

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

## **Rapport om kompetensförsörjningsutmaningar bland ett urval av Nordupplands företag och större offentliga verksamheter**



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

## 1. Syfte, urval och metod

### 1.1 Syfte

Huvudsyftet med denna rapport är att undersöka behov och utmaningar gällande företagens kompetensförsörjning i Norduppland. Detta innebär bland annat att identifiera nuvarande och kommande bristyrken hos den offentliga verksamheten, de större industrierna och kärnteknikverksamheterna samt de mellanstora företagen inom Norduppland (Östhammars och Tierps kommun). Uppdraget syftar också till att sammanställa relevant befintlig data inom området.

### 1.2 Resultat

Uppdraget ska resultera i en rapport som kan användas som underlag vid beslut för politiker och tjänstemän kring samhällsutveckling i Östhammar och Tierps kommun samt inspel till partnerskapet Norduppland. Sammanställningen av bristyrken ska också kunna utgöra underlag för pågående och kommande marknadsföring, för att definiera och attrahera ”rätt” målgrupp, samt utgöra underlag för framtida yrkesutbildningar.

### 1.3 Metod

Den metod som har valts är intervjuer med 16 företag samt inhämtning av relevant data.

### 1.4 Urval

Urval för intervjuer är nedanstående verksamheter. Urvalet baseras på Östhammars och Tierpsbaserade företag och offentliga verksamheter med flest antal anställda. Urvalet innefattar offentliga verksamheter, större industrier och kärntekniska verksamheter samt mellanstora företag inom Norduppland

#### Offentlig verksamhet

Östhammars kommun 1800 anställda

Tierps kommun 1700 anställda

Region Uppsala 403 anställda i Östhammars kommun, 274 anställda Tierps kommun

#### Större industrier (metallframställning, kärnteknikverksamhet)

Sandvik Coromant (Östhammar) 1209 anställda

Forsmarks Kraftgrupp – Vattenfall (Östhammar) 1100 anställda

Atlas Copco (Tierp) 520 anställda

Munters (Tierp) 270 anställda

Erasteel (Tierp) 221 anställda

Habia Cable (Tierp) 187 anställda

#### Mellanstora företag (baserat på antal anställda på arbetsplats)

Keolis Norduppland (Tierp) 130 anställda

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Tierpsbyggen (Tierp) 110 anställda  
Svensk Kärnbränslehantering – SKB (Östhammar) 100 anställda  
Gimo Buss & Taxi (Östhammar) 95 anställda  
Skadeservice (Östhammar) 90 anställda  
Österby Gjuteri (Östhammar) 75 anställda  
Jaco (Östhammar) 75 anställda  
Tierps Energi & Miljö (Tierp) 60 anställda  
Alleima (Tierp/ Söderfors) 58 anställda  
Arronet (Östhammar) 55 anställda

## 2 Sammanfattning

Denna rapport syftar till att utgöra ett underlag för politiker och tjänstemän kring samhällsutvecklingen i Östhammar och Tierps kommun samt som ett inspel till partnerskapet Norduppland. Den metod som har valts är intervjuer med 16 företag samt inhämtning av relevant data. Urvalet har baserats på Östhammars och Tierpsbaserade företag och organisationer med flest antal anställda. Urvalet innefattar offentliga verksamheter, större industrier och kärntekniska verksamheter samt mellanstora företag inom Norduppland

### 2.1 Aktuella rapporter inom området

På uppdrag av Region Uppsala och Teknikcollege har WSP tagit fram en rapport för att säkerställa att industrirelevanta utbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivå dimensioneras och utvecklas i takt med industrin. Enligt WSPs rapport anger de undersökta företagen i Östhammars kommun att det kommande rekryteringsbehovet av individer med industrirelevant yrkeshögskolekompetens är större än behovet av individer med industrirelevant gymnasiekompetens. För Tierps kommun är kommande rekryteringsbehov ungefär jämt fördelat vad gäller individer med industrirelevant gymnasiekompetens som individer med industrirelevant yrkeshögskolekompetens. WSP:s rapport anger också att de strategiskt viktiga yrkesrollerna, både idag och framöver, för de intervjuade företagen är framförallt de yrkesroller som är svårlokaliserade idag. Exempel på strategiskt viktiga yrkesroller är kompetenser kring el- och automation, underhåll och drift, operatörer, produktutvecklare, svetsare och montörer.

Industrirådets rapport ”Industrins kompetensbehov 2024-2027” har identifierat i princip samma bristkompetenser hos de undersökta företagen som WSPs rapport. När det gäller tekniska tjänstemän är generellt sätt ingenjörer inom konstruktion högst upp på listan av efterfrågad kompetens hos industriföretagen i Sverige enligt industrirådets rapport. För stora teknikföretag och mindre verkstadsföretag inom östra mellansveriges del, som är den kategori som de flesta av Östhammars och Tierps kommuns större företag hamnar inom, är det framförallt ingenjörer inom forskning och utveckling, produktion och konstruktion som efterfrågas. Enligt industrirådets rapport anges behovet av ingenjörer inom forskning och utveckling, produktion och konstruktion för de närmaste tre åren i östra mellansverige vara 2569 personer.

### 2.2 Åldrande befolkning, pensionsavgångar och nyetableringar

Både Östhammars och Tierps kommun har en åldrande befolkning. Kommunerna förväntas också ha relativt stora pensionsavgångar inom de närmsta åren. Dessa faktorer bidrar till den kommande kompetensförsörjningsutmaningen. Under 2020-talet planeras även flera stora investeringar i framförallt Östhammars kommun, dessa kan även ses i ett vidare geografiskt perspektiv. Investeringarna är bland annat ett slutförvar för använt kärnbränsle och en

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

utökning av lagret för lågaktivt avfall (SFR) i Forsmark samt att det i Dannemora planeras en återöppning av gruvan. Detta i sin tur leder till ett stort antal nyrekryteringar till Norduppland.

### 2.3 Utbildningsbakgrund

De intervjuade företagen anger att vad gäller utbildningsbakgrund så krävs oftast högskole- eller universitetsexamen för tjänstemännen. För personal till driften/ produktion anger de flesta företagen att det är meriterande om de har gått någon typ av industritekniskt gymnasium eller liknande men att det i huvudsak räcker med att personen har ett teknikintresse, engagemang och driv. För specifika roller inom produktionen krävs yrkesbevis/ yrkesutbildning/ vuxenutbildning eller liknande. Generellt kan sägas att de större företagen ställer högre krav på yrkesutbildning och att det på de större företagen endast är en minoritet av den personal som efterfrågas där man faktiskt kan komma direkt från gymnasiet. Framförallt de mindre företagen anger att de flesta göromålen hos dem är så pass specifika att det ändå inte finns någon relevant utbildning att gå, utan man lär upp personen på plats.

### 2.4 Rekryteringsutmaningar

I princip samtliga företag beskriver att de har någon typ av rekryteringsutmaning. Hur rekryteringsutmaningarna ser ut skiftar dock mellan olika företag beroende på geografiskt läge, typ av verksamhet etcetera. Många beskriver det geografiska läget som en utmaning ur rekryteringssynpunkt. Flera företag beskriver att det upplevs svårt att locka personer som inte bor på orten till att arbeta på företagen. Flera företag beskriver att de upplever konkurrensen mellan företagen som hård i och med att det finns så många industrier med liknande verksamheter i Norduppland och att de konkurrerar om samma typ av personal. Det finns dock undantag från beskrivningen att det är svårrekryterat i alla fall för vissa yrken. Detta gäller framförallt yrken där det inte finns krav på någon formell utbildning. Ungefär hälften av företagen anger att det är svårt att rekrytera högre tjänstemän däribland ingenjörer med snäva specialistområden. Pendlingen och infrastrukturen lyfts fram både som en möjlighet och ett hinder i kompetensförsörjningen. Bra kollektivtrafik och pendlingsmöjligheter lyfts fram som en stor fördel i att kunna rekrytera personal men pendlingen lyfts också i vissa fall upp som en av de främsta anledningarna till att personalen slutar. Trenden hos de flesta företagen är att högre tjänstemän och specialister inte bor på orten, utan de bor oftast i en närliggande storstad och pendlar till jobbet. Detta visar sig också då flera företag menar att det är svårt att locka vissa målgrupper med konkurrensen att bo och leva "storstadslivet" och att det i många fall kan vara svårt att skapa en attraktivitet att vilja bo i orterna på landsbygden.

Åtta av sexton företag anger att bostadsbristen på något sätt utgör ett problem för dem, både för orten eller samhället i stort men också i rekryteringssyfte. Bostadsfrågan lyfts främst upp i orterna Gimo, Östhammar, Forsmark, Öregrund och Tierp. Viktigt att poängtera är dock att alla orter i Tierp och Östhammars kommun inte är representerade i denna undersökning då det är företagets storlek som har styrt urvalet. Därav är inte alla orter representerade. Däremot framgår det hos flera företag att det inte är bostadsfrågan som är den största orsaken till att det är svårrekryterat, utan att det snarare är att kompetensen inte finns.

Det geografiska läget, den stora konkurrensen på personal bland företagen, infrastruktur och bristen på bostäder beskrivs som några försvårande omständigheter för företagen att rekrytera. Trots detta bedriver företagen sina verksamheter med framgång i kommunerna ändå och de beskriver olika strategier eller arbetssätt för att hitta den personal som de behöver. I princip samtliga företag oavsett om de är stora eller små har under intervjuerna berättat hur de jobbar med att utveckla sin personal som ett sätt att hitta och behålla sin personal. Även samarbetet med skolor ser de allra flesta företagen som en mycket viktig strategi för att kunna rekrytera



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

personer till företaget. Det finns även flera goda exempel på hur företagen själva har skapat utbildningar för att utbilda personer i egen regi och anställa dem i företaget. Distansarbete och att erbjuda en slags livsstil snarare än ett jobb är andra faktorer som företagen lyfter fram som sätt att för att locka till sig personal.

En oro som finns hos i princip samtliga intervjuade företag är ungdomars minskade teknikintresse samt minskade engagemang för praktiska utbildningar. Ytterligare ett stort orosmoment för företagen är Wilhelm Haglundsgymnasiets beslut om att lägga ned det industritekniska programmet. Detta framförallt då industritekniska gymnasiet och andra praktiska gymnasieprogram har utgjort en bra kompetensgrund och rekryteringskälla för företagen.

## 2.5 Nordupplands arbetsmarknad

Samtliga företag anger att deras personal är boende på orten eller i närområdet. Vad gäller tjänstemän är däremot majoriteten av personalen inte bosatt på orten utan framförallt i städerna i närheten.

Företagen anger framförallt fyra sätt som de använder sig av för att rekrytera personal. Det är genom praktik, på rekommendation eller ”mun mot mun metoden”, genom bemanningsföretag eller genom traditionell rekrytering. Knappt hälften av de intervjuade företagen anger att de använder sig av bemanningsföretag. Detta framförallt för att möjliggöra en flexibilitet i produktionen för att enkelt skala upp eller ned i personalstyrkan vid volymuppgångar respektive nedgångar. Cirka hälften av företagen anger att de ser bemanningsföretag som en möjlig väg framåt för att säkra kompetens-behovet, majoriteten av dessa är de som redan använder sig av bemanningsföretag idag. Ett fåtal av de som använder sig av bemanningsföretag idag ser det inte som en möjlig väg framåt för att säkra sin kompetensförsörjning.

De flesta av företagen tror att de kommer att fortsätta att hitta sin personal på orten med omnejd. Några företag tror att det kommer att vara en kombination av orsbefolkning och inflyttade. Alla företag utom ett anger att de skulle vara öppna för att rekrytera utomlands. Däremot så är det endast ett fåtal företag som anger att de har eller funderar på att utöka sitt sökområde vid rekrytering. Detta med största sannolikhet för att de flesta har hittat kompetensen ändå och inte har behövt vidta några ytterligare åtgärder. Detta i sin tur kan dock väcka frågor hur rustade företagen är för att utöka sina rekryteringsvägar om konkurrensen hårdnar?

## 2.6 Attraktiv arbetsgivare

Majoriteten av företagen anger att det har en låg eller mycket låg personalomsättning. Att ha en låg personalomsättning, som företagen vittnar om, kan innebära att de upplevs som attraktiva arbetsgivare där personalen trivs och vill stanna kvar. Många av företagen intygar att de har anställd personal med väldigt långa och ibland ”livstids” anställningar. De flesta företagen lyfter fram sitt arbete med att skapa arbetsplatser där man trivs och vill stanna som en del i att säkra kompetensförsörjningen. Många av företagen framhäver också sin familjära stämning och kultur på arbetsplatsen som en faktor att man trivs på jobbet. Bra arbetsmiljö är ytterligare en faktor för att trivas på jobbet och också i valet av arbetsgivare. Att stärka sitt arbetsmiljöarbete för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser kan därför vara ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. I princip samtliga företag anger att de har en låg sjukfrånvaro och flera anger att de har ett aktivt rehabiliteringsarbete för att fånga upp eventuella åkommor tidigt.



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Även olika typer av förmåner framhålls som en del i kompetensförsörjningsarbetet. Flera företag betonar vikten av att ta hand om sin personal, att bygga en bra arbetsplatskultur och en arbetsplats där man trivs som en viktig del i att bygga sitt varumärke som företag, som också är en viktig del i kompetensförsörjningsarbetet. En god arbetsplatskultur och trivsel på arbetet lyfts fram som en stark faktor i konkurrensen om personal. Många av företagen visar på en god personalpolitik och att de genuint bryr sig om sin personal och är måna om att skapa en familjär och trivsam arbetsplatskultur. Detta i sin tur kan leda till lojalitet från arbetstagarnas sida, som i sin tur leder till att de stannar kvar i företaget länge vilket kan hjälpa företaget i dess kompetensförsörjningsarbete. Nordupplands arbetsmarknad, där konkurrensen om arbetstagarna är stor, kan sägas vara arbetstagarens marknad. På arbetstagarens arbetsmarknad attraheras och väljer personer ofta arbetsgivare med starka arbetsgivarvarumärken. Detta tycks även de flesta företagen vara medvetna om, att skapa sig ett gott arbetsgivarvarumärke är alltså inte bara viktigt, utan det kan vara avgörande för företagets framgång speciellt vad gäller kompetensförsörjningen.

## 2.7 Tillväxt

De intervjuade företagen har en stor tilltro till den framtida marknaden och majoriteten menar att de kommer att växa och behöva anställa mer personal. Det är framförallt tre företag som sticker ut med planer på stora personalökningar. Några tror att de kommer att växa i omsättning men att de snarare kommer att ta hjälp av underleverantörer och hitta andra lösningar snarare än att anställa mer personal.

Tolv av företagen ser att de inom 5-10 år kommer att ha stora pensionsavgångar. Även för kommunerna och regionens del väntar ett stort antal pensionsavgångar de närmsta 5-10 åren. I Östhammars kommun förväntas cirka 130 pensionsavgångar fram till år 2027. Inom en 7-års period förväntas cirka 275 pensionsavgångar inom Tierps kommun. För Regionen förväntar sig Folk tandvården att ha cirka 50 pensionsavgångar och Nära vård och hälsa förväntar sig ha cirka 80 pensionsavgångar de närmaste 2-3 åren. Historiskt har pensionsavgångarna varit ett litet problem för företagen i Norduppland, kanske mot bakgrund av det förstår man inte eller kanske snarare vill man inte riktigt förstå vidden av de kommande pensionsavgångarna.

Vår arbetsmarknad förändras just nu i hög takt. Med den snabba automatiseringen och digitaliseringen står vi inför en ny utveckling som förmodligen kommer att leda till att nya arbetstillfällen kommer att tillkomma samtidigt som många befintliga arbetsuppgifter kommer att förändras eller försvinna. Majoriteten av företagen tror att den ökade tekniska utvecklingen och automatiseringen kommer att påverka deras verksamhet på sikt. Några av företagen menar att de redan nu i hög grad jobbar med förbättrade tekniska lösningar i sin verksamhet. De flesta av företagen menar dock att den stora tekniska utvecklingen ligger en bra bit fram i tiden. Nya tekniska lösningar och nya maskiner kan vara en faktor som lockar till sig ungdomar och kan således vara en lösning på kompetensutmaningen. Den nya generationen är vana vid smarta teknologier, och om företagen satsar inom detta kan de bli eftertraktade på marknaden.

Teknikutvecklingen kommer med stor sannolikhet, precis som de flesta företagen hävdar, förändra kompetenskraven hos både nuvarande och framtida personal och att den således behöver utvecklas. De flesta ser dock inte att hela yrkesgrupper kommer att försvinna, utan det handlar snarare om att vidareutveckla personalen inom befintliga yrkesgrupper. Flera företag är också inne på att de inte riktigt vet vilken kompetens som kommer att behövas framöver. De allra flesta tror att det kommer att vara samma utbildningsnivåer som krävs framöver, både vad gäller tjänstemän och produktionspersonal. Med stor sannolikhet kommer efterfrågan på teknologisk kompetens att öka samtidigt som att efterfrågan på fysiska och



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

manuella kompetenser kommer att minska. Denna utveckling kommer säkerligen också att leda till att fler avancerade arbetsuppgifter uppstår. Vilket i sin tur leder till en ökad efterfrågan på kompetenser för att arbeta med mer komplexa kognitiva arbetsuppgifter. De flesta av de intervjuade företagen är också inne på att de själva behöver stötta sin personal i att vidareutveckla kompetensen så att de hänger med i den tekniska utvecklingen och på så sätt höja kompetenskraven i yrket. Flera av företagen uppger att de tror att den kommande och pågående teknikutvecklingen kommer att leda till effektiviseringar i verksamheten. Detta i sin tur kommer med stor sannolikhet påverka antalet nyrekryteringar. Flera av företagen menar att de i kommande rekryteringar framöver inte kommer att ersätta en 100% tjänst med en annan 100% tjänst, utan att den ersätts med 75% och att det kommer att bli trenden.

## **2.8 Förväntningar på kommunen – en attraktiv plats att bo och leva på**

Det finns olika förväntningar från företagen på kommunerna vad gäller att vara en attraktiv plats att bo och leva på som i sin tur kan hjälpa företagen med sin kompetensförsörjning. Bostadsbyggande och infrastruktur är som tidigare nämnts viktiga frågor för flera av företagen. Ett annat område som några av företagen lyfter fram som viktig är vad kommunerna gör för att vara attraktiva för de som vill flytta till kommunen. Partnerskapet Norduppland och hur företagen och kommunerna kan samverka för att stärka företagets etableringar i kommunerna är också områden som några av företagen lyfter fram.

Sammanfattningsvis finns det många olika parametrar som innebär stora utmaningar för kompetensförsörjningen i Norduppland. Trots detta bedriver företagen sina verksamheter i kommunerna ändå med framgång och de har med tiden utvecklat olika strategier eller arbetssätt för att hitta den personal som de behöver. Jag tror visserligen att dessa strategier och arbetssätt kommer att behöva förfinas och förändras, men jag tror att man kommer att fortsätta hitta vägar för sin kompetensförsörjning. Den snabba tekniska utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden kommer säkerligen också hjälpa företagen och övriga verksamheter i kompetensförsörjningsutmaningen. Varken kommunernas uppdrag, företagets tillväxt och våra gemensamma kompetens-försörjningsutmaningar är enkla frågor att lösa. Precis som flera av företagen lyfter fram tror jag inte heller att detta är frågor som går att lösa på egen hand. Här krävs att flera aktörer går samman för att gemensamt förstå våra utmaningar, lära av varandra, lära nytt och hjälpas åt. Med gemensamma krafter utifrån alla våra olika perspektiv kan vi lösa denna utmaning tillsammans – då har vi någonting stort på gång.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

## Innehåll

1.	Syfte, urval och metod .....	2
1.1	Syfte .....	2
1.2	Resultat.....	2
1.3	Metod .....	2
1.4	Urval.....	2
2	Sammanfattning .....	3
2.1	Aktuella rapporter inom området .....	3
2.2	Åldrande befolkning, pensionsavgångar och nyetableringar .....	3
2.3	Utbildningsbakgrund.....	4
2.4	Rekryteringsutmaningar .....	4
2.5	Nordupplands arbetsmarknad.....	5
2.6	Attraktiv arbetsgivare .....	5
2.7	Tillväxt .....	6
2.8	Förväntningar på kommunen – en attraktiv plats att bo och leva på .....	7
3	Sammanställning från aktuella rapporter inom området .....	10
3.1	Rekryteringsbehov industrirelevant gymnasiekompetens, företag verksamma i Östhammars kommun .....	10
3.2	Rekryteringsbehov industrirelevant gymnasiekompetens, företag verksamma i Tierps kommun .....	11
3.3	Rekryteringsbehov på yrkeshögskolenivå, företag verksamma i Östhammars kommun .....	11
3.4	Rekryteringsbehov på yrkeshögskolenivå, företag verksamma i Tierps kommun ....	12
3.5	Industrirådet - Industrins kompetensbehov 2024-2027.....	13
3.5.1	Större teknikföretagen i östra mellansverige .....	14
3.5.2	Mindre verkstadsföretagen i östra mellansverige .....	14
3.6	Rekryteringsbehov på universitet och högskolenivå (ingenjörer), inom stora teknikföretag och mindre verkstadsföretag, i östra mellansverige de närmaste tre åren .....	15
3.7	Rekrytering i praktiken - erfarenhet och personlig lämplighet .....	15
3.8	Almis rapport om strategisk kompetensförsörjning i tillväxtföretag .....	16
3.9	Partnerskap för Norduppland .....	17
3.10	Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) kommande pensionsavgångar .....	18
3.11	SKB:s projekt med utbyggnad av slutförvaret (SFR) och kärnbränsleförvar .....	19
3.11.1	Utbyggnaden av slutförvarets olika byggfaser och dess kompetensbehov. ....	19
3.11.2	Projektgrupp.....	20





Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

3.11.3	Det stora projektet med kärnbränsleförvaring startar år 2027 .....	20
3.11.4	Bemanning och bristkompetenser .....	21
3.11.5	Personalbostäder snarare än inflyttning till kommunen.....	21
3.11.6	Infrastruktur och inpendling .....	21
3.11.7	Kommunens attraktivitet.....	22
4	Redovisning intervjuer .....	23
4.1	Yrkeskategorier, utbildningsbakgrund och erfarenhet .....	23
4.1.1	Analys .....	24
4.2	Rekryteringsutmaningar .....	25
4.2.1	Geografiskt läge och konkurrens .....	25
4.2.2	Ljusning på rekryteringsfronten? .....	26
4.2.3	Bristkompetenser .....	27
4.2.4	Tjänstemän och specialistkompetenser – ett lokalt och nationellt problem	28
4.2.5	Pendlingen – både en möjlighet och ett hinder .....	29
4.2.6	Bostäder – ett ortspecifikt problem? .....	31
4.2.7	Olika lösningar på rekryteringsutmaningarna.....	34
4.2.8	Analys .....	38
4.3	Nordupplands arbetsmarknad.....	42
4.3.2	Framtida arbetskraft i närområdet eller utöka sökområdet? .....	46
4.3.3	Analys .....	47
4.4	Attraktiv arbetsgivare.....	48
4.4.1	Personalomsättning .....	48
4.4.2	Friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser.....	49
4.4.3	Förmåner och trivselfrämjande aktiviteter .....	50
4.4.4	Analys .....	51
4.5	Tillväxt .....	53
4.5.1	Pensionsavgångar .....	54
4.5.2	Teknikutveckling .....	55
4.5.3	Förändrad framtida kompetens .....	56
4.5.4	Teknikutvecklingen kan leda till effektiviseringar i produktionen.....	58
4.5.5	Analys .....	58
4.6	Förväntningar på kommunen .....	61
5	Avslutning .....	62

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

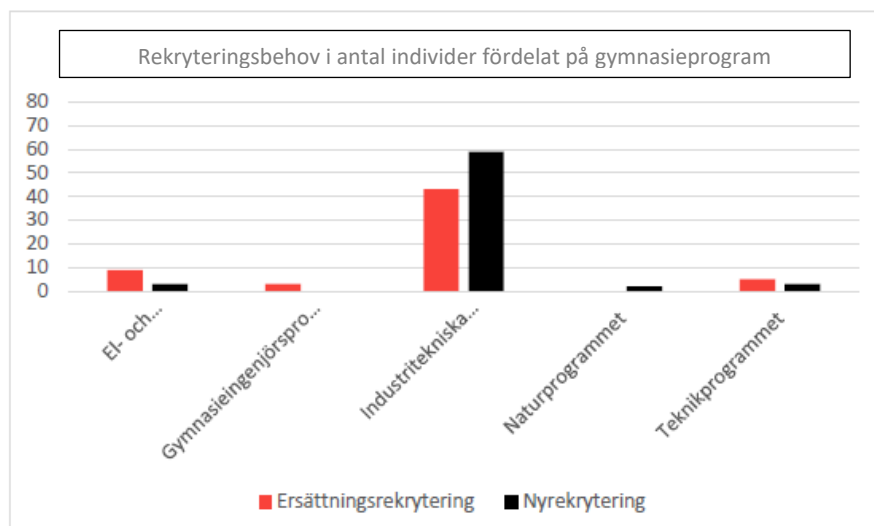
### 3 Sammanställning från aktuella rapporter inom området

På uppdrag av Region Uppsala och Teknikcollege har WSP tagit fram en rapport för att säkerställa att industrirelevanta utbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivå dimensioneras och utvecklas i takt med industrin. Rapporten publicerades i december 2023. WSPs rapport visar på företagens behov av kompetens från dessa utbildningar, både på kort och på lite längre sikt. Data till rapporten baseras på information från Atlas Copco Tools, Clockwork, Elastolan, Erasteel, Habia, MF Produktion, Munters, TEMAB (Tierps Miljö & Energi) samtliga i Tierps kommun samt Aknes Mekaniska, Arronet, Forsmark (Vattenfall), JACO, Sandvik Coromant, SKB (Svensk Kärnbränslehantering), Trebor, Österby Gjuteri samtliga i Östhammars kommun.

