

# Utvecklingen av näringslivet och kompetensbehovet i Östhammar

Med sikte på 2030



**December 2012**  
**Sweco Eurofutures AB**

Sweco  
Kaplansbacken 10  
Box 415  
SE-112 24 Stockholm, Sverige  
Telefon +46 (0)8 6130800  
[www.sweco.se](http://www.sweco.se)

Sweco EuroFutures AB  
Org.nr 556342-6559  
Styrelsens säte: Stockholm

**SWECO** 

## Innehåll

1	Inledning .....	5
1.1	Uppdrag .....	5
1.2	Metod.....	5
1.3	Disposition .....	5
2	Näringslivet idag och utvecklingen under 2000-talet.....	6
2.1	Bransch- och sysselsättningsutvecklingen i kommunen .....	6
2.2	Östhammars näringslivsmässiga specialisering.....	10
2.2.1	Extern- och lokalmarknadsorienterade branscher och tillväxt.....	11
3	Företagsstrukturen .....	12
3.1	De dominerande företagen - stabilitet och sårbarhet .....	13
3.1.1	Sandvik Coromant .....	14
3.1.2	Forsmarks Kraftverk .....	15
3.1.3	De stora företagen är betydelsefulla för kommunens utveckling .....	16
3.2	Fördjupad analys av tillväxtföretag .....	18
3.2.1	Tillväxtföretag som tar avstamp på den lokala marknaden .....	18
3.2.2	Tillväxtföretag som växer internationellt .....	19
3.3	Småföretagssektorn - betydelsefull för sysselsättningen .....	19
3.3.1	Soloföretagens betydelse .....	21
3.3.2	Nyföretagandet i kommunen har ökat .....	22
3.4	Den lokala produktionsmiljön.....	23
4	Slutsatser.....	24
1	Inledning .....	29
1.1	Uppdrag .....	29
1.2	Metod.....	29
1.3	Disposition .....	30
2	Befolkningsutvecklingen i Östhammars kommun.....	31
3	Bransch- och sysselsättningsutvecklingen i Östhammars kommun .....	32
4	Pendling och arbetslöshet i kommunen fram till idag .....	36
4.1	Arbetslösheten idag .....	37
5	Kompetensbehovet i Östhammars kommun .....	39
5.1	Yrkesstrukturen idag.....	39
5.2	Rekryteringsbehov utifrån bransch och kompetensnivå 2020 och 2030 .....	44
5.3	Det framtida rekryteringsbehovet – en utmaning .....	47

5.3.1 Svårt att rekrytera högskoleutbildade ..... 50

6 Kommer Östhammar klara av att matcha det framtida kompetensbehovet? ..... 53

## Förord

SKB:s näringslivsutvecklingsenhet har i samarbete med Östhammars kommun uppdragit åt Sweco Eurofutures att genomföra en analys av Östhammar kommuns näringsliv, arbetsmarknad och kompetensförsörjning. Uppdraget består av två delar:

- En belysning av sammansättningen och utvecklingen inom näringslivet i Östhammars kommun med fokus på utvecklingen under 2000-talet. Dessa frågor behandlas i del 1 av denna rapport,
- En utredning av arbetsmarknaden i Östhammars kommun utifrån strukturer och utvecklingstendenser samt en analys av kompetensförsörjningen till verksamheter i kommunen genom en prognos till 2030. Denna analys genomförs i del 2 av denna rapport.

Uppdraget har genomförts av Peter Sandén (uppdragsledare), Helena Lund (biträdande uppdragsledare), Maria Gårdlund och Olof Linde. Ett tjugotal nyckelpersoner i företag och den kommunala förvaltningen i Östhammars kommun har intervjuats och bidragit med viktig information. Vi vill särskilt tacka dem för deras värdefulla synpunkter.

Stockholm, december 2012

Peter Sandén  
Sweco Eurofutures

# Del 1

## Utvecklingen av näringslivet



# 1 Inledning

## 1.1 Uppdrag

Den första delen av uppdraget belyser och analyser sammansättningen av och utvecklingen i näringslivet i Östhammars kommun. Särskilt fokus ligger på utvecklingen under 2000-talet och näringslivets förutsättningar att verka i kommunen.

En branschanalys tas fram utifrån statistik på sysselsättning och lönesumma, specialiserings kvoter samt lokal-/externmarknadsorientering. Utifrån tillgänglig data och intervjuer med företag i kommunen kartläggs och analyseras dessutom företagssektorn och den lokala produktionsmiljön med fokus på de dominerande arbetsställen i privat regi, småföretagens utveckling, tillväxtföretag och nyföretagandet.

## 1.2 Metod

I arbetet med detta deluppdrag har använts både en kvantitativ och kvalitativ metod. En kombination av dessa metoder möjliggör en djupare förståelse för och ett bredare perspektiv på en frågeställning.

En statistisk analys av näringslivets utveckling har genomförts med hjälp av statistik från SCB/rAps för utvecklingen i olika branscher från 1990 till 2010. rAps-systemet består av en internetdatabas med regional fördelad statistik inom områdena arbetsmarknad, befolkning, näringsliv och regional ekonomi samt ett prognosverktyg<sup>1</sup>. Näringslivet i kommunen har dessutom analyserats genom bolagsdata från SCB och material från kommunen. Ett 20-tal intervjuer har genomförts antingen via telefon eller på plats i Östhammar med näringslivet och andra aktörer i kommunen. Intervjuerna har berört frågor om företagets utveckling, företagsklimatet och produktionsmiljön för företag i kommunen och företagets utvecklingspotential framöver. Intervjuerna har i enlighet med förfrågningsunderlaget varit inriktade mot kommunens större företag och mot tillväxtföretag.

## 1.3 Disposition

I fortsättningen av denna del av rapporten ges först börjar en beskrivande analys av näringslivet i Östhammars kommun idag och utvecklingen under framför allt 2000-talet. Sedan sker en fördjupning genom en analys av sysselsättningsutvecklingen i olika branscher, näringslivets branschmässiga specialisering samt lokal- och externmarknadsorienteringen i kommunen (kap. 2). Detta följs av en mer detaljerad beskrivning av företagsstrukturen med särskilt fokus på dominerande företag, små företag samt tillväxtföretagen i kommunen. Även den lokala produktionsmiljön behandlas i detta kapitel (kap. 3). Slutligen ges sammanfattande slutsatser om utvecklingen av näringslivet i Östhammars kommun (kap. 4).

---

<sup>1</sup> Prognosverktyget är uppbyggt kring fem delmodeller som sammanlänkar befolkning, arbetsmarknad den regionala ekonomin bostadsmarknad och en eftermodell.

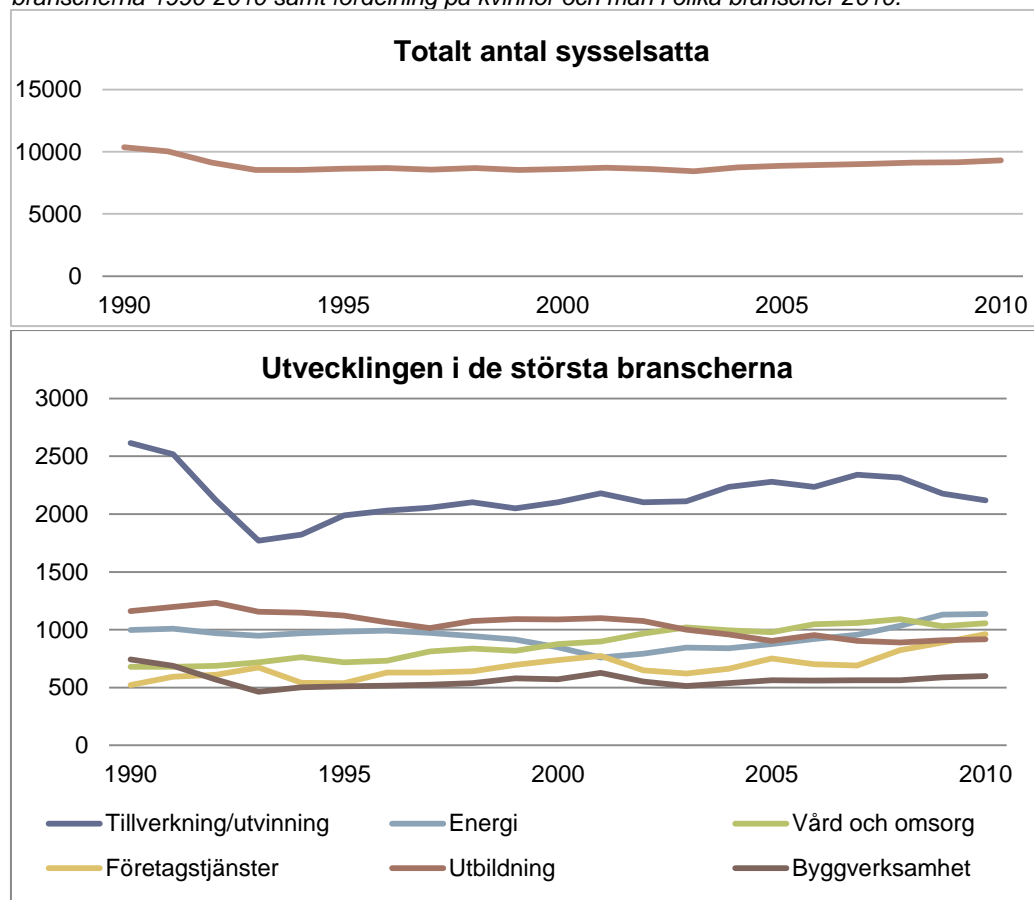
## 2 Näringslivet idag och utvecklingen under 2000-talet

Historiskt har näringslivet i Östhammars kommun bestått av tre delar. Kustområdet med fisket och sjöfarten ledde till utvecklandet av handels- och sjöfartsstäder. En annan del är den norduppländska järnhanteringen som redan på 1400-talet började utvecklas med malmen i Dannemora som bas. Den tredje är jordbruket som i större skala har förekommit i de södra delarna av kommunen. Idag präglas näringslivet av de stora industrierna Forsmarks Kraftverk och Sandvik Coromant, som är de största arbetsgivarna jämte kommunen. Näringslivet kännetecknas dock även av småskalighet; det finns idag omkring 2 500 företag och en stor del av dessa är enmansföretag. Flera av de mindre företagen har inriktat sin verksamhet mot industrin och är underleverantörer till Forsmark och Sandvik. Näringslivet i Östhammars kommun är idag starkt och stabilt, men också sårbart genom det stora beroendet av ett fåtal dominerande aktörer.

### 2.1 Bransch- och sysselsättningsutvecklingen i kommunen

Det fanns 2010 ca 9 300 arbetstillfällen i kommunen, vilket är en uppgång med nästan 1000 sysselsatta sedan början av 2000-talet. Östhammars kommun är en del av den starkt växande arbetsmarknaden i Uppsala län där utvecklingen drivs av växande tjänsteföretag och en stark utbildningssektor. I Östhammar är näringslivet av tradition mer inriktat mot tillverkning och energiteknik. Utvecklingen av privata tjänster hämmas av närheten till Uppsala som i viss mån utkonkurrerar lokala alternativ. Detta gäller såväl handel som personliga tjänster.

Figur 1: Sysselsättningen i Östhammar kommun. Utvecklingen av totalt anställda och i de största branscherna 1990-2010 samt fördelning på kvinnor och män i olika branscher 2010.

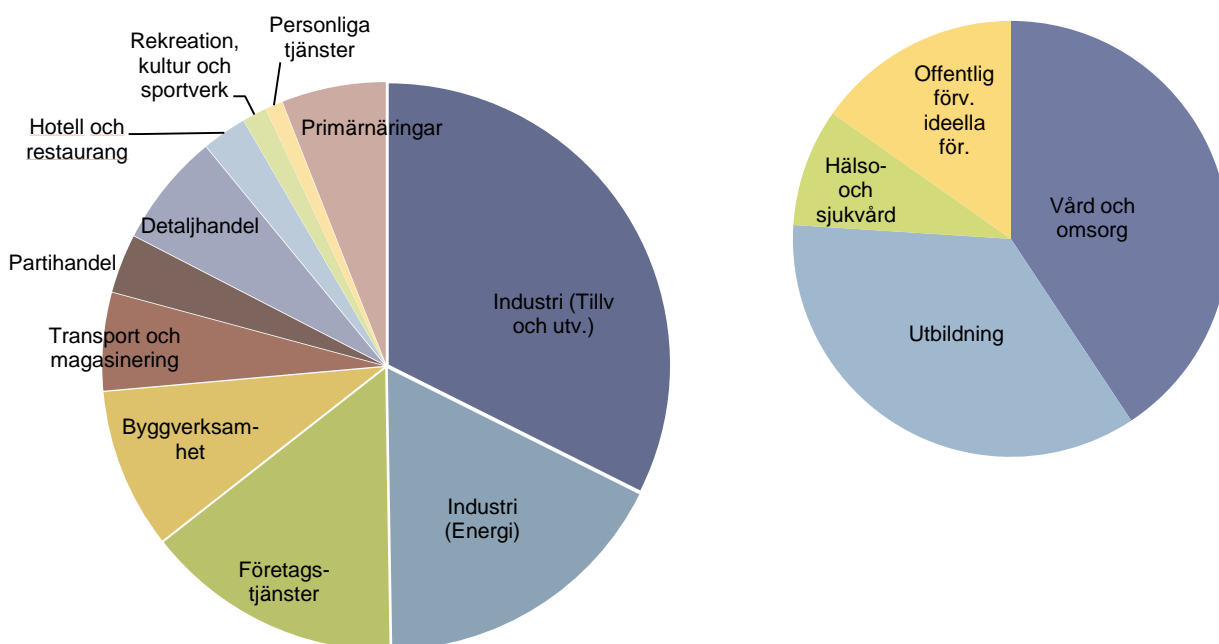


Källa: rAps.

Branschutvecklingen under de senaste decennierna visar tydligt industrins framträdande roll i kommunen trots en kraftig nedgång i industrin under krisen i början av 90-talet. Industrin och energisektorn svarade 2010 för en tredjedel av den totala sysselsättningen i kommunen och nästan hälften av antalet anställda i det privata näringslivet.

Flera branscher i Östhammar är dessutom beroende av industrin för sin överlevnad och utveckling. Detta gäller framför allt företagstjänster, bygg och transport samt magasinering, vilket innebär att industrin präglar näringslivet och sysselsättningsutvecklingen i ännu högre grad än vad statistiken visar. Industrins betydelse för den lokala produktionsmiljön har medfört att det har byggts upp nätverk mellan olika företag med koppling till industrin. Det har även lett till uppkomsten av olika samverkansformer mellan näringslivet och det offentliga, bland annat när det gäller utbildningsfrågor.

Figur 2: Branschfördelning av sysselsatta 2010



Källa: SCB

Företagstjänster är en bransch på frammarsch i Östhammar (står idag för ca 14 procent av sysselsättningen i näringslivet). Branschen växer, men man har en begränsad verksamhet inom kunskapsintensiva tjänster på grund av den starka konkurrensen från Uppsala. Den lokala marknaden för dessa tjänster är liten t.ex. när det gäller IT/telekom och finansiella tjänster. En betydande del av företagstjänsterna i Östhammar produceras i relation till lokala behov, inte minst hos dominerande aktörer inom industrin, och företagstjänstesektorn i Östhammar återspeglar på många sätt näringslivsstrukturen i kommunen i stort.

Det svenska näringslivet har genomgått en strukturomvandling där framförallt kunskapsintensiva tjänster blivit allt viktigare för sysselsättningen. Tillväxten av företagstjänster speglar en förändring på arbetsmarknaden som innebär att kompetens hyrs in eller upphandlas istället för att erbjuda en anställning i företaget. Genom att använda detta slag av bemanning kan företagen få flexibla arbets- och kompetensbas.



30 procent av kommunens sysselsättning återfinns i offentligt dominerade branscher och framförallt inom vård och omsorg och utbildning. Fördelningen av resurser till dessa branscher kan komma att ändras på grund av förändrade demografiska förhållanden. Utbildningssektorn<sup>2</sup> har minskat kontinuerligt från 2000 till 2010. Antalet sysselsatta har under denna period minskat från 1100 till 900. Denna utveckling beror på att befolkningen i 0 till 19 år har minskat med nästan 20 procent. Näringslivets behov av kompetens, framför allt inom industrisektorn påverkar omfattningen och inriktning på gymnasie- och yrkesutbildningar i kommunen. Vård och omsorgssektorn har genomgått en motsatt utveckling från knappt 900 till 1050 anställda under perioden 2000 till 2010. Andelen sjukvård i kommunen har minskat då det har skett en centralisering av sjukvården i länet. Utvecklingen inom vård- och omsorgssektorn är en återspeglning av att antalet äldre i befolkningen har ökat. Speciellt gäller detta de som är 80 år och äldre; denna grupp har ökat med ca 40 procent under 2000-talet. Det är framförallt den äldre gruppen som är i behov av vård.

Idag finns det ett fåtal privata utförare inom vård och omsorg. Det torde finnas förutsättningar för att i framtiden öka antalet företag på denna marknad, eftersom andelen äldre i befolkningen, som i stor utsträckning är mottagare av dessa tjänster, ökar. Detta samtidigt som nya regelverk - LOV (Lagen Om Valfrihet i vården) och RUT-avdraget (som gör det möjligt att upphandla hushållstjänster avdragsgillt) - möjliggör en ökning av företagssektorn inom denna bransch.

---

<sup>2</sup> I utbildningssektorn ingår även barnomsorgsverksamhet.

## Jaco

Jaco är ett familjeföretag som har funnits i Hargshamn sedan 1949, företaget verksamhet var i första hand inriktat mot att leverera prefabricerade transformatorstationer som

*"Idag letar vi efter partners med världen som marknad..."*

användes vid elektrifieringen av landsbygd och industri. Företaget har genomgått stora förändringar sedan dess, genom att utveckla nya produkter har man på Jaco lyckats tillfredsställa nya behov på marknaden. När konkurrensen

hårdnade under 1980-talet breddade man verksamheten till att tillverka större enheter och "paketera" dessa med alla typer av funktion och teknisk utrustning, dvs. inte enbart inom området elkraft. Jaco hade 64 anställda 2011 och omsatte ca 114 miljoner kr.

Idag växer företaget på exportmarknaden och samarbetar med stora globala företag som ger Jaco legitimitet internationellt. Ca 30 procent av kunderna är utländska men 70 till 80 procent av företagets totala produktion hamnar utomlands, om man också räknar med de svenska kundernas export. Jaco behöver ständigt utvecklas genom att marknaden kräver kortare ledtider och en mer effektiv organisation och produktion. Man kommer också behöva öka sitt samarbete med utvecklingsländer, t.ex. genom att i större utsträckning köpa in produkter och produktion från dessa länder.

*"Förutsättningarna för att växa i Hargshamn finns, men trycket från marknaden är hård och därför kanske det blir så att vi växer i låglöneländer."*

Jaco söker ständigt nya kunder och partners som har en etablerad försäljningsorganisation och världen som marknad, det har blivit ett effektivt sätt att nå ut i världen. På Jaco anser man att det finns förutsättningar för att växa i Hargshamn, men företaget kan på grund av kravet från marknaden även komma att växa genom samarbeten med företag i låglöneländer.

Jaco behöver personal med bl.a. yrkesutbildning för elektriker och svetsning. I framtiden kan det bli aktuellt att rekrytera fler ingenjörer samt eventuellt också civilingenjörer. Idag köper man in viss specialistkunskap från konsultföretag inom och utanför kommunen. Man uppger att det är svårt att få tag i personal med kompetens inom framför allt el och svets.

[www.jaco.se](http://www.jaco.se)

## 2.2 Östhammars näringslivsmässiga specialisering

Den inriktning av näringslivet som har beskrivits tidigare återspeglas också vid en jämförelse av branschspecialiseringen i kommunen med riket med hjälp av så kallade specialiseringskvoter. En specialiseringskvot större än 1 för en bransch betyder en högre andel sysselsatta i denna bransch i Östhammars kommun jämfört med riket. På motsvarande sätt betyder en specialiseringskvot mindre än 1 en lägre andel sysselsatta i denna bransch än i riket.

