

**SYD  
SVERIGE  
LIVE!**

**FRAMTIDENS SYDSVENSKA NÄRINGS LIV  
FÖR INSIKT OCH RÄTT BESLUT!**

**2019**





# Innehåll

FÖRORD	4
INTRODUKTION	6
SAMMANFATTNING - LÄRDOMAR FÖR ETT BÄTTRE NÄRINGSLIVSKLIMAT	8
OM ANALYSEN	10
NÄRINGSLIVETS TILLVÄXT	12
KONJUNKTUR - HUR STÅR DET TILL MED BACKLINJEN I SYDSVERIGE	20
INTERVJUUNDERSÖKNING	26
<b>Årets tema 1</b> THE LONG GAME I SYDSVENSKT NÄRINGSLIV	28
10-10-10-FÖRETAG	37
REPORTAGE FRÅN DIALOGMÖTENA	42
SYDSVENSKA BÖRSINTRODUKTIONER	50
<b>Årets tema 2</b> TALANGATTRAKTION OCH TALANGUTVECKLING	56
AVSLUTNING	68
APPENDIX	70

# Välkommen till Sydsverige Live!

Framtidens sydsvenska näringsliv  
för insikt och rätt beslut!



**H**andlingsbar kunskap – actionable knowledge – är vad många amerikanska business schools eftersträvar. Med det menar de att den kunskap man förmedlar ska kunna användas till beslut och få konsekvenser.

Det är också målet med den här analysen. Förhoppningen är att politik och företag både kan få en omvärldsanalys och vägledning i sitt eget arbete. Naturligtvis har varje företag unika förutsättningar, men här ges ändå en utblick kring trender och hur andra företag bedömer läget.

Hittills har medvinden i den globala konjunkturen varit god. Vi ser nu hur en avmattning av konjunkturen börjar märkas i sydsvenska företag. En viktig fråga är då hur vårt defensiva spel ser ut och hur vi orkar hålla i de långsiktiga frågorna.

En kanske överraskande slutsats är att många sydsvenska regioner är mer uppkopplade globalt än storstäderna i bemärkelsen att den samlade samhällsekonomin är mer internationellt integrerad. Det innebär också utsatthet som behöver bemötas inte minst politiskt. Är vi beredda med yrkesutbildningar för att utnyttja konjunkturpausen till att stärka kompetensen? Vad gör vi för att förstora arbetsmarknaderna genom exempelvis trimmade tidtabeller? Hur påverkas det kommande arbetet med vägar och järnvägar?

När vi granskar de långsiktiga frågorna står företagen starka. Överlag är de strategiska frågorna väldigt närvarande i vardagen. Affärsplaner uppdateras och innovationer är på gång och det finns utbredda satsningar på digitalisering och arbete med klimatavtrycket.

Kompetensförsörjningen har vi granskat extra i sömmarna. Den visar sig stark i våra regioner, men behoven är fortfarande väldigt påträngande. Där finns en av de allra viktigaste nycklarna både till hur en svagare konjunktur och offensiva satsningar för långsiktig tillväxt kan mötas.

Sydsverige i november 2019



Alexander Alvéen  
VD NAVET ANALYTICS



Per Tryding  
VVD SYDSVENSKA HANDELSKAMMAREN

# Så har vi arbetat

Analysen i Sydsverige Live bygger på att vi samlat in uppgifter från officiella datakällor som SCB och myndigheter, samt mer kvalitativa källor som enkäter och dialogmöten med företagsledare och andra beslutsfattare.

Sydsvenska Industri- och Handelskammaren har samlat in och bearbetat officiella data. Utöver traditionell statistik om tillväxt har vi letat efter nya källor som ger nya infallsvinklar på näringslivets utveckling. Exempelvis har vi samlat in uppgifter om internationella anställningar från Migrationsverket. Ett annat exempel på ett nytt mått på tillväxt är begreppet 10-10-10 företag, alltså statistik om företag som är högst 10 år och som nått minst tio miljoner omsättning och tio anställda.

NAVET Analytics har svarat för en omfattande enkätundersökning bland 150 företagsledare och har även sammanställt och analyserat sydsvenska börsintroduktioner.

Under våren bjöd Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, NAVET Analytics och Länsförsäkringar in till sex dialogmöten runt om i Sydsverige där erfarenheter och reflektioner utbyttes. Beslutsfattare i Handelskammarens medlemsföretag fick möjlighet att diskutera sina utmaningar och lufta sina tankar med representanter från bland annat kommunstyrelser, universitet, näringslivskontor och innovationsparker för att identifiera viktiga tillväxtfaktorer i regionen.

Utifrån dialogmötena och intervjuundersökningen har vi valt ut två specialteman för det här årets analys. Det första handlar om företagens långsiktiga strategier och tillväxt – ”The long game i sydsvenskt näringsliv”. Där tar vi också tempen på företagens arbete med hållbarhet och klimat. Det andra temat handlar om kompetensförsörjning: I vilken utsträckning lockar sydsvenska företag talanger och hur viktiga är lärosätena i regionen för kompetensförsörjningen?

Ett stort tack riktas till alla företagsledare som medverkat genom att svara på enkäter eller deltagit i dialogmöten.

# Sammanfattning

## Lärdomar för ett bättre näringslivsklimat

Sydsverige Live är en regional analys utifrån näringslivets perspektiv. Rapporten bygger på analyser av statistik, intervjuer med 150 företagsledare och sex dialogmöten runt om i Sydsverige där erfarenheter och reflektioner utbyttes. I Sydsverige bor det 2,2 miljoner invånare, vilket motsvarar 22 procent av Sveriges invånare. Befolkningen växer snabbt. De senaste 10 åren har antalet invånare i Sydsverige ökat med 1 procent årligen. Det är med andra ord en stor region med påverkan även utanför regiongränserna. Nedan följer en sammanfattning av de viktigaste slutsatserna i rapporten.

### 30 500 nya jobb i sydsvenskt näringsliv – de flesta i storstäderna

Det skapas många nya jobb i näringslivet. Mellan åren 2014 och 2017 ökade antalet sysselsatta i Sydsverige med 30 500 personer. De nya jobben skapas på många platser men allt fler jobb koncentreras till de större städerna. Denna urbanisering ställer krav på fungerande infrastruktur. Utöver goda pendlingsmöjligheter till de platser där jobben skapas behövs goda förbindelser mellan tillväxtmotorerna. Det är också stora skillnader i vilken typ av jobb som växer. Kvalificerade yrken koncentreras i större utsträckning till vissa platser.

### Exportintensiva och tillverkningsstata regioner har högre konjunkturkänslighet

Konjunktursignaler från världen och Sverige pekar på att ekonomin börjar mattas av. Den största exponeringen finns i ett antal mindre regioner med stora inslag av internationell tillverkning. Karlshamn-Olofström, Ljungby, Oskarshamn, Vimmerby och Älmhult är de sydsvenska arbetsmarknadsregioner som är mest utsatta när den internationella efterfrågan dämpas.

### Lång sikt trumfar korta perspektiv

”The long game” står sig starkt i sydsvenskt näringsliv. Överlag är de strategiska frågorna väldigt närvarande. Affärsplaner uppdateras och innovationer är på gång och det finns utbredda satsningar på digitaliseringar och arbete med klimatavtrycket. Planeringshorisonten för de flesta företag i intervjuundersökningen är två–fem år och nio av tio företag ser organisk tillväxt som mest prioriterat före förvärv.

### Antalet sydsvenska börsintroduktioner mattas av

I årets rapport kartlägger vi sydsvenska bolags börsintroduktioner. Under perioden 2016–2018 noterades 13 sydsvenska bolag, de allra flesta med säte i Malmö och Lund. 2019 ser det ut att bli något färre. Det senaste halvåret har bara två sydsvenska bolag noterats på Nasdaq Stockholms huvudlista: Green Landscaping Holding AB och Ascelia Pharma AB i Malmö.

### Agenda 2030 ett verktyg för utveckling – men är regleringarna hållbara?

FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030, har snabbt slagit igenom i näringslivet. Av de tillfrågade företagen är fyra av tio företag igång med arbetet. Ännu fler arbetar med klimatfrågor. Nästan alla företag i undersökningen har gjort en riskbedömning kopplat till klimat och miljö. Företagen har strategier med åtgärder, inklusive utbildning, som dessutom följs upp. Utmaningen här är att företagen efterlyser mer långsiktighet från politiken. Styrmedel ändras och det gör att företag blir försiktiga med åtgärder.

### Vilka är företagen som växer?

Ett område som behöver mer uppmärksamhet och som vi behöver lära oss mer om är de så kallade 10-10-10-företagen. Dessa är de företag som överlevt starten och visat att de kan växa organiskt. I Sydsverige finns det 680 företag som startat de senaste 10 åren och som har nått en omsättning om minst 10 miljoner kronor och minst 10 anställda. Omkring 15 000 personer var sysselsatta i bolagen år 2018. Dock förstår vi för lite om nyanserna i skillnader mellan regioner och behöver få en bättre förståelse för de här företagens behov.

### HR-strategi och arbetsmarknads-politik är A och O

Den helt dominerande strategiska frågan för sydsvenskt näringsliv är kompetensförsörjningen. Vår analys av eftergymnasiala utbildningar inom teknik, samhällsvetenskap, naturvetenskap och lärarutbildningar visar att Sydsverige både producerar egen kompetens via lärosätena i regionen, men att inflyttning också är en viktig kanal. Vi identifierar också att en betydande andel tekniker, lärare, naturvetare och samhällsvetare arbetar i yrken som ej är matchade med deras utbildning. Tusentals är också arbetslösa. Det är värt att studera närmare för här kan det finnas svar på kompetensutmaningen.

### Rekryteringen blir bredare och världen knyts samman

Internationell rekrytering blir allt viktigare för kompetensförsörjningen. Nivåerna på utfärdade arbetstillstånd för internationell kompetens, alltså de som finns utanför EU, har tredubblats de senaste åren i Sydsverige. 2018 uppgav vart sjätte företag i vår intervjuundersökning att de försökt rekrytera internationellt, 2019 är den siffran vart tredje företag. De flesta lyckas dessutom landa rekryteringarna.

### Förbättringar utifrån lärdomar skapar bättre förutsättningar

Rapporten pekar slutligen på några områden som kräver särskilt fokus framöver. Regioners olika konjunkturkänslighet är något som behöver påverka synen på insatser kring exempelvis arbetsmarknadspolitik och yrkesutbildning. Den regionala kompetensförsörjningen kan stärkas genom ökade frihetsgrader för lärosäten. Att rikta utbildningar mot faktiska behov i regionernas näringsliv kan ge stora effekter, samtidigt som det finns en potential i att högskolor organiserar utbildningar inom ramen för Yrkeshögskolan. Trenden mot ökad internationell rekrytering kräver nya lösningar. Frågor vi bör ställa oss är om vi har en bostadsförsörjning, skola med mera som underlättar rekryteringen.

# En regional analys utifrån näringslivets perspektiv

Med Sydsverige Live tar vi fram ett beslutsunderlag som är enkelt att relatera till för sydsvenska företagsledare och andra beslutsfattare. Underlaget bygger på analyser av statistik och intervjuer. Vi fokuserar innehållet och analysen på områden som företagen beslutar om – kompetens, innovation och investeringar. Analysen relateras till företagens egen geografiska hemmaplan – Sydsverige och dess lokala arbetsmarknader.

## Statistik om sydsvenska arbetsmarknadsregioner

Den faktabaserade analysen bygger på statistik från källor såsom Statistiska Centralbyrån, Migrationsverket, Retriever med flera.

Analysen bygger på *funktionella* snarare än *administrativa* gränser. Huvudfokus är de lokala arbetsmarknader som utgår ifrån hur företag och människor organiserar sig. Ur ett företags perspektiv innebär det den region som företaget kan rekrytera ifrån utan att arbetstagare behöver flytta. Regionerna består vanligtvis av en eller flera kommuner och klassificeringen utgår ifrån arbetspendlingen över kommungränser.

Sydsverige består av fem län, Halland, Skåne, Blekinge, Kalmar och Kronoberg, med 64 kommuner. Enligt SCB:s klassificering i lokala arbetsmarknadsregioner är Sydsverige indelat i 12 regioner.<sup>1</sup> Se kartan för indelning i arbetsmarknadsregioner och appendix för mer detaljer. Norra Halland ingår i Göteborgs arbetsmarknadsregion och där det är relevant presenteras även siffror för Göteborgsregionen.

Ingen indelning är helt optimal för alla typer av analyser. Där det är relevant bryter vi ibland ut data på andra sätt. Exempelvis är det relevant att zooma ut när infrastrukturen kartläggs, medan det är relevant att undersöka mer lokala regioner i andra fall. Data sätter också sina begränsningar och i vissa fall analyseras sydsvenska län.



<sup>1</sup>/2018 års rapport utgick analysen från FA-regioner enligt Tillväxtverkets definition. Enda skillnaden är att Blekinge nu är indelad i två arbetsmarknadsregioner, vilket stämmer bättre med regionens pendlingsmönster.

# Näringslivets tillväxt i Sydsverige

## 30 500 nya jobb i sydsvenskt näringsliv

Det skapas många nya jobb inom näringslivet i Sydsverige.<sup>2</sup> Mellan åren 2014 och 2017 ökade antalet sysselsatta med 30 500 personer. Ökningen var som störst år 2017 då antalet nya jobb i sydsvenskt näringsliv ökade med 12 500 jämfört med året före.<sup>3</sup>

### SYDSVERIGE I SIFFROR

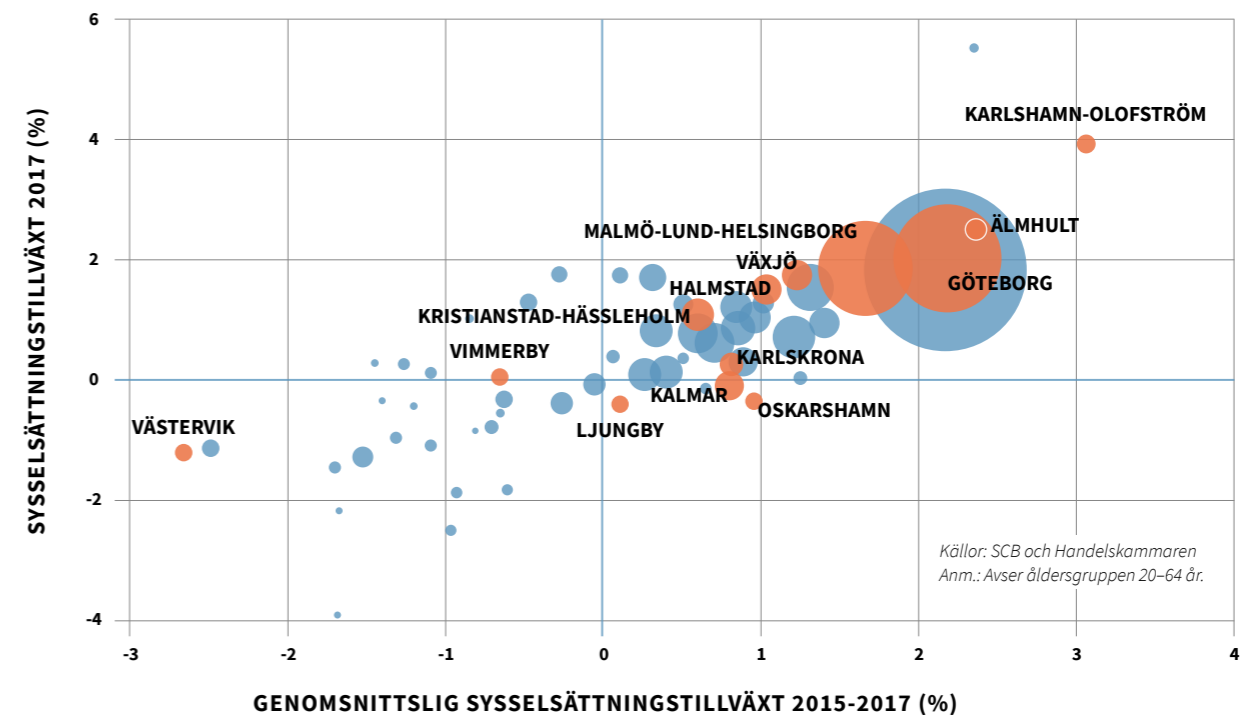
- 2,2 miljoner människor = 22 procent av Sveriges befolkning
- Cirka 1 miljon sysselsatta
- 5 tätorter med fler än 50 000 invånare
- Årlig befolkningsökning med en procent de senaste 10 åren

*I Sydsverige ingår Blekinge, Kalmar, Kronobergs, Hallands och Skåne län.*

<sup>2</sup>/ I näringslivet ingår ej offentligt ägda aktieföretag och övriga företag, offentliga bolag samt övriga organisationer. Siffrorna avser dagbefolkningen.

<sup>3</sup>/ När denna rapport lämnades till tryck var 2017 senast tillgängliga år i statistiken. Uppgifter för 2018 publiceras 2019-11-28.

// NÄRINGSLIVETS SYSSELSÄTTNINGSTILLVÄXT I SVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER, OLIKA TIDSPERIODER



## Karlshamn-Olofström snabbast tillväxt

Det är stor skillnad i tillväxttakten mellan Sydsveriges lokala arbetsmarknadsregioner. Medan sysselsättningen i näringslivet i Västervik har minskat med i genomsnitt 3 procent de senaste tre åren har antalet jobb ökat med 3 procent i Karlshamn-Olofström. Västra Blekinge påverkades i stor utsträckning av den globala lågkonjunkturen när den stora arbetsgivaren i regionen, Volvo, minskade antalet anställda med nästan 1 000 personer mellan 2006 och 2011. Under de senaste åren har det dock skett en tydlig återhämtning och Volvo har återigen ökat sin personalstyrka. 2015-2017 ökade antalet sysselsatta i näringslivet årligen med 3 procent i Karlshamn-Olofström, vilket är den snabbaste tillväxt av samtliga svenska regioner.

Malmö-Lund-Helsingborg, Göteborgsregionen och Älmhult har haft en genomsnittlig ökning av antalet sysselsatta i näringslivet med omkring 2 procent, vilket också var ökningen år 2017. Även i Växjö, Halmstad och Kristianstad-Hässleholm har ökningen varit stabil med i genomsnitt 0,5-1 procent årligen de senaste tre åren.

I Karlskronas, Kalmars och Oskarshamns lokala arbetsmarknadsregioner har ökningen i näringslivets sysselsättning stannat upp. Medan sysselsättningen ökade med i genomsnitt knappt en procent under treårsperioden, tillkom inga nya jobb under 2017.

I både Västerviks och Vimmerbys arbetsmarknadsregioner har sysselsättningen i näringslivet minskat de senaste åren. Samtidigt har antalet jobb i näringslivet varit oförändrade i Ljungbys arbetsmarknadsregion.

### Löneökningstakt på 5 procent årligen i Älmhults arbetsmarknadsregion

För att förstå ekonomins utveckling är det inte bara antalet jobb som spelar roll utan också löneutvecklingen. I flertalet regioner i Sydsverige och Sverige har lön per sysselsatt ökat med 2–3 procent under de senaste tre åren, vilket är högre än den genomsnittliga

inflationstakten under samma period på strax under 1 procent.

Ljungby och framförallt Älmhult sticker dock ut med högre löneökningstakt per sysselsatt, med 3,5 procent i Ljungbys arbetsmarknadsregion och drygt 5 procent i Älmhults. I Västervik har istället löneutvecklingen varit strax under 2 procent per år 2015–2017.

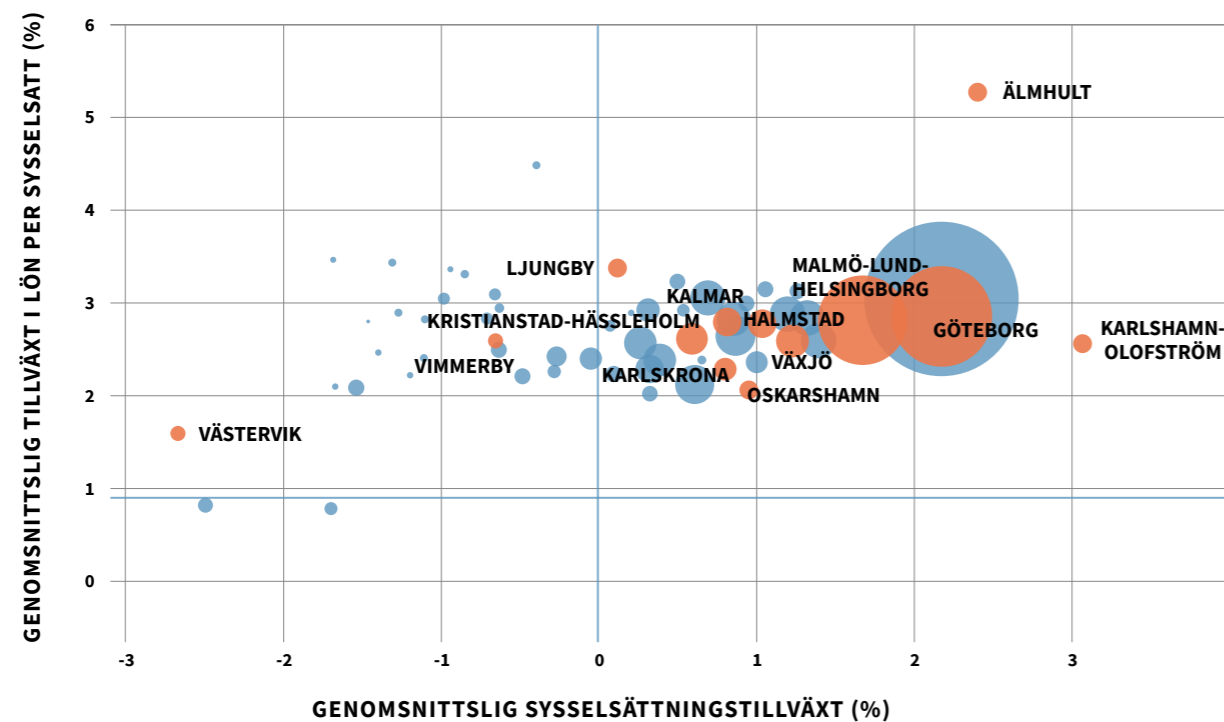
### Olika typer av jobb i olika regioner

Att löneutvecklingen varit särskilt hög i Älmhults arbetsmarknadsregion beror framförallt på att en stor andel av de nya jobben i regionen är kvalificerade yrken som kräver eftergymnasial utbildning eller specialistkompetenser. År 2017 utgjorde kvalificerade yrken i Älmhultsregionen 46 procent av samtliga anställda inom näringslivet, vilket är den högsta andelen bland de sydsvenska arbetsmarknadsregionerna.

