till en examen. Nära 420 000 personer hade studerat minst en termin vid högskola åren 1990-1999, utan att någon examen tagits ut fram till och med år 2006. Av dessa hade 37 procent minst 4 terminer, 22 procent minst sex terminer, och 12 procent minst 8 terminer högskolestudier bakom sig. Analyser av hur etableringen på arbetsmarknaden ser ut och utvecklas för dessa personer är av intresse att redovisa, även om man då rimligen måste hålla sig till situationen ett antal år bakåt i tiden.

En ansats som bör vidareutvecklas är att i högre grad än hittills utnyttja de longitudinella analysmöjligheter som befintliga registerdata erbjuder. Det finns goda möjligheter att analysera etableringsförloppet över längre tid. T ex att analysera hur långvarig etableringsprocessen är för dem som inte lyckats etablera sig kalenderåret efter examensläsåret eller i vilken utsträckning de som definieras som etablerade också fortsätter att vara etablerade under flera efterföljande år. I vår studie har vi för olika årskullar belyst hur etableringsförhållandena utvecklas över tid, i termer av om etableringen är lyckad, fördröjd, problematisk eller helt misslyckad på fem års sikt:

Tidpunkt 2

		Etablerad	Ej etablerad
Tidpunkt 1	Etablerad	Lyckad etablering	Problemetablering
	Ej etablerad	Fördröjd etablering	Misslyckad etablering

När det gäller andra utvidgningar av registerdataanalysen kan geografisk rörlighet i samband med etablering på arbetsmarknaden efter högskolestudier pekas ut, som ett område som kan vara intressant att ge ytterligare belysning. Geografisk rörlighet är vanligast i de yngre ålderskategorierna, t ex är flyttningar relativt vanliga just i samband

med att högskolestudier påbörjas eller avslutas. Närallgande områden som kan tillföras mer kunskap med vidareutveckling av registerdataanalysen handlar bl a om betydelsen – för de högskoleutbildades etablering på arbetsmarknaden – av skillnader i lokala arbetsmarknaders storlek och struktur, liksom betydelsen av stora variationer i utbildningsvolymen för olika typer av utbildningar.

16 Ungdomars övergång från skola till arbetsliv

Aktuella utmaningar och lokala erfarenheter

Jonas Olofsson, Alexandru Panican, Lars Pettersson & Erica Righard

I denna rapport presenteras studier som berör ungdomars arbetsmarknadsetablering. Fokus ligger på ungdomar (16-19 år) och unga vuxna (20-24 år) med särskilda etableringsproblem. Studierna berör institutionella förhållanden. Stor uppmärksamhet ägnas offentliga regelverk och insatser som görs för att underlätta för unga individer att fullborda en gymnasieutbildning respektive att ta steget från skola till arbetsliv. I rapporten presenteras studier på både nationell och lokal nivå. Den nationella problembilden speglas och fördjupas via erfarenheter från tio olika kommuner.

Förändrade institutionella förutsättningar

Utgångspunkten är att vi befinner oss i ett slags formativt skede för de insatser som görs för ungdomar och unga vuxna med etableringsproblem på arbetsmarknaden.

För det första aktualiseras betydande förändringar inom gymnasieskolans ram. Den senaste gymnasieutredningen har i sitt betänkande⁴ föreslagit en rad förändringar som också präglade den proposition som presenterades den 13 maj 2009.⁵ Genomförs förslagen kommer till exempel det individuella programmet (IV) att avvecklas. IV har visat sig mindre framgångsrikt i så måtto att verksamheten inte har levererat önskat resultat. Enbart en mindre andel av de elever som hamnar i IV fullföljer studierna. Till en början var det knappast tänkt att IV skulle ha de stora elevvolymerna som programmet har haft. Regeringen föreslog under hösten 2009 att dagens IV ska ersättas med fem olika utbildningsspår.⁶

För det andra kommer en lärlingsutbildning att aktualiseras inom gymnasieskolan. En försöksverksamhet inleddes redan under hösten 2008. Tanken är att lärlingsutbildning ska bli ett valbart alternativ till de ordinarie yrkesprogrammen. Kärnämneskraven kommer att vara något lägre, men inte påtagligt lägre än för de skolbaserade programmen. En central fråga är vilken beredskap som finns inom skolan och i arbetslivet för att introducera en lärlingsutbildning i klassiska former där minst hälften av utbildningstiden är förlagd till en arbetsplats. De undersökningar som presenteras i denna rapport talar för att beredskapen i dagsläget inte är särskilt stor.

För det tredje har det skett förändringar i ansvarsfördelningen mellan kommun och stat vad avser inaktiva ungdomar (personer som står utanför både arbetskraften och

⁴ SOU 2008:27 *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola*. Stockholm: Fritze. Se också Lagrådsremiss (2009) *En ny gymnasieskola*.

⁵ Proposition 2008/09:199 *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan*.

⁶ Vi kommer att redogöra mer ingående för detta i kapitel 2.

utbildningssystemet) och arbetslösa ungdomar. Kommunernas informationsansvar, också kallat det kommunala uppföljningsansvaret, för inaktiva ungdomar under 20 år skärptes för några år sedan som ett resultat av förslagen i utredningen *Unga utanför*.⁷ Fortfarande begränsar sig emellertid ansvaret till ett informationsansvar utan förpliktelser om aktivitetsskapande åtgärder. Samtidigt har kommunerna frångått ansvaret för arbetsmarknadspolitiska insatser för arbetslösa i åldrarna 16-24. De tidigare programmen ungdomsgarantin (UG) och kommunala ungdomsprogrammet (KUP), som finansierades med arbetsmarknadspolitiska medel men bedrevs i kommunernas regi, har ersatts med jobbgarantin (JG) för ungdomar under 25 år. JG bedrivs i Arbetsförmedlingens regi, kommunerna har ställts utanför. De förändrade relationerna mellan stat och kommun framgår också av omläggningen från AMS till Arbetsförmedlingen.

Den förändrade myndighetsorganisationen har medfört att de tidigare samverkansorganen mellan arbetsförmedlingen och kommuner på lokal nivå, arbetsförmedlingsnämnderna, har upplösts.

Studiernas uppläggning och inriktning

Rapporten inleds med en bakgrundteckning om ungdomars etableringsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. Översikten kommer att innehålla nordiska och internationella utblickar och vi kommer också att sammanfatta resultaten av forskning som berör effekter av arbetslöshet och ungdomsinsatser av olika slag, allt från utbildning till arbetsmarknadspolitiska projekt. Därefter följer rapportens fyra huvudkapitel.

I kapitel två diskuteras gymnasieskolan och förutsättningarna för lärlingsutbildningen. I kapitel tre behandlas arbetsmarknadspolitiska insatser, både i arbetsförmedlingens och i kommunernas regi; här kommer vi även att lyfta fram samverkan över myndighetsgränser på lokal nivå när det gäller ungdomar med försörjningsproblem, med svag social förankring och etableringsproblem på arbetsmarknaden. I kapitel fyra berörs förutsättningarna för det kommunala uppföljningsansvaret med fokus på insatser för ungdomar mellan 16-19 år som av olika skäl inte följer en gymnasial utbildning. I ett sista och femte kapitel sammanfattas några centrala iakttagelser. Vi lyfter fram några slutsatser för vidare diskussion.

De tre kommande kapitlen bygger i huvudsak på undersökningar i enskilda kommuner. Vår ambition har varit att spegla de politiska intentionerna på nationell nivå via ett antal kommuners erfarenheter. Upplägget motiveras utifrån två utgångspunkter: för det första att vi på nationell nivå kan peka på ett negativt mönster när det gäller ungdomars etableringsvillkor under senare decennier, för det andra att de förändringar som sker inom ungdomspolitikerna ställer stora krav på kommunernas handlingsberedskap. Kommunernas förutsättningar att hantera kraven blir avgörande för politikens resultat. Att studera villkoren på lokal nivå är också avgörande om vi ska kunna diskutera politikens effektivitet och resultat ur likvärdighetssynpunkt.