Östhammar har en specialisering jämfört riket i 11 branscher av totalt 60<sup>3</sup>. Specialiseringen är starkast inom El, gas- och värmeverk samt metallvaruindustri. Trots en ökat specialisering under de senaste 20 åren inom metallvaruindustrin har antalet anställda varit oförändrat. Den ökade specialiseringen beror på metallvaruindustrins nedgång på många andra platser i Sverige. Inom el, gas och värmeverk har det både varit en ökning av specialiseringskvoten och antalet anställda beroende på en ökat verksamhet inom Forsmark Kraftverk. Denna specialisering kan även väntas öka framöver i och med slutförvarets lokalisering. Forsmarks och Sandviks utvecklingsavdelningar leder också till en viss specialisering inom forskning- och utvecklingsinstitutioner (FoU).

Tabell 1: Östhammar näringslivsmässiga specialisering i förhållande till riket

Bransch	Antal arbetstillfällen			Specialiseringskvot		
	1990	2000	2010	1990	2000	2010
1 El, gas- och värmeverk	974	816	1113	13,4	16,9	19,8
2 Industri för metallvaror (utom maskiner och apparater)	1801	1726	1773	7,5	9,4	11,6
3 Fiske, vattenbrukare inkl. serviceföretag	20	2	8	3,6	0,9	2,5
4 Jordbruk och serviceföretag till jordbruk	567	297	278	2,3	2,4	2,4
5 Rederier	2	21	19	0,2	2,2	1,9
6 Skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk	237	124	106	3,0	3,4	1,8
7 Stål- och metallverk	92	93	95	1,0	1,3	1,4
8 Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	84	174	222	0,6	1,4	1,4
9 Servicehus, ålderdomshem, hemtjänst, dagcentraler	510	700	872	1,3	1,4	1,3
10 Forsknings- och utvecklingsinstitutioner (FoU)	57	20	59	1,0	0,3	1,3
11 Handel med motorfordon utom motorcyklar	47	48	69	0,6	0,8	1,1

Källa: rAps, SCB

Det kan också noteras att antalet anställda inom jordbruket har mer än halverats sedan 1990. Samtidigt har specialiseringskvoten varit oförändrad. Detta betyder att utvecklingen av antalet anställda inom denna sektor har minskat i samma takt som i riket. Det syns dock som att minskningen i jordbrukssektorn har stannat av under 2000-talet. Inom skogsbruket har det skett en minskning av både antalet anställda och specialiseringskvoten. Trots att det har skett en ökning av företagstjänster i kommunen har utvecklingen av dessa tjänster inte hållit jämna steg med den expansion som skett i riket som helhet, vilket medfört en minskad specialiseringskvot.

<sup>3</sup> Branschindelning utifrån SNI2.

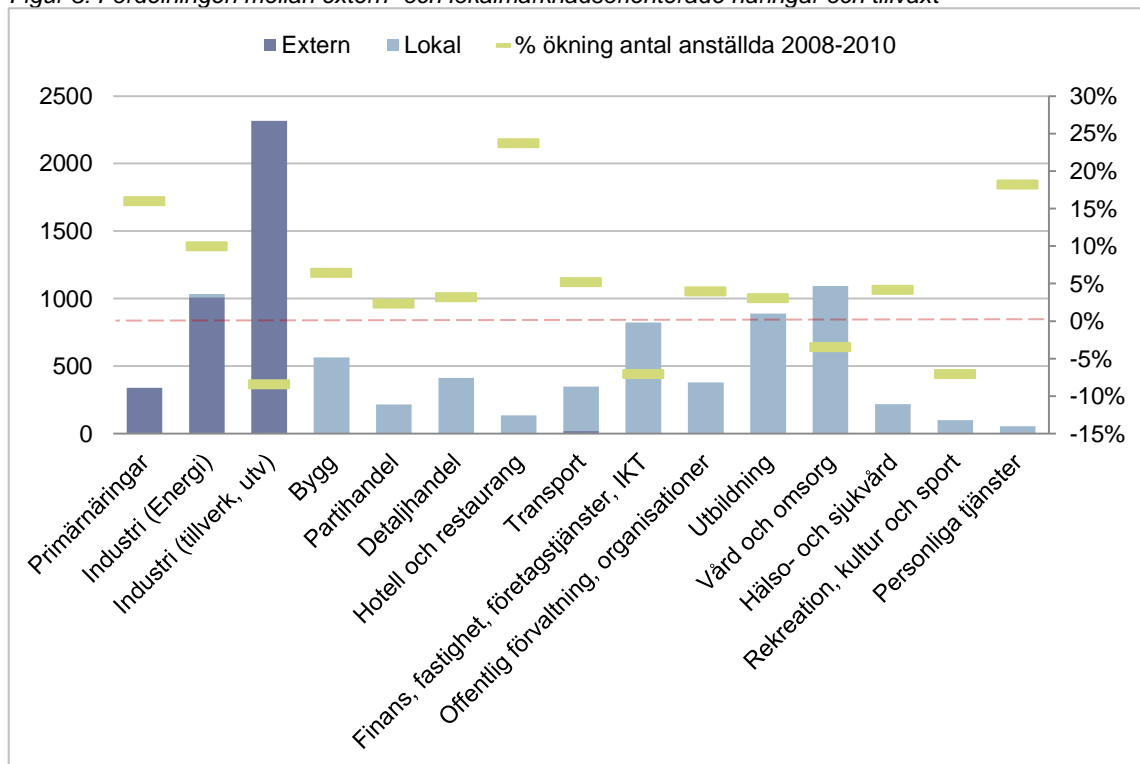
### 2.2.1 Extern- och lokalmarknadsorienterade branscher och tillväxt

Östhammar kommuns näringsliv utvecklas i relation till den globala utvecklingen och det nationella och regionala sammanhang kommunen ingår i. De lokalmarknadsorienterade näringarnas utveckling påverkas i hög grad påverkas av befolkningsutvecklingen, medan de externmarknadsorienterade näringarna i högre grad styrs av omvärldsfaktorer på de nationella och globala marknaderna. Det är främst industrin samt jord- och skogsbruk, fiske som riktar sig mot en extern marknad. Övriga branscher riktar sig främst mot den lokala marknaden och består till stor del av offentliga tjänster (främst utbildning och vård och omsorg) samt företagstjänster, bygg och handel.

I Östhammar har fördelningen mellan extern- och lokalmarknadsorienterade näringar legat på ungefär samma nivå under 2000-talet; nästan 60 procent av de anställda är sysselsatta i näringar inriktade mot lokalmarknaden medan drygt 40 procent arbetar i företag som är verksamma på marknader utanför kommunen. Ser man enbart till det privata näringslivet är förhållandet det motsatta mellan extern- och lokalmarknadsorienterade näringar (extern 60 procent, lokal 40 procent), vilket beror på att de offentligt dominerade branscherna är inriktade mot den lokala marknaden.

Andelen sysselsatta i externmarknadsorienterade näringar har dock minskat i såväl Sverige som Östhammar sedan 1990-talet, vilket främst beror på strukturomvandlingen i de industriella verksamheterna med en ökad produktivitet som följd.

Figur 3: Fördelningen mellan extern- och lokalmarknadsorienterade näringar och tillväxt



Källa: rAps, SCB

Det bör dock beaktas att flera av de lokalmarknadsorienterade näringarna – t.ex. företag inom transport, bygg och hotell och restaurang – till betydande del indirekt orienterar emot externa marknader genom att dessa företag är underleverantörer till industrin.

Vissa branscher är mer konjunkturkänsliga än andra och drabbades därför hårdare av den starka nedgången i ekonomin 2008. Detta gäller framför allt företag inom verkstads-, skogs-, metall- och byggindustrierna. Återhämtningen i antal anställda har skiljt sig åt, vilket speglas i branschernas tillväxt i sysselsättningen under åren 2008-2010. Industrin har i hög grad återhämtat sig genom en ökad produktivitet, vilket medfört att antalet anställda inte har kommit upp i samma nivåer som före nedgången i ekonomin. Däremot inom energisektorn, bygg och transport har antalet anställda ökat med mellan 5 till 10 procent. Det har också skett en relativt stor ökning inom hotell och restaurang, vilket troligen bland annat är en effekt av att verksamheterna har ökat inom industrisektorn som medfört ökade besök i kommunen.

Det finns ett samband mellan specialisering och marknadsorientering. Branscherna med en hög specialisering i Östhammar jämfört med riket är också i hög grad externmarknadsorienterade. Detta ger grunden för en tillväxt av ett konkurrenskraftigt näringsliv i kommunen samtidigt som Östhammar blir relativt sårbart för förändringar av olika slag i omvärlden. Till detta bidrar också att delar av de lokalmarknadsorienterade näringarna är beroende av utvecklingen i de näringarna som i stor utsträckning är omvärldsberoende. Detta skapar ett stort behov av en god produktionsmiljö i kommunen. Bland annat vad gäller utbildning, kommunikationer och rekrytering av kompetent personal.

### 3 Företagsstrukturen

Det finns ca 2 500 företag i Östhammar. Majoriteten av dessa, nästan 2000, är så kallade soloföretag. Timglasets används ofta för att beskriva företagsstrukturen i Sverige med många sysselsatta i både små och stora företag, men med ett betydligt lägre antal sysselsatta i medelstora företag. Detta gäller i hög utsträckning även för Östhammar. De två största arbetsgivarna i näringslivet dominerar samtidigt som de små företagen (upp till 20 anställda) tillsammans spelar en väl så stor roll för sysselsättningen som de stora företagen. Jämfört med länet och riket är beroendet av ett fåtal stora företag mer uttalat i Östhammar.

Figur 4: Timglasets som illustration av företagsstrukturen i Östhammars kommun



De två största företagen sysselsätter nästan 40 % av sysselsättningen i privat sektor



Relativt få medelstora företagen, men viktiga för tillväxt och utveckling (ca 15 - 20 % av sysselsättningen)



De små företagen har en viktig roll för sysselsättningen (ca 40 %) i kommunen, men beroende av de stora företagen

Utöver Forsmarks Kraftgrupp och Sandvik Coromant är det endast 20 företag som har över 20 anställda. En mycket hög andel (85 %) av de 2 500 företagen/arbetsställena<sup>4</sup> i kommun har inga<sup>5</sup> eller bara en anställd. Det är därför inte förvånande att enskild firma är den dominerande juridiska företagsformen (70 %) bland företagen i kommunen.

Det finns 120 företag som har mellan 5 och 19 anställda; vissa av dessa företag tillsammans med företagen med över 20 anställda kan bilda en bas för en framtida tillväxt av näringslivet och skapandet av nya arbetstillfällen. Flera av dessa företag är redan etablerade på marknader utanför kommunen och förutser – enligt intervjuerna – en tillväxt av verksamheten (se avsnitt 3.2 och 3.3).

*Tabell 2: Antal arbetsställen/företag i Östhammars kommun fördelat på storlek mätt i antal anställda 2007-2010. Procentuell fördelning 2010.*

Storleksklass	2007	2008	2009	2010	Procentuell fördelning på storleksklasser 2010
0 anställda	1776	1755	1738	1979	78,7 %
1 anställd	158	152	175	172	6,8 %
2-4 anställda	195	215	228	220	8,7 %
5-9 anställda	74	77	71	67	2,7 %
10-19 anställda	49	53	55	54	2,1 %
20+ anställda	24	18	20	22	0,9 %
Totalt	2276	2270	2287	2514	100 %

Källa: SCB

Forskning i ett stort antal länder har konstaterat att nya och små företag utgör en viktig källa till uppkomsten av nya arbetstillfällen. Det är inte längre stora multinationella företag som tenderar att dominera när det gäller skapandet av nya arbeten och arbetstillfällen, utan det är nya företag (därmed oftast små) som genom sin tidiga tillväxt skapar nya arbeten.

### 3.1 De dominerande företagen - stabilitet och sårbarhet

Av de ca 9300 arbetstillfällen som finns i kommunen sysselsätts närmare 30 procent i kommunens två största företag. Dessa företags dominans löper som en röd tråd genom denna rapport då det påverkar hela näringsliv- och branschstrukturen i kommunen.

Det är endast Sandvik Coromant och Forsmarks Kraftgrupp som kan klassificeras som stora bolag enligt SCB:s definition för stora företag (> 250 anställda), men det finns även ytterligare ett par företag med över 100 anställda. Dessa företag är

<sup>4</sup> I följande avsnitt redovisas antal arbetsställen i privat regi istället för antal företag. Många företag är skrivna på en annan ort än där de har sitt fasta driftsställe. Detta innebär att den officiella statistiken över antal företag blir missvisande om den redovisas på kommunnivå. Enligt SCB har antal arbetsställen visat sig ge en bättre uppskattning av antal företag i respektive kommun.

<sup>5</sup> De företagare som driver dessa soloföretag (ca 2 000) kan dock i olika grad vara sysselsatta i driften av företaget. Enligt en uppskattning gjord av projektet Företagslyftet i Östhammar motsvarade soloföretagarnas sysselsättning 950 anställda år 2011.

verksamhet inom företagstjänster och är i stor utsträckning underleverantörer till Sandvik Coromant och Forsmarks Kraftverk.

Tabell 3: De tio största företagen mätt i antal anställda år 2010

	Antal anställda
Aktiebolaget Sandvik Coromant	1 575
Forsmarks Kraftgrupp Aktieföretag	1 075
ISS Facility Services AB	175
G4s Security Services (Sverige) AB	125
Österby Gjuteri AB	75
Extra Arbetskraft i Uppland AB	75
Jaco Fabrik AB	75
Klövsjö-Rätan Trafik AB	75
Samhall AB	75
Dannemora Mineral	70

Källa: rAps

### 3.1.1 Sandvik Coromant

Sandvik Coromant har varit lokaliserat i Gimo sedan 1951 och är en referensanläggning för koncernens globala verksamhet inom skärande verktyg samt ett tekniskt center för Coromant. Verksamheten i Gimo drivs som ett arbetsställe och inte som ett dotterföretag i koncernen. Allt industrialiseras genom fabriken i Gimo, som sedan svarar för 50 procent av produktionsvolymen för de olika produkterna, medan resterande 50 procent tillverkas i Sandviks fabriker i andra delar av världen. En mycket hög andel (90-95 %) av produktionen i Gimo går till utländska marknader. Sandvik Coromant sysselsätter ca 1 600 personer och är därmed den största privata arbetsgivaren i Uppsala län. En stor andel av arbetskraften bor i kommunen; ca 80 procent av den kollektivanställda personalen är bosatt i Gimo, Östhammar, Österby Bruk och Alunda. Tjänstemännen pendlar i större utsträckning in från angränsande kommuner; bl. a. pendlar ca 25 procent av tjänstemännen från Uppsala till arbetet i Gimo.

Under den senaste lågkonjunkturen minskade antalet anställda i Gimo, men man förutser nu en ökning av sysselsättningen. I år har man återigen nyanställt, vilket är en följd av att enheten i Gimo har gått från tre till fem verksamhetsområden och infört ett nytt produktsortiment i produktionen.

Tabell 4: Utvecklingen av antalet tjänstemän och kollektivanställda i Sandvik Coromants enhet i Gimo 2008-2012.

	2008	2009	2010	2011	2012
Tjänstemän	357	328	311	341	328
Kollektivanställda	1327	1286	1225	1234	1397
Totalt	1684	1614	1536	1575	1725

Källa: Sandvik Coromant

I Gimo finns viktig kärnkompetens och man arbetar med kompetensutveckling i syster- och dotterbolag i koncernen. Enheten i Gimo "kontrollerar" därför kritiska resurser och har en stark ställning i koncernen. Detta minskar sårbarheten hos verksamheten i Gimo, även om koncernen har höga krav på verksamheten och på produktivitetsoökningar för att kunna klara konkurrensen med låglöneländer.

Verksamheten kan bedömas som stabil, i varje fall så länge den är en del av Sandvik-koncernen. På lång sikt tror man också på fortsatt tillväxt och ökade satsningar på FoU.

Sandvik Coromant är, som den största privata arbetsgivaren, viktig för kommunen och dess utveckling. För Sandvik är Gimo en strategisk lokalisering genom närheten till Arlanda samt tillgången till kompetens och till tjänsteföretag inom måleri, el och data. För Sandvik Coromant är rekryteringen av kompetent personal viktig för verksamheten, bland annat välutbildade operatörer, elektriker och högskole-/civilingenjörer. En rekryteringsbas är elever från Wilhelm Haglunds gymnasium, som är ett fristående industritekniskt gymnasium med inriktning på produkt- och maskinteknik. Coromant har också tillsammans med andra företag engagerat sig satsningen på ett Teknik College för att stärka det tekniska yrkeskunnandet i gymnasieutbildningen. De närmaste fem åren kommer inte rekryteringsbehovet att vara så stort på grund av begränsade pensionsavgångar; dessutom är det en relativt liten omsättning på personal (genomsnittlig anställningstid 17 år). För högskoleutbildad personal – t ex civilingenjörer med viss specifik kompetens – kan det dock bli problem med rekryteringen, eftersom kommunen inte anses ha tillräcklig attraktivitet som bostadsort.

### 3.1.2 **Forsmarks Kraftverk**

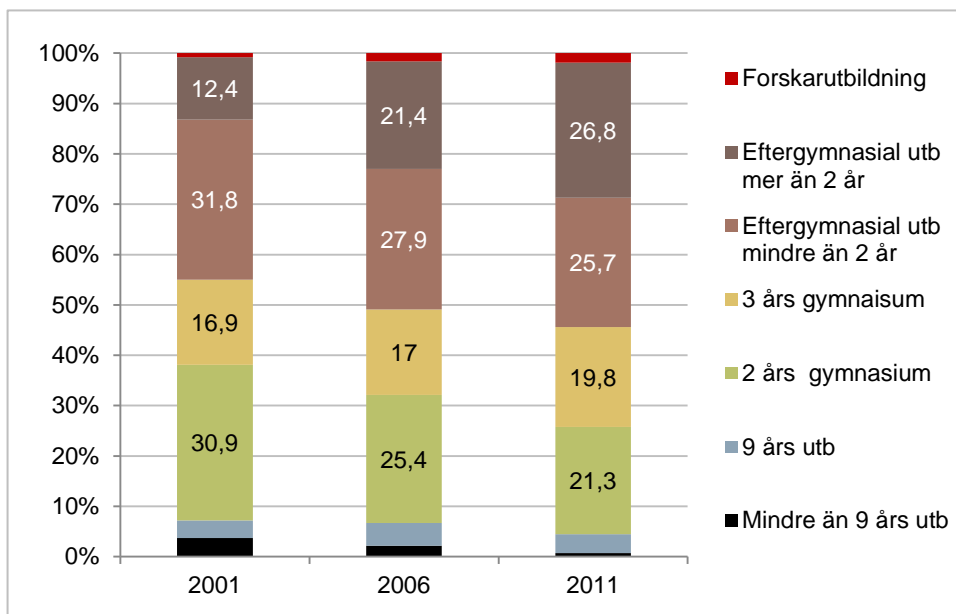
Kommunens näst största privata arbetsgivare är Forsmarks Kraftverk som har funnits på Forsmarks halvön vid Östhammar tätort sedan 1970 då den första reaktorn började byggas. Själva driften av kärnkraftverket påbörjades dock inte förrän 1980 och den tredje reaktorn togs i drift 1985. Forsmarks Kraftverk är en del av Vattenfallkoncernen som är huvudägare till kärnkraftverket. Affärsidén är konkurrenskraftig elproduktion som är säker, uthållig och miljöriktig. Den årliga omsättningen uppgår till drygt 5,5 miljarder kronor.