Gällande rapportens resultat är siffrorna om rekryteringsbehov uppskattningar från företagen, och bör av den anledningen inte läsas som ett absolut behov. Tilläggas bör också att siffrorna baseras på behoven hos alltifrån mindre företag med 10 anställda till stora företag med fler än 1000 anställda. Behoven hos de allra största företagen får således stort utslag rent kvantitativt – en omorganisation inom en grupp eller en potentiell nyinvestering kan resultera i 40 nyrekryteringar av en specifik kompetens, vilket ibland kan motsvara tio mindre företags sammanlagda behov. Höga behovssiffror av en viss kompetens inom en kommun kan således ofta härledas till ett stort företag.

#### 3.1 Rekryteringsbehov industrirelevant gymnasiekompetens, företag verksamma i Östhammars kommun

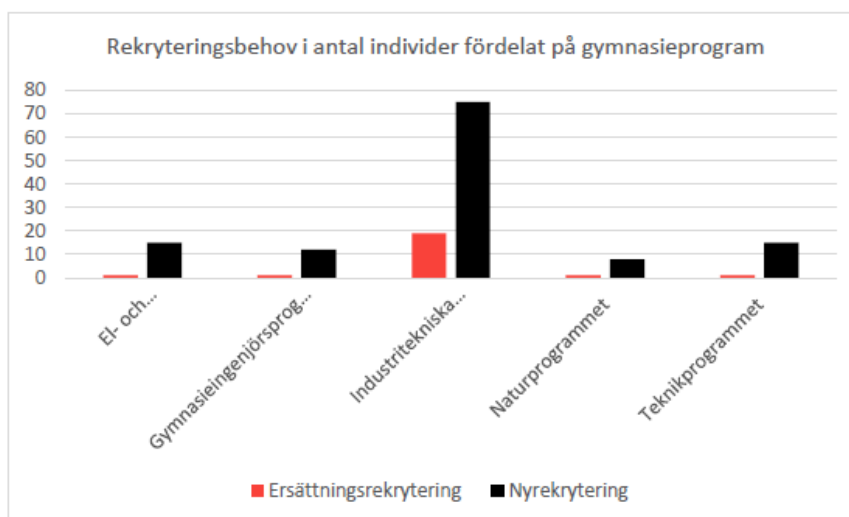
Företag verksamma i Östhammar kommun har ett **rekryteringsbehov av totalt 117 individer med industrirelevant gymnasiekompetens**. En stor majoritet av detta behov härleds till det industritekniska programmet. Det är främst två företag som identifierar ett rekryteringsbehov. Överlag ser företagen ett aningen större behov av nyrekryteringar än ersättningsrekryteringar. Vidare är behovet av industrirelevant gymnasiekompetens aningen högre på lite längre sikt, det vill säga **inom tre år**, än idag. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

### 3.2 Rekryteringsbehov industrirelevant gymnasiekompetens, företag verksamma i Tierps kommun

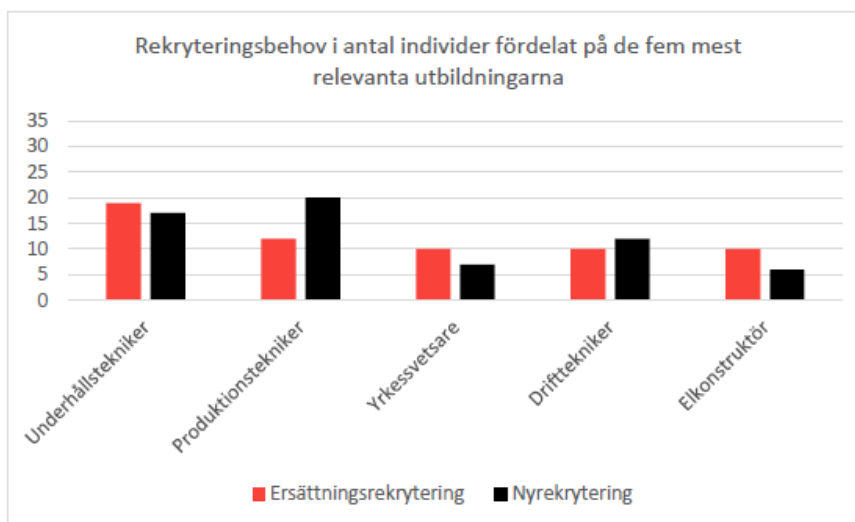
Företag verksamma i Tierp kommun har ett **rekryteringsbehov av totalt 148 individer med industrirelevant gymnasiekompetens**. Ungefär två tredjedelar av denna kompetens härleds till det industritekniska programmet. Värt att notera är även den relativt sett höga siffran nyrekrytering företagen har behov av. En stor del av det totala rekryteringsbehovet kommer från två företag som tillsammans har ett behov av strax under 100 individer, där nästintill samtliga är nyrekryteringar. Ungefär fyra femtedelar av rekryteringsbehovet hos företag i Tierp kommun föreligger **inom tre år**. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)



### 3.3 Rekryteringsbehov på yrkeshögskolenivå, företag verksamma i Östhammars kommun

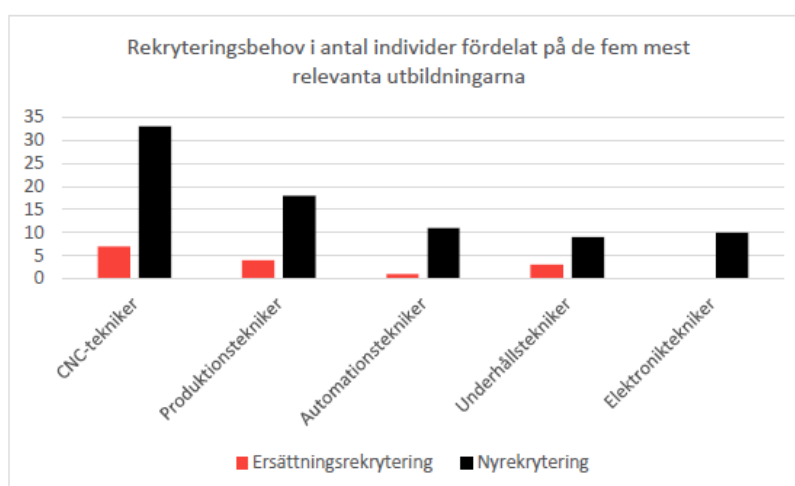
Företag verksamma i Östhammar kommun har ett rekryteringsbehov av totalt **182 individer med industrirelevant yrkeshögskolekompetens**. Även här är merparten av behovet på lite längre sikt. Företagen identifierar nedan yrkeshögskoleutbildningar som mest relevanta sett utifrån behov av antal rekryteringar. Underhållstekniker och produktionstekniker är de två mest relevanta utbildningarna. Ett företag som har behov av totalt 40 individer till en specifik yrkesroll har angett att rekryter till den yrkesrollen antingen kan ha utbildningen produktionstekniker eller drifttekniker. I Östhammars kommun har företag lika stort behov av ersättningsrekrytering och nyrekrytering. En betydande del av behovet av 182 individer med yrkeshögskoleutbildning utgår från en verksamhet, både sett till idag och inom tre år. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret



### 3.4 Rekryteringsbehov på yrkeshögskolenivå, företag verksamma i Tierps kommun

Företag verksamma i Tierp kommun har ett rekryteringsbehov av totalt **144 individer med industrirelevant yrkeshögskolekompetens**. Merparten av detta behov identifieras inom **tre år**. Företagen identifierar ovan yrkeshögskoleutbildningar som mest relevanta sett utifrån behov av antal rekryteringar. CNC-tekniker, som är den mest relevanta utbildningen, har nästan dubbelt så många individer den nästkommande utbildningen, produktionstekniker. Särskilt ett företags behov av nyrekrytering inom tre år får stort utslag i diagrammet. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)



WSP:s rapport anger också de strategiskt viktiga yrkesrollerna, både idag och framöver, som lyfts fram av de intervjuade företagen. De intervjuade företagen anger att det framförallt är de yrkesroller som är svårlokaliserade idag som är strategiskt viktiga roller för framtiden. Exempelvis kompetenser kring **el- och automation**, både på gymnasie- och yrkeshögskolenivå. Även yrkesroller inom områden som **underhåll och drift**, samt

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

**operatörer** och **produktutvecklare** nämns som strategiskt viktiga kompetenser utifrån ett nulägesperspektiv. Dessutom anges mer verksamhetsspecifika operativa roller som **svetsare** och **montörer** som viktiga yrkesroller både nu och framöver. (Westermark, Kristina; Gyday, Sebastian, 2023)

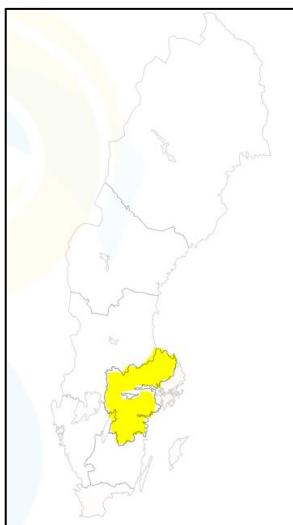
### 3.5 Industrirådet - Industrins kompetensbehov 2024-2027

Även industrirådet har gjort en rapport samt tagit fram en databas av industrins kompetensbehov 2024-2027. Rapporten publicerades i januari 2024. Kompetensbehovsundersökningen har genomförts bland industriföretag i hela Sverige men finns också på regional nivå. Beräknat på antalet individer som svaren representerar så är svarsfrekvensen i undersökningen 21 procent.

Rapporten och undersökningen vill bidra i vägledning av personer som vill vidareutbilda sig och stärka sin ställning på arbetsmarknaden och med underlag för planering och dimensionering av utbildningar som möter industrins behov.

Underlaget till rapporten kommer från en enkät där företagen fick välja vilken delbransch de ansåg sig tillhöra.

- Livsmedel (ex. industriell livsmedelsproduktion)
  - Gröna (ex. skogsbruk)
  - Läkemedel (ex. läkemedelsproduktion eller utveckling)
  - Process (ex. massa-, pappers-, kemisk-, sågverksindustri)
  - Mindre verkstadsföretag (ex. mekaniska verkstäder, underleverantörer, underhåll, plastbearbetning)
  - Stora teknikföretag (ex. fordons-, stål-, gruv-, robotik-, energiindustrin)
  - Tekniktjänster (ex. konsulttjänster, tech, IT)
  - Trä- och möbel (ex. trä-, möbel- och grafisk industri)
- (Industrirådet, 2024)



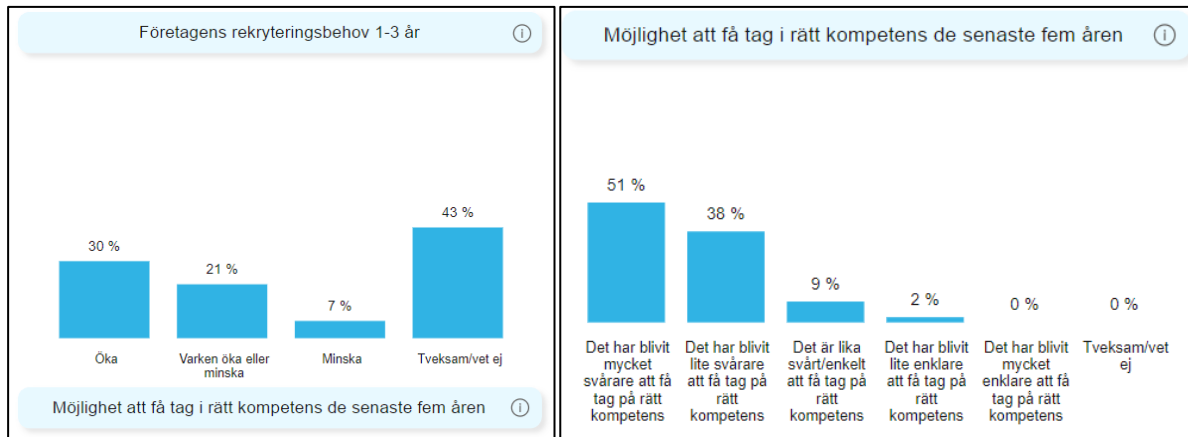
För Östhammar och Tierps kommun finns de flesta industriföretagen inom uppdelningen ”stora teknikföretag” och ”mindre verkstadsföretag”. Rapporten visar siffror på Sverigenivå men kan i databasen delas in på regionalnivå. Östhammars och Tierps kommun tillhör i denna uppdelning ”östra mellansverige”.

(Industrirådet, 2024)

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

### 3.5.1 Större teknikföretagen i östra mellansverige

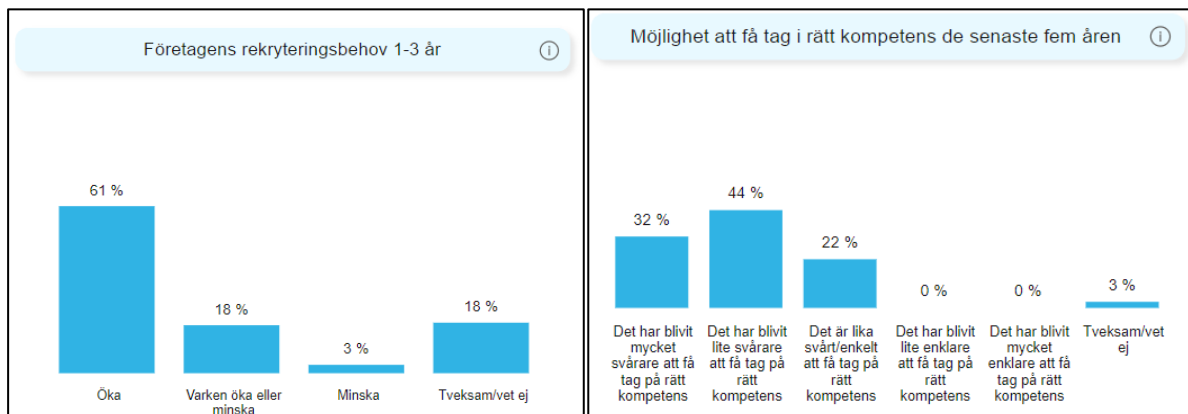
Industrirådets undersökning visar att **30%** av de större teknikföretagen i östra mellansverige förväntas ha ett **ökat rekryteringsbehov** inom 1-3 år och 43% är tveksamma eller vet ej. 51% anger att det har blivit mycket svårare att få tag på rätt kompetens under de senaste fem åren. (Industrirådet, 2024)



Det totala rekryteringsbehovet för branschspecifika yrkesroller för de större teknikföretagen som efterfrågas de närmsta 1-3 åren är 18767 personer i östra mellansverige enligt Industrirådets databas. De fem mest efterfrågade branschspecifika yrkesrollerna för större teknikföretagen är **montörer** (4982 st.), **processoperatörer** (1907 st.), **övriga operatörer** (1695 st.), **servicetekniker** (426 st.) och **svetsare** (1565 st.) (Industrirådet, 2024)

### 3.5.2 Mindre verkstadsföretagen i östra mellansverige

De mindre verkstadsföretagen i östra mellansverige anger att **61%** förväntas ha ett **ökat rekryteringsbehov** inom 1-3 år. 32% anger att det har blivit mycket svårare att få tag på rätt kompetens under de senaste fem åren och 44% anger att det har blivit lite svårare. (Industrirådet, 2024)

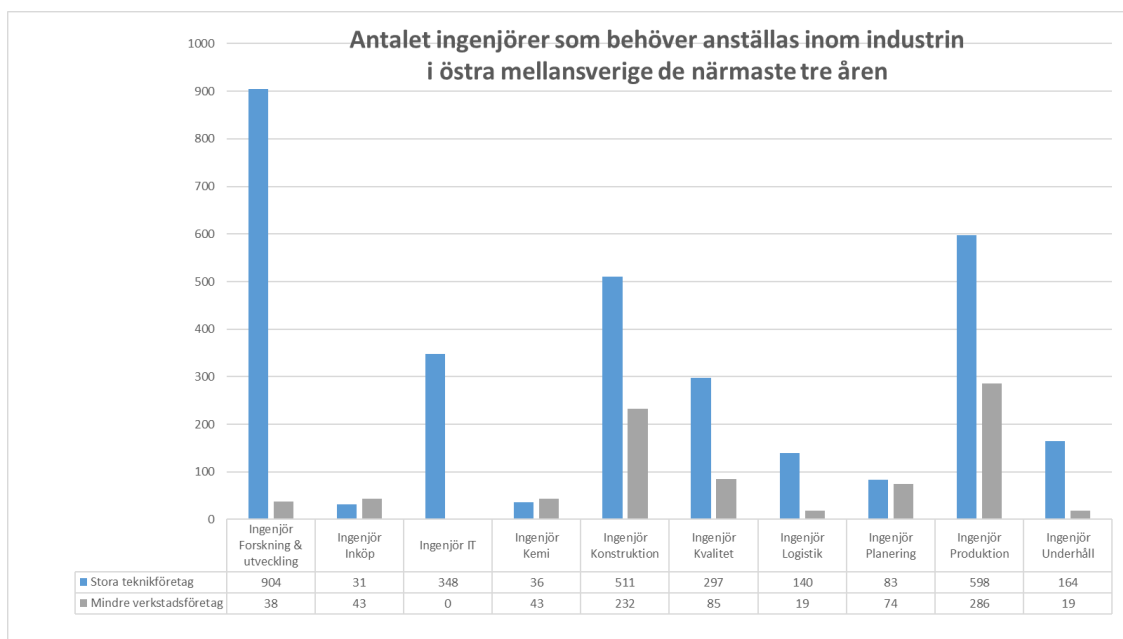


Det totala rekryteringsbehovet för branschspecifika yrkesroller för mindre verkstadsföretag som efterfrågas de närmsta 1-3 åren är 5815 personer i östra mellansverige enligt Industrirådets databas. De fem mest efterfrågade branschspecifika yrkesrollerna för mindre verkstadsföretag är **CNC-operatör** (1243 st.), **montörer** (822 st.), **övriga produktionsarbetare** (463 st.), **servicetekniker** (426 st.) och **svetsare** (316 st.) (Industrirådet, 2024)

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

### 3.6 Rekryteringsbehov på universitet och högskolenivå (ingenjörer), inom stora teknikföretag och mindre verkstadsföretag, i östra mellansverige de närmaste tre åren

När det gäller tekniska tjänstemän är generellt sätt **ingenjörer inom konstruktion** högst upp på listan av efterfrågad kompetens hos industriföretagen i Sverige. Behovet av ingenjörskompetens är stort även inom andra områden, både till produktion och till utveckling. Diagrammet nedan visar antalet ingenjörer och vilken typ av ingenjör som de stora teknikföretagen och de mindre verkstadsföretagen i östra mellansverige uppger att de behöver ny- eller ersättningsrekrytera under de närmsta tre åren. Sammanlagt anger de att 3951 ingenjörer behöver ny- eller ersättningsrekrytera under de närmsta tre åren. (Industrirådet, 2024)



### 3.7 Rekrytering i praktiken - erfarenhet och personlig lämplighet

I WSPs rapport och kartläggning av industrirelevanta utbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivå för industrin i Norduppland belyses även andra aspekter kring rekryteringen i praktiken för företagen.

Rapporten redovisar en sammanställning av intervjuer med strax över 20 olika företag i Tierp, Östhammar och Uppsala kommun. Företagen har en stor bredd gällande bransch – vissa sysslar med läkemedel- eller gummivarotillverkning, medan andra gjuter stål eller bedriver konsultverksamhet. Oavsett verksamhetsområde kan det konstateras att företag som har behov av industrikompetens generellt vill rekrytera, både idag och på lite längre sikt. Hur rekryteringsbehoven ser ut varierar, ofta beroende på företagsstorlek – små- och medelstora företag ser behov av alltifrån en till tio personer, medan de större i vissa fall har investeringar på gång vilka kommer kräva upp emot 40 rekryteringar.

Anledningar till rekryteringarna skiljer sig. De flesta företag använder rekrytering för att underhålla befintligt kompetensbestånd på grund av **naturlig personalomsättning**. Personalomsättningen kan både vara ”extern” genom att anställda slutar och behöver ersättas, eller ”intern” när personalstyrkan förändras genom internutveckling och/eller tjänstledighet, studieledighet eller föräldraledighet. Det finns även de som ämnar **expandera verksamheten**,



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

antingen genom nyetableringar eller genom nya interna arbetsgrupper. Ingen av de intervjuade företagen har plan på att gå ner i kapacitet eller att avveckla. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

Intervjuerna visar att **pensionsavgångar** är ett relativt litet problem och många anger att det handlar om en eller ett par per år. Flera redogör även för att kommande automatiseringsskifte kommer att effektivisera verksamheterna så att vissa pensionsavgångar kan täckas in av andra ny- eller ersättningsrekryteringar. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

Den kanske största rekryteringsutmaningen för företagen i mindre orter såsom Tierp, Söderfors, Östhammar eller Öregrund med flera är kopplat till **geografin** anger rapporten. Företagen anger att dessa svårigheter är i sig inga nya och bottnar bland annat i ett begränsat rekryteringsutbud, attraktionskraften hos större och närliggande städer samt försvårade pendlingsmöjligheter för boende utanför orten. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

Mot bakgrund av svårigheterna med geografin utgår mycket av rekryteringen av produktionspersonalen hos företag på mindre orter på lokala gymnasier. På många företag domineras utbildningsnivån hos de anställda av gymnasialnivå, och det är inte ovanligt att anställda spenderar en stor del av sitt verkamma yrkesliv på samma företag. Det konstateras i rapporten att beroendet av det lokala gymnasiet gör att konsekvenserna av en nedläggning eller en justering av ett gymnasieprogram/-skola blir stora, i såväl mindre som större orter. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

Rapporten visar också på att rekrytering inte enbart handlar om lämplig utbildningsbakgrund för företagen. De flesta företagen anger att potentiella rekryter behöver ha tidigare **arbetslivserfarenhet** för att vara relevanta för anställning. Det framkommer att majoriteten av företag föredrar starkt att nyrekryteringar redan har arbetat i ett antal år innan anställningen. Helst ska personen ha arbetslivserfarenhet från den specifika yrkesrollen som anställningen handlar om men i vissa fall räcker det om det finns erfarenhet från arbetslivet i stort. Få av de intervjuade företagen anställer direkt från gymnasiet. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

**Personliga egenskaper** är också någonting som anges vara en viktig aspekt vid rekrytering. Intervjuerna visar på att lämpliga karaktärsdrag anses generellt vara ett genuint teknikintresse, motivation och driv. Flertalet mindre företag anger dessutom att personerna behöver vara kreativa och positiva till nya utmaningar då verksamhetens arbetsuppgifter kräver en högre grad av flexibilitet och utforskande än exempelvis större fabriker, anger rapporten. (Westermarck, Kristina; Gydax, Sebastian, 2023)

### 3.8 Almis rapport om strategisk kompetensförsörjning i tillväxtföretag

Almi, som erbjuder finansiering samt stöd och vägledning inom affärsutveckling, till **små och medelstora företag** har tagit fram en rapport på vilka behov och utmaningar företag i **Uppsala län** upplever gällande kompetensförsörjning. Rapporten baseras på en enkätundersökning som skickades till 1000 företag med 10-199 medarbetare i Uppsala län.

Rapporten publicerades år 2021 och baseras på de 252 svar som inkom från företag i länets samtliga kommuner. Dessutom genomförde Almi djupintervjuer med 28 av de svarande företagen fördelade på olika branscher och kommuner i länet. Rapporten visar på att det som de små och medelstora företagen i Uppsala län anger som de tre främsta åtgärderna för företagets framtid är 1) Anställa personal 2) Intern kompetensutveckling 3) Utveckla





Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

företagets lönsamhet. Även denna rapport visar på stora tillväxtambitioner och att företagen vill anställa inom de närmaste tre åren. 95% av de tillfrågade företagen anger att de tror att de kommer att anställa inom de närmaste tre åren.

Rapporten visar också på att flera företag önskar ett samarbete med skolor och utbildningar, kring praktik och senare anställningar medan andra företag som själva har försökt få till ett sådant samarbete tycker att det varit svårt att få det att fungera bra. Flera av företagen anger att de skulle vilja ha en mellanhand som kan se till att samarbetet mellan skolor/ utbildningar och företagen fungerar i praktiken. Det finns också önskemål från flera av företagen att de skulle vilja att lärlingssystemet återupptogs. Rapporten visar att en dryg tredjedel av de undersökta företagen har kontakt eller samverkan med en gymnasieskola. En dryg tredjedel av företagen har inte någon kontakt eller samverkan med någon skola eller utbildning alls. (Almi, 2021)

### 3.9 Partnerskap Norduppland

I förstudien Tillväxtklustret Norduppland redogör Stockholms Handelskammare om förutsättningar för att utveckla ett tillväxtkluster i Norduppland. Stockholms Handelskammare menar att avgörande för detta partnerskap är om företagen och kommunerna lyckas rekrytera kompetens i konkurrens med andra delar av landet och världen.

Förstudien visar på ett antal nyckelkompetenser inom tillväxtklustret och det är främst inom metallframställning och metallbearbetning samt produkter därav, kärnteknisk verksamhet samt kablage och elektronik.

Tabellen nedan visar på antal sysselsatta inom industrirelaterade yrken i Uppsala län år 2020 samt andelen av dessa som är 55 år eller äldre samt 60 år eller äldre. Av åldersfördelningen att döma kan minst 7% av arbetskraften inom industrirelaterade yrken i Uppsala län förväntas gå i pension inom fem år och minst 17% inom 10 år.