⁷ SOU 2003:92 *Unga utanför*. Stockholm: Fritze. Det som tidigare kallades för uppföljningsansvar heter efter 2005 *kommunernas informationsansvar*. Men begreppet uppföljningsansvar används fortfarande.

Vi har valt ut att titta närmare på erfarenheterna från tio kommuner: Alvesta, Gävle, Göteborg, Haninge, Helsingborg, Hässleholm, Ludvika, Malmö, Norrköping och Östersund. Dessa kommuner är inte bara geografiskt spridda över landet utan representerar också olika erfarenheter vad gäller befolkningsstorlek, genomströmning i gymnasieskolan, arbetslöshetstal och social struktur. Vår ambition har varit att undersökningarna ska ge utrymme för så olikartade förhållanden och förutsättningar som möjligt.

Ett förtydligande kan vara på sin plats. Vi har genomfört undersökningar i samtliga kommuner, men vi presenterar endast ett urval av resultaten. Gällande vissa kommuner är materialet inte heller tillräckligt för att vi ska kunna belysa samtliga frågor som behandlas i rapporten. Vi har inte som syfte att göra en fullständig redovisning av förhållandena i varje kommun utan vi vill illustrera en problembild kopplat till samverkan och nationell likvärdighet genom att lyfta fram principiella frågor och utmaningar på utbildnings- och arbetsmarknadsområdet.

Metod

Undersökningarna har baserats på såväl intervjuer, statistik som insamlingar av skriftlig dokumentation. Kontakter har etablerats med företrädare för utbildningsförvaltningar, socialtjänst och arbetsförmedlingskontor i respektive kommun. Som kommer att framgå har vi i vissa fall också varit i kontakt med företrädare för enskilda skolor. Intervjuer har genomförts på plats och via telefon. De första intervjuerna genomfördes under hösten 2007 och intervjuarbetet har därefter pågått fram till vårvintern 2009. När det gäller övrig dokumentation har vi anlitat kommunernas hemsidor, nationella databaser som SIRIS på Skolverkets hemsida, Socialstyrelsens statistik om ekonomiskt bistånd och Arbetsförmedlingens uppgifter om antalet unga individer i öppen arbetslöshet respektive i program på kommunnivå.

Huvudfrågor

Följande frågor har stått i förgrunden:

- Hur uppfattas IV i vårt urval av kommuner? Hur ser man på problemen med genomströmningen? Hur uppfattas IV-utbildningens status? I vilken utsträckning menar man att det skall finnas yrkesutbildningsinslag inom IV-utbildningen? I vilken utsträckning samverkan man inom ramen för IV-utbildning med sociala myndigheter respektive arbetsförmedlingen?
- Uppfattas lärlingsutbildning som ett eftersträvarvärt alternativ inom gymnasieskolan? Hur uppfattas propåerna på nationell nivå om att lärlingsutbildning ska uppmuntras? Hur har propåerna omsatts på lokal nivå? Vilka erfarenheter finns sedan tidigare? Är man engagerad i den nuvarande försöksverksamheten med lärlingsutbildning?
- Hur har de lokala arbetsförmedlingarnas roll påverkats efter förändringarna av de arbetsmarknadspolitiska ungdomsprogrammen?

- Hur skiljer sig utformningen av jobbgarantin från tidigare insatser inom ungdomsprogrammen? I vilken utsträckning bereds ungdomarna möjligheter att berika sin arbetslivserfarenhet?
- Gör socialtjänsten parallella insatser för unga arbetslösa vid sidan av arbetsförmedlingen? Hur organiseras och finansieras dessa? Har man anknutit till Ungdomsstyrelsens försök med Navigatorcentra? Vilken roll spelar gymnasieskolan och IV för dessa insatser? Har man deltagit i projekt med stöd från Europeiska socialfonden, till exempel second chance-programmet?
- Hur fördelas ansvaret för och hur utformas insatserna kopplade till det kommunala uppföljningsansvaret?
- Hur ställer man sig till förutsättningarna för samverkan över myndighetsgränser på lokal nivå och hur ser man på fördelningen av ansvaret för ungdomar med försörjningsproblem, med svag social förankring och etableringsproblem på arbetsmarknaden? Är regelverken tillräckligt tydliga? Hur tolkas förändringarna av regelverken? Leder förändringarna till mer eller mindre av samverkan?

Frågor om i vilken utsträckning det förekommer samverkan över myndighetsgränser – mellan skola, socialtjänst och arbetsförmedling – och hur man uppfattar erfarenheterna av samverkan lyfts fram i samtliga studier, oavsett om fokus ligger på gymnasieskolan, arbetsmarknadspolitiken eller det kommunala uppföljningsansvaret. Frågorna är angelägna eftersom det i grunden handlar om i vilken utsträckning de nuvarande regelverken garanterar en likvärdighet i landet över kommungränserna.

Slutsatser

Ungdomsarbetslösheten har stigit till rekordhöga nivåer i Sverige. Även om en del av förklaringen är att Sverige antagit ett nytt sätt att beräkna den öppna arbetslösheten – den så kallade ILO-definitionen där heltidsstuderande arbetssökande räknas som arbetslösa – är det en realitet att arbetslösheten är ett betydande problem bland unga i Sverige. Den ekonomiska kris som drabbade världen och utrikeshandelsberoende länder som Sverige med full kraft från andra hälften av 2008 har drivit upp ungdomsarbetslöshetstalen till ca 25 procent i åldrarna 20-24 år.

De höga arbetslöshetstalen är bara en del av ett problematiskt övergångsmönster. I Sverige har arbetsmarknadsinträdet förskjutits allt högre upp i åldrarna. Utgår vi från etableringsåldern, den ålder då 75 procent av årsklassen är sysselsatt, så låg den 1987-1990 på cirka 21 år. Under första hälften av 1990-talet steg den till mellan 27 och 28 år för män och än mer för kvinnor. År 2007 hade den hamnat på cirka 26 år för män och kvinnor.⁸ Återverkningarna av den senaste ekonomiska krisen kommer sannolikt att leda till att etableringsåldern förskjuts än högre upp. Till det problematiska med ett komplicerat och utdraget övergångsmönster från skola till arbetsliv hör också den sociala sårbarheten och de rent försörjningsmässiga problemen. Mindre än hälften av

⁸ *Ung idag – en beskrivning av ungdomars villkor* (2008) Stockholm: Fritze, Ungdomsstyrelsens skrifter 2008:5.

ungdomarna är medlemmar i a-kassan. 30 procent av ungdomarna under 25 år som är inskrivna på arbetsförmedlingen har försörjningsstöd. Många är i praktiken beroende av stöd från föräldrarna.

Överhuvud taget finns starka skäl att se närmare på de institutioner som reglerar ungas och unga vuxnas arbetsmarknadsinträde – på skolan och arbetsmarknadspolitiken inte minst. Vi har försökt att göra det på lokal nivå – i ett antal kommuner.

I våra analyser av lokala förhållanden är det två centrala aspekter som vi vill lyfta fram: för det första handlar det om hur de aktuella förändringarna i utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken påverkar förutsättningarna för samverkan mellan berörda aktörer på lokal nivå när det gäller insatser för utsatta ungdomar. För det andra handlar det om hur tydligheten respektive otydligheten i regelverken – till exempel gällande uppföljningsansvaret och insatserna för inaktiva ungdomar – påverkar likvärdigheten i verksamheten mellan olika kommuner.

