



Svenska ilera-föreningen

- Seminarier vars syfte är att förmedla kunskaper och erfarenhetsutbyte
 - partsföreträdare, forskare och myndighetsföreträdare inom arbetsmarknadsområdet
- Seminarierna är kostnadsfria
- Medlemmar stöder verksamheten genom årlig avgift
 - 200 kronor
- Medlemmar har företräde till seminarierna

Vad kan vi lära av företagssatsningar som misslyckas?

Rickard Eriksson

Professor i ekonomisk geografi

Umeå universitet



NYINDUSTRIALISERINGEN I NORRA SVERIGE: VAD KAN VI LÄRA AV NORTHVOLT?

RIKARD ERIKSSON

Institutionen för Geografi/Centrum för Regionalvetenskap (Cerum)

2025-10-24



UMEÅ UNIVERSITET



(INTER)NATIONELL HYPE

MEDIAANALYS (NATIONELLA OCH LOKALA TIDNINGAR) OCH 16 INTERVJUER
MED LOKALA REPRESENTANTER (2017-2023)

- Lyfts fram som lösning på både klimathot och stagnerande regioner som kan bidra till att Sverige blir den första klimatneutrala välfärdsstaten
- Gröna hjältar med mod och ambition som kan lösa det politiken misslyckats med
- Synliggör vissa platser (Skellefteå & Boden) och osynliggör andra (Gällivare/Luleå, Västernorrland)
- Fokus på vad norra Sverige kan ge till Sverige och Europa (inte tvärtom)

TYDLIGT I (NÅGRA) EXPANSIONSUTMANINGAR

- Fördelning av risker och vinster (SKR; SNS, Tillväxtanalys mfl)
 - Diskurs kring nationell konkurrenskraft inte i linje med lokalt risktagande (jmfr en "vanlig" etablering)
 - EU-nivån mer lyhörd än stat
- Brist på samordning och projektfiering
 - Centralstyrning passar illa i EU-sammanhang
 - Resurser ofta betingade i olika projekt och väldigt splittrade



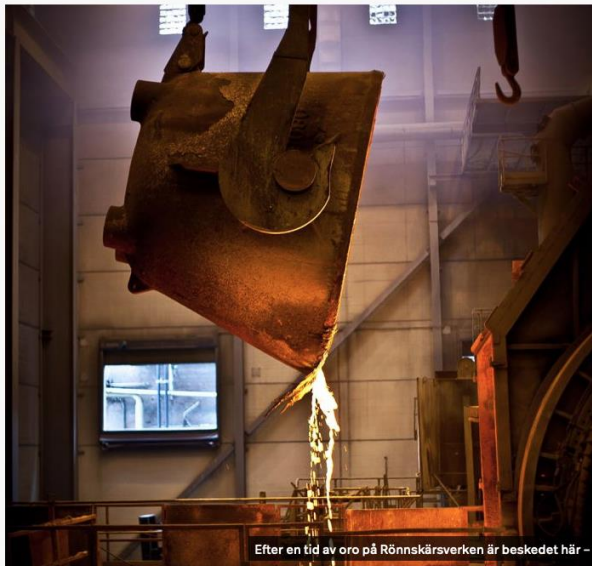
SÄRSKILT KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN



Photo: "Sara Kulturhus" (Johannes Samuelsson, 2025)

Relocate: massiv medial kritik men identifierade flera institutionella flaskhalsar

- Arbetsförmedlingens förändrade roll gjorde att ingen koordinerade insatserna och att det inte heller fanns lokalt förankrade aktörer
- Privata aktörer såg inget incitament att slussa arbetslösa från tex Skåne till Skellefteå
- För låga ersättningar för att kompensera kostnader vid långväga migration



Efter en tid av oro på Rönnskärsverken är beskedet här – 200 varslas om uppsägning. Foto: Boliden press

Tryckt stämning efter storvarsel på Rönnskär i Skellefteå

Publicerad 2025-03-10, 15:28 Uppdaterad 2025-03-13, 13:42

Efter en tid av spekulation kom nyheten under måndagen: Rönnskärsverken i Skellefteå varslar 200 tjänster. Anledningen är att lönsamheten inte är som den ska.

10:e mars 2025

EKONOMI

Northvolt försätts i konkurs

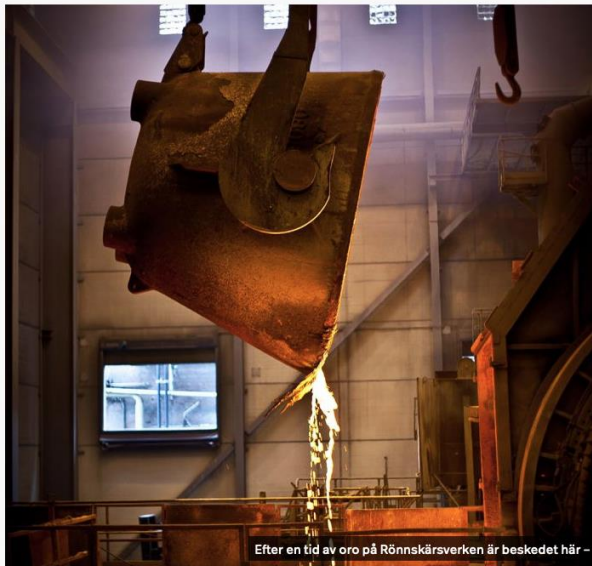
Uppdaterad 2025-03-12 Publicerad 2025-03-12



Northvolt har haft omkring 5 000 anställda men har sedan i höstas varslat ett stort antal medarbetare. Foto: PI Frisk

Den krisande batteritillverkaren Northvolt har försatts i konkurs. Det handlar om en av de största konkurserna i modern svensk tid, och slutet för Northvolt i den här formen.

12:e mars 2025



Efter en tid av oro på Rönnskärsverken är beskedet här – 200 varslas om uppsägning. Foto: Boliden press

Tryckt stämning efter storvarsel på Rönnskär i Skellefteå

Publicerad 2025-03-10, 15:28 Uppdaterad 2025-03-13, 13:42

Efter en tid av spekulation kom nyheten under måndagen: Rönnskärsverken i Skellefteå varslar 200 tjänster. Anledningen är att lönsamheten inte är som den ska.

