



Centrum för
forskning om
ekonomiska
relationer

 MITTUNIVERSITETET

CER's Branschkartläggning 2014

Bank, försäkring, pension, revision och fastighet:
Nationell sysselsättningsjämförelse 2013 och CER's Branschenkät 2014

Åsa Yderfält
Mittuniversitetet
Avdelningen för ekonomivetenskap och juridik
Holmgatan 10, 851 70 Sundsvall
Tel: 010-142 86 72

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	CENTRUM FÖR FORSKNING OM EKONOMISKA RELATIONER (CER)	1
1.1	SYFTET MED RAPPORTEN	2
2	METOD	3
2.1	VAL AV STATISTIK	3
2.1.1	<i>Antal förvärvsarbetande</i>	3
2.1.2	<i>Sysselsättningskvot</i>	4
2.2	ENKÄTUTFORMNING OCH GENOMFÖRANDE	4
2.2.1	<i>Enkätfrågor</i>	4
2.2.2	<i>Fördelning respondenter</i>	4
2.2.3	<i>Databehandling</i>	5
3	REGIONENS UTVECKLING	6
3.1	INOM BRANSCHERNA BANK, FÖRSÄKRING OCH PENSION	6
3.1.1	<i>Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom bank-, försäkrings- och pensionsbranschen</i>	6
3.1.2	<i>Sysselsättningskvot för bank-, försäkrings- och pensionsbranschen</i>	7
3.2	INOM FASTIGHETSBRANSCHEN	9
3.2.1	<i>Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom fastighet</i>	9
3.2.2	<i>Sysselsättningskvot för fastighet</i>	11
3.3	INOM REDOVISNINGS- OCH REVISIONSBRANSCHEN	12
3.3.1	<i>Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom redovisnings- och revisionsbranschen</i>	12
3.3.2	<i>Sysselsättningskvot för redovisnings- och revisionsbranschen</i>	14
4	CER'S BRANSCHENKÄT	16
4.2	KOMPETENSER INOM FÖRETAGEN	16
4.2.1	<i>Beslutsnivåer</i>	16
4.2.3	<i>Generella yrkeskategorier</i>	21
4.2.4	<i>Branschspecifika yrkeskategorier inom Bank, Försäkring & Pension</i>	23
4.2.5	<i>Branschspecifika yrkeskategorier inom Revision</i>	25
4.2.6	<i>Branschspecifika yrkeskategorier inom Fastighet</i>	26
4.3	BRANSCHRÖRLIGHET, NUVARANDE UTBILDNINGSNIVÅ OCH UTBILDNINGSBEHOV	28
4.3.1	<i>Rekryteringsspridning utifrån bransch</i>	28
4.3.2	<i>Rekryteringsspridning utifrån utbildningsnivå</i>	28
4.3.3	<i>Karriärmöjligheter inom regionen</i>	30
4.4	REKRYTERINGSBEHOV	33
4.1	<i>Rekryteringsbehov inom Bank</i>	33

4.2	Rekryteringsbehov inom Fastighet	34
4.3	Rekryteringsbehov inom Försäkring	34
4.4	Rekryteringsbehov inom Revision	35
4.5	Rekryteringsbehov inom Pension	35
4.5	OMVÄRLDSFAKTORER VIKTIGA FÖR FRAMTIDA VERKSAMHETSUTVECKLING	36
4.5	LICENSIERING VIA SWED SEC	37
BILAGOR		39
	<i>Bilaga 1: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom bank, försäkring och pension</i>	<i>39</i>
	<i>Bilaga 2: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för bank, försäkring och pension...</i>	<i>40</i>
	<i>Bilaga 3: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom fastighet</i>	<i>41</i>
	<i>Bilaga 4: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för fastighet</i>	<i>42</i>
	<i>Bilaga 5: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom redovisnings- och revisionsbranschen.....</i>	<i>43</i>
	<i>Bilaga 6: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för redovisnings- och revisionsbranschen</i>	<i>44</i>
	<i>Bilaga 7: Kompetenser inom företagen.....</i>	<i>45</i>
	<i>Bilaga 8: Rekryteringsbehov</i>	<i>47</i>
	<i>Bilaga 9: Omvärldsfaktorer viktiga för framtida verksamhetsutveckling</i>	<i>50</i>

1 CENTRUM FÖR FORSKNING OM EKONOMISKA RELATIONER (CER)

CER är en centrumbildning (forskningscentra) vid Mittuniversitetet som bedriver branschnära forskning om företags och individers ekonomiska relationer, främst inom branscherna bank, fastighet, försäkring, pension och revision samt arrangerar och deltar i seminarier och andra sammankomster. Initiativet till bildandet kom från ett nätverk av företag som arbetade för att stärka verksamheten inom bank, försäkring och pension i Sundsvallsregionen. När CER bildades i augusti 2008 anslöt sig ytterligare två branscher: fastighet och revision.

Målet är att CER ska vara ett ledande svenskt och nordiskt kompetenscentrum inom de fem branscherna och bidra till tillväxt och utveckling i södra Västernorrland.

Organisationsdiagrammet (bild 1) visar att CER leds av en styrgrupp (bestående av representanter från såväl Mittuniversitetet som näringslivet) och en föreståndare som ansvarar för den operativa verksamheten.



Bild 1: Organisationsdiagram för CER.

En del av verksamheten bedrivs i en forskningsenhet och för att få till stånd ett aktivt kunskapsutbyte bedrivs övrig verksamhet i ett branschnätverk med representanter från företag och offentliga organisationer inom de fem nämnda branscherna. I branschnätverket finns en ledningsgrupp och två arbetsgrupper som initierar

samverkansprojekt ifråga om kompetensförsörjning, kompetensutveckling och andra samverkansprojekt.

CER har elva samarbetspartners (exklusive Mittuniversitetet) och nio övriga medfinansiärer. Samarbetspartners är Diös, Handelsbanken, HSB Mitt, If, Länsförsäkringar Västernorrland, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Nordea, Norrporten, Skandia, Sundsvalls kommun och Swedbank. Under slutet av år 2014 adderades till övriga samarbetspartners Bolagsverket.

Övriga medfinansiärer är Deloitte, Dina Försäkringar Mellannorrland, Ernst & Young, Folksam, Grant Thornton, Härnösands kommun, KPMG, PwC och SPV.

1.1 Syftet med rapporten

Syftet med CER's branschkartläggning är att undersöka hur Sundsvalls kommun och Sundsvallsregionen¹ utvecklas jämfört med övriga svenska kommuner inom nätverkets fem branschområden bank, försäkring, pension, revision och fastighet.

Detta görs genom statistik gällande förvärvsarbetande och sysselsättningskvoter för åren 2007-2013, samt med en enkät till branschföretag gällande år 2014.

¹ I Sundsvallsregionen ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

2 METOD

2.1 Val av statistik

Undersökande branschutveckling och sysselsättningsstatistik är siffror hämtade från SCB:s ramsregister. SCB:s ramsregister baseras på faktiska inrapporterade siffror från branschföretagen.

2.1.1 Antal förvärvsarbetande

Utsökningar gällande data för uträkning av antal förvärvsarbetande baseras på registret: Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning), registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) efter kommun, näringsgren SNI 2007, åren 2007-2013. Gällande utsökning av näringsgren för grupperade bank, försäkring och pension, samt de två separerade branscherna fastighet & redovisnings- och bokföringsbyråer användes struktur enligt SNI 2007, enligt följande koder:

K Finans- och försäkringsverksamhet, SNI 64-66, här ingår:

64 Finansiella tjänster utom försäkring och pensionsfondsverksamhet

65 Försäkring, återförsäkring och pensionsfondsverksamhet utom
obligatorisk socialförsäkring

66 Stödtjänster till finansiella tjänster och försäkring

L Fastighetsverksamhet, SNI 68, här ingår:

68 Fastighetsverksamhet

69.2 Redovisnings- och revisionsbranschen är en delnivå inom huvudgruppen SNI 69, Juridisk och ekonomisk konsultverksamhet, här ingår:

69.201 Redovisnings- och bokföringsbyråer

69.202 Revisionsbyråer

69.203 Skatterådgivningsbyråer

Anledningen till att dessa tre undernivåer använts är att de tre delbranscher är väl sammanlänkade och det kan förekomma överflyttning av företagens kodning av verksamhet mellan delbranscherna.

Följande avvikelse i dataserien finns:

Tidseriebrott, fr.o.m. årgång 2011 har det gjorts förändringar i bearbetningarna för att klassificera förvärvsarbetande i RAMS. Förändringarna påverkar endast personer som är 65 år och äldre och innebär att antalet förvärvsarbetande i denna åldersgrupp ökar. Dessutom har den övre åldersgränsen för att klassificeras som

förvärvsarbetande ändrats från 84 till 74 år. Det innebär att det inte finns några förvärvsarbetande som är 75 år och äldre fr.o.m. årgång 2011².

2.1.2 Sysselsättningskvot

Sysselsättningskvot är skillnaden mellan en kommuns och hela rikets sysselsättningsandel i branschen av totalt förvärvsarbetande (procentenheter över eller under rikets sysselsättningsandel). Kommunens sysselsättningsandel räknas ut genom att ta alla förvärvsarbetande inom valda SNI 2007 kod/er och dividera med det totala antalet förvärvsarbetande i kommunen. Rikets sysselsättningsandel är på samma sätt alla förvärvsarbetande inom respektive SNI kod dividerat med det totala antal förvärvsarbetande i riket. Sysselsättningskvoten räknas sedan ut genom att kommunens sysselsättningsandel subtraheras med rikets sysselsättningsandel.

I denna rapport är sysselsättningsandel för kommun respektive riket uträknad efter samma SNI koder som i stycket ovan (se 3.1.1) för åren 2007-2013.

2.2 Enkätutformning och genomförande

2.2.1 Enkätfrågor

Branschkartläggningens enkätfrågor utformades av CER-nätverkets ledningsgrupp, en gruppering bestående av representanter från de fem aktuella branscherna. Enkätguiden bestod av tjugo frågor under delrubrikerna: bakgrundsfrågor, kompetenser inom företaget, branschrollighet och nuvarande utbildning samt utbildningsbehov, samt viktiga omvärldsfaktorer. Enkätfrågorna återfinns i sin helhet i bilaga 10.

2.2.2 Fördelning respondenter

Enkäten skickades ut till 65 företag inom Sundsvallsregionen: Hudiksvall, Härnösand, Nordanstig, Sundsvall, Timrå och Ånge. Samt till fler företag i kommuner inom Västernorrlands län: Kramfors, Sollefteå och Örnsköldsvik. Totalt inkom 45 enkätsvar, varav vissa från aktörer med verksamhet i fler än en kommun som besvarade enkäten fler än en gång. 42 av enkätsvaren var fullständiga.

Huvuddelen av de 42 aktörer som besvarade enkäten (se tabell 1) var lokaliserade i Sundsvalls kommun med fördelningen: 10 försäkring, 6 fastighet, 5 på vardera bank och revision, samt 2 inom pension. I Hudiksvalls kommun besvarades enkäten av 2 aktörer inom försäkring och 1 inom fastighet, Härnösand 1 fastighet och 1 försäkring, Kramfors 3 försäkring, Sollefteå 1 fastighet och 1 försäkring, Timrå och

² Mer information om förändringarna finns på www.scb.se/rams.

Ånge 1 fastighetsaktör vardera, samt Örnsköldsvik 1 försäkring och 1 aktör inom revision. Från Nordanstig inkom inga enkätsvar.

Tabell 1: Respondentfördelning, enkät

	Ange vilken kommun ditt företag/myndighet ligger i:								Total
	Hudiksvall	Härnösand	Kramfors	Sundsvall	Sollefteå	Timrå	Ånge	Örnsköldsvik	
Bank	0	0	0	5	0	0	0	0	5
Fastighet	1	1	0	6	1	1	1	0	11
Försäkring	2	1	3	10	1	0	0	1	18
Revision	0	0	0	5	0	0	0	1	6
Pension	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Totalt	3	2	3	28	2	1	1	2	42

Antalet respondenter var således relativt utspridda mellan bransch och kommun men, enkätsvaren kan förhoppningsvis ge en indikation på hur det ser ut för regionen och i vissa fall de enskilda branscherna.

2.2.3 Databehandling

Enkät- och statistikdata analyserades i SPSS och Excel.

3 REGIONENS UTVECKLING

Sundsvalls kommun hade, år 2013, 49 758 förvärvsarbetande³ resulterade i en femtondeplacering bland rikets kommuner. Gentemot totalt antal förvärvsarbetande i riket utgör detta 1,08 % vilket även är en procentsats som hållits stabil sedan år 2011. Nedan redogörs för hur stor andel av kommunens förvärvsarbetande som återfinns inom CER-nätverkets branscher uppdelat på: bank, försäkring och pension/fastighet/redovisning- och revision, samt undersöks även hur stor koncentration respektive bransch har i kommunen jämför med övriga riket mellan år 2007-2013.

3.1 Inom branscherna bank, försäkring och pension

3.1.1 Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom bank-, försäkrings- och pensionsbranschen

Räknat i antal anställda är Sundsvall den femte största kommunen inom bank, försäkring och pension i Sverige (med 2107 anställda år 2013). Utanför de tre storstadsregionerna Stockholm⁴, Göteborg och Malmö innehar dock Sundsvalls kommun och Sundsvallsregionen⁵ en fjärderanking gällande anställda inom bank, försäkring och pension, siffror se bilaga 1. En placering som för branscherna bank och försäkring återfinns redan i år 2003s kartläggning.

Koncentrationen finns således i Stockholms kommun, där drygt 42 000 personer är anställda inom bank, försäkring och pension (vilket är nästan hälften av rikets totalt 91028 anställda år 2013 inom dessa branscher). I Sundsvall finns drygt två procent av rikets anställda inom dessa branscher.

I bilaga 1 återfinns en mer detaljerad tabell med siffror kring antal anställda i olika av rikets kommuner och här nedan listas i tur och ordning de fem kommuner utöver Stockholm som för år 2013 hade flest antal anställda inom branscherna bank, försäkring och pension i riket;

1. Stockholms kommun	24691 anställda
2. Göteborgs kommun	5870 anställda
3. Malmö kommun	3377 anställda

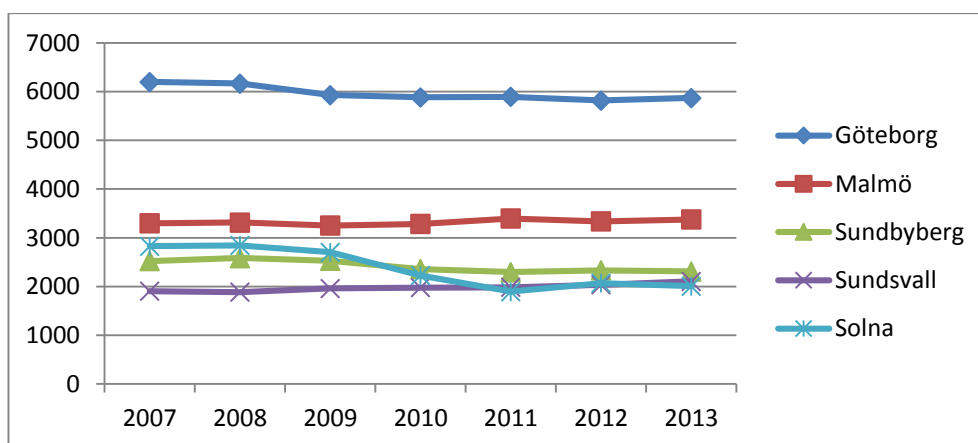
³ Källa: SCB RAMS.