Våra resultat tyder på att många kommuner utvecklat en mångfald av insatser riktade till unga och unga vuxna med etableringsproblem. Insatserna är emellertid ofta dåligt planerade och svagt samordnade. Otydligheten i regelverk och mångfalden av olika finansieringskällor öppnar för ett slags experimenterande, men den strategiska framförhållningen är inte sällan begränsad och framför allt är samordningen mellan aktörerna inte särskilt väl utvecklad. Förhållandena skiljer sig emellertid även på den sistnämnda punkten mellan olika kommuner. I vissa kommuner är insatserna för socialt utsatta unga koncentrerade till arbetsförmedlingen, det vill säga arbetsförmedlingen får det operativa ansvaret i samverkan med kommunens socialtjänst och skolan, men på andra ställen förekommer knappast någon samordning alls. Det har också framhållits att införandet av jobbgarantin liksom myndighetsomläggningen och arbetsförmedlingsnämndernas avskaffande har minskat möjligheterna att utveckla en nära och effektiv samverkan mellan arbetsförmedlingen och kommunala aktörer.

Helt kort talar våra studier för att det finns en osäkerhet gällande regelverk, mål och medel i ungdomsinsatserna som bidrar till verksamhetssplittring och betydande olikheter i förutsättningar och verksamhetsutformning mellan olika kommuner. Den splittrade bilden blir inte minst tydlig i anslutning till frågan om lärlingsutbildningen och den nuvarande försöksverksamheten med lärlingsutbildning, även om volymerna har ökat sedan det första försöksåret. I flera kommuner och inom ramen för lokalt utformade arbetsmarknadspolitiska program användes begreppet lärlingsutbildning långt innan den nuvarande försöksverksamheten initierades hösten 2008. Definitionen av lärlingsutbildning är väldigt tänjbar och bland många lokala aktörer finns en misstro mot lärlingsutbildningen som modell. Lärlingsutbildning identifieras ofta som en utbildning med låg status inriktad på mindre kvalificerade arbetsuppgifter. Det finns också en rädsla för att nya former av lärlingsutbildning riktade till unga arbetslösa med låg utbildning ska komma i konflikt med etablerade former för avtalsreglerad lärlingsutbildning. Här finns med all säkerhet en stark utmaning och en förtroendeklyfta att överbrygga i anslutning till den försöksverksamhet som nu pågår och de intentioner som

finns om att från hösten 2011 förverkliga en modell för gymnasial lärlingsutbildning inom skolans ram.

Sammantaget visar våra undersökningar rörande synen på IV och lärlingsutbildning, arbetsmarknadspolitiska ungdomsinsatser och det kommunala informations- och uppföljningsansvaret, att kommunerna har mycket olika ingångar och arbetssätt. Synsätten hos de ansvariga tjänstemännen är också mycket varierande. En huvudförklaring till detta är oklarheten i de statliga regelverken. Vad ska göras inom ramen för IV? Vilken roll kan lärlingsutbildningen spela och var ligger huvudansvaret för att förverkliga en lärlingsutbildning? Vilken roll ska kommunerna spela efter jobbgarantins införande? Vilka insatser måste göras under ungdomarnas första tre månader av arbetslöshet? Hur ska informationsansvaret gällande ungdomar under 20 år som inte fullföljt gymnasieskolan tolkas? Innebär det förpliktelser om aktiverande insatser eller räcker det för kommunerna att hålla sig underrättade och erbjuda aktiviteter?

Våra genomgångar visar att de olika kommunerna och de ansvariga tjänstemännen hanterar dessa frågor på väldigt olika sätt. Det gäller också de medel som sätts in. Alla förordar samverkan, men samverkan tolkas ofta väldigt flexibelt som en fråga om personliga relationer mellan chefer på olika enheter och myndigheter. De konkreta åtgärderna varierar därför också. Det gäller inom utbildningen och arbetsmarknadspolitiken likaväl som i utformningen av det kommunala uppföljningsansvaret. Vår avslutande och mest centrala slutsats är därför att likvärdighetsprincipen i hög grad är satt ur spel. Det är otillfredsställande.

Stödinsatserna för socialt sårbara ungdomar – både dess karaktär och omfattning – bestäms i inte så ringa grad av i vilken kommun de råkar bo.

17 Yrkesroller och validering inom träindustrin

Johan Palm & Thomas Strand – Träcentrum Nässjö

Syfte och metod

Beskriva yrkesroller, utföra valideringar, utveckla erfarenheter och modeller för validering inom träindustrin, för att kunna öka anställningsbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden.

Arbetet har bedrivits med en interaktiv ansats som innebär att nya erfarenheter analyseras och tillämpas under projektets gång.

Yrkesroller i förändring

Yrkesroller förändras snabbt och valideringen måste vara aktuell och flexibel för att vara användbar inom träindustrin.

Manuell sprutmålning



Målningsrobot



Manuell stockinläggning



Automatisk stockinläggning



Valideringsinstrument

Bedömningskriterier för olika färdigheter har tagits fram i samarbete med TMF (Trä och möbelindustriförbundet) och TTC (Tibro Training Center). Valideringen innehåller:

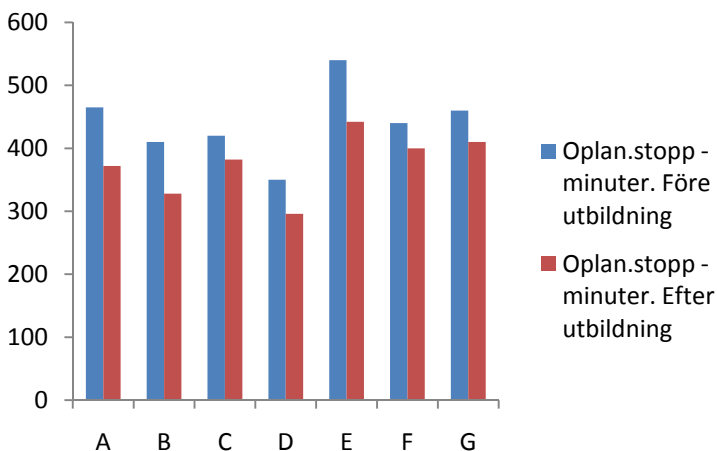
- Intervju/Inledande möte
- Diagnostiskt frågeformulär
- Ritteknik
- Mätteknik
- Matematiktest
- Montering/Ritningsläsning
- Acklimatisering/Provbitar
- Maskintest
- Feedback



Tre fall av validering med kompletterande utbildning har studerats.

- 1 Validering vid större anläggningar för ytbehandling av planmöbler.
- 2 Validering av arbetslösa invandrare.
- 3 Validering i samarbete med arbetsförmedlingen, Nässjö arbetsmarknadsområde.

Ett exempel på resultat på produktionens effektivitet från fall 1



Oplanerade stopp före och efter utbildning.

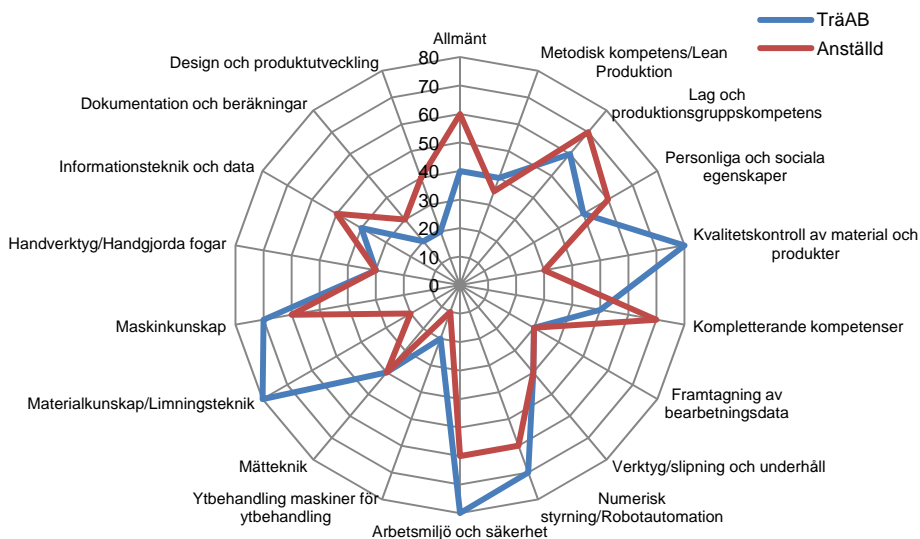
Matningshastighet och planerade stopp var konstant före och efter utbildning

Förbättringens värde $61\,425 \text{ tim} \times 850 \text{kr/tim} = 52\,211\,250 \text{ kr}$.

