

# #5

IDEÉR FÖR  
EKONOMISK  
ÅTERHÄMTNING  
EFTER PANDEMIN



ENTREPRENÖRSKAPS  
FORUM

Martin Henning och Rikard H. Eriksson

## **Omställning till relaterade branscher: Var finns produktiva alternativ för coronakrisens varslade och vilka insatser behövs?**

### **Möjligheter i relaterade jobb**

De mest uppenbara effekterna av ekonomiska kriser är varsel och stigande arbetslöshet. Samtidigt frigör denna i sig negativa effekt humankapital som kan komma till produktiv nytta på nya jobb i andra yrken och branscher. Coronakrisen är inte ett undantag. Flertalet verksamheter har under de senaste månaderna tvingats varsla eller permittera sin personal samtidigt som det råder stor personalbrist inom vissa yrken inom vård och omsorg, transport och jordbruk. Till vilken grad kan produktiva överflyttningar av varslad personal göras till bristyrken, och vilka insatser krävs för att hantera eventuell matchningsproblematik?

Ett sätt att se på återanställningsproblematiken i samband med kriser är att betrakta vilka jobb som helst som rimliga alternativ. Det finns rationalitet bakom en sådan åskådning – människor får inkomst även om det nya jobbet är väldigt annorlunda än det gamla.

Men det är ännu bättre om de som blir av med sina jobb får nya jobb inom branscher och yrken där de kan använda en större del av sina tidigare förvärvade kunskaper och erfarenheter. Det minimerar också upplärningskostnaderna. Det är dock inte säkert att det är en bra idé att gå tillbaka till samma bransch som man lämnade. Erfarenheter visar att det då finns en förhöjd risk att bli av med jobbet igen.<sup>1</sup> Rörlighet mellan jobb i en kris – men inte mellan vilka jobb som helst – kan alltså vara en stor möjlighet både för individ och samhälle.

---

1. Eriksson R. H., Hane-Weijman E. och Henning, M. (2018).

Omställning till *relaterade jobb* ökar chansen att individer kommer till sin rätt och kan utnyttja stora delar av sitt uppbyggda humankapital. På individnivå har en del forskning identifierat positiva löneeffekter av relaterad rörlighet<sup>2</sup>, medan andra har poängterat ökade återanställningsmöjligheter när verksamheter i relaterade branscher är lokaliserade i närområdet.<sup>3</sup> Företag får också positiva produktivitetseffekter av att anställa personal från relaterade verksamheter<sup>4</sup>. För regioner utgör en näringsstruktur som består av relaterade branscher en skyddsbarriär mot arbetslöshet samtidigt som det ger möjlighet till inkrementell förnyelse genom relaterad diversifiering.<sup>5</sup> Förutom att minska den enskilde arbetstagarens omställningskostnad, är relaterad rörlighet alltså även positiv för företags och regioners förnyelseförmåga.

Hittills har nästan 60 000 personer varslats i Sverige i samband med coronakrisen (april 2020). Vi undrar därför: Var finns dessa individers relaterade alternativ till produktiv omställning? Vilka insatser behövs för att de ska kunna realisera dem?

## Tidigare arbetskraftsmobilitet indikerar relaterade alternativ

Ett sätt att försöka besvara dessa frågeställningar är att först identifiera hur föregångare har gjort. Hur brukar anställda från och till de drabbade jobben röra sig under mer normala förhållanden? Logiken bakom en sådan retrospektiv ansats är rättfram. Vanligen finns det starka incitament för människor att röra sig mellan relaterade jobb. Incitamenten i ekonomiska termer kan stavas både lön och produktivitet: Vilken arbetsgivare vill betala bra för en ny anställd som har humankapital som inte kan komma till produktiv nytta?

Därför är tidigare rörlighet mellan yrken och branscher (det vill säga när individer bytt jobb) en bra indikator

på hur relaterade jobben är. För att identifiera vilka jobb som är relaterade till varandra utgår vi från metoden om *skill relatedness*.<sup>6</sup> Ett jobb definieras som ett yrke inom en *bransch*.<sup>7</sup> Ett exempel är lastbils- och bussförare inom landtransport (som alltså är ett annat jobb än lastbils- och bussförare inom en annan bransch). Logiken bakom detta är att ett jobb innehåller både humankapitalkomponenter som har med yrket respektive branschen att göra.<sup>8</sup>