10:e mars 2025

EKONOMI

Northvolt försätts i konkurs

Uppdaterad 2025-03-12 Publicerad 2025-03-12

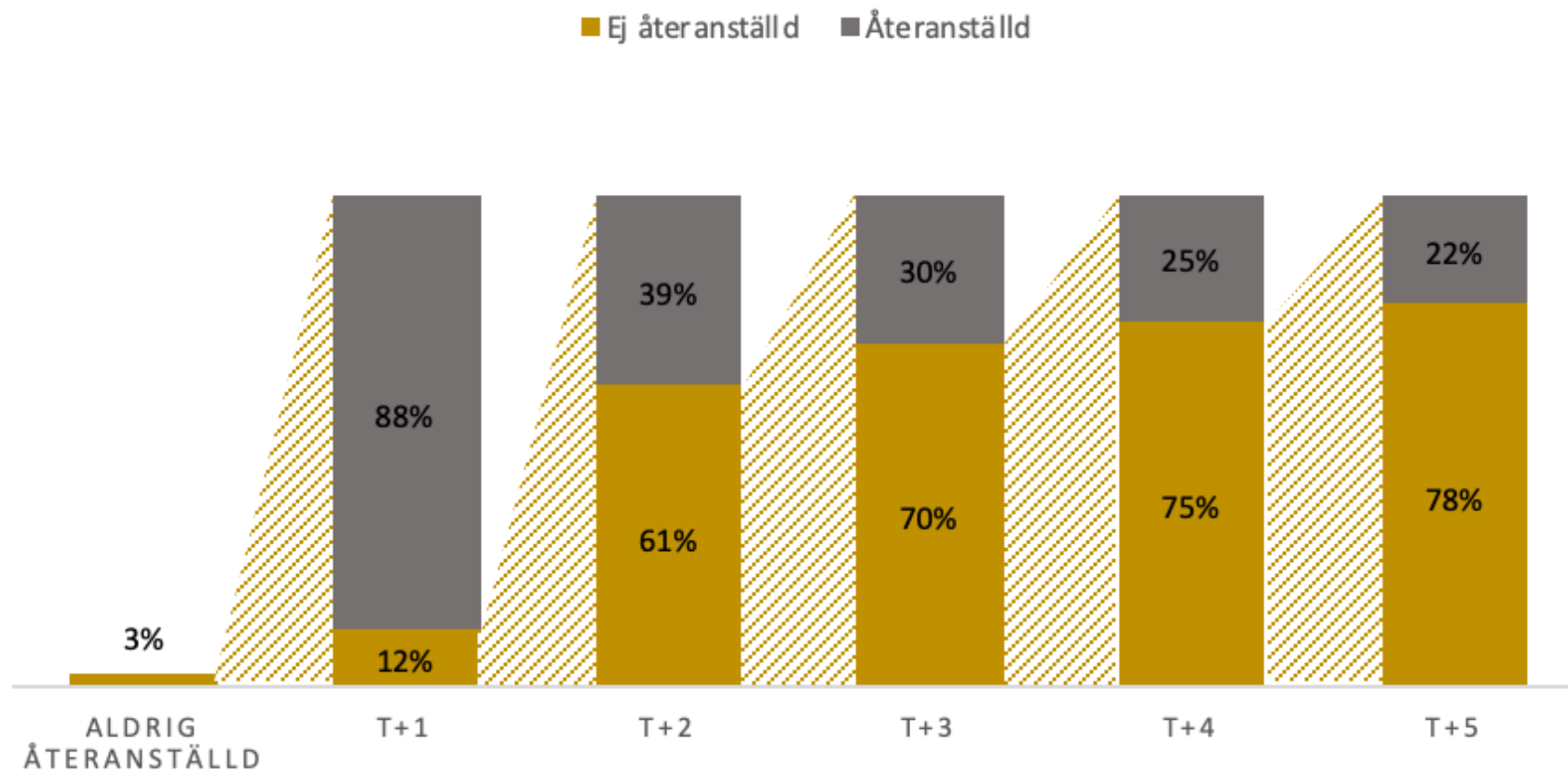


Northvolt har haft omkring 5 000 anställda men har sedan i höstas varslat ett stort antal medarbetare. Foto: PI Frisk

Den krisande batteritillverkaren Northvolt har försatts i konkurs. Det handlar om en av de största konkurserna i modern svensk tid, och slutet för Northvolt i den här formen.

12:e mars 2025

GENERELLT FUNGERAR OMSTÄLLNINGEN BRA (HÖG ÅTERANSTÄLLNINGSGRAD UNDANTAGET ÄLDRE OCH SVAGT ETABLERADE)



*Alla (153K) som lämnat företag i Sverige med minst 25 anställda och minst 25 personers nedskärning (2007-2010)

DE FLESTA (>90%) STANNAR KVAR I REGIONEN EFTER UPPSÄGNING (OCH FÄRRE PENDLAR)

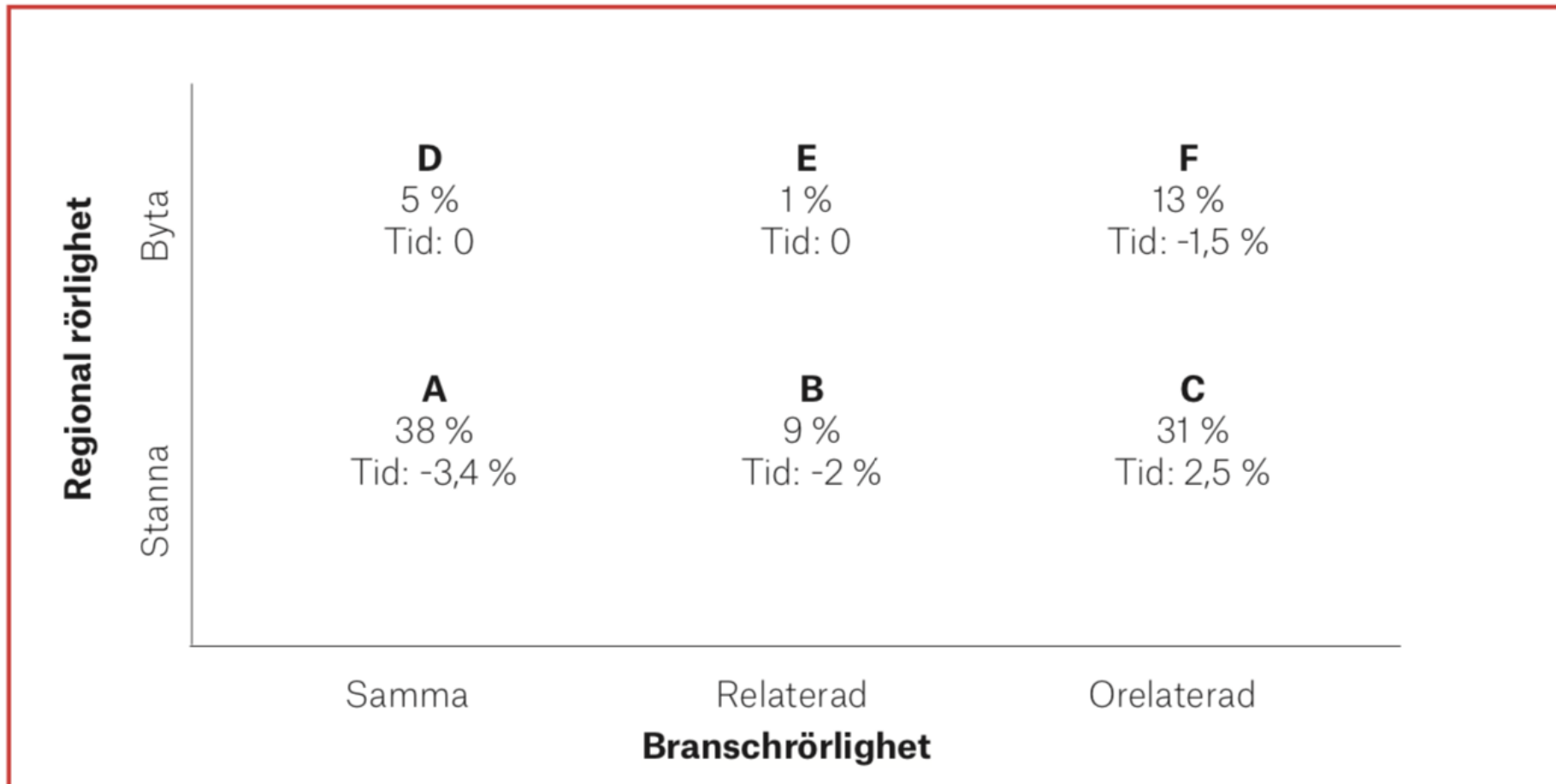
Högre risk att arbetskraft som inte varit direkt involverade i företagsnedläggning flyttar än de direkt drabbade pga sociala relationer utanför arbetet blir än viktigare (Danley et al. 2020)