Forsmark har drygt 1 100 anställda och räknar med att anställa cirka 100 nya medarbetare per år de närmaste åren. Sysselsättningen planeras att öka till 1 250 anställda år 2015. Med entreprenörer och konsulter inräknade arbetar runt 2000 personer vid kraftverket. Andelen inhyrd eller upphandlad kompetens beräknas minska allteftersom Forsmark i stället anställer en viss del av denna personal direkt i företaget. Kärnkraftens framtid beror på politiska beslut och i nuläget är den politiska majoriteten positiv till fortsatt kärnkraft i Sverige fram till 2045. Stora investeringar kommer därför att göras under kommande år för att höja säkerheten och öka produktionsförmågan på Forsmark.

I närheten av kärnkraftverket ligger Slutförvaret för kortlivat radioaktivt avfall (SFR) där allt låg- och medelaktivt avfall tas om hand. Svensk Kärnbränslehantering AB (SKB) driver SFR och planerar nu att bygga även ett förvar för använt kärnbränsle i området vid Forsmarks kärnkraftverk. I mars 2011 lämnades en ansökan om byggnation av Kärnbränsleförvaret in till myndigheterna. SKB:s verksamhet och slutförvaret kommer att innebära en ökad konkurrens om den typ av kompetens som behövs på Forsmark. För att säkra det framtida kompetensbehovet samarbetar man med flera skolor och utbildningar. Man driver även tillsammans med kommunen Forsmarks gymnasium. Forsmark har ett gott samarbete med kommunen och andra stora företag i kommunen.



Figur 5: Procentuell fördelning av Forsmark Kraftverks personal på olika utbildningsnivåer 2001, 2006 och 2011. Källa: Bearbetning av material från Forsmark Kraftverk



Forsmark behöver personal inom bl.a. områdena elkraft, konstruktion, projektledning, drift och underhåll på varierande ingenjörsnivå. Forsmark behöver personal med kompetens bl.a. inom elkraft, byggkonstruktion och starkströmsdrift, framför allt på civilingenjörsnivå. Personalens utbildningsnivå har succesivt ökat under den senaste 10-årsperioden. Andelen med eftergymnasial utbildning har under denna period mer än fördubblats (från 12,4 % till 26,8 %). Samtidigt har det skett en minskning av andelen av personalen som har 2 års gymnasieutbildning och kortare (mindre än 2 år) eftergymnasial utbildning. Det kan förväntas att det även i framtiden kommer att finnas ett behov av ytterligare höja personalens utbildningsnivå. Detta ställer krav på att det finns förutsättningar i kommunen för att kunna rekrytera denna arbetskraft.

### 3.1.3 De stora företagen är betydelsefulla för kommunens utveckling

Sandvik Coromant och Forsmarks kraftverk, tillsammans med övriga större företag i kommunen, har en stor betydelse för kommunens utveckling, framför allt genom den betydande sysselsättning som dessa står för. Deras betydelse är också större eftersom stora delar av det övriga näringslivet har startat och fortsätter att växa genom utvecklingen i de stora företagen. Detta gäller framför allt företags-tjänster (bemanningföretag, säkerhetsarbete, städning m.m.), bygg och transportföretag.

De dominerande företagen leder till stabilitet men kan också skapa en sårbarhet i näringslivet och kommunens utveckling. Stabiliteten uppnås genom solida, väl-förankrade och starka bolag med en historia i kommunen och en konkurrenskraftig verksamhet inom respektive område. Samtidigt kan denna dominans och specialisering inom ett fåtal branscher leda till en sårbarhet vid globala efterfrågesvängningar och förändringar inom enskilda företag och koncerner samt på grund av politiska beslut.

## Delka Produkter

Delka Produkter säljer och monterar stängsel och staket. Företaget verkar idag på den regionala marknaden och hade år 2011 10 miljoner kr i omsättning och åtta anställda. Att driva företag tar tid, de första åren arbetade ägarna med före-

*"Att driva företag tar tid, de första åren arbetade vi med företaget på fritiden och ett första steg var att själva kunna leva på det".*

taget på fritiden och ett första steg för dem var att själva kunna leva på sitt företag. Nu växer de i såväl antal anställda som verksamhetsområden. Både sysselsättningen och omsättningen har ökat jämfört med 2009.

Företagets kunder återfinns över hela Sverige, men mest säljer de till Mälardalsregionen på grund av närheten. Delka Produkter samverkar med andra entreprenadföretag i kommunen när det finns möjlighet.

Det händer mycket i kommunen med Dannemora och SKB, vilket bidrar till den positiva framtidstron och det goda företagsklimat som nu råder i kommunen. Företagarna upplever att det har skett en stor förändring i företagsklimatet i kommunen under de senaste åren. Kommunen är nu mer aktiv i företagarefrågor och det märks, de känns öppnare, lättare att få kontakt med och mer hjälpsam. De anordnar även företagsträffar där företagarna kan skapa nya kontakter.

*"Det händer mycket i kommunen [...] något som bidrar till att skapa ett positivt företagsklimat och en framtidstro i kommunen."*

Delka Produkter har en hel del på gång.

Idag är företaget trångbott en bit utanför tätorten, om några år har företaget flyttat och har lokaler i Östhammars tätort. På sikt tror ägarna att Delka Produkter kommer att ha vuxit genom att vara verksamma både på fler marknader och inom fler affärsområden.

[www.delka.se](http://www.delka.se)

### 3.2 Fördjupad analys av tillväxtföretag

Långt ifrån alla företagare vill växa och forskning har under senare tid visat att de flesta företag inte växer alls. Företagare lyfter ofta argumentet att de vill ha ett företag där de har kontroll över hela värdekedjan och som de kan driva på egen hand. Färre är därför de företag som har tillväxtambitioner och tillväxten i ekonomin är därför koncentrerad till ett fåtal företag. Det finns ett flertal definitioner av begreppet tillväxtföretag. Utvecklingen av antal anställda eller förändringen i omsättning är oftast det som är vanligast förekommande.

Resultaten från forskning indikerar att snabbväxande företag tenderar att vara unga, de flesta är små (även om det även finns stora företag som växer snabbt) och är inte överrepresenterade i högteknologiska branscher. Östhammar har flera företag som är intressanta ur ett tillväxtperspektiv. Tillväxtföretagen i kommunen kan beskrivas utifrån två huvudsakliga kännetecken.

- En stor del av de snabbt växande företagen är företag som i första hand verkar på den lokala marknaden. Dessa företag är i början av sin utveckling ofta beroende av de stora industriföretag som verkar i kommunen.
- Den andra gruppen är tillväxtföretag som växer globalt oberoende av utvecklingen på den lokala marknaden.

#### 3.2.1 *Tillväxtföretag som tar avstamp på den lokala marknaden*

De snabbväxande företag som är verksamma och växer på den lokala marknaden är i hög grad beroende av kommunens dominerande företag och även kommunens utveckling i stort. Ofta upphandlar något av kommunens stora företag deras tjänster eller produkter. Till stor del är dessa företag service- och tjänsteföretag inom den industriella sektorn där de två storföretagen har skapat en lokal marknad för service och företagstjänster.

I och med de stora investeringar som sker i regionen ser företagen positivt på framtiden och flertalet av dem tror att de stora investeringar som planeras i kommunen kommer att påverka företagen direkt genom ökad efterfrågan på deras tjänster. På grund av att företagets tillväxt är direkt knuten till den lokala marknaden är det övriga näringslivets utveckling, och politiska beslut i kommunen, ofta av intresse. Av den anledningen har de ofta kontakter med andra företag i samma eller angränsande branscher samt andra aktörer i kommunen. Samverkan ses i vissa fall som ett konkurrensmedel i och med att man kan ta på sig större projekt gemensamt än vad det enskilda företaget skulle kunna klara av.

För dessa företagare är Östhammar kommun inte bara en geografisk hemvist för företaget utan också en marknad att växa på. I denna grupp finns flera exempel på företag som dessutom har vuxit ur den lokala marknaden och som numera verkar på en regional eller nationell marknad t.ex. Mickelssons Mekaniska Verkstad Mmv AB och Extra Arbetskraft i Uppland. Den lokala produktionsmiljön är och har varit väsentlig för dessa företags utveckling.

Hargs hamn AB och Delka Produkter AB är ytterligare två exempel på företag vars tillväxt tar avstamp på den lokala marknaden.

### 3.2.2 *Tillväxtföretag som växer internationellt*

Den här gruppen av snabbt växande företag är mindre till antalet än de lokalmarknadsinriktade företagen. I och med att denna grupp av företag är verksam på en global marknad bidrar de till en diversifiering av näringslivet och ett minskat beroende av kommunens två största företag.

Företagens konkurrenter finns över hela världen och ofta handlar det om avancerade produkter som främst säljs på export. Flera av företagen har funnits länge i Östhammar och har successivt förnyat verksamheten i takt med att efterfrågan och marknaden har utvecklats, exempelvis Jaco och Österby Gjuteri. Andra är avknoppningar från verksamheter med gamla anor, t.ex. MjP WaterJets som tidigare var en del av Österby Gjuteri. Arronet teknik AB är ett företag som har flyttat till Östhammar mycket tack vare det geografiska läget vid kusten.

Dessa företag ser positivt på sin framtida tillväxt och de anser sig ha konkurrenskraftiga produkter och etablerade kontakter på den globala marknaden. Få nämner den instabila globala ekonomin som ett hot mot företagets tillväxt. I och med ökad konkurrens från företag i andra länder ställs dock ökade krav på kortade ledtider och ökad produktivitet.

För den här gruppen av företag är efterfrågan på den lokala marknaden av mindre betydelse än för de företag som växer på den lokala marknaden och där den lokala utvecklingen mer direkt påverkar företagen. För kommunens globala tillväxtföretag beror lokaliseringen i Östhammar på lokaliseringsfördelar - t.ex. det traditionsbundna kunnandet inom stål-, mineral- och metallhantering, närheten till Stockholm-Uppsala och Mälarenregionen och närheten till vatten. Dessutom är tillgången till kompetent personal på olika nivåer av väsentlig betydelse för dessa företags lokalisering.

### 3.3 **Småföretagssektorn - betydelsefull för sysselsättningen**

I takt med att de svenska storföretagen blir allt mindre beroende av Sverige, blir det allt viktigare för svensk ekonomi att även de små och medelstora företagen har goda tillväxtförutsättningar och växer. För Östhammars kommun med en stark koncentration till vissa branscher kan småföretagandet innebära en minskad sårbarhet genom ett mindre beroende av enskilda aktörer i vissa branscher.

De mindre företagen i kommunen med upp till 20 anställda återfinns framförallt inom primärnäringarna - jord- och skogsbruk samt fiske - närmare 40 procent av de mindre företagen finns där; företagarna i denna grupp är framförallt skogsägare eller driver mindre jordbruk. En relativt stor andel av småföretagen är verkamma inom bygg, framförallt bygg- och anläggningsentreprenad, handel där åkerier och bilserviceverkstäder är den största delen, samt olika typer av konsultverksamhet inom t.ex. management, ekonomi och tekniska konsultbyråer.

Figur 6: Branschfördelningen för de mindre företagen (0-19 anställda) 2010



Källa: SCB företagsdatabas

Sysselsättningsstatistik för mindre företag bör tolkas med viss försiktighet, då det inte är ovanligt att man har ett aktivt företag utan att vara sysselsatt i detta. Ca 2000 personer är dock anställda i kommunens mindre företag. Enligt en uppskattning<sup>6</sup> motsvarade soloföretagarnas sysselsättning ca 950 anställda. Detta betyder att totalt omkring 3000 personer skulle vara sysselsatta i de mindre företagen i kommunen. De mindre företagen sysselsätter därmed ungefär lika många som de två största företagen. Små förändringar av antalet anställda inom flera mindre företag kan motsvara stora absoluta tal, vilket innebär att goda förutsättningar för dessa företags verksamhet kan ge en betydande potential att skapa sysselsättning i kommunen.<sup>7</sup>

Tabell 5: Antal arbetsställen och antal sysselsatta i olika storleksklasser för de mindre företagen (0-19 anställda) 2010.

	Antal arbetsställen	Antal anställda
0 anställda	1 979	0
1 anställd	172	172
2 - 4 anställda	220	598
5 - 9 anställda	67	453
10 - 19 anställda	54	744
Totalt	2 492	1 967

Källa: SCB Företagsdatabas

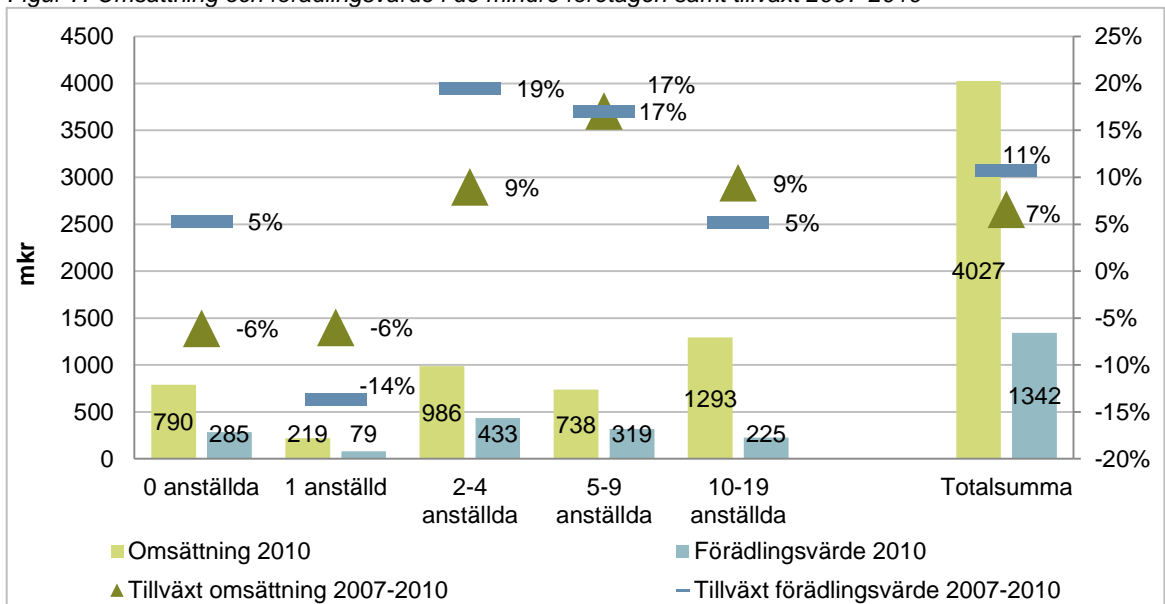
Totalt omsatte de mindre företagen drygt 4 miljarder kronor 2010. Det kan noteras att företagen med 10-19 anställda är den grupp som står för den största delen av omsättningen. Intressant är dock att företagen med 0 anställda och företagen med 10 – 19 anställda skapar ungefär lika stora förädlingsvärden, vilket kan bero på branschriktningarna i de olika grupperna.

<sup>6</sup> En uppskattning gjord av projektet Företagslyftet i Östhammar år 2011.

De allra minsta företagen har haft en minskning i omsättningen 2007 till 2010. Detta kan ha varit en effekt av finanskrisen och dess efterverkningar. Detta skulle dock också kunna bero på att ett antal företag med 0 och 1 anställda har vuxit och 2010 räknas till nya storleksgrupper samtidigt som nyetablerade företag ännu inte har hunnit få igång sin verksamhet i nämnvärd grad.

Överlag har de mindre företagen haft en snabbare tillväxt i förädlingsvärde (11 %) än i omsättning (7 %) under åren 2007 till 2010. Det torde innebära en produktivitetökning i den mindre företagssektorn under denna period, vilket skulle kunna tyda på en ökad konkurrenskraft för dessa företag. Detta gäller främst företagen med 2 till 4 anställda. Ökad produktivitet bland småföretagen i kommunen kan vara en följd av att de verkar på en marknad med stark konkurrens. Det kan vara så att de stora företagen i kommunen höjer lönenivåerna även för de små företagen i konkurrens om personal med viktig kompetens. Bara de företag som kan hålla en hög produktivitet och effektivitet klarar av konkurrensen om att rekrytera rätt kompetens.

Figur 7: Omsättning och förädlingsvärde i de mindre företagen samt tillväxt 2007-2010



Källa: SCB, Bolagsdata

Småföretag som samverkar med andra företag har en större vilja att växa när det gäller både omsättning och antal anställda. De småföretag som har intervjuats uppger att de tycker att kommunens engagemang för företagandet har förbättrats avsevärt under de senaste åren och att det har blivit lättare att ta kontakt, få tips och råd från kommunen. De som deltar i t.ex. frukostmöten etc. tycker att det är värdefullt och att det breddar deras nätverk och kontakter med andra företag i kommunen. Samtidigt finns småföretag som uppger att de inte har tid att delta på möten och att just brist på egen tid är ett stort hinder för tillväxt i de minsta företagen.

### 3.3.1 Soloföretagens betydelse

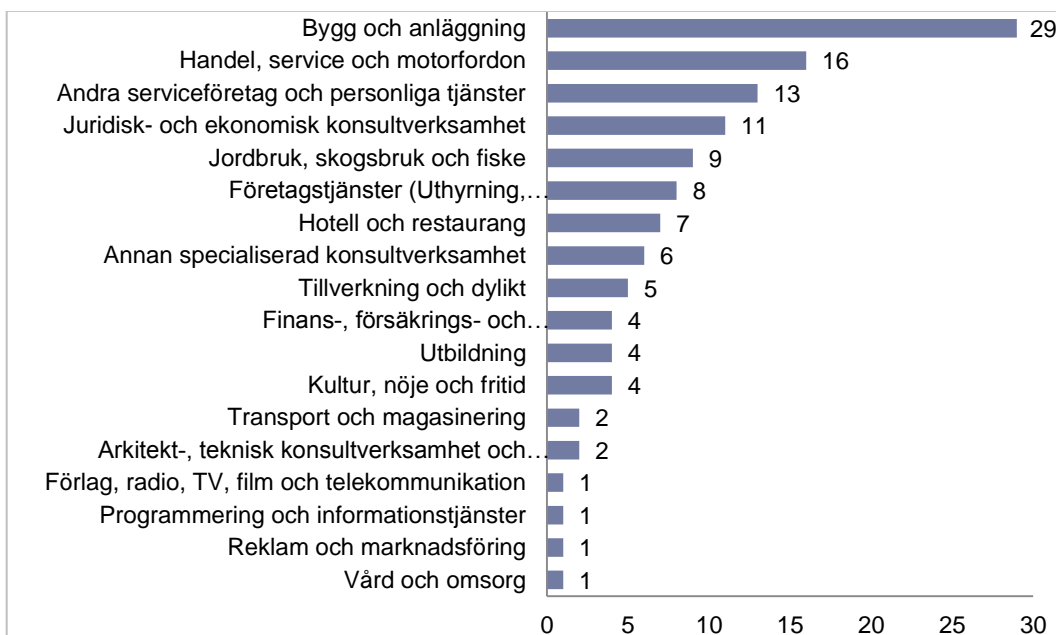
Soloföretagen i Östhammars kommun står för 79 procent av antalet företag, en något högre andel, men i linje med hur det ser ut i övriga landet. Andelen soloföretag i olika branscher i Östhammar är högst inom primärnäringarna, jordbruk,

skogsbruk och fiske, (96 %) och även inom kulturella och personliga tjänster (88 %). Lägst andel återfinns inom transport och magasinering (45 %), hotell och restaurang (52 %) och vård och omsorg (56 %). Omsättning och förädlingsvärde per företag är lågt, men betydelsen av dessa företag för kommunen är ändå väsentlig. Möjligheten att starta och driva egna företag är viktigt för attraktiviteten och möjligheten att bosätta sig i Östhammars kommun. Det ökar möjligheterna till sysselsättning och egenförsörjning för t.ex. medflyttande till kommunen.