Testning av webbaserat analysverktyg

Ett webbaserat analysverktyg där valideringsresultat kan föras in, har testats i projektet. Diagrammet summerar åskådligt en eller flera kompetensprofiler. Kompetensprofil med högre upplösning än i diagrammet kan presenteras i databasform.

Kompetensprofilen kan utformas för många olika ändamål:



En *individ* kan få sina kompetenser registrerade och kontinuerligt uppdaterade

Registreringen görs av behöriga handledare eller yrkeslärare inom yrkesområdet

En *individ* kan registrera sin önskeprofil. Detta görs av individen och man kan sedan jämföra sin önskeprofil med sin registrerade profil och se vad man behöver komplettera.

Ett *företag* kan registrera en kompetensprofil som krävs för att arbeta på en avdelning t ex en maskinverkstad eller en ytbehandlingsenhet.

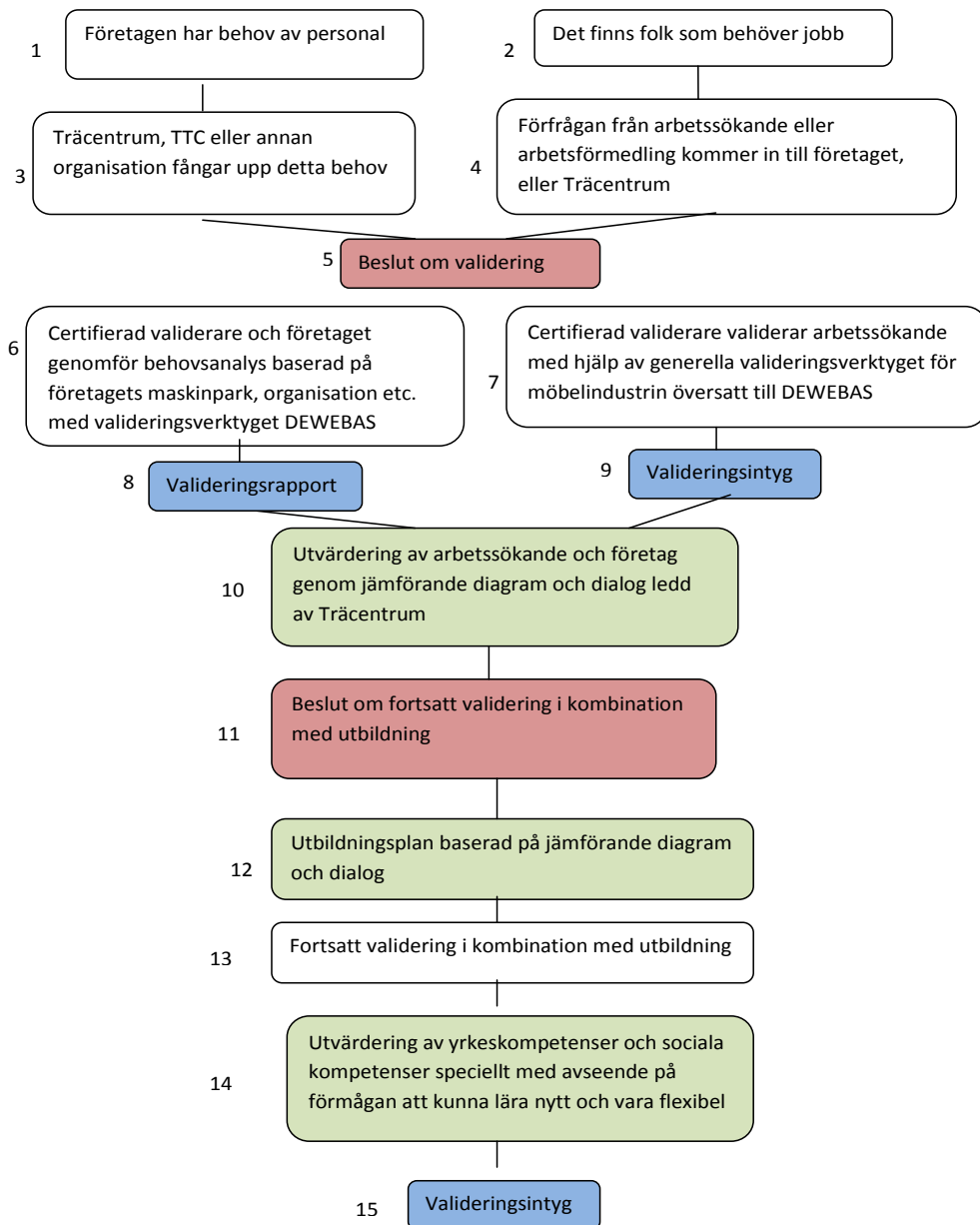
En *utbildningsanordnare* kan registrera vilka subkompetenser som ingår i olika utbildningar.

Arbetsförmedlingen kan (efter godkännande från företag och individ) få tillgång till kompetensprofiler för att använda i sitt arbete med ”matchning”.

Analysinstrumentet är webbaserat och lösenordsskyddat, med en huvudansvarig i varje land. Kompetensprofilen följer med individen även om en anställning upphör eller man flyttar till et annat land.

Förslag på modell för validering

Arbetsgång för validering och utbildningsplan



Sammanfattande slutsatser

Arbetet i projektet visar att:

- validering och utbildningsplanering har stor betydelse för företagens produktivitet och individers möjligheter att få anställning.
- samarbete mellan bransch och arbetsförmedling är nödvändigt för att nå individer och företag.
- fördjupad kartläggning (validering) kräver branschkunskap och är nödvändig för att forma en adekvat utbildning.
- dataverktyg måste kompletteras med praktiska aktiviteter och personliga möten för att öka anställningsbarheten hos individer.
- ett certifierat analysverktyg för kompetens, som är accepterat av företag, anställda, skola och myndigheter, förenklar och effektiviserar matchningsförfarandet.

Angelägna utvecklingsfrågor

Koppling av kompetensbehov och kompetensutveckling till *omvärldsbevakning*.

Omvärldsbevakningen indikerar vilka förändringar ett företag behöver göra för att kunna fortsätta vara konkurrenskraftig på marknaden. Utveckling konkurrensförmågan kräver utveckling av kompetensen och därmed ingående kunskaper om olika personers kompetens (oavsett hur den förvärvats) och om företagets aktuella och framtida kompetensbehov.

För att validering ska vara relevant för företagets kompetensförsörjning och flexibilitet på marknaden behövs *certifierade analysverktyg* som kan integrera individuell kompetens med företagets kompetensprofiler. Ett utökat användande av sådana verktyg skulle både öka produktiviteten och öka träffsäkerheten i matchningen. Företagen skulle ha stor nytta av detta i sin kontakt med bemanningsföretagen.

Kravet på snabba förändringar av befintlig kompetens leder till ett behov av att utveckla modeller för *efterfrågestyrd kompetensutveckling*, med utgångspunkt i de erfarenheter som företagen tillägnat sig genom validering av yrkeskompetens. Här finns stora möjligheter till ett utvecklat samarbete mellan branschorganisationer, gymnasieskolan och yrkeshögskolan för att skapa legitimitet och kontinuitet i utvecklingen av kompetens till nytta för näringslivet och individen.