Yrkesgrupp, Uppsala län	Antal 2020	Andel 60+	Andel 55+
311 Ingenjörer och tekniker	3523	8 %	20 %
432 Lagerpersonal och transportledare m.fl.	3210	4 %	9 %
214 Civilingenjörsyrken	3025	8 %	19 %
741 Installations- och industrielektriker m.fl.	1618	6 %	13 %
722 Smeder och verktygsmakare m.fl.	1027	10 %	26 %
819 Drifttekniker och processövervakare	799	8 %	21 %
812 Process- och maskinoperatörer, vid stål- och metallverk	784	10 %	23 %
821 Montörer	758	7 %	20 %
312 Arbetsledare inom bygg och tillverkning m.m.	752	5 %	17 %
813 Maskinoperatörer, kemiska och farmaceutiska produkter m.m.	722	3 %	9 %
721 Gjutare, svetsare och plåtslagare m.fl.	641	7 %	19 %
137 Produktionschefer inom tillverkning	577	7 %	22 %
817 Processoperatörer, trä- och pappersindustri	403	12 %	30 %
932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	240	7 %	14 %
132 Inköps-, logistik- och transportchefer	224	9 %	21 %
816 Maskinoperatörer, livsmedelsindustri	199	4 %	8 %
752 Ytbehandlare, trä och möbelsnickare m.fl.	187	9 %	18 %
818 Andra process- och maskinoperatörer	181	3 %	9 %

Under 2020-talet planeras flera stora investeringar i Östhammars kommun, dessa kan även ses i ett vidare geografiskt perspektiv. Investeringarna är bland annat ett slutförvar för använt kärnbränsle och en utökning av lagret för lågaktivt avfall (SFR) i Forsmark samt att det i Dannemora planeras en återöppning av gruvan.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Kärnbränsleförvaret och utbyggnaden av SFR i Forsmark beräknas behöva en arbetskraft om tillsammans upp till 600 personer under uppbyggnadstiden och 275 personer vid drift.

Enligt förstudiens prognos förväntas cirka 5000 personer behöva nyrekryteras till norduppland till 2035. Detta innebär i genomsnitt cirka 400 personer per år. Av detta beräknas cirka en femtedel, det vill säga 1000 personer, tillsättas av lokala resurser. (Stockholms Handelskammare, 13 februari 2023)

### 3.10 Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) kommande pensionsavgångar

Både Östhammars och Tierps kommun förväntas ha en åldrande befolkning. Kommunerna förväntas också ha relativt stora pensionsavgångar inom de närmsta åren. Nedan redovisas data från SCB om förväntade pensionsavgångar inom Östhammars och Tierps kommun. Viktigt att kommentera är att nedanstående uppgifter inte går att jämföra med Partnerskapets uppgifter kring pensionsavgångar ovan, då urvalet ej är det samma. Enligt uppgifter från SCB är 2115 personer i åldersgruppen 55-74 år sysselsatta i arbete inom näringslivet och offentlig förvaltning i Tierps kommun per år 2023. För Östhammars kommun är motsvarande siffra 2780 personer. Detta innebär att stora pensionsavgångar kan väntas de närmsta cirka 10 åren. Enligt SCB:s uppgifter om Sveriges befolkning år 2023 anges Tierps kommun ha en befolkning på 21193 personer och Östhammars kommun ha en befolkning på 22172 personer (statistiken baseras på Skatteverkets folkbokföringsregister och avser folkbokförda 31 december 2023). Om antagandet\* är att de som arbetar i Östhammars respektive Tierps kommun också är de som bor i kommunerna. Så innebär detta av åldersfördelningen att döma att cirka 10% av arbetskraften inom näringslivet och offentlig förvaltning i Tierps kommun och cirka 12% av arbetskraften inom näringslivet och offentlig förvaltning i Östhammars kommun kan förväntas gå i pension inom de närmsta 10 åren om vi antar att pensionsåldern är 65 år.

\* Detta antagande är ej helt korrekt då både Östhammar och Tierp har en stor in- och utpendling till kommunerna. I Östhammars kommun pendlar cirka 2500 personer in till kommunen och cirka 3000 personer pendlar ut ur kommunen. I Tierps kommun pendlar cirka 1 900 personer in till kommunen 4 300 personer pendlar ut ur kommunen.

År 2023	Antal	År 2023	Antal
<b>Tierps kommun</b>		<b>Östhammars kommun</b>	
Näringslivet		Näringslivet	
55-74 år	1 366	55-74 år	2 039
Offentlig förvaltning (staten, kommun, region)		Offentlig förvaltning (staten, kommun, region)	
55-74 år	749	55-74 år	741
<b>Summa</b>	<b>2115</b>	<b>Summa</b>	<b>2780</b>

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

### 3.11 SKB:s projekt med utbyggnad av slutförvaret (SFR) och kärnbränsleförvar

Nedan redovisas uppgifter från intervjuer med Svensk Kärnbränslehantering (SKB) och Skanska om SKBs byggnationsprojekt och dess kompetensförsörjningsbehov.

SKB har två stora byggnationsprojekt planerade för Forsmark. Det handlar dels om en utbyggnad av slutförvaret (SFR) och dels om byggnation av kärnbränsleförvar. Utbyggnaden av slutförvaret är det projektet som ligger närmast i tiden med start i december 2024 och förväntad driftsättning i januari 2031. SKB har upphandlat en leverantör för projektet med utbyggnationen av slutförvaret och det är Skanska. Skanska har i sin tur även upphandlat en underleverantör genom Assemblin och Cavarion (Cavarion Assemblin Group).

Utbyggnaden av slutförvaret är uppdelad i två faser. Fas 1 är bergdrivningsfasen, då bergssalar med mera grävs fram och fas 2 är bygg och installationsfasen, då bergssalarna ska inredas med el, ventilation, brandsystem med mera.

Utbyggnaden av slutförvaret är ett "litet" byggnationsprojekt i jämförelse med byggnationen av kärnbränsleförvaret. Byggnationen av kärnbränsleförvaret förväntas vara cirka 10 gånger så stort som utbyggnaden av slutförvaret. Byggnationen av kärnbränsleförvaret kommer att starta år 2027 och inom kort kommer upphandlingar av leverantörer även för detta byggnationsprojekt påbörjas. Båda byggnationsprojekten kommer att innebära ett stort behov av kompetens som kommer att påverka kommunerna i Norduppland.

När väl byggnationerna av de båda projekten är genomförda är det SKB som kommer att anställa personal för att driftsätta anläggningarna. Det kommer att vara i huvudsak drift och underhållspersonal men även en del tjänstemän och ledarfunktioner. SKB beräknar att de kommer att krävas cirka 20-25 personer för att drifva slutförvaret och cirka 100-250 personer för att drifva kärnbränsleförvaret.

Utifrån intervjuer med både SKB och Skanska redovisas nedan i stora drag kommande behov av kompetenser, bristkompetenser och rekryteringsutmaningar.

#### 3.11.1 Utbyggnaden av slutförvarets olika byggfaser och dess kompetensbehov

SKB och Skanskas uppskattning av den totala bemanningen vid utbyggnaden av slutförvaret är cirka 200 personer under byggnationen. Det beräknade antalet personer utgör en mängd olika yrkeskompetenser. De olika kompetenserna kommer att behövas vid olika faser och tidpunkter i projektet som sträcker sig från december 2024 – december 2030.

Under fas 1, det vill säga bergdrivningsfasen kommer det att bedrivas dygnet runt verksamhet bestående av fyra skift. Det första ett och ett halvt år kommer det att krävas cirka 40 stycken yrkesmedarbetare till dess att man har grävt fram bergssalarna. De kompetenser som kommer att behövas för detta är: bergarbetare (20), elektriker (4), mättekniker (4), arbetsledare (4), mekaniker (4). Några av kompetenserna har Skanska redan anställda, några är inhyrda men de kommer även behöva anställa fler. Två bergskift är redan bemannade och på plats i Forsmark och rekrytering för resterande två skift pågår. Det vill säga ytterligare 10 bergarbetare, två elektriker, två mekaniker, två utsättare och två arbetsledare. För att få en anställning hos Skanska för något av dessa jobb behöver man ha erfarenhet av att jobba under jord. Det är ganska vanligt med utländska underleverantörer vid olika bergarbetsprojekt men mot bakgrund av branschens karaktär med tuffa säkerhetsprövningar är det inte möjligt på samma sätt i detta projekt. Majoriteten av de som anställs bor runtom i hela Sverige och veckopendlar till Forsmark från hela landet. SKB har ett personalboende på området i Forsmark, där

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Skanska kommer att få nyttja 50 rum för sin personal. Av de hittills anställda är det två nyanställda personer som är bosatta i Östhammars kommun. Ungefär ett och ett halvt år in i projektet kommer ytterligare cirka 20 bergarbetare att anställas då skiften kan utökas.

Vad gäller fas 2, det vill säga bygg och installationsfasen har Skanska anlitat en underleverantör till projektering och utförande i denna fas i form av Assemblin/Cavarion (Cavarion Assemblin group). Planering för denna fas kommer att ske under år 2026-2027 och projektet kommer att utföras under år 2027-2030. Cavarion Assemblin Group uppskattar att de kommer att ha mellan 50 – 100 arbetstillfällen totalt under fas 2. Även i detta projekt kommer arbetet att ske i olika faser och olika kompetenser kommer att behövas vid olika tidpunkter i projektet.

I fas 2 är det inte lika ”specifika” och nischade kompetenser som behövs på samma sätt. Det är inte klart i dagsläget vilka typer av kompetenser som kommer att behövas men troligtvis olika typer av yrkesmedarbetare såsom elektriker, VVS, projektledning, väg och anläggningsarbetare med mera. Även Cavarion Assemblin Group har erfarenhet av större projekt och har många anställda hos sig som ”flyttar med” i projekten, det vill säga veckopendlar för olika uppdrag och har valt den livsstilen. Ett visst rekryteringsbehov kommer troligtvis att finnas och ett önskemål från SKBs sida är att de söker efter personal i närområdet. Detta innebär således att kompetens från den lokala arbetsmarknaden kan komma att efterfrågas. De yrkesgrupper som kan komma att efterfrågas är elektriker, plattsättare, ventilationsinstallatörer, brandsystemsinstallatörer, byggleddare, montageledare, installationsledare med mera.

### 3.11.2 Projektgrupp

Projekteringen av utbyggnaden av slutförvaret har redan pågått en tid. Det handlar om kompetenser inom projektledning, produktionsstöd, arbetsmiljö, kvalitet, miljö, kommunikation, HR etcetera. Sammanlagt handlar det idag om cirka 50 personer som ingår i projektgruppen, 25 stycken av dessa är anställda av SKB och 25 stycken är anställda av Skanska. Projektgruppen beräknas vara i drift i cirka 7 år, vissa i projekteringen kommer att vara anställda i flera år, andra specialistkompetenser kommer enbart att leverera ett visst antal timmar utifrån ett specifikt uppdrag. Antalet anställda för projekteringen kommer att röra sig mellan 50-80 anställda beroende på projektets skede. Till viss del kommer projekteringen att bestå av konsulter för uppdraget.

### 3.11.3 Det stora projektet med kärnbränsleförvaring startar år 2027

Projektet med kärnbränsleförvaret beräknas vara cirka 10 gånger så stort som utbyggnaden av slutförvaret och kommer att kräva betydligt mer resurser. Detta projekt kommer att starta år 2027 och inom kort kommer det att påbörjas upphandlingar även för detta. Vad gäller kompetenser så är det i princip samma yrkeskompetenser som kommer att behövas även för detta projekt. För projektering och byggnation av kärnbränsleförvaret så handlar det om en arbetskraft på totalt cirka 700-800 personer under projektets gång.

Dessa två stora byggprojekt i Forsmark kommer sammantaget att innebära ett utbud av jobbmöjligheter i Forsmark fram till cirka år 2080. Utöver de 200 arbetstillfällena som utbyggnad av slutförvaret förmodas generera samt de 700-800 arbetstillfällena som kärnbränsleförvaret förväntas generera, så anlitar byggentreprenörerna även lokala

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

leverantörer till att utföra exempelvis markjobb och annat. Skanska har redan och kommer att ytterligare upphandla exempelvis dumpersförare, maskinförare, grävmaskinister, kompetens för stängsling, ventilation, isolering, snickare med mera. Projekt av denna storlek ger således även ringar på vattnet för det lokala näringslivet.

#### 3.11.4 Bemanning och bristkompetenser

Hittills anger Skanska att det har varit lättrekryterat. Till den första annonsen för bergarbetare hade de 160 sökande till 10 platser. Bergarbetare är en relativt begränsad yrkeskår i hela Sverige och Skanska anger att det är en fördel om det finns personer med rätt kompetens i närområdet till projektet då det är mer hållbart att slippa veckopendla. Den bristkompetens som hittills har utmärkt sig i detta projekt är mättekniker, de anger att det är en bristkompetens i hela Sverige och att det oftast är svårt att hitta den kompetensen. Kvalifikationerna för en mättekniker i dessa projekt är förutom en ingenjörutbildning även kompetens av utsättning under jord.

Kompetensen för denna typ av projekt är väldigt specifik och finns begränsat i Sverige. Det handlar således mycket om konkurrensen mellan de olika byggprojekten som pågår i Sverige eftersom att personalen "flyttar med" projekten. Skanska menar att de inte kommer att ha några större problem med att hitta den kompetens som behövs till projektet i Forsmark. Detta beror mycket på att Skanska som varumärke är så pass starkt och att man får dragplåster i rekryteringen på grund av det. De menar att personalen trivs på Skanska och att många också återvänder som anställd till Skanska om man tidigare har jobbat där.

#### 3.11.5 Personalbostäder snarare än inflyttning till kommunen

Då nästintill samtliga som hittills anställts inför fas 1 i utbyggnaden av slutförvaret är personal som bor runtom i hela Sverige och veckopendlar till Forsmark har bostadsfrågan varit en central del att lösa. Detta har hittills lösts tack vare att Skanska har fått möjligheten att hyra in sig i personalbostäderna i Forsmark. Inför nästa projekt med kärnbränsleförvaret förmodas dock inte befintliga personalbostäder att räcka till. Däremot vid det längre projektet med kärnbränsleförvaret med ett garanterat jobb i kanske 10-15 år så anger SKB att kommunen kan komma att se en större inflyttning om det finns möjlighet att hitta ett attraktivt boende. Hittills är det några få som har valt att flytta från Stockholm och då har man valt att bosätta sig i bland annat Alunda och Österbybruk.

Men varken SKB eller Skanska tror att det kommer att ske någon stor inflyttning till kommunen. De menar att gällande bergsarbetarna så handlar det snarare om en livsstil att man åker till projekt och veckopendlar, de vill inte bosätta sig här.

Även vad gäller projektgruppen så är det ganska få som bor i Östhammars kommun. De flesta bor i Uppsala, Gävle och Stockholm. Även där menar de att det kanske är ett fåtal som väljer att omlokalisera sig men att den stora majoriteten kommer att fortsätta pendla in. Inte heller där ser de någon större inflyttningsvåg.

#### 3.11.6 Infrastruktur och inpendling

Mot bakgrund av att man från SKB och Skanskas håll ser att inpendling är oerhört avgörande för att kunna bemanna projekten är infrastruktur och kommunikationsmöjligheter mycket

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

viktigt för dem. De anger att för att de ska kunna locka personal till Forsmark såsom exempelvis en mättekniker som bor i Uppsala så behöver pendlingen fungera. Alternativt om mätteknikern väljer att flytta till Östhammars kommun så behöver pendling fungera för en eventuell respektive. De menar att det måste vara enkelt och lätt att ta sig till arbetet och att de idag har pendlingsbussarna från både Gävle och Uppsala till Forsmark ser de som en förutsättning. Däremot ser de en risk med den stora inpendlingen, att man tröttnar på resandet och tar ett jobb närmare hemmet istället. De menar att väg 288 är bra mellan Uppsala och fram till Gimo men därefter och ut mot Forsmark fungerar det inte lika bra. De menar att goda kommunikationsmöjligheter oavsett om man kör egen bil eller pendlar med buss är avgörande för att de ska få den kompetens som de behöver. De skulle gärna se att Upptåget skulle utökas ut mot kusten. SKB och Skanska menar att för deras del är det viktigare att prioritera kommunikationerna för att ta sig till jobbet än att prioritera bostäder, även om båda frågorna är viktiga.

### 3.11.7 Kommunens attraktivitet

Även om man från SKB och Skanskas håll ser att det framförallt kommer att handla om inpendling för personalen i projekten så anser de även att det är av stor vikt att fortsätta utveckla Östhammars kommuns attraktivitet. Detta då de ser en fördel med att ha personal i närområdet då det är mer hållbart på flera sätt än att veckopendla eller dagpendla. De menar att Östhammars kommuns attraktivitet handlar om helheten och att kommunen idag har en mycket om bra förskola och skola, bra bostadspriser, attraktiv kustnäramiljö, bra föreningsliv etcetera. De menar att det finns en stor potential och möjlighet att erbjuda parrekryteringar i samband med projekten. Det vill säga att se över möjligheterna att erbjuda jobb i kommunen även för den medföljande partnern. Detta tycker de är en fråga för Partnerskap Norduppland att jobba mer med.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

## 4 Redovisning intervjuer

Sammanställningen nedan bygger på intervjuer med 16 företag med flest antal anställda baserade i Östhammars och Tierps kommun. Företagen är framförallt större industrier och kärnteknikaverksamheter samt mellanstora företag inom Norduppland. Det går inte att dra slutsatser för hela kommunernas räkning utifrån detta underlag, men det kan ge en indikation. Information om kompetensförsörjningsläget för Östhammars kommun och Tierps kommun som arbetsgivare samt regionens verksamheter i Östhammar och Tierps kommun baseras på skriftliga uppgifter från dem.

### 4.1 Yrkeskategorier, utbildningsbakgrund och erfarenhet

De olika yrkeskategorier som företagen har skiljer givetvis sig åt beroende på verksamhet. Exempel på yrkesarbetare som företagen har anställda idag är plåtarbetare, svetsare, montörer, målare, elmontörer, elektriker, lager och logistikpersonal, CNC-operatör, underhållstekniker, mättekniker, drift och produktionspersonal, industrioperatörer, ställare, busschaufförer, mekaniker, servicehallspersonal, lokalvårdare, fastighetsskötare, bovärdar, drifttekniker, produktionstekniker, processoperatörer, rivare, chaufförer och snickare. Exempel på tjänstemän som företagen har anställda idag är chefer och ledningsfunktion, olika typer av specialister inom kvalitet och hållbarhet, hälsa, miljö och arbetsmiljö, IT, design, HR, ekonomi, kommunikation, redovisning, civilekonom, inköp, produktionsutveckling, planering och logistik kring produktionen, säkerhet, projektledare, forskare, geologer, hydrologer samt olika typer av ingenjörer inom exempelvis elkonstruktion, mekkonstruktion, fastighetsingenjör, processingenjör, VA-ingenjör, civilingenjör m.m.

Vad gäller utbildningsbakgrund kan sägas att för tjänstemännen kräver företagen oftast högskole- eller universitetsexamen. Vissa företag anger dock att de inte alltid har det kravet. Exempelvis *"vi har ju vissa som har jobbat på golvet hos oss, som kanske har gått någon teknisk utbildning och sen så bygger man på med någon utbildning, man kanske inte alla gånger är ingenjör eller att man kanske inte har läst på högskolan eller universitetet, men man har ändå läst och jobbat så pass mycket så att man kommer upp dit ändå"*.

Ett annat företag anger att *"projektledarna får gärna vara ingenjörer i botten, men vi har inte kunnat ställa de kraven så just nu så har vi en som är högskoleingenjör. Men tre är inte det, men de har ändå en teknisk bakgrund på något sätt. Någon har gått en YH-utbildning och några gymnasieskola. Egentligen är det kanske mer YH-utbildningar som vi söker för oftast är ingenjörutbildningarna så breda och YH-utbildningar brukar vara lite mer nischade som passar industrierna och företagen bättre"*.

10 av 16 företag anger att vad det gäller personal till driften/ produktion så är det meriterande om de har gått någon typ av industritekniskt gymnasium eller liknande men att det i huvudsak räcker med att personen har ett teknikintresse, engagemang och driv. De flesta arbetsuppgifterna anges vara av så speciell karaktär att det inte finns någon specifik utbildning för dessa utan flertalet företag anger att de lär upp på plats på olika sätt. Exempelvis anger ett företag att *"vi lär upp väldigt många på plats och det är ju därför det praktiska gymnasiet är väldigt bra. Har de en yrkesutbildning i skolan så är ju det en kortare inkörningsperiod ifall de har lite i "händerna", att de är händiga och tycker det är kul med teknik"*.



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

För specifika roller inom produktionen krävs yrkesbevis/ yrkesutbildning/ vuxenutbildning eller liknande. Detta gäller exempelvis för CNC-operatörer, elektriker, svetsare, mekaniker, snickare med mera. Ett fåtal företag kräver minst någon typ av teknisk utbildning (gymnasie-/ yrkesutbildning) såsom exempelvis CNC-utbildning för majoriteten av sin personal. Generellt kan sägas att de större företagen ställer högre krav på yrkesutbildning och att det på de större företagen endast är en minoritet av den personal som efterfrågas där man faktiskt kan komma direkt från gymnasiet.

För kommunernas del, som levererar välfärd och utveckling till lokalsamhällena, har både Tierp och Östhammar samma yrkesgrupper anställda till sina vitt spridda verksamheter. Respektive kommun har cirka 200 olika yrkesgrupper såsom exempelvis översiktsplanerare, upphandlare, sjuksköterska, turistvärd, skolkurator, personlig assistent, lönespecialist, lokalvårdare, kommunarkivarie, biltvättare, badvaktmästare, kommunjurist och lärare. Erfarenhet och utbildningsbakgrund varierar stort beroende på verksamhet.

För Regionens del är yrkeskategorierna i verksamheterna i Östhammar och Tierps kommun framförallt sjukvårds- och tandvårdsinriktade. Såsom exempelvis distriktsläkare, sjuksköterskor, undersköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, tandläkare, tandsköterskor, tandhygienister etcetera. Vad gäller utbildningsbakgrund för regionens personal krävs högskole- eller universitetsexamen för de flesta av yrkena.

#### 4.1.1 Författarens analys

Generellt kan sägas att de yrkeskategorier som industrirådet har identifierat som de mest efterfrågade branschspecifika yrkesrollerna i sin rapport stämmer både överens med de intervjuade företagens befintliga personalgrupper och kommande rekryteringsbehov. Det som dock kan sägas avvika är att verksamheterna i Norduppland tycks ha ett större behov av kompetens inom el och elkraft jämfört med teknikföretagen i östra mellansverige i industrirådets rapport.

I WSP:s rapport framgår det att den kompetens företagen främst efterfrågar är industrirelevant yrkeshögskolekompetens såsom exempelvis CNC-tekniker, underhållstekniker och elkonstruktörer. Rapporten visar också att industriteknisk gymnasiekompetens också är en efterfrågad kompetens hos företagen. Efter intervjuerna med företagen tycker jag mig se att de mindre företagen inte har samma möjlighet ur konkurrenssynpunkt att ställa samma typ av krav på utbildningsbakgrund som de större företagen har, för att kunna bemanna sin verksamhet. I många fall menar de mindre företagen att det räcker med någon typ av teknikintresse, att man är praktiskt lagd och har ett driv. Arbetet är ändå så pass specifikt att det inte finns någon relevant utbildning att gå, utan man lär upp personen på plats. Personliga egenskaper är också någonting som WSPs rapport tar upp som en viktig faktor för företagen vid rekrytering där lämpliga karaktärsdrag anses generellt vara ett genuint teknikintresse, motivation och driv.

I WSP:s rapport framgår det också att de flesta företagen anger att potentiella rekryter behöver inte bara ha relevant utbildningsbakgrund utan även ha tidigare arbetslivserfarenhet för att vara relevanta för anställning. Detta är ingenting som företagen har framfört vid intervjuerna, utan det som har framkommit är att det är naturligt för företagen att lära upp personen på plats. Detta kan tolkas som att konkurrensen har blivit hårdare och att kompetens med arbetslivserfarenhet inte längre finns i lika stor utsträckning på den öppna arbetsmarknaden.



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

För tjänstemännen har de flesta företagen krav på högskole- eller universitetsexamen men även där finns det undantag vad gäller kraven för högskolekompetens för tekniska tjänstemän. Flera företag beskriver att relevant kompetens även kan ha inhämtats genom en ”lång och trogen tjänst” i företaget. Detta tyder på att en högre utbildning uppskattas men att det även finns en pragmatisk inställning till att kunskapen går att få genom erfarenhet likväl.

## 4.2 Rekryteringsutmaningar

I princip samtliga företag beskriver att de har någon typ av rekryteringsutmaning. Hur rekryteringsutmaningarna ser ut skiftar dock mellan olika företag beroende på läge, typ av verksamhet etcetera.

### 4.2.1 Geografiskt läge och konkurrens

Många beskriver det geografiska läget som en utmaning ur rekryteringssynpunkt. Flera företag beskriver att det upplevs svårt att locka personer som inte bor på orten till att arbeta på företagen. *”För oss är det lite som så att vi behöver se vad vi har vi att jobba med här i närområdet. Eftersom att vi har ju läget där vi är. Det är svårt många som kanske bor inne i Uppsala söker sig till Stockholm och så, att locka folk ut hit är ju väldigt utmanande och svårt. Ett annat företag menar att ”vårt geografiska läge gör att det till viss del är svårt att både rekrytera och behålla personal”.*

Vidare anger ytterligare ett företag att *”Östhammar är den ort som sticker ut som den mest svårrekryterade orten för oss, här är det jättesvårt att få in folk. Det är inte ett nytt problem, det har även historiskt sett varit svårt att rekrytera förare i Östhammar. Det beror främst på det geografiska läget och avståndet. Många jobbar på Forsmark eller pendlar.”* De menar också att det blir ett extra stort problem för dem när de depåer som de har på orten är så pass små, då blir det kännbart för verksamheten enbart om det saknas en eller två personer.