Kortfattat går metoden ut på att skatta huruvida observerade byten mellan två jobb överstiger ett teoretiskt förväntat flöde.<sup>9</sup> Om det verkliga flödet mellan två jobb överstiger det förväntade flödet, är det en indikation på att jobben är relaterade.<sup>10</sup> I den tidigare forskningen har man försökt att skilja mellan frivillig arbetsmarknadsrörlighet och ofrivillig (som till exempel sker i samband med nedläggningar). Det är i teorin rimligt, men i praktiken svårt. En del av arbetsmarknadsrörligheten i samband med nedläggningar är trots allt frivillig, när ska man egentligen dra gränsen för när rörligheten kan ha samband med nedläggning och inte? Tidigare studier visar exempelvis att rörligheten från nedlagda företag ofta sker i etapper upp till fem år före nedläggningen. Dessutom utgör rörlighet i samband med nedläggning en ganska liten del av den totala rörligheten på arbetsmarknaden.<sup>11</sup> Risken för underskattning gör därför att vi väljer att inkludera alla jobbyten i vår analys.

De data som används för flöden mellan jobb hämtas från individdatabasen ASTRID vid Umeå universitet, där grunddata kommer från Statistiska centralbyrån. För att få en så uppdaterad bild som möjligt, enligt de senaste klassificeringssystemen, skulle vi helst ha använt jobbflöden från 2015 och framåt. Dessa flöden blir dock än så länge för få. Det är inte heller, av metodskäl, optimalt att mäta jobbförändringar mellan två intilliggande år. Därför har vi utgått från

2. Eriksson R. H., Henning M. och Otto A (2016).  
3. Boschma R., Eriksson R. H. och Lindgren U. (2014); Hane-Weijman E., Eriksson R. H. och Henning M. (2018); Neffke F. M., Otto A. och Hidalgo C. (2018); Huttunen K., Møen J. och Salvanes K. G. (2018); Eriksson R., Hane-Weijman E. och Henning M. (2020).  
4. Boschma R., Eriksson R. H. och Lindgren U. (2009); Timmermans B. och Boschma R. (2014).  
5. Frenken K., Van Oort F. och Verburg T. (2007); Neffke F., Henning M. och Boschma R. (2011); Essletzbichler J. (2015); Content J. och Frenken K. (2016); Boschma R. (2017); Boschma R., Minondo A. och Navarro M. (2013).

6. Neffke F. och Henning M. (2013); Neffke F. M., Otto A. och Weyh A. (2017); Eriksson R. H., Henning M. och Otto A. (2016).  
7. Yrken definieras på 3-siffer SSK96 och bransch på 2-siffer SNI2007.  
8. Detta sätt att definiera jobb är vanligt inom forskningen om arbetsmarknadens strukturförändring. Fernández-Macías E. (2012).  
9. Henning M. och Nedelkoska L. (2014).  
10. Neffke F. M., Otto A. och Weyh A. (2017).  
11. Andersson L.-F., Eriksson R., Danley T. och Henning M. (2020); Eriksson R., Hane-Weijman E. och Henning M. (2020).

tre klassificeringsmässigt stabila perioder mellan vilka individers jobbyten analyseras: 2007–2010, 2008–2011 och 2009–2012.<sup>12</sup>

## Relaterade jobb till de vanligaste befattningarna i Sverige

Tabell 1 visar de mest relaterade jobben till några av den svenska ekonomins vanligaste befattningar, samt till vilka jobb som de har störst flöden. De olika kombinationerna i tabell 1 verkar intuitivt rimliga. Det är mycket vanligt att de mest relaterade jobben finns *antingen* inom samma yrke (till exempel för vård- och omsorgspersonal) eller inom samma bransch (till exempel för försäljare och demonstratörer). Bara detta är viktigt att konstatera: Ibland går de viktigaste kompetenslänkarna längs branschen, ibland längs yrket.

I resterande analyser används endast de kombinationer som uppvisar att jobben verkligen är relaterade i

humankapitaltermer liksom är stora nog – ungefär 28 000 kombinationer av jobb.