	Aldrig	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
Alla drabbade individer	90	5	2	1	1	1
Lämnar vid medelstor nedskärning	89	6	2	1	1	1
Lämnar vid stor nedskärning	90	5	2	1	1	1
Lämnar året för medelstor nedläggning	93	2	2	1	1	1
Lämnar året för stor nedläggning	92	4	2	1	1	1
Lämnar året innan medelstor nedläggning	91	4	2	1	1	1
Lämnar året innan stor nedläggning	89	6	2	1	1	1
Lämnar två år innan medelstor nedläggning	90	4	2	2	1	1
Lämnar två år innan stor nedläggning	89	6	2	1	1	1

Alla (153K) som lämnat företag i Sverige med minst 25 anställda och minst 25 personers nedskärning (2007-2010)

SÄRSKILT OM LIKNANDE JOBB FINNS I REGIONEN*

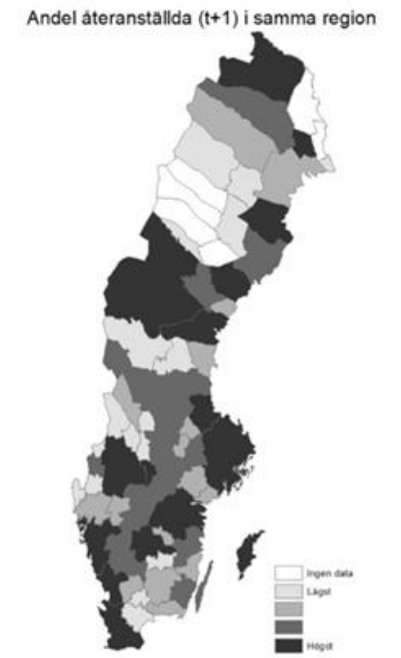
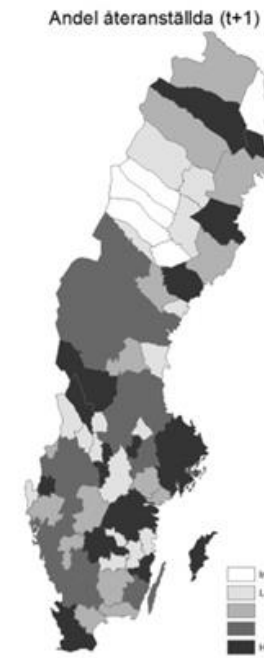
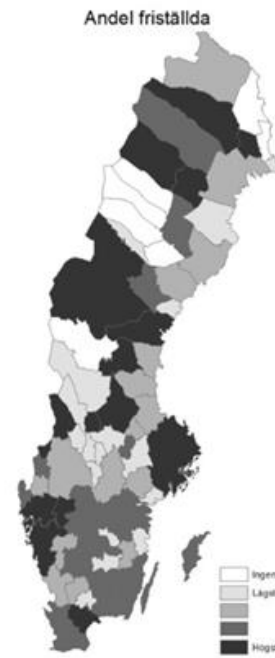
(SANNOLIKHETEN FÖR RÖRLIGHET UPP TILL FEM ÅR EFTER NEDLÄGGNING: AVM)



*Alla (286K) som lämnat företag i Sverige med minst 100 anställda och minst 50% nedskärning (1990-2005)

REGIONALA VARIATIONER

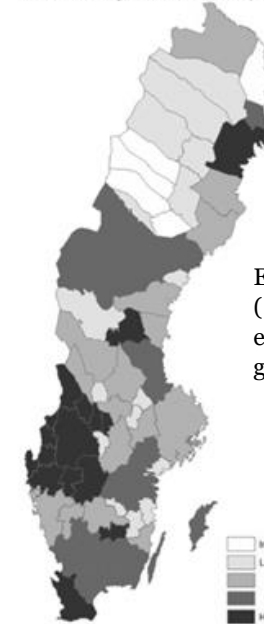
- Stora skillnader i "krisernas" geografi.
- Polariserad geografi av utbud och efterfrågan
- Storstadsproblematik tenderar att sätta normen för hur omställningsförmågan beskrivs
- Typiskt fokus på vissa grupper och sällan lokal efterfrågan eller friktioner för migration
 - *Etableringsstödet (2024)*
 - *Omställningsstudiestödet (2022)*