⁴ I Stockholmsregionen ingår kommunerna: Stockholm, Sundbybergs och Solna.

⁵ I Sundsvallsregionen ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

4. Sundbybergs kommun	2308 anställda
5. Sundsvalls kommun	2107 anställda
6. Solna kommun	2008 anställda

En jämförelse mellan utvecklingen mellan år 2007 och år 2013 visar på relativt små skillnader mellan åren gällande antalet anställda i de toprankade kommunerna (se figur 1). Stockholms kommun ökade över åren med 3539 anställda. Vid en titt på övriga minskade andrerankade Göteborg med 330 anställda, tredjerankade Malmö ökade med 77 anställda. Sundbyberg på fjärde plats minskade med 214 anställda och störst tapp hade Solna kommun som minskade hela 820 anställda, främst mellan åren 2009-2011. Femterankade Sundsvall ökade däremot mest med 200 anställda.



Figur 1: Antal anställda per kommun, år 2007-2013 inom bank, försäkring och pension.

Ökningen av antal anställda inom bank, försäkring och pension i Sundsvalls kommun står sig även relativt bra gentemot övriga kommuner som är rankade topp tjugo i riket (se bilaga 1). Enda större ökningen, än Sundsvall, gällande antal förvärvsmedarbetare från år 2007-2013 uppvisar åttondeplacerade Helsingborgs kommun med 247 tillkommande förvärvsarbetande .

3.1.2 Sysselsättningskvot för bank-, försäkrings- och pensionsbranschen

Sysselsättningskvot visar om andelen förvärvsarbetande inom en eller vissa branscher i kommunen är lika, över eller under genomsnittet för hela riket. Sysselsättningskvoten räknas ut genom att kommunens sysselsättningsandel subtraheras med rikets sysselsättningsandel. Måttet säger ingenting om en kommuns tillväxt (framgång) i form av sysselsättning, ekonomi etc. men en

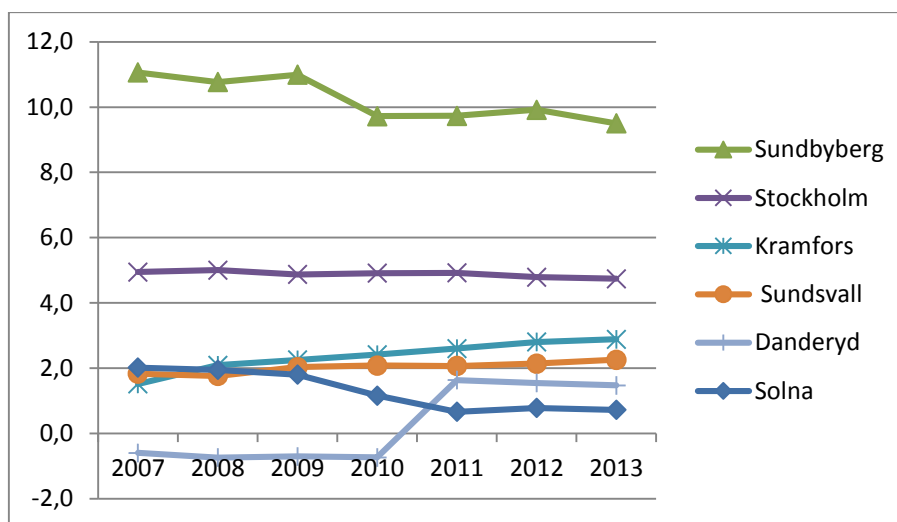
sysselsättningskvot över riksgenomsnittet visar ur sysselsättningssynpunkt att den aktuella branschen har en högre koncentration i den kommunen än för en genomsnittlig kommun i riket.

Av alla förvärvsarbetande i Sundsvalls kommun år 2013 återfinns 4,23 procent inom branscherna bank, försäkring och pension. Motsvarande andel i riket var 1,97 procent. Bilaga 2 visar att i Sundsvall ligger sysselsättningskvoten på 2,26 för dessa branscher vilket är över riksgenomsnittet (0,0) resulterande i en fjärdeplacering i kommunrankingen i riket. Även i detta avseende är koncentrationen i Stockholmsregionen hög där Sundbybergs kommun ligger i särklass högst (med en kvot på 9,5), följt av Stockholms kommun (4,74). På tredje plats återfinns Kramfors kommun, mycket tack vare Folksam etablering på orten.

I bilaga 2 återfinns en mer detaljerad tabell med siffror rörande sysselsättningskvoter i olika av rikets kommuner och här nedan listas i tur och ordning de fem kommuner utöver Sundbyberg som för år 2013 hade högst koncentration av förvärvsarbetande inom branscherna bank, försäkring och pension i riket;

1. Sundbybergs kommun	9,5
2. Stockholms kommun	4,74
3. Kramfors kommun	2,89
4. Sundsvalls kommun	2,26
5. Danderyds kommun	1,48
6. Solna kommun	0,73

Figur 2 visar hur sysselsättningskvoten varierat under åren 2007-2013 för dessa sex kommuner med högst kvot år 2013. Figuren visar sakta ökande kurvor för både Kramfors och Sundsvalls kommun (med för Sundsvalls del enbart en liten dipp år 2011), medan koncentrationen i både Sundbyberg och Solna minskat från år 2009. Stockholms kommun ligger över åren relativt konstant men uppvisar även de en liten minskning. Gällande Danderyds kommun låg de fram till år 2010 under riksgenomsnittet för att kraftigt öka till nivån under Sundsvall år 2011.



Figur 2: Sysselsättningskvot år 2007-2013, bank, försäkring och pension.

Sammanfattningsvis kan därför sägas att Kramfors och Sundsvalls kommun uppvisar en stabilare utvecklingskurva än Stockholmsregionens kommuner gällande sysselsättningskvot inom branscherna bank, försäkring och pension.

3.2 Inom fastighetsbranschen

3.2.1 Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom fastighet

Med 956 förvärvsarbetande inom fastighet placerar sig Sundsvalls kommun på en sextondeplats i riket år 2013 vilket är högst bland Sundsvallsregionens kommuner⁶. Bilaga 3 visar på en större spridning över riket än tidigare tre branscher och på topplatserna placerar sig även här Stockholm, Göteborg och Malmö.

Flest antal förvärvsarbetande finns i Stockholms kommun, där drygt 11 000 personer är anställda inom fastighetsbranschen (vilket är ca en sjundedel av rikets totalt 73838 anställda år 2013 inom branschen). I bilaga 3 återfinns en mer detaljerad tabell med siffror kring antal förvärvsarbetande i olika av rikets kommuner och här nedan listas i tur och ordning de fem kommuner utöver Stockholm som för år 2013 hade flest antal förvärvsarbetande inom fastighetsbranschen;

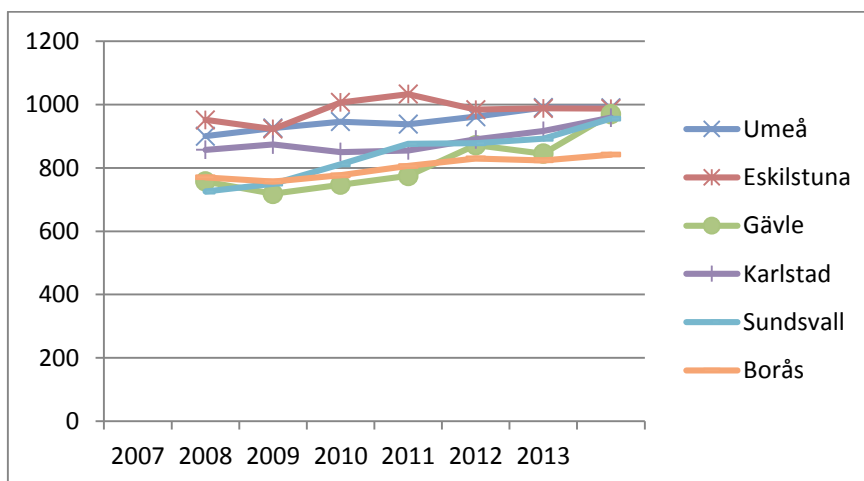
1. Stockholms kommun	11 276 anställda
2. Göteborgs kommun	6 322 anställda

⁶ I Sundsvallsregionen ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

3. Malmö kommun	3 015 anställda
4. Uppsala kommun	1 831 anställda
5. Örebro kommun	1 322 anställda
6. Lund kommun	1 285 anställda
(16. Sundsvalls kommun	956 anställda)

Sundsvallsregionens kommuner upptar således ingen topposition i riket gällande förvärvsarbete inom fastighetsbranschen. Intressant är däremot att närmare jämföra utvecklingen av de kommuner som rankingmässigt placerat sig runt Sundsvalls kommuns sextondeplacering, högst av Sundsvallsregionens kommuner.

Umeå kommun hamnar på en tolfteplacering med 990 förvärvsarbete år 2013, följt av Eskilstuna, Gävle, Karlstad, Sundsvall och Borås (se bilaga 3). Skillnaden mellan tolfteplacerade Umeå vs. sjuttondeplacerade Borås är 148 fler förvärvsarbete i Umeå kommun. Vid en jämförelse av utvecklingen mellan år 2007 och år 2013 visar det sig även att alla kommuner ökat i antal anställda och högst ökning uppvisar Sundsvalls kommun med 231 tillkommande. På andra plats Gävle med 213 anställda och tredje Karlstad med 102 anställda. Dessa följs av Umeå 90, Borås 72 och med minst ökning över åren Eskilstuna kommun med 35 nyförvärvsarbete (se figur 3).



Figur 3: Antal förvärvsarbete per kommun, år 2007-2013 inom fastighet.

Ökningen av antal förvärvsarbete inom fastighet står sig även relativt bra i förhållande till de kommuner som placerat sig högre i ranking (se bilaga 3). Störst ökning över åren uppvisar Stockholm med 1170 nya förvärvsarbete, följt av Göteborg 876 och Uppsala 342. På fjärde plats återfinns Sundsvalls kommun med

231 tillkommande vilket visar på en förhållandevis stor ökning för sextondeplats rankade Sundsvall i förhållande till övriga top tjugo rankade kommuner.

3.2.2 Sysselsättningskvot för fastighet

Sysselsättningskvot är som tidigare nämnts ett mått för att undersöka om andelen förvärvsarbetande inom en eller vissa branscher i kommunen är lika, över eller under genomsnittet för hela riket. En sysselsättningskvot över riksgenomsnittet visar på att den aktuella branschen har en högre koncentration i den kommunen än för en genomsnittlig kommun i riket.

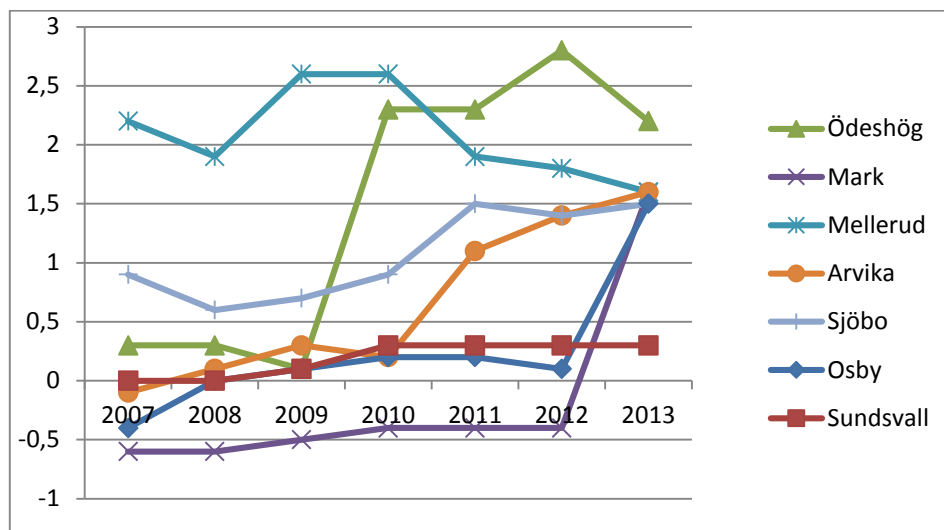
Av alla förvärvsarbetande i Sundsvalls kommun år 2013 återfinns 1,9 procent inom fastighetsbranschen, motsvarande andel i riket var 1,6 procent. Det ger Sundsvall en sysselsättningskvot på 0,3 över riksgenomsnittet för fastighetsbranschen och en trettioniondeplats i kommunranking (se bilaga 4). Storstadsområdena placerar sig långt ner på rankinglistan och istället är koncentrationen som högst i Ödeshög kommun med 2,2, följt av Mark kommun med 1,6 och Mellerud även de 1,6.

I bilaga 4 återfinns en mer detaljerad tabell med siffror rörande sysselsättningskvoter i olika av rikets kommuner och här nedan listas i tur och ordning de fem kommuner utöver Ödeshög som för år 2013 hade högst koncentration av förvärvsarbetande inom fastighetsbranschen i riket. På plats trettionio återfinns Sundsvalls kommun med högst kvot av kommunerna inom Sundsvallsregionen⁷;

1. Ödeshögs kommun	2,2
2. Marks kommun	1,6
3. Melleruds kommun	1,6
4. Arvika kommun	1,6
5. Sjöbo kommun	1,5
6. Osby kommun	1,5
39. Sundsvalls kommun	0,3

Figur 4 visar hur sysselsättningskvoten varierat under år 2007-2013 för dessa sex kommuner med högst kvot år 2013, att jämföras med Sundsvall. Figuren visar en utplanad kurva för Sundsvall fram till år 2013 efter en liten ökning från 0,0 till dagens 0,3 mellan år 2009-2010. Mer tvära ökningarna återfinns hos Ödeshögs kommun år 2009-2010 och för Mark/Osby år 2012-2013, samt för Arvika mellan år 2010-2013. Störst minskning uppvisar Melleruds kommun.

⁷ I Sundsvallsregionen ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.



Figur 4: Sysselsättningskvot år 2007-2013, fastighet.

Sammanfattningsvis kan därför sägas att även om Sundsvalls kommun inte innehar någon topposition gällande antal förvärvsarbetande inom fastighet i riket uppvisar de mellan år 2007-2013 en ökning med 231 nya förvärvsarbetande. En stabil ökning som står sig bra i förhållande till övriga kommuner i riket.