18 Rörlighet på den segregerade arbetsmarknaden

Entreprenörskapets möjligheter och begränsningar

Charlotta Hedberg och Katarina Pettersson

Inledning

”Det har tagit över tre år att starta det här företaget, att få tillståndet överhuvudtaget. Att ha kontrakt med kommunen. Men det är inte lätt att komma in till den här offentliga platsen [...] att upphandla och lägga anbud och vinna som en kvinna och som invandrare. Dom kräver liksom klarspråk och att stavningen är tydlig och sidorna är hur många som helst. Vi är inte uppväxta i ett sådant system och med språket.”

(Kvinna från Etiopien)

Så berättar en av kvinnorna som vi har intervjuat inom ramen för vårt projekt om sina erfarenheter av att vara invandrad kvinna och företagare i Sverige. Det är ett exempel på hur positionen som kvinna och att ha flyttat till Sverige från ett annat land påverkar vilka möjligheter man har i samhället och på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmarknaden kan nämligen sägas vara uppdelad mellan kvinnor och män, vilket brukar begreppsliggöras i termer av horisontell och vertikal genussegregation. Det betyder att kvinnor och män genom socialisation skolas in i olika utbildnings- och yrkesbanor och därför hamnar i olika sektorer av arbetsmarknaden. Vidare innebär det att män betydligt oftare än kvinnor innehar chefspositioner i arbetslivet. Men samhället och arbetsmarknaden präglas inte bara av genus utan också av etnicitet eller kanske snarare synen på utlandsfödda och så kallad etnisk strukturell diskriminering. Det får som konsekvens att människor på arbetsmarknaden sorteras så att utrikes födda personer oftare utför jobb i den sekundära sektorn. Detta innebär att många utlandsfödda finns i arbeten med lägre utvecklingsmöjligheter, kortare kontrakt, lägre status och sämre arbetsvillkor än majoriteten av svenskfödda personer. Men en människa är aldrig ”bara” svensk eller utlandsfödd, kvinna eller man. Det är som forskaren Woukko Knocke har skrivit: ”Invandrare är inte bara invandrare – de är också kvinnor och män” (Knocke, 1999:108). Så hur kan man förstå hur processer som sorterar in människor efter genus och födelseland samverkar med varandra? Hittills har få studier om den svenska arbetsmarknaden gripit sig an hur människors möjligheter till arbete och vilken typ av arbete man får påverkas av både genus och etnicitet. Dessutom saknas det enligt forskaren Paulina de los Reyes (2001) kunskaper om hur etnicitet spelar roll för arbetslivets organisation och dess villkor för människor som migrerat till Sverige.

I det här projektet bidrar vi till att fylla det ”forskningsgap” som finns kring genus, etnicitet och arbetsmarknad. Vi har gjort det genom att studera utlandsfödda kvinnor som är företagare inom vård- och omsorgsbranschen. Att vi valt vård- och omsorgsbranschen beror på att denna sektor utgör den största arbetsmarknaden för såväl svenskfödda som utrikes födda kvinnor. Samtidigt pågår en ökande så kallad privatisering inom branschen, vilket innebär att alltfler kommuner och landsting genom politiska beslut möjliggör för privata företag (och andra utförare) att erbjuda vård- och omsorgstjänster.

Det övergripande syftet med vårt forskningsprojekt har varit att undersöka om utrikes födda kvinnor deltar i denna process genom att analysera och kartlägga rörligheten på arbetsmarknaden mellan anställning och att vara egen företagare. Vi har undersökt huruvida entreprenörskap utgör en möjlighet att röra sig från en underordnad position till en bättre position i arbetslivet och vi har därför studerat vad som motiverar utlandsfödda kvinnor att bli företagare i vård- och omsorgsbranschen och hur deras entreprenöriella processer har sett ut. De forskningsfrågor som vi har syftat till att besvara är:

- Hur har företagandet inom vård och omsorg utvecklats över tid och hur förhåller det sig till övriga branscher på den svenska arbetsmarknaden? Vad karaktäriserar företagare jämfört med anställda inom vård- och omsorgssektorn? Är företagandet ekonomiskt fördelaktigt, i termer av inkomst för företagaren?
- Vilka motiv finns till att utlandsfödda kvinnor blir företagare i vård- och omsorgssektorn? Hur har deras entreprenöriella processer sett ut? På vilket sätt samverkar genus och etnicitet i dessa processer? Vilka ”etniska strategier” kan urskiljas inom företagandet?

Vi har använt en kombination av kvantitativa och kvalitativa metoder för att besvara frågeställningarna inom projektet. En statistisk kartläggning har genomförts med hjälp av den longitudinella, rikstäckande databasen PLACE.⁹ Dessutom har vi genomfört en intervjuundersökning med 20 invandrade kvinnor från olika länder, som bedriver vård och omsorgsföretag i stockholmsregionen, främst med inriktning mot hemtjänst. I denna text sammanfattar vi några preliminära slutsatser som vi har dragit inom projektet.

Mobilitet ”uppåt” – resultat baserade på analyser av statistik

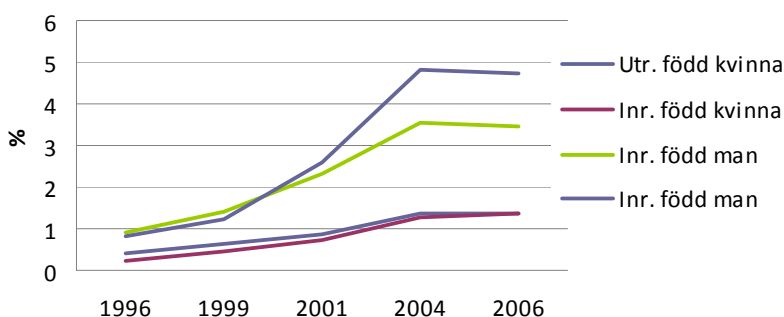
Den statistiska undersökningen har fokuserat på företagandet bland kvinnor inom vård- och omsorgsbranschen under perioden 1996-2006. Jämförelser har gjorts med män inom samma bransch, samt ibland med företagandet inom den svenska arbetsmarknaden generellt.

⁹ Som företagare räknas de personer som haft sin huvudsakliga inkomst näringsverksamhet. I statistiken finns ett bortfall av de personer som inte deklarerar inkomst.

Hur omfattande var företagandet 1996-2006?

- Företagandet inom vård- och omsorgssektorn är lågt men ökar över tiden i takt med att allt fler kommuner och landsting öppnar för privata utförare av vård- och omsorgstjänster. År 2006 var endast 1,4 % av alla kvinnor som arbetade inom vård- och omsorgssektorn företagare, oavsett födelse-land, resten var anställda.¹⁰ Bland män var andelen företagare betydligt högre; 3,4 % av utrikes födda män och 4,7 % av inrikes födda män var företagare inom vård- och omsorgssektorn (Figur 1).
- Den låga andelen företagare bland kvinnor inom vård- och omsorgssektorn ökar till 2 % om man inkluderar de kvinnor som inte har företagandet som sin huvudsysselsättning. En fjärdedel bedriver således sitt vårdföretag som en bisyssla, eller arbetar med annat vid sidan av, kanske för att försörja sig. Mer än 40 procent av kvinnorna som är företagare inom sektorn har fler inkomstkällor än en.
- En tydlig ökning kan skönjas under 2000-talet bland företagare inom vård- och omsorgssektorn (Figur 1). Den var emellertid betydligt kraftigare bland män än bland kvinnor. 1996 var mindre än en procent av alla män och kvinnor inom vård och omsorg företagare (0,2 % för kvinnor). Följden har blivit att män år 2006 kom att utgöra en allt större andel av företagarna inom vård- och omsorgssektorn. Kvinnor stod alltså för drygt 50 % av företagandet detta år.

Figur 1 Andelen entreprenörer inom vård och omsorg 1996 - 2006



Har företagandet tvingats fram och hur var inkomstutvecklingen?