## Relaterade jobb för de som drabbas hårdast av coronakrisen

Det är naturligtvis svårt att idag säga vilka som kommer att drabbas hårdast av coronakrisen på medellång sikt, men redan nu ges ledning av varselstatistiken. Om Arbetsförmedlingens varselstatistik (2020-04-10) jämförs med Statistiska centralbyråns siffror över antal anställda i de olika sektorerna i Sverige<sup>13</sup>, framgår att (1) hotell- och restaurangverksamhet, (2) kultur, nöje och fritid samt (3) handel är dramatiskt mycket mer utsatta än andra sektorer. Vi hade gärna haft ännu mer sektorsspecifik information om varslens jobbmässiga belägenhet, men det publiceras inte. Vi kan dock säga vilka jobb som är vanligast *inom* dessa sektorer (Tabell 2).

12. Indikatorer som baseras på små flöden (under 20) utesluts (utom i tabell 2).

13. <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/statistik-och-analyser/statistik-och-www.scb.se>

Tabell 1: De mest relaterade jobben och de jobb som uppvisar störst flöden till några av de största jobben i den svenska ekonomin

Jobb →	Mest relaterat →	Störst flöde
Vård- och omsorgspersonal inom vård och omsorg med boende	Vård- och omsorgspersonal inom öppna sociala insatser	Vård- och omsorgspersonal inom hälso- och sjukvård
Försäljare och demonstratörer inom detaljhandel	Kassapersonal m.fl. inom detaljhandel	Chefer för mindre företag och enheter inom detaljhandel
Dataspecialister inom dataprogrammering, datakonsultverksamhet	Civilingenjörer, arkitekter m.fl. inom dataprogrammering, datakonsultverksamhet	Dataspecialister inom förlagsverksamhet
Byggnads- och anläggningsarbetare inom byggande av hus	Grovarbetare inom bygg och anläggning inom byggande av hus	Byggnads- och anläggningsarbetare inom specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet
Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling inom tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	Industrirobotoperatörer inom tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling inom tillverkning av övriga maskiner

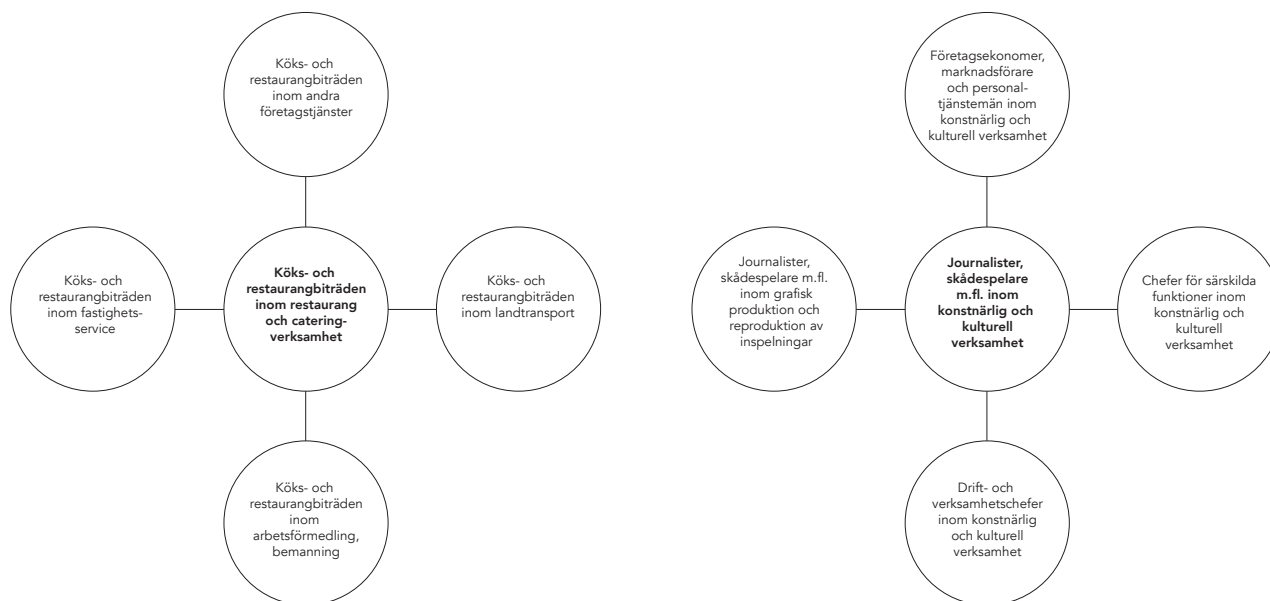
Källa: Egna bearbetningar av statistik från SCB. Benämningarna är förkortade.