3.3 Inom redovisnings- och revisionsbranschen

3.3.1 Jämförelse förvärvsarbetande i Sverige inom redovisnings- och revisionsbranschen

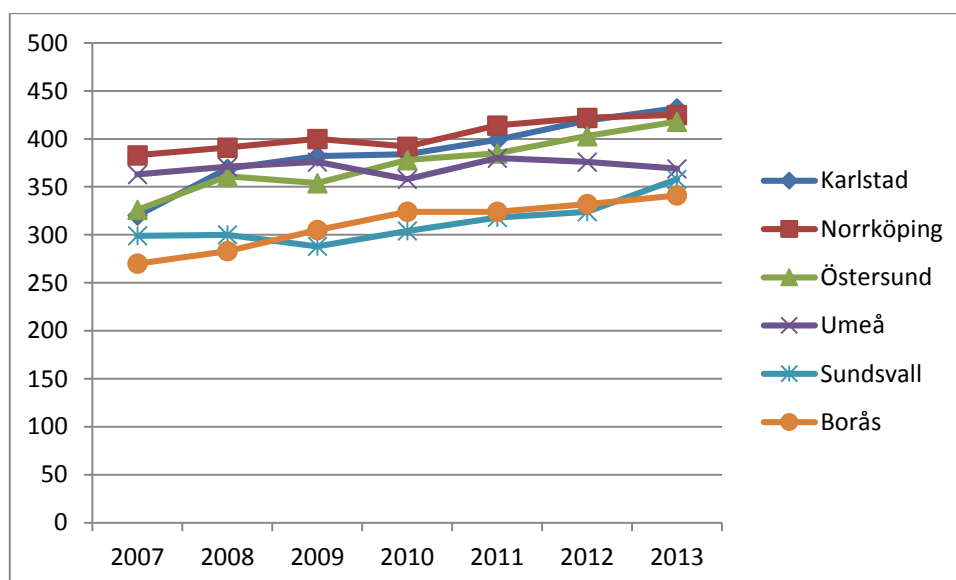
Under år 2013 hade Sundsvall 358 sysselsatta inom redovisnings- och revisionsbranschen, vilket i absoluta tal var plats fjorton av Sveriges kommuner.

Flest antal förvärvsarbetande återfinns i Stockholms kommun, där cirka 8 600 arbetar inom redovisnings- och revisionsbranschen (vilket är ca en fjärdedel av rikets totalt 33 560 förvärvsarbetande år 2013 inom branschen). I bilaga 5 återfinns en mer detaljerad tabell med siffror kring antal förvärvsarbetande i olika av rikets kommuner och här nedan listas i tur och ordning de fem kommuner utöver Stockholm som för år 2013 hade flest antal förvärvsarbetande inom redovisnings- och revisionsbranschen;

1. Stockholms kommun	8 609 förvärvsarbetande
2. Göteborgs kommun	2 366 förvärvsarbetande
3. Malmö kommun	1 487 förvärvsarbetande

4. Uppsala kommun	824 förvärvsarbetande
5. Jönköpings kommun	579 förvärvsarbetande
6. Helsingborgs kommun	521 förvärvsarbetande

Sundsvallsregionens kommuner upptar således, i likhet med fastighet, ingen topposition i riket gällande förvärvsarbetande inom redovisnings- eller revisionsbranschen. För Sundsvalls kommun finns, gällande kommunranking, ytterligare en likhet mellan fastighets & redovisnings- och revisionsbranschen och det är att de båda befinner sig rankingmässigt jämförbart i riket. Detta då fastighet är rankad på sextonde plats och redovisnings- och revisionsbranschen på fjortonde plats.



Figur 5: Antal förvärvsarbetande per kommun, år 2007-2013 inom redovisning och revision.

Utvecklingskurvan för de kommuner som placeringsmässigt är rankade runt Sundsvalls kommun visar (se figur 5) att fjortondeplacerade Karlstad kommun ökade mest i antal förvärvsarbetande under åren 2007-2013 med 112 nya förvärvsarbetande av kommunerna rankade plats tio till femton, följt av Östersund med 92 och Borås 71. Sundsvalls kommun ökade med 59, tredje lägst, och följt av Norrköping 42. Minst ökning uppvisade Umeå kommun med 6. Dessa siffror, samt exakta siffror för respektive år finns i bilaga 5. Vidare kan av figur 5 utläsas att Sundsvalls kommun uppvisar (förutom en minskning år 2009) en sakta uppåtgående kurva inom redovisnings- och revisionsbranschen. Motsvarande

placering för år 2012 var en sextondeplacering, dvs. kommunen har ökat två placeringar till fjortondeplats för år 2013.

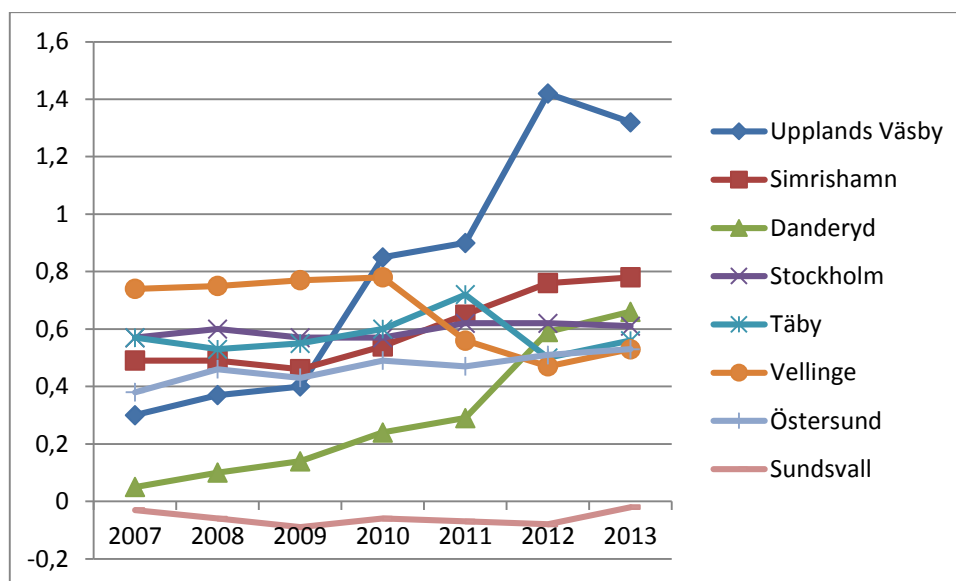
3.3.2 Sysselsättningskvot för redovisnings- och revisionsbranschen

Av alla förvärvsarbete i Sundsvalls kommun år 2013 återfinns 0,72 procent inom redovisnings- och revisionsbranschen, motsvarande andel i riket var 0,74 procent.

Gällande sysselsättningskvoter för övriga rikets kommuner återfinns i bilaga 6 en mer detaljerad tabell. Nedan listas dock de sex kommuner för år 2013 uppvisade högst koncentration av förvärvsarbete inom redovisning och revision i riket. Vellinge och Östersunds kommun delar sjätteplaceringen, Sundsvalls kommun delar sextiosjunde placeringen med Nyköpings- och Haninge kommun;

1. Upplands-Väsby kommun	1,32
2. Simrishamns kommun	0,78
3. Danderyds kommun	0,66
4. Stockholms kommun	0,61
5. Täby kommun	0,56
6. Vellinge kommun	0,53
Östersunds kommun	0,53
67. Sundsvalls kommun	-0,02

Figur 6 visar hur sysselsättningskvoten varierat under år 2007-2013 för dessa sex kommuner med högst kvot år 2012, att jämföras med Sundsvall. Figuren visar en ökning för Upplands-Väsby från år 2009 och framåt till år 2013 med 1,06 procent, samt en mindre ökning samma år och framåt för Simrishamn (0,29). Stockholm ligger relativt jämt över åren (0,04) medan Danderyd ökat med 0,61. Av Vellinge och Östersund på delad placering är det Östersund som ökat mest med 0,15, Vellinge har under samma period minskat med -0,21. Sundsvalls kommun uppvisar en ökning på 0,01.



Figur 6: Sysselsättningskvot år 2007-2013, redovisning- och revision.

Sammanfattningsvis visar figur 6 (och bilaga 6) att redovisnings- och revisionsbranschen inte någon av de större branschgrupperingarna i vare sig Sundsvalls kommun eller övriga kommuner inom Sundsvallsregionen. Den lilla minskning som branschen uppvisar mellan åren 2007-2009 är dock under återhämtning och för år 2013 uppvisas en sysselsättningskvot nära riksgenomsnittet 0,0.

4 CER´S BRANSCHENKÄT

CER´s branschenkät skickades ut under år 2014 med avsikt att undersöka företagen i Sundsvallsregionens⁸ kompetenser inom företagen, branschrörlighet, nuvarande utbildningsnivå samt utbildningsbehov, samt viktiga omvärldsfaktorer.

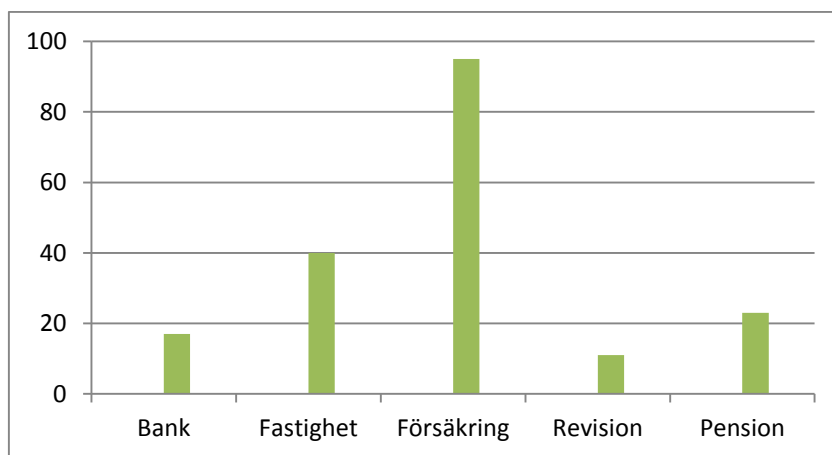
4.2 Kompetenser inom företagen

Gällande företagens kompetens innehöll enkäten frågor rörande beslutsnivåer, anställningsförhållande hos medarbetare, yrkeskategorier mm. Nedan en sammanfattning, för mer detaljerad info se bilaga 7.

4.2.1 Beslutsnivåer

Enkätfrågan kring beslutsnivåer tillkom då det kändes intressant att närmare undersöka hur många, samt den högsta beslutsnivå aktörerna hade inom de respektive branscherna, dvs. vilken typ av beslut fanns möjlighet att i regionen inom de olika branscherna.

Det totala antalet chefer uppgick till 186 medarbetare, fördelade inom branscherna som: bank 17, fastighet 40, försäkring 95, revision 11 och pension 23. Se figur 7.



Figur 7: Totalt antal chefer per bransch.

⁸ Sundsvallsregionen: Hudiksvall, Härnösand, Sundsvall, Timrå och Ånge med tillägg fler företag inom Västernorrlands län: Kramfors, Sollefteå och Örnsköldsvik.

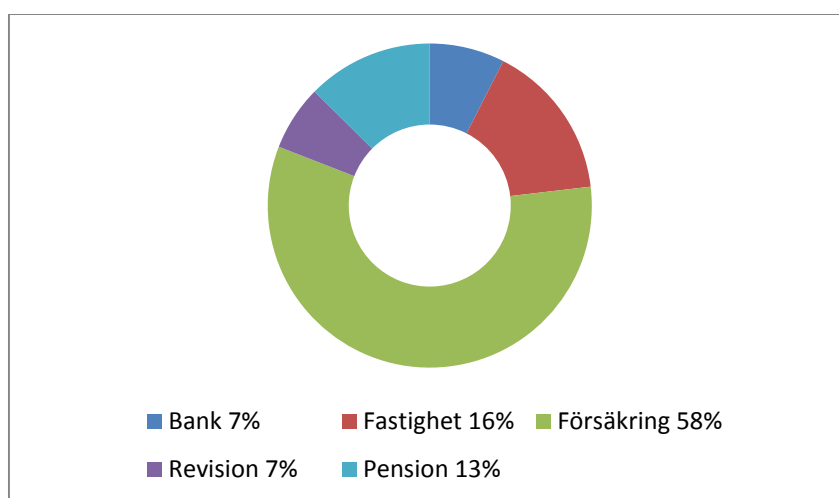
Fastighet, försäkring och pension var de branscher som på plats hade VD/GD, försäkring hade Sverigechefer, revision regionchefer. Störst antal återfanns inom beslutsnivån kontorschef/enhetschef med arton medarbetare fördelade inom alla branscher utom pension. Avdelnings-/grupp-/sektionschef återfanns inom fastighet och försäkring.

4.2.2 Medarbetare

Enkätfrågan undersökte hur många medarbetare inom de respektive fem branscherna som fanns hos respondenterna inom respektive kommun i Sundsvallsregionen, samt hur dessa medarbetare var fördelade anställningsmässigt inom kategorierna heltidsanställda, heltidsanställda medarbetare arbetandes deltid, timanställda, samt branschernas upplevda behov av visstidsanställda och timanställda vid arbetstoppar/högsäsong.

Fast heltidsanställda

Antalet heltidsanställda inom bank uppgick till 174, fastighet 363, försäkring 1341, revision 151 och inom pension 292 medarbetare. Totalt 2321 medarbetare. Procentmässigt fördelade sig branscherna som: bank 7%, fastighet 16%, försäkring 58%, revision 7% och pension 13%. Se figur 8.

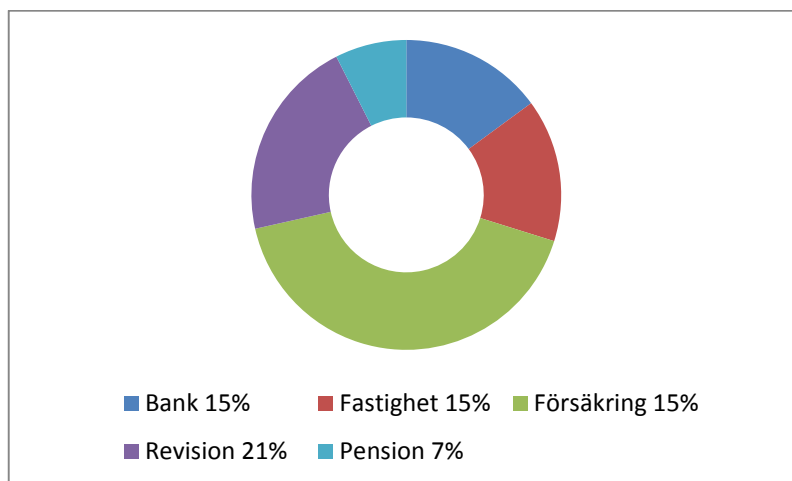


Figur 8: Fast heltidsanställda uppdelat på procent.

Huvuddelen av dessa var arbetsmässigt placerade i Sundsvalls kommun, med undantag för främst försäkring med 338 medarbetare i Kramfors kommun och 63 i Härnösands kommun.

Fast deltidsanställda

Inkomna svar visade att antalet fast anställda medarbetare på deltid utgjorde 34 inom bank och fastighet respektive, 95 inom försäkring, 17 för pension och 48 inom revision. Totalt 228 medarbetare. Procentmässigt återfanns anställningsformen inom respektive bransch uppdelat enligt följande: bank och fastighet 15%, försäkring 15%, revision 21% och pension 7%. Se fig 9.

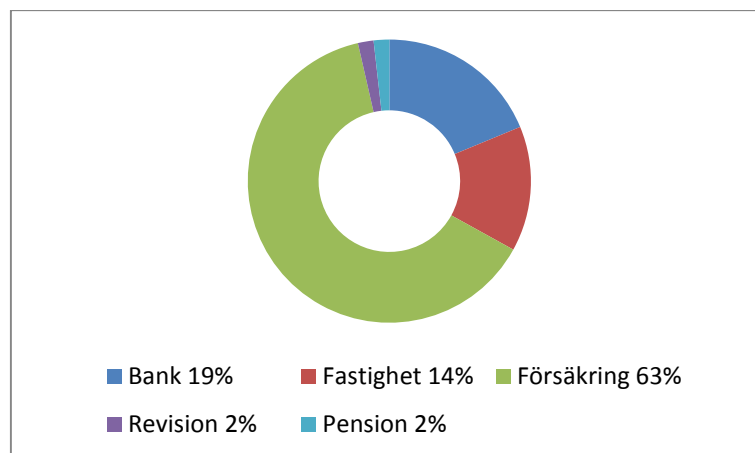


Figur 9: Fast deltidsanställda uppdelat på procent.