### 3.3.2 Nyföretagandet i kommunen har ökat

Antalet nystartade aktiverade<sup>8</sup> företag per år i Östhammars kommun har ökat sedan 2007 med 101 nystartade företag till 124 nystartade företag 2011. Med detta följer också att etableringsfrekvensen (antal nystartade företag per 1000 inv.) har ökat från 7,6 till 9,0. En nivå som ligger något under rikets, men med en utveckling som följer rikets trend där etableringsfrekvensen har gått upp från 9,9 till 11,6 nystartade företag per 1000 inv. Näringslivets dynamik och nyföretagandet är viktiga för den ekonomiska utvecklingen; nyföretagandets kan spela en viktig roll för introduktionen av innovationer, sysselsättning och produktivitet. Flest antal företag startas i Östhammar inom bygg, handel, service och personliga tjänster, dvs. branscher som är lokalmarknadsorienterade och i regel inte har så höga initiala fasta kostnader.

Figur 8: Antal nystartade företag per bransch i Östhammars kommun 2011

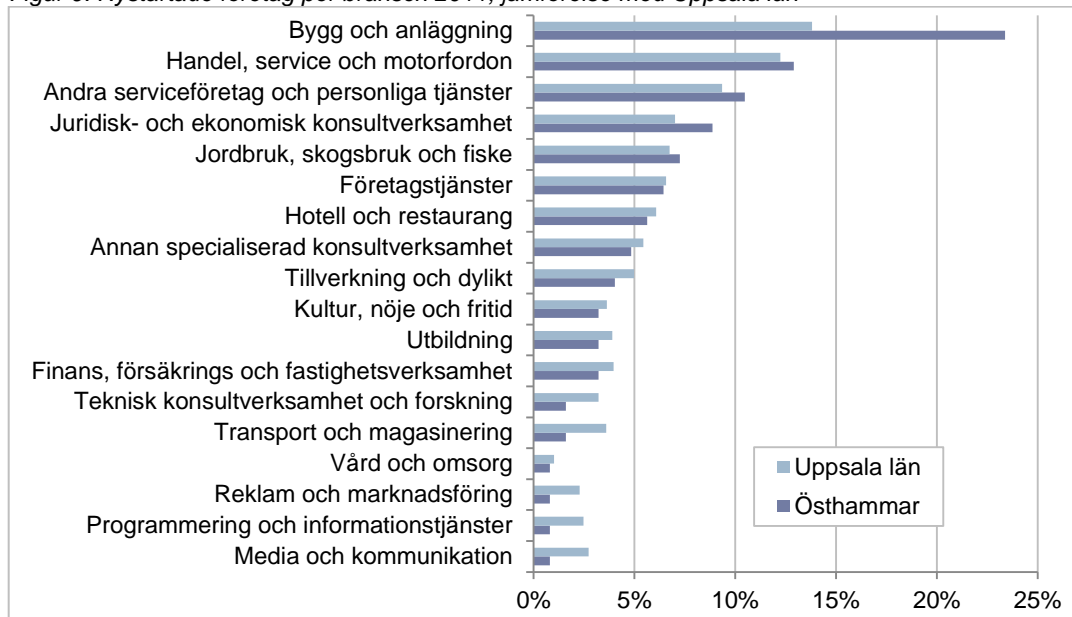


Källa: Tillväxtanalys

Fördelningen av nystartade företag på olika branscher skiljer sig inte markant från övriga länet; även på en riksnivå är det tjänstenäringarna som dominerar bland nystartade företag.

<sup>8</sup> Aktiverade företag innebär att företaget förutom att det är registrerat hos PRV även är registrerat för moms, F-skatt och/eller som arbetsgivare.

Figur 9: Nystartade företag per bransch 2011, jämförelse med Uppsala län



Källa: Tillväxtanalys

Antalet konkurser är lågt i kommunen med mellan 5 och 10 konkurser per år under 2000-talet. Ett beslut om att lägga ner ett företag kan givetvis ha stor påverkan på de anställda, på entreprenören eller på den som försett företaget med kapital, men i en självverkande ekonomi är företagsnedläggningar en naturlig del av konkurrensen och en viktig "selektionsmekanism". Företagsnedläggningar frigör dessutom resurser som på sikt kan omfördelas till mer produktiva verksamheter och därmed vara betydelsefull för den ekonomiska tillväxten. Det relativt låga nyföretagandet och antalet konkurser skulle kunna tyda på att dynamiken i näringslivet är begränsad i Östhammar. Detta uppmärksammades även i den nulägesanalys som togs fram för Östhammars kommun 2005.

### 3.4 Den lokala produktionsmiljön

Den lokala produktionsmiljön består av flera komponenter som påverkar företagets möjligheter att verka och växa t.ex. attraktivitet, företagsklimatet, kommunikationer och tillgång till kompetens. Flera av företagen upplever att företagsklimatet i kommunen har förbättrats de senaste åren. Detta gäller framför allt flera minde företag som upplever att kommunen har blivit mer engagerad och öppen och mer tillgänglig för företagen. Kommunen anordnar bl.a. företagsträffar som för vissa företag har lett till att de har ökat sitt kontaktnät med andra företagare i kommunen. De största företagen har sedan tidigare en god kontakt med kommunen och de samarbetar också med kommunen på ett organiserat sätt i framför allt utbildningsfrågor. Alla företagare är dock inte intresserade av att delta på olika aktiviteter. Vid intervjuerna nämns kommunens hantering av ärenden, markfrågor och kompetensförsörjning som viktiga områden för företagen. De önskar en snabbare ärendehantering och kontinuerlig kontakt om processen kring ärenden som de har hos kommunen.

Kommunikationerna till och från kommunen är en viktig del av den lokala produktionsmiljön. Tillgänglighet är avgörande för möjligheterna att klara av företagets



kompetensförsörjning, men även möjligheterna till transport av varor till och från kommunen. Flera av företagen har i intervjuerna betonat att Östhammar har en nackdel av sitt relativt perifera läge, men att det även finns flera fördelar vad gäller tillgänglighet. Det finns möjligheter att skeppa gods via hamnen i Hargshamn, något som t.ex. används av kraftvärmeverken som importerar bränsle och numera även Dannemora gruva som transporterar malm via järnvägen till Hargshamn för vidare skeppning till andra länder. Östhammar ligger också nära Arlanda med möjligheter till flygtrafik och god tillgänglighet till såväl andra delar av Sverige som andra länder. Transporter går även med lastbilar in och ut från Östhammar, en trafik som kommer att öka vid byggnationen av slutförvaret. Detta innebär att väg 288 mellan Östhammar och Uppsala belastas av tung trafik. Vägen håller på att rustas upp och sträckan mellan Gimo och Uppsala beräknas vara färdig 2016. Flera av företagen betonar vikten av att väg 288 så snart som möjligt färdigställs.

Vägen mellan Östhammar och Uppsala är också viktig för kompetensförsörjningen för att möjliggöra pendlingen in och ut ur kommunen. Om företagen inte kan rekrytera rätt kompetens är detta en brist i den lokala produktionsmiljön och ett utvecklingshinder för företagen. En ökad attraktivitet, bl.a. i boendet och högre kvalitet i utbildningsväsendet, är ett alternativ för att kunna rekrytera kompetent personal. Inpendling är ett viktigt komplement till en inflyttning av personal för att klara kompetensförsörjningen. Av samma anledning är flera av företagen i kommunen också engagerade i utbildningsfrågor. Både Sandvik Coromant och Forsmarks Kraftverk driver i enskild regi eller i samverkan med kommunen gymnasieutbildningar för att tillgodose det egna företagets kompetensbehov. Flera andra av företagen är även med i samverkan kring Teknik College och Akademi Öst som drivs av kommunen för att stärka intresset för och rekryteringen till yrkesutbildningar.

## 4 Slutsatser

Näringslivet i Östhammars kommun har haft en god utveckling under 2000-talet och det finns en fortsatt god utvecklingspotential. 2000-talet har präglats av upp och nedgångar i ekonomin, men näringslivet med industrin i spetsen har återhämtat sig efter ekonomiska kriser och står idag fortsatt stark.

Östhammar har en traditionell näringslivsstruktur med starkt fokus på industrin. Branscherna med en hög specialisering i Östhammar jämfört med riket är också i hög grad externmarknadsorienterade. Detta samtidigt som utvecklingen i de lokalknadsorienterade näringarna på olika sätt är kopplade till de företag som verkar på en nationell och internationell marknad. Detta gör att de lokala värdekedjorna är viktiga för näringslivets utveckling.

De största företagen – Sandvik Coromant och Forsmark Kraftverk – spelar nämligen en mycket viktig roll för kommunens utveckling genom deras betydelse för sysselsättningen, men också genom att de skapar en lokal marknad för andra delar av näringslivet. Flera av de små och medelstora företagen är underleverantörer av främst olika tjänster till de stora företagen, vilket skapar lokala produktions-

nätverk i kommunen. Det kan t.ex. handla om underleverantörskedjor i form av företag inom el, byggeri, måleri och städning till Forsmark. De stora företagen verkar utanför kommunen i globala värdekedjor, men blir i kommunen viktiga aktörer för bildandet av lokala värdekedjor. Därigenom sker en koppling mellan den globala och den lokala marknaden.

De dominerande företagen leder till stabilitet men kan också innebära en sårbarhet i näringslivet och för kommunens utveckling. Stabiliteten uppnås genom stora och konkurrenskraftiga företag. Samtidigt kan denna dominans och specialisering inom ett fåtal branscher leda till en sårbarhet vid bland annat förändringar på den globala marknaden. För Östhammar skulle en diversifierad näringslivsstruktur minska beroendet av de två största företagen. Den marknad som skapas av de stora företagens efterfrågan på tjänster och produkter kan utgöra en bas för utveckling och tillväxt av företag inom olika branscher i kommunen.

I kommunen finns en bred småföretagssektor och de mindre företagen i kommunen spelar en viktig roll för sysselsättningen. Företag med upp till 20 anställda står idag för ca 40 procent av sysselsättningen i kommunen, lika stor andel som de två största företagen. Det finns en ökad potential för nya företag inom tjänstesektorn genom RUT- och ROT-avdragen.

Flera av kommunens mindre företag har en vilja att växa och det finns i kommunen starka tillväxtföretag. I denna grupp finns exempel på företag som har sin bas i kommunen, men som idag har vuxit ur den lokala marknaden och verkar även regionalt och nationellt. Detta är företag som i hög grad har vuxit genom de lokala värdekedjorna som är kopplade till något av kommunens stora företag. Det finns också ett antal tillväxtföretag med avancerade produkter som säljs på export och som därför verkar på den internationella marknaden. Dessa företag bidrar till en diversifiering av näringslivet och ett minskat beroende av kommunens två största företag. Ett företag som säljer flera olika produkter/tjänster eller som säljer samma produkt/tjänst på flera marknader kommer att sprida sin risk genom ett mindre beroende av enskilda produkter eller marknader.

Ett sätt för kommunen att öka diversifieringen i kommunens näringsliv är att stärka mindre företags möjligheter till internationalisering eller till försäljning utanför den lokala marknaden. Små företag har ofta sämre förutsättningar för en internationalisering av sin verksamhet än större företag. Det krävs ofta stora interna resurser för att överbrygga inträdesbarriärer i form av kunskap och information om marknadsförhållanden, formella och informella regler osv. Behovet av resurser blir större ju längre det kulturella, språkliga och geografiska avståndet till marknaden är. Detta kan vara en förklaring till att småföretags export idag är koncentrerad till närmarknader och en indikation på att det behövs främjande insatser inom detta område t.ex. möjligheter till finansiering (t.ex. genom ALMI), kompetensutveckling och mentorskap.

Att tjänstesektorn växer, framför allt företagstjänster, innebär också en strukturell förändring av näringslivet och därmed delvis även av förutsättningarna för tillväxt. Att företagets och näringslivets struktur ändras innebär att kommunen behöver ta hänsyn till detta i planeringen av det näringsfrämjande arbetet.

För utvecklingen av ett konkurrenskraftigt näringsliv med sin bas i kommunen, oavsett vilken marknad företagen verkar på, är det viktigt att de rätta förutsättningarna för tillväxt fortsatt finns i kommunen. Den lokala produktionsmiljön består av flera komponenter som påverkar företagens möjligheter att verka och växa t.ex. attraktivitet, företagsklimatet, kommunikationer och tillgång till kompetens. Flera av företagen upplever att företagsklimatet i kommunen har förbättrats de senaste åren, men att det behövs förbättringar i kommunikationerna, attraktiviteten för boende i kommunen och kvaliteten på utbildningsväsendet för att underlätta för en framtida kompetensförsörjning. Dessa frågor berörs närmare i del 2 i denna rapport.



# Del 2

## Arbetsmarknads och kompetensbristanalys



# 1 Inledning

## 1.1 Uppdrag

Denna del av uppdraget beskriver och analyserar arbetsmarknaden och den framtida kompetensbristen i Östhammars kommun. Det kommer att ske en belysning av arbetsmarknadens struktur och framtida utvecklingstendenser, med en prognos för det framtida kompetensbehovet i kommunen fram till 2030. Detta bygger vidare på analysen i del 1 om näringslivet idag, dess historiska struktur och utveckling.

## 1.2 Metod

Materialinsamlingsarbetet har skett genom en kombination av statistisk analys och kvalitativa intervjuer med arbetsgivare och företag i kommunen. Under intervjuerna har företagets och kommunens framtida kompetensbehov diskuterats. Även frågor om rekryteringssvårigheter och förändringar av arbetsgivarnas kompetensbehov har tagits upp. Den statistiska analysen har bestått dels av framtagnandet av beskrivande statistik av arbetsmarknaden idag, pendling och arbetslöshet, dels av att ta fram en prognos för det framtida kompetensbehovet i kommunen till 2030.

- Utgångspunkten är en befolkningsprognos som tagits fram med hjälp av prognosverktyget rAps. Befolkningsprognosen baseras på den historiska befolkningsutvecklingen i Östhammars kommun, födda och döda (åldersstrukturen) samt in- och utflyttningsströmmar. Prognosen ger utvecklingen för totalbefolkning, dag- och nattbefolkning samt befolkning i arbetsför ålder.
- Därefter kopplas bransch- och sysselsättningsdata<sup>9</sup> till befolkningsprognosen. Därvid används sysselsättningens historiska utveckling i olika branscher i kommunen, nationella trender för olika branscher samt kända påverkansfaktorer såsom demografins effekter på efterfrågan på välfärdstjänster. Genom intervjuer med såväl dominerande arbetsställen som tillväxtföretag i kommunen har även företagets egen bedömning av behovet av kompetens vävts in i den sammanlagda bedömningen. Detta ger en prognos för utvecklingen i olika branscher.
- Den tredje dimension som ska tillföras analysen handlar om sysselsättningens fördelning på yrken. Denna statistik från SCB redovisas enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) och ger uppgifter om typ av arbete och de kvalifikationskrav som ställs på den person som ska utföra arbetet. Prognosen för branschutvecklingen kopplas därför till yrkesstatistik (SSYK 1-3) för att kunna prognostisera vilken typ av kompetens som kommer att behövas i olika branscher i kommunen, dvs. branschernas utveckling "översätts" till behov av personer i olika yrkeskategorier/kompetensnivåer, med andra ord det framtida kompetensbehovet.

---

<sup>9</sup> Uppgifterna är uppdelade på SNI femsiffrig nivå.

- Den framtida kompetensbristen beräknas genom att ställa det framtida kompetensbehovet i relation till det faktiska antalet sysselsatta idag i olika branscher och med hänsyn taget till pensionsavgångar fram till 2020 och 2030 genom åldersbaserad sysselsättningsstatistik.
- Det framtida rekryteringsbehovet beskrivs därmed utifrån tillväxt i olika branscher, dvs. ökat behov, och utifrån ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar.

### 1.3 Disposition

Först ges en beskrivning av befolkningsutvecklingen i Östhammar med prognos till 2030 (kap 2). Detta ger en utgångspunkt för en prognos av bransch- och sysselsättningsutvecklingen i Östhammar (kap 3), vilket följs av en analys av pendling och arbetslöshet (kap 4). Kapitel 5 behandlar det framtida kompetensbehovet och kompetensbristen i kommunen utifrån den prognos som har tagits fram till 2020 och 2030. Slutligen ges en sammanfattande analys av utvecklingen av förvärvsarbetande dag- och nattbefolkning, vilket beskriver den problematik Östhammar står inför, tillsammans med en beskrivning av åtgärdsområden att arbeta vidare med (kap 6)

#### *Vallonens hemtjänst AB*

Vallonens hemtjänst är idag det enda företaget som är verksamt som privat vård- och omsorgsföretag inom LOV (Lagen Om Valfrihet inom vård och omsorg). Ågarna, som har sin bakgrund i vårdsektorn bl.a. som undersköterska i kommunen, startade företaget för två år sedan. De ville prova något nytt.

De har god kontakt med kommunen, men hoppas att det kommer att bli fler som startar privata vårdföretag inom LOV i kommunen. Det skulle betyda flera företag i samma situation som man kan samarbeta med och utbyta tankar och idéer med. Det finns utan tvekan en marknad för privata vårdföretag i kommunen. Marknaden kommer att kunna växa mer, yngre vårdtagare som orkar göra ett val väljer Vallonen i stor utsträckning. Idag arbetar de två grundarna och ytterligare 4 till 5 undersköterskor och vårdbiträden i företaget. Vallonens hemtjänst har inte märkt att det finns någon kompetensbrist inom vården; har en väntelista på personer som vill börja arbeta i företaget. Vallonen har fått ett gott rykte som arbetsgivare och det är attraktivt att arbeta i privatföretag.

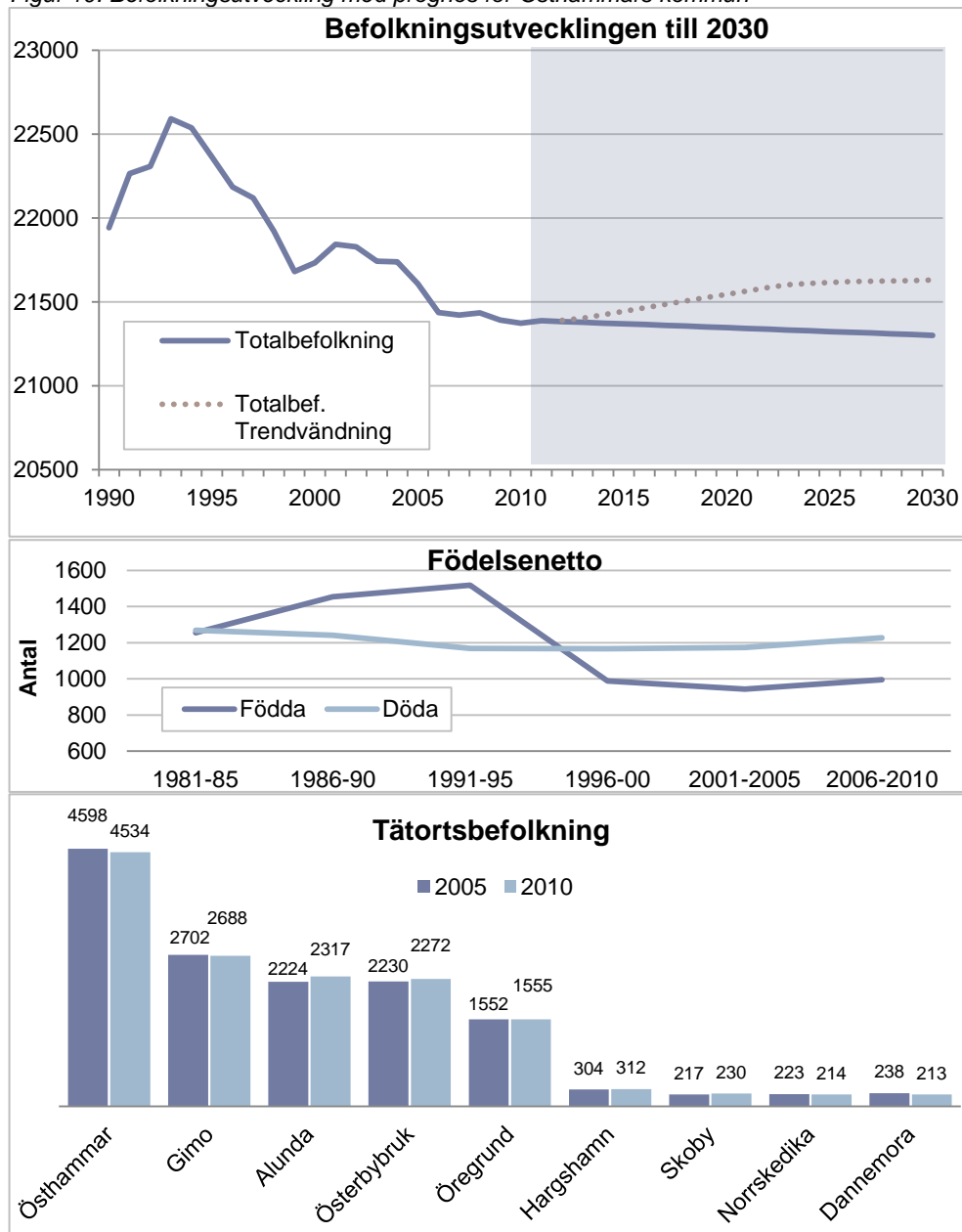
*”Vallonens hemtjänst kan erbjuda en personlig service, korta kommunikationsvägar och direktkontakt med cheferna.”*

[www.vallonens.se](http://www.vallonens.se)

## 2 Befolkningsutvecklingen i Östhammars kommun

Befolkningsutvecklingen i Östhammars kommun hade en positiv trend fram till mitten av 1990-talet; under perioden 1970-1995 ökade befolkningen med ca 20 procent. Den positiva trenden avbröts vid den ekonomiska krisen i början på 1990-talet. Därefter har Östhammar haft ett minskande antal invånare. Befolkningsprognosen fram till 2030, framtagen av Sweco, ger en bild av en stabil men något minskande befolkning fram till 2030 då totalbefolkningen väntas ligga på 21 300 personer (2010 låg befolkningen på 21 373 personer).