Tabell 2: Sektorernas vanligaste jobb

	Hotell- och restaurangverksamhet SNI55+56	Kultur, nöje och fritid SNI90	Handel SNI45+46+47
1	Köks- och restaurangbiträden inom restaurang-, catering- och barverksamhet	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl. inom konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	Försäljare, demonstratörer m.fl. inom detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar
2	Storhushålls- och restaurangpersonal inom restaurang-, catering- och barverksamhet	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl. inom konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	Säljare, inköpare, mäklare inom parti- och provisionshandel utom med motorfordon
3	Storhushålls- och restaurangpersonal inom hotell- och logiverksamhet	Fotografer; ljud- och bildtekniker inom konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	Lager- och transportassistenter inom parti- och provisionshandel utom med motorfordon
Totalt antal anställda inom jobb topp 3, medeltal för perioden	58 000	7 400	203 000

Källa: Egna bearbetningar baserade på data från SCB

Figurserie 1: De mest relaterade jobben till några centrala befattningar inom sektorer drabbade av coronakrisen



Källa: Egna beräkningar baserade på data från SCB.

Låt oss göra ett enkelt men ganska rimligt antagande: Att det är dessa jobb som också drabbas av de allra högsta varsel-talen under coronakrisen.

Figur 1 illustrerar några exempel på de mest relaterade jobben till befattningar vi antar är hårt drabbade av coronakrisen. Varje figur kan utgöra en del av ett *kompetensknippe*; det är jobb som till hög men varierande grad kräver liknande typer av kompetenser.<sup>14</sup> För varje enskilt jobb i ekonomin kan man teckna liknande kompetensknippen.

Bransch- eller yrkesdimensionen förblir viktig för de flesta av de mest drabbade jobben. Konsekvenserna för en enskild individ beror därför mycket på om det yrke man har är gångbart inom många branscher, och/eller om det är lätt att ställa om mellan yrken inom en viss bransch. Medan, till exempel, journalister och skådespelare inom konstnärlig och kulturell verksamhet i hög grad har produktiva alternativ inom samma bransch, verkar de mest produktiva alternativen för köks- och restaurangbiträden snarare finnas inom yrket, men i andra branscher.

## De drabbade jobbens flexibilitet

Kärnfrågan som vi har närmat oss är: Hur humankapitalmässigt flexibla är de värst drabbade av coronakrisens effekter? Kan de relativt lätt gå över till andra branscher och jobb, eller möter de stora hinder på

grund av att krav på erfarenheter och kompetenser skiljer sig åt mellan jobb? Våra analyser antyder att många av de relaterade jobben ligger inom ett ganska snävt spann i ekonomin, främst inom andra sektorer som också är starkt drabbade av coronakrisen.

I tabell 3 har vi beräknat tre flexibilitetsmått: branschflexibilitet, yrkesflexibilitet samt flexibilitet till andra jobb utanför de värst drabbade sektorerna (definierade som ovan). För dessa mått har vi sorterat ut de tio mest relaterade jobben till varje enskilt jobb. Därefter har vi räknat hur många av dessa jobb som finns inom andra branscher (*branschflexibilitet*), inom andra yrken (*yrkesflexibilitet*) samt i vilken mån de mest relaterade jobben finns *utanför de värst drabbade sektorerna*.

Tabell 3: Bransch- och yrkesflexibilitet samt antal jobb utanför de värst drabbade sektorerna av coronakrisen beräknat på de tio mest relaterade alternativen (utan storleksrestriktion på minimumflöde), medelvärde för jobb inom sektorer.

	Branschflexibilitet	Yrkesflexibilitet	Utanför värst drabbade
Alla jobb	3,9	5,3	7
Inom hotell och restaurang	4,3	5	3,7
Inom kultur, nöje och fritid	4,5	4,9	0
Inom handel	5	4,4	4,2

Källa: Egna bearbetningar baserade på data från SCB.

De anställda inom de värst drabbade branscherna har lite högre branschflexibilitet än vad som generellt är fallet i ekonomin. De kan därför relativt lätt ta ett

14. Henning M., och Nedelkoska L. (2014).

jobb inom andra branscher. Däremot har de en lägre tendens att finna relaterade möjligheter inom andra yrken. Relaterade alternativ finns alltså inom andra branscher, men till lägre grad inom andra yrken. Det stora problemet visas i den högra kolumnen. Relatera- de och produktivitetshöjande alternativ till de drab- bade jobben finns framförallt inom andra branscher som också drabbats tidigt under coronakrisen. Detta antyder att ganska omfattande humankapitalmässig omställning, inte minst på yrkesnivå, måste till för att drabbade individer inom dessa sektorer snabbt ska kunna få nya jobb.