17 respondenter (av 43) uppgav att de inte hade anställningsformen.

Visstidsanställd

Totalt återfanns 112 visstidsanställda medarbetare enligt följande branschfördelning: bank 21, fastighet 16, försäkring 71, samt revision och pension 2 vardera. Procentmässigt fördelade sig branscherna enligt: bank 19%, fastighet 14%, försäkring 63%, samt revision och pension 2%. Se fig 10.

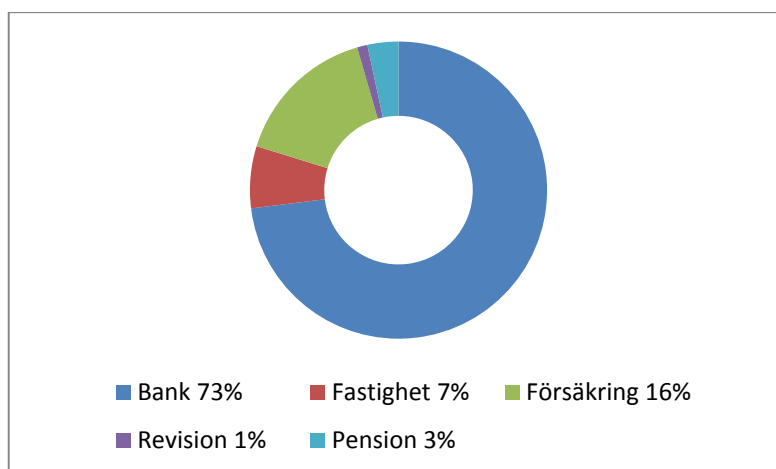


Figur 10: Visstidsanställda uppdelat på procent.

Av 43 svarande uppgav hela 23 respondenter (av 43) att de inte hade anställningsformen vilket gör visstidsanställd personal mer ovanlig än fast deltidsanställda bland regionens företag. Men av de som fanns var dessa även arbetsmässigt placerade i Sundsvalls kommun, främst inom branscherna bank, fastighet och på topp försäkring med 52 visstidsanställda medarbetare. En antydning till att försäkringsbranschen, i högre grad än de övriga fyra branscherna, nyttjar visstidsanställning som anställningsform kan ses i Kramfors kommun med 15 visstidsanställda inom försäkring. Men, en generalisering kan utifrån det låga antalet respondenter inte göras.

Timanställd

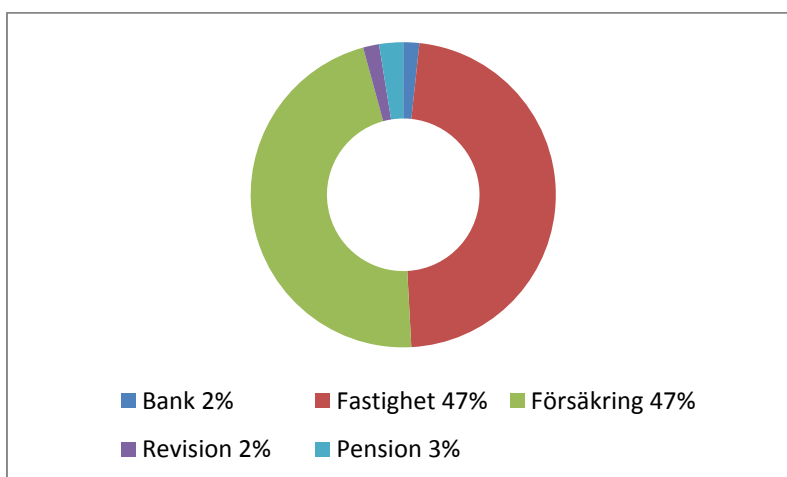
Än mer ovanligt var timanställd personal där hela 28 respondenter (av 43) uppgav att de inte hade timanställd personal. Fördelningen av de totalt 89 timanställda medarbetarna fördelade sig som: bank 65, fastighet 6, försäkring 14, revision 1 och pension 3. Procentmässig fördelning mellan branscher var: bank 73%, fastighet 7%, försäkring 16%, revision 1% och pension 3%. Se fig 11. Att nyttja timanställda medarbetare är således bland respondenterna vanligast inom bank, följt av försäkringsbranschen.



Figur 11: Timanställda uppdelat på procent.

Behov av visstidsanställda och timanställda vid arbetstopp/högsäsong

Tjugo (av 33) respondenter uppgav att de hade behov av visstids- och timanställd personal vid arbetstopp/högsäsong. Utifrån inkomna svar låg fastighet och försäkringsbranschen i topp med 56 respektive 55 medarbetare, bank och revision 2 endera och pension 3. Procentmässig uppdelning visade på: bank 2%, fastighet och försäkring 47%, revision 2% och pension 3%. Totalt 118 medarbetare. Se fig 12.



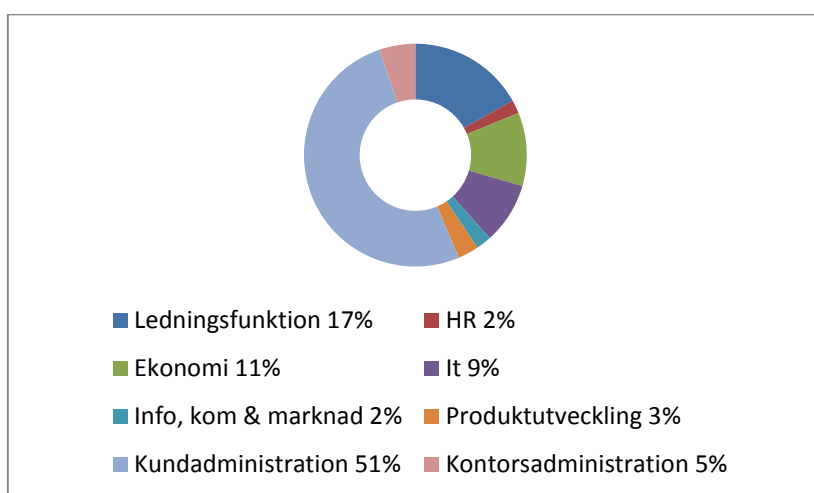
Figur 12: Visstids-/timanställda vid arbetstopp/högsäsong uppdelat på procent.

I likhet med övriga anställningsformer låg det huvudsakliga behovet i Sundsvalls kommun och där inom fastighets och försäkringsbranscherna.

4.2.3 Generella yrkeskategorier

Utöver antalet medarbetare i olika kategorier inom Sundsvallsregionen, fanns från CER-nätverket även intresse att kartlägga dessa medarbetares funktioner under kategorierna: Ledningsfunktion, HR, Ekonomi, It, Information/Kommunikation och marknad, Produktutveckling, Kundadministration och Kontorsadministration. Dessa kategorier gäller generellt för alla fem branscher.

Figur 13 visar på en procentmässig uppdelning av de generella yrkeskategorierna. Framgår är att kundadministration utgör hela 51 %, följt av ledningsfunktion på 17 % och ekonomi 11%. Övriga yrkeskategorier ligger inom spannet 2-9 %.



Figur 13: Generella yrkeskategorier uppdelat på procent.

Nedan en utförligare specifikation per generell yrkeskategori och bransch:

Personal med Ledningsfunktion

Trettiofem (av 42) respondenter uppgav att de på arbetsplatsen hade personal med ledningsfunktion, vilket avser chef med resultatansvar. Flest antal chefer med resultatansvar återfanns inom försäkringsbranschen 95, följt av fastighet 40, pension 23, bank 17 och revision 11. Totalt 183 medarbetare.

Personal inom HR

Med HR avses arbetsplatsens medarbetare arbetandes med kompetensutveckling, ledarskapsutveckling och löneadministration. Elva (av 41) respondenter avgav att de hade yrkeskategorin på sin arbetsplats och totalt återfanns 21 medarbetare enligt

följande branschindelning: Fastighet och Pension 7 vardera, Försäkring 6 och Revision 1.

Personal inom Ekonomi

Personal inom ekonomi avses personal inom redovisning, ekonomistyrning och internrevision. Arton (av 42) respondenter angav att de hade medarbetare inom yrkeskategorin och totalt återfanns 115,3 medarbetare inom kategorin fördelade enligt följande branschindelning: Fastighet 80, Pension 14, Revision 12,3 och Försäkring 9.

Personal inom It

Med personal inom It avses medarbetare inom it-support, dataservice, webbmaster dvs. olika it-inriktningar samt stöd och utveckling. Elva (av 42) angav att de hade medarbetare inom yrkeskategorin och totalt återfanns 96,3 medarbetare fördelade enligt följande branschindelning: Pension 75, Försäkring 15, Fastighet 5 och Revision 1,3.

Personal inom Information, Kommunikation och Marknad

Frågan undersökte antalet medarbetare arbetandes inom information, kommunikation och marknad i regionen. Fjorton (av 41) respondenter angav att de hade medarbetare inom yrkeskategorin och totalt återfanns 24 medarbetare branschmässigt fördelade enligt följande. Fastighet och Pension 8 vardera, Försäkring 7 och Revision 1.

Personal inom Produktutveckling

Med personal inom produktutveckling avsågs som exempel medarbetare arbetandes med affärsutveckling och projektledning. Elva respondenter (av 41) angav att de hade yrkeskategorin på sin arbetsplats och totalt återfanns 33 medarbetare fördelade enligt följande: Försäkring 16, Fastighet 12 och Pension 5.

Personal inom Kundadministration

Med kundadministration avses personal arbetandes med exempelvis back-office/support för kunder. Tjugo respondenter (av 41) angav att de hade medarbetare inom yrkeskategorin och totalt återfanns 554 medarbetare inom kundadministration som per bransch fördelade sig enligt följande: Försäkring 397, Pension 105, Fastighet 38, Bank 12 och Revision 2.

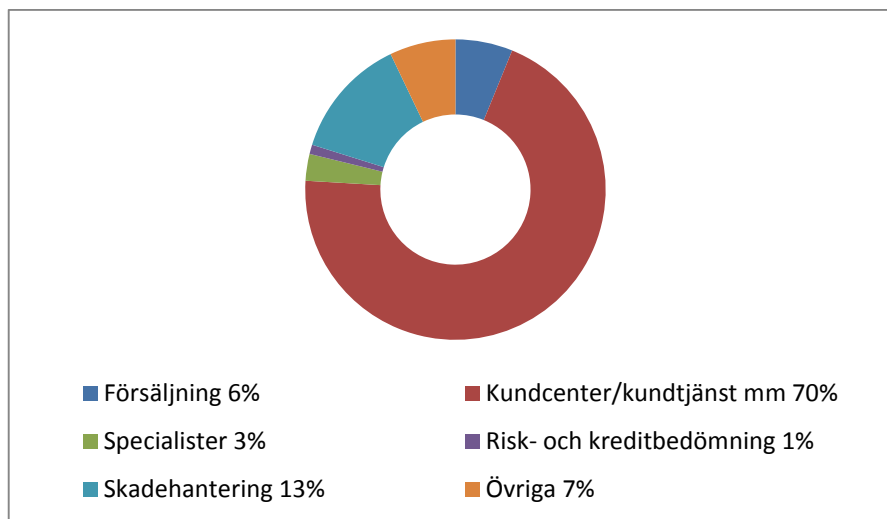
Personal inom Kontorsadministration

Med kontorsadministration avses personal arbetandes med exempelvis kontorsservice, växel, posthantering, reception och sekreterare. Tjugoen

respondenter (av 42) angav att de hade yrkeskategorin omfattande totalt 56,7 tjänster. Dessa fördelade sig branschmässigt enligt fördelade: Fastighet 23, Försäkring och Pension 11 vardera, Bank 6 och Revision 5,7.

4.2.4 Branschspecifika yrkeskategorier inom Bank, Försäkring & Pension

Nedan följer branschspecifika frågor rörande vanliga yrkeskategorier inom branscherna Bank, Försäkring och Pension. Omfattas gör heltids-, deltid- och visstidsanställda. Hela 70 % av medarbetarna inom bank, försäkring och pension arbetar inom kundcenter/kundtjänst mm, följt av personal inom skadehantering med 13 %. Övriga branschspecifika yrkeskategorier ligger mellan 1-7 %. Se fig 14.



Figur 14: Branschspecifika yrkeskategorier inom bank, försäkring och pension uppdelat på procent.

Nedan en utförligare specifikation per branschspecifik yrkeskategori och bransch:

Personal inom försäljning

Kategorin avser personal inom försäljning vid fysiska möten, exempelvis säljare som möter kunder på fältet. Arton (av 24) respondenter hade medarbetare inom kategorin. Totalt återfanns 92 personer arbetandes inom kategorin fördelat som: Försäkring 73, Bank 16 och Pension 3. Geografiskt återfanns 66 medarbetare i Sundsvalls kommun, följt av 7 i Härnösand, 6 i Hudiksvall/Kramfors/Örnsköldsvik, samt 1 i Sollefteå.

Personal inom kundcenter/kundtjänst mm.

Kategorin omfattar förutom personal inom kundcenter/kundtjänst även personal inom försäljning och service samt mäklare. Tjugoen (av 24) respondenter angav att de hade medarbetare inom kategorin. Totalt 1041 medarbetare återfanns inom kategorin, branschmässigt fördelade: Försäkring 886, Bank 136 och Pension 19. Huvuddelen var geografiskt hela 773 medarbetare lokaliserade i Sundsvalls kommun och 260 i Kramfors kommun.

Personal med specialistkompetens

Kategorin personal med specialistkompetens omfattar i första hand personal och kontor, exempelvis jurister, analytiker, aktuarier, tillämpningsspecialister, avtalspecialister och personal inom pensionsfinansiering. Sju respondenter (av 24) angav att de hade medarbetare med specialistkompetens på sina arbetsplatser. Av de svarandena framkom att 43 medarbetare fanns inom kategorin fördelade på: Pension 31, Försäkring 12 och Bank 0. Geografiskt återfanns dessa, förutom 1 försäkringsspecialist i Kramfors, i Sundsvalls kommun.

Personal inom risk- och kreditbedömning

Personal inom risk- och kreditbedömning innefattar exempelvis key accounts, underwriters, riskingenjörer och skadetekniker. Åtta respondenter (av 24) angav att de hade yrkeskategorin på sin arbetsplats. Dessa var totalt 15 medarbetare, alla inom försäkring, och geografiskt var dessa placerade med 12 i Sundsvalls kommun, 2 i Härnösand samt 1 i Hudiksvall.

Personal inom skadehantering

Kategorin personal inom skadehantering innefattar exempelvis skadereglerare, besiktningsmän och utredare inom alla typer av ärenden. Sju (av 24) respondenter avgav att yrkeskategorin fanns på deras arbetsplats och totalt återfanns 195 medarbetare inom yrkeskategorin, alla inom Försäkring. Geografiskt var dessa placerade med 176 i Sundsvalls kommun, 16 i Härnösand samt 3 i Örnsköldsvik.