Ett annat exempel är från ett företag i Gimo som anger att *”jag upplever vårt geografiska läge inte direkt som en fördel men kanske mer baserat på de som pluggar då kanske. Sedan tänker jag att det är ett annat läge kanske när du har småbarn och uppskattar andra typer av värden. Men jag tror inte att Gimo i sig gör att du tar jobbet här. Jag tror att företaget gör det inte orten. Däremot kan jag tänka mig i Stockholm så kanske orten snarare styr än jobbet.”*

Ytterligare exempel som beskriver utmaningar med det geografiska läget och konkurrensen mellan företagen kommer från ett företag i Söderfors som beskriver: *”Vi ligger ju där vi ligger här i Söderfors, långt ute i skogen, inga kommunikationer, så det är klart att det är svårt. För att du ska kunna jobba här så måste du ha bil, det går inte annars. Det är dessutom stor konkurrens industrierna här emellan och jag vill helst inte sno folk av dem heller. Men det är utmanande att hitta kompetens.”* Ett annat företag i Söderfors beskriver att *”det här är en väldigt liten ort, det bor väldigt få människor här. Söderfors överlag har svårt att få människor att flytta hit även om det finns många industrier som håller till här. Men det är en liten ort, det finns inte jättemycket infrastruktur såsom affärer med mera, så jag tror att det ligger mer i det, än för oss som företag.”*

Flera företag beskriver att de upplever konkurrensen mellan företagen som hård i och med att det finns så många industrier med liknande verksamheter i Norduppland och att de konkurrerar om samma typ av personal. Att arbetslösheten dessutom är låg, framförallt i Östhammars kommun, hjälper inte situationen. Det finns en viss oro för att konkurrenssituationen kommer att bli ännu tuffare i och med att exempelvis Dannemora

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

gruva och slutförvaret i Forsmark nu ska byggas. Ett företag beskriver att *”jag tänker att det kan vara större utmaningar framöver i och med industrikluster och annat. Så då tänker jag att då blir det kanske mer konkurrens om arbetskraften. Men om du kan välja då på tre, fyra till, då är det väl en annan sak tänker jag så att jag tror att hotet eller kanske möjligheterna är fler om det kommer fler.”*

Det är särskilt de lite mindre företagen som beskriver att de har svårt att konkurrera med de större företagen gällande anställningsvillkor, kompetensutvecklingsmöjligheter med mera. *”Det är många andra som söker de här olika kompetenserna gällande el och det känns som att de som pluggar det nu både på gymnasiet, YH- utbildningar och universitetsutbildningar, de blir ryckta innan de är färdiga. Ett annat företag beskriver att ”historiskt sett har det varit problem för meken att rekrytera och att konkurrera med Sandvik. Det har varit svårt att få hit dem och det finns hela tiden det hotet och så, det kommer ju upp även i löneförhandlingar, villkor och såna här saker att vi måste försöka matcha och det går ju inte. Vi har inte de marginaler och de villkor som Sandvik har.”*

Ytterligare ett företag beskriver konkurrenssituationen såsom att *”konkurrensen är ganska hård bland arbetsgivare här i Uppland och vi har olika avtal med olika fördelar. Vi hade en period då många kom till oss för de tyckte att vårt avtal var mer fördelaktigt men vi hade också en period när många gick ifrån oss, så det går lite fram och tillbaka. Och det handlar ju om anställningsvillkoren och vad man tycker om att köra för trafik.”*

Även Region Uppsala beskriver det geografiska läget och landsbygden som en särskild utmaning i att attrahera och behålla personal långsiktigt. De beskriver också att de har svårigheter med att konkurrera med privata verksamheter där löneläget ser annorlunda ut.

Både Östhammar och Tierps kommun har redan idag ett besvärligt rekryteringsläge i många fall. Förutsättningarna att kompetensförsörja hänger till stor del samman med befolkningens sammansättning. Både Tierps och Östhammars kommun har en åldrande befolkning i kombination med stor utflyttning och därmed minskat antal personer i arbetskraften, vilket försvårar möjligheten att få tag på rätt kompetens. De åldersgrupper, som ökar i framtiden, är just de åldersgrupper som dessutom nyttjar den kommunala servicen som mest. Behovet av barnomsorg, skola och äldreomsorg ökar. Just de verksamheter där kompetensbristen är som mest kännbar för kommunerna. Särskilt i Östhammars kommun är arbetslösheten mycket låg. Vilket kan vara ytterligare en orsak till svårigheten till kompetensförsörjning då det inte finns tillräckligt många arbetssökande som kan omskola sig till att jobba inom kommunens bristyrken.

#### 4.2.2 Ljusning på rekryteringsfronten?

Det finns undantag från beskrivningen att det är svårrekryterat i alla fall för vissa yrken. Detta gäller framförallt yrken där det inte finns krav på någon formell utbildning.

Exempelvis anges det att *”hitta praktiker såsom drifttekniker, det är inget svårt här. Det finns hur många praktiker och mindre egenföretag här i trakten, så om man vill hitta någon som ska ut och laga läckor eller lägga rör så är det inget problem. Har de ett teknikutäresintresse och bra attityd så lär vi upp dem”*. Ett annat företag beskriver att *”vad gäller produktionspersonal har vi inte haft något problem alls att rekrytera, de personerna finns här i Norduppland”*.

*”För oss handlar det om att få tag i bra folk så får de lära sig yrket här på plats, för det finns inte någon som kan det här jobbet från början, det finns ingen utbildning att gå för att lära sig det här jobbet”* beskriver ett annat företag.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Vidare berättar ett företag att vid den senaste annonsen de hade publicerad för operatörer fick de 140 ansökningar och att det således inte är några svårigheter för dem att hitta operatörer. De berättar även att de hittills har lyckats att tillsätta alla nyckelbefattningar också även om det har tagit dem lite längre tid att hitta dem.

#### 4.2.3 Bristkompetenser

Nedan anges de specifika bristkompetenserna som företagen, kommunerna och regionen har angett. Viktigt att tydliggöra är att det finns fler bristyrken än nedan i Norduppland och att de identifierade bristyrkena är utifrån de intervjuade företagen och organisationerna. De identifierade yrkena är särskilt svårrekryterade men majoriteten framför att det generellt är svårrekryterat till många roller. Flera lyfter fram att det inte utbildas tillräckligt många inom dessa bristyrken, att det inte finns tillräckligt många utbildningar samt att konkurrensen är hård om de få utbildade som finns. För företagets del är det framförallt bristkompetenser inom el och elkraft som lyfts fram, men även CNC-operatörer, mekaniker och ingenjörer och då framförallt inom olika relativt smala specialistområden.

För kommunernas del är det tydligt att de båda i stort sett har samma bristkompetenser. Det är även tydligt att i de fall även Regionen har samma yrkeskompetenser anställda är det även en bristkompetens för dem såsom exempelvis sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut.

<i><b>Bristkompetens</b></i>	<i><b>Antal företag som har angivit kompetensen som brist</b></i>
<i>Ingenjör (specialinriktningar)</i>	5
<i>Elektriker</i>	4
<i>Mekaniker</i>	4
<i>Fysioterapeut och arbetsterapeut</i>	3
<i>Sjuksköterska, Natt-sjuksköterska</i>	3
<i>CNC-operatör</i>	2
<i>Projektledare</i>	2
<i>Högre tjänstemän</i>	2
<i>Bussförare</i>	2
<i>Grundskollärare No/Teknik/Ma</i>	2
<i>Elkonstruktör och Mekkonstruktör</i>	2
<i>Lärare inom språk, slöjd, musik</i>	2
<i>Skolsköterska och specialpedagog</i>	2
<i>Socialsekreterare</i>	2
<i>Undersköterska</i>	2
<i>Industrielektriker</i>	1
<i>Elkraftsingenjör</i>	1
<i>Chefer/ ledarpositioner</i>	1
<i>Svetsare</i>	1

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Ställare	1
Spolbilschaufför	1
Snickare	1
VA-chef	1
Drifttekniker	1
Fastighetsskötare	1
Fritidspedagog	1
Familjebehandlare, Behandlare inom beroende, Kontaktpersoner, Socionomer till barn och unga	1
Distriktssköterska	1
Distriktsläkare	1
Audionom	1
Psykolog	1
Tandläkare	1
Tandhygienister	1
Tandsköterskor	1
Chef inom omsorg och rektor inom skolan	1
Upphandlare	1
Bibliotekarie	1
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	1

#### 4.2.4 Tjänstemän och specialistkompetenser – ett lokalt och nationellt problem

Ungefär hälften av företagen anger att det är svårt att rekrytera högre tjänstemän däribland ingenjörer med snäva specialistområden. Exempel på sådan kompetens är mättekniker, automationsingenjör, ingenjörer inom processutveckling och forskning och utveckling, elkraftsingenjör samt mek- och elkonstruktörer.

Flera av företagen berättar att *”de största rekryteringsutmaningarna är framförallt till specifika specialisteroller (smala roller) och till olika ledarpositioner. Det är flera gånger som vi har haft annonsen ute flertalet gånger under året utan resultat.”* Ett annat företag anger att *”det kan vara svårt att rekrytera ingenjörer med speciell inriktning, till exempel automationsingenjörer. Nu är det inte så mycket såna rekryteringar här egentligen. Men om det är väldigt snävt att du letar någon specifik kompetens där du måste ha en specifik bakgrund eller specifik utbildningsinriktning då kan det vara svårt.”*

Det är inte bara ingenjörer som är svåra att hitta utan även andra typer av tjänstemän. *”Det senaste året har det varit svårt att rekrytera högre tjänstemän. Ekonomichef var jättesvårt att hitta och likaså ekonomiassistenter. Vi söker just nu en automationsingenjör och det är jättesvårt att hitta, det är svårt att hitta i hela branschen. Det är svårt att hitta personer med en längre akademisk utbildning. Förut tyckte jag inte det men nu är det så”.*

Ett företag menar att ibland efterfrågar de så specifik kompetens att det endast finns ett fåtal med den kompetensen i hela Sverige. *”Ibland är kompetensen vi efterfrågar så specifik såsom exempelvis kunskap om radionuklidtransporter, det vill säga hur radionuklider transporteras*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*i vatten. Det blir så specifikt för det finns så få i Sverige med kunskap kring detta. Det blir också svårt att säga att det är ett bristyrke då det kanske faktiskt bara behövs 15 i hela Sverige.”*

Flera är också inne på utmaningen att rekrytera högre tjänstemän och specialister utifrån dess geografiska läge och orten/ kommunens attraktivitet. *”Det är svårt att rekrytera ingenjörer och tjänstemän på grund av framförallt vårt geografiska läge, de flesta med lite mer kvalificerade roller pendlar hit.”* Ett annat företag menar att *”det är väl det att de flesta vill jobba i storstadsregionerna. Problemet är att industrierna oftast inte finns i storstadsregionerna. Så det är mer att det är ett lokalt problem att de inte finns i närområdet men de finns i andra delar av Sverige.”*

Frågan om att göra orten mer attraktiv som en viktig del i att underlätta rekryteringen av bristkompetenser togs också upp. *”Tierp är kanske inte en ort som lockar lika mycket såsom en storstad som Uppsala eller Gävle. Det är en utmaning när vi inte har det utbudet för livsstilen eller de bostäderna som krävs och så vidare. Attraktiviteten i orten är jätteviktig. Det är en utav flera parametrar och då i kombination med att det redan är svårt att få tag i den här specialistkompetensen så blir det ju väldigt påtagligt här uppe. Här behöver hela samhället och politiken förstå att de behöver göra ganska stora förändringar på det området och det kan ju vara sådana saker som att förbättra skolresultaten, för det är ju en sådan sak som man kollar på om man tänker sig att flytta hit. Men också enklare saker såsom finns det ett trevligt litet torg eller hur ser det ut här på orten. Det är frågor som man som företag inte kan jobba själv med utan det gör man ju i samverkan i samhället. Här har vi i Tierp en resa att göra.”*

Nio av företagen anger att de bristkompetenser som de har identifierat hos sig inte enbart är ett lokalt problem i Norduppland utan att det även är en nationell bristkompetens. Det samma gäller för de flesta bristkompetenserna i kommun och region.

Flertalet företag beskriver svårigheten med att rekrytera tjänstemän men det finns också ett fåtal företag som inte har svårigheter att rekrytera tjänstemän. *”Vad gäller tjänstemän och framförallt ingenjörer så har vi inte haft svårt att hitta det. Ett annat företag beskriver att ”vi har lyckats väldigt bra att rekrytera. Vi har inlett ett samarbete med ett bemannings och rekryteringsföretag som hjälper oss och de är nischade på industrin så de har hittat de bästa kandidaterna till oss. Vissa har tagit lite längre tid till exempel när vi skulle anställa en produktionsledare”.*

#### 4.2.5 Pendlingen – både en möjlighet och ett hinder

Pendlingen och infrastrukturen lyfts av företagen både som en möjlighet och ett hinder. Bra kollektivtrafik och pendlingsmöjligheter lyfts fram som en stor fördel i att kunna rekrytera personal.

*”Tack vare att vi har vår egen pendlingsbuss till Forsmark från Uppsala och Gävle som är anpassad till våra arbetstider så funkar det bra.”*

Ett företag beskriver att *”vad gäller tjänstemän och framförallt ingenjörer så har vi inte haft svårt att hitta och det tror jag är för att, det är inga problem att pendla från Gävle och Uppsala med tåg. Så det tror jag gör skillnad för oss, kanske jämfört med andra som ligger lite mera utanför tågsträckorna.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Däremot beskriver flertalet företag att strul i kollektivtrafiken och trafikens instabilitet försvårar pendlingen och gör att många väljer att åka bil istället eller till och med slutar för att pendlingen blir för jobbig. *"Vi har problem när tågen inte går i tid eller att det är en stress att man kanske inte kommer att komma fram, man kanske har barn man ska hämta på förskolan och sådär. Tidtabellen är vi nöjda med och vi har också en egen buss som går härifrån på de mest populära tiderna och till stationen, men det är stabiliteten, att man kan lita på att det går när det ska gå som är problemet"*.

Ett annat företag beskriver att *"när det krånglar hela tiden när de inte får tågen att fungera då är man tillbaka där igen att man inte orkar åka till Tierp och jobba som ingenjör för att kollektivtrafiken inte fungerar. Infrastrukturen är otroligt viktig för oss, vi måste kunna lita på den om man ska pendla från Uppsala eller Gävle. Jag har hört flera som har slutat för att det är sånt strul med pendlingen"*.

Särskilt företagen i Söderfors lyfter fram kollektivtrafiken som ett stort problem vid rekrytering *"Vi ligger ju där vi ligger här i Söderfors. För att du ska kunna jobba här så måste du ha bil, det går inte annars. Kollektivtrafiken är ju närmast obefintlig här så den skulle behöva utvecklas för att underlätta pendling"*.

Ett annat Söderforsbaserat företag berättar att *"det går ju knappt någon kommunikation hit. Vi har några som åker buss, två-tre stycken. Då får man sluta tidigare för att man ska hinna med bussen. Det är lite synd, med tanke på att vi är tre världsledande företag här i Söderfors och vi har pratat med kommunen om det. Bussarna från Gävle de slutar vid Hedensundavägen och då är det fortfarande en och en halv mil till oss. Så den icke-befintliga kollektivtrafiken är definitivt ett hinder i vår rekrytering."*

Det är också företag som framför att relativt små förändringar i kollektivtrafiken skulle göra stor skillnad för dem och att de tror att fler i personalen skulle åka kollektivt då. Exempelvis framför ett Öregrundsbaserat företag önskemål om att busslinjen till Öregrund skulle gå förbi industriområdet, som har flera arbetsplatser, på morgonen och på eftermiddagen så att personalen på så sätt skulle slippa gå flera kilometer. Ett annat företag framför önskemål på förbättrade busstider. *"Några minuters justering av tidtabellen ut till Hargshamn skulle kunna göra att våra medarbetare i större utsträckning använder sig av kollektivtrafiken istället för att i många fall ensamt pendla med bil."*

Flera företag lyfter också fram svårigheten med att passa in kollektivtrafikens turtrafik med skiftarbete. *"För oss är pendlingen en stor grej, man pendlar till oss eftersom att Tobo ligger som det ligger. Har man inte bil så kommer man med tåg och det är jättejobbigt när tågen inte går och det är svårt med skifttiderna och att tågen ställs in. Vi skulle behöva bättre kollektivtrafik. För vår del så är det dessutom långt att gå från tåget till fabriken. Det tar cirka 20 minuter att gå och det går inga bussar. Vi hade gärna velat se att man kan hitta en alternativ gångväg och jag tror att får vi bättre kollektivtrafik och vi får det att funka bättre, då kommer vi ha fler som kan jobba hos oss. Då är man inte beroende på att man måste komma med bil."* Ett annat företag menar att *"Om kollektivtrafiken skulle vara bättre så skulle det vara lättare att ta sig hit och inte behöva ha körkort. Men går man skift så förstår jag att det kan vara svårt att åka kollektivt när man ska vara här halv sex på morgonen."*

Möjligheten till enkel pendling beskrivs också som ett hot i vissa fall. *"Vårt läge mellan Gävle och Uppsala gör att man hellre väljer städerna och en bättre lön när det är så lätt att pendla från oss"*. Pendlingen lyfts också i vissa fall upp som en av de främsta anledningarna till att personalen slutar. *"Främsta orsaken till att personalen slutar är pendling. Om vi tar de som bor långt bort. Sen är det ju alltid så att människor hittar nya utmanande uppgifter"*



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*någon annanstans som låter mer lockande men vårt geografiska läge gör att det till visst del är svårt att rekrytera och behålla personalen.”*

Verksamheterna i Forsmark anser att vägarna runt Forsmark behöver förbättras och göras mer trafiksäkra. ”Flera av vägarna upplevs som ”osäkra”. Det saknas exempelvis viltstängsel samt att vägarna är dåligt plogade speciellt i Östhammars kommun, det är bättre i Tierps kommun. Detta gäller exempelvis för väg 76 från Forsmarksbruk och norrut samt för väg 290 från Österbybruk till Forsmark. De menar att goda kommunikationsmöjligheter oavsett om man kör egen bil eller pendlar med buss är avgörande för att de ska få den kompetens som de behöver.

#### 4.2.6 Bostäder – ett ortspecifikt problem?

Åtta av sexton företag anger att bostäder på något sätt utgör ett problem för dem, både för orten eller samhället i stort men också i rekryteringssyfte. Bostadsfrågan lyfts främst upp i orterna Gimo, Östhammar, Forsmark, Öregrund och Tierp.

##### 4.2.6.1 Lägenheter och hyresrätter

Flera företag lyfter upp bristen på framförallt lägenheter och hyresrätter som ett problem. ”Det finns ingen inflyttningssmöjlighet här i Gimo. När kommunen pratar om infrastrukturen och nya byggnationen, så tänker de helt fel. De som är här och bor här har inga lägenheter att flytta till. Det är två tredjedelar Gimobor som har flyttat till Östhammar, för det finns inga lägenheter här. Här har de rivit Hammarskolan, som är ett jättefint område att bygga ett flerfamiljshus på. Genom att bygga lägenheter frigör man många villor, det är ju hur många som helst, som jag vet, som är ensamstående, som är 80 plus, men de har ingenstans att ta vägen. Då sitter de kvar i sitt hus och frigörs det, då kan ju familjerna flytta hit. Till viss del tycker jag att bostadsfrågan utgör ett hinder att rekrytera personal. Det blir en inre konkurrens i kommunen, att folk flyttar härifrån Gimo till Öregrund och Östhammar, för det finns större utbud av lägenheter att få tag i där. Vi här i Gimo är nog mest drabbade.”

”Vi kan egentligen hitta bussförare var som helst i Sverige, för bussförare är väldigt rörliga till skillnad från många andra yrkesgrupper. Många förare är redo att ta med sig sina familjer och flytta och de är väldigt öppna för det om de trivs bra och får möjlighet att bo bra. Tyvärr har vi inte haft möjlighet att jobba med det här i Östhammar eftersom att det är så svårt att få tag i bostäder. Vi vill gärna att det ska gå på några månader att lösa en bostad så att de kan börja jobba hos oss men här kan de få stå i bostadskö i upp till 10 år för att få en bostad och det går ju inte. Bostadsfrågan är väldigt viktig för oss och bostadsbristen här är en del i att det är svårrekryterat till Östhammar, att det är lång ledtid att få en bostad om man ens får någon och då väljer man ofta att jobba någon annanstans istället. Det behöver inte vara en bostad centralt i Östhammar de kan vara i närområdet men det är viktigt att man ska kunna trivas och att det är till ett rimligt pris. Det är många som hör av sig och frågar om vi har möjlighet att hjälpa dem med bostäder, men det har ju vi väldigt svårt att göra.”

Även i Tierp lyfts en efterfrågan på hyresrätter. ”Det som jag kan se är om folk skulle vilja flytta till Tierp så är det svårt för det finns inte några lediga hyreslägenheter. Då behöver du investera i ett boende och tittar vi på om vi skulle komma till det läget vi rekryterar CNC operatörer kanske från andra ställen eller så, då kanske man inte kan investera i en bostad, så därför skulle man önska att det fanns mera hyreslägenheter. Men det är inte bostadsfrågan som är den största frågan för oss att rekrytera, utan det är snarare att kompetensen inte riktigt finns.”

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Öregrund är också en ort som lyfts fram som en utmaning vad gäller bostäder. *”Bristen på bostäder är ett stort problem för oss, vi behöver bostäder för att vi ska kunna få folk att flytta hit och börja jobba hos oss. Vi har försökt att få köpa mark väldigt länge för att bygga bostäder men det går inte för att det inte finns vatten och avlopp. Det behöver man ju lösa för det är värre att folk inte kan flytta hit och jobba här för kommunen och för hela samhället. Det ska vara attraktivt att bo och jobba här, inte bara semestra här. För att lösa problemet har vi köpt ett hus i Öregrund som vi just nu håller på och bygger om till lägenheter för vår personal. Detta för att kunna rekrytera personer och få dem att flytta hit.”*

#### 4.2.6.2 Bostäder till byggnationsprojekten i Forsmark

Även verksamheterna i Forsmark lyfter bostadsfrågan som ett stort problem *”Vi är bekymrade över bostadssituationen och dess närservice (skola, vård etc.) Det behöver byggas mer bostäder och bli större tillgång till bostäder. Vi har ett eget personalboende men det räcker inte.”*

*”Till fas 1 i utbyggnaden av slutförvaret, med framförallt personal som bor runtom i hela Sverige och veckopendlar till Forsmark, har bostadsfrågan varit en central del att lösa. Detta har lösts tack vare att Skanska har fått möjligheten att hyra in sig i personalbostäderna i Forsmark. Inför nästa projekt med kärnbränsleförvaret förmodas dock inte befintliga personalbostäder att räcka till. Däremot vid det längre projektet med kärnbränsleförvaret med ett garanterat jobb i kanske 10-15 år så kanske vi kommer att se en större inflyttning till kommunen om man hittar ett attraktivt boende. Hittills är det några få som har valt att flytta från Stockholm och då har man valt att bosätta sig i bland annat Alunda.”*

#### 4.2.6.3 Storstadslivet och attraktiviteten i orterna

Flera företag lyfter snarare fram att det är svårt att locka vissa målgrupper med konkurrensen att bo och leva *”storstadslivet”* och att det i många fall kan vara svårt att skapa en attraktivitet att vilja bo i orterna på landsbygden.

*”Jag tänker att om du är 25 år och är akademiker då tror jag inte du vill flytta till Gimo. Men där tror jag att det spelar ingen roll om företaget ligger i Gimo eller Sandviken, för många vill ju bo i Stockholm och det är klart industrierna ligger ju inte där utan de ligger ju oftast i småorterna. Så jag tror att det är jättesvårt för kommunen att åtgärda att man vill bo i Stockholm.”*

*”Nu har vi nyligen rekryterat unga personer på tekniksidan och de är inte nyinflyttade här, de bor ut mot Uppsala. Det är dit unga personer flyttar till och det är ju för att där byggs det nytt, här byggs det inte så att skulle det byggas här så skulle det säkert bli så att vi skulle kunna få in såna personer närmare och det är otroligt mycket bättre att ha dem så nära som möjligt för då är det enklare att pendla och allt sånt där. Men absolut om det skulle finnas erbjudande om att vi hade kunnat hjälpa till att erbjuda en bostad i början om man vill flytta hit eller under en provanställning eller så. Det tror jag absolut hade kunnat vara attraktivt till våra mer svårrekryterade tjänster”.*

Tre företag anser att bostäder inte är några större problem för dem och de tror att framförallt tjänstemännen kommer att fortsätta pendla framöver *”Jag tror att det kommer att vara fortsatt pendling för våra kommande tjänstemän. Det här är en väldigt liten ort, det bor väldigt få människor här. Söderfors har överlag svårt att få människor att flytta hit även om det finns flera stora industrier som håller till här”.*



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Såklart skulle det vara roligt och bra för kommunen, om våra medarbetare, främst tjänstemännen, bodde närmare. Men så länge inte det blir ett större hinder för dem att pendla, att om någon väljer att bo i Uppsala för att man vill ha storstadsfördelarna och tycker att det är okej att pendla och det funkar med kommunikationer, då är det okej att de bor i Uppsala.”*

*”Bostadsfrågan är inget problem för oss för som sagt folk bor redan här av de som börjar jobba här och tjänstemännen de bor redan någon annanstans”.*

Resterande åtta företag tycker inte att bostadsfrågan är ett problem för dem i rekryteringssyfte.