## Slutsatser

Det är angeläget att öka kunskapen om relaterade yrken, branscher och jobb för att kunna ge ännu mer specifika råd om insatser under coronakrisen. Detta gäller både uppdatering till de nya klassificeringssys- temen och mer detaljerade beräkningar för olika typer av jobb.

Vår korta analys har dock redan visat att många av de mest relaterade jobben till de befattningar som i dags- läget har drabbats hårdast av coronakrisen finns inom samma bransch, alternativt inom andra branscher som också är hårt drabbade. Det är alltså inte lätt för indi- vider som drabbas inom dessa branscher att ställa om på egen hand; de måste utföra pionjärmobilitet med få tidigare exempel. Därför krävs aktivt stöd till indivi- der som vill söka sig mot jobb på lite längre avstånd i respektive kompetensknippe, det vill säga jobb som inte återfinns bland de mest självklara alternativen.

Tanken har framförts, att de som mister jobben i coronakrisen helst skulle ta jobb där arbetskraft direkt efterfrågas idag (till exempel inom bristyrkena vård och omsorg, transport samt jord- och skogsbruk). Det resonemanget äger givetvis sin försörjningsmässiga rimlighet. Problemet är dock att dessa jobb inte är relaterade till de jobb som drabbas värst. Arbetsmark- nadsrörlighet av denna typ är närmast okänd under normala förhållanden.

Vi föreslår därför att:

1. det genomförs en kartläggning och analys av kompetensknippena för coronakrisens mest drabbade jobb. Denna analys måste initieras av ansvariga analysmyndigheter, eftersom den kräver detaljerade varseldata och uppdaterad registerstatistik.
2. det utarbetas konkreta strategier för hur drab- bade individer ska kunna komplettera sitt hu- mankapital för att uppnå större flexibilitet i sina kompetensknippen. Avsikten är att öka dessa personers jobbflexibilitet, i synnerhet i yrkesle- det, till jobb som befinner sig på större avstånd i kompetensknippet:
  - för individer kan detta utgöra information till väl övertänkta val.
  - för utbildnings- och vidareutbildningsleveran- törer och vägledare kan detta utgöra informa- tion för att ytterligare vässa utbildnings- och kursinnehåll och skapa tillgängliga utbild- ningsvägar: Vilka är de konkreta vägarna för individerna? Behövs kompletterande bransch- kunskaper i yrket för att bredda jobbflexibili- teten? Vet vi var deltagarna i utbildningarna "hamnar"? Var vill man att de ska "hamna"?
  - för utbildnings- och vidareutbildningsbeställare kan detta i sin tur utgöra information om relevanta framtida uppdateringsalternativ och önskemål om inriktningar.
3. korttidsarbete och andra åtgärder som gör att individer inte arbetar heltid kombineras med starka incitament för individen att tillgodogöra sig utbildning baserat på det som personen "nästan kan" för att bredda sina kompetenser och öka möjligheten att röra sig över längre avstånd i sitt kompetensknippe.

Vi uppmanar därför Myndigheten för yrkeshögsko- lan och andra utbildnings- och fortbildningsleveran- törer att fortsätta arbeta för kortare kompletteran- de utbildningar, och beslutsfattande instanser att understödja detta viktiga aktiva omställningsarbete.

Det förtjänar också att analyseras om det för vissa jobb är lättare att tillgodogöra sig utbildningar relaterade till det egna humankapitalet på distans. Om så är fallet, ökar ytterligare de relaterade al- ternativens attraktivitet i en tid när campusbunden undervisning hör till undantagen. Detta kan också utgöra viktigt lärande inför kommande liknande

situationer. Genom ökad flexibilitet till relaterade jobb drar vi nytta av det humankapital som individer och samhälle redan mödosamt har investerat i, samtidigt som vi ger både individer och branscher förutsättningar till ännu högre produktivitet när ekonomin kommer igång efter coronakrisen. En central fråga för produktiv omställning är att identifiera inte bara vad en individ redan kan, utan vad hen nästan kan.

Ett av de största hindren för kompetensutveckling under normala konjunkturella förhållanden är brist på tid och möjlighet, både för individer och företag. Vi bör nu ta chansen att dra nytta av en lägre takt i ekonomin under coronakrisen för att uppgradera det humankapital som utgör den svenska ekonomins viktigaste konkurrensfördel.