Övriga yrkeskategorier

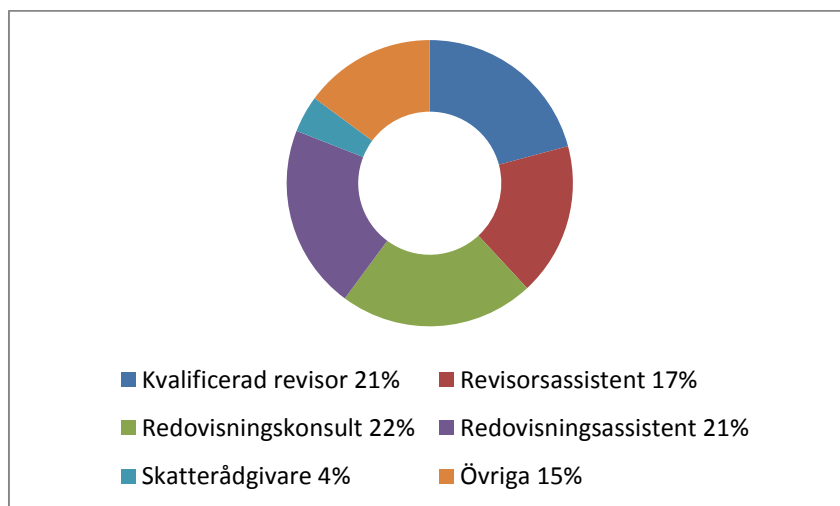
Övriga yrkeskategorier avser personal som inte stämmer in på någon av de angivna yrkeskategorierna för branscherna bank, försäkring och pension. Totalt elva (av 24) respondenter hade medarbetare inom övriga yrkeskategorier än tidigare listade, totalt 106 medarbetare. Dessa var branschmässigt fördelade enligt: Försäkring 97 och Bank 9. Geografiskt återfanns dessa inom Försäkring med 53 i Sundsvall, 35 i Härnösand, 7 i Örnsköldsvik och 2 i Kramfors kommun. Inom bank var alla 9 placerade i Sundsvall.

4.2.5 Branschspecifika yrkeskategorier inom Revision

Nedan följer branschspecifika frågor rörande vanliga yrkeskategorier inom Revision. Omfattas gör heltids-, deltids- och visstidsanställda.

Inom Revision sågs främst fem yrkesroller: kvalificerad revisor, revisorsassistent, redovisningskonsult, redovisningsassistent och skatterådgivare. Som tillägg adderades kategorin övriga yrkeskategorier för att fånga upp personal inom revisionsbranschen som inte stämde in på någon av de tidigare nämnda yrkeskategorierna.

Procentmässigt återfanns således hela fyra huvudgrupper av yrkeskategorier utgörande mellan 17-22% vardera, minsta kategorin var skatterådgivare. Se fig 15.



Figur 15: Branschspecifika yrkeskategorier inom revision uppdelat på procent.

Totalt 6 respondenter besvarade de revisionspecifika frågorna med följande svarsresultat:

- | | |
|--------------------------|----------------|
| - Kvalificerad revisor | 35 medarbetare |
| - Revisorsassistent | 29 medarbetare |
| - Redovisningskonsult | 37 medarbetare |
| - Redovisningsassistent | 35 medarbetare |
| - Skatterådgivare | 7 medarbetare |
| - Övriga yrkeskategorier | 25 medarbetare |

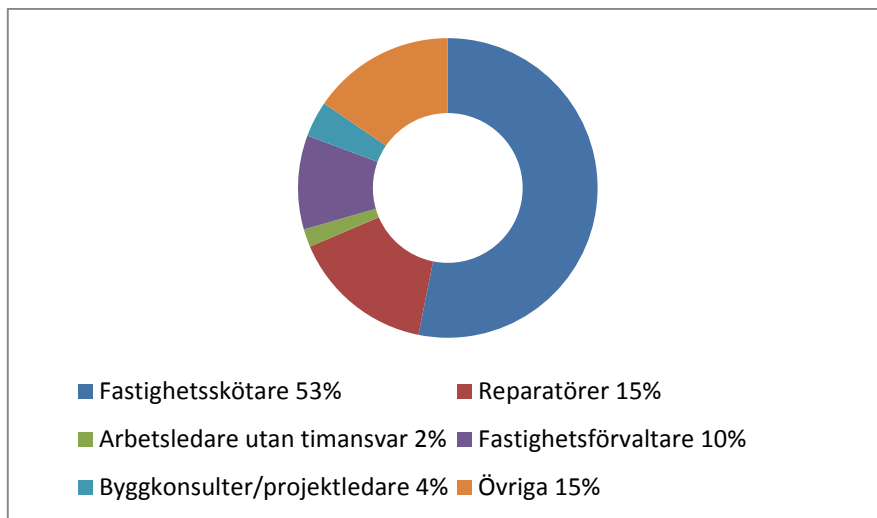
Totalt antal medarbetare var 168, fördelat med huvuddelen i Sundsvalls kommun, samt en arbetsplats i Örnsköldsviks kommun. Under övriga yrkeskategorier utgörande 25 medarbetare återfanns 1 senior revisor (ej kvalificerad), 1 certifierad kommunal revisor, 18 personal hanterande bolagsärenden, 4 administration, 1 specialist, 5 bolagsavdelning, skatt och städ.

4.2.6 Branschspecifika yrkeskategorier inom Fastighet

Nedan följer branschspecifika frågor rörande vanliga yrkeskategorier inom Fastighet. Omfattas gör heltids-, deltid- och visstidsanställda.

Även inom Fastighet sågs främst fem yrkesroller: Fastighetsskötare, reparatörer, arbetsledare utan resultatansvar, fastighetsförvaltare och byggkonsulter/projektledare. I tillägg återfanns kategorin övriga yrkeskategorier för att fånga upp personal inom fastighetsbranschen som inte stämde in på någon av de tidigare nämnda yrkeskategorierna.

Procentmässigt återfanns främst en huvudsaklig arbetsgrupp Fastighetsskötare, följt av Reparatörer och Fastighetsförvaltare. Se fig 16.



Figur 16: Branschspecifika yrkeskategorier inom fastighet uppdelat på procent.

Totalt 11 respondenter besvarade de fastighetsspecifika frågorna med följande fördelning:

- Fastighetsskötare	110 medarbetare
- Reparatörer	32 medarbetare
- Arbetsledare utan resultatansvar	4 medarbetare
- Fastighetsförvaltare	21 medarbetare
- Byggekonsulter/projektledare	8 medarbetare
- Övriga yrkeskategorier	32 medarbetare

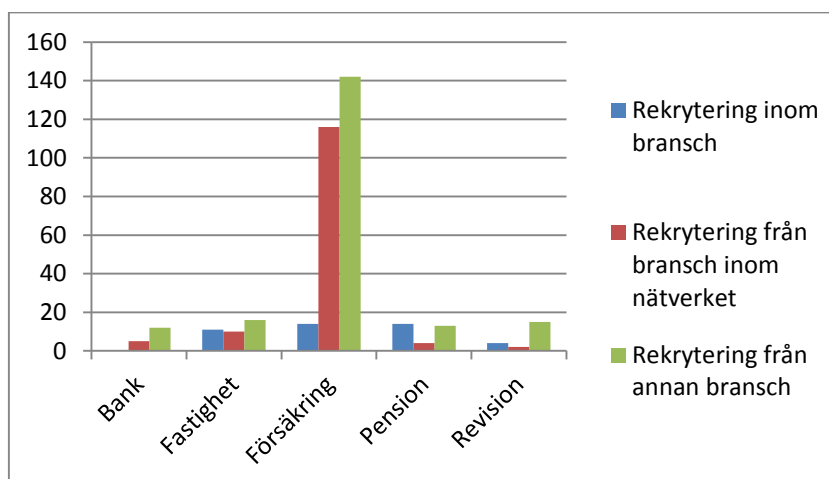
Totalt antal medarbetare var 207, fördelat med huvuddelen i Sundsvalls kommun, följt av Timrå, Härnösand, Hudiksvall, Sollefteå och Ånge kommun. Under övriga yrkeskategorier utgörande 32 medarbetare återfanns 21 kundekonomer, drifttekniker och lokalvårdare, 1 centrumledare, 3 kundansvariga uthyrare, 2 drifttekniker och 3 administratörer.

4.3 Branschrörlighet, nuvarande utbildningsnivå och utbildningsbehov

För att kartlägga rörligheten inom en bransch och mellan branscher, medarbetarnas nuvarande utbildningsnivå och utbildningsbehov ställdes frågor kring genomförd rekrytering och respondenterna ombads uppskatta varifrån dessa medarbetare branschmässigt rekryterats, samt dessas utbildningsnivå.

4.3.1 Rekryteringsspridning utifrån bransch

Under det senaste året hade totalt 378 rekryteringar (inklusive heltids-, deltids- och visstidsanställda) skett fördelat på: 43 från samma bransch, 137 från någon av de, beroende på branschtillhörighet, fyra övriga branscherna bank, fastighet, försäkring, pension eller revision, samt 198 rekryterade medarbetare från annan bransch än de nämnda (se figur 17). Frågan besvarades av 25 respondenter (totalt 37 respondenter varav 13 företag inte rekryterat under senaste året).



Figur 17: Rekryteringsspridning utifrån bransch

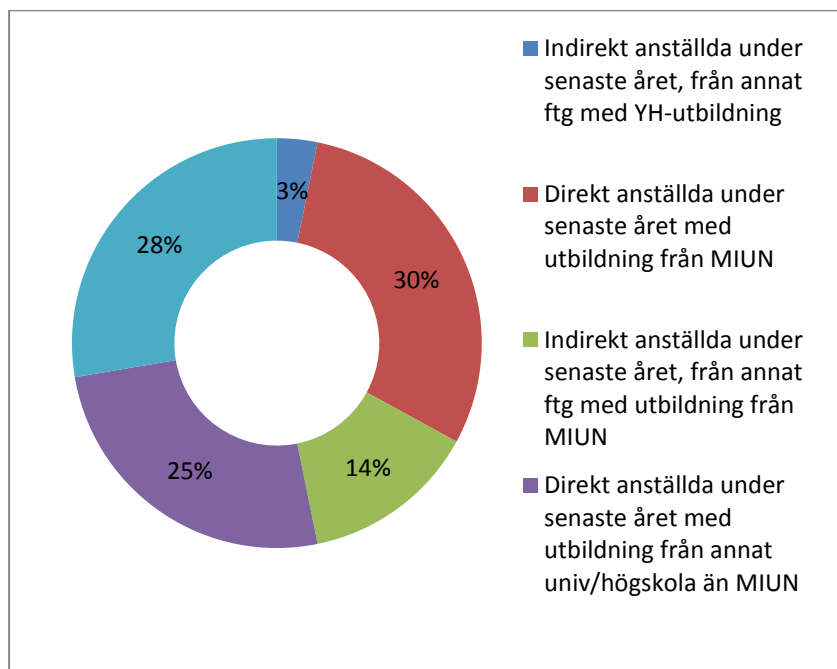
Försäkringsbranschen stod för den huvudsakliga rekryteringen inom regionen och där stack speciellt ut ett enskilt företag i Kramfors kommun som totalt rekryterade 130 nya medarbetare varav huvuddelen kom från någon av de övriga nätverksbranscherna (100) eller andra branscher (30).

4.3.2 Rekryteringsspridning utifrån utbildningsnivå

Gällande de under året nyrekryterade medarbetarnas utbildningsnivå kom 28 direkt anställda och 3 indirekt rekryterade medarbetare från en yrkeshögskoleutbildning (YH) i regionen. 28 direkt, och 13 indirekt rekryterade hade en utbildning från

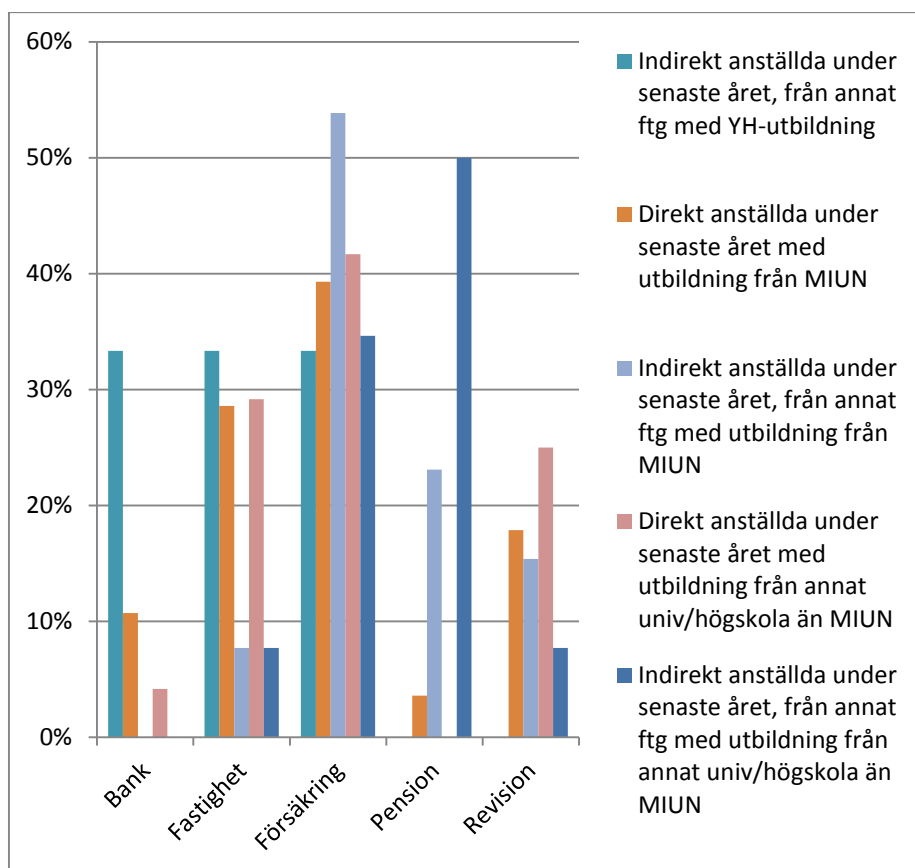
Mittuniversitetet, samt 24 direkt och 26 indirekt rekryterade en utbildning från annat universitetet eller högskola. Med indirekt anställda avses rekryterade medarbetare som rekryterats från annan arbetsgivare, men med en tidigare avslutad yrkesutbildning från regionen.

Omräknat i procent innebär detta att gällande utbildningsnivån hos de som anställdes under året kom 30 % direkt från Mittuniversitetet, 25 % direkt från annat universitet/högskola, 28 % från annat företag med utbildning från annat universitet/högskola än Mittuniversitetet, 14 % från annat företag med utbildning från Mittuniversitetet och med 3 % utbildade inom YH som bytt arbetsplats (se figur 18).



Figur 18: Rekryteringspridning utifrån utbildningsnivå

Fördelat på bransch (se fig 19) visar det sig att försäkring sticker ut gällande antal anställda med utbildning från Mittuniversitetet men som rekryterats från annat företag och pension gällande indirekt rekrytering av medarbetare från andra högskolor och universitetet än Mittuniversitetet.