Det innebär att andelen kvalificerade yrken är högre här än i storstadsregionerna Göteborg och Malmö-Lund-Helsingborg, där de utgör omkring 40 procent.

I flera mindre regioner utgör de kvalificerade yrkena mindre än en fjärdedel av jobben. Istället dominerar yrken med utbildningskrav på gymnasial nivå, exempelvis yrken inom administration, kundtjänst och skogsbruk, som utgör omkring 65 procent av näringslivet i dessa regioner.

// NÄRINGSLIVETS SYSSLESÄTTNINGSTILLVÄXT OCH TILLVÄXT I LÖN PER SYSSLESATT I SVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER, 2015–2017



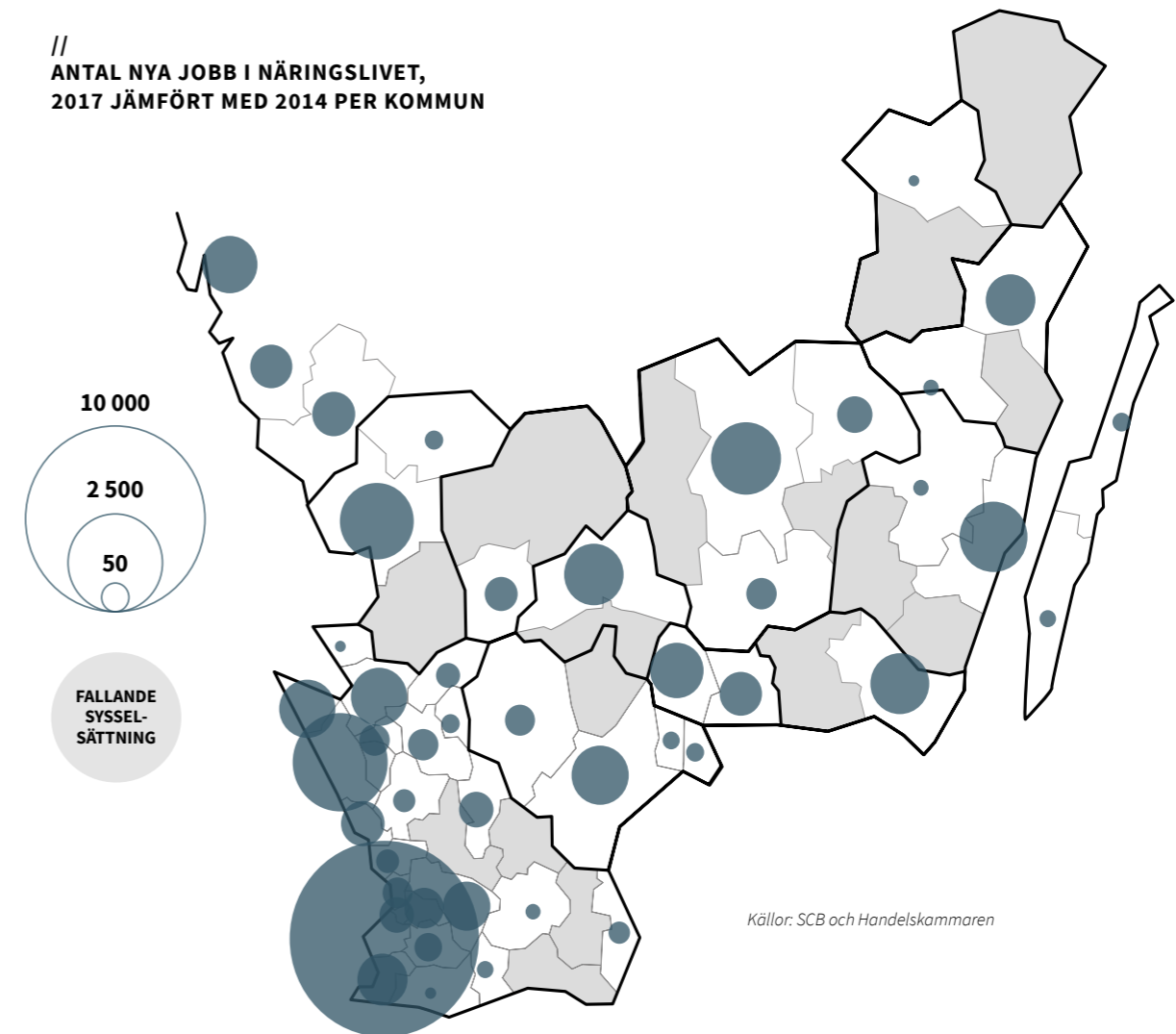


# De nya jobben koncentreras till vissa platser

Om vi zoomar in geografiskt ytterligare visar det sig att nya jobb växer fram i näringslivet på flera orter i Sydsverige, samtidigt som fler och fler jobb koncentreras till de större städerna.

Ungefär 70 procent av den nya jobben har tillkommit i centralorterna i respektive arbetsmarknadsregion. I Malmö skapades 10 600 nya jobb, i Halmstad 1 600 jobb, i Växjö 1 500 osv.

//  
ANTAL NYA JOBB I NÄRINGSLIVET,  
2017 JÄMFÖRT MED 2014 PER KOMMUN



Urbaniseringen av jobben ställer krav på väl fungerande infrastruktur. Medan företagen i de kommuner som har växande sysselsättning är beroende av kompetens från andra kommuner, är boendekommunerna beroende av arbetstillfällen i andra kommuner. Konsekvensen är att pendlingsmöjligheter blir allt viktigare för att näringslivet i regionen ska kunna växa.

Det är också viktigt att de platser där jobben växer fram kan dra nytta av varandras tillväxt och kompetens. Utöver goda pendlingsmöjligheter till de platser där antalet jobb ökar behövs goda förbindelser mellan de platser som växer.

## I Älmhult och Lund är fler än hälften av jobben i näringslivet kvalificerade

Det är också stora skillnader i vilken typ av jobb som växer på olika platser. Mer än hälften av de anställda i näringslivet har kvalificerade yrken i Älmhult och Lund.

I Malmös näringsliv är andelen 45 procent, medan den är 20 procent i Olofström.

**D**et finns ett tydligt samband mellan storlek och kvalificerade yrken. Städer och regioner som är större (har fler sysselsatta och invånare) har en större andel kvalificerade yrken. När hänsyn tas till att städerna är olika stora är andelen kvalificerade yrken lägre än förväntat i Falkenberg, Olofström, Halmstad, Kristianstad, Oskarshamn, Varberg och Helsingborg. Till stor del hänger det ihop med näringslivets bransch-

struktur i de olika orterna. Ett exempel på det är andelen logistikbyggnader och lager kopplat till bland annat e-handel som har ökat markant längs logistikstråken. I Älmhult, Lund, Karlskrona, Växjö, Vellinge, Landskrona och Malmö är andelen kvalificerade yrken något högre än vad man kan förvänta sig givet städernas storlek.

//  
**ANTAL NYA JOBB I NÄRINGSLIVET OCH ANDEL KVALIFICERADE YRKEN, UTVALDA KOMMUNER I SYDSVERIGE (%)**

KOMMUN	NYA JOBB 2017 JÄMFÖRT MED 2014	NYA JOBB 2017 JÄMFÖRT MED 2016	ANDEL KVALIFICERADE YRKEN 2017
Malmö	10 630	3 470	45
Helsingborg	2 620	1 420	35
Halmstad	1 620	620	29
Växjö	1 470	690	38
Kalmar	1 390	50	32
Älmhult	1 050	470	52
Karlskrona	990	360	38
Höganäs	980	830	28
Kristianstad	940	610	28
Ängelholm	920	290	30
Kungsbacka	880	200	33
Olofström	800	330	20
Oskarshamn	710	40	24
Vellinge	670	110	33
Lund	650	530	54
Falkenberg	550	300	22
Landskrona	530	80	35
Karlshamn	520	300	28
Varberg	520	260	30

Källor: SCB och Handelskammaren

## Slutsatser

- Det har skapats många nya jobb i det sydsvenska näringslivet
- Jobben urbaniseras, vilket ställer krav på fungerande infrastruktur
- Kvalificerade yrken koncentreras till vissa platser i Sydsverige

# Hur står det till med backlinjen i Sydsverige?

## En analys av konjunkturkänslighet i olika sydsvenska regioner

I Kalmars, Oskarshamns och Karlskronas arbetsmarknadsregioner finns det tecken på att sysselsättningsökningen stannade av redan år 2017 och konjunktursignaler från världen och Sverige pekar på att ekonomin börjar mattas av. Konjunkturinstitutet drar i sin senaste rapport slutsatsen att den svenska ekonomin är inne i en tydlig avmattningsfas och att högkonjunkturen gradvis ebbar ut under 2019. Institutets förtroendeindikatorer har fallit tillbaka den senaste tiden, både för det totala näringslivet och hushållen är indikatorn nu lägre än normalt.

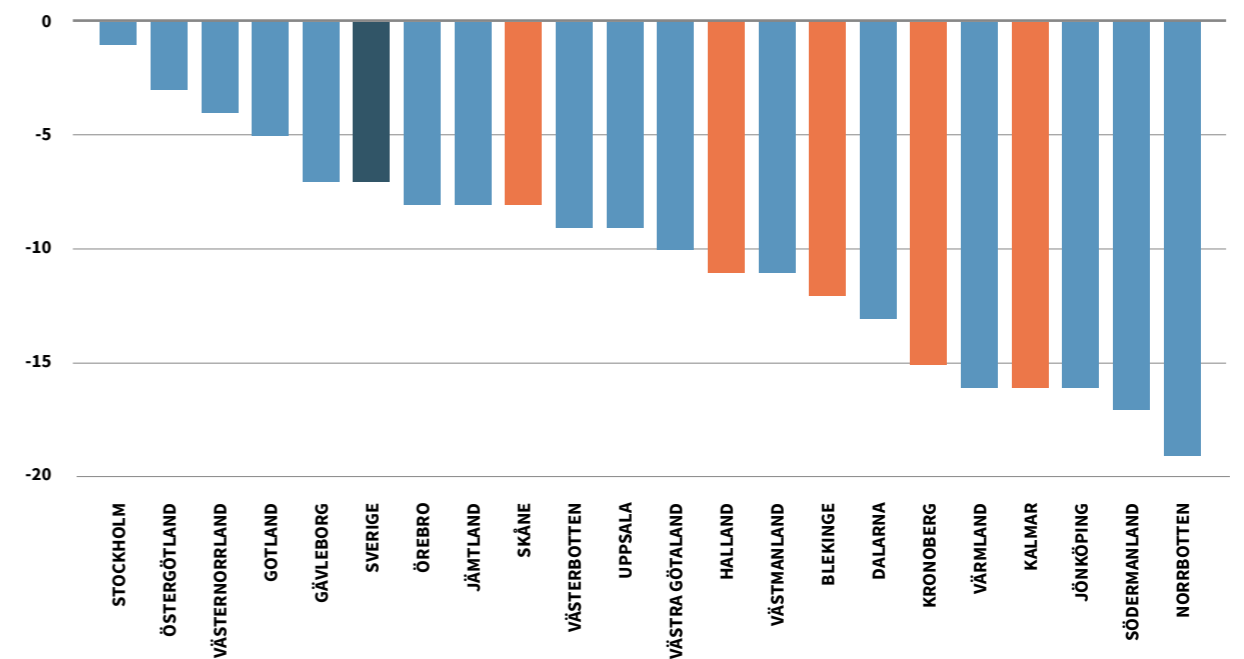
Nedgången i de svenska förtroendeindikatorerna kan delvis förklaras av den osäkerhet som råder om den internationella konjunkturutvecklingen. Handelskonflikten mellan USA och Kina har bidragit till att den internationella varuhandeln har minskat i år och det är oklart hur konflikten kommer att utvecklas framöver. Dessutom påverkar osäkerheten kring Brexit. Även om få ser en ny finanskris framför sig är den samlade bedömningen att världsekonomin är på väg in i en tydlig avmattning.

### Vad kan vi lära oss av förra lågkonjunkturen?

När finanskrisen slog till i slutet på 2008 och ledde till en global hårdsmälta föll aktiviteten i svenskt näringsliv med cirka 7 procent år 2009. Svensk ekonomi återhämtade sig snabbt året efter och jämfört med flera länder i exempelvis södra Europa klarade svensk ekonomi finanskrisen och den globala lågkonjunkturen bra.

Skillnaderna mellan olika regioner i Sverige är dock mycket stora. Under krisåret 2009 föll näringslivets aktivitet med som mest 19 procent i Norrbotten samtidigt som näringslivets förädlingsvärde endast föll med 1 procent i Stockholmsregionen.<sup>4</sup> I de sydsvenska länen föll näringslivets aktivitet med 10–15 procent.

// FÖRÄNDRING I NÄRINGSLIVETS FÖRÄDLINGSVÄRDE I OLIKA LÄN ÅR 2009, PROCENT



Källor: SCB och Handelskammaren  
Anm.: Avser volymutveckling

<sup>4</sup> Näringslivets förädlingsvärde avser något förenklat de löner och vinster som företagen i en region ger upphov till.

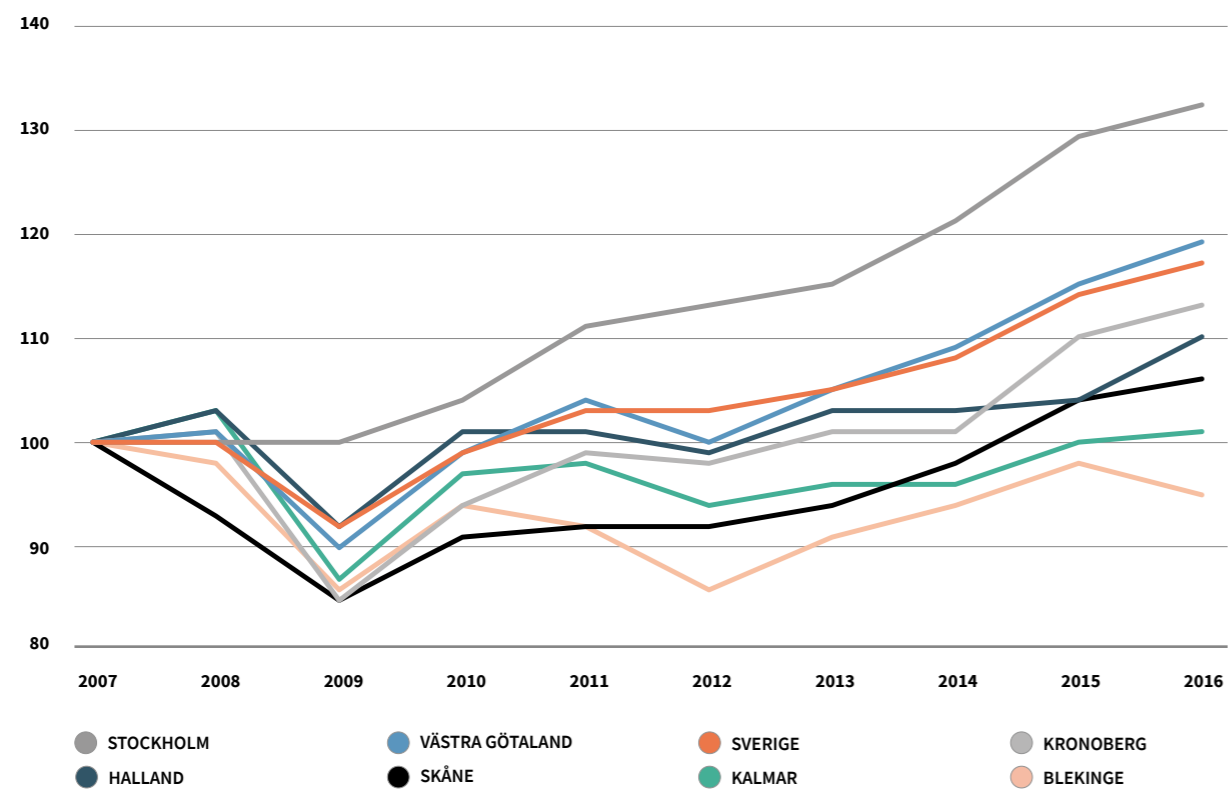
**D**et finns också betydande skillnader vad gäller takten i återhämtningen och hur den europeiska skuldskrisen år 2012 påverkade regionernas näringsliv. Medan näringslivets förädlingsvärde i Sverige som helhet var tillbaka på

samma nivå som före finanskrisen redan efter något år, har det tagit betydligt längre tid för flera län. För näringslivet i Skåne, Blekinge och Kalmar tog det cirka fem år innan aktiviteten var tillbaka på samma nivå som före finanskrisen.

Zoomar vi in geografiskt ytterligare och studerar de sydsvenska arbetsmarknadsregionerna är skillnaderna i sysselsättningsutvecklingen påtagliga. I Ljungby, Vimmerby och Västerвик är sysselsättningen

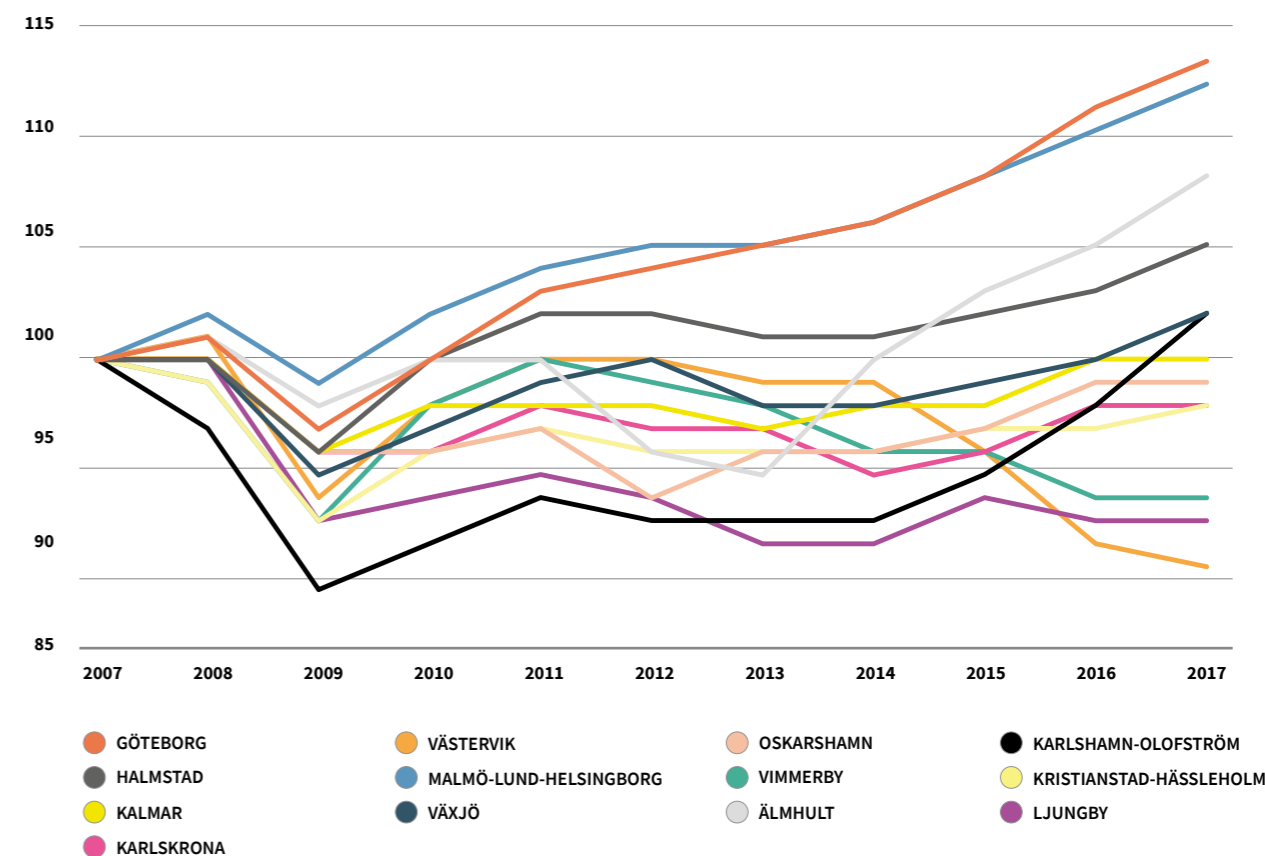
i näringslivet 5 procent lägre jämfört med före finanskrisen medan den är omkring 10 procent högre i Älmhult och Malmö-Lund-Helsingborg.