#### 4.2.6.4 Stopp i bostadsbyggandet

Det är framförallt två företag som lyfter fram bristen på bostadsbyggande som ett samhällsproblem men som i sin tur också blir ett problem ur rekryteringssynpunkt. *”Jag ser tvärniten på bostadsbyggandet som ett jätteproblem i framtiden. Det som är mest frustrerande, det är att det kommer ingenting från regeringshåll. Vår bransch har lagt fram hur många förslag som helst för att kunna hjälpa till. Men det största problemet som jag ser det, eller hela branschen ser det, det är att tack vare att det är så dyrt att nyproducera nu och att det blir så höga hyror så kan vi inte bygga. Vi vet att väldigt många äldre i villor vill flytta men de har ingenstans att ta vägen. Vi vet att det är väldigt många barnfamiljer framförallt från Uppsala som vill köpa hus här i Tierp men de kan inte köpa hus för att det är så få till salu.”*

Även planerna för den nya stadsdelen Siggbo trädgårdsstad och att Handelsområdet i Tierp växer lyfts fram som viktiga parametrar för samhällsutvecklingen. *”Siggbo trädgårdsstad för att ta ett exempel är en otroligt viktig parameter för att Tierp ska vara en attraktiv plats att bo på. Att de kommer igång och börjar bygga och sälja dessa tomter. Där hoppas kommunen att de kan börja bygga våren eller sommaren 2025 med lite tur. Att Handelsområdet dessutom växer nu med många stora aktörer på väg in det är ytterligare en parameter för att Tierp ska vara en attraktiv plats att bo och leva på.”*

Ett företag lyfter fram en oro vad gäller bostadsfrågan kopplat till Partnerskap Norduppland. *”När man nu pratar om 5000 nya jobb, då ska de ha någonstans att bo och det kommer vi inte att kunna lösa som det är nu. Vi hade ju ett investeringsstöd fram till maktskiftet som gjorde det möjligt att vi kunde nyproducera, men som det är nu skulle vi inte ens kunna göra det med det investeringsstöd som fanns, det är för dyrt helt enkelt. Vi var ju på gång här innan priserna stack iväg för en tre-fyra år sedan att bygga hundra lägenheter i Örbyhus. Där har man närheten till Dannemoragruva, Östhammar, Forsmark men det fick vi ju lägga på is tyvärr. Vi har också diskuterat om vi ska ha någon form av förtur när företagen anställer någon utifrån som vill flytta hit men det är endast på diskussionsstadiet, förturer är väldigt känsliga i vår bransch. I dagsläget skulle jag dock säga att vi har en ökning av tomma lägenheter men det är på kransorterna, det är framförallt i Söderfors och Karlholm. Sen har vi några nyproducerade 1:or här i Tierp som har väldigt höga hyror och som därför är svåra att hyra ut.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

#### 4.2.7 Olika lösningar på rekryteringsutmaningarna

Det geografiska läget, den stora konkurrensen på personal bland företagen, infrastruktur och bristen på bostäder beskrivs som några försvårande omständigheter för företagen att rekrytera. Trots detta bedriver företagen sina verksamheter i kommunerna ändå och de beskriver olika strategier eller arbetssätt för att hitta den personal som de behöver.

##### 4.2.7.1 Intern kompetensutveckling

I princip samtliga företag lyfter fram hur de jobbar med intern kompetensutveckling som en viktig del i deras verksamhet och som ett sätt att hitta och behålla sin personal. Det är framförallt ur två perspektiv. Det ena perspektivet är att det inte finns utbildningar som passar för det företagen gör. Det är så specifika arbetsuppgifter som inte går att lära ut annat än på plats på företaget.

*”Får vi tag på bra folk så får de lära sig yrket, för det finns inte någon som kan. Det finns ingen utbildning att gå för att lära sig det här jobbet.”*

*”Vi jobbar mycket med internkompetensutveckling för det är så man lär sig jobbet här.”*

*”Vi rekryterar in cirka 20-23 personer som processoperatörer till oss två gånger per år. Sedan får de som nyanställda gå ett cirka sex månader långt internt introduktionsprogram.”*

Det andra perspektivet som företagen har med sin interna kompetensutveckling är att vidareutveckla sin personal för att kvalitetshöja jobbet samt att skapa möjligheter för personalen att utvecklas och prova andra roller inom företaget så att de stannar kvar längre hos företaget.

*”Vi har en målsamtalsprocess och där säkerställs det också att man har en kompetensutvecklingsplan och det finns många möjligheter där. Dels har vi ett helt annat utbud av digitala utbildningar nu för tiden jämfört med kanske tidigare. Konceptet är att det är framförallt ”on the job training”, kurserna är en ganska liten del av kompetensutvecklingen, så du lär dig framförallt genom att du kanske roterar och gör någonting annat.”*

*”Det blir också högre och högre krav på operatörerna idag, man måste förstå vad det är som man håller på med. Jag vill att man ska ha en känsla för produkterna. Kraven kommer öka mer och mer. Det bästa är att få en blandning av teoretisk förmåga och samtidigt ha en bra maskinkännedom. Vi som företag hjälper personalen och ger dem de internutbildningar som de behöver för att hänga med i utvecklingen.”*

*”På monteringen handlar det ganska mycket om att bredda kompetensen att man kan göra flera stationer, flera produkter medan på maskinverkstan så handlar det om att fördjupa kunskapen inom CNC. Det är vi duktiga på. Så vi har verkligen en inställning att man får driva sin egen utveckling och på tjänstemannasidan så har vi en uppsjö av utbildningsmöjligheter. Vi har en egen akademi med kurser och så där.”*

*”Vi tar in externa leverantörer för utbildningar också, det är oftast företagsförlagt. Men sen är det ju att lära sig av arbetskamraterna till stor del.”*

Vissa större företag har byggt upp egna internutbildningsorganisationer för att kvalitetssäkra den interna kompetensutvecklingen.

*”Vi jobbar väldigt aktivt med kompetensöverföringsprogram. Både som kompetenssäkring när vi har singelkompetenser men också när vi har medarbetare som är plus 60 så tittar man på kompetensöverföringsprogrammet. Det handlar både om att jobba dubbelt men också*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*fånga det här med dold kunskap och så. Vi tittar på nätverk, vad man jobbar med och vad man behöver kunna till det här med erfarenheter och kontaktnät och så vidare. Vi har tre kompetensutvecklare anställda för att kompetenssäkra verksamheten och stötta cheferna i kompetenssäkringsfrågor.”*

*”Vi har en stor utbildningsorganisation för kompetensutveckling internt i företaget samt att det finns en central utbildningsorganisation också. Vi bygger program och gör internutbildningar. Detta skapar förutsättningar för att utvecklas och byta roller internt i organisationen. Många har varit anställda i företaget hela sitt liv i olika roller. Det är relativt unikt hur företaget bygger på med kunskaper under anställningen.”*

#### 4.2.7.2 Samarbete med skolor

Ett annat arbets sätt som företagen använder sig av för att hitta den kompetens som de söker är olika typer av samarbeten med skolor och marknadsföring i olika forum. Det är endast två företag som säger att de i dagsläget inte har så mycket samarbeten med skolor vad gäller praktikplatser och annat. Den främsta anledningen till att de inte har några direkta samarbeten är att de anser att de inte har orkat eller prioriterat det eftersom att det krävs resurser, tid och program för att kunna ta emot praktikanter på ett bra sätt. Ett av företagen menar att intresset för att ta emot praktikanter och samarbeten med skolor inte riktigt finns i företaget. De flesta företag ser dock samarbetet med skolor som en mycket viktig strategi för att kunna rekrytera personer till företaget.

*”Vi har examensjobbare från universitetet som gör sina examensjobb här som definitivt kan vara en bra inkörsport. Vi tar emot praktikanter från industritekniskt gymnasium och svetsare från vuxenutbildningen. Ja sen hade vi ju mycket samarbete med bruksgymnasiet förut när de hade sina lärlingsprogram men det är ju ganska länge sedan. Och jag kan nästan säga att närmare 100 % fick anställning här sedan. Det har varit en bra källa för att hitta bra folk.”*

*”Vi har samarbeten med vuxenutbildningen inom industritekniskt, praktikanter från WHG, praktikanter från kunskapskompaniet i Gävle, som också är en vuxenutbildning. Sedan har vi utbyte både med Uppsala universitet, men också en del med högskolan i Gävle. Det handlar om exempelvis studiebesök och exjobb. På Uppsala universitet är vi med i en referensgrupp för livslångt lärande, så där håller vi på och tittar på kurser som vi kan ta fram för att utveckla våra egna anställda.”*

*”Att samarbete med skolor utgör en bra källa till rekrytering. Eftersom vi slåss med Gävle och Uppsala så måste vi ju visa upp oss och se att här är det mycket bättre även om du får pendla. Så det är definitivt ett sätt att få folk intresserade.”*

*”Vi har prao för orterna och sommarjobb. Vi har teknologprogrammet där vi anställer ingenjörer under sommarperioden, tio veckor och vi har trainee program där vi anställer mellan två och fyra ingenjörer ett år. Vi har också en egen organisation för besök som tar emot mycket skolklasser och annat.”*

*”Grundaren av företaget har alltid sagt att det finns plats för alla på vårt företag. Vi har samarbete med skolan när det finns problemindivider som kan behöva komma ut på ett företag och testa på att jobba, de som kanske kommit lite snett. Vi har även tagit in exempelvis personer med bidrag från Försäkringskassan som kan behöva lite extra stöd. Just för att vi har sådana arbetsuppgifter som passar för dem också.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Sen försöker vi vara med på så många arbetsmarknadsmässor som möjligt ett annat exempel är att vi sponsrade nyligen en buss till Sci-festen i Uppsala för barn i 6:e klass.”*

#### 4.2.7.3 Egna utbildningsåtgärder

Andra strategier för att hitta den kompetens, och då framförallt när kompetensen inte finns på arbetsmarknaden, som behövs är att utbilda personer i egen regi och anställa dem i företaget. Flera företag rapporterar om traineeprogram, valideringsåtgärder med mera. Det flesta är dock ense om att kostnaderna för detta är massiv och att det är svårt att försvara det ekonomiskt.

*”Vi har startat ett traineeprogram för CNC-operatörer som vi har kört nu i kanske sju omgångar. Det är en kortare utbildning där man riktar in sig specifikt på att köra en viss maskin. Det har varit ganska omfattande, att man har haft teori en eller två dagar i veckan och så praktik. Traineeprogrammet är öppet för externt sökande. Vi har samarbete med ett bemanningsföretag som har hjälpt oss att säkerställa en jättebra process för att identifiera kandidater till detta. Det är faktiskt många som säger upp sig från en anställning för att få gå trainee programmet hos oss. Det är dock en jätteinvestering för oss och det blir väldigt kostsamt.”*

*”Vi har tidigare haft egna utbildningar för att utbilda förare när bristen var som störst, det var en enorm ekonomisk insats som vi gjorde.”*

*”Vi håller på att undersöka om att ta fram en validering för fastighetsskötare. Vi har tittat på bland annat Strängnäs bostäder som har gjort det, där man gör en validering där alla, i det här fallet fastighetsskötare, skulle få göra ett prov, teoretiskt och ett praktiskt. Och se vad man har för brister eller om man når upp till kompetensen för att valideras som fastighetsskötare.”*

*”Vi håller just nu på att se över möjligheten att tillsammans med en utbildningsleverantör starta upp en YH-utbildning riktad till vår verksamhet för att ge en möjlighet för människor att omskola sig mitt i livet.”*

#### 4.2.7.4 Distansarbete för tjänstemän

Ett annat sätt för företagen att rekrytera och behålla sin personal och då framförallt tjänstemännen är att erbjuda någon form av distansarbete. Företagen är dock lite klivna i inställningen till distansarbete. Sju företag har någon form av ”policy för distansarbete” där de flesta av dem har reglerat att man ska vara merparten av sin arbetstid på arbetsplatsen men att om arbetet så tillåter kan man arbeta 2-3 dagar på distans. De övriga företagen tillåter antingen inte distansarbete alls eller har inte någon uttalad policy för det.

*”På tjänstemannansidan har jag inga förväntningar på min personal att alltid vara på plats, jag har ingen närvaroplikt. Jag vill ha leverans, det är det jag vill ha. Det spelar ingen roll om de sitter på månen och gör vad de gör. Men sen är det ju också så att de flesta har ju personalansvar och då behöver de vara här på plats och svara på frågor och så. Så att det är kanske inte det optimala att sitta hemma och jobba i två veckor.”*

*”Funkar det så får man absolut jobba på distans. Man ska bara vara väldigt tydlig med att det inte får vara merparten på distans utan merparten ska vara i fabriken.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Det har varit lite svårt med frågan om distansarbete, för det får inte bli vi och dem i ett bolag men det gäller bara att förklara så förstår även dem som måste vara på plats och jobba. Vi har satt en regel att man kan jobba på distans max två dagar i veckan. Men huvudregeln är att man ska vara på plats.”*

*”Vi har ingen policy för hemarbete, det är liksom lite löst. Vi har möjlighet att ansöka eller be om att få jobba hemifrån någon dag här och där. Men vi har inte något erbjudande att man kan signa upp sig på att jobba hemifrån två dagar i veckan som vissa företag har.”*

*”Distansarbete är ingenting som vi har som en standard. Om du behöver det, så tar du det med närmsta chef. Det är kanske lite gammaldags.”*

*”Distansarbete är väldigt begränsat, för alla tjänstemannaroller finns till för att stödja produktionen och då är tanken att man ska vara på plats. För man jobbar väldigt nära varandra och samverkar väldigt mycket så det mesta sker på plats.”*

#### 4.2.7.5 Livsstil – typ av jobb

Vissa av företagen har en strategi för att locka en viss typ av människor till företaget genom att ”sticka ut” och erbjuda en slags livsstil snarare än ett jobb.

*”Vi lockar dem som tycker om den här flexibiliteten. Ena dagen så är det Gävle som gäller, nästa dag så är det Östhammar en vecka och att fara runt, man tycker inte om att gå till ett och samma ställe.” Ett annat företag menar att ”de som söker sig till oss, de vet ju vad de ger sig in på. Det passar in i deras livsstil. Man har en bisyssla eller man har någonting annat, man är kanske jordbrukare eller så vill man vara ledig på alla skollov.” Ytterligare ett företag framhäver ”att vara bergsarbetare handlar om en livsstil att man åker till projekt och veckopendlar.”*

Några företag lyfter också fram ett slags ”större mening” med arbetet som ett sätt att locka personal till sin verksamhet. *”Vi har en fördel att vi som verksamhet har ett så kallat högre syfte. Du har intressanta arbetsuppgifter men sen kan man känna att det vi håller på med förbättrar världen i förlängningen. Ibland pratar vi om att det är Sveriges största miljöprojekt som vi håller på med.”*

Även de kommunala arbetsgivarna beskriver möjligheten att göra skillnad som en parameter för att locka personal till sin verksamhet. *”Vi arbetar för att ge bästa möjliga service och omsorg till våra medborgare. Det innebär att vi dagligen ställs inför en mångfald av förväntningar, förhoppningar, behov och önskemål. Som medarbetare har du möjlighet att vara med och göra skillnad och att skapa livskvalitet.”*

*”Vårt uppdrag är att skapa välfärd och samhällsutveckling för vårt lokalsamhälle, tillsammans. Hos oss får du en trygg anställning och ett meningsfullt jobb, där du får vara med och göra skillnad.”*

#### 4.2.8 Wilhelm Haglundsgymnasiet och ungdomars minskade teknikintresse

En oro som finns hos i princip samtliga företag är ungdomars minskade teknikintresse samt minskade engagemang för praktiska utbildningar. Ytterligare ett stort orosmoment för företagen är Wilhelm Haglundsgymnasiets beslut om att lägga ned det industritekniska

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

programmet. Detta framförallt då industritekniska gymnasiet och andra praktiska gymnasieprogram har utgjort en bra kompetensgrund och rekryteringskälla för företagen.

*”Nu när Wilhelm Haglundsgymnasiet lägger ned sitt industritekniska gymnasium. Och det är ju mycket på grund av elevunderlaget, att det inte är tillräckligt många ungdomar som har sökt helt enkelt. Så det är ju helt klart ett problem. Så frågan är lite hur kan vi göra de här typerna av jobb attraktiva för våra ungdomar?”*

*”Det utbildas färre folk med yrkeskompetens generellt. Det finns inga utbildningar, förut hade man mer praktiskt på gymnasiet där de hade praktik på företagen vissa dagar i veckan.”*

*”Förhoppningsvis så drar man väl igång att man driver igenom skolutbildningar på orten. Det styr väldigt mycket ungdomarna i hur de tänker vad de ska jobba med. Och att det finns flera olika möjligheter att utbilda sig, alla vill ju inte plugga på högskola. Utan de vill ha praktiska utbildningar inom svets och montering och så.”*

*”Det är klart att på längre sikt om inga ungdomar vill jobba inom industrin, då blir det ju ett bekymmer. Det blir ju svårt om den trenden fortsätter. Jag tror att den största kompetensutmaningen vi har framöver är att locka ungdomar till den här typen av industri. Så det är bra om företagen samverkar, det är ju inte säkert man exakt behöver samma kompetens men det kan ju bli mer kraftfullt om man går ihop vid sådana typer av aktiviteter. Vad gäller nedläggningen av Wilhelm Haglundsgymnasiet så blir det nu lite upp till samhällsaktörer också och jag tänker att det blir nästan en gemensam problemställning för företag i regionen. Så där måste man fundera på vilken typ av utbildning som behövs i regionen och hur kan vi använda den.”*

*”Vi ser ett behov av ett industritekniskt gymnasium. Vi vill gärna ha ett här i kommunen men det viktigaste är att det är en bra skola. Det är viktigt att det är kvalitet och att den blir attraktiv. Om Tierp kan ha en sådan skola, då är det jättebra men krävs det att den ligger i Uppsala, då får vi köpa in på det. Jag tror att det blir svårt att den ska ligga i Östhammar. Vi har provat det nu och det attraherar ju elever som bor i närområdet i Östhammar och knappt det.”*

*”Jag tror fortfarande på den industritekniska utbildningen men att man i och med den tekniska utvecklingen även skruvar lite på utbildningen så att den fortfarande passar. Jag tror verkligen att man ska satsa på utbildningen, men också vara beredd att se över den kontinuerligt för att den ska hålla sig aktuell”.*

*”Alla typer av eftergymnasial kompetenspåfyllnad skulle vara bra att få lokalt, allra helst när vi har Forsmark som har mycket elkompetens. Jag tror att vissa av de som går elprogram skulle nog kunna tänka sig att plugga ett år till eller något sånt där för att få nästan en ingenjörsutbildning. Till exempel att plugga till elkraftingenjör eller något sånt där det skulle vara perfekt. Nu får de ju åka till Stockholm eller Västerås eller så.”*

#### 4.2.9 Författarens analys

Precis som WSP:s rapport anger att den kanske framförallt största rekryteringsutmaningen för företagen i mindre orter är kopplat till **geografin** menar de intervjuade företagen att det är svårt att locka personer som inte bor på orten till att arbeta på företagen. Det geografiska lägets bidragande orsak till rekryteringsutmaningen är inte ett nytt problem utan upplevs snarare vara ”accepterat” av företagen att man får utgå från de personer som finns i



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

närområdet, framförallt vad gäller produktionspersonalen. Hittills tycks också företagen ha lyckats rekrytera till stor del från den lokala marknaden och vara nöjda med det.

Flera företag beskriver att de upplever **konkurrensen** mellan företagen som hård i och med att det finns så många industrier med liknande verksamheter i Norduppland och att de konkurrerar om samma typ av personal. Det är framförallt de mindre företagen som upplever detta som negativt då de anser sig bli ”drabbade” då de inte har samma möjligheter som de större företagen att konkurrera med anställningsvillkor, förmåner med mera. Däremot tänker jag att det är de mindre företagen som har möjlighet att ”sticka ut” med exempelvis speciella arbetsuppgifter och möjliga förmåner som en konkurrensfördel, då de inte på samma sätt som de större företagen är styrda av långa beslutsvägar, likriktade arbetsprocesser och större koncernbeslut.

Den kanske absolut största rekryteringsutmaningen som flera av företagen belyser är svårigheten att locka ungdomar till den här typen av industri och industriutbildningar. Jag tror inte bara att det handlar om branschen utan om en generationsskillnad och en inställning till jobb i stort. Förut sa de flesta: ”tack, jag fick en anställning”. Nu säger de: ”varsågod, jag kom i dag också”. Flera undersökningar visar också på att ungdomar saknar tillräcklig information och kunskap om arbetsmarknadens branscher vilket leder till att de på egen hand skapar sig en bild av, och uppfattningar om, branschens innebörd och yrkens innehåll. Denna bild riskerar att utformas utifrån omgivningens åsikter och samhällets/ mediernas diskurs. Enligt en rapport från Arbetsmarknadskunskap (Arbetsmarknadskunskap, 2024) så är de branscher som ungdomarna har lägst intresse för naturvetenskap, miljö och renhållning, utbildning och pedagogik, installation, drift och underhåll samt transport och logistik. Intresset för industri, tillverkning och konstruktion ligger någonstans i mitten av skalan av cirka 16 branscher. Många av dessa yrken finns och är bristkompetenser hos företagen i Östhammars och Tierps kommun. De branscher som skolungdomarna däremot finner mest attraktiva är ekonomi och finans, juridik och personal, försäljning, inköp och marknadsföring, försvar, säkerhet och räddning samt friskvård, fritid, skönhetsvård och idrott. Det finns alltså en stor risk att barn och ungdomar riskerar att utbilda sig ut i arbetslöshet om de inte får stöd och vägledning att ta till sig den kompetens som vår arbetsmarknad skriker efter. Här tror jag att företagen har en viktig del i att informera och visa för våra ungdomar vad det finns för olika jobb och vad de innebär.

Enligt rapporten Arbetsmarknadskunskap anger 81% av dagens skolungdomar att de har inget eller ett lågt intresse av att jobba med teknik i framtiden. Orsakerna till detta intresse kan precis som rapporten anger vara att många säger sig inte veta vad teknik är och/ eller inte vet vad ett jobb inom teknik innebär. Dessutom uttrycker skolungdomarna att de har dålig koll på vilka yrken en teknisk utbildning leder till eller vad man kommer att jobba med efter examen. Utifrån detta tror jag ändå att det finns en stor potential speciellt inom industri och tillverkning att med de stora och snabba teknikutvecklingarna, automationen och robotiseringens hjälp belysa vilken spännande och intressant bransch det är. Om både branschen och utbildningarna kan hänga med i utvecklingen och visa hur häftiga saker man kan göra med hjälp av tekniken och vilka roliga jobb som finns, så tror jag att företagen kan dra stor nytta av bland annat AI:s framfart på arbetsmarknaden och locka till sig ungdomar till branschen. Det handlar dock mycket om att kunna marknadsföra det på rätt sätt för ungdomarna och att i tidig skolålder väcka ett intresse för teknik. Lyckas man med det, tror jag att det skulle kunna vara en stor del av lösningen på kompetensbristen.

Det framgår av intervjuerna att det är stor skillnad vad gäller svårigheten att rekrytera om man kräver industrirelevanta utbildningar, oavsett om det är industritekniskt gymnasium eller



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

industrirelevant yrkeshögskolekompetens, eller om det **inte finns något krav på formell utbildning**. De företag som inte ställer krav på någon formell utbildning har inga svårigheter med att rekrytera.

Som tidigare har nämnts stämmer industrirådet identifierade mest efterfrågade branschspecifika yrkesroller överens med de intervjuade företagens befintliga personalgrupper och kommande rekryteringsbehov. Dessa yrkeskategorier utgör till stor del även **bristkompetenser** hos företagen och de lyfter särskilt fram att det inte utbildas tillräckligt många inom dessa bristyrken, att det inte finns tillräckligt många utbildningar samt att konkurrensen är hård om de få utbildade som finns. Min bild efter att ha intervjuat företagen gällande bristkompetenser stämmer överens med WSP:s rapport som visar att det framförallt är de yrkesroller som är svårlokaliserade för företagen idag som är strategiskt viktiga roller för framtiden. Exempel på bristkompetenser som både lyfts fram i WSP:s rapport och i mina genomförda intervjuer är kompetenser kring **el- och automation**, både på gymnasie- och yrkeshögskolenivå. Även yrkesroller inom områden som **underhåll och drift**, samt **CNC-operatörer**, och **produktutvecklare** nämns som strategiskt viktiga kompetenser. Även operativa roller som **svetsare** och **montörer** anges som viktiga yrkesroller både nu och framöver.

**Ingenjörer** är också en bristkompetens som identifieras av företagen och då framförallt inom relativt smala specialistområden. Enligt industrirådets rapport är det framförallt ingenjörer inom konstruktion som är högst upp på listan av efterfrågad kompetens hos industriföretagen i Sverige men att behovet av ingenjörskompetens är stort även inom andra områden, både till produktion och till utveckling. I intervjuerna är det framförallt automationsingenjör, elkraftsingenjör samt ingenjörer inom processutveckling, mekanik och elkonstruktion som identifierats som bristkompetenser. Flera företag lyfter fram att de ingenjörskompetenser som efterfrågas är så specifika att kompetensen knappt finns i Sverige.

Det är dock viktigt att komma ihåg att även om ingenjörskompetensen är oerhört viktig för företagen och att den oftast är svårrekryterad, så utgör andelen ingenjörer endast en liten del hos de flesta av företagen, den stora massan av personal som rekryteras är framförallt produktionspersonal.

Trenden hos de flesta företagen är att högre tjänstemän och specialister inte bor på orten, utan de bor oftast i en närliggande storstad och **pendlar** till jobbet. Detta i sig är inget konstigt då högutbildade utgör en mycket större del av befolkningen i stads- och storstadsområden än i övriga landet. För kommunernas del kan en stor inpendling till kommunen dock innebära att de förlorar stora summor i skatteintäkter. Att tjänstemännen pendlar till jobbet verkar vara så vanligt bland företagen att det nästintill tycks vara normaliserat. De företag som har bra pendlingsmöjligheter, såsom bra tåg och bussförbindelser, lyfter fram det som en stor framgångsfaktor framförallt vid rekryteringen av tjänstemän. Några av företagen menar att det är viktigt att öka attraktiviteten i orterna för att öka inflyttningen, men för majoriteten av företagen tycks pendlingen vara normaliserat och en bra lösning så länge kollektivtrafiken inte strular.

Huruvida **bristen på bostäder** är ett problem för samhället och för möjligheten att rekrytera tycks vara ortsspecifik utifrån det som har framkommit i intervjuerna. Bristen på bostäder lyfts främst upp i orterna Gimo, Östhammar, Forsmark, Öregrund och Tierp. Jag vill dock poängtera att bilden av vilka orter som belyses kan vara skev då inte alla orter i Tierp och Östhammars kommun är representerade i denna undersökning då det är företagens storlek som har styrts urvalet. Därav är inte alla orter representerade.



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Vad gäller vilken typ av bostäder går frågan dock lite isär. Det framförs önskemål om fler **hyresrätter** på orterna för att möjliggöra för äldre att flytta från sina hus till en hyresrätt och på så sätt frigöra ett hus till förmån för en barnfamilj exempelvis. Önskemål om hyresrätter grundar sig också i möjligheten till en snabb inflyttning speciellt om man rekryterar någon utanför kommunen.