Figur 10: Befolkningsutveckling med prognos för Östhammars kommun



Källa: rAps, Sweco Eurofutures egna beräkningar

På grund av de förväntade investeringarna i kommunen – bl.a. slutförvaret och Dannemora gruva – finns det dock möjlighet att få en ökad inflyttning till kommu-



nen av arbetskraft till de olika verksamheterna. Swecos bedömning är att detta skulle kunna innebära en trendvändning, vilket skulle resultera i en ökning av befolkningstalet med ca 300 personer 2030 jämfört med prognosen. Styrkan i trendvändningen beror dock på de insatser som kommunen kan göra för att främja en ökad inflyttning.

Födelsestalet steg under 1980-talet för att därefter minska kraftigt under 1990-talet, vilket var fallet även i Sverige som helhet. De senaste 15 åren har födelsestalet varit stabilt, men legat på en låg nivå jämfört med riket där födelsestalet åter har ökat under 2000-talet.

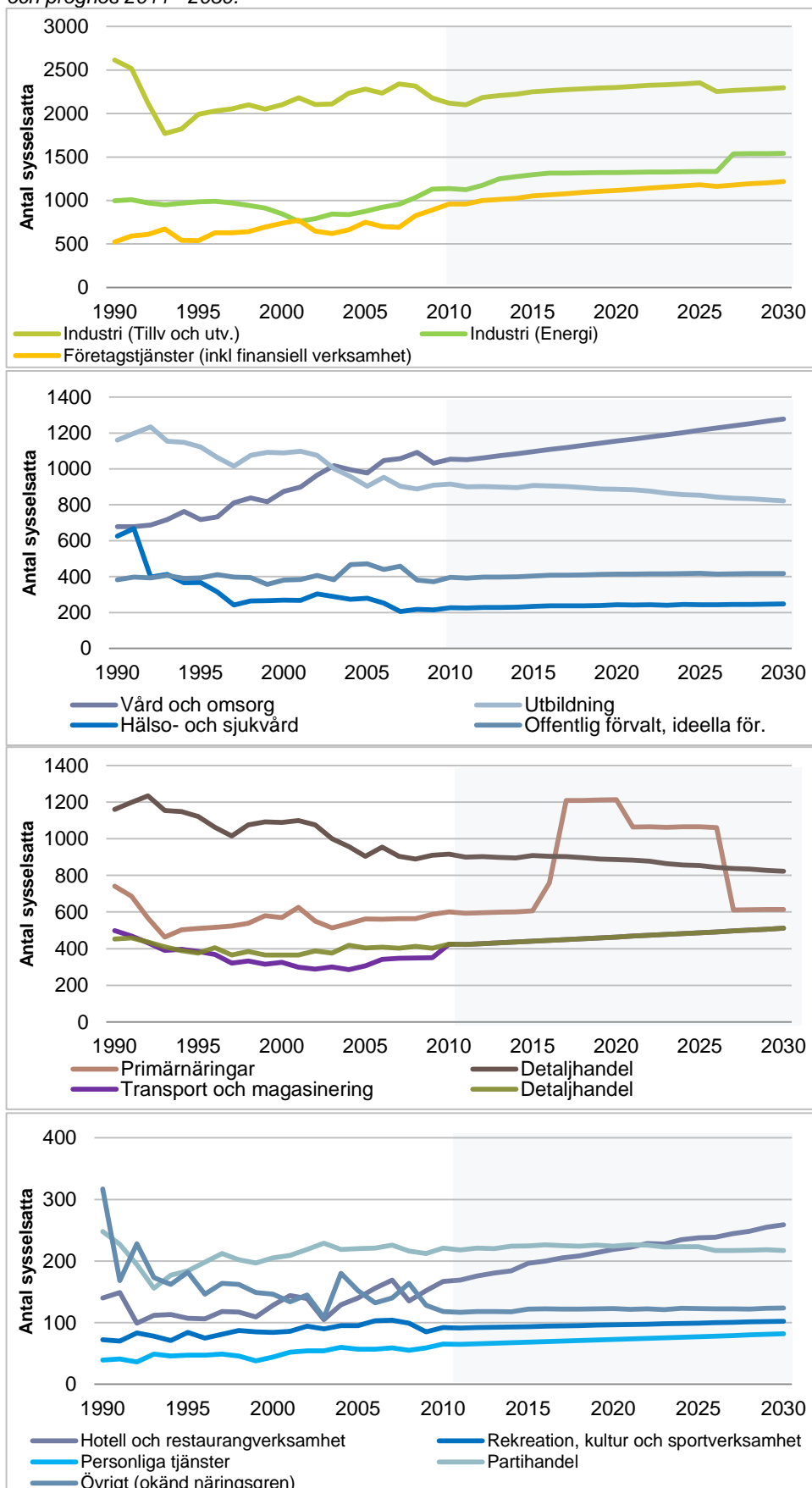
Mobiliteten mellan olika delar av Sverige ökar. Det sker en koncentration av befolkning och tillväxt till både storstadsområden och till regionala kärnor. Östhammar har en längre tid haft en nettoutflyttning från kommunen till andra delar av landet och då främst till Uppsala och Stockholm. Men utflyttningen har minskat något under 2000-talet samtidigt som inflyttningen till viss del har ökat. Detta har lett till att utflyttningsnettot har minskat från ca 1400 personer i slutet av 1990-talet till ca 250 personer i slutet av 2000-talet (sett över fyraårsperioder). Sedan mitten av 1980-talet har Östhammars kommun haft en positiv nettoinvandring från andra länder, vilket i hög grad befolkningsmässigt har kompenserat för utflyttningen från kommunen. Invandringen var som störst 1990-talet. Därefter har invandringen minskat kraftigt från omkring 1100 till 400 personer över fyraårsperioder.

Det beräknade tillskottet av yrkesaktiv befolkning och stora åldersavgångar kommer att få konsekvenser ifråga om försörjningsbördan och därmed förutsättningarna för välfärdssystemen. I Östhammar bedöms försörjningsbördan för de förvärvsarbetande i kommunen att öka i takt med att andelen i befolkningen över 65 år kommer att öka. Försörjningsbördan låg 2010 på 2,19. Det betyder att 1 person måste försörja sig själv och ytterligare 1,2 personer. De närmaste två årtiondena bedöms kvoten öka till 2,46. I en jämförelse mellan Sveriges kommuner kommer Östhammar bland de 25 kommuner som har störst ökning av försörjningsbördan fram till 2025.

### **3 Bransch- och sysselsättningsutvecklingen i Östhammars kommun**

Trots viss risk för ett minskande befolkningstal i kommunen väntas en positiv utveckling av näringslivet i Östhammar och likaså ett fortsatt stort behov av kommunal service. Sysselsättningsutvecklingen i kommunen förväntas därmed vara positiv. De tre största arbetsgivarna - kommunen, Sandvik Coromant och Forsmarks Kraftverk – kommer även i fortsättningen, fram till 2020 och 2030, att vara dominerande arbetsställen på arbetsmarknaden.

Figur 11: Utvecklingen av antalet sysselsatta i olika branscher (efter antal sysselsatta) i det privata näringslivet och de offentligt dominerade branscherna i Östhammar 1990 - 2010 och prognos 2011 - 2030.



Källa: SCB, rAps samt Sweco Eurofutures egna beräkningar

Industrins dominans på arbetsmarknaden bedöms vara fortsatt stor fram till såväl 2020 som 2030. Uppgången inom Tillverkning och Utvinning beror till stor del på återupptagandet av driften av Dannemora gruva, 2012. Gruvan sysselsätter idag ca 70 personer och kommer framöver att sysselsätta ca 100 personer i själva gruvan. Fler sysselsätts dock genom kringtjänster som upphandlas på entreprenad. I dagsläget vet man att det finns mineral att bryta fram till 2026, men det finns goda möjligheter till fortsatt gruvdrift i Dannemora då projekteringen av området är pågående.

Mellan år 2017 och 2026 planeras byggandet av ett slutförvar för använt kärnbränsle i kommunen. Den ökade sysselsättningen inom energi i slutet av 2020-talet beror främst på driften av detta slutförvar.

Byggsektorn i Östhammar står inför stora investeringar i och med byggandet av slutförvaret och utbyggnaden av SFR. Detta kommer att innebära en stor temporär ökning av byggbranschen under byggnationen av dessa. Det är troligt att byggnationen upphandlas nationellt, men kommer även att beröra lokala byggbolag som i sin tur kan bli underleverantörer till huvudentreprenörerna.

Företagstjänster är en bransch under stark utveckling i såväl kommunen som riket. Branschen har haft en god tillväxt under senare delen av 00-talet och bedöms fortsätta växa, även om tillväxten kommer att mattas av något. Branschen präglas till stor del av en ökad efterfrågan på företagstjänster såsom service-, omsorgs- och säkerhetsarbete samt bygg- och anläggningsarbeten. Företagstjänsterna i Östhammar är i hög grad inriktade mot, och därmed beroende av, industrin, som är en stor beställare av dessa tjänster. Industrin skapar därmed en lokal marknad för företag att etableras och växa på.

Transportnäringen är starkt knuten till den växande industrin och tros därför få en fortsatt positiv utveckling i kommunen. Inom primärnäringarna prognostiseras en fortsatt nedgång, vilket är i linje med utvecklingen av branschen på en nationell nivå. Detaljhandels utveckling styrs till stor del av befolkningsutvecklingen och kan antas ligga relativt stilla. Viss ökning är dock trolig i och med vår generella konsumtionsökning. Detsamma gäller personliga tjänster. Hotell och restaurangbranschens utveckling är modest trots att det finns en tillväxtpotential inom besöksnäringen och en efterfrågan på hotell från företag i kommunen för att kunna erbjuda besökare till företagen ett attraktivt boende.

I de offentligt dominerade branscherna finns även privata aktörer men i mindre grad. Sysselsättningsstatistiken skiljer inte dessa åt. Kommunen är en stor arbetsgivare inom vård och omsorg samt utbildning. Inom vård och omsorg förväntas behovet av personal öka beroende på en ökande andel av befolkningen över 65 respektive 85 år. Förhållandet är det motsvarande inom utbildning; antalet anställda förväntas minska på grund av minskningen av antalet barn (0-19 år) i kommunen.

Sammantaget innebär detta att flertalet branscher kommer att ha en positiv utvecklingstrend de närmaste 20 åren. De branscher som förväntas minska i omfattning är utbildningssektorn och jordbrukssektorn.

## Österby Gjuteri AB

Österby Gjuteri, som bildades år 1983, bygger på en lång tradition av järnhantering i Österbybruk. Företaget levererar rostfritt stål gjutgods, ofta i mycket korta serier. Målet är att vara världsledande på tillverkning av detta slag av gods genom att ha hög kompetens inom materialkunskap, gjuteriteknik, gjutsimulering och bearbetning.

Idag är ca 100 personer anställda i gjuteriet, ca 85 kollektivanställda och 15 tjänstemän. Omsättningen var 175 miljoner kr år 2011. Planen för gjuteriet är att växa med ytterligare 30 anställda den närmaste femårsperioden, men gjuteriets ledning betonar att det är ett högt satt mål.

Idag arbetar företaget med framför allt Norden som marknad. Exportandelen är

*”Vi kommer att ha svårt att rekrytera personal i framtiden, speciellt specialistkompetens.”*

70 procent. Man tror att off-shore industrin kommer att utvecklas starkt under de närmaste åren, vilket kommer att leda till en ökad efterfrågan på kvalificerat gjutgods. Detta kommer att ge en möjlighet för nya konkurrenter att ta sig in på marknaden. Företaget

har därför som strategi att vidareutveckla sina gjuteriprodukter för att kunna hävda sig i denna konkurrens.

Den kollektivanställda personalen har kompetens från yrkesgymnasium för att kunna arbeta som verkstadsoperatörer, bl.a. inom formning. På tjänstemannasidan har man framför allt behov av bergsingenjörer och ingenjörer som har kompetens i simulerings- och produktionsteknik.

Gjuteriet tror att i framtiden kommer att bli svårt att rekrytera personal, framför allt tjänstemän med spetskompetens t.ex. bergsingenjörer. Det finns en mycket begränsad tillgång till den spetskompetens som företaget efterfrågar, vilket gör det svårt att – i konkurrens med andra företag - locka denna arbetskraft till orten.

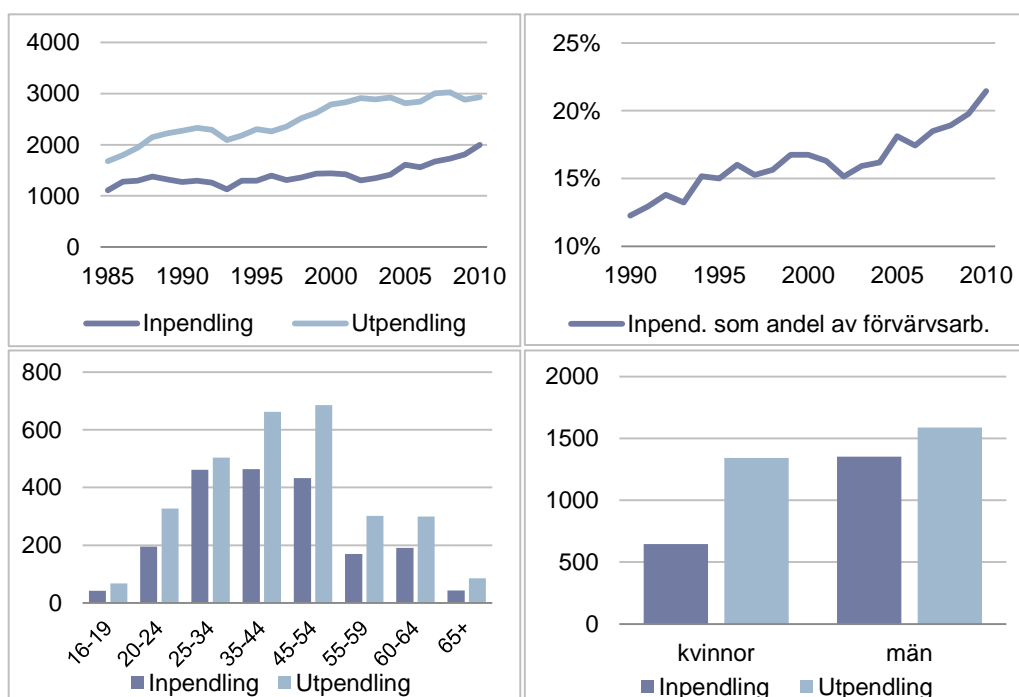
MjP WaterJets AB, som är en av de ledande leverantörerna av vatten jet propulsionsystem, är en avknoppning från Österby Gjuteri, men är idag ett eget självständigt bolag. Företaget hade år 2011 15 anställda.

[www.ogab.se/](http://www.ogab.se/)

## 4 Pendling och arbetslöshet i kommunen fram till idag

Östhammars kommun ligger geografiskt nära den växande Stockholm-Uppsala regionen och har sett ur flera aspekter en unik tillgänglighet och delaktighet i Sveriges tillväxtcentrum. Varje dag pendlar omkring 2 000 personer till Östhammars kommun. Inpendlingen står därmed för mer än 20 procent av den förvärvsarbetande dagbefolkningen i kommunen. Denna andel har succesivt ökat och nästan fördubblats sedan år 1990. En stor del av inpendlingen sker från Uppsala, men även från Tierp och Gävle, där arbetskraft med rätt kompetens för industrin finns. Omkring 3000 personer pendlar ut från kommunen. Östhammars kommun har därmed en nettoutpendling på ungefär 1000 personer i dagsläget. Nettoutpendlingen är en följd av den starka arbetsmarknad som Östhammar är knuten till i och med närheten till Uppsala dit majoriteten av kommunens utpendlare reser varje dag.

Figur 12: Pendling in och ut ur kommunen med fördelning på åldersgrupper och kön 2010 samt på in- och utpendlingsorter 2010.



Inpendling	Antal personer	Utpendling	Antal personer
Uppsala	843	Uppsala	1910
Tierp	403	Stockholm	167
Gävle	221	Tierp	166
Övriga	141	Norrtälje	139
Norrtälje	117	Övriga	108
Älvkarleby	79	Sigtuna	105
Stockholm	49	Gävle	56
Knivsta	19	Solna	35
Västerås	18	Knivsta	26
Heby	16	Järfälla	23
<b>Total inpendling</b>	<b>1999</b>	<b>Total utpendling</b>	<b>2931</b>

Källa: rAps

Energiindustrin är den enda bransch som har en pendlingskvot över 1 vilket innebär att fler pendlar in än ut ur kommunen. Stor utpendling sker inom områdena information och kommunikation samt finans- och försäkringsverksamhet där Östhammar erbjuder begränsade arbetsmöjligheter inom kommunen. En nettoutpendling sker dock även inom bygg, transport och magasinering samt handel där det trots allt finns en lokal arbetsmarknad och där det troligen kommer att finnas ett ökat arbetskraftsbehov i framtiden.

Kommunikationerna till Östhammar är dock begränsade. Alternativen är bil eller buss och även om vägen mellan Östhammar och Uppsala håller på att rustas upp för att förbättra pendlingskommunikationerna tar det relativt lång tid att ta sig mellan t.ex. Uppsala, som är den vanligaste pendlingsorten för såväl in- som utpendlare, och framför allt Östhammar tätort. Pendlingsbenägenheten är beroende av restiden och en liten del av befolkningen är benägna att pendla om restiden överstiger 1 timma. Gimo och Österbybruk ligger geografiskt bättre till för pendlare, men även till dessa tätorter är pendlingsstiden relativt lång. En relativt stor del av de sysselsatta i kommunen pendlar ändå in till sitt arbete och en stor del av rekryteringen till företagen i kommunen sker regionalt.