//  
**NÄRINGSLIVETS FÖRÄDLINGSVÄRDE I UTVALDA LÄN ÅR 2007-2016, INDEX 2007=100**



Källor: SCB och Handelskammaren  
Anm.: Avser volymutveckling

//  
**ANTAL SYSSELSÄTTA I NÄRINGSLIVET ÅR 2007-2017 I SYDSVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER, INDEX 2007=100**



Källor: SCB och Handelskammaren  
Anm.: Avser åldersgruppen 20-64 år.

### Hur väl rustade är de sydsvenska regionerna för den kommande konjunkturavmattningen?

Att regioner är olika konjunkturkänsliga beror till stor del på att branscher är olika konjunkturkänsliga. Regioner som har en större andel sysselsatta inom tillverkningsindustrin och som har mer handel med omvärlden är generellt mer konjunkturkänsliga än andra när den globala konjunkturen vänder.

Om vi blickar framåt är det tydligt att det finns skillnader mellan Sydsveriges olika arbetsmarknadsregioner. Karlshamn-Olofström och Ljungby sticker ut som de mest konjunkturkänsliga regionerna med en hög andel sysselsatta i tillverkningsindustrin och hög andel varuexport och import. Oskarshamn och Vimmerby är konjunkturkänsliga i den mån att fler än 30 procent i näringslivet är sysselsatta inom tillverkningsindustrin, medan näringslivet i Älmhult är konjunkturkänsligt på grund av högt omvärldsberoende.

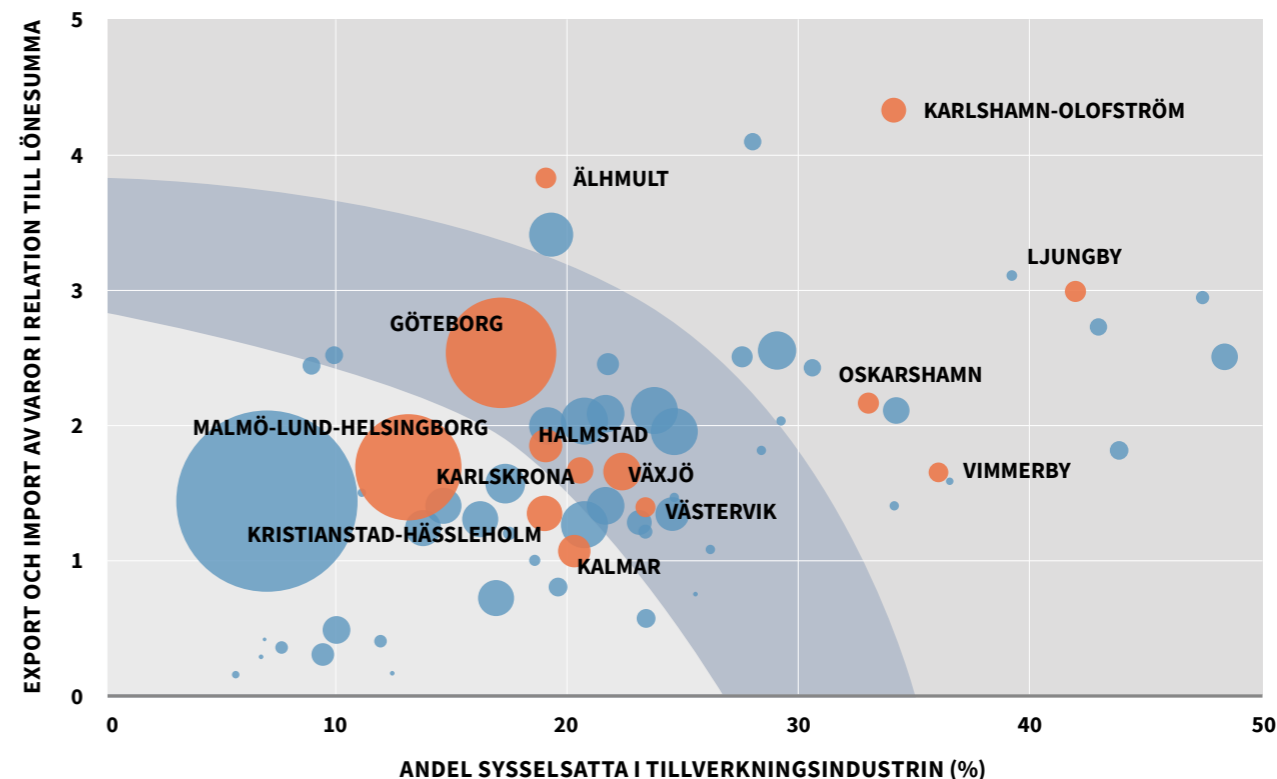
Övriga regioner i Sydsverige är mindre konjunkturberoende, eller har med andra ord en stabilare backlinje. Malmö-Lund-Helsingborg sticker särskilt ut med en lägre andel sysselsatta inom industrin och relativt lågt omvärldsberoende.

Risken i Malmö-Lund-Helsingborg och även i Stockholm, ligger i om en nedgång i ekonomin istället skulle drivas av inhemska faktorer. Exempelvis skulle en nedgång av bostadspriserna eller kraftigt höjda räntenivåer påverka storstadsregionerna betydligt mer än övriga regioner. Höga räntor skulle dock påverka Stockholm mer eftersom fler hushåll är skuldsatta, de har högre skulder och fler har bolån med bostadsrätter som säkerhet, enligt en tidigare analys av Handelskammaren.<sup>5</sup>

*Att regioner är olika konjunkturkänsliga beror till stor del på att branscher är olika konjunkturkänsliga. Regioner som har en större andel sysselsatta inom tillverkningsindustrin och som har mer handel med omvärlden är generellt mer konjunkturkänsliga än andra när den globala konjunkturen vänder.*

<sup>5/</sup> BostadStorstad (2018) "Räntehöjningar inledda: Stor effekt i Stockholm, mindre exponering i Skåne" <https://handelskammaren.com/2018/12/21/bostadstorstad-december-2018/>, Sydsvenska Handelskammaren december 2018.

// OMVÄRLDSBEROENDE OCH TILLVERKNINGSINDUSTRI I SVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER, ÅR 2017



Källor: SCB, [www.foretagsklimat.se](http://www.foretagsklimat.se) och Handelskammaren

Anm.: Avser åldersgruppen 20-64 år. Färgerna markerar olika zoner av omvärldsberoende där ljusgrå är mycket, blå medel och mellangrå lite.

### Slutsatser

- Världsekonomin är på väg in i en konjunkturavmattning
- Olika regioner är olika konjunkturberoende
- I Sydsverige påverkas sannolikt Västra Blekinge, Ljungby, Oskarshamn, Vimmerby och Älmhult i större utsträckning av en nedgång i världsekonomin

## Intervjuundersökning med

# 150

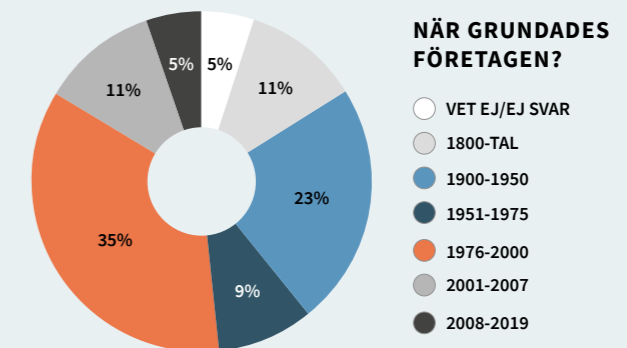
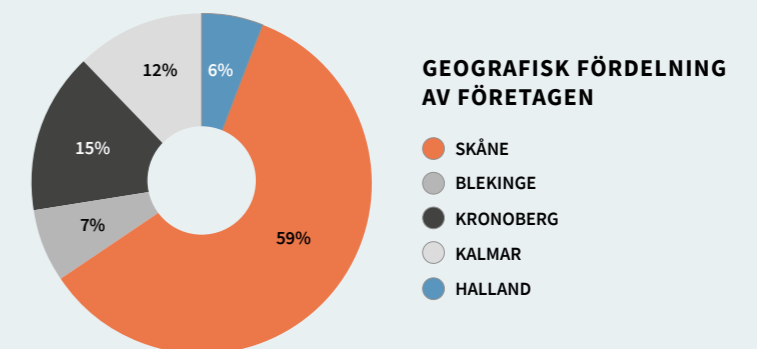
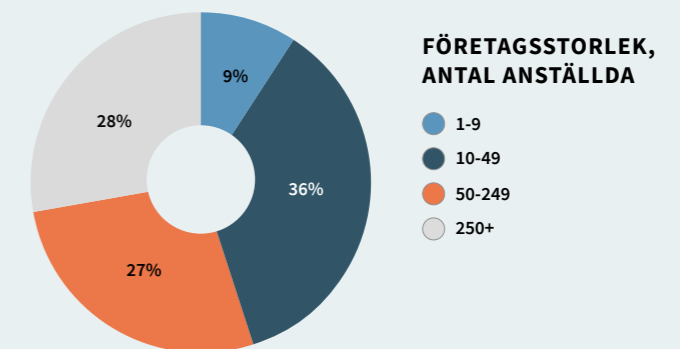
## beslutsfattare samt dialogmöten i Sydsverige

NAVET Analytics har genomfört intervjuer med ledande beslutsfattare i 150 av regionens tillverknings- och tjänsteföretag. Företagsledarna besitter unik kunskap om dess bransch och hur det är att bedriva verksamhet i regionen. De intervjuade beslutsfattarna representerar företag som alla utgör en avgörande faktor i regionens näringsliv. Storleken på företagen varierar, men majoriteten av företagen som intervjuats har fler än tio anställda. I årets undersökning är andelen företag som har mer än 250 anställda högre än vid fjolårets mätning.

## Om företagen

59 procent av företagen har sin verksamhet förlagd till Skåne, 6 procent i Halland och 35 procent i Sydost (Kalmar, Blekinge och Kronoberg).

Cirka hälften av företagen i undersökningen är mer än 40 år gamla medan cirka 5 procent startades under de senaste tio åren.



Anm.: Avrundning leder till att procentalen inte summerar till 100.

Årets tema / nr. 1

# The long game *i sydsvenskt näringsliv*

**Termen "long game" avser generellt långsiktiga strategier för att uppnå sina mål. Det handlar alltså om att inte bara reagera på marknadens kortsiktiga svängningar, utan om att ha mål som sträcker sig över flera år. Inom diplomatin talar man exempelvis om geopolitiska mål och inom politiken kanske om övergripande mål som många delar. I vår del av världen kan det vara ambitionen att bygga en nordisk gemenskap eller överordnade mål kring finanspolitisk stabilitet.**

## Bakgrund

För att komma närmare hur sydsvenska företag planerar på längre sikt har vi ställt ett antal frågor till 150 utvalda företag.

I näringslivet idag förknippas långsiktighet intimt med klimatfrågan och samhällsengagemang. Därför har vi också ställt ett antal frågor specifikt om hur företagen förhåller sig till det arbetet.

### Strategi är vardag

För de flesta företag är strategi något som är närvarande i det dagliga arbetet. De flesta har frågan uppe minst en gång i månaden och vart femte företag diskuterar strategi minst en gång i veckan. Naturligtvis färgas svaret en del av vilken typ av verksamhet det handlar om och hur man uppfattar begreppet strategi. Den samlade bilden är ändå att detta är levande frågor och inget som bara plockas fram vid högtidliga tillfällen.

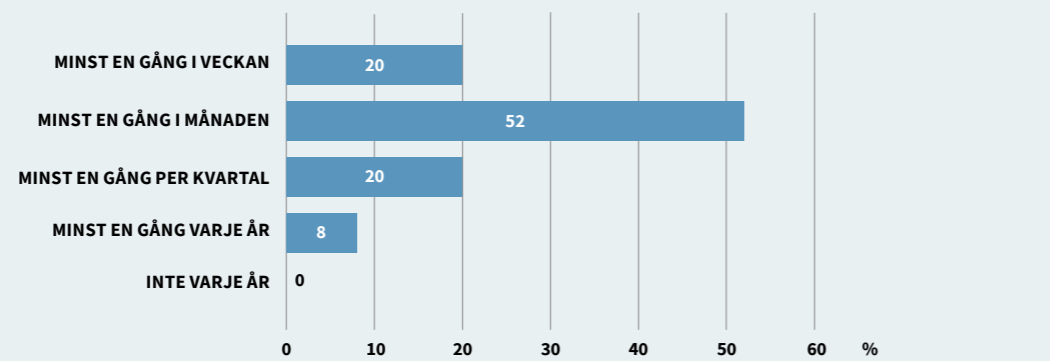
Planeringshorisonten för de flesta företag är två-fem år och ganska många ser ett par år som en lämplig horisontlinje. Vi ser alltså inte den kvartalskapitalism som ibland lyfts fram i media. Ganska många företag ser bortom fem år och har strategiska idéer på riktigt lång sikt.

### Strategi är rätt människor

Ser vi till tillväxthinder så känns dessa igen från andra undersökningar. Det kretsar i praktiken väldigt mycket kring Human Resources. Rekrytering är ohotad drottning men även frågor som infrastruktur och bostäder är i själva verket kopplade till arbetskraft. Som vi har sett på andra håll i den här analysen finns

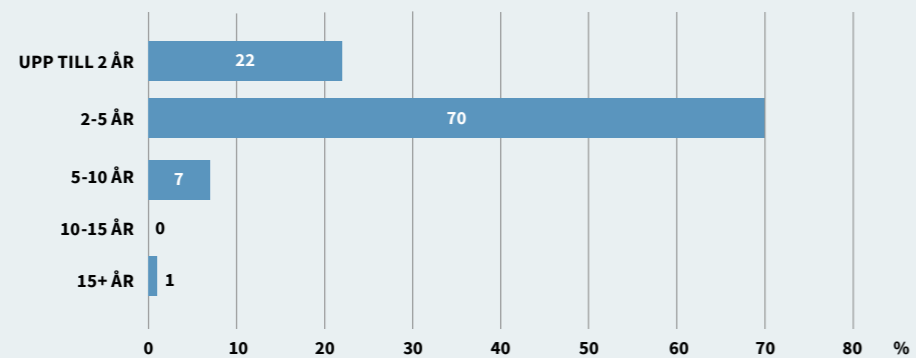
en "mismatch" mellan vilken typ av bostäder som byggs och vad unga medarbetare efterfrågar. Notabelt är att myndighetskontakter spelar så stor roll när företagen vill växa. Detta är ett underskattat område för politik och offentlig sektor att bidra till tillväxt.

#### // HUR OFTA DISKUTERAR NI STRATEGISKA (EJ OPERATIVA) FRÅGOR PÅ LEDNINGSNIVÅ?



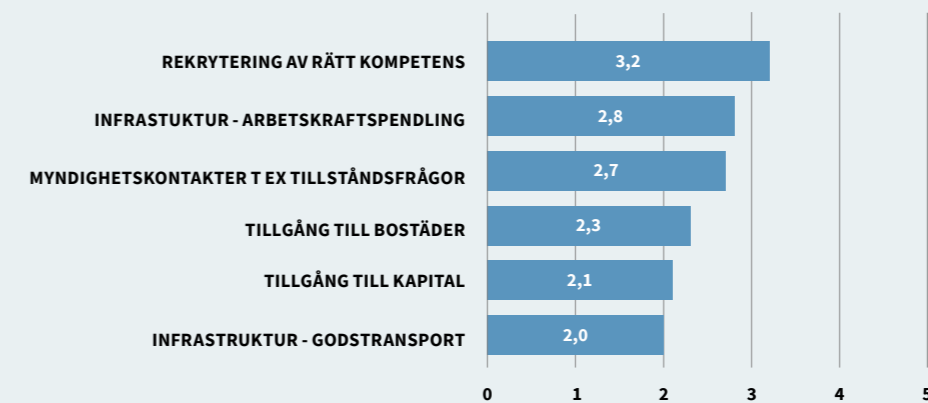
Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

#### // VILKET TIDSPERSPEKTIV ARBETAR NI FRAMFÖRALLT MED I ERA STRATEGISKA PLANER (AFFÄRSPLANER)?



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

#### // HUR VÄRDERAR DU FÖLJANDE FAKTORER SOM HINDER FÖR ERT FÖRETAG ATT VÄXA PÅ EN FEM-GRADIG SKALA?



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare  
Anm.: Avser medelvärdet.

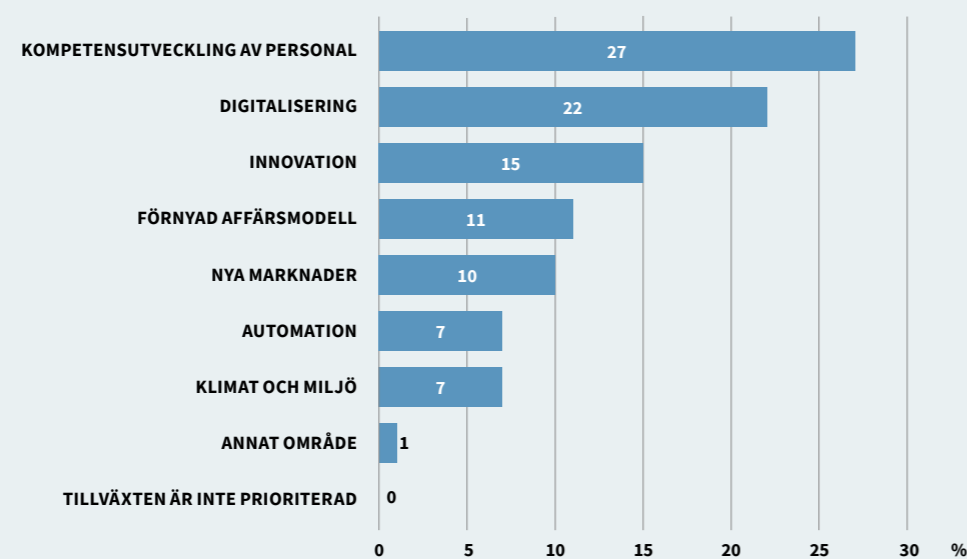
*Var femte företag pratar strategi minst en gång i veckan*



När vi ser till vilken verktygslåda företagen använder för att skapa tillväxt är återigen HR den viktigaste faktorn. Att personalen hänger med kompetensmässigt i utvecklingen är helt centralt för att ha förmåga att vara relevanta på marknaden.

Denna kompetens handlar mycket om att digitalisera verksamheten och att förnya affärsmodellerna så att de är relevanta i en mer digital värld. Att innovation tar stor plats är logiskt ur det perspektivet.

// **VILKET OMRÅDE PRIORITERAR DU FRÄMST FÖR ATT DITT FÖRETAG SKA KUNNA VÄXA (OMSÄTTNING) OCH VARA FORTSATT RELEVANT OM FEM ÅR?**



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

**B**åde automatisering och klimatfrågorna finns med. I vissa branscher är automatisering och digitalisering två sidor av samma mynt, men i företag med produktion eller fysisk varuhantering är detta ett stort fokusområde. En intressant trend är att traditionella företag lånar innovationsprocesser från IT-företag. Begrepp som agil utveckling har visserligen långa rötter

inom industrin men återupptäcktes kanske främst hos mjukvaruutvecklare och återkommer nu hos tillverkande företag. Detta är metoder som ytterst handlar om att ge utvecklarna möjlighet att få loss sin kompetens. Frågor om strategi och utveckling studsar alltså hela tiden tillbaka till personalens kompetens och hur den kan komma till sin rätt så att verksamheten är relevant.

**Helst tillväxt av egen kraft**

När vi frågar om strategivalen för att finansiera tillväxt finns en tydlig linje hos företagen. De flesta vill sitta i förarsätet och expandera genom ökad ordergång från kunderna. Ytterst kommer alla intäkter från försäljning och över nio av tio företag ser organisk tillväxt som mest prioriterat före förvärv. Även om svaret i viss mån speglar att små företag som regel inte har möjlighet att förvärva så tyder detta på tålmod –

att långsiktigt bygga värde och intäkter på marknaden genom den egna förmågan.

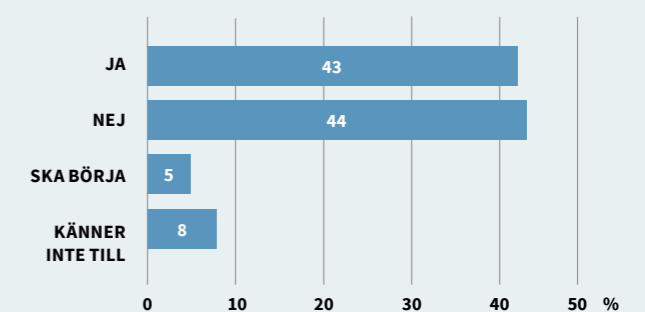
Det förstärks också av att lönsamhet helt klart går före snabb expansion. Få företag ser kapitalinjektioner genom ägare som en attraktiv väg för tillväxt. Det stämmer också med bilden att företag ofta söker ägare som tillför mer än kapital, nämligen bristvaran kompetens.

**Hållbarhet tolkas som klimat**

FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030, har snabbt slagit igenom i näringslivet. Av de tillfrågade företagen är fyra av tio företag igång med arbetet och bland tillverkande företag är det över sex av tio som redan är i gång eller håller på att starta.