Både vad gäller utbyggnaden av slutförvaret, byggnationen av kärnbränsleförvaret och ett eventuellt beslut om livstidsförlängning för Forsmark kommer att innebära stora mängder nyrekryteringar utöver ordinarie rekryteringar (pensionsavgångar, normal personalrörlighet etcetera). Detta i sin tur innebär ett behov av fler bostäder i kommunen. De intervjuade företagen anger att det i byggnationsfaserna främst handlar om bostäder för personal som veckopendlar såsom exempelvis **personalboende** i Forsmark. Det personalboende som redan finns i Forsmark kommer inte att räcka till. Enligt de uppskattningar jag har fått genom intervjuerna med företagen handlar det om boende för sammanlagt cirka 1800 personer men utspritt över lång tid. Uppskattningsvis 200 personer behövs för utbyggnaden av slutförvaret mellan december 2024 – december 2030, cirka 700-800 personer behövs för byggnationen av kärnbränsleförvaret med start år 2027 och cirka 10-15 år framåt, cirka 800 personer uppskattas behövas under ett par års tid vid ett eventuellt beslut om livstidsförlängning i Forsmark. Företagen själva tror att det kan bli en större inflyttning till kommunen, och därav också andra behov på bostäder, först vid det längre projektet med kärnbränsleförvaret med ett garanterat jobb i kanske 10-15 år samt vid driftsättning både av det utbyggda slutförvaret och av kärnbränsleförvaret. Här efterfrågas **attraktiva boenden med pendlingsavstånd till Forsmark**. En av de stora frågorna kopplat till behovet är om förutsättningar finns i framförallt Östhammars kommun för att bygga till detta. Räcker exempelvis Östhammars kommuns vatten och avloppskapacitet för denna storlek av bostadsbyggande?

Precis som Forsmark som redan har sitt personalboende Igelgrundet finns det också fler exempel från ett av de intervjuade företagen på hur man har tagit bostadsfrågan i egna händer och investerat i ett hus som man nu bygger om till lägenheter för sin personal. Som flera av de intervjuade företagen nämner tror jag att bostadsbyggande kräver en samverkan mellan flera aktörer. De goda exemplen ovan visar på att företagen själva behöver ha en strategi för bostadssituationen för sina anställda. Det offentliga behöver hjälpa till med att skapa förutsättningar för bostadsbyggande men de offentliga aktörerna kommer inte kunna lösa bostadssituationen själva, här krävs en samverkan.

Det som på många sätt är slående är hur företagen själva hittar sätt att lösa sin kompetensförsörjning och svårigheten att rekrytera på. I princip samtliga företag oavsett om de är stora eller små har under intervjuerna berättat hur de jobbar med att **utveckla sin personal** som ett sätt att hitta och behålla sin personal. Många av företagen berättar om alltifrån introduktionsprogram, målsamtal, valideringar, språkkurser, anställda kompetensutvecklare till praktiskt lärande genom att ”gå bredvid en kollega”. Jag tror att företagen gör helt rätt i att ge sin personal möjlighet till utveckling på jobbet. Detta bland annat då det kan leda till att personalen enklare kan ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter samt att en kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang hos personalen och är en mycket viktig faktor för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

Även **samarbetet med skolor** ser de allra flesta företagen som en mycket viktig strategi för att kunna rekrytera personer till företaget. Här handlar det om både lokala praktiska gymnasieutbildningar såsom yrkeshögskolekompetens, andra vuxenutbildningar och universitet. Många av företagen vittnar om hur de som har haft sin praktik hos dem sedan har

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

fått jobb hos dem när de har gått klart sin utbildning. Även WSPs rapport visar på att företagen ofta är starkt beroende av ett lokalt industrirelevant gymnasieprogram för sin kompetensförsörjning och att konsekvenserna av en nedläggning eller en justering av ett gymnasieprogram/-skola blir stora, i såväl mindre som större orter. Att det industritekniska Wilhelm Haglundsgymnasiet i Gimo ska läggas ned väcker således en stor oro hos företagen. Detta kanske inte minst då många av företagen anger att de främst rekryterar genom att ta in någon på praktik för att ”testa dem” inför en eventuell anställning.

Det finns även flera goda exempel på hur företagen själva har **skapat utbildningar** för att utbilda personer i egen regi och anställa dem i företaget. För företagen innebär detta dock en stor kostnad och min känsla är att de endast gör detta om de inte har något annat val. **Distansarbete** och att erbjuda en slags **livsstil snarare än ett jobb** är andra faktorer som företagen lyfter fram som sätt att för att locka till sig personal. Alla företag är dock inte lika positivt inställda till distansarbete. Efter pandemin har arbetslivet till stor del förändrats och det är tydligt att en majoritet av tjänstemännen numera vill kombinera distans- och kontorsarbete. Det är framförallt minskad restid och vardagsstress som lyfts fram som de främsta anledningarna till att distansarbete är viktigt för tjänstemännen. Jag tror att detta i sin tur betyder att om arbetsgivarna vill vara en attraktiv arbetsgivare och locka till sig de bästa talangerna behöver de erbjuda flexibilitet och möjlighet till distansarbete i någon mån. Detta möjliggör i sin tur även till rekrytering ur en större pool av potentiella anställda. Om bostadsorten och närheten till jobbet inte har så stor betydelse är chansen till en bättre matchning större. Flera företag menar att de erbjuder en slags livsstil snarare än ett jobb. Detta i form av att de erbjuder jobb på olika ställen, veckopendling och att kombinera jobbet (ej heltidsarbete) med andra jobb eller åtaganden. Detta kan säkerligen locka en viss typ av arbetskraft men det kan också utesluta en stor del av den möjliga arbetskraften då det kan vara svårt att kombinera den här typen av jobb med exempelvis familjeliv.

### 4.3 Nordupplands arbetsmarknad

#### 4.3.1.1 Boende på orten

Samtliga företag anger att deras personal är boende på orten eller i närområdet. Vad gäller tjänstemän är däremot majoriteten av personalen inte bosatt på orten utan framförallt i städerna i närheten. Det är tydligt att det geografiska läget är avgörande för upptagningsområdet både vad gäller tjänstemän och produktionspersonal där pendlingsavståndet generellt är kortare för produktionspersonalen än tjänstemännen. För orterna i Östhammars kommun är upptagningsområdet för tjänstemän framförallt Uppsala men även Norrtälje och Gävle. För orterna i Tierps kommun är upptagningsområdet för tjänstemän framförallt Gävle och Uppsala men även Sandviken.

*”Vad gäller kollektivet, där är det cykelavstånd, det är oerhört praktiskt med tanke på att de kan säga att jag kan cykla ner på söndag och kolla till det där.”*

*”Närheten till jobbet är nästan en förutsättning. Det beror mycket på att många har delade tjänster och att de själva måste köra till jobbet för de kan inte ta bussen eftersom att det är chaufförerna själva som kör första bussen. Därför går det inte att du kör en timme till jobbet det handlar om säkerhetsskäl med att sitta många timmar framför en ratt men också att du inte kan åka hem på rasten.”*

*”Vi har jobbat fem skift och det har varit jättesvårt med arbetstider och att åka kollektivt då. Då är man fullt beroende av bil och närhet till jobbet.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

#### 4.3.1.2 Rekryteringsvägar

Företagen anger framförallt fyra sätt som de använder sig av för att rekrytera personal. Det första är genom **praktik**, att de tar in praktikanter som de anställer efter att det har gått klart sin utbildning. Företagen beskriver det som en "win win situation" där både praktikanten får testa på hur det är att jobba i verksamheten och företaget får en möjlighet att se om de tror att hen kommer att funka i rollen.

*"Praktik med de praktiska utbildningarna på gymnasiet är en mycket bra inkörningsport. De har sin praktik här och sen så får de jobb här. Sen lade man tyvärr ner flera av dem och då blev det svårare och svårare att hitta personal."*

*"För renseri, skärande bearbetning och meken är vår huvudsakliga väg att få tag i folk via praktik och kontaktvägar med utbildningar. Vi får känna av dem och de får känna av oss."*

*"Nu har vi tagit in fyra personer som har gått gymnasiet teknik/ekonomi. De är "gröna" och vi formar dem och de får all utbildning de behöver här men de får börja med ganska enkla jobb här. Jag tror att flera av dem kommer att läsa vidare men jag har sagt åt dem att börja här med att lära sig verksamheten, sedan kan de plugga vidare till produktionstekniker, processingenjörer eller någonting sådant längre fram. Det går jättebra att utbilda sig här också och vi kan skicka iväg dem på utbildningar."*

*"På bussidan så har det varit arbetsmarknadsutbildningar via Yrkesakademin och nu är det Grönlunds. Där tar vi emot APL-elever efter den förmåga som vi kan. Vi försöker lägga upp en plan så att vi kan ta emot dem på vår introduktion så att vi kan anställa dem efter det. Det är en jättebra rekryteringsväg för oss."*

Det andra sättet som företagen använder sig av för att rekrytera personal är genom rekommendation eller "**mun mot mun metoden**". Det vill säga att någon som redan jobbar på företaget tipsar om en person till företaget eller att de redan anställda pratar gott om företaget och att andra således söker sig till företaget.

*"Vad gäller svetsning så för vår del behöver de ha någon form av bevisad kompetens i svetsning och handlag med det. Och det kan ju vara så att vi får en rekommendation att det här är en bra son tillexempel till någon och så får de vara här på timmar och visa att han kan och testa och funkade det så kan det kanske bli någonting mer och då får vi utveckla det"*

*"Vi har valt att inte lägga ut någon annons och så för det blir så mycket konstigt sökande. Vi använder mun till mun metoden lokalt här och försöker prata med folk och vi har haft någon inne för att testa och så."*

*"Vi verkar vi ha ett ganska gott rykte och sen gäller det ju bara att ta hand om vår personal så att de pratar gott om oss. Det är ju lite så också som det går till. Men vi vill ju ha in lite folk utifrån också. Just nu är det ju mammor och pappor och barn som jobbar här, på gott och ont. Vi vill ju även få in lite annat folk också. Vi har ju faktiskt haft personer som har haft tillsvidareanställningar som har sökt sig hit till en visstidsanställning. Det säger ju en del om oss."*

*"Ofta så har det ju skött sig själv egentligen. Det kan vara en förare som rekommenderar en annan förare och sen har de med sig en annan förare och så rullar det på så där. Den senaste som vi anställde hon jobbade som sjuksköterska och kände att hon ville göra någonting annat så då gick hon och tog busskort. Det är vårans dotters kompis syrra. Hon tyckte det var skönt att vara på hemmaplan och slippa pendla. Så hon fick komma och praktisera lite och sen så fick hon anställning här"*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Det tredje sättet företagen rekryterar på är genom **bemanningsföretag**. Antingen att de anställer personal via bemanningsföretag för att kunna pröva dem i verksamheten, oftast upp till ett år, för att därefter avgöra om de vill anställa personen i företaget eller ej. Detta beskriver företagen är ett bra och ”riskfritt” sätt att ta in personer i verksamheten för att testa och se om de fungerar i rollen. Eller att de använder sig av bemanningsföretag vid en rekrytering. Att bemanningsföretagen gör rekryteringsjobbet åt dem, searchar, annonserar, intervjuar etcetera.

*”Vi tar in konsulterna som ett sätt att rekrytera in till bolaget. När vi saknar någon så tar vi in en konsult. De får jobba ett år och sen anställer vi dem om vi är nöjda med dem. Det är delvis för att såklart få känna på men det är också så att vi tar in konsulterna för att vi själva inte riktigt har tiden att lägga på rekryteringen.”*

*”Vi har en basbemanning med egen personal sedan jobbar vi med inhyrdpersonal för att känna på dem i upp till ett år för att se om vi vill anställa dem eller ej. Vi får en bra provotid på det sättet.”*

*”Den största utmaningen för oss är att vi själva inte har tid att rekrytera. Så det är därför vi outsourcar rekryteringen till ett bemanningsföretag och vi tror att på grund av att de har sina kontakter så går det mycket bättre för oss att hitta den kompetens vi vill ha också”.*

*”Vid rekrytering av nyckelbefattningar, då slutar det oftast med att vi tar in en rekryteringsfirma som söker via LinkedIn och såna grejer. Det blir dyrt i längden för oss naturligtvis men det är svårt att hitta de kompetenserna själva”.*

Det fjärde sättet företagen rekryterar på är genom **traditionell rekrytering** där de utlyser tjänster externt med ett öppet ansökningsförfarande. Det är framförallt de större företagen som använder sig av traditionell rekrytering.

*”I dagsläget får vi in ansökningar, vi behöver inte headhunta förare längre. Vi gör intervjuer och testkörningar för de måste kunna köra rätt sorts fordon, så vi har en lång och kvalitetssäkrad anställningsprocess”.*

*”Förut innan jag kom så anställde man bara sina kompisar här, men så gör vi inte nu. Vi annonserar och man måste söka tjänster. Det är viktigt att annonsera för att kunna fånga upp eventuella personer eller profiler som man inte alls har tänkt på. Det är bra ur ett varumärkesperspektiv också att se en trevlig annons med vårt företag”.*

#### 4.3.1.3 Bemanningsföretag – ett sätt att säkra kompetensbehovet?

Sex av företagen anger att de använder sig av bemanningsföretag. Detta framförallt för att möjliggöra en flexibilitet i produktionen för att enkelt skala upp eller ned i personalstyrkan vid volymuppgångar respektive nedgångar.

*”Vi har en uttalad strategi på monteringen eftersom att det går relativt fort att lära sig där, man kan relativt fort bidra där. Så där kan vi ta in ganska många och vi har kanske 20 % bemanningsföretag där alltid. Detta för att vi ska kunna snabbt gå ner om efterfrågan sjunker”.*

*”Vi har en basbemanning med egen personal sedan jobbar vi med inhyrdpersonal för att känna på dem i upp till ett år för att se om vi vill anställa dem eller ej. Vi får en bra provotid på det sättet. Vi har en gyllenregel på att vara max 10% inhyrda som vi är flexibla med, och där går det ju upp och ned. Vi använder dem som en resurs i upp och nedgångar.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Som tidigare beskrivet används också bemanningsföretagen som en rekryteringsväg för att ta in och "testa" personen innan den anställs. Ett fåtal företag anger att de inte använder sig av bemanningsföretag men att de istället använder sig av underentreprenörer eller konsulter där de köper in tjänsterna istället.

*"Det är mycket konsulter i vår bransch. Om vi tittar på Östhammar och Forsmark så skulle jag tro att vi har omräknat till heltid en 30-40 konsulter kopplat till våra projekt just nu och då exkluderar jag Skanska och underentreprenörer till dem. En del av konsulterna jobbar på distans, en konstruktör kan ju lika gärna sitta på sitt kontor och konstruera men det är en hel del som är på plats för att jobbet kräver det. Det är inte bara tjänstemän som är konsulter utan det kan vara att vi tar in en konsultfirma för att borra ett nytt borrhål för undersökningar. Då tar vi ju in en konsultfirma som gör det åt oss så då är det ju produktionspersonal också".*

Sju företag anger att det varken använder sig av bemanningsföretag eller underentreprenörer av olika anledningar.

*"Nej, vi vill inte använda oss av bemanningsföretag. Vi har provat och vi ser hellre att vi har egen personal. Det tar ju ganska lång tid att lära upp dem. Det är inte bara så att vi kan sätta dem och svetsar här, utan det tar ganska lång tid att lära sig".*

*"Nej, vi vill inte ha något bemanningsföretag. Tar vi in bemanningsföretag så är det till ett tillfälligt interimsuppdrag för ett halvår exempelvis under tiden vi hittar en ny".*

*"Vi använder inte bemanningsföretag idag. Sen har det varit en fråga som vi har tittat på om det är en möjlig väg framåt för att säkra kompetensbehovet och kunna matcha upp- och nedgångar, alltså följa marknaden men vi är inte där idag.*

I princip samma sju företag som inte använder bemanningsföretag idag är även de som inte ser bemanningsföretag som en möjlig väg framåt för att säkra kompetensbehovet heller. Ett företag som inte använder sig av bemanningsföretag anger att de undersöker möjligheten och att det mycket väl kan vara en strategi för dem framöver.

*"För oss är det inte en framtidsstrategi att använda oss av bemanningsföretag. Vi har så pass lång upplärningstid med våra maskiner i produktion så att det är nästan ingen idé. Vi tar inte in sommarvikarier eller någonting här för att det är så komplexa grejer vi gör så att det tar för lång tid att lära sig helt enkelt".*

*"Vi diskuterar möjligheten att börja använda bemanningsföretag som en tänkbar strategi för att kunna jobba framåt för att bättre möta upp marknaden. För det är så också att när man går ner i orderingång eller när man går ner i skiftgång, då får man egentligen en arbetsbrist och får sitta kvar med den bemanningen, men vi skulle behöva anpassa kostymen efter kostnaderna. Det har vi kanske inte gjort historiskt, men vi måste tänka på hur vi jobbar framåt och då när det kommer en uppgång, hur ska vi då få in medarbetare snabbt?".*

Sju företag anger att de ser bemanningsföretag som en möjlig väg framåt för att säkra kompetensbehovet, majoriteten av dessa är de som redan använder sig av bemanningsföretag idag. Ett fåtal av de som använder sig av bemanningsföretag idag ser det inte som en möjlig väg framåt för att säkra sin kompetensförsörjning. Däremot lyfter några företag fram möjligheten att använda sig av underleverantörer för att säkra sin bemanning.

*"Vi tror att bemanningsföretag kan vara ett sätt för oss att säkra vårt kompetensbehov, framförallt på montering och logistik. Där handlar det mer om rätt person än att man*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*behöver en specifik kompetens för bemanningsföretagen hittar ju inte heller CNC operatörer”.*

*”Jag tror att vi snarare försöker hitta underleverantörer för att hjälpa oss med produktionskapacitetsökningen än bemanningsföretag”.*

#### 4.3.2 Framtida arbetskraft i närområdet eller utöka sökområdet?

De flesta företagen tror att de kommer att fortsätta att hitta sin personal på orten med omnejd. *”Jag tror verkligen att personalen finns här omkring och jag skulle säga att jag tycker bara att det är kul att se att vi kan locka fram dem här i lokalbefolkningen. Sen vet man ju aldrig, man kan ju stå där och tycka att det hittar vi så lätt och sen när man väl står där med en rekrytering så är det omöjligt. Men jag tror att arbetskraften finns, jag tror inte att vi behöver rekrytera in från Stockholm eller att folk måste flytta hit från England eller så.”*

*”Operatörer är det inga problem att hitta här. Men det är klart att det finns ju en smärtgräns där också. Det är mycket som händer här och stor konkurrens, vi är ju tre världsledande företag bara 500 meter ifrån varandra. Så ja det är en risk det här med kompetensbehovet, det är det. Men vi har inga planer på att flytta fabriken heller dit kompetensen finns utan vi vill bo kvar här i Sverige. Vi tror att vi kommer att hitta operatörer även när vi växer. Hittills har det gått bra.”*

*”Som det ser ut just nu tror jag att vi kommer att hitta kompetensen lokalt. Blir det en total högkonjunktur så kanske det blir annat läge, men återigen, vi lockar dem som tycker om den här flexibiliteten också. Ena dagen så är det Gävle som gäller, nästa dag så är det Östhammar en vecka och att fara runt, man tycker inte om att gå till ett och samma ställe. Och då spelar det ingen roll om Skanska eller SKB bygger ett slutförvar här för de personerna vill ändå inte åka till samma ställe varje dag utan de vill någon annanstans. Så jag tror att vi kommer hitta personal ändå men däremot så kommer det ju bli en större utmaning med mer konkurrens.”*

Några företag tror att det kommer att vara en kombination av ortsbefolkning och inflyttade.

*”Det kommer att vara en mix både med inflyttning och lokalt. Men bostäder är ju viktigt för att vi ska kunna få folk att flytta hit”.*

För projekten i Forsmark tror Skanska och SKB att majoriteten av de som anställs till dessa kommer att bo runt om i hela Sverige och veckopendla till Forsmark. Däremot när både slutförvaret och kärnbränsleförvaret driftsätts kommer det att bemannas med personal från orten och inflyttad personal.

*”Människor tenderar att söka jobb i närhet till bostadsort. Det är viktigt för oss att övertyga dem om att det kommer att vara värt att pendla ut till Forsmark”.*

Alla företag utom ett anger att de skulle vara öppna för att rekrytera utomlands.

*”Vi har inte gjort det hittills men det är klart att skulle vi uppleva en gigantisk tillväxt så kanske vi skulle göra det, men just nu så upplever jag att det fortfarande finns människor att utbilda här som vi kan använda”.*

Ett företag uppger att de inte är främmande för att rekrytera utomlands ifrån men att de i första hand fundera på att utöka rekryteringsområdet i Sverige först. *”I dagsläget är vårt rekryteringsområde Norduppland, Uppsala och Gävle. Men vi funderar på att utöka området även mer mot Hälsingland”.*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Flera företag anger att språket är framförallt orsaken till att det kan finnas en viss svårighet med att rekrytera utomlands.

*”Vi har hittills inte rekryterat från utlandet och jag tror inte att det kommer att bli aktuellt heller. Det är lite problematiskt. På tjänstemannasidan skulle det säkert inte vara något problem att ha utländska medarbetare med språket och så där funkar engelska men i produktion skulle det inte funka. Säkerheten och de instruktioner vi har för våra produkter är på svenska och operatörerna är inte så villiga att prata engelska. Även om de kan så är de inte villiga att prata engelska”.*

*”Problemet med att ta in personal från ett annat land är att de inte kan svenska. På grund av det har vi sagt att vi ska helst inte anställa personal från utlandet om de inte kan språket det är en säkerhetsrisk att inte kunna språket. Men vi har ju ändå testat nu och vi har försökt att lösa det genom att ha en arbetsledandefunktion som kan översätta till det språk som de talar och som också kan svenska”.*

*”Vi gjorde ett försök för några år sedan men det gick sådär. Språket är otroligt viktigt när du kör buss. Du måste kunna kommunicera med dina passagerare och trafikledningen, det har med säkerhet att göra. När det händer någonting utöver det vanliga så måste man kunna kommunicera ut det på ett bra sätt. Dessutom är det så att i övriga Europa är bussförarbristen lika stor”.*

Fem företag anger att de aktivt har eller jobbar med att rekrytera personal från utlandet.

*”Vi har personal nu ifrån Ukraina till exempel som vi har satt i jobb. Vi har haft ganska mycket arbetskraftinvandring från Polen också, så att det är klart att vi har sökt arbetskraft utifrån. Vi har haft arbetskraftinvandring från Indien också men att rekrytera från områdena i tredje land har man satt tvärstopp för nu ifrån regeringens sida”.*

*”Inom framförallt forskarvärlden där rekryterar vi i hela världen och det är för att det är så små, specifika områden där man också känner varandra. Så vi är absolut öppna för att rekrytera personal utomlands ifrån men ju närmare driften man kommer, då är språket en säkerhetsbarriär. Och då måste vi säkerställa att personen kan eller lär sig svenska relativt snabbt”.*

#### 4.3.3 Författarens analys

Det är tydligt att majoriteten av personalen på företagen är **boende på orten** eller i närområdet. För de lite mindre företagen kan det geografiska upptagningsområdet för personalen i princip enbart sträcka sig till orten vad gäller produktionspersonalen. Vad gäller **rekryteringsvägar** så kan slutsatser även dras att de mindre företaget framförallt använder sig av ”mun mot mun metoden” och att anställa praktikanter efter att ha provat dem. Det är framförallt de större företagen som använder sig av traditionell rekrytering med utlysning av tjänster och bemanningsföretag som en rekryteringskälla. Ett av de mindre företagen reflekterar över att det kan vara bra att få in lite ”nytt blod” i företaget och inte bara anställa personer med släktskap eller bekantskap. Men de flesta verkar vara nöjda med urvalet och ser snarare fördelar med att det skapar en trivsamt och familjär stämning på arbetsplatsen.

Knappt hälften av företagen använder sig av **bemanningsföretag**. De främsta anledningarna till nyttjandet av bemanningsföretag är för att möjliggöra en flexibilitet i produktionen för att enkelt skala upp eller ned i personalstyrkan vid volymuppgångar respektive nedgångar samt att kunna testa personalen via bemanningsföretag för att kunna fatta beslut om en eventuell

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

anställning. De företag som har samarbeten med bemanningsföretag verkar nöjda med detta och det är tydligt att de har olika strategier för användandet. Såsom exempelvis att inte överstiga x % av personalstyrkan eller att enbart nyttja dem inom vissa områden eller arbetsuppgifter. De företag som har valt att inte använda bemanningsföretag anser sig inte ha det behovet och jag kan ana en viss principiell inställning till att företagen "vill klara sig själva". Att använda sig av underleverantörer som till exempel lokala elektriker verkar till viss del vara mer "accepterat" och vedertaget arbetssätt för att säkra produktionen.

De flesta företagen anger att de tror att de kommer att **fortsätta att hitta sin personal på orten med omnejd**. Ett par tror att det kommer att vara en kombination av ortsbefolkning och inflyttade. Några av företagen har reflekterat över att konkurrensen kring personalen har hårdnat och att det förmodligen kommer att bli svårare att rekrytera framöver. Generellt upplever jag dock inte företagen som särskilt oroliga för kompetensförsörjningen framöver. De resonerar lite som att "de har alltid hittat sin kompetens på orten med omnejd tidigare så vad är det som säger att de inte kommer att fortsätta göra det"? Jag upplever att många av företagen inte har funderat över att utöka sitt sökområde för att rekrytera. Detta förmodligen för att de flesta har hittat kompetensen ändå och inte har behövt vidta några ytterligare åtgärder. Frågan är hur rustade företagen är för att utöka sina rekryteringsvägar om konkurrensen hårdnar? Däremot så är det tydligt att de hittills har hittat sätt för att jobba med sin kompetensförsörjning och jag tror att om förutsättningarna ändras kommer de säkerligen att fortsätta hitta nya sätt för att locka till sig personal.