Andel återanställda (t+1) i annan region



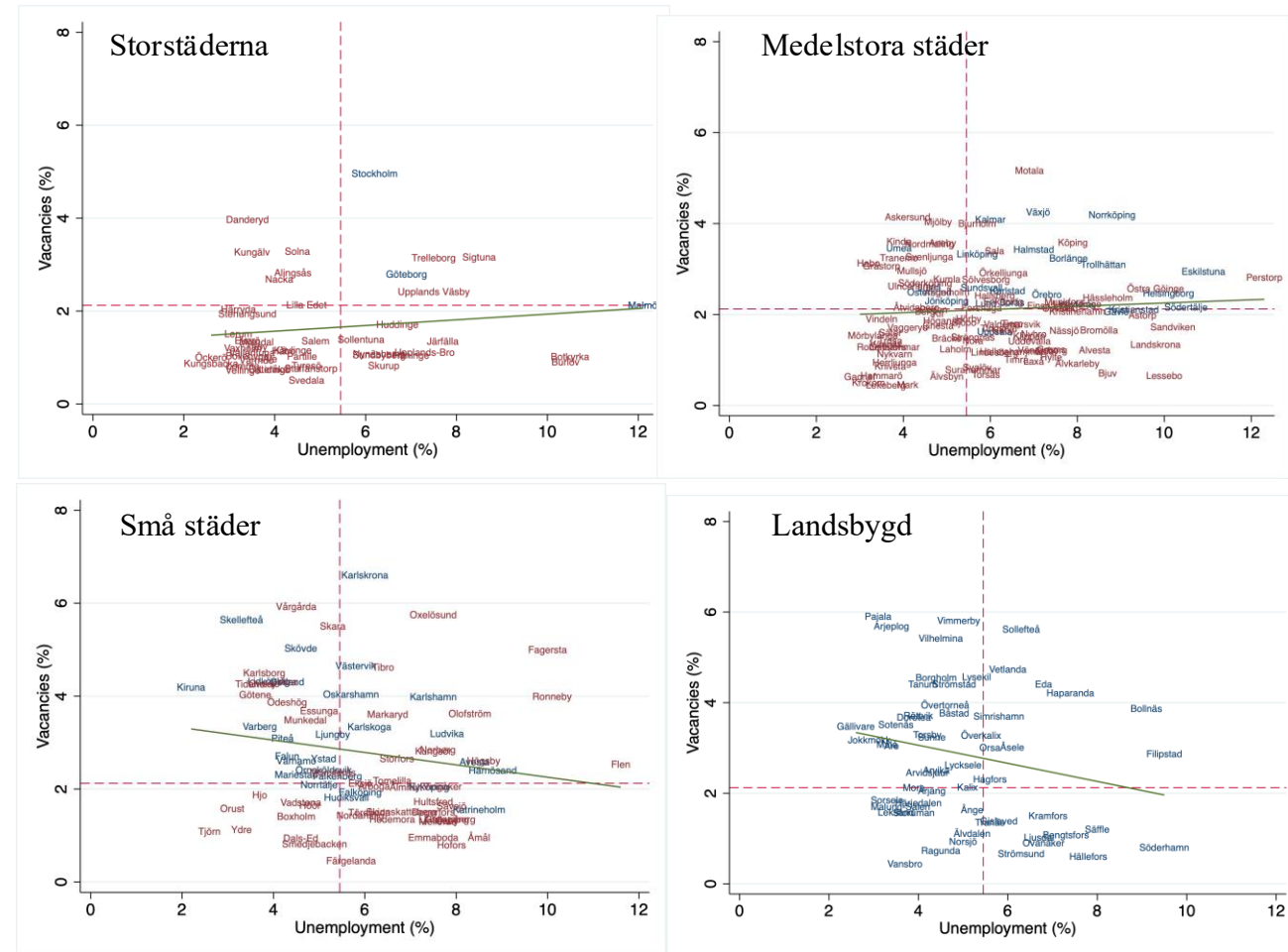
Andel aldrig återanställda (t+5)



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

REGIONALA VARIATIONER

- Stora skillnader i "krisernas" geografi.
- Polariserad geografi av utbud och efterfrågan
- Storstadsproblematik tenderar att sätta normen för hur omställningsförmågan beskrivs
- Typiskt fokus på vissa grupper och sällan på lokal efterfrågan eller friktioner för migration
 - *Etableringsstödet (2024)*
 - *Omställningsstudiestödet (2022)*

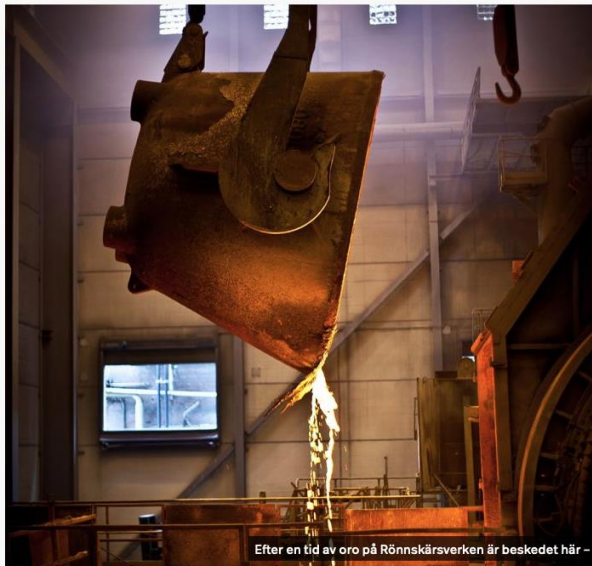


”It is futile to increase levels of training (and compulsion to train) in the absence of sufficient local employment opportunities.”

Sunley et al (2001). Mapping the New Deal: local disparities in the performance of welfare-to-work" *Transactions of the Institute of British Geographers*

“General policies bear little relevance if not tailored to the local demand”

Shuttleworth et al (2005). Redundancy, readjustment, and employability: what can we learn from the 2000 Harland & Wolff redundancy? *Regional Studies*



Efter en tid av oro på Rönnskärsverken är beskedet här – 200 varslas om uppsägning. Foto: Boliden press

Tryckt stämning efter storvarsel på Rönnskär i Skellefteå

Publicerad 2025-03-10, 15:28 Uppdaterad 2025-03-13, 13:42

Efter en tid av spekulation kom nyheten under måndagen: Rönnskärsverken i Skellefteå varslar 200 tjänster. Anledningen är att lönsamheten inte är som den ska.

10:e mars 2025

EKONOMI

Northvolt försätts i konkurs

Uppdaterad 2025-03-12 Publicerad 2025-03-12



Northvolt har haft omkring 5 000 anställda men har sedan i höstas varslat ett stort antal medarbetare. Foto: PI Frisk

Den krisande batteritillverkaren Northvolt har försatts i konkurs. Det handlar om en av de största konkurserna i modern svensk tid, och slutet för Northvolt i den här formen.

12:e mars 2025

SVÅRT ATT JÄMFÖRA MED TIDIGARE KRISE

- Vanligtvis arbetsbrist i hela regionen i samband med storvarsel samt ”inbäddad” arbetskraft
- Nu annan demografi (nyinflyttade och/eller arbetsmigranter) med väldigt varierade kompetenser



Northvolt i Skellefteå 2025
Ca 3 000 arbetare varslade (av 39 000)
7% arbetslöshet (6,9% i Sve)