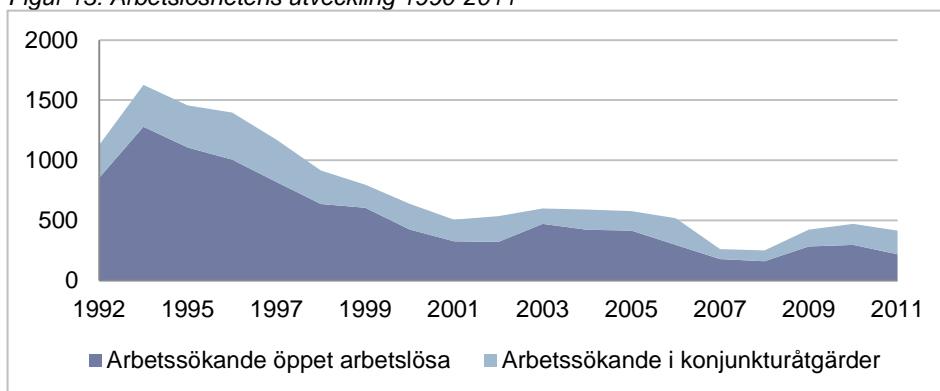
Gapet mellan in- och utpendling minskar genom en ökad inpendling och en avtagande utpendling. Det är troligt att gapet kommer att fortsätta minska framöver. Idag har Östhammar en relativt stor utpendling; inte bara inom branscher med mycket liten arbetsmarknad i kommunen utan även i branscher med en stark framtida tillväxt i kommunen. Det är för de flesta attraktivt att kunna arbeta i närheten av det egna boendet, vilket borde medföra en minskande utpendling om det sker en framtida tillväxt i näringslivet. Det är dock troligt att det i ett sådant framtidsscenario även kommer att ske en ökning av inpendlingen.

Flera av företagen uppger att de redan idag söker efter personal från andra delar av landet och att de behöver vidga sin rekryteringszon allteftersom för att få tag i "rätt" kompetens. Däremot ser de helst att de anställda bor i kommunen, men uppger att det är svårt att locka kompetens att bosätta sig i kommunen. Kommunens lokala arbetsmarknad är relativt liten och erbjuder därmed begränsade möjligheter att göra karriär. Detta gör det särskilt svårt att behålla yngre medarbetare som har valt att vidareutbilda sig, de unga blir inte kvar på företaget särskilt länge utan söker sig mot den mer dynamiska arbetsmarknaden i Stockholm-Uppsala. En god infrastruktur är en viktig komponent för möjligheten att bo i Östhammar och arbeta i Stockholm/Uppsala med kringliggande kommuner eller tvärtom att bo utanför kommunen men arbeta i Östhammar. Att kunna öka pendlingsströmmarna kommer att bli nödvändigt för att klara den framtida kompetensförsörjningen

#### **4.1 Arbetslösheten idag**

Den stabila sysselsättningsutvecklingen i Östhammars kommun tillsammans med pendlingsmöjligheterna till närliggande kommuner har medfört en låg arbetslöshetsgrad under hela 00-talet då arbetsmarknaden också har återhämtat sig från krisen under början av 1990-talet.

Figur 13: Arbetslöshetens utveckling 1990-2011



Källa: rAps

2011 hade Östhammar en arbetslöshet på 4,9 procent varav 2,9 procent i åtgärdsprogram och 2 procent öppet arbetslösa. En relativt stor del av dessa var långtidsarbetslösa (ca 3 procent) och i hög utsträckning utförsäkrade eller har någon form av funktionshinder. Det är alltså en grupp som står långt ifrån arbetsmarknaden och som kräver särskilda insatser för att komma i sysselsättning. En insats som har drivits i samarbete mellan Arbetsförmedlingen, kommunen, samverkansförbundet och Landstinget är projektet "United Actions".

Tabell 6: Arbetslöshet efter utbildningsnivå 2010

Utbildningsnivå	I konjunktur- åtgärder	Öppet ar- betslösa
Eftergymnasial utbildning mer än 3 år	23	38
Eftergymnasial utbildning mindre än 3 år	0	0
Grundskola	57	66
Högst 3-årig gymnasieskola	117	114
<i>Totalsumma</i>	<i>197</i>	<i>218</i>

Källa: rAps

En grupp som utmärker sig i kommunen är gruppen utan behörighet för fortsatta studier från gymnasiet som också befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden.

Tabell 7: Arbetslöshet efter ålder 2010

Ålder	I konjunktur- åtgärder	Öppet arbetslösa
-19	13	34
20-24	57	36
25-54	93	119
55-	34	29
<i>Totalsumma</i>	<i>197</i>	<i>218</i>

Källa: rAps

Det är en jämn fördelning mellan män och kvinnor bland de arbetslösa i kommunen och de arbetslösa finns representerade inom samtliga ålderskategorier. En grupp som är särskilt intressant att titta närmare på är dock de unga arbetslösa. Andelen unga arbetslösa är precis som den totala arbetslösheten relativt låg i Östhammars kommun jämfört med övriga riket, 2011 låg ungdomsarbetslösheten på ca 10 procent. Det finns dock också en grupp ungdomar som står utan sysselsättning, men som inte är registrerade som arbetslösa på arbetsförmedlingen. Det finns därmed ett mörkertal vad gäller ungdomsarbetslösheten. Detta är inte

speciellt för Östhammar utan gäller för samtliga kommuner i Sverige. Att arbeta med unga i arbetslöshet är viktig för att förhindra att de antingen fastnar i långtidsarbetslöshet eller flyttar från kommunen på grund av att de ser brist på framtidsmöjligheter i kommunen. Bland företagen i kommunen finns det en stor vilja att ta in ungdomar på t.ex. sommarjobb och arbetsförmedlingen upplever att de har goda kontakter med kommunens företag. Denna grupp ungdomar finns det ingen bra kartläggning över och de "tappas ofta bort" i systemet. Skolan har det officiella uppföljningsansvaret för den här gruppen, även de som inte är kvar i gymnasieskolan, men det finns en upplevelse av att detta system inte fångar upp den här gruppen av ungdomar. På det stora hela har Östhammar dock en låg arbetslöshet och det råder snarare brist på arbetskraft i Östhammar än tvärt om.

### ***Effektiv resursanvändning är ett medel för framtida kompetensförsörjning***

Pendlingsmönstren och arbetslösheten i kommunen är två betydelsefulla komponenter att väva in i bilden av kommunens kompetensförsörjning. Pendlingen in och ut ur kommunen fungerar idag relativt bra trots bristande infrastruktur och kommunikationsmöjligheter, och arbetslösheten är låg jämfört med andra kommuner och riket i övrigt. Detta är dock två områden som kan förbättras ytterligare för att hjälpa kommunens företag att klara sin kompetensförsörjning i framtiden. Såväl pendling som arbetslöshet, framförallt ungdomsarbetslösheten, är frågor för kommunen att arbeta med för att säkerställa en effektiv resursanvändning i Östhammar.

## **5 Kompetensbehovet i Östhammars kommun**

Prognosen över bransch- och sysselsättningsutvecklingen ger en bild av antalet sysselsatta som kommer att behövas för perioden 2010-2030. Nästa steg är att undersöka vad branschutvecklingen innebär för det framtida behovet av olika yrkeskategorier/ kompetensnivåer.

### **5.1 Yrkesstrukturen idag**

Östhammars kommun har idag högre andel sysselsatta inom yrken med krav på gymnasie- eller yrkeskompetens (t.ex. process- och maskinoperatörsarbete), och lägre andel sysselsatta inom yrken som kräver högskolekompetens, jämfört med riket. Jämfört med Uppsala kommun som präglas av universitetet är skillnaderna ännu tydligare. Östhammar har en mer traditionell yrkesstruktur än länet och den nära storstadsregionen. Detta är en återspeglning av att Östhammar är en industrikommun. Yrkesstrukturen hos kommunens nattbefolkning (dvs. de som bor i kommunen) ser i stora drag ut som för kommunens dagbefolkning (dvs. de som arbetar i kommunen).



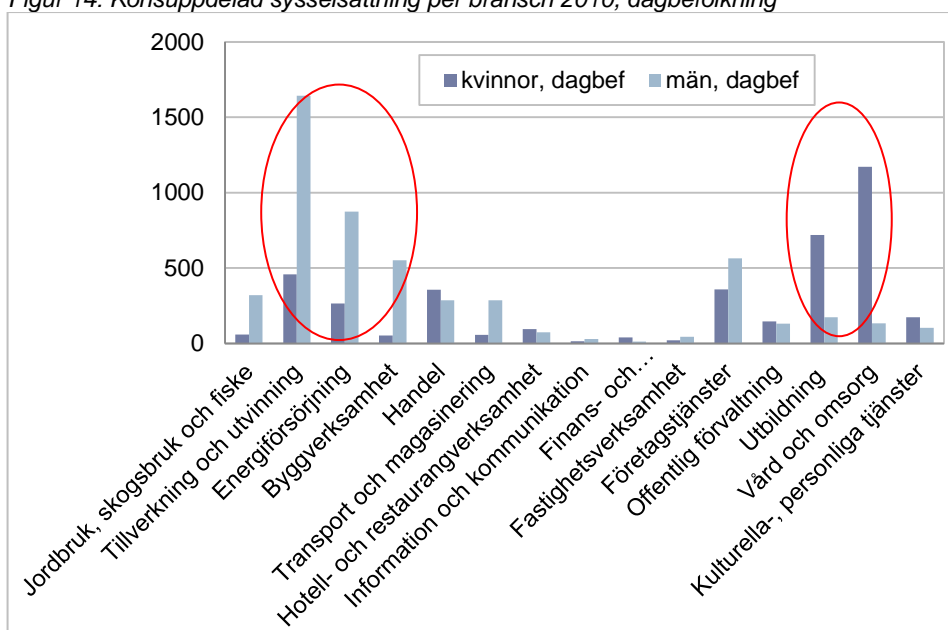
Tabell 8: Yrkesstrukturen, procentuell fördelning på olika kompetensnivåer 2010 jämfört med riket

	Nationell nivå	Östhammar
1. Ledningsarbete	6%	6%
2. Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	19%	13%
3. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	20%	15%
4. Kontors- och kundservicearbete	9%	4%
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	21%	22%
6. Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	1%	1%
7. Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	9%	11%
8. Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	10%	21%
9. Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	6%	6%
<i>Totalt</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Källa: SCB, Yrkesstatistik

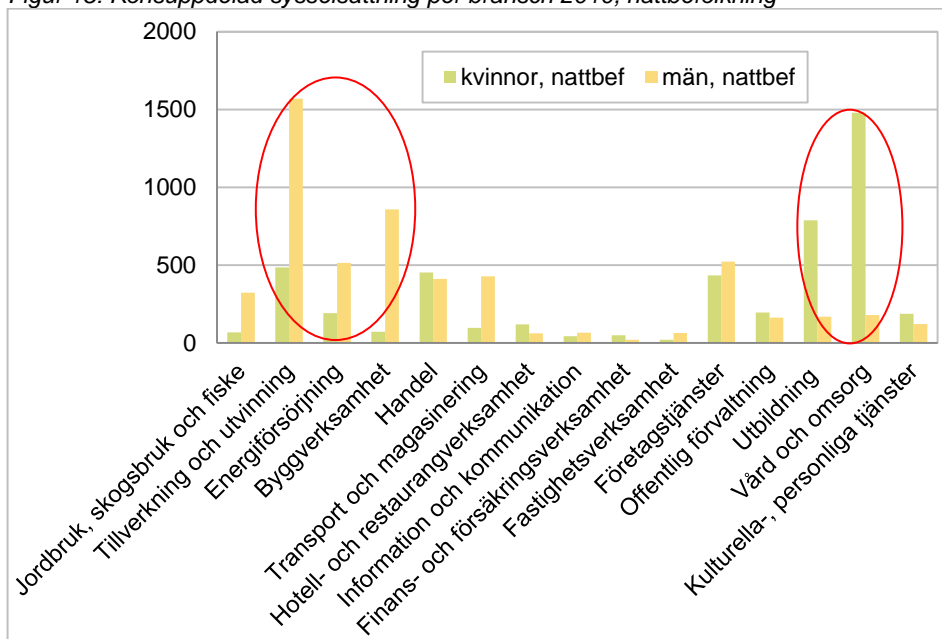
Östhammars arbetsmarknad är starkt könsuppdelad, vilket delvis beror på den traditionella näringsstrukturen. Det är en stor andel män som arbetar i industrin och i de branscher som har starka kopplingar till industrin, t.ex. bygg och transport. En klar majoritet av kvinnor återfinns inom offentlig service, utbildning och vård och omsorg. En utmaning för både Teknik College och Vård College är att bryta de traditionella köns mönstren på arbetsmarknaden. Ett sätt att säkra den framtida kompetensförsörjningen är få fler kvinnor intresserade av tekniska yrken och fler män intresserade av läraryrket och vård och omsorg.

Figur 14: Könsuppdelad sysselsättning per bransch 2010, dagbefolkning



Källa: SCB

Figur 15: Könsupplad sysselsättning per bransch 2010, nattbefolkning



Källa: SCB

Åldersstrukturen på arbetsmarknaden visar också att stora pensionsavgångar är att vänta. Närmare en fjärdedel av arbetskraften kommer att gå i pension under den kommande tioårsperioden. Höga pensionsavgångar väntar speciellt inom vissa yrkesgrupper; främst ledningsfunktioner och specialistkompetenser inom t.ex. vården och skolan.

## Extra Arbetskraft i Uppland AB (EAAB)

Företaget startade 2006 som ett bemanningsföretag framför allt inriktat mot Forsmarks anläggning inom mekanik och revision. Idag är företaget själva stationerade som entreprenörer på Forsmark, och hjälper även andra större entreprenörer inom mekanik-branschen

*”Vi har mycket på gång och vi tror på en fortsatt tillväxt inom både kärnkraften och bygg[...] vi kommer att få ta del av de stora investeringar som är på gång i kommunen.”*

med bemanning av olika projekt. Denna del av verksamheten sysselsätter 10 man på helår och ytterligare 30-50 personer när det är dags för revision av kraftverken. Bemanningsbranschen har gått starkt framåt de senaste 10 åren och

EAAB startades vid rätt tidpunkt.

Företaget har numera breddat sin verksamhet till byggsektorn där de idag sysselsätter 70-80 personer. Verksamhetsområdet är hela Mälardalen med fokus på Uppsala och Stockholm. Forsmark är företagets största kund i Östhammars kommun, men företaget arbetar även tillsammans med ett antal andra lokala företag när dessa har behov av arbetskraft. De som driver företaget är alla uppvuxna i Örbyhus och de kommer att stanna i kommunen. De lyfter fram att det händer mycket Österbybruk och att finns ett starkt föreningsliv på orten som gör det attraktivt för boende. För verksamheten är närheten till Uppsala bra och viktig.

EAAB har mycket på gång och har ständigt nya idéer om hur verksamheten kan utvecklas. Ägarna vill fortsätta växa genom den arbetskraft som kommer att behövas inom kärnkraftverken. De tror också att det kan komma att bli några fler arbetstillfällen inom bygg. De har goda kontakter och ramavtal med alla de stora byggbolagen och genom dem kommer EAAB att få ta del av de stora investeringar som är på gång i kommunen. Det finns även tankar på att starta ett dotterbolag inom fastighetsbranschen för att skapa bostaden i kommunen.

*”Det är svårt att hitta bra kompetens lokalt och vi har fått vidga vår rekryteringszon!”*

Samtidigt som bemanningsbranschen har vuxit under de senaste åren, har konkurrensen ökat. EAAB vill konkurrera genom kvaliteten varför kompetens- och rekryteringsfrågor

är mycket viktiga. De som t ex arbetar inom bygg har samma ackord som Byggnads, vilket har gett dem ett gott rykte i branschen och en konkurrensfördel. För vissa yrken kräver företaget även någon form av yrkesbevis från en yrkesutbildning eller att man har gått som lärling, men det beror på vilken typ av kompetens det handlar om. De har lagt ner mycket tid och engagemang på att finna bra kompetens. De började med att rekrytera tidigare arbetskollegor och bekanta. Idag rekryterar de mestadels genom rekommendationer. Det är ett säkert sätt att rekrytera, då ingen vill rekommendera någon som sedan inte gör ett bra jobb. Att rekrytera genom rekommendation har en inbyggt kvalitetskontroll. Men det är svårt att hitta bra kompetens lokalt och de har fått vidga sin rekryteringszon.

[www.eaab.nu/](http://www.eaab.nu/)

Tabell 9: Yrkesstrukturen i Östhammars kommun 2010. Antal i åldersgrupperna 16-54 och 55+ och andel 55+ av det totala antalet personer i respektive kompetenskategori.

Kompetens	16-54	55+	Totalt	Andel 55+
1. Ledningsarbete	316	184	500	37%
2. Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	720	334	1054	32%
• Teknik och datavetenskap m.m.	287	99	386	26%
• Hälso- och sjukvård m.m.	26	34	60	57%
• Lärare, pedagoger	212	123	335	37%
• Övrigt (jurister, företagsekonomier, präster, journalister, jord och skogsbruk)	195	78	273	29%
3. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper	927	291	1218	24%
• Teknik och datavetenskap m.m.	512	119	631	19%
• Hälso- och sjukvård m.m.	101	33	134	25%
• Lärare, pedagoger	78	53	131	40%
• Övrigt (sälj, ekonomer, polis, behandlingsassistanser, jord och skogsbruk m.m.)	236	86	322	27%
4. Kontors- och kundservicearbete	230	102	332	31%
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	1435	342	1777	19%
• Vård och omsorg	884	248	1132	22%
• Övrigt (frisörer, säkerhetspersonal, försäljare m.m.)	551	94	645	15%
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	37	17	54	31%
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	701	147	848	17%
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	1335	341	1676	20%
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	371	112	483	23%
Övrigt	257	62	319	19%

Källa: SCB, Yrkesstatistik

Arbetsmarknadens struktur förändras över tiden i och med att både befintliga och nya branscher utvecklas och nya kompetensbehov därmed uppstår. 1990- och 00-talen har präglats av att kvalifikationskraven har höjts på arbetsmarknaden. Efterfrågan på arbetskraft med lägre utbildning eller ingen utbildning alls har minskat, medan efterfrågan på arbetskraft med högre utbildning har ökat. Även i Östhammars kommun där arbetsmarknaden präglas av sysselsättning i mer traditionella branscher pågår en strukturell förändring i efterfrågan på kompetens. Flera arbetsgivare uppger att de idag ofta kräver yrkesutbildning och avslutade gymnasiestudier. De uppger även att behovet av kompetens med högre utbildning i vissa fall kommer att öka. Yrken som kräver kortare högskoleutbildning har också ökat i antal i kommunen.

Tabell 10: Förändringar i yrkesstrukturen per kompetensnivå mellan 2007 och 2010

SSYK	Yrkesområde	2007-2010	Procentuell förändring
1	Ledningsarbete	-20	-4%
2	Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	3	0%
3	Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	268	28%
4	Kontors- och kundservicearbete	-67	-17%
5	Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	74	4%
6	Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-22	-29%
7	Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	71	9%
8	Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	-97	5%
9	Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	10	2%
	Övrigt	51	98%

Källa: SCB, Yrkesstatistik

Arbetsmarknadens förändrade efterfrågan speglas i vilka yrken som har ökat respektive minskat mest de senaste åren. Konjunkturedgången under åren 2007 till 2010 kan till viss del ha skyndat på efterfrågeförändringen på arbetsmarknaden. Efterfrågan på ingenjörer och tekniker, säkerhetspersonal och maskinförare har ökat. Samtidigt har efterfrågan på maskin- och processoperatörer minskat, vilket kan bero på rationaliseringar i t.ex. Coromant under konjunkturedgången.