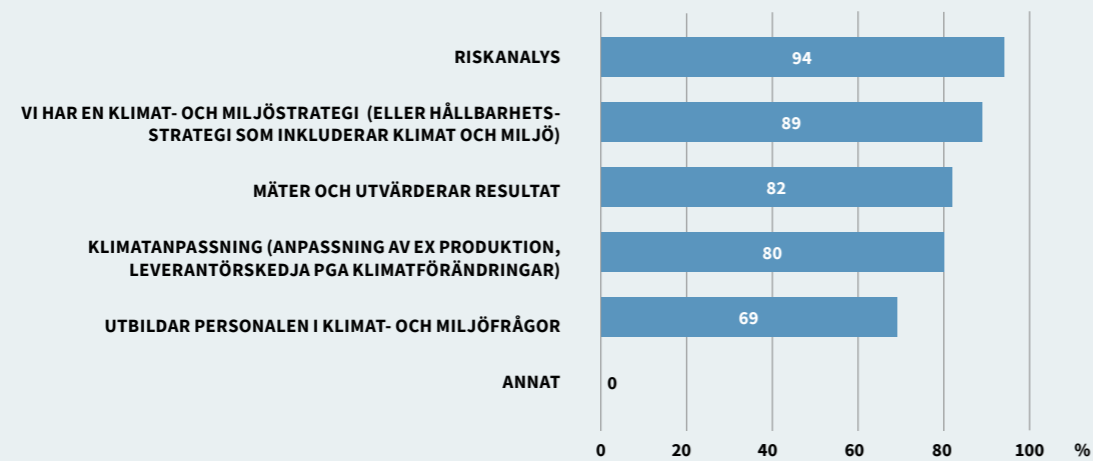
I tjänstesektorn är det fler företag som inte har inlett arbetet eller inte avser att göra det. Kanske förknippas Agenda 2030 i Sverige i hög utsträckning med klimatfrågorna där tjänsteföretag upplever att de har liten påverkan, eller redan gjort det som står i ens makt. När vi frågar konkret om klimatarbetet så har nästan alla nämligen gjort en riskbedömning, oaktat Agenda 2030 och man har strategier med åtgärder, inklusive utbildning, som dessutom följs upp.

// **ARBETAR DITT FÖRETAG MED AGENDA 2030 (FN:S GLOBALA MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING)?**



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

//  
GÖR DITT FÖRETAG NÅGOT AV FÖLJANDE I ERT KLIMAT- OCH MILJÖARBETE?



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

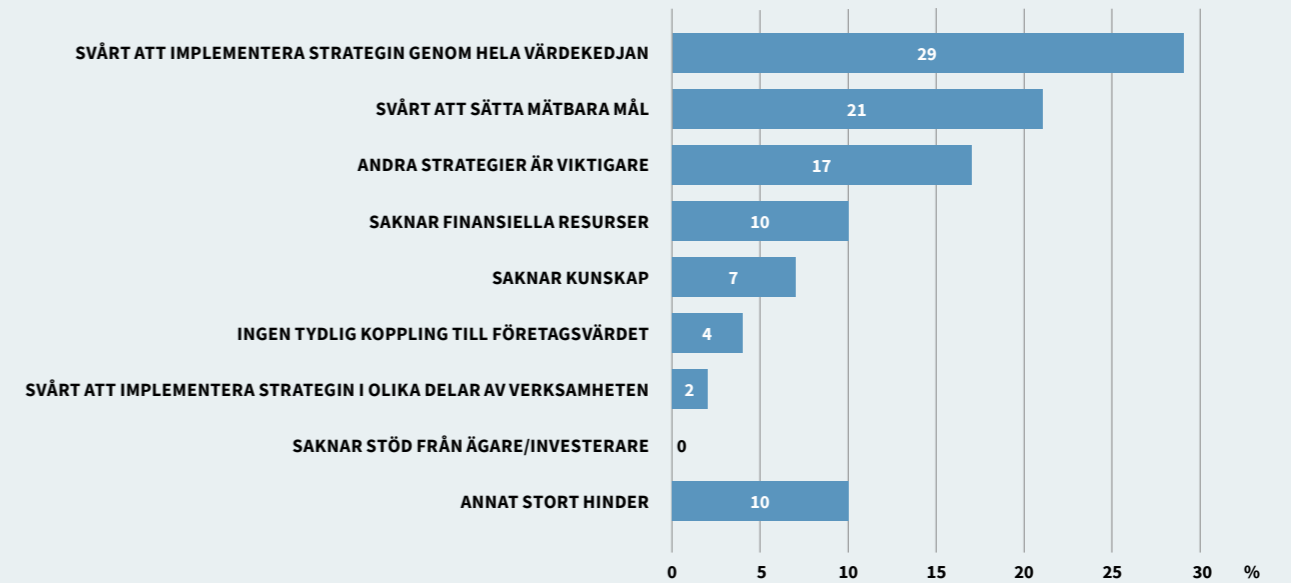
*När vi frågar vad företagen prioriterar inom klimat och miljö så dyker de tunga områdena upp. Energi, materialval och transporter är tydligt i fokus. Det är också de områden som har störst avtryck. En ganska stor andel nämner även att man ser på cirkulär ekonomi.*

**Kortsiktig politik hämmar företagens klimatarbete**

Vi har också frågat om interna och externa hinder för att genomföra klimatarbetet. Den största utmaningen handlar om värdekedjor. Alla företag ingår i ett system med värdekedjor där den egna delen är beroende av leverantörer och kunder. Att kunna påverka de leden i kedjan som kommer före och efter är ofta

en central del i strategin, men också svårt eftersom kontrollen i den bästa av världar är indirekt. Den näst största utmaningen är mätbarhet av mål. Detta hänger delvis ihop med värdekedjor. Även om man ställer krav på en leverantör, så kan det vara svårt att följa upp. Men mer generellt är det ibland svårt att hitta relevanta markörer eller indikatorer, utöver det som dyker upp i bokföringen, på utfall och mål.

//  
VILKET OMRÅDE SES SOM FRÄMSTA HINDER FÖR ERT INTERNA KLIMAT- OCH MILJÖARBETE?

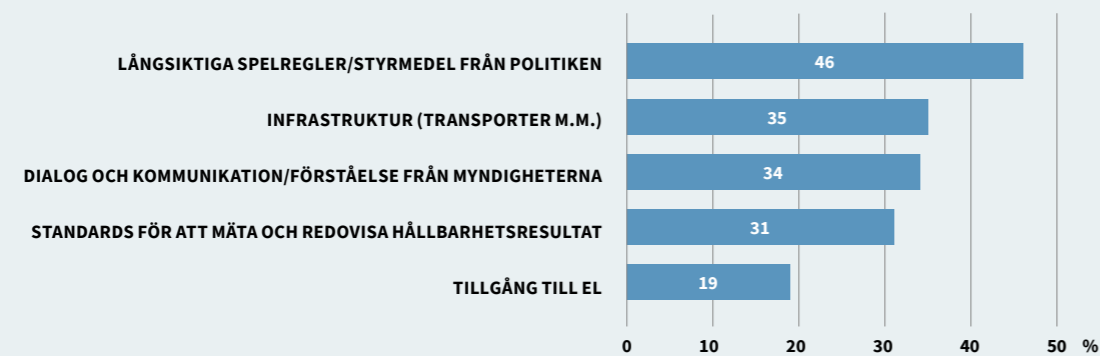


Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

**E**n annan utmaning är valmöjlighet. Exempelvis kan digitalisering upplevas som mer strategiskt pressande. Även om digitalisering har viss klimateffekt så är det strategiska fokuset på själva digitaliseringen snarare än dess effekter. Klimateffekter av digitalisering kan också vara uppenbara i sig, men svåra att kvantifiera.

Färre bolag svarar att resurser utgör ett hinder. 7 procent svarar att kompetens är den främsta bristvaran medan 10 procent menar att finansiella resurser utgör främsta hindret för att genomföra förändring. Det finns en liten grupp som har svårt att se relevansen för företagsvärdet – kanske främst i tjänsteföretagen. Däremot är det ingen som uppger som främsta hinder att förståelse eller stöd saknas från ägare eller investerare.

//  
HUR VÄRDERAR DU FÖLJANDE EXTERNA FAKTORER SOM HINDER FÖR ERT  
KLIMAT- OCH MILJÖARBETE? ANDEL SOM SVARAT STORT ELLER MYCKET STORT HINDER



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare

**V**ad gäller externa hinder efterlyser företagen mer långsiktighet från politiken. Styrmedel ändras och det gör att företag blir försiktiga med åtgärder.

Infrastrukturen rankas högt och det handlar om transporter och energifrågor, där distributionen inte håller jämna steg med samhällets och näringslivets behov.

Myndighetskontakt har under lång tid varit ett diskussionsämne. Det finns flera exempel på företag som velat genomföra investeringar med mycket tydlig miljöprofil, men som skjutits upp

– eller ibland förlorats utomlands – på grund av svårigheter i form av tillståndsprövning hos myndigheter eller kommun.

Att el nämns så pass högt som att vart femte företag ser det som ett hot mot klimatomställningen skulle normalt sett ses som väldigt högt, men kan tolkas som ett uttryck för bristen på effektleverans som finns i regionen. Politiskt gör man ibland skillnad på elbrist och effektbrist. Men för tillverkningsindustrin är det en akademisk diskussion eftersom det är elektrisk kraft, alltså effekt, som är det man i praktiken använder.

Här är företagen

# som skalalar upp

Ett annat sätt att undersöka ”the long game” är att analysera nya företag som är uthålliga och växer. Det finns många analyser av nystartade företag, men färre tittar på i vilken utsträckning företagen överlever och växer sig stora. Här studerar vi företag som under sina första 10 år uppnår en omsättning på 10 miljoner kronor och minst 10 anställda, så kallade 10-10-10-företag.

Vi använder databasen Retriever för att identifiera vilka företag som uppfyller kriterierna. I möjligaste mån fångar analysen företag som växer organiskt och vi exkluderar företag som omregistrerats eller som växer genom uppköp.

## DEFINITION AV 10-10-10-FÖRETAG

- Högst 10 år (grundades tidigast 2009-01-01)
- När under perioden en omsättning på minst 10 miljoner
- När under perioden minst 10 anställda

## ANTAGANDEN

- Företag som år 1 har mer än 10 miljoner i omsättning eller minst 10 anställda exkluderas
- Företag som växer med mer än 100 anställda på ett år exkluderas

## KÄLLOR

- Företagsuppgifter hämtas från Retriever
- Företagets säte avgör vilken region det tillhör

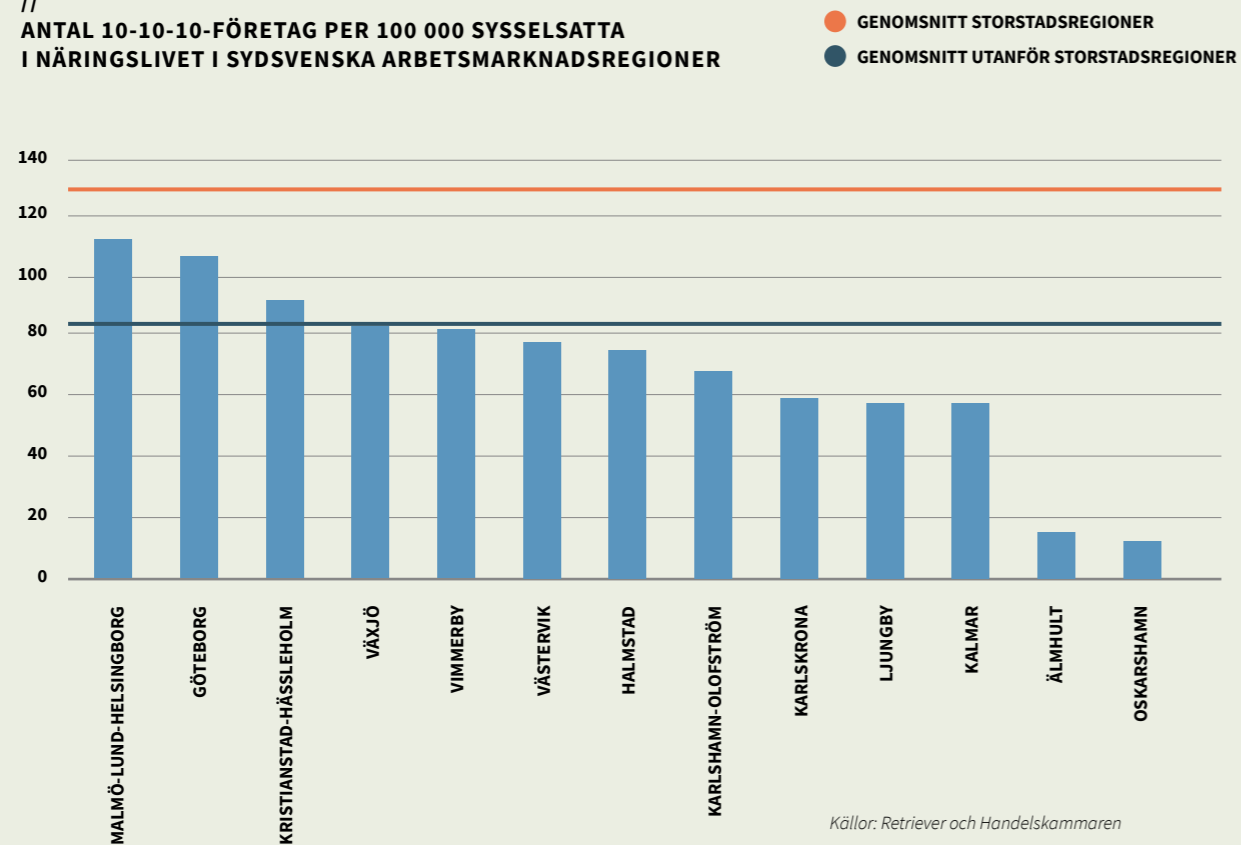
**I** Sydsverige finns det 680 nystartade företag som under perioden 2009–2018 har nått en omsättning om minst 10 miljoner kronor och minst 10 anställda. Omkring 15 000 personer var sysselsatta i bolagen år 2018. Det innebär att 17 procent av Sveriges 3 900 10-10-10-företag finns i Sydsverige.

Nya bolag som växer finns på många platser även om det sker en tydlig koncentration till framför allt Stockholmsregionen, där 43 procent av 10-10-10-företagen har sitt säte.

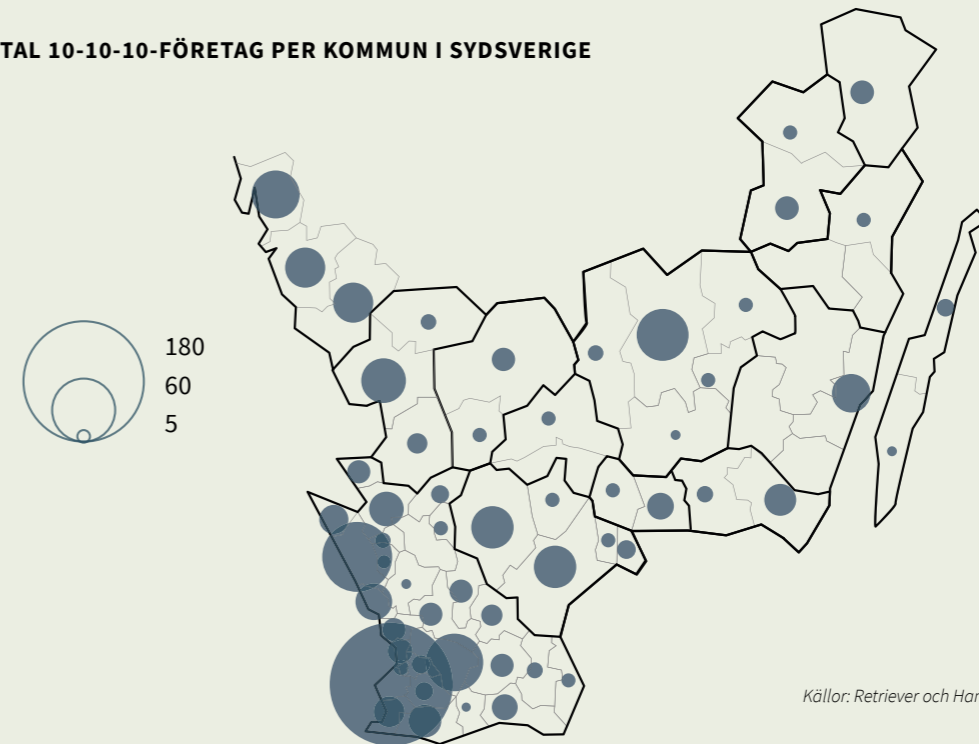
Malmö-Lund-Helsingborg och Göteborgsregionen har många 10-10-10 företag i relation till sin storlek jämfört med övriga regioner i Sydsverige, men båda regionerna har betydligt färre jämfört med Stockholm. Kristianstad-Hässleholm har relativt många 10-10-10-företag, vilket till stor del beror på många nya företag inom byggbranschen. 45 procent av 10-10-10-företagen i Kristianstad-Hässleholm är just byggföretag. Jämstorps Entreprenad AB är ett exempel på ett sådant bolag som presenteras på sidan 39.

*Det innebär att 17 procent av Sveriges 3 900 10-10-10-företag finns i Sydsverige.*

// **ANTAL 10-10-10-FÖRETAG PER 100 000 SYSSELSATTA I NÄRINGSLIVET I SYDSVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER**



// **ANTAL 10-10-10-FÖRETAG PER KOMMUN I SYDSVERIGE**

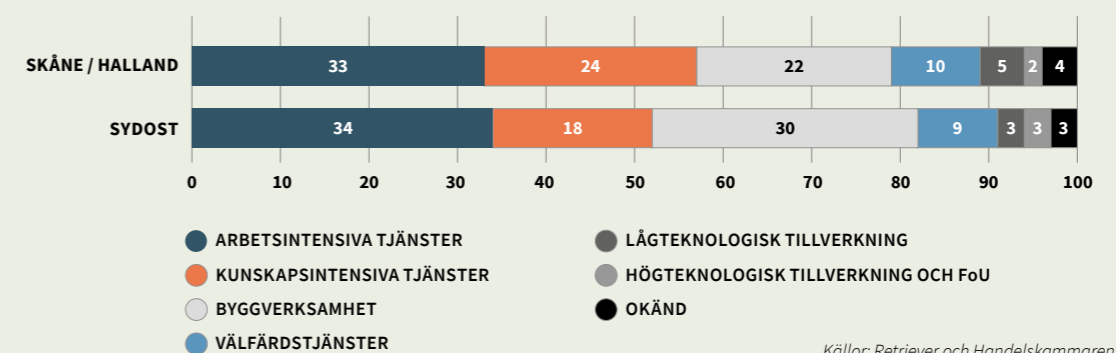


**M**erparten av 10-10-10-företagen i Sydsverige är tjänsteföretag. I Skåne/Halland utgör tjänsteföretagen 68 procent, medan de utgör 61 procent i Sydost (Blekinge, Kalmar och Kronobergs län). Exempel på nya tjänsteföretag är Lucy's Kitchen och Team Familjehem Småland som beskrivs på sidorna 38-39.

Skillnaden mellan de olika delarna av Sydsverige förklaras av att kunskapsintensiva tjänsteföretag är vanligare i Skåne/Halland. Ett exempel på ett företag är tretton37 i Lund som är ett datakonsultföretag som expanderat från två anställda till över 100 på några år.

I Sydost är det istället nya byggbolag som utgör en större del av de nya bolagen som växer.

// **10-10-10-FÖRETAGENS BRANSCHFÖRDELNING, OLIKA DELAR AV SYDSVERIGE (%)**



*Ett axplock av*

# 10-10-10 företagen

*i årets data*

Vilka är företagen som inom 10 år efter registrering lyckats nå 10 miljoner i omsättning och minst 10 anställda?

Här presenteras ett antal företag som är exempel på den bredd som finns i det Sydsvenska näringslivet.

Möt det växande näringslivet!

## **Bua Shellfish**

Bua Shellfish AB i Bua norr om Varberg, startades 2009 och arbetar med leverans av skaldjur till butiker. Efter en ny investering i en ångkokningsanläggning 2013 har företaget möjlighet att bereda upp till 2000 ton skaldjur per år, vilket inkluderar exempelvis hummer och havskräftor.

## **Divine Robot**

Divine Robot är ett bolag med bas i Malmö som arbetar med Virtual Reality och mjukvaruutveckling. Sedan bolaget tagit sig in på marknaden för ett par år sedan så har tillväxten ökat kraftigt. Det är just inom VR som bolaget funnit sin nisch, där de försöker sälja in konceptet bortom enbart spelutveckling.

## **Lucy's Kitchen**

Lucy's Kitchen AB driver restaurangen Lucy's Diner i Löddeköpinge och vid Ring Knutstorp i Kågeröd. Restaurangen har amerikanskt tema med fokus på bilar. Utbudet sträcker sig till dygnets alla måltider, från frukost, lunch till middag.

## **Timjan & Träd Sverige**

Timjan & Träd sköter trädgårdar och utemiljöer. Grundare Richard Sundien med medarbetare gräver, bygger, designar, planterar och beskär. För snart två år sedan flyttade verksamheten in i större lokaler vid Höja Landsväg utanför Ängelholm.

## **Solutions for tomorrow**

Solutions for tomorrow är ett medtech-företag som utnyttjar digitaliseringens tekniska möjligheter för att göra röntgenutrustning kompaktare, energieffektivare och mobil. Företaget startades i Väckelsång mellan Tingsryd och Växjö 2011. Det är också här som tillverkningen sker sedan 2016.

## **Tretton37**

Tretton37 AB är ett företag som specialiserar sig på konsulttjänster inom Data och IT, eller som de själva benämner sig: "ninjor". De grundades i Lund år 2010 med målsättningen att skapa ett företag där de anställda själva skulle velat arbeta, och inte enbart ses som resurser. Idag har företaget vuxit och står sig starkt i Sydsverige, Stockholm och internationellt.