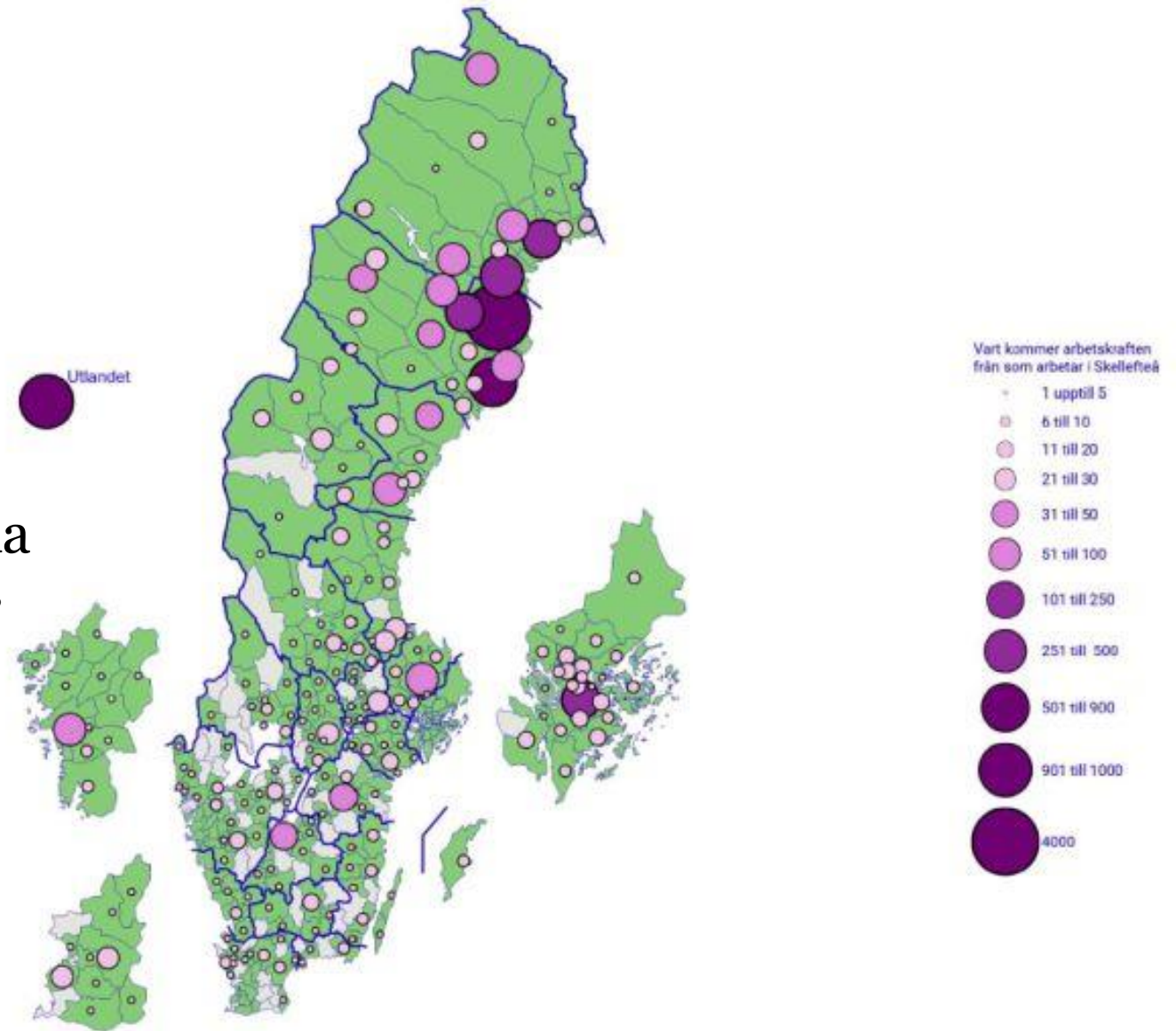


SAAB i Trollhättan 2011
3 064 arbetare varslade (av 56 000)
20% arbetslöshet (8% i Sve)

DEMOGRAFI

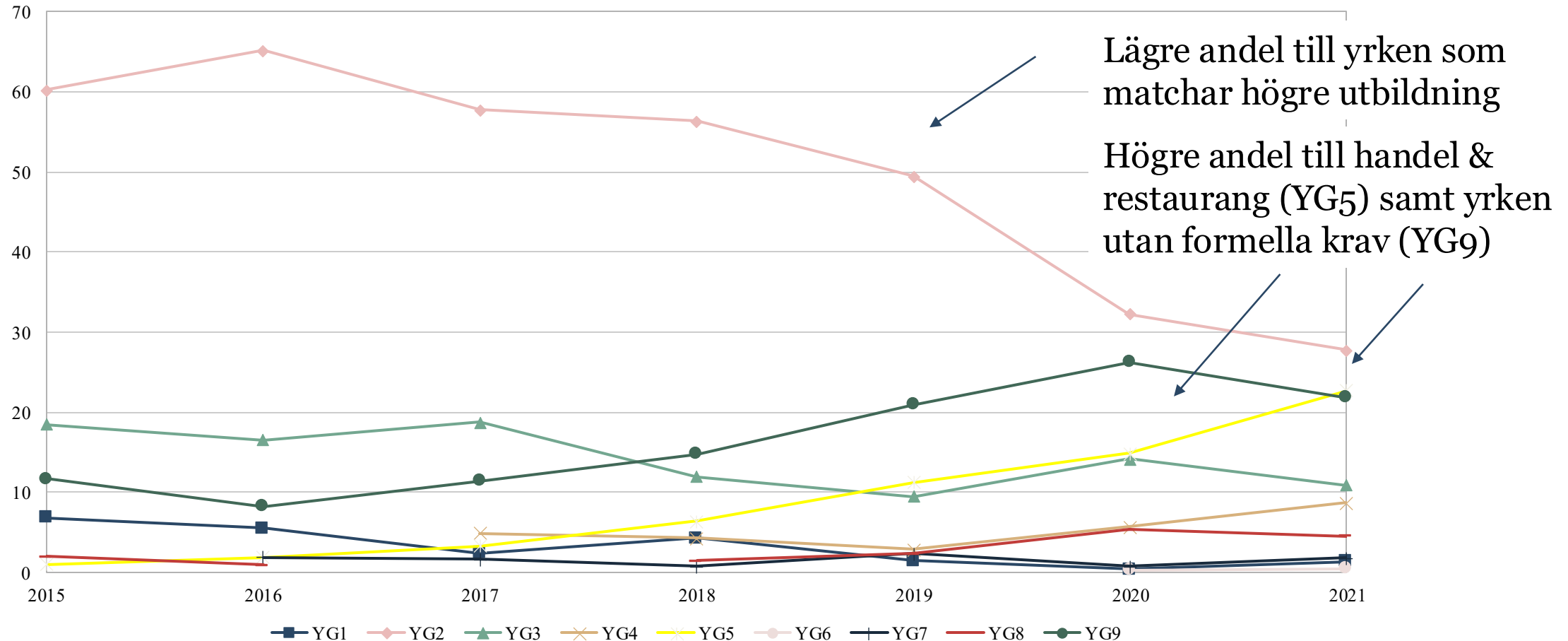
- Från nästan hela landet men i huvudsak från närområdet
 - Regionalt nollsummespel
- Stor variation bland utlandsfödda
 - Ca 1800 arbetade på arbetsvisum (Indien, Pakistan, Kina, Turkiet, ...n)
 - 2/3 direkt kopplade till Northvolt
 - Ca 400 med universitetsexamen
- Stor del av utlandsfödda hade tidigare adress i Sverige (Tillväxtanalys, 2024)