Tabell 11: De yrken som har ökat respektive minskat mest i antal personer under 2007-2010

SSYK 3	Yrken som har ökat	2010	Förändringen 2007-2010	SSYK 3	Yrken som har minskat	2010	Förändringen 2007-2010
311	Ingenjörer och tekniker	554	150	821	Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling	1142	-215
515	Säkerhetspersonal	261	140	815	Processoperatörer, kemisk basindustri	0	-45
833	Maskinförare	180	95	131	Chefer för mindre företag och enheter	133	-41
829	Övriga maskinoperatörer och montörer	88	59	211	Fysiker, kemister m.fl.	0	-30
343	Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	102	57	411	Kontorssekreterare och dataregistrerare	24	-30

Källa: SCB, Yrkesstatistik

Trots en förskjutning mot yrken som kräver någon form av högskoleutbildning är efterfrågan fortfarande i hög grad inriktad mot kvalificerad yrkeskompetens, t.ex. maskinförare, svetsare och elektriker. Företagen uppger att de för dessa yrken främst söker personer med någon form av yrkesutbildning, antingen från gymnasiet eller från yrkesförberedande vidareutbildning.

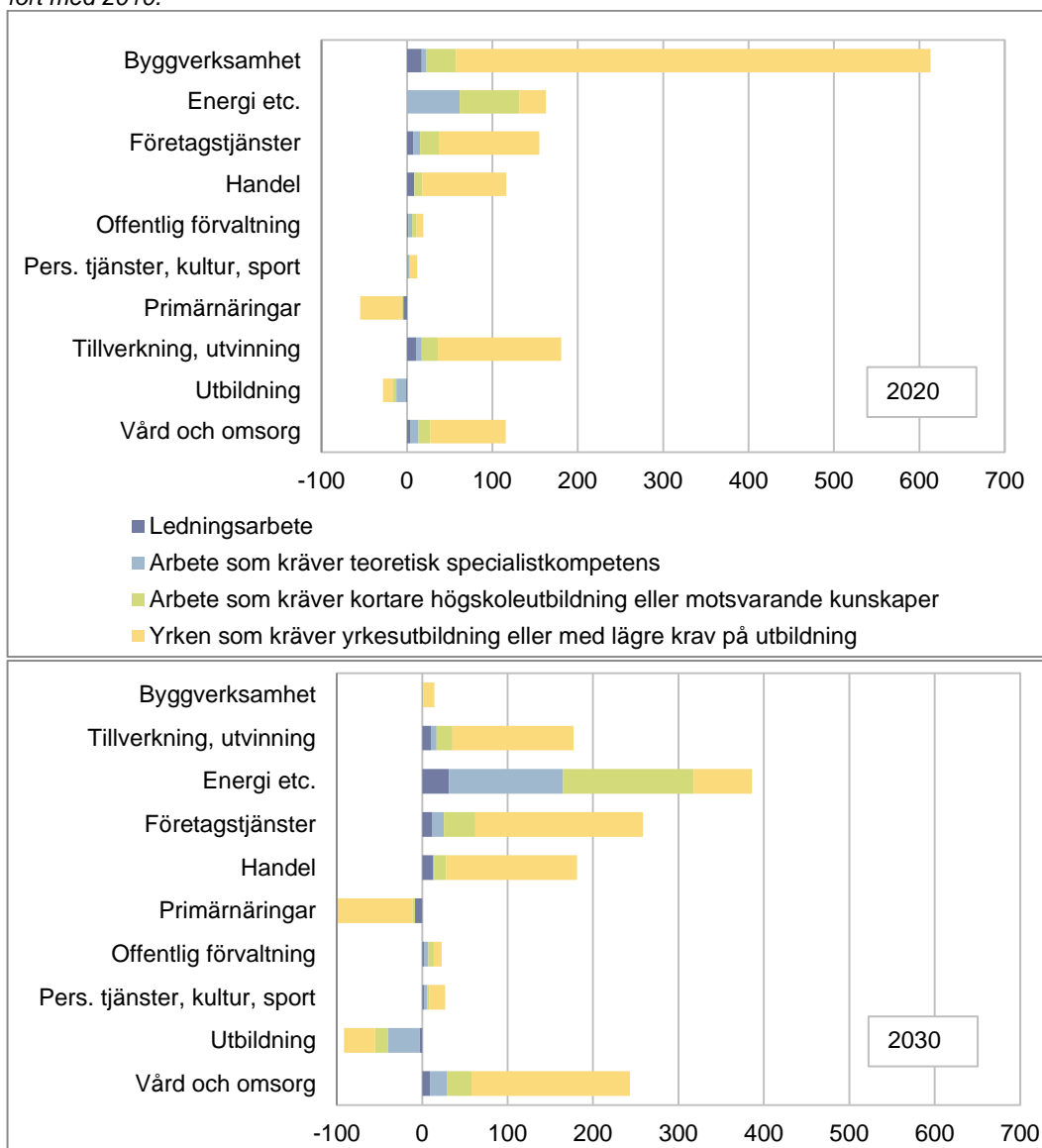
## 5.2 Rekryteringsbehov utifrån bransch och kompetensnivå 2020 och 2030

Det går bra för kommunens företag, och det finns en stark framtidstro generellt i näringslivet trots en begynnande global ekonomisk konjunkturedgång. Flera av företagen växer och vill fortsätta växa på lång sikt samtidigt som en betydande

del av dagens arbetskraft kommer att gå i pension under den närmsta tidsperioden. Även offentlig sektor kommer att stå inför ett framtida kompetensbehov, framför allt inom vård och omsorg till följd av kommunens åldrande befolkning och stora pensionsavgångar. Prognosen för det framtida kompetensbehovet för Östhammars kommun sträcker sig fram till 2020 och 2030.

Behovet av framtida arbetskraft består av tillväxt och ersättningsrekryteringar. Med tillväxt avses nyrekryteringar som kommer att behövas på grund av en tillväxt i kommunens företag eller i den kommunala servicen 2020 än 2030 jämfört med 2010. Ersättningsrekryteringar avser rekryteringar som kommer att behövas för att klara kompetensförsörjningen på grund av de pensionsavgångar som förväntas ske fram till 2020 och 2030. Prognosen för tillväxt och ersättningsrekryteringar beräknas per bransch med fördelning på olika kompetensnivåer.

Figur 16: Tillväxt i antal sysselsatta per bransch och kompetensnivå 2020 och 2030 jämfört med 2010.



Källa: SCB, Sweco Eurofutures egna beräkningar

*Tillväxten* i sysselsättningen i byggsektorn är stark till 2020, men går sedan tillbaka. Tillväxten är bara temporär och 2030 är branschen av ungefär samma storlek som idag. Detta beror på de stora investeringar som planeras i kommunen, bl.a. byggandet av slutförvaret, under perioden 2015 till 2026. Det kommer att behövas närmare 600 personer med yrkeskompetens inom främst bygg- och entreprenad. Kompetens inom projektledning och projektering kommer även till viss del att efterfrågas under perioden byggandet pågår.

Inom tillverkning/utvinning och företagstjänster kommer det att behövas ett stort tillskott på personal fram till både 2020 och 2030, bl.a. maskinoperatörer för metall och mineralbehandling samt transport och maskinförare. Företagstjänster har en fortsatt tillväxt mellan 2020 och 2030, medan tillverkning och utvinningsbranschens tillväxt stannar upp. Detta kan dock ändras, om nya projekteringar i Dannemora visar att det finns mineral för fortsatt gruvdrift.

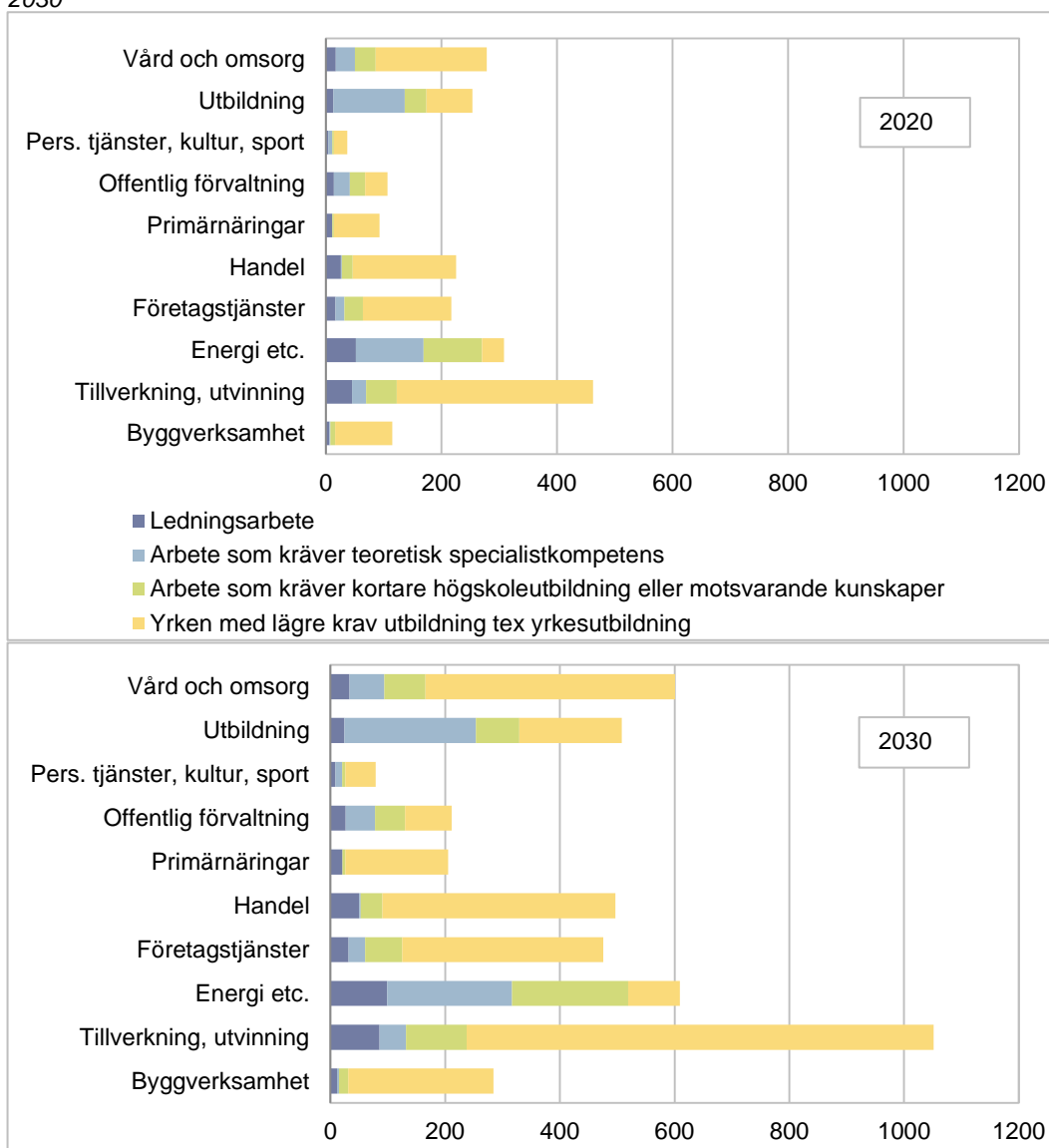
Energiindustrin får ett starkt ökat kompetensbehov till 2030 i och med driften av slutförvaret. Det är också en bransch där det framför allt kommer att behövas kompetens med högskoleutbildning och då ofta tekniker och ingenjörer, men även personer på ledningsfunktioner, eftersom SKB flyttar delar av sina huvudkontorsfunktioner till Östhammar.

Vård och omsorgssektorn kommer att behöva ett stort tillskott av kompetens och då främst undersköterskor för att klara det framtida behovet av vård i kommunen. Kompetensnivån kommer också att behöva höjas inom vården för att kunna klara mer komplicerade vårdfall allteftersom sjukvården i kommunen avvecklas. För utbildningssektorn och primärnäringsarna i kommunen väntar istället en negativ tillväxt genom ett minskat totalbehov av sysselsatta framför allt till 2030.

*Ersättningsrekryteringarna*, som styrs av åldersstrukturen hos de anställda, är viktiga att beakta när det framtida kompetensbehovet beräknas. Rekryteringar på grund av pensionsavgångar sker fortlöpande hos kommunen och företagen idag, men pensionsavgångarna kommer fram till 2020 och 2030 att öka i omfattning. Detta kommer att ställa högre krav på att ersätta kompetent personal som pensioneras i framtiden. Nivåerna på ersättningsrekryteringarna kommer att variera mellan olika branscher och kompetensnivåer.

De största branscherna – tillverkning och utvinning, energi samt vård och omsorg – har av naturliga skäl stora pensionsavgångar att vänta och står för ca hälften av behovet av ersättningsrekryteringar i kommunen fram till 2030. Även en bransch som utbildning som totalt sett minskar i storlek (se figur 12 och 15) finns ett fortsatt rekryteringsbehov av lärare och förskolepersonal på grund av pensionsavgångar.

Figur 17: Behov av ersättningsrekryteringar per bransch och kompetensnivå till 2020 och 2030



Källa: SCB, Sweco Eurofutures egna beräkningar

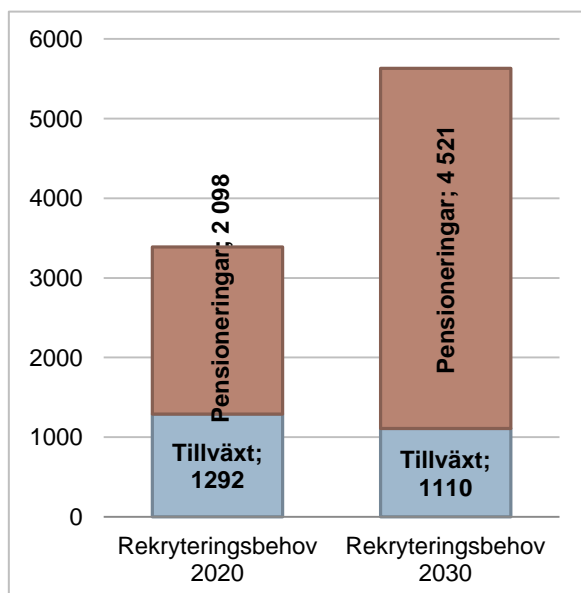
### 5.3 Det framtida rekryteringsbehovet – en utmaning

Analyserna för näringslivets utveckling, arbetsmarknaden och prognosen över det framtida kompetensbehovet visar att Östhammars kommun står inför en utmaning när det gäller att möta det framtida kompetensbehovet i kommunen. Om inte verksamheterna i Östhammar inom både offentlig- och privatsektor lyckas täcka behovet av kompetens genom rekryteringar av personal kommer inte den prognostiserade utvecklingen i näringslivet, sysselsättningen och befolkningsutvecklingen kunna förverkligas. En eventuell kompetensbrist skulle leda till en försämring av den lokala produktionsmiljön som skulle minska konkurrenskraften hos viktiga företag i kommunen. Detta skulle kunna äventyra dessa verksamheters fortbestånd eller väsentligt minska deras utvecklingsmöjligheter.



Det totala rekryteringsbehovet till 2020 är ca 3 400 personer och till 2030 ca 4 200 personer, ca 35 procent resp. 45 procent av det totala antalet sysselsatta i kommunen 2010. Tillväxtrekryteringarna är fler 2020 än 2030 på grund av de investeringar som planeras i kommunen – t.ex. byggandet av slutförvaret mellan 2017 till 2026 – som kommer att innebära ett stort behov av kompetens inom byggsektorn.

Tabell 12: Rekryteringsbehovet 2020 och 2030 fördelat på tillväxtrekryteringar och ersättningsrekryteringar i antal personer jämfört med 2010.



Källa: SCB, rAps samt Sweco Eurofutures egna beräkningar

Trots att tillväxten minskar något till 2030 ökar det totala rekryteringsbehovet på grund av de stora pensionsavgångarna. Dessa kommer under perioden 2010 till 2030 att öka i antal jämfört med tidigare år. Behovet ökar dessutom successivt under perioden och är större mellan 2020 och 2030 än mellan 2010 och 2020.

Tabell 13: Kompetensbehovet i antal personer 2020

Kompetensbehov till 2020 (SSYK1)	Tillväxt 2010-2020	Pensioneringar till 2020	Totalt rekryteringsbehov 2020
1. Ledningsarbete	46	206	252
2. Arbete som kräver teoretisk specialistkomp.	86	351	437
3. Arbete som kräver kortare högskole- utbildning eller motsvarande kunskaper	168	318	486
4. Kontors- och kundservicearbete	53	118	171
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	195	368	563
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-6	37	31
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	484	179	663
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	203	393	596
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	63	127	190
<b>Totalt</b>	<b>1292</b>	<b>2098</b>	<b>3390</b>

Källa: SCB, Sweco Eurofutures egna beräkningar

Stort behov av personal kommer 2020 - förutom inom byggsektorn - att finnas inom vård och omsorg samt yrken inom maskinell tillverkning och transport till

följd av både tillväxt och stora pensionsavgångar. Detta gäller även för arbete som kräver högskolekompetens.

Samma tendens som präglar kompetensbehovet fram till 2020 gäller även 2030 med stora pensionsavgångar inom vård och omsorg, maskinell tillverkning och transport och yrken som kräver högskoleutbildning. Byggsektorn går dock som tidigare har nämnts tillbaka.

*Tabell 14: Kompetensbehovet i antal personer till 2030*

Kompetensbehov till 2030 (SSYK 1)	Tillväxt 2010-2030	Pensioneringar till 2030	Totalt rekryterings- behov 2030
1. Ledningsarbete	69	391	460
2. Arbete som kräver teoretiskspecialistkomp.	146	652	798
3. Arbete som kräver kortare högskole- utbildning eller motsvarande kunskaper	242	637	879
4. Kontors- och kundservicearbete	48	223	271
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	286	839	1125
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-24	75	52
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	101	482	583
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	154	941	1096
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	87	281	368
<b>Totalt</b>	<b>1110</b>	<b>4521</b>	<b>5631</b>

*Källa: SCB, Sweco Eurofutures egna beräkningar*

### **Framtida bristyrken?**

Inom byggsektorn är det framförallt byggnads- och anläggningsarbete samt byggnadshantverkare som det kommer att finnas ett stort behov av under byggåren. En stor brist kommer också att finnas vad gäller ingenjörer och tekniker för energiindustrin samt arbete som kräver specialistkompetens t.ex. dataspecialister. För tillverkning och utvinningsindustrin kommer behovet att vara störst inom yrkesutbildade maskinoperatörer för metall och mineralbehandling, men även transport och maskinförare. Dessa kompetensbehov återkommer för företags-tjänstebanschen som är starkt knuten till industrin. Brist på kompetent personal kommer att finnas inom gruv-, byggnads- och anläggningsarbete samt för serviceyrken t.ex. städare och säkerhetspersonal.

Inom vård och omsorg kommer det finnas stor brist på personal, framför allt undersköterskor. Kommunen har svårt att rekrytera sjuksköterskor och enhetschefer även idag och behovet av undersköterskor kommer att öka och väntas bli problematiskt i den framtida rekryteringen. Ett sätt att öka statusen på vårdyrken är att erbjuda fler fasta anställningar och heltidsanställningar. Det uppskattas att det finns ett par hundra tjänster som skulle kunna omvandlas från "timtjänster" till fasta anställningar hos kommunen. Kommunen behöver bli en attraktivare arbetsgivare för att man ska klara av det framtida rekryteringsbehovet i vården, men även för att locka bra lärare till kommunens skolor.

Det finns idag ett relativt stort utbud av yrkesutbildad kompetens i kommunen på grund av den brukstradition som finns och inriktningen av utbildningssystemet i

kommunen. Inom utbildningsfrågor, framförallt yrkesutbildning, finns en god samverkan mellan näringslivet och kommunen, en samverkan som utvecklas hela tiden. Fortsatta satsningar på att anpassa utbildningssystemet i kommunen med företagens och kommunens egen efterfrågan på kompetens är en förutsättning för att kunna tillgodose det framtida kompetensbehovet.

***Ser de stora arbetsgivare det framtida rekryteringsbehovet hos som ett problem?***

De stora arbetsgivarna kommer att ha ett stort framtida rekryteringsbehov under de närmaste 10 till 20 åren. Från företagens håll uppges att det hittills inte har varit några större problem för dem att klara rekryteringsbehovet. Man tror också att rekryteringen kommer kunna klaras relativt väl framöver, t.ex. genom att pensionsavgångarna inte kommer att vara så omfattande i Sandvik Coromant fram till 2015.