## **Iconovo**

Iconovo AB i Lund utvecklar inhalatorer för läkemedel mot bland annat astma och kol. Orest Lastow hade ett långt förflutet på Astra-Zeneca innan han tillsammans med sex andra startade Iconovo 2013. Bolaget har nu den senaste tiden även lockat nya stora ägare.

## **We Construction**

We Construction är ett värderingsstyrt byggbolag verksamt i Sydsverige med bas i Malmö. I bolaget finns en lång samlad erfarenhet från byggbranschen och bostadsbyggande. Bolagets verksamhet och kompetens sträcker sig från byggservice, hyresgäst Anpassningar av kontor, till nybyggnation av bostäder och kommersiella fastigheter. Idag består bolaget av tio tjänstemän och 13 yrkesarbetare, och på hemsidan går att se att man rekryterar ytterligare.

## **Team Familjehem Småland**

Team Familjehem Småland AB är ett företag grundat av socionomer med lång erfarenhet, som erbjuder konsultstödda jour och familjehemsplaceringar. Med bas i Kalmar riktar de sig till familjehem, och genom sin erfarenhet försöker de att sätta barnens bästa i fokus utifrån Socialstyrelsens riktlinjer.

## **Jämstorps Entreprenad**

Jämstorps Entreprenad AB är ett företag som grundades 2009, i princip som ett enmansföretag av Niclas Jämstorp. Idag har företaget ett 15-tal anställda och äger flera egna maskiner. Bolaget riktar sig till alltifrån kommuner och det offentliga till mindre företag och privatpersoner. De är baserade utanför Kristianstad.

## **Tech Weld**

Tech Weld är ett verkstadsföretag i Karlshamn som är verksamt inom avancerad svetsning, rörmontage, stålkonstruktioner och maskinbyggnad. På kort tid har bolaget vuxit till 16 anställda.

## **Rescued Fruits**

Rescued Fruits AB är ett Helsingborgsbaserat företag som såg potential i matsvinnet. Idag producerar de därför juice av exempelvis äpplen och morötter som annars skulle kasserats och säljer sedan produkten på marknaden. Senaste projektet är att tillsammans med ICA samt Lejonet & Björnen producera glass av kantstötta bananer.

Årets  
ämne

Vad pratas det om

# när det pratas tillväxt?

I Sydsverige Live 2018 identifierades tillväxtregioner genom att analysera offentlig statistik. I årets rapport borrar vi på djupet i de olika regionerna i Sydsverige för att finna vad som driver tillväxten och vilka hinder som står i vägen. Under våren bjöd Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, NAVET Analytics och Länsförsäkringar in till sex dialogmöten där erfarenheter och reflektioner utbyttes. Beslutsfattare i Handelskammarens medlemsföretag fick möjlighet att diskutera sina utmaningar och lufta sina tankar med representanter för bland annat kommunstyrelser, universitet, näringslivskontor och innovationsparker. Vi presenterar materialet utifrån tre kategorier: tillgänglighet, kompetensförsörjning och tillväxt med de mest påtagliga intrycken från dessa möten.

## Näringslivet behöver tillstånd för att få existera

Efterfrågan på byggbar mark för bostäder, industri, handel och kontor upplevdes vara stor på flera håll i Sydsverige. Samtidigt upplevdes utbudet i flera fall vara mycket begränsat. Ett problem som framkommer är att behovet av mark hos näringslivet får stå tillbaka, exempelvis på grund av flaskhalsar i form av få planarkitekter. Ett liknande problem som lyfts fram är att mark visserligen finns att tillgå, men att detaljplanerna inte är färdiga. Stoppade planer på nya industrier förekommer också, exempelvis som resultat av att länsstyrelsen har markerat

vattenskyddsområden. Dessa problem kan i någon mån spåras till svårigheter med att rekrytera arkitekter, samt att processen för detaljplaner är lång. Dessutom är överklaganden vanliga. En bild som delas på flera orter är att processerna borde skyndas på och att detaljplanerna borde bli mindre restriktiva. Exempelvis finns stor potential i att bygga attraktiva bostäder längs kusten, vilket skulle kunna bli en pusselbit för att lösa kompetensförsörjningen. Sammantaget är bilden att en utvecklad bostadsmarknad och en proaktiv detaljplanering skulle kunna hjälpa till i arbetet att rekrytera rätt kompetens till regionen och därmed till näringslivets tillväxt.



## Nyexaminerade topptalanger köper inga lyxvillor

I Växjö finns exempel på att rekryteringar misslyckats på grund av bostadsbrist. Det ses som svårt för företag att säkerställa att hela livet "runtomkring" faller på plats för nya rekryteringar i form av bostäder och skolor. I Karlshamn diskuteras avsaknad av tillräckligt med nya bostäder i förhållande till den arbetskraftstillförsel som behövs. När rekryteringar flyttar från storstadsregioner till Blekinge förväntar de sig en vettig bostad, vilket inte alltid är enkelt att tillgodose. Här finns även en diskussion kring om bostadsbyggandet verkligen matchas av behov i personalrekryteringar.

Företag efterfrågar unga talanger, men bostäderna som faktiskt byggs är så dyra att enbart de som har kommit en bit i karriären har råd att bo där. Att bygga enklare bostäder till ett rimligare pris är därför ett viktigt sätt för regionen att locka till sig unga talanger.

### “Min sambo måste också få jobb”

I Kristianstad finns en utmaning kring svårigheten att få individer att flytta till regionen. Rörligheten måste fungera och då specifikt tågförbindelserna. När en enskild person varit intresserad av att flytta till Kristianstad behöver ofta deras partner ett arbete i den regionen. Chansen för att någon tar beslutet om att flytta ökar således om pendlingsmöjligheterna är goda och arbetsmarknadsregionen stor.

### Förbättrad pendling: en stor möjlighet

En annan typ av utmaning kring pendling finns i Halmstad. Där anses pendlingen norrut fungera väl, i kontrast mot att det är betydligt sämre om man vill pendla söderut. Söderut är avgångstiderna och priserna inte attraktiva nog för resenärerna. Även inåt landet finns det potential att förbättra förbindelsen genom den så kallade Markarydsbanan som sträcker sig mellan Hässleholm och Halmstad. I Växjö menar en del att det finns potential i att koppla samman pendlingen med Värnamo bättre. I Karlshamn pratade man gott om den kommande Sydostlänken, som förhoppningsvis kommer att förbättra pendlingen mellan Älmhult-Olofström-Karlshamn.

*Att bygga enklare bostäder till ett rimligare pris är därför ett viktigt sätt för regionen att locka till sig unga talanger.*

## Taxi från Copenhagen Airport till Karlskrona

I Malmö sammanfattade en deltagare inställningen till infrastruktur så här:

*“När det inte funkar så rycker vi på axlarna och går vidare. Här behövs en stor förändring. Med ordentliga satsningar hade Sydsverige kunnat bli ett nav för infrastrukturen ut i Europa”.*

Vid mötet i Karlshamn underströks också den existerande infrastrukturens pålitlighet. I många fall är tågen försenade, och enskilda företrädare från näringslivet berättade om hur de

lagt möten på Köpenhamns flygplats eller bokat taxi för att minska risken för förseningar.

### Flyget behövs för att få näringslivet att lyfta!

På flera orter i Sydsverige har flyget naturligt vuxit fram som avgörande för affärsresor i synnerhet som tågförbindelserna inte är goda nog. I Kalmar - som inte passeras av en stambana för tåg - betraktas flyget som enda möjligheten i många fall. På grund av för få alternativa resmöjligheter så har flyget helt enkelt blivit det självklara alternativet för affärsresor. Flera företrädare anser att om flyget försvann från Kalmar skulle de vara tvungna att flytta verksamheten. Flyget är en fråga om existens.

I Halmstad efterlyses ytterligare en morgonavgång till Stockholm från den lokala flygplatsen. Behovet av bra förbindelser med huvudstaden återfinns som önskemål både i det offentliga och i näringslivet. Hela 1 300 försvarsanställda i Halmstadsregionen är beroende av flyget. Skulle Halmstad lägga ned flygplatsen riskerar man att förlora viktiga jobb inom försvarsmakten.

I Karlshamn vittnar bolagen om att Ronneby flygplats är oerhört viktig för näringslivet, då förbindelsen erbjuder helt nya marknader. I Malmö finns fördelen av att både ha en stark regional flygplats i form av Malmös och Köpenhamns internationella destinationer. Omvärlden öppnas upp för handel på ett helt annat sätt via goda förbindelser.

## Utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden synkar inte

### Ska alla bli statsvetare?

I Växjö diskuterades avsaknaden av kommunikation med utbildningssätena. Ett större samarbete efterfrågas där näringslivet skulle kunna komma med inspel kring vilka utbildningar som behövs, samt hjälpa till vid etableringen av internationella talanger. Företagen ser behov av korta effektiva utbildningar på exempelvis tre terminer. Något som också behöver hanteras är svårigheten att matcha nyutexaminerade från Linnéuniversitetet med lokala arbetsgivare, då det är ett humaniora-inriktat universitet i en industritung region. Bristen på tekniker och ingenjörer är något som är påtagligt på samtliga orter.

*Omvärlden öppnas upp för handel på ett helt annat sätt via goda förbindelser.*

### Svårt att matcha efter examen

I Kristianstad vittnar högskolan om att det varit svårt att matcha de från de allra mest högteknologiska utbildningarna till arbetsgivare i regionen. Den typen av spetskompetens flyttar ofta till andra regioner där mer nischade arbetsgivare finns. Liknande diskussioner finns i Halmstad, där näringslivet uppfattar att de utbildningar som efterfrågas av studenterna inte alltid är det som efterfrågas allra mest av näringslivet. Utbudet på utbildningar är styrt av ett resursfördelningssystem genom utbildningsdepartement och de lokala högskolorna har ganska små möjligheter att anpassa sig efter regionens behov. Liknande problematik återfinns i Karlshamn där en stor del av det lokala näringslivet är tillverkningsindustri, samtidigt som de yrkesrelaterade utbildningarna är få. Ett tätare samarbete mellan industrin och utbildningssystemet efterfrågades. Blekinge Tekniska Högskola anses ha fungerat bra och tillfört många tekniker och ingenjörer till arbetsmarknaden. Men ytterst är högskolornas frihetsgrader små.



## Internationella studenter – mer än turister

I Kristianstad har högskolan gjort ett aktivt val att ta emot internationella studenter, framförallt från Kina. En diskussion i regionen är hur man på bästa sätt tar vara på den möjligheten som de internationella studenterna utgör. Det kan vara svårt med matchningen i regionen när utbudet och efterfrågan mellan arbetsmarknad och högskola inte stämmer överens.

I Växjö ses detta som viktigt då internationaliseringen i regionen upplevs som stark. Det finns många utländska studenter och mycket utländsk personal. Det upplevs dock finnas en brist på integrationskonsulter som kan hjälpa företag att ta vara på internationell kompetens.

## Att välja Nybro istället för New York

I Kalmar berättar Linnéuniversitetet att det varit svårt att få studenter att vilja stanna kvar i regionen efter examen. Samma trend återfinns i näringslivet bland nyanställda. I Växjö berättade en företagare att det stora problemet inte är rekrytering utan att unga vill prova något nytt efter några år. Det handlar i stor utsträckning om att alla mjuka värden kring Växjö ska vara intressanta att stanna kvar i. Ett exempel är företaget Visma som arbetat aktivt med att flytta om personal mellan befintliga tjänster så att de utvecklas internt, ser nytt och lär sig mer om företaget. Förhoppningsvis kan initiativ som dessa få fler studenter att stanna i regionen.

## Att flyga som en örn är enkelt när man är omgiven av drakar

Att det finns ett stort utbud av möjlig personal på plats är något positivt för många företag. Detta är också något som format synen på konkurrenter i Växjö.

*”Det är jätteviktigt att kunna byta personal, ju fler konkurrenter ju fler jobb och individer i omlopp. Ju fler liknande bolag i regionen desto bättre.”*

*I Kalmar berättar Linnéuniversitetet att det varit svårt att få studenter att vilja stanna kvar i regionen efter examen.*

*Man måste upplevas som en attraktiv arbetsgivare för potentiella rekryteringar*

I Malmö finns en liknande syn på att en viss nivå av personalomsättning är bra. Enskilda bolag vittnade om hur de satsar långsiktigt vid rekrytering men gärna ser att anställda byter jobb vart femte år. Övergripande vid alla möten fanns känslan att personal på företag i Stockholm byter jobb oftare.

## Kom hem – vi börjar om igen!

På flera håll försöker man locka hem personer som tidigare flyttat från staden. I Halmstad finns exempel på att ett tiotal bolag gått ihop och gemensamt bildat ett samarbete för att rekrytera hemvändare

som flyttat till storstadsregionerna. I Kalmar lyfts fram att många platser har brett register när det gäller skolor, jobb och bostäder. Det finns många fördelar som inte finns i storstäderna.

## Vi är supermoderna och progressiva här hos oss.

### – Titta, chefen har rullat in sitt gamla pingisbord

Vid diskussionen i Malmö tog flera upp att personalbrist också kan handla om hur man rekryterar. Ett sätt är att ställa om till mindre och tillfälliga projekt där anställda kan komma och arbeta kortare perioder och man kan lära känna varandra. Något som lyftes fram som direkt avgörande var företagets position på marknaden, man måste upplevas

som en attraktiv arbetsgivare för potentiella rekryteringar. Denna bild delas också i Karlshamn där man anser att företagen måste bli duktigare på att marknadsföra sig själva till unga för att kunna attrahera talanger. Länsförsäkringar berättade om deras egna initiativ att rekrytera från en studentpool. Den bygger på ett nära samarbete med

Universitetet där elever på vissa linjer blir tillfrågade att jobba en kväll i veckan så att både studenten och arbetsgivaren kan inleda en yrkesmässig relation.

## Vi söker en nyutexaminerad jurist med minst 15 års erfarenhet från arbete under högtryck i yttre rymden

Behov av ökad långsiktighet rörande rekryteringar är något som många ser. I Växjö och Kristianstad upplevs att det finns en utmaning i att kartlägga framtidens kompetens. Vad kommer att behövas om tre eller tio år? En förutsättning för planering är att i någon mån kunna förutse ett framtida behov. I Kristianstad belystes vikten av att hitta rätt personer för att kunna ta över en verksamhet vid exempelvis pensionering, vilket ger ett fungerande företag möjligheten att fortsätta verksamheten. En diskussion uppstod också kring huruvida företag som ställer enormt höga krav i jobbbannonser verkligen är redo att ta till vara på en sådan supertalang.

Bilden av företaget och vilka möjligheter en anställning innebär är oerhört viktigt. Exempelvis tog deltagarna vid mötet i Malmö upp att den negativa bild staden har i media inte ska underskattas när det gäller rekryteringar. Den riskerar att få effekt på företagets möjligheter till rätt anställning.

## Glöm juristen med examen från Yale, på byggfirman i Ronneby talar man engelska!

Integrationsutmaningen är något som berörde företagen på flera platser. Under mötet i Halmstad beskrevs det att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft, speciellt inom sektorer som inrikes födda inte vill arbeta inom, vilket breddar rekryteringsbaserna bortom det traditionella. Många hantverks- och serviceföretag har väldigt internationell personalstyrka. I Kristianstad diskuteras integration även från ett tillväxtperspektiv, ju fler som kan komma in på arbetsmarknaden i regionen desto mer konkurrenskraftiga blir vi.

Att rekrytera medarbetare med utländsk bakgrund kan också öppna upp nya marknader i regionen. I Malmö noterar företagen att det är förknippat med väldigt mycket pappersarbete att rekrytera internationellt. Detta blir problematiskt då företag som vill växa inte ges rätt förutsättningar.

# Omställning för tillväxt

## Väx ihop med din granne

I Kristianstad berättade bolag om att omställningar i branschen kan komma snabbt och plötsligt och att omställningen inte alltid är lätt att uppnå. Ett sätt att utvecklas är att söka partnerskap och samarbeten istället för att försöka göra allt själv in-house. Vissa verksamheters tillväxt är nära knutna till andra, exempelvis är hamnarna klart intimt knutna till de som skeppar godset. Här måste hamnen samverka med leverantörerna för att säkerställa att man inte slår i taket och att exportören söker sig till en annan hamn. Ett tydligt exempel är Åhus hamn och The Absolut Company.

## En stor myndighet behöver konsulter som ett pappersbruk behöver el

I Halmstad belystes utmaningen kring innovation. Partnerskap mellan stora företag och exempelvis Region efterlystes för att skapa en ledande position kring innovation för att på så vis locka ytterligare företagsetableringar. I Kalmar uttryckte man sig positivt kring den innovationsinfrastruktur som uppstått i samband med e-hälsomyndigheten med flera avknoppningar och konsulter som väljer att etablera sig nära. I Halland finns en ambition att bygga ett liknande samarbete mellan kapital och innovation som finns i Sydost. I Karlshamn sågs innovationsparken som en stor möjlighet för regionens tillväxt och klusterinitiativ som Techtank. I Halmstad efterfrågas också en benchmarking för att jämföra regioner med varandra.

## A tillväxt state of mind

I Växjö diskuterades tillväxt. Ett sätt att växa är med eget positivt kassaflöde. Vad är lagom tillväxt i förhållande till risk? Det är de bolag som växer något långsammare som står kvar även när vinden vänder. Kanske är det också svårare för tillverkningsföretag att växa snabbt jämfört med att skala upp serviceföretag.



I Kristianstad diskuterades det huruvida alla bolag faktiskt bör växa. Det verkar finnas en gräns över hur många anställda en enskild ägare kan ha innan man tappar den personliga kontakten. Tar man sig över denna första tröskel så ger man sig gärna in på nya utmaningar. I Kristianstad diskuterades det även om ett bolags mognadsgrad och när man är redo för en investering.

### Olika sätt att växa – ta saken i egna händer

Det finns olika sätt att få sitt företag att växa i regionen. I Växjö pratades det om ”bottom up” kommunikation, alltså att medarbetare besitter kompetensen och för den uppåt i organisationen. Ett företag beskrev hur de fångade upp nyanställda personer och frågade vad de tyckte om de processer man hade och vad som kunde göras effektivare. I Malmö diskuterades rekrytering från andra branscher som ett sätt att utmana den egna verksamheten. När ett nytt par ögon får granska verksamheten

och ställa kritiska frågor utan gamla sanningar kan det innebära en helt ny dialog och reflektion. I Växjö pratades det om att det är viktigt att veta vad som driver tillväxten och produktiviteten. Vill man ha tillväxt så måste man veta vad som skapar den! Entreprenörskap kanaliseras möjligen in i befintliga bolag.

Placering och lokalisering är också centralt för tillväxten i regionen. Många företag växer i takt med regionen. Exempelvis tjänsteföretagen i Malmö utvecklas i takt med att det kommer fler människor till marknaden som arbetar och konsumerar varor. I Kalmar diskuterades det om man behöver relokalisera bolaget för att finna absolut spetskompetens. Vad är enklast? Att locka kompetensen till Kalmar eller öppna en filial på en annan ort där kompetensen finns? Internationalisering är också en viktig aspekt. Att internationalisera bolaget upplevdes som en given omställning för tillväxt i Malmö.

### Tillväxtvärk

Företag i Kalmar uttrycker att det finns förbättringspotential i hur man fångar upp växande bolag. Det finns exempel på företag som flyttat från Kalmar till Stockholm för att fortsätta att växa. I Karlshamn belystes det också att bolagen behöver befolkningsmässig regionförstoring för att kunna växa. Sydostlänken skulle innebära ett stort lyft.

I Malmö diskuterades det en del vad all effektivisering faktiskt har inneburit. Mycket resurser och tid har lagts på att effektivisera interna processer. Spenderar vi verkligen den nya tiden väl eller läggs den på mindre värdefulla arbetsuppgifter?

*Det finns förbättringspotential i hur man fångar upp växande bolag*

I Karlshamn fanns det en uppfattning om att branschtillhörigheten för tillväxtbolagen skiljer sig åt i olika delar av Sydsverige. Det kan delvis spegla tillgången på personal. Vidare diskuterades det att utplärningshastigheten av nya medarbetare behöver bli högre. I och med att anställda byter arbete oftare så har man inte tid att lägga två-tre år på utbildning om bolaget samtidigt vill växa snabbt.

I Malmö vittnade flera representanter från näringslivet om hur det märks att beslutsfattare har försvunnit till Stockholm. Både i privat och offentlig sektor så finns beslutsfattare numera i högre grad i huvudstaden. Näringslivsrepresentanterna efterlyste här ett enat Sydsverige, att kommuner och regioner enas under en gemensam stark röst.



# Hur fungerar börser?

## Beskrivning av börser

En börs är en marknadsplats där man köper och säljer olika produkter/tjänster till marknadspris, såsom aktier i bolag. I Sverige finns det en reglerad aktiebörs som drivs av Nasdaq OMX Stockholm (Stockholmsbörsen) för etablerade bolag. Drygt 300 bolag har sina aktier noterade på Stockholmsbörsen, vilken i sin tur består av tre underlistor kopplade till bolagens storlek:

### LARGE CAP

Bolag med ett värde över en miljard euro.

### MID CAP

Bolag med ett värde mellan 150 miljoner och en miljard euro.

### SMALL CAP

Bolag med ett värde understigande 150 miljoner euro

### BRANSCHER

Energi, material, industrivaror och -tjänster, sällanköpsvaror och -tjänster, dagligvaror, hälsovård, finans och fastighet, informationsteknik, telekomoperatörer samt kraftförsörjning.