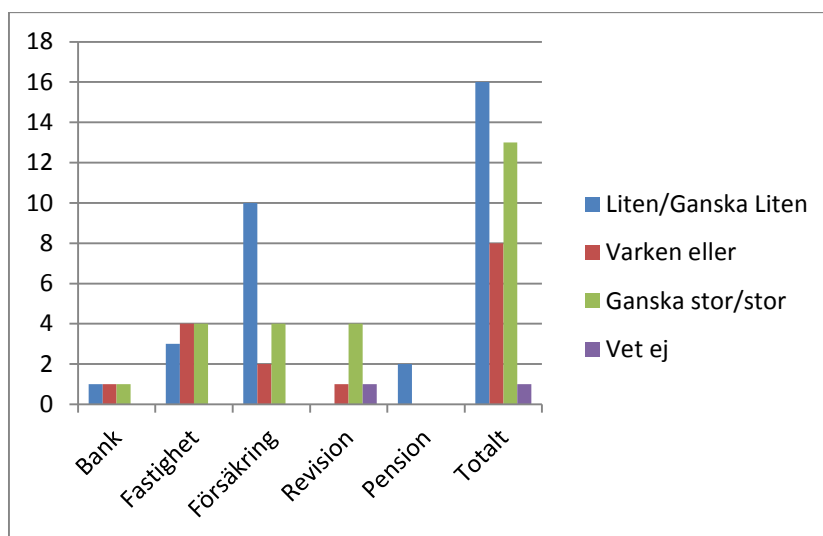
Figur 19: Rekryteringspridning utifrån utbildningsnivå per bransch

4.3.3 Karriärmöjligheter inom regionen

Enkätfrågan delades i två gällande både hur respondenterna såg möjligheterna till vidareutbildning i regionen, samt karriärmöjligheter och byte av tjänst.

Gällande utbildning

Revision var den bransch som såg störst möjlighet till vidareutbildning inom regionen för sina anställda (se figur 20). Försäkring tillsammans med revision var de branscher som såg en ganska liten möjlighet. Inom pensionsbranschen upplevdes möjligheten som liten/ ganska liten, för bank likadant förutom hos en respondent i Sundsvalls kommun som såg stora möjligheter till vidareutbildning för sina anställda. Totalt 38 respondenter.



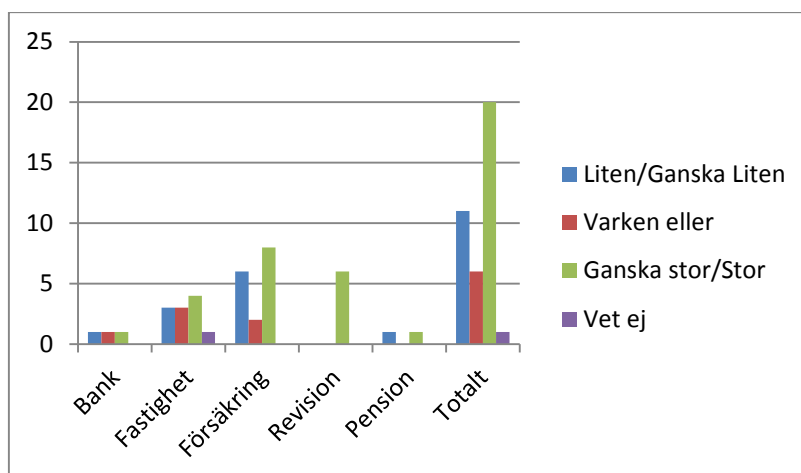
Figur 20: Karriärmöjlighet inom regionen - inom utbildning

Men, samtidigt som övervägande andel av försäkring såg små möjligheter till vidareutbildning i regionen fanns fyra företag som såg ganska stora möjligheter. Lite lika upplevelse återfinns inom fastighet där av totalt elva respondenter fyra vardera såg möjligheterna som stora eller varken eller, samt tre som liten. Från bank inkom tre svar jämt fördelade över bedömningsskalan.

Sammanfattningsvis gällande möjlighet till vidareutbildning ses den som störst hos revision, följt av fastighet. Försäkringsbranschen är mer splittrade där samtidigt som merparten av respondenterna inte upplever tillgång till vidareutbildning finns några få som anser tvärtom, något som kan påverkas utav var i regionen är verksamma.

Gällande karriär/byte av tjänst

Följdfrågan var hur aktörerna såg på karriärmöjligheterna inom regionen och även denna fråga besvarades av 38 respondenter.



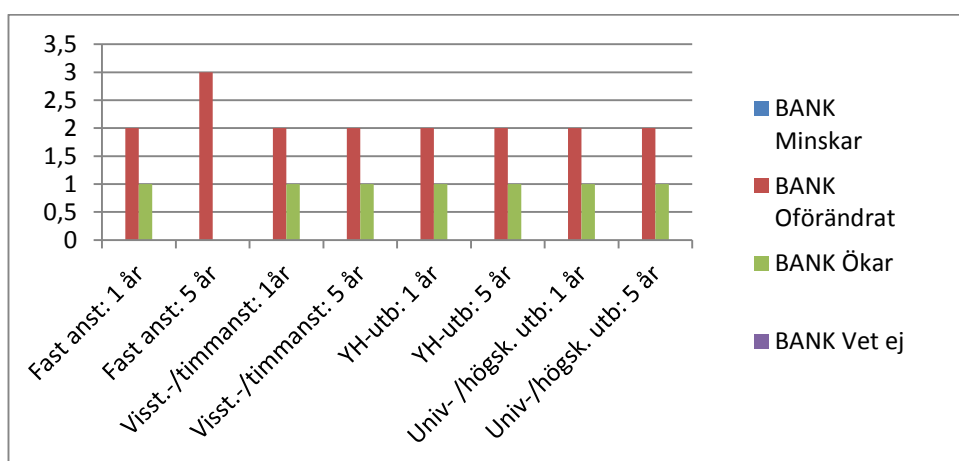
Figur 21: Karriärmöjlighet inom regionen - gällande karriär/byte av tjänst

Även här var svaren i alla branscher utom revision, där respondenterna såg ganska stora/stora karriärmöjligheter eller möjlighet till byte av tjänst, relativt spretiga. Detta återfinns främst hos försäkring med en tydlig uppdelning av de som dels ser möjligheterna som liten alternativt de som ser dem som stora. Möjligheten till karriärmöjlighet och byte av tjänst verkar därför i alla branscher, utom revision som genomgående visar på att möjlighet till karriärutveckling finns inom regionen, på hos vilken aktör personalen arbetar (se figur 21).

4.4 Rekryteringsbehov

Intressant sågs även undersöka respondenternas rekryteringsbehov av fast och visstids/timanställda på ett och fem år, samt efterfrågad utbildningsnivå på dessa framtida medarbetare. Specificerade siffror återfinns i bilaga 8.

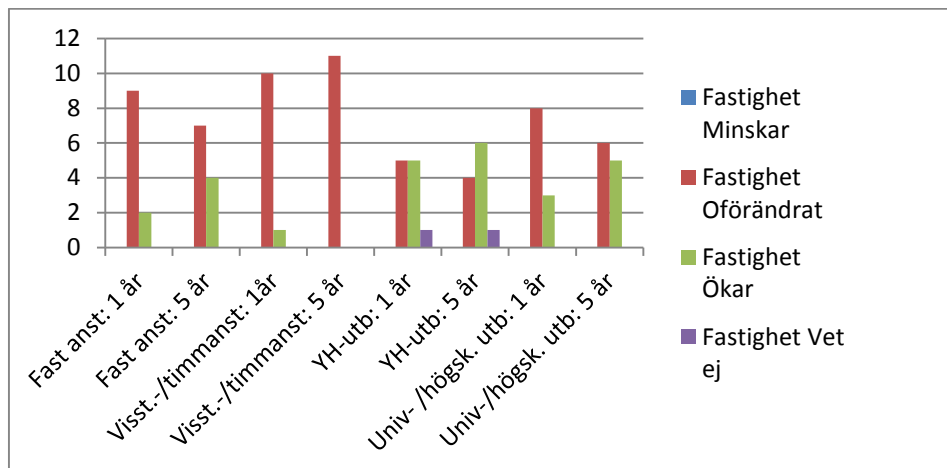
4.1 Rekryteringsbehov inom Bank



Figur 22: Rekryteringsbehov och efterfrågad utbildningsnivå Bank

Gällande rekryteringsbehovet inom bank visar figur 22 på ett relativt oförändrat rekryteringsbehov både på ett och fem år framåt i tiden. Detta gäller även sett till utbildningsnivå där behov finns av medarbetare med både YH och universitets och högskoleutbildning. Ingen såg ett minskande behov.

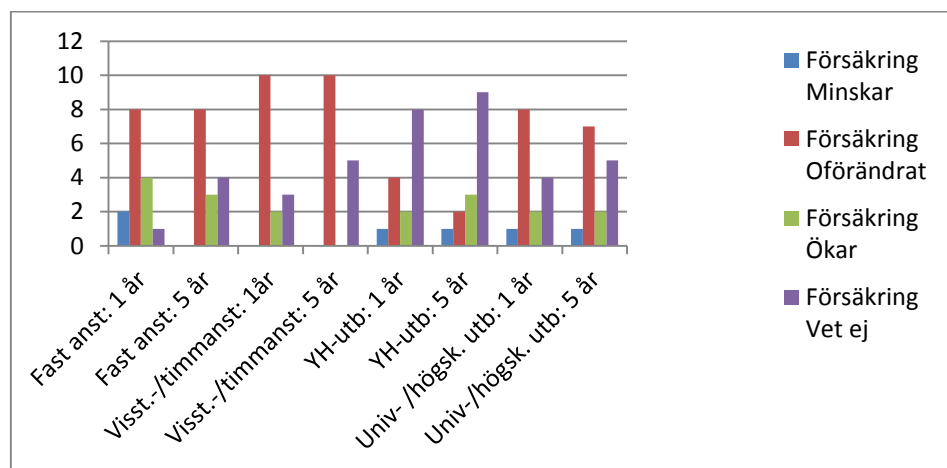
4.2 Rekryteringsbehov inom Fastighet



Figur 23: Rekryteringsbehov och efterfrågad utbildningsnivå Fastighet

Inom fastighet (se figur 23) fanns vissa respondenter som angav ett ökande behov av fast anställd personal på främst fem års sikt, i övrigt låg anställningsbehovet oförändrat. Branschen har även ett ökat behov av medarbetare utbildade från både YH och universitet och högskoleutbildningar, främst på fem års sikt.

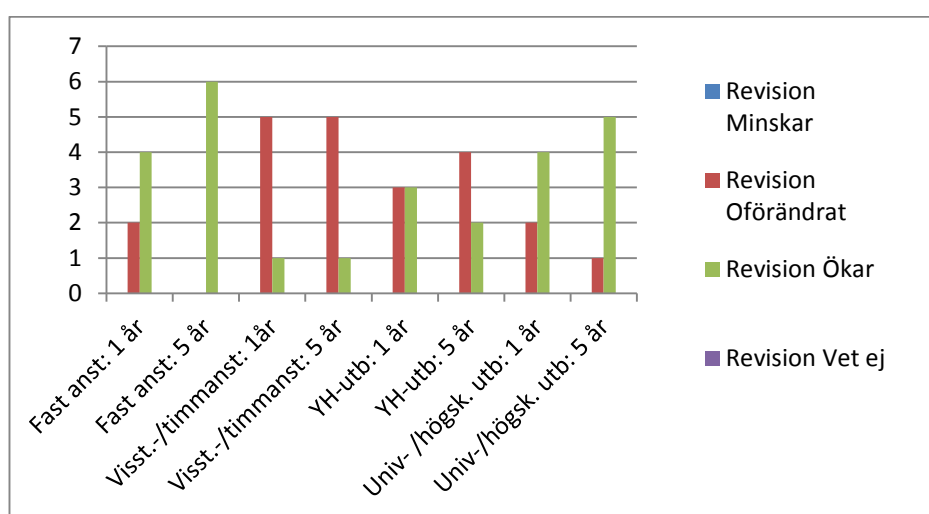
4.3 Rekryteringsbehov inom Försäkring



Figur 24: Rekryteringsbehov och efterfrågad utbildningsnivå Försäkring

Försäkring var den bransch som uppvisade störst osäkerhet i framtida anställnings och utbildningsnivåbehov. Sett till figur 24 finns en liten ökning i framtida anställningsbehov men huvuddelen av respondenterna uppgav ett oförändrat behov på både ett och fem år samt mellan fast och visstidsanställd personal. Gällande framtida behov av YH-utbildad personal fanns väldigt stor osäkerhet på både ett och fem år. Gällande personal från universitet och högskola övervägde ett oförändrat behov även om en osäkerhet återfanns även där.

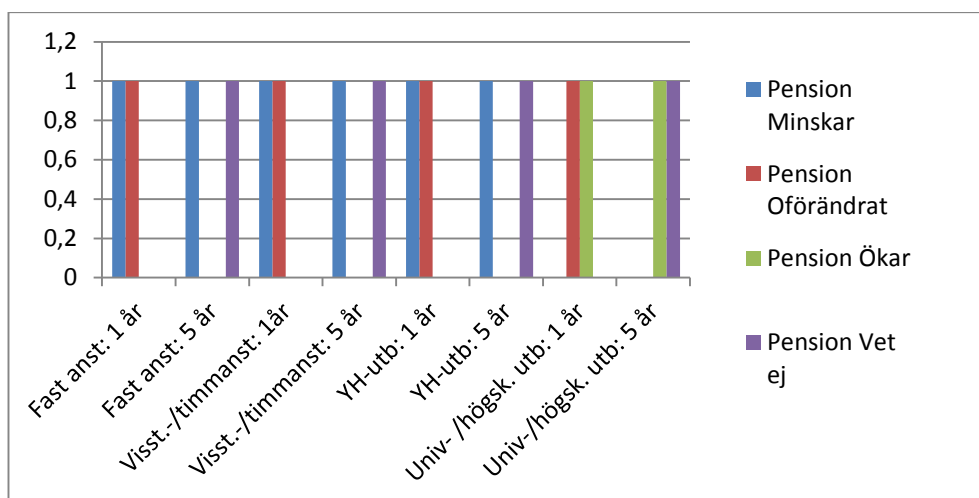
4.4 Rekryteringsbehov inom Revision



Figur 25: Rekryteringsbehov och efterfrågad utbildningsnivå Revision

Revision är den bransch av de fem som genomgående uppvisar ett ökande rekryteringsbehov (se fig 25). Alla respondenter ser ett ökat behov av fast anställda på fem års sikt och hälften på ett års sikt. Behovet av timanställd personal ligger relativt oförändrat. Behovet av YH-utbildad personal ses jämt fördelat på oförändrat/ökande på ett år, samt ökande men något mer oförändrat på fem år. Störst ökat behov har dock revisionsbranschen av universitets- och högskoleutbildad personal, både på ett och fem år.

4.5 Rekryteringsbehov inom Pension



Figur 26: Rekryteringsbehov och efterfrågad utbildningsnivå Pension

I likhet med bank var antalet respondenter inom pension begränsad (se fig 26). Rekryteringsbehovet bland de två respondenterna sågs oförändrat eller minskande både gällande fast anställda och visstidsanställda på ett och fem år. Gällande behov av YH-utbildad personal sågs på ett år ett oförändrat eller minskande år, på fem års sikt minskande. Ett större behov fanns utav universitets och högskoleutbildad personal som på ett år sågs oförändrat/ökande, samt på fem år ökande av en av respondenterna.