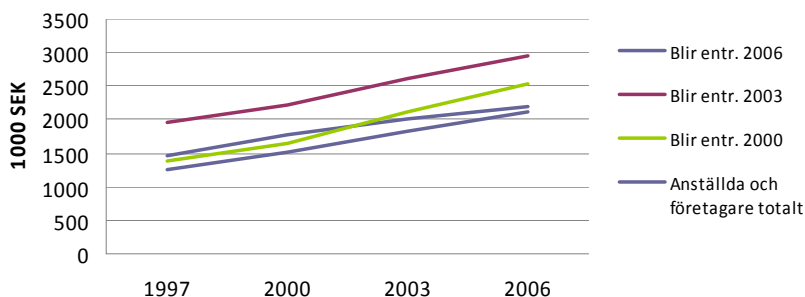
- Av de kvinnor som blev företagare inom vård- och omsorgssektorn under den undersökta perioden var det endast ett fåtal som hade befunnit sig utanför arbetsmarknaden tidigare. Istället hade de allra flesta varit anställda, antingen inom andra privata vårdföretag (de flesta), inom landsting eller kommun. Detta tyder på att de inte har varit "tvingade" att bli företagare för att få ett jobb och komma in på arbetsmarknaden. Istället verkar det som att arbetslivserfarenhet inom vård- och omsorg krävs innan man blir verksam som företagare. Samtidigt är det en liten

¹⁰ Detta kan jämföras med drygt 5 % företagande bland kvinnor generellt på arbetsmarknaden 2006 både bland utrikes och inrikes födda. Bland män var företagandet dubbelt så högt.

andel kvinnor som befann sig utanför arbetsmarknaden innan sitt företagande. Denna andel var större bland utrikes födda kvinnor (6 %) än bland inrikes födda kvinnor (3 %).

- Inkomstnivåerna skiljer sig mellan företagare och anställda inom vård- och omsorgsbranschen (Figur 2). Företagare har betydligt högre inkomster än de anställda, vilket i synnerhet gäller utrikes födda kvinnor. I detta avseende skiljer sig vård- och omsorgsbranschen avsevärt från övriga branscher, där företagare generellt sett har lägre inkomster än de anställda.
- Vid en betraktelse av inkomstutvecklingen över tid visar det sig att de kvinnor som blivit företagare under 2000-talet hade högre medelnivå på arbetsinkomster, jämfört med anställda kvinnor inom vård och omsorgsbranschen, redan innan de blivit företagare (Figur 2). Löneökningen har emellertid blivit kraftigare efter att man har blivit företagare, exemplifierat genom den kohort som blev företagare år 2000. Detta kan tolkas som att företagandet på sikt har inneburit en positiv inkomstutveckling för gruppen jämfört med om de hade fortsatt som anställda inom vård- och omsorgssektorn.

Figur 2 Medelinkomstens utveckling hos kvinnor inom vård- och omsorgssektorn



Vem är den företagande kvinnan inom vård- och omsorgssektorn?

- De flesta utrikes födda företagare inom vård- och omsorgsbranschen kommer från europeiska länder, i synnerhet västra Europa. Även kvinnor från Nordamerika är överrepresenterade som företagare jämfört med de anställda inom sektorn. Kvinnor från asiatiska och afrikanska länder är däremot underrepresenterade jämfört med de anställda inom sektorn. Inom andra branscher, med lägre lönenivåer, är företagandet särskilt högt bland asiatiska kvinnor.
- Tid inverkar på företagandet. Åldersnivån var högre hos företagare än anställda, och de flesta företagare är medelålders kvinnor. För utrikes födda kvinnor gäller även att de flesta har bott i Sverige under lång tid, mer än 16 år, när de är företagare.
- Utbildningsnivån var högre bland företagare än bland anställda inom vård och omsorg. Dessutom var kvinnorna oftare gifta eller fränskilda, jämfört med anställda som oftare var ensamstående.

- Flera av dessa resultat skulle kunna förklararas av att företagarnas åldersnivå är högre än de anställdas, men även när man kontrollerar för ålder kvarstår resultatet.

Stråvan att erbjuda bra vård – intervjuer med utlandsfödda kvinnor

Intervjuerna som vi har gjort har hittills analyserats i två artiklar med lite olika ”vinklingar” och med ambitionen att pröva olika angreppssätt och resultat i tidigare forskning.

Motiverade av negativa arbetslivserfarenheter och jämlikhetssträvanden

I en artikel med titeln *Moving out of ‘One’s Place’? Foreign-born Women Entrepreneurs in the Care sector in Sweden* griper vi oss an frågan huruvida kvinnorna blir företagare därför att de måste – för att skapa ett jobb – eller vad som annars motiverar dem. Viss forskning om kvinnor, etnicitet och entreprenörskap har tidigare dragit slutsatsen att utlandsfödda kvinnor blir företagare för att det är nödvändigt och att det sker på grund av att dessa kvinnor på grund av diskriminering och uteslutande mekanismer annars inte får något jobb. Vår analys av intervjumaterialet visar dock övergripande att det inte är fallet när det gäller företagare i vård- och omsorgsbranschen. Av tjugo kvinnor är det endast två som kan sägas ha startat sina företag för att de haft svårt att få andra jobb. Det är alltså andra faktorer som bidragit till att motivera dem till att bli företagare och främst att erbjuda bra vård- och omsorgstjänster.

Det stora flertalet kvinnor har jobbat inom vård- och omsorgssektorn – i både kommunala och landstingsdrivna organisationer och privata företag – innan de blev företagare. Analyserna pekar på att branschen är underordnad i samhället genom att många av jobben, särskilt i hemtjänsten, är lågt betalda, har låg status, är kvinnligt genussmärkta och omfattar få utvecklingsmöjligheter. Som en av kvinnorna säger: ”Det är såna här typiska kvinnliga verksamheter. Det finns inte så mycket pengar att hämta”. Många av kvinnorna reagerar mot denna underordning genom sitt företagande och vill erbjuda bättre vård- och omsorgstjänster. Negativa erfarenheter som de har gjort som anställda och som motiverar dem att bli entreprenörer är bland andra en stark tidsmässig och ekonomisk press, som de illustrerar som att tvingas ”springa in och ut” hos brukarna/kunderna. Ett motiv till företagandet är också att erbjuda omsorg på andra språk än svenska, eftersom de upplevt att det inte tillhandahålls av andra vård- och omsorgsgivare.

Kvinnorna kan därför som entreprenörer sägas omtolka omsorgen och skapa en innovativ produkt, genom att ge mer tid (ibland mer än avtalat och finansierat) till brukarna och vara noga med att sällskapa med de äldre, kommunicera på de äldres modersmål, anordna sociala träffar, ge dem extra och bra mat, samt ta dem på utflykter. Många av kvinnorna eftersträvar som entreprenörer också att förändra personalens villkor till det bättre. Vi tolkar det därför som att kvinnorna genom sitt entreprenörskap skapar utrymme för en bättre vård och omsorg på marginalen av en underordnad sektor, där villkoren ofta är pressade. De startar företag för att lyfta de äldre och sjuka ur deras marginaliserade position, inte främst för sin egen vinnings skull eller för en personlig mobilitet uppåt på ”karriärstegen”. Visserligen kan kvinnorna genom entreprenörskapet sägas flytta sig från en underordnad position i arbetslivets genussmässigt och etniskt

präglade hierarki, men det som förefaller viktigast för dem är att det ger dem möjlighet att förbättra andra människors levnads- och arbetsförhållanden.