SCB



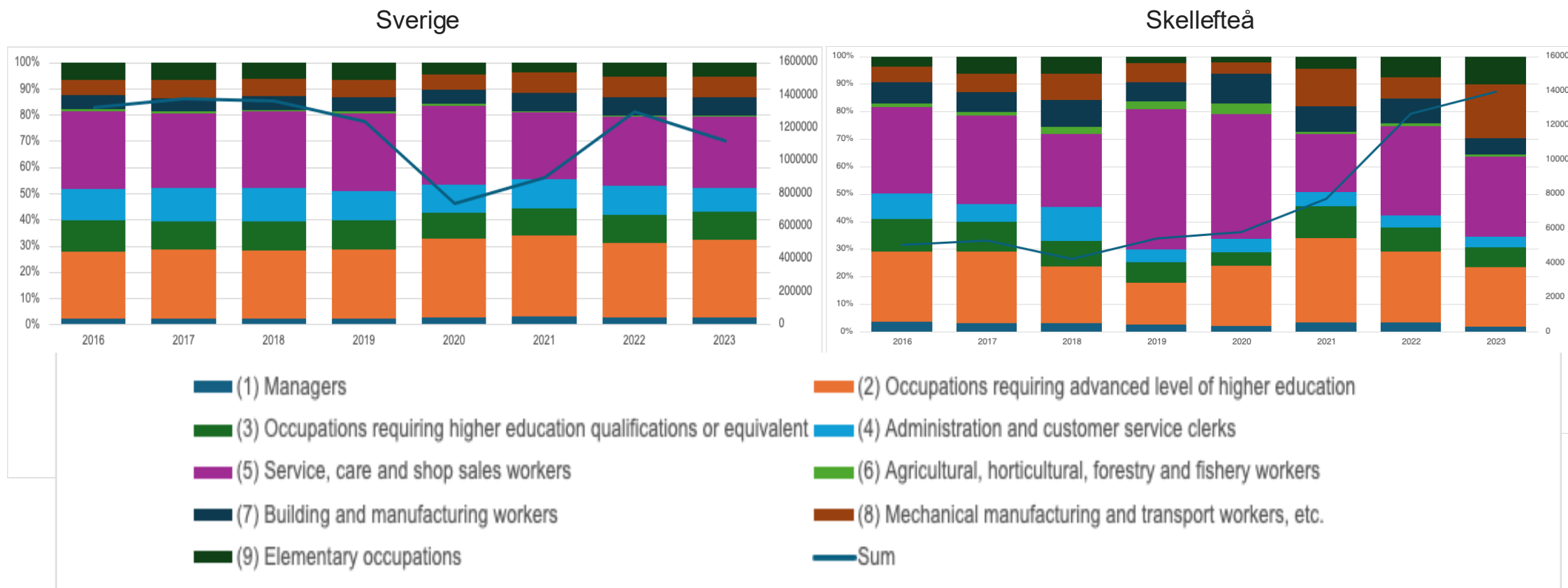
ÖVERKVALIFIKATION BLAND INFLYTTARE

(MINST 3 ÅRS POSTGYMNASIAL UTBILDNING)



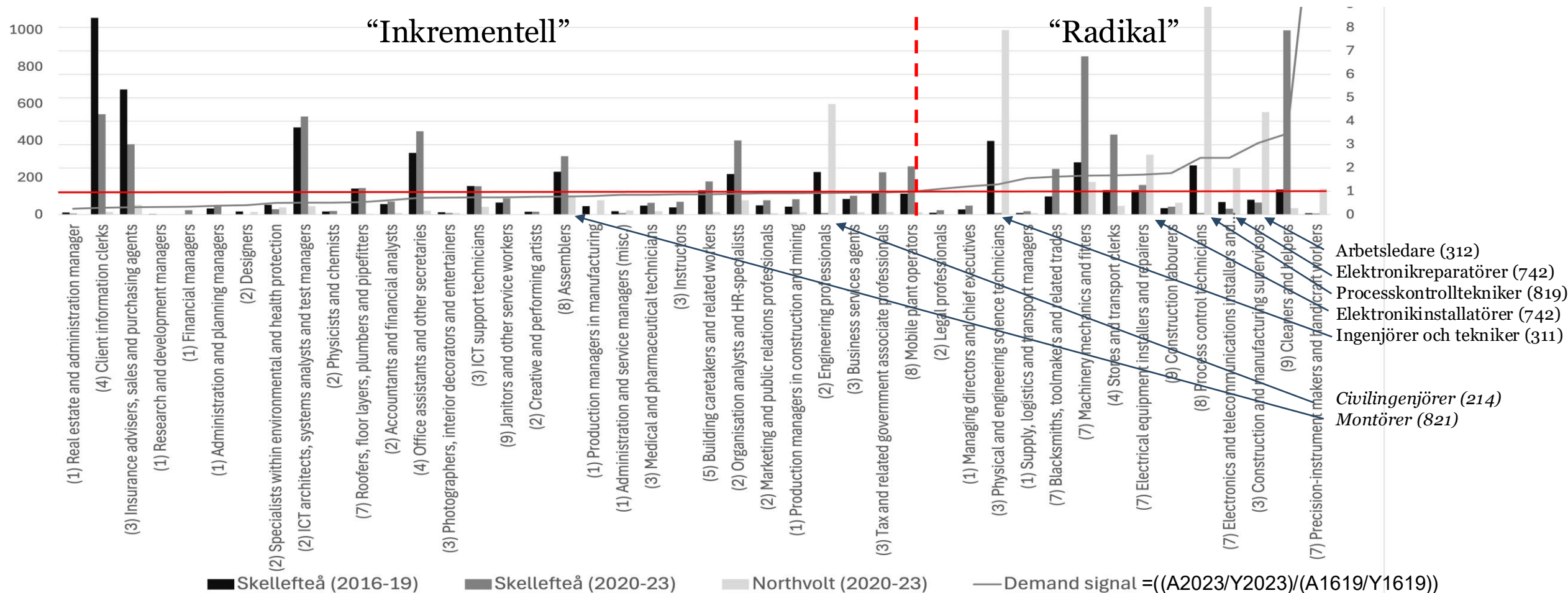
DRIVET AV FÖRÄNDRAD EFTERFRÅGAN

LIKT SVERIGE INNAN, SERVICE UNDER ETABLERING, FÖRST HÖGKVALIFICERADE SEDAN
TILLVERKNING OCH YRKEN UTAN FORMELLA KRAV PÅ UTBILDNING



EN VISS STRUKTURFÖRÄNDRING

EFTERFRÅGAN (JOBBANNONSER) I RELATION TILL YRKESSTRUKTUR 2020-23 VS 2016-19
ENDAST YRKEN SOM NORTHVOLT ANNONSERAT



NYINDUSTRIALISERINGENS UTMANINGAR

- Den regionala skillnaden mellan ”nya” och ”gamla” jobb är en större utmaning än tillgången ”gröna kompetenser” (Lim et al 2023)
 - Hög likhet med befintliga jobb (tasks) men något större fokus på sociala färdigheter
- Våra resultat liknar de amerikanska men med andra data (annonser kopplat till ”skills” & ”competences” från ESCO)
 - Skellefteå blir mer likt övriga Västerbotten efter 2020
 - Stora yrkesgrupper vid NV (t.ex. processkontrolltekniker) skiljde sig dock avsevärt från befintliga jobb i Skellefteå och Sverige
- Stor och heterogen grupp som kan vara svårmatchad

nature communications



Article

<https://doi.org/10.1038/s41467-023-41133-9>

Location is a major barrier for transferring US fossil fuel employment to green jobs