4.5 Omvärldsfaktorer viktiga för framtida verksamhetsutveckling

För att undersöka vilka omvärldsfaktorer de fem branscherna såg viktiga för möjlighet till framtida verksamhetsutveckling bads sedan respondenterna bedöma tolv faktorer. 37 respondenter besvarade frågan och genomsnittligt medelvärde av de tolv faktorerna låg på 3,93. Respondenterna graderade varje faktor för sig på en femgradig skala från ganska oviktig till viktig, samt fanns svarsalternativet ingen åsikt. Ingen av respondenterna besvarade någon faktor med svarsalternativet oviktig. För specificerad information kring hur respektive faktor fördelades per bransch, bilaga 9.

De tolv faktorerna rangordnades utifrån medelvärde enligt följande:

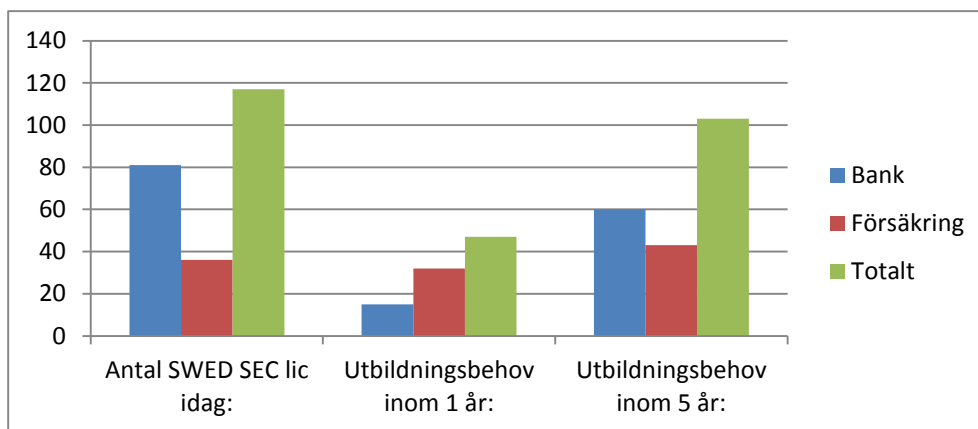
	Omvärldsfaktorer	Medelv.	Sd.
1	Kompetensutveckling för befintlig och ny personal	4,24	1,1
2	Väl fungerande kommunikationer till och från, samt inom regionen (tåg, buss och flyg)	4,22	1,21
3	Arbetskraft med spetskompetens	4,05	1,09
4	Tillgång till högre utbildning	4,03	1,08
5	Attraktiv livsmiljö och boendemiljöer för anställda	4,00	1,09
6	Tillgång till attraktiva fastigheter/lokaler	3,97	1,1
7	Samverkan i nätverk för gemensam nytta	3,92	1,12
8	Näringslivsinriktade universitetsutbildningar	3,89	1,23
9	Insatser inför generationsväxling	3,86	1,34
10	Branschinriktade YH-utbildningar	3,76	1,42
11	Arbetskraft med breddkompetens	3,73	1,11
12	Forskning som gynnar branschen	3,46	1,33

De tre i genomsnitt lägst rankade faktorerna: Branschinriktade yrkesutbildningar, Arbetskraft med breddkompetens, samt Forsknings om gynnar branschen låg genomsnittligt inte så långt efter övriga faktorer men uppvisade en något bredare svarsfördelning. Exempelvis vid den lägst rankade faktorn gällande branschforskning som ett led i respondentens företags framtida utveckling antyds att den upplevda nyttan kan skilja sig åt både mellan och inom de fem branscherna.

4.5 Licensiering via SWED SEC

Syftet med licensieringen genom Swedsec är att upprätthålla den svenska värdepappersmarknaden och exempel på anställda hos respondenterna som kan vara aktuell att utbilda kan vara rådgivare, mäklare, förvaltare, analytiker, kontrollpersonal och ledning.

9 av de 35 respondenter som besvarade enkätfrågan angav att deras kontor hade behov av SWED SEC certifiering (se fig 27). Efterföljande svar utgick således från status och framtida behov hos dessa 9, samt vid vissa följdfrågor befintliga medarbetare som redan var certifierade.



Figur 27: Swed sec

Alla nio var intresserade av yrkesanpassade licenstester av personal inom yrkesrollen rådgivare, fem arbetsplatser inom försäkring hade intresse i licenstester för specialister. Sex arbetsplatser inom försäkring och bank var intresserade av licenstester för personal inom ledning och kontrollfunktioner, samt visade samma branscher och antal respondenter intresse för en framtida yrkesanpassad dokumenterad licensiering av bolånerådgivare.

BILAGOR

Bilaga 1: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom bank, försäkring och pension

Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning), registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) efter kommun, näringsgren SNI 2007, åren 2007-2013.

Källa: SCB, RAMS

Rank13	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0180 Stockholm	39152	40 340	39 505	41 038	41 960	42 119	42 691
2	1480 Göteborg	6200	6 165	5 931	5 884	5 894	5 819	5 870
3	1280 Malmö	3300	3 315	3 251	3 286	3 398	3 338	3 377
4	0183 Sundbyberg	2522	2 584	2 529	2 358	2 298	2 332	2 308
5	2281 Sundsvall	1907	1 887	1 962	1 977	1 986	2 038	2 107
6	0184 Solna	2828	2 845	2 704	2 229	1 897	2 069	2 008
7	0580 Linköping	1258	1 392	1 394	1 476	1 429	1 417	1 438
8	1283 Helsingborg	1075	1 121	1 150	1 131	1 176	1 215	1 322
9	0380 Uppsala	1338	1 220	1 163	1 182	1 147	1 166	1 127
10	2480 Umeå	1029	1 052	1 010	1 028	1 026	1 016	1 069
11	1880 Örebro	810	810	796	809	783	834	842
12	1490 Borås	745	850	843	900	906	922	828
13	0780 Växjö	751	756	726	748	762	772	778
14	1281 Lund	737	769	692	724	728	742	772
15	1980 Västerås	703	746	730	706	696	709	712
16	1780 Karlstad	783	761	764	772	692	664	703
17	2580 Luleå	530	563	636	636	626	667	687
18	0680 Jönköping	689	704	663	639	671	714	675
19	0980 Gotland	668	656	639	699	679	626	654
20	0162 Danderyd	239	220	223	220	644	633	637
22	2380 Östersund	585	593	545	577	573	574	558
23	2180 Gävle	555	571	523	500	469	505	513
30	2282 Kramfors	294	343	340	353	367	382	392
49	2284 Örnsköldsvik	191	182	175	182	169	180	188
54	2184 Hudiksvall	164	168	155	156	159	159	156
63	2280 Härnösand	138	124	125	140	126	122	131
221	2262 Timrå	35	34	35	34	31	21	18
232	2260 Ånge	26	25	24	27	19	13	15
252	2132 Nordanstig	15	15	14	13	13	13	12
Sundsvallsregionen*			2253	2315	2347	2334	2366	2439
00 Riket		90083	91 135	88 887	89 789	90 068	90 348	91 028

*här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 2: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för bank, försäkring och pension

Sysselsättningskvot: Skillnaden mellan kommunen och hela rikets sysselsättningsandel i branschen, åren 2007-2013.

Källa: SCB, RAMS

Rank13	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0183 Sundbyberg	11,06	10,77	10,99	9,72	9,73	9,92	9,50
2	0180 Stockholm	4,95	5,00	4,87	4,91	4,92	4,79	4,74
3	2282 Kramfors	1,52	2,09	2,25	2,41	2,60	2,80	2,89
4	2281 Sundsvall	1,83	1,77	2,04	2,08	2,07	2,14	2,26
5	0162 Danderyd	-0,59	-0,74	-0,70	-0,73	1,64	1,55	1,48
6	0184 Solna	2,01	1,95	1,81	1,16	0,66	0,78	0,73
7	0980 Gotland	0,52	0,47	0,42	0,64	0,54	0,37	0,48
8	2581 Piteå	0,69	0,72	0,82	0,56	0,51	0,43	0,39
9	0765 Älmhult	0,61	-0,16	0,46	0,19	-0,13	0,05	0,25
10	2303 Ragunda	1,85	0,04	-0,62	-0,31	-0,05	-0,09	0,12
11	1280 Malmö	0,16	0,13	0,11	0,08	0,15	0,09	0,10
12	1283 Helsingborg	-0,38	-0,31	-0,22	-0,26	-0,19	-0,14	0,00
13	0580 Linköping	-0,29	-0,14	-0,12	-0,01	-0,08	-0,11	-0,11
14	1480 Göteborg	0,00	-0,04	-0,06	-0,09	-0,09	-0,14	-0,14
15	0780 Växjö	-0,30	-0,31	-0,33	-0,29	-0,26	-0,25	-0,25
16	2480 Umeå	-0,28	-0,26	-0,29	-0,28	-0,28	-0,32	-0,26
17	2380 Östersund	-0,23	-0,22	-0,33	-0,23	-0,23	-0,21	-0,27
18	1266 Hörby	-0,56	-0,45	-0,39	-0,44	-0,33	-0,22	-0,31
19	1292 Ängelholm	-0,46	-0,33	-0,54	-0,56	-0,75	-0,56	-0,33
20	1487 Vänersborg	-0,44	-0,57	-0,41	-0,40	-0,34	-0,24	-0,34
43	2280 Härnösand	-0,80	-0,93	-0,89	-0,73	-0,81	-0,82	-0,76
56	2180 Gävle	-1,57	-0,80	-0,89	-0,93	-0,96	-0,86	-0,86
86	2184 Hudiksvall	-0,09	-1,09	-1,14	-1,13	-1,09	-1,07	-1,07
120	2284 Örnsköldsvik	-1,32	-1,37	-1,38	-1,32	-1,34	-1,29	-1,26
245	2132 Nordanstig	-1,60	-1,60	-1,63	-1,63	-1,61	-1,58	-1,61
252	2260 Ånge	-1,48	-1,51	-1,52	-1,43	-1,57	-1,68	-1,62
265	2262 Timrå	-1,44	-1,45	-1,41	-1,43	-1,45	-1,61	-1,66
	Sundsvallsregionen*	0,46	0,42	0,57	0,60	0,58	0,63	0,70
	00 Riket	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

*här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 3: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom fastighet

Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning), registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) efter kommun, näringsgren SNI 2007, åren 2007-2013.
Källa: SCB, RAMS

Rank13	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0180 Stockholm	10106	10 176	10 002	10 168	10 442	10 781	11 276
2	1480 Göteborg	5446	5 366	5 456	5 560	5 687	5 737	6 322
3	1280 Malmö	2940	2 938	3 014	3 099	3 080	3 080	3 015
4	0380 Uppsala	1489	1 446	1 488	1 528	1 610	1 692	1 831
5	1880 Örebro	1288	1 194	1 217	1 262	1 284	1 259	1 322
6	1281 Lund	1109	1 136	1 127	1 173	1 201	1 201	1 285
7	0580 Linköping	1038	1 044	1 048	1 078	1 104	1 146	1 190
8	1283 Helsingborg	1127	1 044	952	990	1 043	1 087	1 167
9	0581 Norrköping	1060	1 069	1 099	1 053	1 062	1 090	1 104
10	1980 Västerås	998	907	915	899	1 001	980	1 061
11	0680 Jönköping	888	1 178	939	941	932	965	1 059
12	2480 Umeå	900	926	946	938	962	991	990
13	0484 Eskilstuna	952	923	1 007	1 033	984	988	987
14	2180 Gävle	757	718	747	775	872	845	970
15	1780 Karlstad	857	874	850	855	890	917	959
16	2281 Sundsvall	725	750	811	876	878	892	956
17	1490 Borås	770	757	777	806	830	824	842
18	0184 Solna	802	802	781	731	848	916	811
19	1380 Halmstad	660	668	693	689	668	755	801
20	0880 Kalmar	549	568	621	614	629	686	703
28	2380 Östersund	488	454	553	534	503	503	537
56	2284 Örnköldsvik	307	297	294	274	277	288	285
65	2184 Hudiksvall	214	224	229	220	219	242	238
96	2282 Kramfors	149	152	153	143	161	153	145
102	2280 Härnösand	159	145	136	125	129	125	138
197	2262 Timrå	58	49	51	47	47	47	53
212	2132 Nordanstig	38	43	47	44	50	44	46
215	2260 Ånge	49	42	45	42	40	41	45
Sundsvallsregionen*		1243	1253	1319	1354	1363	1391	1476
00 Riket			65950	66512	67193	69156	70549	73838

*här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 4: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för fastighet

Sysselsättningskvot: Skillnaden mellan kommunen och hela rikets sysselsättningsandel i branschen, åren 2007-2013.

Källa: SCB, RAMS

Rank13	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0509 Ödeshög	0,3	0,3	0,1	2,3	2,3	2,8	2,2
2	1463 Mark	-0,6	-0,6	-0,5	-0,4	-0,4	-0,4	1,6
3	1461 Mellerud	2,2	1,9	2,6	2,6	1,9	1,8	1,6
4	1784 Arvika	-0,1	0,1	0,3	0,2	1,1	1,4	1,6
5	1265 Sjöbo	0,9	0,6	0,7	0,9	1,5	1,4	1,5
6	1273 Osby	-0,4	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	1,5
7	1419 Tjörn	0,1	0,1	0,9	1,0	1,2	1,1	1,1
8	0761 Lessebo	-1,0	-1,1	-0,1	-1,0	-1,0	0,7	1,1
9	0584 Vadstena	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2	0,8	0,9	1,0
10	2104 Hofors	0,8	0,5	0,7	0,5	0,6	0,8	1,0
11	1267 Höör	0,8	0,6	1,2	1,2	1,2	1,0	1,0
12	1435 Tanum	0,0	0,5	0,8	1,1	1,4	1,3	1,0
13	0120 Värmdö	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9
14	1284 Höganäs	0,9	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
15	0840 Mörbylånga	-0,4	-0,5	-0,6	-0,4	-0,1	0,8	0,8
16	1715 Kil	0,9	1,0	0,9	1,0	0,6	0,6	0,7
17	0484 Eskilstuna	0,7	0,7	1,0	1,0	0,8	0,8	0,7
18	2560 Älvsbyn	0,9	0,9	1,1	1,0	0,6	0,6	0,7
19	2034 Orsa	0,1	2,3	2,1	1,4	1,0	1,2	0,7
20	2421 Storuman	0,5	0,6	0,5	0,4	0,8	0,4	0,7
30	2180 Gävle	0,2	0,1	0,1	0,2	0,4	0,3	0,5
35	1480 Göteborg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
39	2281 Sundsvall	0,0	0,0	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3
48	1280 Malmö	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,2
57	2282 Kramfors	0,3	0,3	0,4	0,3	0,5	0,4	0,2
63	0180 Stockholm	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
89	2380 Östersund	0,0	-0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
89	2480 Umeå	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
127	2132 Nordanstig	-0,4	-0,2	0,0	-0,1	0,0	-0,2	-0,2
127	2184 Hudiksvall	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	0,3	-0,2	-0,2
157	2280 Härnösand	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4	-0,3	-0,4	-0,3
195	2284 Örnsköldsvik	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,5	-0,4	-0,5
195	2260 Ånge	-0,4	-0,6	-0,5	-0,6	-0,6	-0,6	-0,5
234	2262 Timrå	-0,5	-0,6	-0,6	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7
Sundsvallsregionen*			-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
00 Riket		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 5: Ranking år 2013, antal förvärvsarbetande inom redovisnings- och revisionsbranschen

Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning), registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) efter kommun, näringsgren SNI 2007, åren 2007-2013.
Källa: SCB, RAMS

Rank13	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0180 Stockholm	6 714	7 218	7 217	7 463	8 117	8 437	8609
2	1480 Göteborg	2 050	2 107	2 087	2 155	2 272	2 349	2366
3	1280 Malmö	1 160	1 222	1 262	1 313	1 390	1 462	1487
4	0380 Uppsala	628	663	727	799	815	846	824
5	0680 Jönköping	462	476	498	515	566	555	579
6	1283 Helsingborg	448	492	473	495	502	529	521
7	1980 Västerås	414	416	453	452	476	504	494
8	0580 Linköping	390	421	422	407	437	477	461
9	1880 Örebro	379	386	395	417	418	429	454
10	1780 Karlstad	320	369	382	384	399	419	432
11	0581 Norrköping	383	391	400	392	414	422	425
12	2380 Östersund	326	361	354	378	385	403	418
13	2480 Umeå	363	371	376	358	380	376	369
14	2281 Sundsvall	299	300	288	304	318	324	358
15	1490 Borås	270	283	305	324	324	332	341
16	0126 Huddinge	228	274	277	303	347	369	334
17	0114 Upplands-Väsby	139	149	157	226	235	321	315
18	0780 Växjö	276	281	283	289	299	307	314
19	0160 Täby	276	274	277	296	334	292	313
20	1281 Lund	232	244	238	268	296	278	295
50	2284 Örnsköldsvik	125	126	131	131	135	144	138
51	2184 Hudiksvall	112	113	115	128	132	132	134
98	2280 Härnösand	62	61	57	63	63	64	63
181	2282 Kramfors	23	20	14	18	17	25	22
192	2260 Ånge	10	8	9	10	19	21	20
196	2132 Nordanstig	7	8	9	11	12	16	19
234	2262 Timrå	6	5	6	0	7	7	11
Sundsvallsregionen**		496	495	484	516	551	564	605
00 Riket		27 836	29 390	29 902	30 481	32 400	33 560	34 211

**här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 6: Ranking år 2013, sysselsättningskvoter för redovisnings- och revisionsbranschen

Sysselsättningskvot: Skillnaden mellan kommunen och hela rikets sysselsättningsandel i branschen, åren 2007-2013.