Att rekrytera bristkompetenser med **riktade satsningar** till exempel genom utomlandsrekrytering är det endast ett fåtal som gör eller har gjort. Många av företagen anger bristande språkkunskaper som en säkerhetsrisk som ett skäl till att man inte vill rekrytera personal utomlands ifrån. Några företag jobbar dock aktivt med att ta in arbetskraftsinvandring på olika sätt för att lösa kompetensbristen. Dessa företag har hittat olika sätt för att undvika att bristande språkkunskaper ska utgöra en säkerhetsrisk i verksamheten såsom exempelvis språkundervisning på arbetstid.

## 4.4 Attraktiv arbetsgivare

### 4.4.1 Personalomsättning

Vad gäller personalomsättning, som är ett mått på hur många medarbetare som lämnat organisationen under en viss tidsperiod, anger samtliga företag att de har en låg eller mycket låg personalomsättning. Det företag som anger högst personalomsättning är på 5%. Övriga företag anger en personalomsättning på mellan 1-4%. Detta kan jämföras med exempelvis Östhammars kommuns personalomsättning för år 2023 som är på 8,7% inklusive pensionsavgångar och 6,9% exklusive pensionsavgångar eller Nära vård och hälsa inom Region Uppsala som hade en personalomsättning på 6,99% från och med januari till september 2024 (varav 3,45% var internpersonalomsättning).

*"Man kan säga att personalomsättningen är generellt väldigt, väldigt låg. Den som blir anställd och jobbar här i två år stannar livet ut. Vi har nästan ingen personalomsättning förutom de som naturligt går i pension".*

*"Vi har väldigt låg personalomsättning mellan 2-4%. Där vi har sett att vi faktiskt har haft personalomsättning, det är när vi har rekryterat från Wilhelm Haglunds gymnasium och när Sandvik har haft mindre produktion och vi har rekryterat från dem och då bor personalen oftast i Alunda, Östhammar, Gimo och Öregrund. Och när det sedan vänder på Sandvik, då*





Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*lämnar de oftast och går tillbaka till Sandvik. Så när vi nu diskuterar nytt industritekniskgymnasieskola då skulle vi behöva ha något som lockar vårt upptagningsområde, för man åker inte från Tierp till Gimo det har vi sett.”*

*”Knappt någon alls. Slutar man här går man i pension eller så har man hittat något helt fantastiskt arbete. Så det är inte många som slutar här, medelanställningstiden här är 18 år.”*

*”Oftast känner medarbetare av ganska snabbt om de trivs att jobba i den här typen av verksamhet eller ej. Om man inte tycker om det slutar man oftast inom 3 år. Om man är kvar längre än så tenderar man att vara kvar länge.”*

Åtminstone tre av företagen anger att de snarare har ökat sin personalstyrka kraftigt de senaste åren.

*”Sedan år 2022 så är det 23 personer som har slutat hos oss, men vi har anställt 35, så där ser vi ökningen i personalstyrka i takt med hur vi har vuxit under de här åren.”*

#### 4.4.2 Friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser

Bra arbetsmiljö är en av flera avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Att stärka sitt arbetsmiljöarbete för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser kan därför vara ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. I princip samtliga företag anger att de har en låg sjukfrånvaro. De allra flesta anger att sjukfrånvaron ligger på mellan 2-4%. Detta kan jämföras med exempelvis Östhammars kommuns medelvärde för sjukfrånvaro som i november låg på 7,9% på rullande 12 månader eller Tierps kommun som hade en sjukfrånvaro på 6,6% på totalen för 2024. Ett fåtal företag anger att sjukfrånvaron ligger högre på cirka 6-8%. Flera av företagen beskriver att de har ett aktivt rehabiliteringsarbete för att fånga upp eventuella åkommor tidigt.

*”Vi har väldigt låg sjukfrånvaro, den ligger på ca. 2,6- 2,8% i snitt. Vi följer upp sjukfrånvaron noga och ser till att de får hjälp om de behöver”.*

*”Vi jobbar ganska hårt med rehabilitering här faktiskt. Vi försöker fånga upp personalen tidigt om axeln börjar krångla exempelvis då försöker vi ta tag i det innan personen blir sjukskriven. Vi försöker få iväg dem direkt till företagshälsovården och att fysioterapeuten får titta på det. Vår personalstyrka blir äldre och äldre och då dyker det upp problem med det. Men å andra sidan ser vi också att de yngre, de har mer psykisk ohälsa. Men vi försöker fånga upp det också så mycket vi kan”.*

*”Vi bryr oss om människor. Vi har väldigt mycket stöd på rehabiliteringssidan, om det till exempel skulle vara så att man har skador. Vi har exempelvis en stiftelse där man kan åka tre veckor på rehabilitering till Gran Canaria, på stiftelsens bekostnad. Vi har ganska generöst friskvårdsbidrag också och vi försöker ordna lite aktiviteter som promotar att man får röra på sig och sådär”.*

*”Vi har lite för hög sjuknärvaro. Om vi har sjukfrånvaro så är det ofta långtidsfrånvaro, det kan vara att man har brutit armen på fritiden eller så”.*

De flesta företagen anger att de erbjuder friskvårdsbidrag, företagshälsovård och andra hälsofrämjande aktiviteter för sina anställda.

*”Vi har friskvårdsbidrag, vi har fri sjukvård och läkemedel upp till högkostnadsskydd”.*

*”Vi har en global strategi att vi ska jobba med hållbarhet av människor. Under 2025 kommer vi fokusera mycket på det. Det kan handla om psykisk ohälsa, men det är också träning eller*



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*samarbetstävlingar, brännbollsturneringar och sådant. Det handlar också om friskvård, att vi ska jobba med till exempel att erbjuda vaccinationer för att förhindra att personalen blir sjuk. Vi försöker investera mycket i våra medarbetare och det tror jag vi är bra på”.*

*”Vi har en friskvårdskommitté, där det sitter med någon från arbetsgivaren och från de olika facken vi har. De träffas ungefär, tre till fyra gånger per år, och där tittar man på olika trivsselfrämjande aktiviteter, vad vi ska göra för någonting för personalen. Det kan vara allt från ergonomiutbildning, motionslopp, det kan vara att vi ger ersättning för om medarbetare på fritiden hyr en lokal, eller ska delta i någon innebandyturnering eller så”.*

*”Det vi har gjort de senaste åren är att vi har ökat friskvårdsbidraget. Vi har en massör som kommer hit en gång i månaden. Det är bara att boka upp sig och gå dit och han knådar upp rygg och vad du nu behöver hjälp med. Vi har många olika hjälpmedel till medarbetarna när de ska jobba för att lyfta och sådana saker. Så det gäller egentligen att använda det som tillhandahålls”.*

#### 4.4.3 Förmåner och trivsselfrämjande aktiviteter

De flesta företagen lyfter fram sitt arbete med att skapa arbetsplatser där man trivs och vill stanna som en del i att säkra kompetensförsörjningen.

*”Vi har en idrottsförening som är aktiv och ordnar idrottsaktiviteter, föreläsningar med mera. Vi har månadsfrukost för all personal, vi har julfest eller liknande och vartannat år har vi en företagsdag för all personal”.*

*”Vi försöker alltid göra lite jippon hit och dit. Det är allt från julfester till julklappar till kanelbullar och allt det här lilla familjära så gott vi kan, fast vi är en stor fabrik”.*

*”Vi har gratis frukt, vi erbjuder lunchlådor som levereras hit som våra medarbetare får köpa för 70 kronor, vi jobbar in några minuter varje dag som man inte märker av så vi får fem extra lediga dagar per år, vi har friskvårdsbidrag på 3000 kronor också. Sen är det allt det här med kanelbullens dag, fika, jullunch, sommarlunch, vi har ganska mycket sånt faktiskt. Och när det har gått bra så kanske vi bjuder på lite smörgåstårter. Vi har nyligen haft en foodtruck som stod här ute så man fick gå och hämta mat. Förra sommaren, då firade vi att det hade gått bra med en mjukglassmaskin så alla fick glass och lite såna grejer”.*

Även olika typer av förmåner framhålls som en del i kompetensförsörjningsarbetet.

*”Vi har ju förmåner, precis som andra företag och våra anställningsvillkor är också attraktiva. Det innefattar lön, arbetstid, semester, bonusresultat, bil med mera. Sådana delar finns det absolut och det beror också på vilken form av befattning som erbjuds”.*

*”Vi har erbjudit språkundervisning på arbetstid för våra ukrainska flyktingar med hjälp av Komvux. Vi har också köpt ett hus i Öregrund som vi just nu håller på och bygger om till lägenheter för vår personal”.*

*”Vi har 14 medarbetare hos oss idag som går en industrisvenskautbildning som inte kunde prata tillräckligt bra svenska och de får gå 2 timmar i veckan på arbetstid”.*

*”Vi tycker ändå att vi har ett relevant förmånspaket. Sedan är vi framförallt ett företag med bra värderingar som månar om sina anställda. Många jobbar väldigt länge här. Vissa har jobbat här från att man är 16 år till att man går i pension och det säger ju någonting ändå. Vi har en låg personalomsättning. Men kanske också att man här i Gimo uppskattar att man känner en viss familjär känsla ändå någonstans”.*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Många av företagen framhäver också sin familjära stämning och kultur på arbetsplatsen som en faktor att man trivs på jobbet.

*”Vi jobbar väldigt nära varandra. De lite högre cheferna är ofta ute i produktionen så att vi syns. Det är en ganska familjär stämning och den försöker vi hela tiden odla. Alla hjälper varandra och det är också fin stämning här”.*

*”Det är väldigt familjärt här. Vi vet nästan vad de gör på helgerna innan helgerna har varit. Det är väldigt öppenhjärtigt tycker jag och de känner sig verkligen delaktiga och tycker att vi är en familj på något sätt. Det är en bra stämning”.*

Flera företag betonar vikten av att ta hand om sin personal, att bygga en bra arbetsplatskultur och en arbetsplats där man trivs som en viktig del i att bygga sitt varumärke som företag, som också är en viktig del i kompetensförsörjningsarbetet.

*”Om man får till en bra arbetsplatskultur, då lockar du till dig människor till arbetsplatsen. Det har jag också som ett mål att om tre år ska folk vilja jobba hos oss här i Söderfors och vi ska vara kända för det, det ska vara attraktivt att komma hit. Vårt företag på andra ställen i Sverige är väldigt populära och det ska vi också bli här i Söderfors. Självkärligt ska vi ha bra förmåner, lön och så men det viktigaste är att du ska trivas på jobbet. Det finns ingen bättre marknadsföring än en person som jobbar här och trivs och pratar gott om oss”.*

*”Vi har jobbat med varumärket internt för de anställda är de bästa reklampelarna. Vi har försökt att jobba med att alla ska känna sig trygga och att det ibland är bra att göra saker som kanske egentligen inte ligger inom vårt uppdrag och ställa upp för andra. Till exempel om vi ser att en bil har kört i diket när vi är ute på jobb så kan vi stanna till och hjälpa till, det ger bra varumärke”.*

*”Det handlar om att bygga en bra arbetsplats där personalen trivs och då sprider det sig vidare så att fler vill jobba här. Jag tror absolut på det”.*

*”Folk söker sig ju hit. Våra förare är duktiga på att prata gott om företaget utan att skryta, de är goda ambassadörer. Sen tror jag också att det lockar att vi har en ny ung vagnpark, ny teknik som lockar. Och sen framför allt uppdragen som syns och är lite roligare att köra ett elitlag eller vad det nu kan vara”.*

Flera företag nämner en god arbetsplatskultur och trivsel på arbetet som en stark faktor i konkurrensen om personal.

*”Om gruvan och slutförvaret kommer igång och så blir konkurrensen om personal ännu större här. Därför är vi ju väldigt glada att vi har sån hög nöjdhet bland de anställda att de trivs så väldigt bra”.*

*”När kompetensen är en bristvara har de mycket lättare att välja precis vart de vill arbeta någonstans. Då handlar det mycket om hur vi marknadsför oss och vad vi kan erbjuda för paket för att de ska vilja jobba här hos oss”.*

#### 4.4.4 Författarens analys

Majoriteten av företagen anger att det har en låg eller mycket låg **personalomsättning**. Det är önskvärt att ha en låg personalomsättning, eftersom det i många fall har kunnat kopplas till ökad produktivitet, förbättrad stämning och arbetsmoral och bättre kvalitet på varor och tjänster. En hög personalomsättning kan också vara skadligt för företagets varumärke. Att ha en låg personalomsättning, som företagen vittnar om, kan påvisa att de är attraktiva



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

arbetsgivare där personalen trivs och vill stanna kvar. Det ska dock påpekas att en viss personalomsättning är nödvändig och till och med önskvärd. Om omsättningen av personal är mycket låg eller nästan obefintlig finns också en hög sannolikhet att eventuella medarbetare med låg prestation eller negativ attityd stannar kvar på företaget. Vilket i sin tur försämrar produktiviteten och trivseln för alla på arbetsplatsen.

Många av företagen vittnar om väldigt långa och ibland "livstids" anställningar. Detta kan tolkas som mycket gott betyg till företagen och att personalen trivs. Ett annat perspektiv på detta kan också vara en så kallad "inlåsnings effekt". Det vill säga anställdas upplevelse av bristande möjligheter att byta arbete (eller arbetsplats, arbetsgivare, yrke). Inlåsnings effekten kan bero på att personerna bedömer chanserna till att byta yrke eller arbetsplats som små. Exempelvis på grund av ålder, geografisk förflyttning, yrkeserfarenhet, utbildning och annat. Att någon eller flera av dessa parametrar generellt sett ger dem en svag position på arbetsmarknaden och att dessa individer inte riktigt motsvarar arbetsgivarnas krav. Detta kan också vara en del av förklaringen till företagens låga personalomsättning. Ytterligare en förklaring till den låga personalomsättningen kan också vara en generationsfråga (med risk för generalisering). Baby Boomers (födda 1946–1964) är den mest traditionella generationen på dagens arbetsmarknad och som tidigare siffror visat utgör de en stor andel av personalen på företagen i dag. De påstås präglas av optimism, är vana vid hårt arbete och värdesätter stabilitet och trygghet högt på arbetsplatsen. Denna lojala och trofasta medarbetargrupp har stannat länge hos sina arbetsgivare fram till pension, vilket kan vara en generationsfråga. Frågan är om kommande generationer på arbetsmarknaden kommer att ha samma inställning, lojalitet och långa anställningstider hos sin arbetsgivare? Förmodligen inte.

Som tidigare nämnts är bra arbetsmiljö en av flera avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Att företagen jobbar med sitt arbetsmiljöarbete för att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser kan därför vara ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. Majoriteten av företagen rapporterar om en **låg sjukfrånvaro** och ett aktivt rehabiliteringsarbete på arbetsplatserna. Detta är viktiga faktorer för en bra arbetsmiljö men för att skapa förutsättningar för friska arbetsplatser på lång sikt behövs också en helhetssyn vad gäller den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Rapporten från Arbetsmarknadskunskap (Arbetsmarknadskunskap, 2024) påvisar också att viktiga faktorer för ungdomar vid valet av yrke och arbetsplats är att jobba tillsammans med andra mot uppsatta mål och att arbetsklimatet ska vara fritt och flexibelt. Att ständigt utvecklas i jobbet och att ha en stor variation på arbetsuppgifter är också viktigt för dem. Detta är således också viktiga faktorer för arbetsplatserna att jobba med framöver för att skapa en attraktiv arbetsplats för unga.

Företagen tycks lägga ned en hel del arbete med att skapa arbetsplatser där man trivs och att jobba med olika åtgärder såsom **förmåner och trivselfrämjande aktiviteter**, för att få sin personal att stanna och som en del i att säkra kompetensförsörjningen. Många av företagen visar på en god personalpolitik och att de genuint bryr sig om sin personal och är måna om att skapa en familjär och trivsamt arbetsplatskultur. De flesta företagen anser sig erbjuda skäliga anställningsvillkor, relevanta förmånspaket såsom exempelvis friskvårdsbidrag. Detta kanske snarare idag anses vara något slags grundutbud för ett attraktivt jobb på arbetsmarknaden. Förutom detta beskrivs också olika typer av uppmuntran och trivselfrämjande aktiviteter såsom sommarlunch, julbord, kanelbullens dag, glassmaskin, foodtruck och smörgåstårter. Forskning visar på att fira framgångar och erbjuda trivselfrämjande aktiviteter bidrar i sin tur till att skapa en stark arbetskultur. När framgångar erkänns och firas skapas en känsla av

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

samhörighet och teamkänsla på arbetsplatsen och att fira är ett bra sätt att skapa en positiv känsla och fylla på med energi på arbetsplatsen. Det är också ett sätt att från arbetsgivarens sida visa uppskattning för ett gott arbete och att fira kan också hjälpa till med att bibehålla motivationen. Allt detta i sin tur kan leda till lojalitet från arbetstagarnas sida, som i sin tur leder till att de stannar kvar i företaget länge. Att fortsätta med en god personalpolitik och det arbete som företagen gör för att skapa trivsamma arbetsplatser tror jag således är mycket viktigt.

Flera av företagen menar själva att det är oerhört viktigt för dem att skapa en arbetsplats där man trivs inte minst också som en viktig del i att bygga sitt **varumärke som företag** och locka till sig personal. Att jobba med sitt arbetsgivarvarumärke eller ”employer branding” syftar till att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt att vårda relationerna med tidigare medarbetare. Det handlar med andra ord om vad du som arbetsgivare har för rykte, vare sig du vill det eller inte. Precis som företagen verkar ha insett så har man som arbetsgivare stora möjligheter att påverka denna bild. Hur klyschigt det än låter så är medarbetarna den viktigaste tillgången för företaget. Medarbetarna är anledningen till att företaget kan vara så framgångsrikt som det är och om man vill fortsätta att vara framgångsrik så anser jag att man behöver jobba hårt med att attrahera, utveckla och behålla talangfulla medarbetare. Det är också tydligt att arbetsmarknaden har förändrats i och med den ökade konkurrensen i Norduppland, på grund av företagens expansioner, nyetableringar och stora pensionsavgångar. Tidigare har det varit arbetsgivarens marknad till att det nu är arbetstagarnas marknad. Tidigare har företag inte alls på samma sätt behövt anstränga sig för att hitta nya medarbetare utan man har snarare varit oerhört tacksam att bli utvald. Nordupplands arbetsmarknad, där konkurrensen om arbetstagarna är stor, kan sägas vara arbetstagarens marknad. På arbetstagarens arbetsmarknad attraheras och väljer personer ofta arbetsgivare med starka arbetsgivarvarumärken. Detta tycks även de flesta företagen vara medvetna om, att skapa sig ett gott arbetsgivarvarumärke är alltså inte bara viktigt, utan det kan vara avgörande för företagets framgång speciellt vad gäller kompetensförsörjningen.

#### 4.5 Tillväxt

Nio av företagen tror att de kommer att växa och ser ett behov av att anställa mer personal.

*”Vi tror att det kommer att öka och det är en stabil ökning. Vi har områden som ökar redan idag, fast det är en lite mindre del. Kanske, någonstans i alla fall 10 - 20 % ökning i personalstyrkan från idag.”*

*”Vi har växt ganska mycket de senaste åren. För 5,5 år sedan omsatte vi 100 miljoner, nu omsätter vi 225 miljoner och vi ökar ganska mycket. Vi var cirka 100 anställda då och nu är vi 160 stycken. Vi har växt hela tiden och vi tar marknadsandelar. Nu har vi haft turen att ha väldigt stora projekt också och det är de stora projekten vi fortsätter att titta efter, det är det som är vår specialistgrej som inte så många andra klarar av.”*

Det är framförallt tre företag som sticker ut med planer på stora personalökningar.

*”Vi väntar på ett besked om beslut om livstidsförlängning. Om ett sådant beslut kommer kan det arbetet som det innebär likställas med en megastor revision. Vilket skulle innebära en utökning av personalen på en omfattning av cirka 800 personer under några år. Den kompetens som behövs för detta är mestadels specialistkompetens. När ”injusteringsfasen” är över och livstidsförlängningen är i drift kommer det inte att krävas någon mer personal utan då återgår man till ordinarie 1100 medarbetare.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Man har tagit en strategisk plan i högsta management att vi ska växa dubbelt från idag cirka 180 anställda fram till 2030. Vi har redan börjat anställa fler operatörer, vi fyller på så att skiften ökar på. Nästa steg blir att bygga en ny fabrik. En utbyggnadsprocess får vi kanske räkna med är cirka tre år bort ändå. Så det går väldigt, väldigt bra för oss.”*

*”När väl byggnationerna av de båda projekten är genomförda kommer vi behöva anställa personal för att driftsätta anläggningarna. Det kommer att vara i huvudsak drift och underhållspersonal men även en del tjänstemän och ledarfunktioner. Det kommer att krävas cirka 20-25 personer för att drifta slutförvaret och cirka 100-250 personer för att drifta kärnbränsleförvaret”.*

Några tror att de kommer att växa i omsättning men att de snarare kommer att ta hjälp av underleverantörer och hitta andra lösningar snarare än att anställa mer personal.

*”Vi kommer växa i omsättning, kanske växa lite i antal anställda, men vi kommer jobba mer med underleverantörer för vissa delar för att hjälpa oss med produktionskapacitetsökningen.”*

*”Vi har nu en stabiliserad verksamhet och ligger på en svag uppåtående utveckling så att det finns en positiv framtidstro och där finns ambition att växa. Men kanske inte med jättemycket mer folk, vi hoppas och räknar med att växa utan fler anställningar.”*

Ett företag tror att de kommer att minska bemanningen något.

*”Jag tror vi kommer att minska lite. Vi har en överenskommelse med HSB och de vill köpa 300 lägenheter av oss. Vi har 1 800 lägenheter i dagsläget och de vill köpa 300 stycken, en sjättedel alltså och det skulle såklart påverka bemanningen.”*

Övriga sju företag ser inte att de kommer att ske några stora förändringar som påverkar bemanningen inom den närmaste tiden.

*”Vi kommer nog inte att växa. Vi kommer nog hålla ungefär samma storlek.”*

*”Alltså, visionen är väl alltid att man ska växa, men som det ser ut just nu mer kortsiktigt så kommer vi nog vara kvar på samma nivå, sen finns det väl alltid en vision att man ska växa. Sen när marknaden förändras, så är det klart att vi kommer växa på något sätt. Då behöver vi väl kanske gå upp i skiftgång och då behöver vi rekrytera. Men just nu har vi gått ner och anpassat vår verksamhet, men vi har inte varslat.”*

#### 4.5.1 Pensionsavgångar

Tolv av företagen ser att de inom 5-10 år kommer att ha stora pensionsavgångar.

*”För de närmaste fem åren så har vi tio stycken som fyller pensionär. Sen om man lägger på ytterligare tio år så är det elva till så inom 15 år så 21 stycken då av dem som jobbar nu. Det är ändå ett gäng liksom och majoriteten av dem är ju såna som har jobbat här väldigt länge”.*

*”Vi står inför ganska många pensionsavgångar kommande åren, men jag har ingen exakt siffra på det. Gissningsvis över cirka 50 personer”.*

*”Vi har vi 28 personer som är 55 år eller äldre och 60 personer som är 60 år eller äldre som alltså är kommande pensionsavgångar. Så vi har en ganska ålderstigen yrkesgrupp”.*

*”Vad gäller pensionsavgångar så har vi en åldrande skara. Vi har någonstans mellan 25 – 30% som är 55 år och uppåt kan man säga. Majoriteten av vår personal är 35 år och uppåt och vi har inte så många som är under 25 år”.*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Om vi pratar lite långsiktigt så är det många som är i högre halvan av åldern om man säger så. Så inom fyra-fem år kommer en stor skur att droppa av. De närmsta 5-10 åren har vi nog en 10-15 pensionsavgångar skulle jag säga. Det är rätt många som är födda på 60-talet och många kör ju på ”övertid” också. De är nyblivna pensionärer, men de kör ändå. Så vi försöker redan nu att anställa varenda en som är yngre. Egentligen har vi kanske inte behov nu, men vi skapar plats för dem för att bygga en plattform och ha när de stora pensionsavgångarna kommer”.*

Två av företagen har en ung personalgrupp och ser inte att de kommer att ha några stora pensionsavgångar på länge. Två företag menar att de redan har haft sin ”stora puckel” av pensionsavgångar och kommer inom de närmsta 5-10 åren endast att ha ett fåtal pensionsavgångar.

*”Vi har nog haft en liten topp nu. Så det är bara ett fåtal framöver. Jag skulle nog säga att efter de här pensionsavgångarna som har varit så är vi nog på mitten, vi har en bra spridning”.*

*”Vi har en ung personalskara skulle jag säga. Vi har inte jättemånga som är pensionsmässiga. Och jag tror att det beror på att vi i mångt och mycket har tunga jobb, så oftast så kanske man inte blir kvar så länge därför att det sliter på kroppen”.*

För kommunerna och regionens del väntar även där ett stort antal pensionsavgångar de närmsta 5-10 åren. I Östhammars kommun förväntas cirka 130 pensionsavgångar fram till år 2027. Inom en 7-års period förväntas cirka 275 pensionsavgångar inom Tierps kommun. För Regionen förväntar sig Folkvandvården att ha cirka 50 pensionsavgångar och Nära vård och hälsa förväntar sig ha cirka 80 pensionsavgångar de närmaste 2-3 åren i verksamheterna inom Östhammar och Tierps kommun.

#### 4.5.2 Teknikutveckling

Majoriteten av företagen tror att den ökade tekniska utvecklingen och automatiseringen kommer att påverka deras verksamhet på sikt. Några av företagen menar att de redan nu i hög grad jobbar med förbättrade tekniska lösningar i sin verksamhet.