Denna artikel bidrar därmed med kunskaper om hur erfarenheter av verkningar av etnicitet och genus på arbetsmarknaden påverkat utlandsfödda kvinnor att bli företagare. Det är ovanligt i den forskning som gjorts tidigare att i detalj undersöka hur det som på engelska kallats *underemployment* – det vill säga genuspräglat arbete i lågt värderade jobb med små utvecklingsmöjligheter i den sk. sekundära sektorn – motiverar entreprenörskap. Våra resultat bidrar också till att vidareutveckla de forskningsresultat kring mer individuella, prestationsbaserade företagarmotiv såsom att "bli sin egen chef" och tjäna mer pengar genom att visa att kvinnorna som vi har intervjuat visserligen vill bli sina egna chefer, men främst av jämlikhetsorienterade skäl.

Etniska motiv – att nyttja språkkunskaper och identitet för egna och andra grupper

I en artikel med titeln *Disadvantages, Ethnic Niching or Achievement of a Vision? Motives of Immigrant Women Entrepreneurs of Caring in the Ageing Swedish Society* har vi studerat hur befolkningens åldrande skapar möjligheter till företagande i vården för utlandsfödda kvinnor med kunskaper i andra språk än svenska. Artikelnen undersöker om kvinnorna verkar som företagare inom sin egen etniska grupp, vilket inom amerikansk forskning kallas "etniska ekonomier", eller om deras företag vänder sig även till andra etniska grupper. Vi finner att de utlandsfödda kvinnorna ofta "hamnat" som anställda i vård- och omsorgssektorn på grund av arbetsmarknadens genutmässiga segregering och etniska segmentering, men att vissa kvinnor också sökt sig mer aktivt till dessa arbeten. De kvinnor som "hamnat" i sektorn är ofta motiverade av det till att starta egna företag för att förbättra sin position på arbetsmarknaden utan att behöva byta inriktning på sitt arbete. Kvinnorna som mer aktivt valt att arbeta inom vård och omsorg var oftare motiverade att bli företagare tack vare att sin hängivenhet för att ta hand om äldre människor.

Andra motiv till varför kvinnorna har blivit företagare är relaterade till etnicitet, på tre olika sätt: För det första efterfrågan på hemtjänst, från äldre och sjuka från samma etniska grupp som företagarkvinnan, vilket framförallt gäller större etniska grupper i Sverige såsom finlandfödda och människor från Iran. Detta etniska motiv ligger i linje med teorin om "etniska ekonomier", men vi betonar i större grad kundernas istället för arbetskraftens efterfrågan. För det andra är det en stor grupp kvinnor som inom sitt företag erbjuder tjänster på kundernas modersmål, men till en stor mängd olika grupper. Dessa kvinnor är entreprenörer på ett kulturellt överlappande sätt genom en blandning av personal och kunder från olika länder och språkgrupper. För det tredje använder flera av kvinnorna sin etnicitet som ett sätt att marknadsföra sin vårdidé gentemot svenska brukare. En kvinna uttrycker det så här: "Vårt varumärke var att ge det lilla extra [...] Vi har en annan syn på äldre i våra länder [...]. För att våra äldre är familjehuvudet och inte tvärt om. Vi ser upp till dom, vi behandlar dom på ett annat sätt".

Analyserna i denna artikel visar sammantaget att entreprenörskap kan vara ett sätt för utlandsfödda kvinnor att förbättra sin situation. Etniska och genuspräglade strukturer påverkar varför de jobbar i vård- och omsorgssektorn och att de använder sina

etniciteter på ett innovativt sätt för att skapa en konkurrenskraftig ekonomisk nisch. Vi kan också se att en åldrande utlandsfödd befolkning skapar affärsmöjligheter för utlandsfödda kvinnor. Efterfrågan från utlandsfödda äldre och sjuka med små kunskaper i svenska språket är i ökande grad en utmaning för politiken att möta även inom den offentliga sektorns vård och omsorg. Detta skapar ett behov, som ännu inte tagits på fullt allvar vilket ger ökade möjligheter för utlandsfödda kvinnor att bli företagare.

VINNOVAs publikationer

Februari 2010

För mer info eller för tidigare utgivna publikationer se www.VINNOVA.SE

VINNOVA Analys

VA 2010:

- 01 Ladda för nya marknader - Elbilens konsekvenser för elnät, elproduktionen och servicestrukturer
- 02 En säker väg framåt? - Framtidens utveckling av fordonssäkerhet

VA 2009:

- 01 Svenska tekniker 1620 - 1920
- 02 Effekter av statligt stöd till fordonsforskning - Betydelsen av forskning och förnyelse för den svenska fordonsindustrins konkurrenskraft. *För kortversion på svenska respektive engelska se VA 2009:11 och VA 2009:12*
- 03 Evaluation of SIBED. Sweden - Israeli test bed program for IT applications. *Finns endast som PDF*
- 04 Swedish possibilities within Tissue Engineering and Regenerative Medicine
- 05 Sverige och FP7 - Rapportering av det svenska deltagandet i EUs sjunde ramprogram för forskning och teknisk utveckling. *Finns endast som PDF*
- 06 Hetast på marknaden - Solenergi kan bli en av världens största industrier
- 07 Var ligger horisonten? - Stor potential men stora utmaningar för vågkraften
- 08 Vindkraften tar fart - En strukturell revolution?
- 09 Mer raffinerade produkter - Vedbaserade bioraffinaderier höjer kilovärdet på trädet
- 10 Förnybara energikällor - Hela elmarknaden i förändring
- 11 Sammanfattning - Effekter av statligt stöd till fordonsforskning. *Kortversion av VA 2009:02, för engelsk kortversion se VA 2009:12*
- 12 Summary - Impact of Government Support to Automotive Research. *Engelsk kortversion av VA 2009:02, för svensk kortversion se VA 2009:11*
- 13 Singapore - Aiming to create the Biopolis of Asia
- 14 Fight the Crisis with Research and Innovation? Additional public investment in research and innovation for sustainable recovery from the crisis.
- 15 Life Science Research and Development in the United States of America - An overview from the federal perspective. *Finns endast som PDF*
- 16 Two of the "new" Sciences - Nanomedicine and Systems Biology in the United States. *Finns endast som PDF*
- 17 Priority-setting in the European Research Framework Programme
- 18 Internationellt jämförande studie av innovationssystem inom läkemedel, bioteknik och medicinteknik
- 19 Investering i hälsa - Hälsoekonomiska effekter av forskning inom medicinsk teknik och innovativa livsmedel
- 20 Analysis of Chain-linked Effects of Public Policy - Effects on research and industry in Swedish life sciences within innovative food and medical technology
- 21 Research Priorities and Priority-setting in China
- 22 Priority-Setting in U.S. Science Policies
- 23 Priority-Setting in Japanese Research and Innovation Policy

VINNOVA Information

VI 2010:

- 01 Transporter för hållbar utveckling
- 02 Fordonsstrategisk Forskning och Innovation FFI

VI 2009:

- 02 Forskning om chefskap. Presentation av projekten inom utlysningen Chefskap; förutsättningar, former och resultat. *För engelsk version se VI 2009:03*
- 03 Research on the managerial tasks: condition, ways of working and results. *Finns endast som PDF. För svensk version se VI 2009:02*
- 04 Högskolan utmaningar som motor för innovation och tillväxt - 24-25 september 2008
- 05 VINNOVA news
- 06 Årsredovisning 2008
- 07 Innovationer för hållbar tillväxt. *För engelsk version se VI 2009:08*
- 08 Innovations for sustainable Growth. *För svensk version se VI 2009:07*
- 09 Forska&Väx
- 10 Ungdomar utan utbildning - Tillväxtseminarium i Stockholm 4 mars 2009
- 11 Cutting Edge - Swedish research for growth

- 12 Mobilitet, mobil kommunikation och bredband - Branschforskningsprogram för IT & telekom. Projektkatalog
- 13 Forskning och innovation för hållbar tillväxt

VINNOVA Policy

VP 2010:

- 01 Nationell strategi för nanoteknik - Ökad innovationskraft för hållbar samhällsnytta