### **Martin Henning**

Professor i ekonomisk geografi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Martin Hennings forskning finansieras av Länsförsäkringars forskningsfond. E-post: martin.henning@handels.gu.se

### **Rikard H. Eriksson**

Professor i ekonomisk geografi vid Umeå universitet. Rikard Erikssons forskning finansieras av Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse. E-post: rikard.eriksson@umu.se

## **Referenser**

Andersson L.-F., Eriksson R., Danley T. och Henning M. (2020). "Worker's participation in regional economic change following plant exit". *Small Business Economics*, 54, 589–604

Boschma R. (2017). "Relatedness as driver of regional diversification: A research agenda". *Regional Studies*, 51(3), 351-364.

Boschma R., Eriksson R. H. och Lindgren U. (2009). "How Does Labour Mobility Affect the Performance of Plants? The Importance of Relatedness and Geographical Proximity". *Journal of Economic Geography*, 9(2), 169-190.

Boschma R., Eriksson R. H. och Lindgren U. (2014). "Labour market externalities and regional growth in Sweden: The importance of labour mobility between skill-related industries". *Regional Studies*, 48(10), 1669-1690.

Boschma R., Minondo A. och Navarro M. (2013). "The Emergence of New Industries at the Regional Level in Spain: A Proximity Approach Based on Product Relatedness". *Economic Geography*, 89(1), 29-51.

Content J. och Frenken K. (2016). "Related variety and economic development: a literature review". *European Planning Studies*, 24(12), 2097-2112.

Fernández-Macías E. (2012). "Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality", 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157-182.

Frenken K., Van Oort F. och Verburg T. (2007). "Related variety, unrelated variety and regional economic growth". *Regional Studies*, 41(5), 685-697.

Eriksson R., Hane-Weijman E. och Henning M. (2020). Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller: en analys utifrån geografi och kön. Tillväxtanalys PM 2020:05.

Eriksson R. H., Hane-Weijman E. och Henning, M. (2018). "Sectoral and geographical mobility of workers after large establishment cutbacks or closures". *Environment and Planning A: Economy and Space*, 50(5), 1071-1091.

Eriksson R. H., Henning M. och Otto A. (2016). "Industrial and geographical mobility of workers during industry decline: The Swedish and German shipbuilding industries 1970–2000". *Geoforum*, 75, 87-98.

Essletzbichler J. (2015). "Relatedness, industrial branching and technological cohesion in US metropolitan areas". *Regional Studies*, 49(5), 752-766.

Hane-Weijman E., Eriksson R. H. och Henning M. (2018). "Returning to work: regional determinants of re-employment after major redundancies". *Regional Studies*, 52(6), 768-780.

Henning M. och Nedelkoska L. (2014). "Branschöverskridande kompetensknippen. Nya perspektiv på Västsveriges näringslivsstruktur". Rapport, Västra Götalandsregionen, Region Halland.

Huttunen K., Møen J. och Salvanes K. G. (2018). "Job loss and regional mobility". *Journal of Labor Economics*, 36(2), 479-509.

Neffke F. och Henning M. (2013). "Skill relatedness and firm diversification". *Strategic Management Journal*, 34(3), 297-316.

Neffke F., Henning M. och Boschma R. (2011). "How do regions diversify over time? Industry relatedness and the development of new growth paths in regions". *Economic Geography*, 87(3), 237-265.  
Neffke F. M., Otto A. och Hidalgo C. (2018). "The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search". *Journal of Urban Economics*, 108, 124-140.

Neffke F. M., Otto A. och Weyh A. (2017). "Inter-industry labor flows". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 142, 275-292;

Timmermans B. och Boschma R. (2014). "The effect of intra-and inter-regional labour mobility on plant performance in Denmark: the significance of related labour inflows". *Journal of Economic Geography*, 14(2), 289-311.

*Entreprenörskapsforum söker korta policyförslag och idéer för ekonomisk återhämtning efter pandemin (1 000–2 500 ord på svenska). Alla inkomna förslag granskas av forskare och accepterade förslag publiceras löpande.  
Läs mer på [www.entreprenorskapsforum.se/efterpandemin](http://www.entreprenorskapsforum.se/efterpandemin)*



WWW.ENTREPRENORSKAPSFORUM.SE