*”Just nu håller vi på att bygga ut till exempel automatiserad övervakning av ventilation, värme och liknande ute i fastigheterna. Och vi har också börjat sätta in givare i lägenheterna så att vi kan se hur varmt det är i lägenheterna. Vi har också haft ett projekt inom lokalvården där vi testade under en tid ett system där alla lokalvårdare hade en surfplatta på sin städvagn, där man kunde se byggnaden och vilka rum som ska städas i dag. Man kunde också fotografera och göra felanmälan om man såg någonting trasigt och så.”*

*”Vi jobbar mycket med ny teknik och det gör ju att personalen får ett mer tekniskt jobb. Det är inte bara att stå och blåsvetsa längre.”*

De flesta av företagen menar dock att den stora tekniska utvecklingen ligger en bra bit fram i tiden. Vissa menar att det är en mycket lång resa att utveckla tekniken och automationen i produktionen om det ens någonsin kommer att göras.

*”Kärnbränsleförvaret vars byggnation ligger en bit fram i tiden kommer ju automatiseras till stor del med självgående fordon som kör ner i tunnlarna och så vidare. Men fortfarande så behövs ju underhåll av ventilation och el och så vidare och mycket av det kommer kräva inspektion av sakerna. Nu kommer det visserligen att finnas kameror och sånt för det men det kommer ändå att krävas en del operativt arbete.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Våra grejer ska vara så komplicerade som möjligt och så svåra material som möjligt och i ett exemplar, det vill säga att vi kan inte standardisera. Vi kan inte automatisera, vi gör oftast inte samma produkter utan allting är unikt i ett exemplar, vilket gör då att automatisera är väldigt svårt. Men självklart kommer vi att automatisera och köpa in maskiner som har högre automatiseringsgrad i de fall vi kan. Den maskin som vi tittar på nu som vi förhoppningsvis köper in. Den tänker vi att den skulle passa in i den nya investeringsplanen, det är en stor investering för vår del med en helt ny styrd stor maskin.”*

*”Idag gör vi dock så mycket olika saker, en monteringslina kan idag bygga mellan 2 - 300 olika verktyg. Vi vet inte om det kommer att fortsätta så, för det är svårt att automatisera om man ska göra olika saker för det bygger på att man gör samma moment.”*

*”Det är klart att för viss konstruktion kanske man skulle kunna digitalisera, använda AI och sånt där, men vi är inte där ännu. Men jag tror inte att det kommer göra en jättestor skillnad för produktionen är så odigital.”*

*”Vi har liksom ingen automation här ute på det viset, utan vi har ju operatörer som gör arbetsuppgifterna.”*

*”Jag tycker att det är lite trögt. Jag vet vad jag vill få till här, jag vill få bort traverser och jag vill ha rullband och automation i fabriken. Vi har inte i dagsläget några direktuppkopplade maskiner med processdata eller så. Så vi har mycket kvar att göra här inom det. Vi försöker med mer automation men det går trögt och det är sega processer.”*

*”Det är långt kvar till självkörande bussar. Vi är väldigt långt ifrån det. Det är också problem med laddning av elfordon för oss då vi ligger så pass långt norrut, så vi är inte där heller. Däremot så kan vi se att trenden går mer och mer mot elektrifiering.”*

#### 4.5.3 Förändrad framtida kompetens

De flesta företag ser att kompetensen hos både nuvarande och framtida personal kommer att behöva utvecklas. De flesta ser dock inte att hela yrkesgrupper kommer att försvinna, utan det handlar snarare om att vidareutveckla personalen inom befintliga yrkesgrupper.

*”Jag ser inte att vi kommer att få en helt annan kompetensprofil utan den kompetensprofilen som vi har, den kan vi skruva på själva, men givetvis om vi ska göra något nytt så är det viktigt att få rätt kompetens från början”.*

*”Det blir högre och högre krav på operatörerna idag, man måste förstå vad det är som man håller på med. Förut kunde vem som helst ställa sig vid en maskin men så är det inte riktigt idag. Jag vill att alla ska vara involverade och jag ställer därför också högre krav. Jag vill att du som operatör ska kunna se kvalitetsavvikelser, göra förbättringar, ha koll på arbetsmiljön etcetera.”*

*”På lite längre sikt tror jag att vi kommer att behöva kräva mer utbildning. Om man ska kunna vara operatör här så småningom. Det märker man redan nu på de äldre som har varit med länge. Kraven ökar och då kan det vara svårt för dem att hänga med.”*

Flera företag är också inne på att de inte riktigt vet vilken kompetens som kommer att behövas framöver.

*”Jag tror att den framtida kompetensen kommer att se lite annorlunda ut. Det kanske är så att AI kommer att ersätta CNC-operatörsjobbet. Det kanske blir så att man bara kommer att knacka någon kod och sen så läses det in i maskinerna och så är det någon som bara kollar*



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*av det, det vet vi inte. Men vi vet att kompetensen kommer att förändras och det är inte säkert att det finns behov av en CNC-operatör som rollen ser ut idag utan förmodligen någonting lite mer programmeringsaktigt. Däremot tror jag att det är på ganska många års sikt. Men kompetensen tror jag kommer att ändras och det kommer att bli mer automation. Det bygger också på att man kan lära om hela tiden och utvecklas och att det blir svårare att anställa personer som bara kan göra en grej eller som når sitt utvecklingstak ganska fort. Men automation tror vi kommer bli en kompetens som vi kommer att behöva mer av.”*

*”Jag tror inte det är säkert att vi har identifierat de kompetenser som vi behöver om tre till fem år ännu. Sen kanske det är så att här på sajten går det inte lika fort som inom andra ställen inom industrin men på något vis tror jag att det kommer att vara någonting kopplat till AI.”*

#### 4.5.3.1 Framtida utbildningsnivå

De allra flesta företag tror att det kommer att vara samma utbildningsnivåer som krävs framöver, både vad gäller tjänstemän och produktionspersonal.

*”Vi kommer säkerligen behöva anställa annan typ av kompetens såsom exempelvis ingenjörer för att utvecklingen går åt det hållet, men det stora antalet är ju i produktionen, det är där det händer och där kommer det även på längre sikt att räcka att arbetskraften har gymnasienivå eller någon typ av komvuxutbildning.”*

*”Jag tror inte att vi kommer behöva göra oss av med personer för att de inte har rätt kompetenser. Men tar vi några nya stora fabriksbeslut så är det klart att när man rekryterar då så kommer man ju titta mer på vilka har ett intresse kanske, vilka har någon form av erfarenhet och så. Men har vi en stor maskin på en lina i fabriken så betyder inte det att alla ska vara tekniska ingenjörer. Det räcker med någon och sen så kan de andra bara vara intresserade och tycka att det är kul.”*

De flesta företagen menar att de behöver själva stötta sin personal i att vidareutveckla kompetensen så att de hänger med i den tekniska utvecklingen och på så sätt höja kompetenskraven i yrket.

*”Kompetenskraven kommer att öka mer och mer. Det bästa är att få en blandning av teoretisk förmåga och samtidigt ha en bra maskinkännedom. Vi som företag kommer att hjälpa vår personal och ge dem de internutbildningar som de behöver för att hänga med i den utvecklingen.”*

*”Jag tror att vi måste generellt höja vår kompetens. Det kompetensområdet som vi främst upplever att vi måste höja det är datakompetens. Allting blir också mer och mer datastyrt med beställningar och avrapporteringar och sådant, så där ser jag en utmaning. Jag hoppas att när vi rekryterar framöver så kommer det inte vara problem. Utan det är hos befintlig personal som vi måste höja kompetensen”.*

*”I framtiden kommer det inte bara räcka med det praktiska utan att du kommer att behöva lite mer teoretisk utbildning om du ska jobba i VA-verk.”*

Några är också inne på att de befintliga utbildningarna behöver hänga med i teknikutvecklingen och ändra sina utbildningsprogram.

*”Mekanikeryrket förändras, det är inte på samma sätt att dra åt en mutter längre. Det blir mer och mer el och där krävs det mer kompetens och det är viktigt att skolorna hänger med i den utvecklingen”.*



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

*”Jag tror fortfarande på den industritekniska utbildningen men att man i och med utvecklingen även skruvar lite på utbildningen så att den fortfarande passar. Där hoppas jag såklart att vi får vara med och påverka med vad för typ av kompetenser som behövs. Jag tror verkligen att man ska satsa på utbildningen, men också vara beredd på att se över den kontinuerligt för att den ska hålla sig aktuell.”*

#### 4.5.4 Teknikutvecklingen kan leda till effektiviseringar i produktionen

Flera av företagen uppger att de tror att den kommande och pågående teknikutvecklingen kommer att leda till effektiviseringar i verksamheten.

*” Vi jobbar ständigt för att bli lite bättre. Vi automatiserar en del, så vi tänker kanske inte att det blir ”en ut en in” utan målsättningen är ju att bli mer effektiva med en högre automationsgrad, men vi är inte där. Tanken är att vi ska ha tillväxt också. Men jag tror inte att det riktigt är ”ett-till-ett”, som vi tänker oss att vi ska anställa. Men där vi är idag så är det ett-till-ett. Så slutar folk nästa år och vi har samma efterfrågan, då kommer vi anställa ett-till-ett men tittar man om fem år då kanske det snarare är, 0,75 på en eller liknande.”*

*”Jag tror att vi kommer att märka av teknikutvecklingen om fem år och då tror jag att det kommer att vara så att om en slutar så ersätts den med 0,75 och det kommer att bli trenden tror jag.”*

*”Om vi investerar i maskiner så kanske det inte behövs lika mycket folk, för det är alltid tanken. Samtidigt är det ju en väldigt komplex tillverkning så de här övriga kommer sannolikt att behövas i alla fall framöver men det är klart att man tittar på sådant.”*

*”Med ökat antal robotar så kan man tänka sig att antalet operatörer blir färre, och det är också möjligt att de måste ha en bredare kompetens eller en spetsigare kompetens.”*

*”Vi tittar redan nu på hur vi ska lösa kommande pensionsavgångar och bedömningen är väl att inte alla behöver ersättas. Vi jobbar ständigt med att försöka identifiera vilka nyckelkompetenser vi har. Det kommer att försvinna en hel del kompetens framöver, men vi bedömer att vi kan hantera det. Men det är klart att vi måste ersätta en del också.”*

#### 4.5.5 Författarens analys

Det är mycket på gång i Norduppland och regionen tillhör ett av landets mest lovande tillväxtområden i den gröna omställningen. Det finns en lång tradition av industriell kompetens och produktutveckling i Norduppland och flera stora, stabila industrier. Det märks även bland företagen att de har en stor tilltro till den framtida marknaden och att majoriteten menar att de kommer att **växa och behöva anställa mer personal**. Industrirådets undersökning visade på att cirka 30% av de större teknikföretagen i östra mellansverige förväntades ha ett ökat rekryteringsbehov inom 1-3 år och att de mindre verkstadsföretagen angav att cirka 60% förväntades ha ett ökat rekryteringsbehov. Enligt de intervjuade företagen skulle jag säga att framtidstron på tillväxt framförallt från de större företagen är ännu större här i Norduppland, vilket även Almis rapport styrker. Det är framförallt tre företag som sticker ut med stora tillväxtambitioner och planer på stora personalökningar. Då ska också sägas att i denna rapport har inte nyetableringar i Norduppland belysts, förutom SKBs projekt i Forsmark, utan endast befintliga företags tillväxt. Det verkar också som att det finns en vattendelare kopplat till tillväxten framförallt gällande de mindre företagen. Vattendelaren står mellan att antingen anställa mer egen personal eller att ta hjälp av underleverantörer.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Det som kan konstateras är en stor utmaning för kompetensförsörjningen i Norduppland är antalet kommande **pensionsavgångar**. Oavsett om det handlar om att minst 7% av arbetskraften inom industrirelaterade yrken i Uppsala län förväntas gå i pension inom fem år och minst 17% inom 10 år eller att cirka 10% av arbetskraften inom näringslivet och offentlig förvaltning i Tierps kommun och cirka 12% av arbetskraften inom näringslivet och offentlig förvaltning i Östhammars kommun kan förväntas gå i pension inom de närmsta 10 åren, för att nämna några av de data som kan tas fram kring detta. Framförallt de större företagen har siffror och data för kommande pensionsavgångar och vissa har även strukturer för kompetensöverföring för att inte förlora viktig kompetens. De mindre företagen har inte uppgifter kring pensionsavgångar på samma sätt men de har istället kännedom på personnivå vilka som börjar närma sig pensionsålder. I WSPs rapport anges att pensionsavgångar hos de intervjuade företagen anses vara ett relativt litet problem, där många anger att det handlar om en eller ett par per år. Kanske mot bakgrund av detta, att pensionsavgångar historiskt har varit ett litet problem för företagen i Norduppland, förstår man inte eller kanske snarare vill man inte förstå vidden av de kommande pensionsavgångarna. Jag upplever också att flera av företagarna, framförallt de mindre företagen, under intervjun reflekterade över att de nog hade en hel del kommande pensionsavgångar trots allt.

Det är givetvis många faktorer som påverkar arbetsmarknadens utveckling, men den **tekniska utvecklingen** är någonting som i väldigt hög grad har påverkat samhället och arbetsmarknaden både historiskt och med stor sannolikhet även framåt. Med den snabba automatiseringen och digitaliseringen står vi inför en ny utveckling som förmodligen kommer att leda till att nya arbetstillfällen kommer att tillkomma samtidigt som många befintliga arbetsuppgifter kommer att förändras eller försvinna. Enligt Arbetsförmedlingens rapport Automatiseringen på den svenska arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen: Fredrik Mörtberg, 2020) uppskattar de att 21 procent av dagens arbetade timmar i Sverige automatiseras kommande tio år, vilket motsvarar drygt en miljon jobb. Samtidigt förväntas automatisering och ett antal samhällstrender leda till 1,3 miljoner nya jobb fram till år 2030. Dessa samhällstrender är bland annat en åldrande befolkning, ökade inkomster, investeringar i ny teknik och uppkomst av nya yrken. Yrkesgrupper som särskilt lyfts fram i rapporten där en hög grad av automatisering förväntas är exempelvis maskin- och processoperatörer samt montörer.

Enligt de intervjuade företagen anser en majoritet att den ökade tekniska utvecklingen och automatiseringen påverkar dem redan nu men framförallt kommer det att påverka dem på sikt. Många av företagen menar dock att den tekniska utvecklingen ligger en bra bit fram i tiden. Enligt forskaren San Giliyana (Cervantes, 2023), industridoktorand vid Mälardalens Industrial Technology Center, finns det stora gap mellan forskning och industrin som gör att teknikutvecklingen inte har fått ordentligt fäste i den svenska tillverkningsindustrin. San menar att det bland annat beror på att man saknar kunskap, man är rädd för cyberattacker, en underliggande AI-rädsla, att maskinerna är för gamla och inte kompatibla för nya teknologier och att det är förknippat med höga kostnader. Vad anledningarna till att de intervjuade företagen anser att den tekniska utvecklingen ligger en bra bit fram i tiden för dem vet jag inte, men några av dem nämner stora ekonomiska investeringar och det är nog högst troligt att det är en stor faktor. Däremot så tror jag, som tidigare nämnts, att nya tekniska lösningar och nya maskiner kan vara en faktor som lockar till sig ungdomar och kan således vara en lösning på kompetensutmaningen. Den nya generationen är vana vid smarta teknologier, och om företagen satsar inom detta kan de bli eftertraktade på marknaden.

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

Viktigt är också att belysa i detta sammanhang att vissa av de intervjuade företagen gör så specialiserade produkter som oftast bara görs i ett exemplar och där är det svårt att hitta automatiserade lösningar. Dessa företag är tveksamma till om någon typ av automatisering i produktionen någonsin kommer att ske, däremot ser de att de kommer att ha hjälp av nya maskiner och andra tekniska lösningar ändå framöver.

En annan viktig faktor att belysa är att flera av företagen uppger att de är övertygade om att den kommande och pågående teknikutvecklingen kommer att leda till **effektiviseringar i verksamheten**. Detta i sin tur kommer med stor sannolikhet påverka antalet nyrekryteringar. Flera av företagen menar att de i kommande rekryteringar framöver inte kommer att ersätta en 100% tjänst med en annan 100% tjänst, utan att den ersätts med 75% och att det kommer att bli trenden. Även intervjuerna i WSPs rapport visar att kommande automatiseringsskifte kommer att effektivisera verksamheterna så att vissa pensionsavgångar kan täckas in av andra ny- eller ersättningsrekryteringar. Detta är viktigt att ha med i beräkningen gällande speciellt kommande pensionsavgångar. Kanske kan teknikutvecklingen komma som en räddande ängel för kommande pensionsavgångar och kompetensförsörjningen framöver?

Teknikutvecklingen kommer med stor sannolikhet, precis som de flesta företagen hävdar, **förändra kompetenskraven** hos både nuvarande och framtida personal och att den således behöver utvecklas. De flesta företagen tror inte att hela yrkesgrupper kommer att försvinna, utan att det snarare handlar om att vidareutveckla personalen inom befintliga yrkesgrupper. Flera företag är också inne på att de inte riktigt vet vilken kompetens som kommer att behövas framöver.

Det kan säkerligen dras paralleller med att man inte ser några stora förändringar vad gäller yrkesroller ännu och att man inte vet hur det framtida kompetensläget kommer att se ut med att företagen ser att de stora effekterna av teknikutvecklingen först kommer att ske en bra bit fram. Precis som företagen uppger att de kommer att behöva vidareutveckla sin personal tror jag att kompetenskraven inom dessa yrken kommer att förändras avsevärt i och med automatiseringen och användandet av ny teknik. Efterfrågan på teknologisk kompetens kommer att öka samtidigt som att efterfrågan på fysiska och manuella kompetenser kommer att minska. Denna utveckling kommer säkerligen också att leda till att fler avancerade arbetsuppgifter uppstår. Vilket i sin tur leder till en ökad efterfrågan på kompetenser för att arbeta med mer komplexa kognitiva arbetsuppgifter. Allt detta beror såklart på i vilken grad företagen kommer att nyttja den tekniska utvecklingen. Jag tror visserligen också att det även fortsättningsvis kommer att finnas kvar ett behov på marknaden av de mer specialiserade ”en styckes” produkterna där automatisering inte är vägen framåt för dessa företag precis som de själva säger.

Det som dock kan tala emot det ökade kravet på teknologisk kompetens hos företagen är bristen på tekniskt utbildade personer, bristen på tekniska utbildningar och kanske framförallt ungdomars bristande intresse inom naturvetenskap och teknik. Det är tydligt att de företag som inte ställer några krav varken på industriteknisk eller annan yrkesrelevant gymnasiekompetens eller annan relevant yrkeshögskolekompetens har inga svårigheter med att rekrytera personal. Medan de företag som ställer något av ovanstående krav för sin personal oftast har stora problem med att rekrytera. Lösningen kan således vara precis som företagen både säger och gör, att kompetensutveckla befintlig personal och kanske även att anordna traineeprogram och liknande för att specifikt få den kompetens som de behöver. Men problemet kvarstår dock fortfarande att hitta personer som är villiga att både utbilda sig och arbeta inom framförallt industrin.



Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

#### 4.6 Förväntningar på kommunen

Det framkommer i intervjuerna att det finns olika förväntningar från företagen på kommunerna vad gäller att vara en attraktiv plats att bo och leva på som i sin tur kan hjälpa företagen med sin kompetensförsörjning. Som tidigare framkommit är bostadsbyggande och även infrastrukturen en viktig fråga för flera av företagen.

*”Vi var ju på gång här innan priserna stack för tre-fyra år sedan att bygga hundra lägenheter i Örbyhus. Där har man närheten till Dannemoragruva, Östhammar, Forsmark där det nu etableras fler och större verksamheter. Men det fick vi lägga på is tyvärr. Jag hoppas att det lossnar efter valet i alla fall för då är det prio ett att återuppta de planerna anser jag.”*

Ett annat område som några av företagen lyfter fram som viktigt är vad kommunerna gör för att vara attraktiva för de som vill flytta till kommunen.

*”Det är viktigt också hur man marknadsför sig som kommun. Det var inte direkt så att man sa välkommen hit när vi flyttade vår verksamhet hit från Stockholm. Det ska vara attraktivt att bo och företaga här, inte bara att semestra här.”*

*”Kommunen kan ju också fundera på vad de kan göra för att ta emot personer som vill flytta hit. Jag vet att i Sandviken hade de en person som kunde visa skolor, förskolor eller områden. Företagen är mer slimmade nu, så att ha de här personerna som kan hjälpa dig in i ett samhälle, de kan man kanske inte ha. Så jag tänker om kommunen vill locka till sig andra personer som kanske inte är lika vana vid hur en svensk kommun fungerar och vad man behöver tänka på så kan det vara bra att ha en resursperson att vända sig till när man är ny.”*

Partnerskapet Norduppland och hur företagen och kommunerna kan samverka för att stärka företagets etableringar i kommunerna är också ett område som några av företagen lyfter fram.

*”Alla måste hjälpas åt men Tillväxtklustret i Norduppland är en liten bricka i spelet. Att få samhället och politiken att förstå att nu kommer näringslivet och säger att vi tror på det här, nu får ni hjälpa oss. Det är jätteviktigt med gemensamma satsningar för att påverka samhället och politiken. Det som jag tror kan vara ett plus, tack vare eller med hjälp av tillväxtklustret är att få igång bostadsbyggandet. Sådana signaler gör jättemycket för exempelvis om du har en ingenjör i Uppsala eller Stockholm som är intresserad av att börja jobba hos oss, då underlättar det om man ser att det händer lite. Att det är bostäder på gång, att handelsområdet växer, sen handlar det också om andra bitar som attraktiviteten i kommunen, skolresultaten. Allting hänger ihop. Det är ett långsiktigt arbete som man måste hålla på med hela tiden – det är samhällsutveckling. Tillväxtklustret är bra för att man hittar ett gemensamt intresseområde och kan påverka både samhället och politiken.”*

*”Vi får se hur det går med etableringen i Forsmark. Många företag etablerar sig här i Östhammar nu för att de ska ha kommuntillhörigheten och kanske få någon fördel i affärer. Forsmark ligger ju lite avsides. Vi får se hur stor inflyttning kontra pendling det blir, med allt vad det innebär för infrastrukturen. Jag vet inte vad de utmaningarna kommer medföra. Om de nu ska bo på Forsmarks hotell, hur de tar sig till och från och framförallt under byggnationen. Det kan ju bli en sån där ”fly in - fly out situation” och då blir pengarna inte riktigt kvar, så det är ju kanske en utmaning som kommunen har. Vi kan gärna hjälpa till att försöka hålla dem kvar här på något sätt, så att de bor kvar här och handlar här. Då måste man kunna möta upp det kanske med en linjenhet eller något som håller dem kvar här så att de inte åker till Gävle eller Uppsala, eller vad de nu gör över helgerna.”*

Elin Söderlind  
Näringslivskontoret

## 5 Avslutning

En allt mer åldrande befolkning både i Östhammars och Tierps kommun samt stora kommande pensionsavgångar inom de närmsta åren hos både företag och offentlig förvaltning är bara några av Nordupplands kompetensförsörjningsutmaningar. Rekryteringsutmaningarna är många med utmaningar i det geografiska läget, stor konkurrens om samma yrkeskategorier, infrastruktur med mera. Trots detta bedriver företagen sina verksamheter i kommunerna ändå med framgång och de har utvecklat olika strategier eller arbetssätt för att hitta den personal som de behöver.

De olika strategierna handlar om att satsa på att utveckla sin personal, samarbeta med skolor, skapa egna utbildningar för att utbilda och anställa personal samt att skapa en arbetsplats med familjär och god stämning där man trivs och vill stanna. En god personalpolitik, att skapa en familjär och trivsamt arbetsplatskultur som gör att personalen stannar kvar hos företaget är mycket viktigt och kan vara avgörande för företagets framgång vad gäller kompetensförsörjning. Frågan är bara hur långt det räcker? Det är en sak att behålla sin personal, en annan sak att hitta ny personal. Detta speciellt mot bakgrund av att företagen har en stor tilltro till den framtida marknaden och majoriteten tror att de kommer att växa och behöva anställa mer personal. Hittills har företagen hittat sin personal på orten med omnejd och de flesta av företagen tror att de även kommer att fortsätta hitta sin personal lokalt. Här tror jag att företagen behöver bredda sitt upptagningsområde rejält för att klara sin kompetensförsörjning framöver och med det kommer även nya möjligheter och utmaningar.

Kanske att den snabba tekniska utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden kan hjälpa företagen och övriga verksamheter i kompetensförsörjningsutmaningen? Automatiseringen och digitaliseringen kommer förmodligen att leda till att nya arbetstillfällen kommer att tillkomma samtidigt som många befintliga arbetsuppgifter kommer att förändras eller försvinna. Detta kan i sin tur leda till effektiviseringar i verksamheten som kan komma att påverka antalet nyrekryteringar. Frågan är bara när vi kan se effekterna av den tekniska utvecklingen då många av företagen anger att det ligger en bra bit fram i tiden samt att det kommer att innebära stora investeringar. Kanske att kompetensförsörjningsutmaningen kan påskynda den tekniska utvecklingen?

Varken kommunernas uppdrag, företagets tillväxt och våra gemensamma kompetensförsörjningsutmaningar är enkla frågor att lösa. Precis som flera av företagen lyfter fram tror jag inte att det här är frågor som går att lösa på egen hand. Här krävs att flera aktörer går samman för att gemensamt förstå våra utmaningar, lära av varandra, lära nytt och hjälpas åt. Därför tror jag att både Teknikcollege\* och Partnerskap Norduppland är bra samarbetsinitiativ för att stärka Norduppland som tillväxtområde. För att detta ska lyckas behöver vi alla förstå våra olika roller, uppdrag, drivkrafter och visioner. Avslutningsvis vill jag poängtera att något som vi alla har gemensamt är att vi på en gemensam marknad ska hitta, utveckla och behålla vår personal. Här kan vi antingen välja att se det som konkurrens eller som en gemensam utmaning att lösa tillsammans. Om jag får välja så tror jag att vi med gemensamma krafter utifrån alla våra olika perspektiv bäst löser denna utmaning tillsammans – då har vi någonting stort på gång.

*\* Teknikcollege är Sveriges största samverkansplattform för industrins kompetensförsörjning och en kvalitetsstämpel på utbildningar där kommuner, utbildningsanordnare och företag samverkar för att öka attraktionskraften och kvaliteten på tekniskt inriktade utbildningar.*