Received: 20 February 2023

Junghyun Lim¹, Michaël Aklin^{2,3} & Morgan R. Frank^{4,5,6}

Accepted: 23 August 2023

Published online: 26 September 2023

Check for updates

The green energy revolution may displace 1.7 million fossil fuel workers in the US but a just transition to emerging green industry jobs offers possibilities for re-employing these workers. Here, using 14 years of power plant data from the US Energy Information Administration, job transition data from the Census Bureau, as well as employment and skills data from the Bureau of Labor Statistics, we assess whether people employed in fossil fuel resource extraction today are co-located and have the transferable skills to switch to expected green jobs. We find that these workers could leverage their mobility to other industries and have similar skills to green occupations. However, today's fossil fuel extraction workers are not co-located with current sources of green energy production. Further, after accounting for federal employment projections, fossil fuel extraction workers are mostly not located in the regions where green employment will grow despite attaining the appropriate skillsets. These results suggest a large barrier to a just transition since fossil fuel extraction workers have not historically exhibited geospatial mobility. While stakeholders focus on re-skilling fossil fuel extraction workers, this analysis shows that co-location with emerging green employment will be the larger barrier to a just transition.

AVSLUTNINGSVIS

- Omställningen fungerar överlag väl men riskerar att lämna de svagast etablerade och de mindre kommunerna bakom sig.
- Ansvar har förskjuts allt mer till lokal nivå, där framgång ofta beror på lokal kapacitet snarare än på robusta strukturer.
 - Särskilt påtagligt med en så heterogen grupp arbetsmigranter som delvis hamnar utanför trygghetssystemen
 - Givet arbetskraftsbehov borde vi försöka behålla de som vill stanna i landet
- Central legitimitetsfråga för strukturförändringen i ekonomin att vi klarar att skapa nya möjligheter för individer och regioner som drabbats av omvandlingens (positiva OCH negativa) sidor.
 - Behövs tydlig rollfördelning (stat/region/kommun), säkerställa att statliga resurser matchar hela landet, våga tänka bortom tillfälliga projekt
 - Särskilt om (klimat)nyttan går bortom lokalsamhället!

Vad kan vi lära av Northvolts konkurs?

Helena Renström

Projektchef Society Expo 2026

Skellefteå kommun

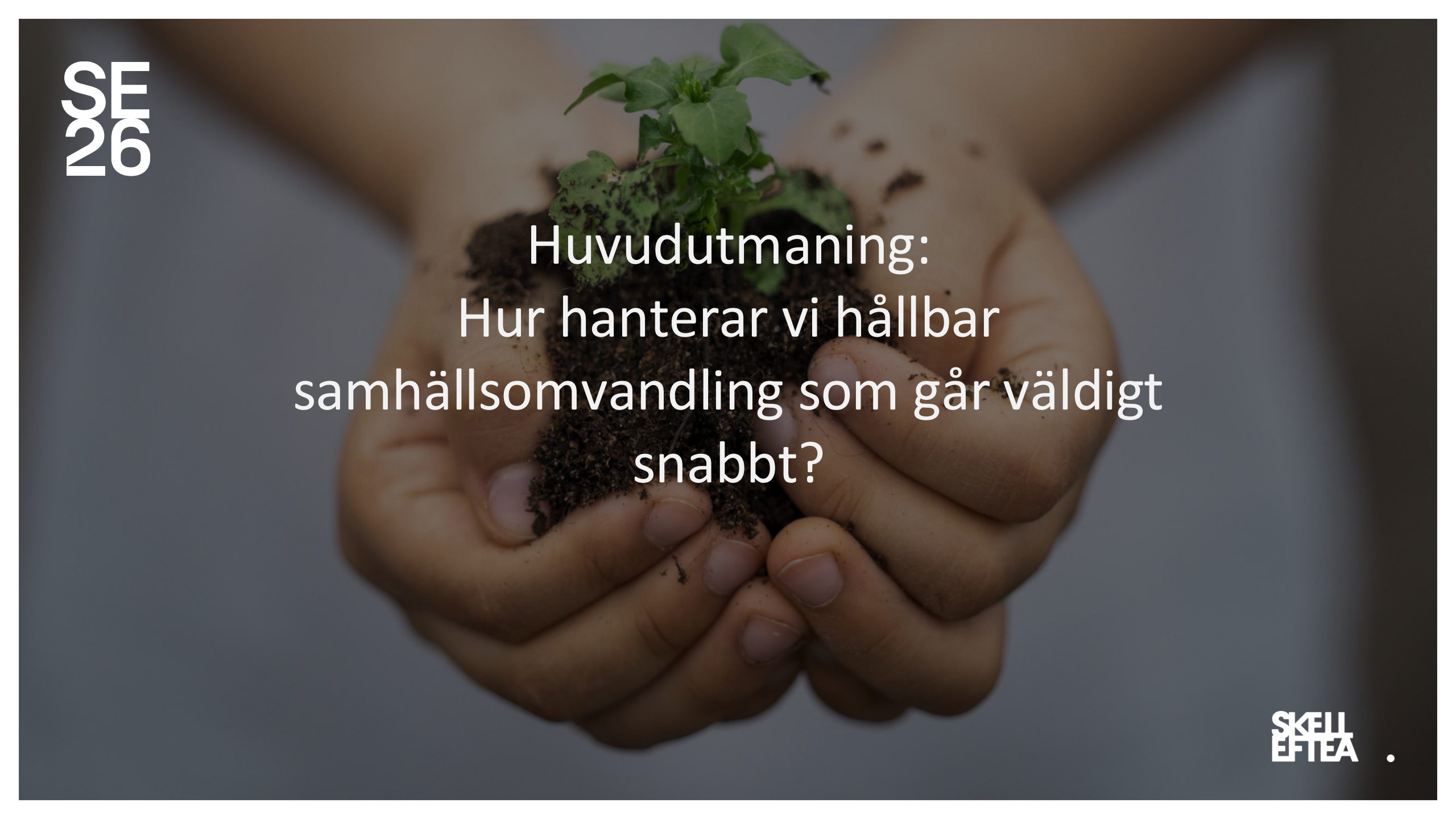




SE
26

Skellefteå i en extraordinär samhällsomvandling

SKELLEFTEÅ .

A close-up photograph of two hands cupped together, holding a small amount of dark brown soil. A small green seedling with several leaves is growing out of the soil. The background is a soft, out-of-focus grey.

SE
26

Huvudutmaning:
Hur hanterar vi hållbar
samhällsomvandling som går väldigt
snabbt?

SKILL
EFTEA .