# D

agens lagstiftning tillåter två olika sorters reglerade marknadsplatser för aktier, börser

och handelsplattformar, som även kallas för "MTF" efter engelskans Multilateral Trading Facility. Utöver Stockholmsbörsen finns det ett antal MTF:er som erbjuder alternativa marknader för aktier. Man talar om att företag är listade på dessa plattformar medan bolag är noterade på börser. För enkelhetens skull kommer detta fortsättningsvis benämnas som noteringar. De vanligaste handelsplattformarna i Sverige är First North som drivs av Nasdaq, Spotlight Stockmarket som drivs i egen regi samt Nordic MTF som drivs av Nordic Growth Market. För att ett företag ska kunna noteras behöver det finnas tillräckligt med tillgång och efterfrågan på bolagets aktier för att prissättningen ska fungera. Därför måste ett tillräckligt antal aktier ägas av allmänheten och det ska finnas ett tillräckligt stort antal aktieägare. Det här spridningskravet kallas för "free float".

Inför en notering ska bolaget ha genomgått en legal granskning, en så kallad "due diligence". Granskningen görs av en legal rådgivare, ofta en advokatbyrå, och områden som granskas är exempelvis bolagets legala risker och skattesituation. Därefter skall Börsrevisorn, som är börserns granskningsman, granska om ett bolag kan godkännas för notering eller inte. De finansiella rådgivarna är de som hjälper till med, och håller i, hela noteringsprocessen. Kravspecifikationen på bolagets finansiella rapportering samt ledande personer och styrelse skiljer sig åt

beroende på lista. Dessa faktorer är avgörande för vart listningen således sker i kombination med bolagets mognadsgrad i övrigt.

## Beskrivning av börshandel

Aktiebolagsägande definieras som privat eller publikt. I ett privat aktiebolag är det en eller fler ägare och aktierna är inte tillgängliga för handel av allmänheten. I samband med börsnotering definieras bolaget som ett publikt bolag och aktierna kan således handlas av allmänheten. Börsnotering, även kallat "IPO" (Initial Public Offering), är när ett bolag noteras på börser. Noteringen innebär att aktierna i bolaget blir tillgängliga för handel på en marknadsplats.

I samband med börsnoteringen kan befintliga ägare av det privata aktiebolaget sälja hela eller delar av sitt aktieinnehav som då bjuds ut till allmänheten. Ibland kan det även kombineras med en nyemission av aktier, vilket innebär att man tar in nya pengar till bolaget och ger ut nya aktier istället för att sälja av befintliga aktier. Då ökar antalet aktier i bolaget.

Det är inte säkert att alla aktier i ett aktiebolag medför samma rätt i bolaget. Bolaget kan nämligen ge ut aktier av olika slag (olika serier). Skillnaderna mellan aktieslagen måste anges i bolagsordningen, som ska vara registrerad hos Bolagsverket för att gälla. Det vanligaste är A-aktier och B-aktier, aktierna har olika röstvärde (antal röster) på bolagsstämman. Stamaktier och preferensaktier innebär att aktierna har olika andel i aktiebolagets tillgångar och vinst.

Hög- och lågtryck för klimatet på börsen

# Hur står sig de sydsvenska företagen?

## Sydsvenska marknaden för börsbolag

Totalt finns 61 skånska bolag noterade på börsen (Nasdaq OMX). De skånska bolagen värderas till 402 miljarder kronor. Överlägset störst är Alfa Lava med ett börsvärde på 85 miljarder kronor.

Under perioden 2016–2018 noterades 13 sydsvenska bolag, de allra flesta med säte i Malmö och Lund. Dock har det skett noteringar av bolag som inte har sitt säte i ovan nämnda orter, såsom GARO AB i Gnosjö samt Nordic Waterproofing AB i Höganäs. Båda bolaget noterades under 2016. Under 2017 noterades Balco Group Holding AB från Växjö. Utöver dessa noteringar är det endast ett fåtal bolag hemmahörande utanför Malmö och Lund som återfinns på börsen. Bland dessa kan Gullberg & Jansson AB (Helsingborg), Lindab Sverige AB (Förslöv), Nolato AB (Torekov), Simris Alg AB (Simrishamn), Brinova Fastigheter AB (Helsingborg), Lammhults Design Group AB (Lammhult) samt Skåne Möllan AB (Tågarp) nämnas.

Det senaste halvåret har bara två skånska bolag noterats på Nasdaq Stockholms huvudlista: Green Landscaping Holding AB i Malmö och Ascelia Pharma AB i Malmö. I sluttampen av 2018 börsintroducerades Lime Technologies AB i Lund som utvecklar CRM-system. Det som Ascelia och Lime har gemensamt är de stabila intäkterna. Lime är ett lönsamt bolag och har så varit sedan 2014. Ascelia noterade sig för att finansiera huvudprodukten Mangoral genom fas 3-studier och hela vägen till marknaden.

Antalet börsintroduktioner och listningar under 2019 ligger i paritet med föregående år, dock har ett antal bolag valt att skjuta på sin introduktion och nyligen avbröt till exempel danska Cytovac sin notering på First North. Under årets första månader har vi sett en fortsatt god aktivitet på börsen men det har inte varit lika aktivt som tidigare år. Noteringsklimat kopplat till marknadsklimat i övrigt samt med vissa säsongsvariationer gör att 2018 och 2019 sticker ut i jämförelse med åren 2016 och 2017. Under 2016 gjordes 120 noteringar och under 2017 var antalet 148. 2018 noterades 90 bolag och 2019 ser ut att hamna i linje med det då första halvåret resulterade i 45 noteringar.

## Antalet IPO:s i Sverige mellan 2016–2019

Antal i parenteserna avser sydsvenska noteringar.

Nasdaq OMX	2016	2017	2018	2019
Genomförda IPO	22 (4)	26 (4)	24 (5)	10 (3)
Inställda IPO	13	3	6	4
Planerade IPO	-	-	-	30-tal

First North	2016	2017	2018	2019
Genomförda IPO	57	71	33	19
Inställda IPO	4	11	8	2
Planerade IPO	-	-	-	33

Spotlight	2016	2017	2018	2019
Genomförda IPO	25	28	22	10
Inställda IPO	1	1	4	1
Planerade IPO	-	-	-	8

Nordic MTF	2016	2017	2018	2019
Genomförda IPO	16	23	11	6
Inställda IPO	3	3	4	1
Planerade IPO	-	-	-	10

IPO - Initial Public Offering = Börsnotering

## Oscar Ahlgren

VD på Västra Hamnen Corporate Finance  
förklarar rekordåren 2016–2017



*– Under noteringshypen 2017 var det enkelt att få tillgång till kapital, investerarkollektivet var mycket aktivt och deltog gärna vid listningsemissioner. Den stora mängden bolag som noterades under denna period medförde att många investerare kanske inte utvärderade varje case lika noggrant som annars skulle varit fallet vilket resulterade i att även de mindre lämpliga objekten hade möjlighet att noteras. Det blev lite av en konstgjord andning där fler objekt som vid mer ”normaliserad” riskapitet hade fallit bort. Med stigande börskurser och många lyckade noteringar kände sig människor förmögna och alternativa kapitalplaceringar med god avkastning var svåra att identifiera.*

**S**ydsvenska börsbolag återfinns främst inom två kluster; Läkemedel och Tech, som en följd av att stora aktörer historiskt varit verksamma i regionen. Inom bioteknik förekom ett stort antal börsnoteringar under 2015–2017 så det finns en viss mättnad och där investerarna idag kräver att bolagens produkter har kortare tid till marknaden än tidigare. De flesta innovationsbolagen har inte heller tillgång till lånefinansiering utan måste förlita sig på kapital via aktiemarknaden.

Det finns en rad olika anledningar till att bolag önskar noteras. Oscar Ahlgren, VD på Västra Hamnen Corporate Finance menar att huvudanledningen nästan alltid är tillgång till kapital, men även aspekter såsom synlighet, kvalitet, och aversion mot riskkapitalbolag är andra vanliga orsaker. För bolag som verkar internationellt innebär en notering ofta en ökad status som kan underlätta dialogen med utländska leverantörer och återförsäljare.

## Signaler och prognoser – efter sol kommer regn?

Nästan ingen annanstans är det lika enkelt att notera bolag och få in kapital till unga bolag som i Sverige. Det bygger i grunden på en unik aktiemiljö med ett stort privatspararintresse som har växt fram under decennier. Men efter flera års mycket gynnsamma förutsättningar kan läget snart komma att bli tuffare. Allt hänger samman med börsutvecklingen. Under en tioårsperiod har börsen gått upp i snitt tio procent årligen. Under årets första månader avstannade aktiviteten kopplat till börsen något och ett antal noteringar och emissioner avbröts som en direkt följd av det. Måhända en första signal på osäkrare tider och en mer volatil framtid. Dock bör det noteras att Sveriges BNP haltar och har så gjort en tid, i relation till börsens uppgång under en tioårsperiod.

Ett sinande kapitalflöde på grund av svag börs riskerar att skapa allvarliga problem för en lång rad noterade företag framöver. Detta kommer således sannolikt att drabba en rad sydsvenska bolag, inte minst inom läkemedelssektorn. Dessa är starkt beroende av finansiering för att kunna driva sin forskning och verksamhet vidare.

Antalet börsintroduktioner har gått ner de senaste åren och antalet introduktioner under 2019 kommer sannolikt att hamna i paritet, eller något färre, än under föregående år. Det positiva med denna utveckling är att bolagen som ställs inför en notering är bättre förberedda då investerarna blivit kräsare och försiktigare. Innovationsbolagen kommer få det tuffare att få tillgång till kapital. Notera dock att de bästa bolagen klarar sin finansiering även i tuffare tider.

Årets tema / nr. 2

# Talang-attraktion & talang-utveckling

Intervjuundersökningen med 150 företagsledare och dialogmötena som föregått den här rapporten pekar i en tydlig riktning:

## Slutsats

Kompetensförsörjningen är avgörande för att företagen ska kunna växa och vara fortsatt relevanta i det långa perspektivet.

## Frågeställningar

Var kommer den utbildade kompetensen från i sydsvenskt näringsliv?

Producerar vi den själva eller flyttar den från andra delar av Sverige och världen?

I det här avsnittet undersöker vi vilken roll lärosäten i regionen spelar för kompetensförsörjning samt i vilken utsträckning utbildade personer flyttar till regionen från andra delar av Sverige, eller för den delen från internationellt håll. Dessutom undersöker vi matchningen på arbetsmarknaden och om det finns en outnyttjad potential i sydsvensk kompetensförsörjning.

## Om statistiken

I det här avsnittet sammanställer och presenterar vi statistik från SCB:s regionala matchningsindikatorer under åren 2006–2017. De regionala matchningsindikatorerna har arbetats fram av regionala aktörer tillsammans med Tillväxtverket under paraplyorganisationen "Reglab", med syfte att beskriva de olika förutsättningar och utmaningar som finns i det regionala perspektivet. Indikatorerna finns tillgängliga via statistikdatabasen hos SCB.

I analysen fokuseras det på fyra olika utbildningskategorier. Tekniker (ingenjörer och tekniker),

Samhällsvetare (personalvetare, jurister, ekonomer), Naturvetare och Lärare. Vilka specifika utbildningar som ingår i kategorierna visas i appendix.

Utbildningskategorierna analyseras på länsnivå under åren 2006–2017 och avser befolkningen i åldersgruppen 18–64 år.

Vi använder också statistik från Migrationsverket som visar utfärdade arbetstillstånd för personer utanför EU som flyttar till Sverige för att arbeta.

# Producerar vi själva eller importerar vi kompetens?

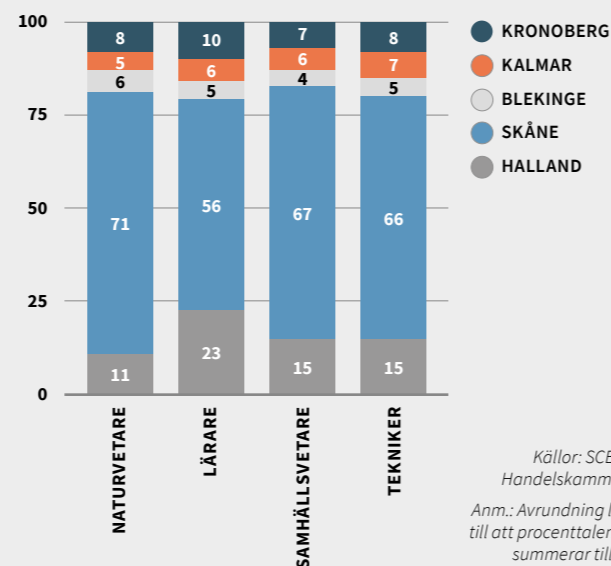
## 21 000 nya tekniker och 15 500 nya samhällsvetare

Antal personer med hög utbildning ökar i arbetskraften. Idag finns det 21 000 fler utbildade tekniker i Sydsverige än vad det gjorde 2006, 15 500 fler samhällsvetare och 9 000 nya naturvetare med universitetsexamen samt 4 500 nyutbildade lärare.

Diagrammet visar den geografiska spridningen länen emellan i Sydsverige. Exempelvis stod Skåne för 66 procent av alla nya tekniker i Sydsverige, medan spridningen var mycket större när det gäller lärare. Noterbart är att Halland står för en stor andel av alla nya lärare i Sydsverige. Förhållandevis få naturvetare valde att etablera sig i Halland, där Skåne är klart dominant. Det är också intressant att notera att ökningen i samtliga yrkesgrupper var högre i Kronoberg jämfört med Kalmar, som är en större region. Även i Blekinge var antalet nya naturvetare större än i Kalmar.

Bakom nettoökningen döljer sig olika in- och utflöden. Att en utbildningsgrupp ökar beror på att personer med en examen inom området flyttar till regionen (inflyttare) eller att individer som bor i regionen tar examen (exami-

// PROCENTUELL FÖRDELNING AV DEN NYA EFTERGYMNASIALA ARBETSKRAFTEN 2006-2017 PER UTBILDNINGSKATEGORI OCH LÄN



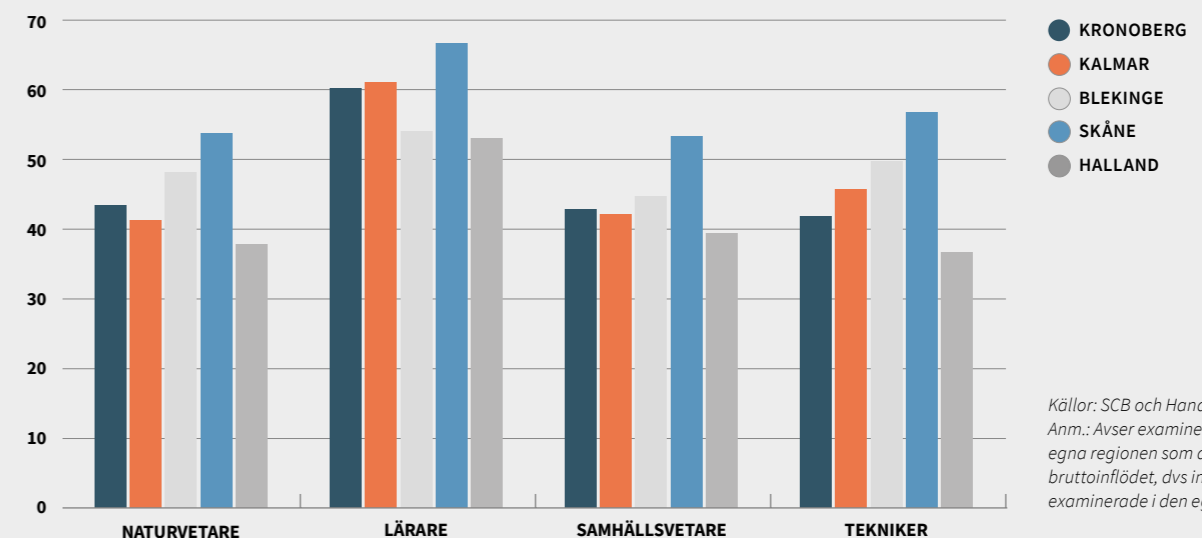
nerad i länet). Samtidigt minskar en utbildningsgrupp när personer med en examen inom området går i pension, flyttar till en annan region eller vidareutbildar sig till en annan utbildningsgrupp.

## Sydsverige producerar egen kompetens...

Diagrammet nedan illustrerar hur stor andel av det totala positiva inflödet som kan härledas till examinerade i den egna regionen. Förenklat blir det en illustration av regionens "självförsörjning" för olika typer av utbildningar. Skåne visar upp en högre andel av lokalt utbildade än de andra länen i Sydsverige. Detta beror troligtvis på att

Skåne har tillgång till fler lärosäten för högre utbildning än de andra länen i form av Lunds Universitet, Malmö Universitet, Högskolan i Kristianstad och World Maritime University, men också på att arbetsmarknaden i regionen är stor.

// ANDEL EXAMINERADE I DEN EGNA REGIONEN ÅR 2006-2017 I SYDSVENSKA LÄN, PROCENT



Vad som också är noterbart är de olika regionernas olikheter rörande yrkesgrupper. Blekinge kan i större grad förlita sig på examinerade från Blekinges Tekniska Högskola när det gäller att hitta tekniker och naturvetare, men måste i större utsträckning jämfört med de andra länen titta utanför regionen när det kommer till att rekrytera lärare. Lärare är samtidigt den utbildningsgrupp som har den högsta självförsörjandegraden för samtliga län, vilket beror på att lärarutbildningen är en utbildning som finns vid de flesta lärosäten.

Cirka 57 procent av alla nya tekniker i Skåne kommer från lärosäten i den egna regionen, medan motsvarande siffra för Kronoberg och Halland endast är 42 respektive 37 procent. Kronoberg och Halland finner alltså sin tekniska kompetens i större utsträckning från inflyttare från andra län.

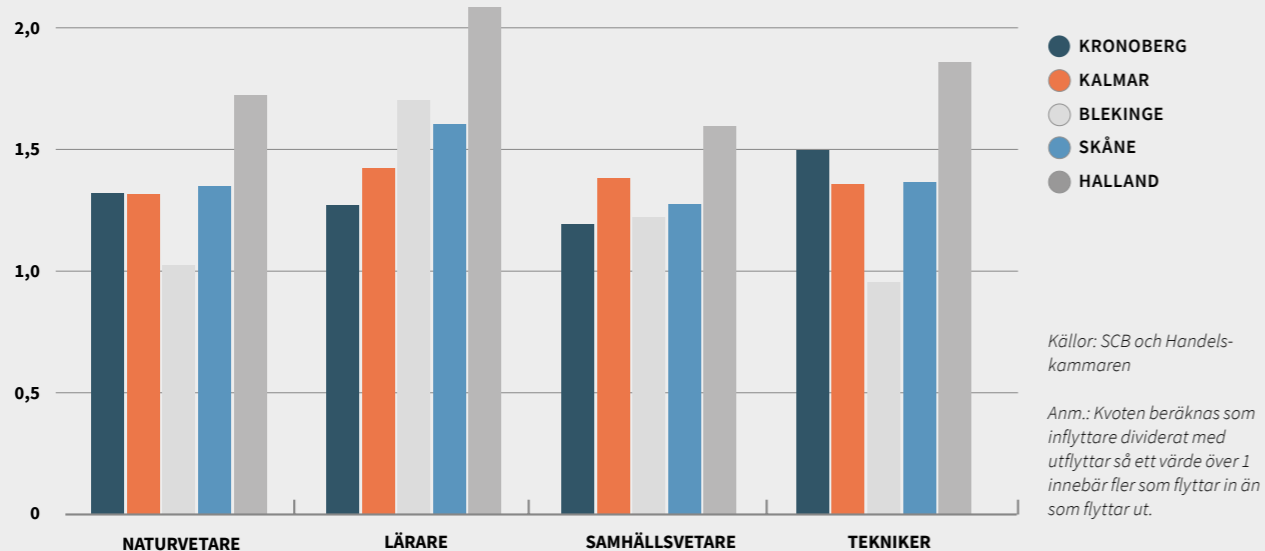
Sammantaget är slutsatsen att de regionala lärosätena är enormt viktiga för kompetensförsörjningen i de olika länen. Att ha ett lärosäte för högre utbildning som också matchar den egna regionens näringslivsstruktur och kompetensbehov är en stor konkurrensfördel.

## ...men ”importerar” också ny kompetens

En annan relation värd att belysa är förhållandet mellan in- och utflyttare. Diagrammet nedan visar flyttkvoten som överstiger ett om fler med en examen inom respektive område flyttar till regionen än personer som flyttar

därifrån. Att flyttkvoten är positiv för i princip samtliga utbildningskategorier och län beror på att det under perioden 2006–2017 tillkom fler människor i arbetskraften.<sup>5</sup>

//  
**RELATIONEN MELLAN IN- OCH UTFLYTTARE FÖR OLIKA UTBILDNINGSKATEGORIER OCH LÄN, 2006–2017**



Tekniker i Blekinge är den enda utbildningsgrupp som inte har en flyttkvot över ett. Det innebär att det flyttade ut fler personer med teknikexamen från Blekinge än vad som flyttade in under åren 2006–2017. Detta kan förklaras av att Blekinge Tekniska Högskola i hög grad kan besvara näringslivets efterfrågan av tekniker. Man kan därmed säga att Blekinge Tekniska Högskola inte bara står för 50 procent av Blekinges nya tekniker, utan även ”exporterar” tekniker till andra regioner.

Hallands län, som i lägre grad försörjdes av examinerade i den egna regionen, har istället en betydande inflyttning med högst flyttkvot i samtliga utbildningskategorier. Med hänsyn till länets storlek lockar Halland något fler talanger än vad man kan vänta sig, särskilt lärare men också samhällsvetare och tekniker. Statistiken indikerar att

det framför allt är de norra delarna av länet som lockar kompetensen, vilket sannolikt hänger ihop med närheten till Göteborgsregionens stora arbetsmarknad.