Källa: SCB, RAMS

Rank12	Kom.kod/Kommun	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	0114 Upplands Väsby	0,30	0,37	0,40	0,85	0,90	1,42	1,32
2	1291 Simrishamn	0,49	0,49	0,46	0,54	0,65	0,76	0,78
3	0162 Danderyd	0,05	0,10	0,14	0,24	0,29	0,59	0,66
4	0180 Stockholm	0,57	0,60	0,57	0,57	0,62	0,62	0,61
5	0160 Täby	0,57	0,53	0,55	0,60	0,72	0,50	0,56
6	1233 Vellinge	0,74	0,75	0,77	0,78	0,56	0,47	0,53
	2380 Östersund	0,38	0,46	0,43	0,49	0,47	0,51	0,53
8	0563 Valdemarsvik	0,52	0,72	1,06	0,99	0,80	0,67	0,52
	1489 Alingsås	0,07	0,02	0,03	0,01	0,09	0,50	0,52
10	1486 Strömstad	0,38	0,45	0,40	0,41	0,45	0,46	0,48
11	1264 Skurup	0,16	0,30	0,45	0,40	0,40	0,29	0,47
12	0117 Österåker	0,54	0,41	0,54	0,43	0,50	0,45	0,43
13	0584 Vadstena	0,63	0,55	0,67	0,66	0,66	0,41	0,40
14	1384 Kungsbacka	0,28	0,28	0,32	0,21	0,18	0,22	0,35
	2029 Leksand	0,24	0,33	0,26	0,30	0,38	0,37	0,35
16	1270 Tomelilla	0,01	0,18	0,26	0,22	0,24	0,14	0,32
17	0128 Salem	0,65	0,52	0,71	0,48	0,52	0,35	0,31
	0120 Värmdö	0,19	0,13	0,07	0,16	0,21	0,26	0,31
19	1444 Grästorp	0,22	0,33	0,25	0,17	0,24	0,24	0,29
20	0138 Tyresö	0,11	0,13	0,21	0,21	0,27	0,15	0,28
56	2184 Hudiksvall	0,02	-0,01	0,00	0,06	0,03	0,02	0,03
64	1083 Sölvesborg	0,04	0,09	0,07	0,05	0,01	0,03	0,00
65	1280 Kristianstad	0,04	0,03	0,02	0,01	-0,01	0,01	-0,01
	1382 Falkenberg	-0,08	-0,07	-0,06	-0,10	-0,08	-0,10	-0,01
67	0480 Nyköping	0,01	0,00	-0,04	-0,02	0,02	0,03	-0,02
	2281 Sundsvall	-0,03	-0,06	-0,09	-0,06	-0,07	-0,08	-0,02
	0136 Haninge	-0,17	-0,19	-0,15	-0,09	-0,08	-0,03	-0,02
119	2280 Härnösand	-0,07	-0,11	-0,16	-0,10	-0,13	-0,13	-0,16
122	2132 Nordanstig	-0,42	-0,42	-0,41	-0,34	-0,36	-0,24	-0,17
141	2284 Örnsköldsvik	-0,16	-0,19	-0,18	-0,17	-0,19	-0,18	-0,22
165	2260 Ånge	-0,42	-0,49	-0,49	-0,47	-0,29	-0,25	-0,27
248	2282 Kramfors	-0,35	-0,42	-0,52	-0,47	-0,51	-0,42	-0,47
266	2262 Timrå	-0,53	-0,58	-0,58	-0,69	-0,60	-0,61	-0,55
	Sundsvallsregionen**	-0,09	-0,12	-0,14	-0,11	-0,11	-0,11	-0,08
	00 Riket	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**här ingår kommunerna: Sundsvall, Timrå, Ånge, Härnösand, Nordanstig och Hudiksvall.

Bilaga 7: Kompetenser inom företagen

Crosstabulation

	Ange den högsta beslutsnivån som finns på ditt kontor:					Total
	VD/GD	Sverigechef	Regionchef	Kontorschef/ /enhetschef	Avdelningschef/ gruppchef/sektio nschef	
Bank	0	0	0	5	0	5
Ange Fastighet	5	0	0	3	3	11
branschtillhörigh Försäkring	5	2	0	6	5	18
et: Revision	0	0	2	4	0	6
Pension	2	0	0	0	0	2
Total	12	2	2	18	8	42

Fördelning medarbetare

		A) Fast anställ da/helt tid	B) Fast anställ da/delt tid	C) Visstid sanstäl lda	D) Timan ställda	E) Visstid /Tim vid arbetst oppar
Hudiksvall	Bank					
	Fastighet	8	8			1
	Försäkring	7	1	1		
	Revision					
	Pension					
	Totalt	15	9	1	0	1
Härnösand	Bank					
	Fastighet	11	11	1		2
	Försäkring	63		2	2	
	Revision					
	Pension					
	Totalt	74	11	3	2	2
Kramfors	Bank					
	Fastighet					
	Försäkring	338	24	15		
	Revision					
	Pension					
	Totalt	338	24	15	0	0
Sundsvall	Bank	174	34	21	65	2
	Fastighet	331	14	13	6	51
	Försäkring	913	70	52	12	55
	Revision	141	16	2	1	2
	Pension	292	48	2	3	3
		Totalt	1851	182	90	87
Sollefteå	Bank					
	Fastighet	2	1			
	Försäkring	3				
	Revision					
	Pension					
	Totalt	5	1	0	0	0
Timrå	Bank					
	Fastighet	10		2		2
	Försäkring					
	Revision					
	Pension					
	Totalt	10	0	2	0	2
Ånge	Bank					
	Fastighet	1				
	Försäkring					
	Revision					
	Pension					
	Totalt	1	0	0	0	0
Örnsköldsvik	Bank					
	Fastighet					
	Försäkring	17		1		
	Revision	10	1			
	Pension					
	Totalt	27	1	1	0	0
Totalt		2321	228	112	89	118

Bilaga 8: Rekryteringsbehov

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (generellt samt utifrån anställningsform):b) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal med fast anställning på ditt kontor?:om ett år					Total
		Minskar	Oförändrat	Ökar	Ökar kraftigt	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	2	1	0	0	3
	Fastighet	0	9	1	1	0	11
	Försäkring	2	8	4	0	1	15
	Revision	0	2	3	1	0	6
	Pension	1	1	0	0	0	2
Total		3	22	9	2	1	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (generellt samt utifrån anställningsform):b) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal med fast anställning på ditt kontor?:om fem år				Total
		Minskar	Oförändrat	Ökar	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	3	0	0	3
	Fastighet	0	7	4	0	11
	Försäkring	0	8	3	4	15
	Revision	0	0	6	0	6
	Pension	1	0	0	1	2
Total		1	18	13	5	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (generellt samt utifrån anställningsform):c) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal på visstids-/timmanställning på ditt kontor?:om ett år				Total
		Minskar kraftigt	Oförändrat	Ökar	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	2	1	0	3
	Fastighet	0	10	1	0	11
	Försäkring	0	10	2	3	15
	Revision	0	5	1	0	6
	Pension	1	1	0	0	2
Total		1	28	5	3	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (generellt samt utifrån anställningsform):c) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal på visstids-/timmanställning på ditt kontor?:om fem år				Total
		Minskar kraftigt	Oförändrat	Ökar	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	2	1	0	3
	Fastighet	0	11	0	0	11
	Försäkring	0	10	0	5	15
	Revision	0	5	1	0	6
	Pension	1	0	0	1	2
Total		1	28	2	6	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (utifrån utbildningsbakgrund):a) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal som genomgått YH-utbildning på ditt kontor?:om ett år					Total
		Minskar kraftigt	Minskar	Oförändrat	Ökar	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	0	2	1	0	3
	Fastighet	0	0	5	5	1	11
	Försäkring	1	0	4	2	8	15
	Revision	0	0	3	3	0	6
	Pension	0	1	1	0	0	2
Total		1	1	15	11	9	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (utifrån utbildningsbakgrund):a) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal som genomgått YH-utbildning på ditt kontor?:om fem år					Total
		Minskar	Oförändrat	Ökar	Ökar kraftigt	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	2	1	0	0	3
	Fastighet	0	4	5	1	1	11
	Försäkring	1	2	3	0	9	15
	Revision	0	4	2	0	0	6
	Pension	1	0	0	0	1	2
Total		2	12	11	1	11	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (utifrån utbildningsbakgrund):b) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal med universitets-/högskoleutbildning på ditt kontor?:om ett år					Total
		Minskar kraftigt	Oförändrat	Ökar	Ökar kraftigt	Vet ej	
Ange branschtillhörighet: g	Bank	0	2	1	0	0	3
	Fastighet	0	8	2	1	0	11
	Försäkring	1	8	2	0	4	15
	Revision	0	2	4	0	0	6
	Pension	0	1	1	0	0	2
Total		1	21	10	1	4	37

Crosstabulation

Count

		Ange ditt kontors rekryteringsbehov (utifrån utbildningsbakgrund):b) Jämfört med idag, vilken är din bedömning av rekryteringsbehovet av personal med universitets-/högskoleutbildning på ditt kontor?:om fem år				Total
		Minskar	Oförändrat	Ökar	Vet ej	
Ange branschtillhörighet:	Bank	0	2	1	0	3
	Fastighet	0	6	5	0	11
	Försäkring	1	7	2	5	15
	Revision	0	1	5	0	6
	Pension	0	0	1	1	2
Total		1	16	14	6	37

Bilaga 9: Omvärldsfaktorer viktiga för framtida verksamhetsutveckling

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: a) Arbetskraft med breddkompetens	Ganska oviktig	0	1	2	0	0	3
	Varken viktig eller oviktig	1	3	3	3	0	10
	Ganska viktig	0	5	6	1	1	13
	Viktig	2	2	3	2	1	10
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: b) Arbetskraft med spetskompetens	Varken viktig eller oviktig	1	5	3	2	0	11
	Ganska viktig	1	3	2	2	0	8
	Viktig	1	3	9	2	2	17
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: c) Tillgång till högre utbildning	Ganska oviktig	0	2	0	0	0	2
	Varken viktig eller oviktig	0	2	3	0	0	5
	Ganska viktig	2	4	7	1	1	15
	Viktig	1	3	4	5	1	14
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: d) Forskning som gynnar branschen	Ganska oviktig	1	3	1	0	1	6
	Varken viktig eller oviktig	0	2	5	3	0	10
	Ganska viktig	0	3	3	3	0	9
	Viktig	2	2	5	0	1	10
	Ingen åsikt	0	1	1	0	0	2
	Total		3	11	15	6	2

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: e) Branschinriktade YH-utbildningar	Ganska oviktig	0	1	1	0	0	2
	Varken viktig eller oviktig	0	1	5	1	0	7
	Ganska viktig	0	3	4	2	2	11
	Viktig	3	5	3	3	0	14
	Ingen åsikt	0	1	2	0	0	3
	Total		3	11	15	6	2

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: f) Näringslivsinriktade universitetsutbildningar	Ganska oviktig	0	2	0	0	0	2
	Varken viktig eller oviktig	0	0	4	0	0	4
	Ganska viktig	0	6	7	2	2	17
	Viktig	3	2	3	4	0	12
	Ingen åsikt	0	1	1	0	0	2
	Total		3	11	15	6	2

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: g) Kompetensutveckling för befintlig och ny personal	Ganska oviktig	0	2	0	0	0	2
	Varken viktig eller oviktig	0	0	2	1	0	3
	Ganska viktig	0	6	3	2	0	11
	Viktig	3	3	9	3	2	20
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: h) Insatser inför generationsväxling	Ganska oviktig	0	2	2	0	0	4
	Varken viktig eller oviktig	0	1	2	1	0	4
	Ganska viktig	2	5	1	3	1	12
	Viktig	1	3	9	1	1	15
	Ingen åsikt	0	0	1	1	0	2
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: i) Samverkan i nätverk för gemensam nytta	Ganska oviktig	0	2	0	0	0	2
	Varken viktig eller oviktig	0	2	7	0	0	9
	Ganska viktig	1	4	1	4	1	11
	Viktig	2	3	6	2	1	14
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: j) Attraktiv livsmiljö och boendemiljöer för anställda	Ganska oviktig	0	1	0	0	1	2
	Varken viktig eller oviktig	0	2	3	1	0	6
	Ganska viktig	1	4	7	2	0	14
	Viktig	2	4	4	3	1	14
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: k) Väl fungerande kommunikationer till och från samt inom regionen (tåg, flyg och buss)	Ganska oviktig	0	2	0	0	1	3
	Varken viktig eller oviktig	0	2	2	1	0	5
	Ganska viktig	0	3	1	1	0	5
	Viktig	3	4	11	4	1	23
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37

Crosstabulation

Count

		Ange branschtillhörighet:					Total
		Bank	Fastighet	Försäkring	Revision	Pension	
Ange hur viktiga följande faktorer är för företagets utveckling: l) Tillgång till attraktiva fastigheter/lokaler	Ganska oviktig	0	2	0	0	1	3
	Varken viktig eller oviktig	0	2	1	1	0	4
	Ganska viktig	1	3	9	3	0	16
	Viktig	2	4	4	2	1	13
	Ingen åsikt	0	0	1	0	0	1
Total		3	11	15	6	2	37