VP 2009:

- 01 TRANSAMS uppföljning av "Nationell strategi för transportrelaterad FUD" åren 2005 - 2007. Två uppföljningar - en för 2005 och en för 2006 - 2007. *Finns endast som PDF*
- 02 VINNOVAs internationella strategi - att främja hållbar tillväxt i Sverige genom internationellt forsknings- och innovationssamarbete

VINNOVA Rapport

VR 2010:

- 01 Arbetsgivningar: samverkan, stöd, rörlighet och rehabilitering - En programuppföljning
- 02 Innovations for sustainable health and social care - Value-creating health and social care processes based on patient need. *För svensk version se VR 2009:21*
- 03 VINNOVAs satsningar på ökad transportsäkerhet: framtagning av underlag i två faser. *Finns endast som PDF*
- 04 Halvtidsutvärdering av TSS - Test Site Sweden - Mid-term evaluation of Test Site Sweden. *Finns endast som PDF*
- 05 *Under produktion*
- 06 *Under produktion*
- 07 *Under produktion*
- 08 Rörlighet, pendling och regionförstoring för bättre kompetensförsörjning, sysselsättning och hållbar tillväxt - Resultatredovisning från 15 FoU-projekt inom VINNOVAs DYNAMO-program

VR 2009:

- 01 Affärsutveckling inom trämaufaktur och möbler - hur skapas effektivare värdekedjor? *Finns endast som PDF*
- 02 Användarna och datorerna - en historik 1960 - 1985
- 03 First Evaluation of the Berzelii Centra Programme and its centres EXSELENT, UCFCB, Uppsala Berzelii & SBI Berzelii

- 04 Evaluation of SAFER – Vehicle and Traffic Safety Centre at Chalmers - a Centre of Excellence with financing from VINNOVA. *Finns endast som PDF*
- 05 Utvärdering av forskningsprogrammet SkeWood. *Finns endast som PDF*
- 06 Managing and Organizing for Innovation in Service Firms - A literature review with annotated bibliography. *Finns endast som PDF*
- 07 Den tjänstedominanta logiken - Innebörd och implikationer för policy.
- 08 Tjänster och relaterade begrepp - Innebörd och implikationer för policy.
- 09 Underlag för VINNOVAs satsningar inom transportsäkerhetsområdet. *Finns endast som PDF*
- 10 Utmaningar och kunskapsbehov - Om innovation, ledning och organisering i nio olika tjänsteföretag. *Finns endast som PDF*
- 11 De två kulturerna på Internet - En utmaning för företag, myndigheter och organisationer. Huvudrapport
- 12 Uppföljning av VINN NU-företag
- 13 Kartläggning av svensk FoU inom området IT och miljö - med fokus på teknikens indirekta och systemmässiga effekter. *Finns endast som PDF*
- 14 Forska&Väx - Hållbar tillväxt genom forskning och utveckling i Små- och Medelstora Företag
- 15 Tjänsteinnovationer för tillväxt
- 16 Behovet av genusperspektiv - om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet. Utvärdering. *Finns endast som PDF*
- 17 Ekonomisk omvandling och makrologistiska kostnader. *Finns endast som PDF*
- 18 En undersökning av innovativa företags syn på strategiskt utvecklingsarbete i spåret av lågkonjunkturen. *Finns endast som PDF*
- 19 The Public Sector - one of three collaborating parties. A study of experiences from the VINNVÄXT programme.
- 20 Från hantverkarskilt till hästföretag - Genusperspektiv på innovation och jämställdhet
- 21 Innovationer för hållbar vård och omsorg - Värdeskapande vård- och omsorgsprocesser utifrån patientens behov. *För engelsk version se VR 2010:02*
- 22 Organising Work for Innovation and Growth. Experiences and efforts in ten companies
- 23 Mid Term Evaluation of the Institute Excellence Centres Programme
- 25 The Innovation Platform

- 26 Citizens´ Services - Nordic and Baltic Research Needs
- 27 Kina och internet - Tillväxt och tilltro
- 28 eGovernment of Tomorrow - Future scenarios for 2020
- 29 Organisationsformernas betydelse i klusterverksamhet - Att organisera klusterarbete är en ständigt pågående process som ställer höga krav på ledarskap och långsiktig strategi
- 30 Inomhusskidbacke i Lindvallen, Sälen. *Finns endast som PDF*
- 31 Kartläggning av svenska klusterinitiativ. *Finns endast som PDF*
- 32 Service Innovations in Sweden Based Industries - Aiming for 30-60% revenue increase/Tjänsteinnovationer i Sverigebaserad tillverkningsindustri - Med sikte på 30-60 % intäktsökning
- 33 Chinese Views on Swedish Management - Consensus, conflict-handling and the role of the team
- 34 First Evaluation of the second, third and fourth Round of VINNOVA VINN Excellence Centres - FASTE, SUS, FUNMAT, CHASE, GHZ, MOBILE LIFE, iPACK, HERO-M, PRONOVA, BIOMATCELL, WINQUIST, SUMO, BIMAC INNO, WISENET and AFC
- 35 International Evaluation of PLUS Competence Centre - at Chalmers. *Finns endast som PDF*
- 10 "Born to be wild" - 55+... eller hur förvandla en global demografisk förändring till ett svenskt styrke- och tillväxtområde?
- 11 DYNAMO 2 i halvtid - Rapport från VINNOVAs konferens på Ulfunda slott 10 - 11 april 2008
- 12 VINNVÄXT II - Generalist and Specialist Evaluation of process and knowledge development 2004 - 2007
- 13 Svensk makrologistik - Sammansättning och kostnadsutveckling 1997 - 2005
- 14 Leading Companies in a Global Age - Managing the Swedish Way
- 15 Chefskapets former och resultat. Två kunskapsöversikter om arbetsplatsens ledarskap
- 16 NRA Security - Swedish industry proposal for a National Research Agenda for security
- 17 University strategies for knowledge transfer and commercialisation - An overview based on peer reviews at 24 Swedish universities 2006
- 18 Värda idéerna! - Trots många framgångsrika projekt inom värd och omsorg skapas inte varaktiga effekter. Varför förvaltas och utnyttjas inte idéerna?
- 19 Growth through Research and Development - what does the research literature say?
- 20 Sesam öppna dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande

VR 2008:

- 01 Mot bättre vetande - nya vägar till kunskap på arbetsplatsen
- 02 Managing Open Innovation - Present Findings and Future Directions
- 03 Framtiden är öppen! Om problem och möjligheter med öppen källkod och öppet innehåll
- 04 First Evaluation of the Institute Excellence Centres Programme
- 05 Utvärdering av det Nationella Flygtekniska forskningsprogrammet - NFFP. Evaluation of the Swedish National Aeronautics Research Programme - NFFP
- 06 Utvärdering av Vehicle - Information and Communication Technology programmet - V-ICT
- 07 Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige
- 08 Politiken, offentlig verksamhet - en av tre parter i samverkan
- 09 Forsknings- och innovationspolitik i USA - Näringslivets fem roller

Produktion & layout: VINNOVAs Kommunikationsavdelning
Tryck: Arkitektkopia, Stockholm, www.arkitektkopia.se
Februari 2010
Försäljning: Fritzes Offentliga Publikationer, www.fritzes.se



VINNOVA är en statlig myndighet
med uppgift att främja hållbar tillväxt
genom finansiering av behovsmotiverad forskning
och utveckling av effektiva innovationssystem

VERKET FÖR INNOVATIONSSYSTEM – SWEDISH GOVERNMENTAL AGENCY FOR INNOVATION SYSTEMS

VINNOVA, SE-101 58 Stockholm, Sweden Besök/Office: Mäster Samuelsgatan 56
Tel: +46 (0)8 473 3000 Fax: +46 (0)8 473 3005
VINNOVA@VINNOVA.se www.VINNOVA.se