Kalmar län har ungefär samma kvot mellan in- och utflyttare för samtliga fyra utbildningskategorier, medan Blekinge har större variation. I Kronoberg är det tekniker som har störst flyttkvot. Samtliga tre län i Sydost har inflyttning i linje med regionens storlek.

Skåne, som i större utsträckning än övriga producerade egen kompetens, har en relativt låg flyttkvot. Faktum är att i relation till länets storlek är antalet inflyttade lärare, samhällsvetare och tekniker något lägre än vad man kan förvänta sig, medan antalet inflyttade naturvetare är något högre.

<sup>5</sup>/ Absoluta tal för diagrammet i det här avsnittet finns i appendix.

## Internationell rekrytering som källa till kompetens

### Internationella rekryteringar blir allt viktigare

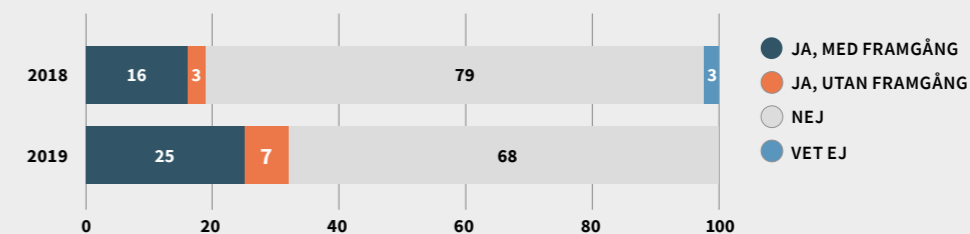
Ny kompetens kan också komma från att bolagen rekryterar internationellt. Intervjuundersökningen och statistik från Migrationsverket visar att internationell rekrytering blir en allt viktigare rekryteringskälla.

Jämfört med 2018, då cirka 20 procent av de tillfrågade företagsledarna svarade att de försökt rekrytera internationellt, uppger vart tredje bolag i årets intervjuundersökning att de har försökt rekrytera internationellt det senaste året. Det är framför allt de stora bolagen, där mer än hälften av de som försökt rekrytera internationellt är bolag med fler än 250 anställda. Det finns också en geografisk koncentration. Mer än 80 procent av bolagen som uppger att de rekryterar internationellt finns i Skåne eller Kronoberg.

### Vart femte försök att rekrytera internationellt misslyckas

7 procent av bolagen uppger att de har försökt att rekrytera internationellt men utan framgång. Att försöken misslyckades berodde främst på två saker: förutsättningar för att ta med familjen och höga löneanspråk. Avsaknad av internationella skolor försvårar rekryteringen när det inte finns fullgod utbildning för ambitiösa familjer. Även kostnadsläget, bland annat på grund av den svaga kronan och det höga skattetrycket, gör det svårt att vara konkurrenskraftig när det gäller löneläge. Utöver dessa två anledningar nämns också problem med arbetstillstånd som förklaring till misslyckad internationell rekrytering.

### // HAR NI FÖRSÖKT ATT REKRYTERA INTERNATIONELLT DET SENASTE ÅRET?



Källa: Intervjuundersökning med 150 företagsledare i Sydsverige  
Anm.: Avrundning leder till att procenttalen inte summerar till 100.

Jämfört med 2018, då cirka 20 procent av de tillfrågade företagsledarna svarade att de försökt rekrytera internationellt, uppger 33 procent i årets intervjuundersökning att de har försökt rekrytera internationellt det senaste året.

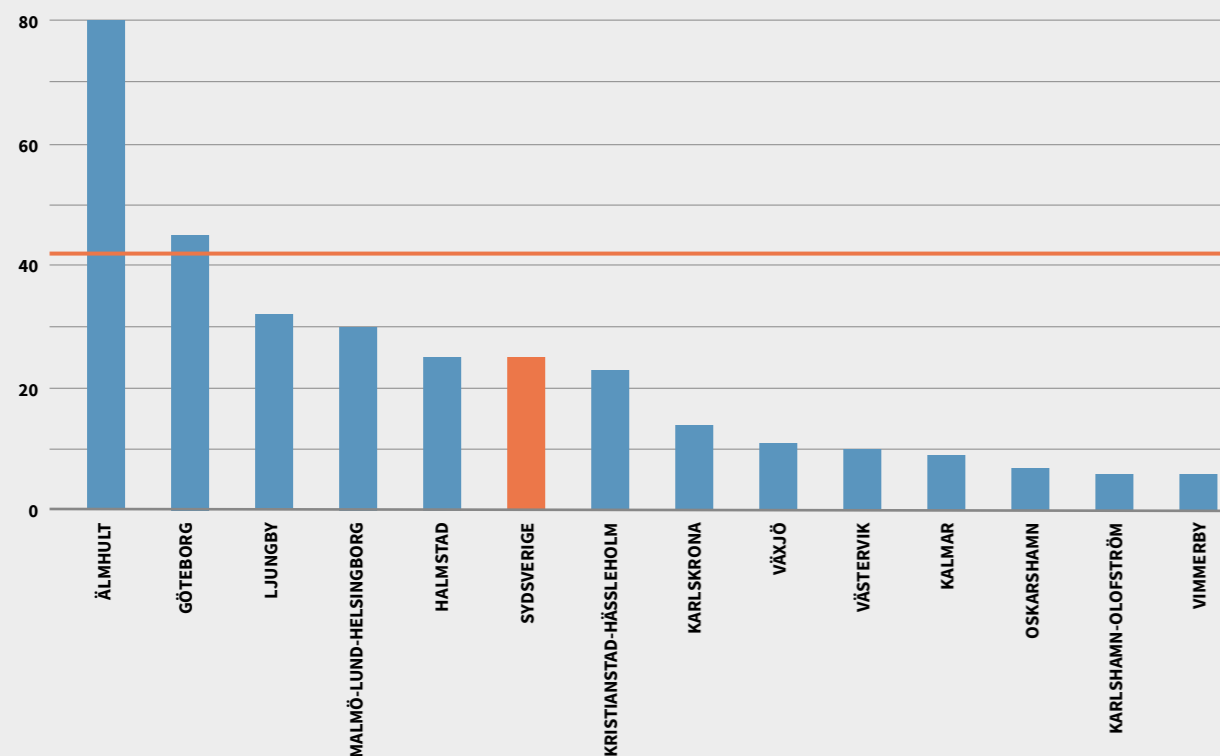
## Rekrytering utanför EU stiger snabbt

Företagen i intervjuundersökningen uppger att de främst rekryterar från EU, medan 40 procent uppger att de också rekryterar utanför EU. Migrationsverkets statistik för arbetstillstånd som avser rekryteringar utanför EU visar att även dessa ökar kraftigt. 2018 rekryterade bolagen i Sydsverige 2 400 personer utanför EU, vilket är en ökning med 27 procent jämfört med året före.

Det är stor skillnad i vilken utsträckning bolagen i de olika arbetsmarknadsregionerna i Sydsverige rekryterar internationellt. Statistiken styrker bilden från intervjuundersökningen att det framför allt är bolag i Kronoberg och Skåne som rekryterar internationellt.

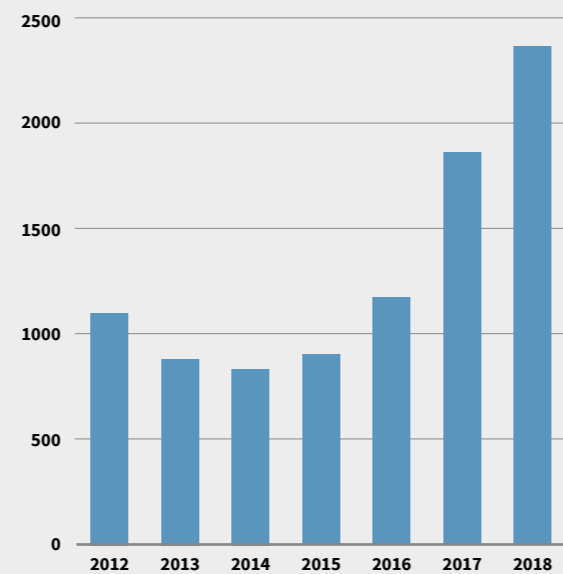
Liksom 2017 sticker Älmhult ut med flest rekryteringar per 10 000 sysselsatta, vilket framförallt beror på IKEA. Älmhult har också sedan ett antal år tillbaka en internationell grundskola. Ljungby är den sydsvenska arbetsmarknadsregion där antalet internationella rekryteringar ökade mest 2018 jämfört året före, från 15 till 60 rekryteringar.

## ANTAL UTFÄRDADE ARBETSTILLSTÅND PER 10 000 SYSSELSATTA I SYDSVENSKA ARBETSMARKNADSREGIONER ÅR 2018



Källor: Migrationsverket och Handelskammaren  
Anm.: Orange linje avser genomsnittet för Sverige

## ANTAL UTFÄRDADE ARBETSTILLSTÅND I SYDSVERIGE, 2012-2018

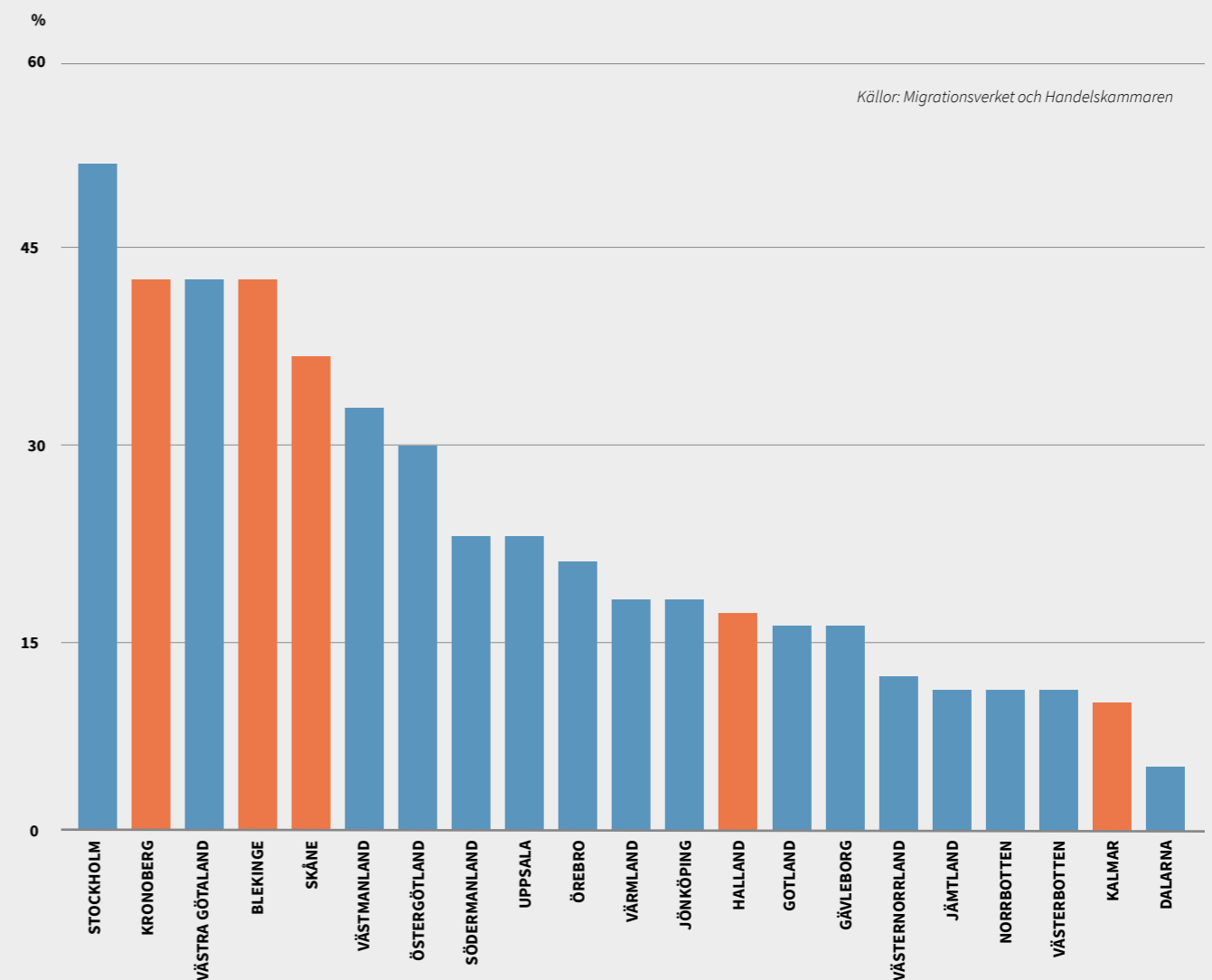


Källor: Migrationsverket och Handelskammaren

Ungefär 35 procent av de som kom till Sydsverige år 2018 började arbeta inom yrken som kräver högskole- eller specialistkompetens<sup>7</sup>. I Kronoberg och Blekinge rekryteras cirka 40 procent till kvalificerade yrken och i Skåne cirka 35 procent. I Halland och Kalmar är andelen betydligt lägre, 10 procent i Kalmar län och knappt 20 procent i Hallands län.

<sup>7</sup> Avser yrkeskategorierna Chefsyrken, yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande enligt SSYK2012.

## ANDEL KVALIFICERADE YRKEN AV UTFÄRDADE ARBETSTILLSTÅND ÅR 2018 I OLIKA LÄN



Källor: Migrationsverket och Handelskammaren

Ungefär 35 procent av de som kom till Sydsverige år 2018 började arbeta inom yrken som kräver högskole- eller specialistkompetens.



# Hur fungerar matchningen?

Att Sydsverige är en attraktiv region dit talanger av olika slag söker sig framgår av det föregående avsnittet. I det här avsnittet har vi fördjupat oss i hur matchningen på den lokala arbetsmarknaden ser ut.

## Övergripande om analysen

Liksom i föregående avsnitt fokuseras analysen på fyra utbildningskategorier. För varje utbildningskategori studeras förvärvsgrad, matchad förvärvsgrad och skillnaden däremellan. Förvärvsgrad avser den andel av respektive utbildningskategori som arbetar. Matchad förvärvsgrad avser istället de personer som arbetar med det yrke de utbildat sig till. Det handlar med

andra ord om en lärare som arbetar som en lärare. Det är SCB som gör en bedömning av i vilken utsträckning en viss utbildning matchar ett visst yrke<sup>8</sup>.

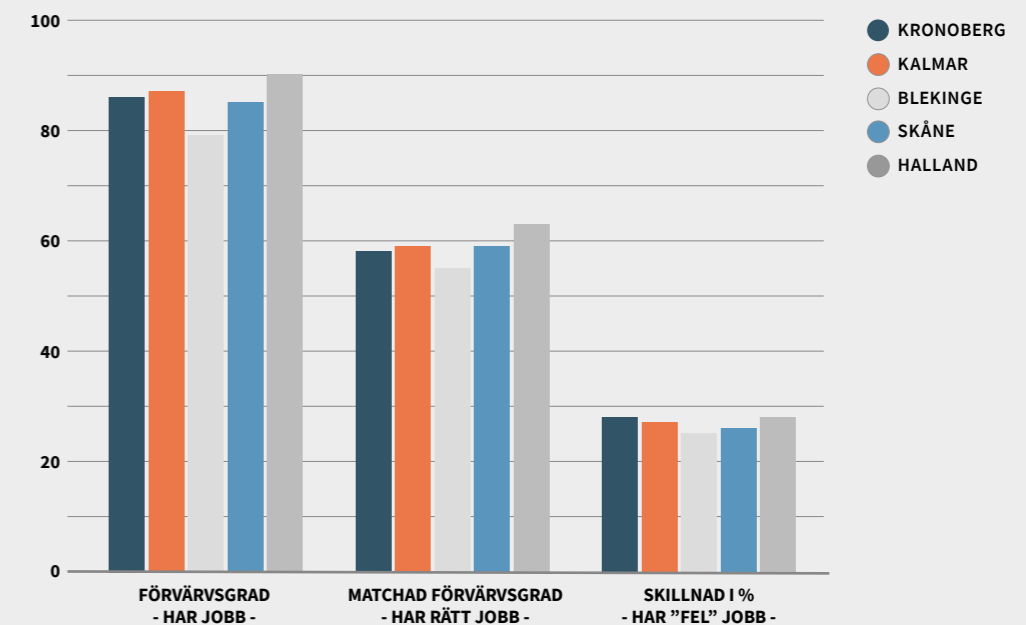
Skillnaden mellan förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är således andelen människor som arbetar med något de inte utbildats för. Detta kan exempelvis istället handla om en lärare som arbetar med livsmedelsproduktion, för att ta ett exempel.

<sup>8</sup> | [https://www.scb.se/contentassets/7a1344b6af-49412f992a398a594bcfa1/uf0521\\_2018a01\\_br\\_a40br1806.pdf](https://www.scb.se/contentassets/7a1344b6af-49412f992a398a594bcfa1/uf0521_2018a01_br_a40br1806.pdf)

## 15 000 ingenjörer och tekniker

Vad som kan konstateras i gruppen tekniker, är att det totalt sett finns 15 000 tekniker i Sydsverige som inte arbetar med vad de är utbildade till. Av dessa är det för närvarande 12 500 som arbetar i yrken som inte motsvarar deras utbildning. Utöver det, finns det också 2 500 som är arbetslösa.

// FÖRVÄRVSGRAD OCH MATCHAD FÖRVÄRVSGRAD FÖR UTBILDNINGSKATEGORIN TEKNIKER, ÅR 2017, %



Källor: SCB och Handelskammaren.

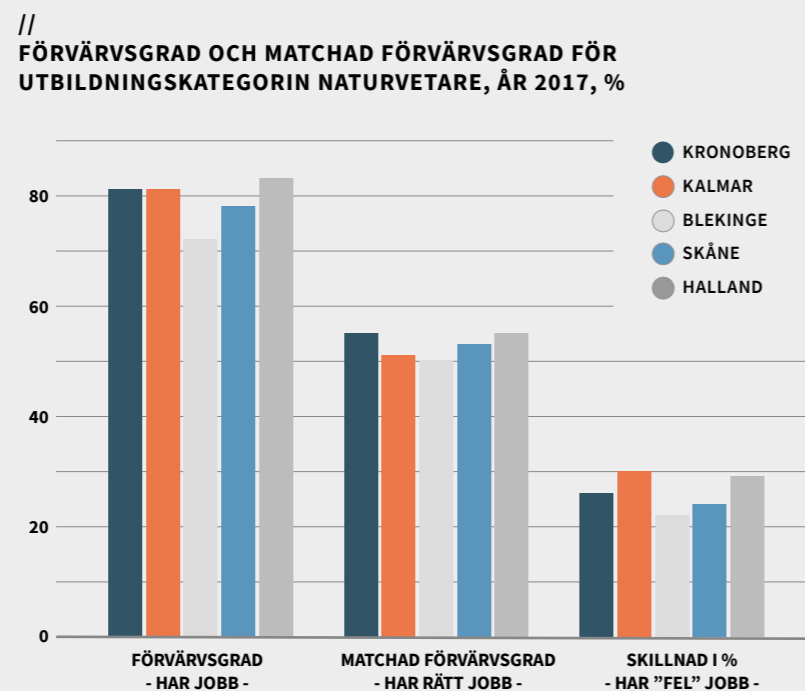
Av de undersökta länen är det Hallands län som har högst förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad. Motsatsen kan noteras för Blekinge, som har lägst förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad. Medan det i Blekinge finns en

outnyttjad potential med relativt många tekniker som inte arbetar, finns det i övriga län en större outnyttjad potential i att tekniker arbetar i andra yrken.

## 6 500 naturvetare

I Sydsverige finns det för närvarande ungefär 6 500 naturvetare som inte arbetar inom ett relevant yrke, baserat på deras akademiska examen. Utav dessa arbetar 5 000 personer i ett annat yrke medan 1 500 är arbetslösa.

Halland har återigen den högsta förvärvsgraden, medan Blekinge har den lägsta. För matchad förvärvsgrad är det Halland och Kronoberg som har den högsta, medan Blekinge har den lägsta. Kalmar har högst skillnad mellan förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad, medan Blekinge har lägst.

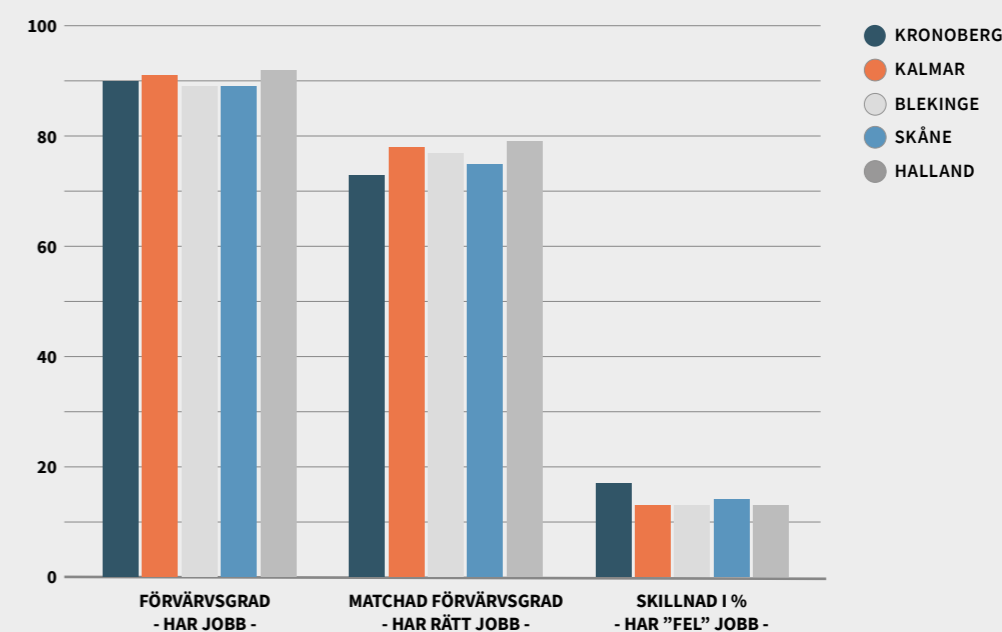


Källor: SCB och Handelskammaren.