Gemensamma utmaningar:

Social hållbarhet

- Hur kan vi skala upp välfärd och service i samma takt som platsen förändras, utan att tumma på kvalitet?
- Hur kan vi gemensamt skapa platser som främjar inkludering, trygghet och tillit, både för nya och befintliga Skellefteåbor?
- Hur ger vi barn och unga de allra bästa förutsättningarna i den snabba och hållbara samhällsomvandlingen?
- Hur kan vi inkludera fler på nya sätt i Skellefteås snabba och hållbara samhällsomvandling?

Klimat och miljö

- Hur kan vi som samhälle bli klimatneutralt och minska användandet av resurser, samtidigt som Skellefteå ska växa?

Mobilitet

- Hur ger vi olika transportslag ett rimligt utrymme?
- Hur kan olika aktörer och individer bidra till att tillgodose människors behov av att förflytta både sig själva och gods, utan att belasta miljön?

Bostadsförsörjning

- Hur hanterar vi snabba förändringar i bostadsefterfrågan?
- Hur får vi fler aktörer att vilja bygga i Skellefteå?
- Hur snabbar vi upp våra processer utan att tappa kvalitet?
- Hur skapar vi ökad rörlighet på bostadsmarknaden?
- Hur säkerställer vi rätt mix av bostäder för olika behov?

Kompetensförsörjningen

- Hur stärker vi vår gemensamma förmåga till snabb omställning och kontinuerligt lärande?
- Hur kan privat och offentlig sektor samarbeta för att gemensamt säkerställa tillräcklig tillgång på rätt kompetens i Skellefteå (platsen)?
- Hur kan vi öka andelen unga vuxna kvinnor i Skellefteås befolkning?
- Hur kan vi på bästa sätt behålla och utveckla den kompetens vi redan har i Skellefteå?

Lärdomar kring struktur, ansvar och roller

- Vi behöver en **tydligare struktur och systematik i ansvar mellan olika aktörer**. I ett flernivåsamarbete som involverar flera olika funktioner där samarbete behöver ske över gränser blir den egna rollen tydlig, men inte alltid andras.
- **En tydlig dörr in** till Regeringskansliet vid större etableringar och expansioner.
- Ett utökat uppdrag (till exvis Business Sweden) att samordna arbetet på nationell nivå. **En gemensam nationell strategi**.
- Tydliga krav på **samordning** i regleringsbrev, myndighetsinstruktioner och ägardirektiv på olika nivåer. Men det räcker inte med samordning, vi behöver kunna samhandla.
- Tydlig **ansvarsfördelning** mellan stat, kommun och näringsliv. Vi behöver ett systemperspektiv och en systemberedskap. Adhoc-lösningar tar tid (exvis utlysningar, ansökningar, upphandlingar).
- **Full statlig finansiering** av nationella infrastrukturinvesteringar.

Lärdomar kring ansvar, ledarskap och arbetssätt

- Det operativa ansvaret trycks nedåt i systemet. Vi behöver stärka **kommunernas mandat och resurser** och agera **proaktivt från nationell nivå**: Istället för att fråga vad kommunen behöver för stöd, beskriv vad man kan göra och samordna detta. Ingen har gjort fel, men det är inte heller tillräckligt att göra ”det man ska göra”
- Vem säkerställer **helhetsbilden** för den/de drabbade? Vi behöver en proaktiv informationsdelning och en ingång för den/de drabbade. En plats för information och tydliga vägar till kommunikation med alla parter i samhället.
- I turbulenta tider krävs ett **tryggt ledarskap på alla nivåer**. Att arbeta tillsammans över gränser och skapa ett tillitsbaserat samhälle är grunden för ett tryggt ledarskap.

Hur kan vi behålla stolthet
och framtidstro när vi utsätts
för snabba förändringar?

SE
2026

Society Expo 2026

27 maj till 9 juni

SAVE
THE
DATE



SKILL
EFTEA .

Omställningsorganisationernas arbete med omställning vid nedläggning

Stefan Berg, rådgivare Utsikt: Norr på Omställningsfonden

Erika Sundberg, operativ chef på TRR

Caroline Söder, VD på TSL



Matchning av arbetskraftsinvandrare vid nedläggning

Caroline Linzenbold, Beredskapslyftet



!BEREDSKAPSLYFTET



OM OSS

Vi är en ideell förening som finns till för att mobilisera och samla näringslivets krafter, i situationer där vi kan göra nytta.

Beredskapslyftet grundades 2020 under covidpandemin, då Oscar Stege Unger, Wallenberg Investments och styrelsemedlem i SAS kom på idén att stötta upp vården med hjälp av permitterad SAS-personal. Han kontaktade Fredrik Hillelson, Novare som i sin tur kontaktade Johanna Adami, Sophiahemmets högskola.

En utbildning skapades där mer än 300 personer, främst SAS-personal, utbildades för att sedan kunna stötta upp inom vården för att minska trycket på vårdapparaten.

!BEREDSKAPSLYFTET!

TIDEN VAR KNAPP, KOMPETENS FANNS DET GOTT OM.

I samband med Northvolts konkurs riktade vi oss till företag med behov av att rekrytera kvalificerad arbetskraft. Det innebar ett konkret erbjudande för arbetsgivarna: en möjligheten att snabbt rekrytera duktiga medarbetare, kostnadsfritt och på ett enkelt samt effektivt sätt.

PARTNERS



INSATSER

- Kartläggning av kandidater och deras kompetens
- Kartläggning av företag och organisationer som har haft omedelbart rekryteringsbehov
- Matchning av kandidater
- Lobbying hos arbetsgivare
- Stöttat kandidaterna i deras omställning och att öka deras anställningsbarhet



UTMANINGAR

- Tidsbrist
- Språkrav
- Komplicerade regelverk
- Konkurrens på arbetsmarknaden
- Säkerhetsklassningar
- Oflexibla stödinsatser

!BEREDSKAPSLYFTET!

PROJEKTET I SIFFROR

1400

f.d. Northvolt anställda i
Beredskapslyftets databas

161

arbetsgivare har kontaktat
Beredskapslyftet kring vakanser

245

vakanser har förmedlats vidare
till våra kandidater

1530

CV:n har presenterats för
olika arbetsgivare

33

kandidater har erbjudits
nyanställning



FÖR FRAMTIDEN

- Utmana 90-dagarsregeln, särskilt för individer med nyckelkompetens.
- Ompröva språkraven och erbjud språkutbildning.
- Underlätta spårbyte och ompröva lönekrav för personer som tidigare har godkänts för arbetstillstånd.
- Prioritera nationell arbetskraft vid större rekryteringsinitiativ.

!BEREDSKAPSLYFTET!



Caroline Linzenbold
Projektledare Beredskapslyftet

 caroline.linzenbold@beredskapslyftet.se

 beredskapslyftet.se/northvolt

Tack!

Paneldiskussion partsrepresentanter

Emelie Värja, chefekonom på SKR

Robert Andersson, ombudsman för LO Norra Sverige

Johan Kreicbergs, Samhällspolitisk chef på Sveriges Ingenjörer

Erik Spector, chefekonom på Teknikföretagen

Joakim Lindström, utredare på TCO