Det finns dock en medvetenhet om att man konkurrerar - särskilt vad gäller högskoleutbildad kompetens - med den mer dynamiska arbetsmarknaden i Uppsala och Stockholm, vilket kan leda till att det kan bli svårt att behålla personalen på längre sikt. En hög personalomsättning är i sig en kostnad för företagen. Mycket tyder på att denna kostnad kommer att öka genom att konkurrensen om kompetensen förstärks på grund av tillväxten i länet och stora pensionsavgångar. Flera av de stora företagen i kommunen ser det som en fördel om de anställda också bor i kommunen eftersom detta ger starkare incitament att arbeta kvar.

Flera företag uppger att ett fortsatt samarbete kring utbildningar är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen. Ett problem är det vikande elevunderlaget till utbildningarna. Fler elever skulle behövas för att säkra utbildningarnas kvalitet. Teknik college ses som ett sätt att stärka utbildningarnas renommé. Ju fler som utbildas lokalt desto större chans att de också bor kvar och tar arbete i kommunen, vilket skulle stärka företagens rekryteringsmöjligheter.

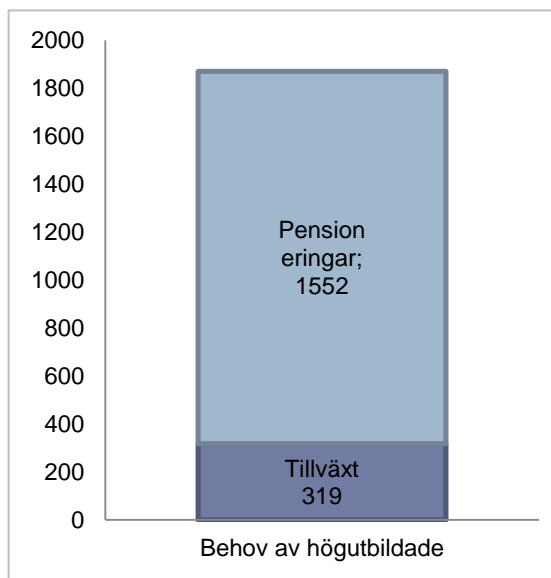
**5.3.1 Svårt att rekrytera högskoleutbildade**

Sysselsatta som kommer att gå i pension till 2030 finns inom samtliga branscher och kompetensnivåer. Det är en relativt stor del av arbetskraften med högre utbildning som kommer att behöva ersättas under tidsperioden. Totalt kommer det att behövas ca 3 300 personer med högskoleutbildning eller i ledningsfunktion i de olika verksamheterna i Östhammar 2030. Nästan 1 900 personer - motsvarande 55 procent av det totala antalet anställda med högskolekompetens - behöver rekryteras för att klara tillväxten (ca 320 personer) och ersättningsrekryteringarna (ca 1550 personer).

Rekrytering av högskoleutbildade är också något som många av företagen i kommunen framhäver som både angeläget och problematiskt. Företagen upplever att det är svårt att rekrytera kompetens med högskoleutbildning. Dels för att det finns ett begränsat utbud av högskolekompetens i kommunen - de högskoleutbildade bor ofta utanför kommunen - dels på grund av att företagen i Östhammar i hög grad konkurrerar med arbetsmarknaden i Uppsala när det gäller denna kompetens. Dessutom behöver flera av verksamheterna i Östhammar specialist-

kompetens inom specifika områden, t.ex. bergsingenjörer, där utbudet på kompetens är begränsat.

Tabell 15: Behovet av högskoleutbildad kompetens 2030, ersättningsrekryteringar och ökat behov (tillväxt).



Källa: SCB, rAps samt Sweco Eurofutures egna beräkningar

Konkurrensen med Uppsala gör att det - enligt flera företag - är svårt att få framförallt unga att stanna i kommunen. Det finns få karriärmöjligheter för en person med specialistkompetens i en kommun som Östhammar, den lokala arbetsmarknaden är för liten för att vara dynamisk och attraktiv ur en karriäraspekt.

En del företag uppger att de tror på en positiv effekt för kompetensförsörjningen i kommunen av återinförandet av gruvdrift i Dannemora och det planerade slutförvaret i Forsmark. Detta kan stärka företagens rekryteringsmöjligheter på längre sikt, eftersom kommunens lokala arbetsmarknad växer och gör det mer attraktivt att arbeta i Östhammar. På kortare sikt tror de dock att konkurrensen om kompetent personal kan komma att öka, det finns redan idag ett flertal företag i kommunen som söker samma typ av kompetens.

## Hargs Hamn AB

Hargs hamn befinner sig mitt i uppbyggnaden av verksamheten för att kunna möta det ökade behovet av hamnen i och med återupptagandet av Dannemora gruva. En stor del av hamnens verksamhet är idag kopplad till kraftvärmeverk i norra Storstockholm och Mälardalen, dit importen av bränsle levereras i form av pellets, torv och flis. På hamnområdet finns t.ex. stora lagerhallar för långtidsförvaring av pellets. Hargs Hamn fungerar som fjärrlager för kraftvärmeverken. Trafiken i hamnen består till största del av inkommande fasta bränslen och export av malm och skrot. Den totala godsvolymen för 2012 blir drygt 500 000 ton och hamnbolagets omsättning ca 45 miljoner kr.

Det nuvarande hamnbolaget startade för 16 år sedan när färjetrafiken till Hargshamn lades ned. Hamnen är till 78 procent ägd av kommunen. Hargs Hamn AB har idag omkring 5 anställda i bolaget, men ytterligare 20 personer arbetar på entreprenad i kringverksamheter till hamnen. Detta består t.ex. av maskinhantering och lastning av gods. I dagsläget är det dessutom minst 20 till som arbetar med utbyggnaden av hamnen för att klara transporten av malm.

*”Om kommunen kan göra ett bra jobb genom att satsa på förskola, skola, omsorg behöver inte kompetensförsörjningen bli något problem.”*

Hargs Hamn förväntar sig att det kommer att ske en tillväxt av trafiken i hamnen. Andra hamnar är lokaliserade i attraktiva områden och byggs om till t.ex. bostäder, vilket medför att konkurrensen minskar. I och med malmhanteringen från Dannemora är en expansion av hamnen nödvändig och utbyggnaden kommer att vara klar under senare delen av våren 2013. Detta kräver också nyrekryteringar. Till entreprenadverksamheten är det sällan problem med att få tag på bra kompetens, då det finns flera kompetenta verkstadsföretag i kommunen. Att rekrytera personal med ekonomisk och juridisk kompetens är dock svårare. Men att hitta personal med erfarenhet från sjöfart är dock svårare. Det är inte alltid lätt att locka kompetens till Hargshamn och kommunen behöver fortsätta utveckla sin attraktionskraft.

[www.hargshamn.se/](http://www.hargshamn.se/)

## 6 Kommer Östhammar klara av att matcha det framtida kompetensbehovet?

I och med att konkurrensen tilltar i takt med globaliseringen ökar kraven på produktivitet och effektivitet i företagen. I det perspektivet blir medarbetarnas kompetens än mer betydelsefull. Samtidigt har Östhammar under flera år haft ett stagnerade befolkningsunderlag och kommer framöver att ha ett svagt minskande befolkningstal med en växande andel äldre, om man inte kan vända trenden och attrahera fler inflyttare till kommunen.

Detta innebär att det finns risk för att Östhammar kommer att ha flera av de egenskaper som - enligt en rapport från Arbetsförmedlingen – känneteckna en kommun på tillbakagång;

*"En tillbakagående kommun har oftast hög medelålder, med många pensionärer som kräver vård och omsorg och många äldre yrkesarbetande som är på väg att trappa ned sin verksamhet. Försörjningsbördan för en sjunkande andel yrkesverksamma är betungande. Efterfrågeglapp och resursbrist på arbetsmarknaden orsakar luckor i både den privata och den kommunala servicen, något som minskar invånarnas möjlighet och benägenhet att bo kvar i kommunen."*<sup>10</sup>

Östhammar har dock en fördel i och med kommunens geografiska läge nära Sveriges tillväxtcentra, vilket ger goda tillväxtmöjligheter och möjligheter att dra nytta av en regionförstoring. Detta kan öka så väl attraktiviteten för boende som för inpendling till kommunen.

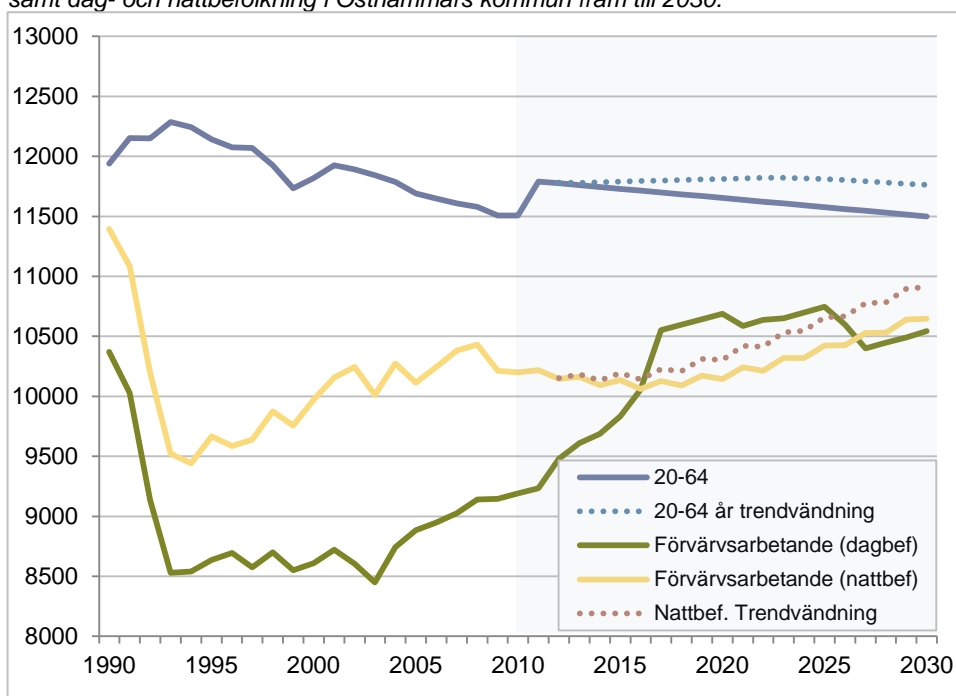
Analysen visar att det finns möjligheter till en stark potentiell framtida tillväxt i näringslivet, bland annat genom de stora verksamhetsförändringar som planeras i kommunen. Tillväxten kommer att skapa en ökad efterfrågan på arbetskraft bland annat med yrkesutbildning och högskolekompetens, vilket är en grupp på arbetsmarknaden som redan i dag pendlar i hög utsträckning till Östhammar. Företagen upplever att det regionalt finns stor konkurrens om högskoleutbildade, framförallt med Uppsala och Stockholm.

Ett stort rekryteringsbehov kommer att uppstå för att klara en framtida tillväxt och även stora pensionsavgångar. Om inte verksamheterna i Östhammar inom både offentlig- och privatsektor lyckas täcka behovet av kompetens genom rekryteringar av personal kommer inte den prognostiserade utvecklingen i näringslivet, sysselsättningen och befolkningsutvecklingen kunna förverkligas. En eventuell kompetensbrist skulle leda till en försämring av den lokala produktionsmiljön och minska konkurrenskraften hos viktiga företag i kommunen. Företagen och kommunen i Östhammar står därför inför en stor utmaning i att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare till kommunen.

---

<sup>10</sup> Generationsväxlingen och regionernas befolkning. Arbetsförmedlingen 2010.

Figur 18: Befolkningsutveckling och prognos av befolkningen i förvärsarbetande ålder samt dag- och nattbefolkning i Östhammars kommun fram till 2030.



Källa: rAps, Sweco Eurofutures egna beräkningar

Prognosen för förhållandet mellan kommunens dag- och nattbefolkning speglar det problem kommunen och näringslivet står inför när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Dagbefolkningen i kommunen väntas öka och under en period dessutom överstiga nattbefolkningen i kommunen. Detta på grund av den framtida efterfrågan på kompetens som prognosen visar. Det finns två huvudalternativ för att klara den framtida kompetensförsörjningen i Östhammar.

*Ett alternativ* är att lösa problemen med ökad inpendling och minskad utpendling. Med dagens relation mellan dag- och nattbefolkning - och in- och utpendling - kommer en väsentlig del av det ökade rekryteringsbehovet att behöva tillgodoses genom ökad inpendling. Idag har Östhammar en nettoutpendling från kommunen som kommer att behöva vändas till en stark nettoinpendling, både genom en ökad inpendling, men också genom att minska utpendlingen från kommunen. Behovet av ökad arbetskraft till kommunen innebär en konkurrenssituation med andra orter och regioner om kompetent arbetskraft. Eftersom tillträdet av personer till arbetsmarknaden i Sverige kommer att vara mindre än åldersavgångarna under de närmaste 10-20 åren kommer konkurrensen om arbetskraften att öka ytterligare. Under byggåren går det knappast att undvika en nettoinpendling, då entreprenadföretag med största sannolikhet kommer att upphandlas för byggnationen av slutförvaren för kärnavfall. Detta kommer att leda till ett tillfälligt behov av byggkompetens i kommunen.

Men på längre sikt och för den övriga kompetensförsörjningen i kommunen är *ett annat alternativ* att öka inflyttningen till kommunen. Genom en ökad inflyttning till kommunen får man en ökad trygghet i försörjningen av kompetens samtidigt som kommunen får en förnyring av befolkningen och en ökad dynamik. Detta ger också en ökning av skatteunderlaget för kommunen som i sin tur kan användas

för att stärka kommunens attraktivitet, bland annat genom en bättre service till invånarna. För att få en ökad inflyttning och därmed en förbättring av rekryteringssituationen är livskvaliteten i kommunen vad gäller arbete, boende, service, fritid och livsmöjligheter avgörande.

Kvaliteten i **utbildningsväsendet** behöver förbättras väsentligt, särskilt på grundskolenivå. Enligt Sveriges kommuner och landsting (SKL) ligger Östhammar först på plats nummer 267, när Sveriges kommuner rangordnas efter genomsnittligt meritvärde för eleverna i grundskolan. För behörighet till olika gymnasieprogram är Östhammar rangordnat något högre (213-200 plats).

Östhammars kommun bör ha som ambition att kunna erbjuda en skola i toppklass inom såväl yrkes- som studieförberedande utbildningar. Men för att attrahera ungdomar till utbildningar i Östhammar – både boende i kommunen och utifrån - behöver man arbeta för att stärka Östhammars kvalitet och status som utbildningsort. Ett sätt att göra detta är att kunna erbjuda utbildning och kompetensutveckling som matchar arbetsmarknadens behov på kort och lång sikt. För att lyckas med detta behövs en nära samverkan mellan näringsliv och utbildning, bland annat när det gäller erbjudande om praktik, arbetsplatsbaserad utbildning och sommarjobb. En stärkt samverkan kommer också att bidra till att de som utbildas på yrkesutbildningar på gymnasiet i större utsträckning än idag tar arbete i företag i kommunen.

En stor del av rekryteringsbehovet av yrkesutbildad arbetskraft inom vissa områden (elektriker, maskinoperatörer, maskinförare, svetsare, undersköterskor m.fl.) kan förmodligen ordnas genom egna utbildningsinsatser i kommunen (gymnasium, YH-utbildningar etc.). Fortsatta satsningar på Teknik College och Vård College är viktiga för att öka intresset för och kvaliteten på yrkesutbildningar. Ett problem är dock det vikande elevunderlaget till flera av utbildningarna - ett ökat antal elever skulle behövas för att säkra utbildningarnas kvalitet. Det är därför viktigt att locka studenter från andra kommuner för att få tillräckligt antal sökande för att hålla god kvalitet på utbildningarna. Flera företag uppger att ett fortsatt samarbete kring utbildningar är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen. Ett sätt att öka utbildningarnas renommé är att undersöka om det finns underlag för KY-utbildningar i kommunen inom starka profilområden för kommunens näringsliv, t.ex. YH-utbildningar inom olika ingenjörsgrenar. Det skulle kunna stärka andra utbildningars status i kommunen och därmed bidra till att Östhammar får en profil som utbildningsnod inom vissa områden.

**Attraktiva boenden och livsmiljöer** är en förutsättning för en ökad inflyttning till Östhammar. I takt med omvandlingen till allt fler kunskapsintensiva arbetstillfällen blir människors val av boplatser allt viktigare för näringslivet. Att utforma attraktiva boendemiljöer har därför blivit ett sätt för kommuner att knyta såväl befolkning som företag till sig. Detta innebär att det bör finnas olika former av möjligheter till attraktiva boenden t.ex. hyreslägenheter, bostadsrätter, villor och tomter, vilket också kan skapa en dynamik på bostadsmarknaden i kommunen genom t.ex. så kallade flyttkedjor. Flera företag har betonat att attraktivt boende har en mycket stor betydelse för att kunna anställa kompetent personal som också bosätter sig i



kommunen. Bostadsförsörjningen är således en viktig del av kommunens planeringsarbete för att attrahera boende till kommunen<sup>11</sup>.

Kommunen behöver kunna erbjuda **kommunikationer** som ökar invånarnas valmöjligheter för arbete och fritid. Kommunikationerna till och från kommunen är viktiga för att skapa förutsättningar för en ökad inflyttning. Vägen mellan Östhammar och Uppsala har stor betydelse för kompetensförsörjningen och möjliggörandet av in- och utpendling till och från kommunen. Trots den positiva utvecklingen av näringslivet har Östhammar en begränsad arbetsmarknad för vissa yrkesgrupper. Detta innebär att utpendling kan vara nödvändig för personer med viss typ av kompetens som bosätter sig i kommunen. Förbättrade kommunikationer underlättar även för medflyttande att bo i Östhammar och arbeta på annan ort. Väg 288 håller på att rustas upp och sträckan mellan Gimo och Uppsala beräknas vara färdig 2016, det är angeläget att denna tidsplan hålls.

Det är dock inte bara kommunikationerna till och från kommunen som är viktiga. För de boende är kommunikationerna inom kommunen viktiga för möjligheterna att kunna åka till t.ex. olika fritidsaktiviteter. Bra kommunikationer gynnar även besöksnäringen för såväl turister som besökare till företag i kommunen.

Det är viktigt att i samband med ett eventuellt utvecklingsarbete även förändra **bilden av Östhammar**. Detta för att få ett genomslag av åtgärder som genomförs. En ny bild av Östhammar bör bygga på att det är livskvalitet att bo i Östhammar i form av t.ex. valmöjligheter att kunna bo som man vill, att ha tillgång till ett varierat utbud av fritidsaktiviteter, att ha en trygghet i vardagen och en god uppväxtmiljö för barnen. Det innebär att man bosätter sig i Östhammar för att man där kan ha ett gott liv och inte primärt för möjligheten till arbete, även om detta givetvis bidrar till motiven för att flytta till kommunen. Med utgångspunkt från dessa värden bör det skapas ett varumärke som kommuniceras mot olika målgrupper.

Ett varumärkesarbete för Östhammar kommer att påverka samtliga samhällssektorer. En plats som är attraktiv att besöka blir också attraktiv att bosätta sig i och att etablera företag i. Samtliga delar av samhället måste sända samma budskap för att skapa attraktivitet. Ett varumärke är inte samma sak som en grafisk profil. När en kommuns potentiella intressenter hör kommunens namn skapas bilder och associationer till platsen. Dessa bilder och associationer är platsens varumärke som kan påverka beslutet att byta till en ny livsmiljö eller att etablera ett företag i kommunen. Östhammar bör arbeta med att förstärka positiva associationer och med att förändra andra bilder av kommunen för att attrahera fler inflyttare till kommunen.

---

<sup>11</sup> Se Bostadsförsörjningsprogram för Östhammars kommun – med sikte på 2030, MWA Konsult & Invest, 2012.