## 8 000 lärare

I Sydsverige finns det 8 000 lärare som inte arbetar som lärare. Av dessa arbetar 6 000 i andra yrken och 2 000 är arbetslösa.

// FÖRVÄRVSGRAD OCH MATCHAD FÖRVÄRVSGRAD FÖR UTBILDNINGSKATEGORIN LÄRARE, ÅR 2017, %



Källor: SCB och Handelskammaren.

Återigen sticker Halland ut med högst förvärvsgrad och högst matchad förvärvsgrad. När det kommer till lägst andel är det Skåne som har lägst förvärvsgrad och Kronoberg som har lägst matchad förvärvsgrad. Detta återspeglas också i skillnaden där Kronoberg har högst skillnad mellan förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad, medan Blekinge har den lägsta.

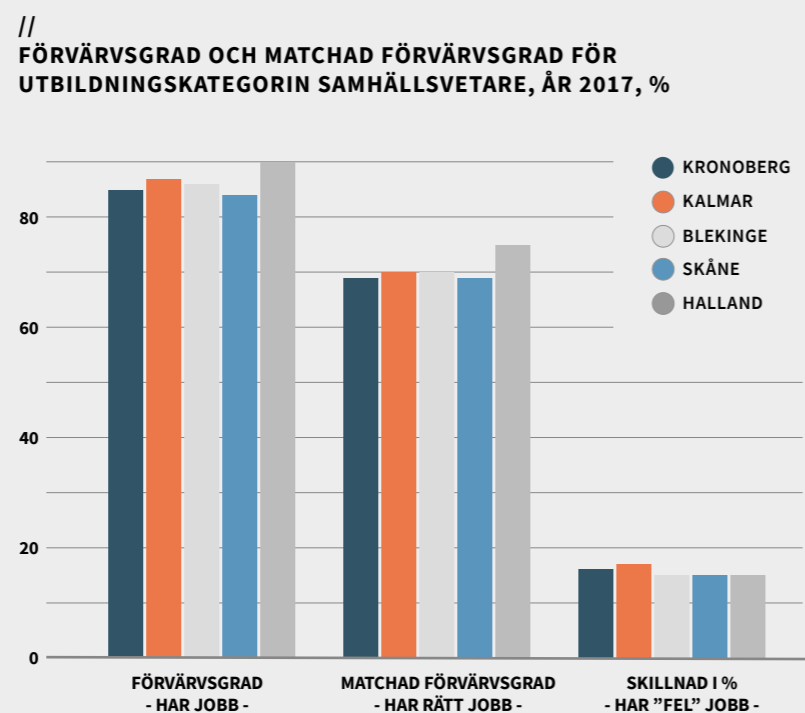
Den huvudsakliga slutsatsen som kan dras från denna analys är att det i ett stort antal yrken, som det ofta i debatten påtalas en brist på, finns ett stort antal människor med rätt kompetens som arbetar i andra yrken eller inte arbetar alls.

Matchningen på arbetsmarknaden bör därför vara central för den som vill se en konkurrenskraftig region. Insatser för att säkerställa att personer med rätt utbildning också hamnar på rätt arbetsplatser torde därför inte bara kunna hjälpa företag, som i dagsläget saknar kompetens, utan även kunna bidra till att skapa arbetstillfällen för andra yrkesgrupper. Således skulle därmed en bättre matchning kunna benämnas som en outnyttjad potential för regionen.

## 6 500 samhällsvetare

Vad som kan konstateras för kategorin samhällsvetare är att det totalt sett finns 6 500 personer i regionen som inte arbetar med ett relevant yrke. Av dessa arbetar cirka 5 000 i yrken som inte svarar mot deras utbildning, medan 1 500 är arbetslösa eller står utanför arbetskraften.

Återigen är det Halland som har högst förvärvsgrad samt matchad förvärvsgrad, medan Skåne och Kronoberg har lägst. När det rör skillnader, har Kalmar störst skillnad medan resterande ligger på förhållandevis jämn nivå.



Källor: SCB och Handelskammaren.

# AVSLUTNING

– vad har vi lärt oss och vad händer nu

**Årets analys** är en grundlig genomgång av viktiga frågor för näringslivet.

Vi har fokuserat på företagens mer långsiktiga frågor. Bakgrunden är att vi ser en sämre konjunktur komma och frågan har varit om vi är rustade för det. Även hur företag tänker strategiskt har varit i fokus. Bilden är att det pågår ett mycket levande strategiskt arbete i företagen och de fokuserar på kompetens och innovation för att klara omställningen till nya affärsmodeller i en digitaliserad marknad med höga klimatkrav.

Ska man emellertid reducera det allra mest centrala som kan påverka regionens och Sveriges näringspolitik så finns det framför allt tre stora utropstecken och ett viktigt frågetecken.

## Global konjunktur påverkar mest utanför storstäderna

Utropstecken nummer ett är den globala känsligheten. Att konjunkturen internationellt nu är på väg nedåt beskriver snart sagt varje analys som publiceras. Osäker-

heterna i rapportflödet handlar mest om den delvis nya makroekonomiska verklighet som det innebär att gå in i en lågkonjunktur med minusräntor.

Det nya i den här analysen är att vi runt om i Sverige har väldigt olika förutsättningar att hantera en global

konjunkturavmattning. Den som följer den näringspolitiska debatten kan lätt få intrycket att Stockholm och övriga storstäder är de regioner som är mest globalt integrerade och utsatta. Men det stämmer inte vid en närmare analys. Istället finns den största exponeringen i ett antal mindre regioner med stora inslag av internationell tillverkning.

Karlshamn-Olofström, Ljungby, Oskarshamn, Vimmerby och Älmhult är de sydsvenska arbetsmarknadsregioner som är mest utsatta för en dämpad internationell efterfrågan. Ett par av dessa har förvisso visat styrka i andra dimensioner. Vi vet exempelvis att Älmhult har haft starkast uppväxling av produktivitet i hela Sverige och att Ljungby är med och slåss långt över sin viktklass när det gäller utveckling.

Detta är något som behöver påverka de kommande årens syn på insatser kring exempelvis arbetsmarknadspolitik och yrkesutbildning.

## Strategi är kompetens och kompetensen älskar Sydsverige

Utropstecken nummer två är en mer positiv slutsats. Den är viktig då den relaterar till det som är den helt dominerande strategiska frågan för näringslivet enligt vår analys, nämligen kompetensen. Det vi beskriver här är nog ändå överraskande för många. Det finns nämligen stor inflyttning av kompetens till samtliga sydsvenska regioner och nettot är oftast positivt.

Vi visste redan att regionala universitet bidrar till kompetensen i sitt närområde. I den här analysen har vi kunnat kvantifiera det lite mer i detalj. Det visar att universiteten levererar. Vi vet dock att det finns potential för mer.

1. De mindre högskolorna som Blekinge Tekniska Högskola och Kristianstad vill göra mer, men dagens modell gör att de behöver be om lov centralt. Ökade frihetsgrader i att rikta utbildningar mot faktiska behov i regionernas arbetsliv skulle trimma deras bidrag till tillväxten ytterligare.
2. Det finns stor potential i att högskolor organiserar utbildningar inom yrkeshögskolorna.

Mer okänt är kanske att det faktiskt sker en omfattande inflyttning av kompetens även till sydostlänen. Ofta ges bilden att det bara är storstäder som kan dra till sig kompetens. Och visst finns det mer att göra på området,

men statistiken visar att detta är regioner med attraktiv dragningskraft för inflyttad kompetens. När vi framöver borrar mer i detta kan det möjligen ge en annan infallsvinkel på arbetet med regional attraktion, där vi går in en smula stoltare och med vetskapen att vi har massor med bra cases.

När detta är sagt är det ändå anmärkningsvärt att så många tekniker, lärare, naturvetare arbetar inom andra branscher eller inte alls finns i sysselsättning. Det är värt att studera närmare för här kan det finnas svar på kompetensutmaningen, som ju fortsätter vara den dominerande strategiska frågan.

## Och vi har också competence

Det tredje utropstecknet är relaterat till det andra och handlar om den internationella kompetensen. Vi kan nu visa att den internationella rekryteringen växer väldigt snabbt i näringslivet och återigen hävdar sig de mindre regionerna väldigt bra. Nivåerna på utfärdade arbetstillstånd för internationell kompetens, alltså de som finns utanför EU, har tredubblats de senaste åren. 2018 uppgav sju företag att de försökt rekrytera internationellt, 2019 är den siffran vart tredje företag. De flesta lyckas dessutom landa rekryteringarna.

Här finns en viktig fråga för kommunernas och regionernas näringslivsarbete. Hur kan man bidra och underlätta den här trenden? Finns det bra material om regionen som stöd för företagens arbete och har vi en bostadsförsörjning, skola med mera som underlättar?

Företagen behöver internationell kompetens och den går att attrahera. Här har vi kompetens som stärker konkurrenskraften och bidrar till skattebasen. Frågan är om vi klarar av att hantera den i våra offentliga organisationer.

## Vi behöver mer 10-10-10

Ett område som behöver mer uppmärksamhet och där vi kort och gott behöver lära oss mer handlar om de så kallade 10-10-10-företagen. Dessa är de företag som överlevt starten och visat att de kan växa organiskt. Vi har gjort en inventering och det finns glädjande nog gott om exempel och de finns i hela Sydsverige. Dock förstår vi för lite om nyanserna i skillnader mellan regioner och behöver få en bättre förståelse för de här företagens behov. Vad gör att de nått hit och hur kan de komma ännu längre?

Det är en central fråga för kommande arbete.

//  
LISTA ÖVER KOMMUNER OCH LA-REGIONER I SYDSVERIGE

KOMMUN-ID	KOMMUN-NAMN	LA-KOD	LA-NAMN
760	Uppvidinge	11	Växjö
761	Lessebo	11	Växjö
763	Tingsryd	11	Växjö
764	Alvesta	11	Växjö
765	Älmhult	10	Älmhult
767	Markaryd	12	Ljungby
780	Växjö	11	Växjö
781	Ljungby	12	Ljungby
821	Högsby	14	Oskarshamn
834	Torsås	13	Kalmar
840	Mörbylånga	13	Kalmar
860	Hultsfred	16	Vimmerby
861	Mönsterås	14	Oskarshamn
862	Emmaboda	13	Kalmar
880	Kalmar	13	Kalmar
881	Nybro	13	Kalmar
882	Oskarshamn	14	Oskarshamn
883	Västervik	15	Västervik
884	Vimmerby	16	Vimmerby
885	Borgholm	13	Kalmar
1060	Olofström	19	Karlshamn-Olofström
1080	Karlskrona	18	Karlskrona
1081	Ronneby	18	Karlskrona
1082	Karlshamn	19	Karlshamn-Olofström
1083	Sölvesborg	21	Kristianstad-Hässleholm
1214	Svalöv	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1230	Staffanstorps	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1231	Burlöv	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1233	Vellinge	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1256	Östra Göinge	21	Kristianstad-Hässleholm
1257	Örkelljunga	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1260	Bjuv	20	Malmö-Lund-Helsingborg

KOMMUN-ID	KOMMUN-NAMN	LA-KOD	LA-NAMN
1261	Kävlinge	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1262	Lomma	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1263	Svedala	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1264	Skurup	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1265	Sjöbo	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1266	Hörby	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1267	Höör	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1270	Tomelilla	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1272	Bromölla	21	Kristianstad-Hässleholm
1273	Osby	10	Älmhult
1275	Perstorp	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1276	Klippan	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1277	Åstorp	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1278	Båstad	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1280	Malmö	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1281	Lund	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1282	Landskrona	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1283	Helsingborg	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1284	Höganäs	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1285	Eslöv	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1286	Ystad	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1287	Trelleborg	20	Malmö-Lund-Helsingborg
1290	Kristianstad	21	Kristianstad-Hässleholm
1291	Simrishamn	20	Malmö-Lund
1292	Ängelholm	20	Malmö-Lund
1293	Hässleholm	21	Kristianstad-Hässleholm
1315	Hylte	22	Halmstad
1380	Halmstad	22	Halmstad
1381	Laholm	22	Halmstad
1382	Falkenberg	24	Göteborg
1383	Varberg	24	Göteborg
1384	Kungsbacka	24	Göteborg

**Avser indelningen i lokala arbetsmarknadsregioner år 2017 enligt SCB:** <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetsstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/produktrelaterat/Fordjupad-information/lokala-arbetsmarknader-la/>

## Underlag för de fyra granskade utbildningskategorierna

Nedan presenteras de utbildningsgrupper som utgör underlaget för våra fyra utbildningskategorier. Koderna framför är samma som SCB bestämt inom databaserna för utbildningsflöden (U3) och matchad förvärvsgrad (E3). Samtliga utbildningsgrupper inom vardera utbildningskategori har sedermera summerats och utgör därigenom underlaget.

### I utbildningskategorin ”Lärare” ingår:

- 15G, lärarutbildning för grundskolans tidigare år
- 15HP, lärarutbildning för grundskolans senare år, gymnasiet med allmänna, praktiska och estetiska ämnen
- 15S, speciallärare & specialpedagogutbildning
- 15V, yrkeslärarutbildning
- 15X, övrig utbildning inom pedagogik/lärarutbildning, eftergymnasial

### I utbildningskategorin ”Samhällsvetare” ingår:

- 35E, ekonomutbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 35F, personal – och beteendevetarutbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 35J, juristutbildning

### I utbildningskategorin ”Naturvetare” ingår:

- 45B, biologiutbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 45D, datautbildning, eftergymnasial nivå
- 45F, fysikerutbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 45G, geovetenskaplig utbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 45K, kemistutbildning, högskoleutbildning (minst tre år)
- 45M, matematiker-, statistiker-, datavetenskaplig högskoleutbildning (minst tre år)
- 45Q, övrig naturvetenskaplig högskoleutbildning (minst tre år)
- 45X, övrig utbildning inom naturvetenskap, matematik, data, eftergymnasial

### I utbildningskategorin ”Tekniker” ingår:

- 55B, civilingenjörsutbildning; industriell ekonomi
- 55C, civilingenjörsutbildning; väg & vatten, byggnadsteknik, lantmäteri
- 55D, civilingenjörsutbildning; maskinteknik, fordons och farkostteknik
- 55E, civilingenjörsutbildning; teknisk fysik, elektrooch datateknik
- 55F, civilingenjörsutbildning; kemi och biotekniks, material och geoteknik
- 55G, civilingenjörsutbildning; övrig/okänd inriktning
- 55H, högskoleingenjörsutbildning; väg & vatten, byggnadsteknik, lantmäteri
- 55I, högskoleingenjörsutbildning; maskinteknik, fordons och farkostteknik & industriell ekonomi
- 55J, högskoleingenjörsutbildning; teknisk fysik, elektrooch datateknik
- 55K, högskoleingenjörsutbildning; kemi och biotekniks, material och geoteknik
- 55L, högskoleingenjörsutbildning; övrig/okänd inriktning
- 55T, teknikutbildning, yrkeshögskolan.
- 55X, övrig utbildning inom teknik och tillverkning, eftergymnasial nivå.

## Absoluta tal över utbildningsflöden

//  
FLÖDEN 2006–2017 PER UTBILDNINGSSOMRÅDE

KATEGORI	LÄN	EXAMINERADE I REGIONEN	INFLYTTARE MED EXAMEN	UTFLYTTARE MED EXAMEN	NETTO-FÖRÄNDRING
<b>TEKNIKER (55B-55X)</b>					
	Kronoberg	1 640	2 280	-1 520	1 580
	Halland	2 460	4 240	-2 290	3 070
	Skåne	17 430	13 280	-9 740	13 820
	Blekinge	2 000	2 020	-2 120	1 090
	Kalmar	1 630	1 940	-1 430	1 520
<b>SAMHÄLLSVETARE (35E-35J)</b>					
	Kronoberg	1 180	1 580	-1 330	1 140
	Halland	1 910	2 930	-1 840	2 340
	Skåne	11 500	10 090	-7 910	10 310
	Blekinge	750	930	-760	680
	Kalmar	950	1 310	-950	980
<b>NATURVETARE (45B-45X)</b>					
	Kronoberg	750	970	-740	690
	Halland	870	1 430	-830	1 040
	Skåne	8 310	7 140	-5 290	6 420
	Blekinge	770	830	-810	510
	Kalmar	590	840	-640	430
<b>LÄRARE (15G-15X)</b>					
	Kronoberg	2 040	1 350	-1 060	470
	Halland	2 820	2 930	-1 200	1 050
	Skåne	12 540	6 260	-3 910	2 570
	Blekinge	1 270	1 080	-640	250
	Kalmar	2 320	1 470	-1 040	280

Källor: SCB och Handelskammaren.

## Antal arbetslösa och antal som arbetar i andra yrken per län och utbildningsgrupp

//  
ANTAL INSKRIVNA ARBETSLÖSA PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN

	TEKNIKER	LÄRARE	NATURVETARE	SAMHÄLLSVETARE
<b>KRONOBERG</b>	220	190	120	110
<b>KALMAR LÄN</b>	190	190	100	80
<b>BLEKINGE</b>	200	170	80	90
<b>SKÅNE</b>	1 740	1 170	1 120	980
<b>HALLAND</b>	270	210	140	150

//  
ANTAL SOM ARBETAR I ANDRA YRKEN

	TEKNIKER	LÄRARE	NATURVETARE	SAMHÄLLSVETARE
<b>KRONOBERG</b>	990	730	390	430
<b>KALMAR LÄN</b>	980	650	390	350
<b>BLEKINGE</b>	870	390	270	250
<b>SKÅNE</b>	7 860	3 620	3 290	3 450
<b>HALLAND</b>	1 900	870	610	740

## Deltagare dialogmöten februari 2019

Anders Nelson, Högskolan i Halmstad  
Anders Svalin, Linnéuniversitetet  
Anna Sjödahl, Växjö Kommun  
Björn Holmqvist, AB Germa  
Boo Gunnarsson, Visma Spcs AB  
Charlotte Lorentz Hjort, Krinova  
Christer Persson, MikronMed AB  
Christina Mattisson, Region Blekinge  
Dan Samuelsson, Wikan Personal AB  
Elisabet Babic', Region Halland  
Erling Emsfors, Högskolan i Kristianstad  
Frank Arnesson, Säljfast  
Fredrik Åberg, DnB  
Fredrik Åsare, Åhus Hamn  
Helena Morgonsköld, Länsstyrelsen Blekinge  
Ingrid Bengtsson-Rijavec, Malmö University  
Joakim Persson, Office IT-Partner  
Jonas Bergman, Halmstad Kommun  
Katarina Skantze, AB Karlskrona Lampfabrik  
Kjell Persson, Olofströms Näringsliv AB  
Magnus Särnevång, Stratiteq  
Malin Wildt Persson, Kristianstad Kommun  
Marcus Johansson, Willo AB  
Maria Eckerwall, TopVisible AB  
Marie Axtelius, Företagarna  
Matias Wijk, Karlshamns Kommun  
Michael Palmqvist, TicTac Interactive  
Mikael Kipowski, Helsingborg Stad  
Mikael Rietz, Ekamant AB  
Mikael Rosén, Skåne Care AB  
Morgan Gripson, Wespace  
Niklas Andersson, I Am Home/Sizes Works  
Nina Andersson, Svenskt Näringsliv  
Oliver Rosengren, Växjö Kommun  
Pernilla Blixt, Kristianstad Kommun  
Peter Aronsson, Linnéuniversitetet  
Peter Mattisson, Cimon  
Peter Sevholt, Falkenbergs Terminal  
Pia Holgersson, Karlshamns Kommun  
Pierre Månsson, Kristianstad Kommun  
Ragnar Hansson, Ljus i Hus AB  
Rickard Bucksch, Linnéuniversitetet  
Roland Johansson, Börjes Logistik och Spedition AB  
Samuel Henningsson, NetPort Science Park AB  
Sebastian Drott, Malmö Stad  
Simon Sandberg, Mekka Traffic AB  
Sofie Bachrach, Media Evolution Southern Sweden AB  
Stephen Hwang, Högskolan i Halmstad  
Thomas Davidsson, Kalmar Kommun  
Thomas Larsson, Scandinox AB  
Truls Bretz, Krinova  
Ulrika Nordén Johansson, Karlshamns Kommun



**NAVET ANALYTICS AB**

Järnvägsgatan 11, 252 24 Helsingborg  
[www.navet.se](http://www.navet.se)

Kontaktperson:  
Magnus Johansson, 0768 - 17 18 18  
[magnus.johansson@navet.se](mailto:magnus.johansson@navet.se)



**SYDSVENSKA HANDELSKAMMAREN**

Malmö Börshus, Skeppsbron 2, 211 20 Malmö  
[www.handelskammaren.com](http://www.handelskammaren.com)

Kontaktperson:  
Per Tryding, 0708 - 73 56 60  
[per.tryding@handelskammaren.com](mailto:per.tryding@handelskammaren.com)

