



Grafiska Företagen

Rekryteringsbehov inom Grafiska Företagen fram till 2022

Anna Brinkhagen

Stockholm 2020



Innehåll

Sida

Om undersökningen	3
Sammanfattning	4
Total förändring i personalstyrka	5
Rekryteringsbehov	6
Rekryteringsbehov över tid	
- Fordelat på orsak	9
- Fordelat på utbildningskrav	12
Syn på möjlighet att rekrytera	15
Orsak till rekryteringssvårigheter	16
Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter	17
Rekryteringsbehov för yrkesarbetare fördelat på yrkeskategori	18
Intresse av att erbjuda utbildningsplatser	19
Introduktion av nya medarbetare	20

Kort om Prognoscentret

Prognoscentret grundades 1978 i Norge och har utvecklats till att idag vara Nordens ledande leverantör av marknadsanalyser inom bygg- och fastighetsmarknaden. Företaget sysselsätter cirka 45 medarbetare fördelat på våra kontor i Stockholm och Oslo.

I vårt arbete använder vi både etablerade undersökningsmetoder och metoder anpassade för specifika kunder eller undersökningar. I nära samarbete med våra kunder låter vi alltid den specifika frågeställningen och villkoren i varje situation styra valet av metod för datainsamling och analys. Vi arbetar aktivt med att följa alla nationella och internationella lagar samt att agera etiskt i förhållande till våra kunder, samarbetspartners och medarbetare.



Om undersökningen

Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom Grafiska Företagen fördelat på yrkeskategori och erforderad utbildningsnivå, samt hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

111 företag har deltagit i årets undersökning

- En webbenkät skickades ut under mars till totalt **378** företag som är anslutna till Grafiska Företagen.
- **111** företag gav kompletta svar.
- Svarsfrekvens blir därmed **29%** vilket ska jämföras 21% vid förra mätningen.

Undersökningen genomfördes i samband med utbrottet av coronaviruset i Sverige, vilket sannolikt påverkat viljan och den upplevda förmågan att besvara undersökningen.

Metodbeskrivning

Svaren har viktats för att korrigera skillnader i Grafiska Företagens medlemsregister jämfört med branschen som helhet. Antalet anställda i medlemsföretagen är generellt sett högre än genomsnittsföretaget i branschen. Svaren från undersökningen viktas därför upp mot motsvarande population i branschen för att få en relevant skattning av branschens totala rekryteringsbehov.




Tolkning och representativitet i urval

Vid undersökningar där resultaten viktas för att representera hela populationen finns alltid risk för fel på grund av urvalets representativitet.

- Det kan finnas systematiska skillnader i rekryteringsbehov mellan medlemmar respektive icke-medlemmar i Grafiska Företagen, vilket är en presumtiv felkälla.
- En annan risk är att företag utan rekryteringsbehov har mindre benägenhet att svara på undersökningen. Erfarenhet visar att risken för systematiska snedvridningar är störst bland företag med få anställda.

Kortare tidsintervall – nu fokuserar vi på tre år istället för fem år framåt i tiden.

Undersökningen har i år gjorts på ett och tre års sikt, medan tidigare undersökningar haft en längre tidshorisont på ett och fem års sikt. Justeringen i tidsintervall har genomförts med syfte att göra det enklare att svara på undersökningen och därmed öka svarsfrekvensen. Jämförbarheten påverkas dock något av ändringen, då det generellt sett anges en högre siffra fördelat per år vid kortare tidsintervall.



Svaren har inhämtats under perioden 9-31 mars, vilket innebar en markant skillnad i framtidsutsikt beroende på hur tidigt i perioden svaren angivits. Vid första utskicket av webbenkäten hade Sverige ännu inte bekräftat inhemsk smittspridning av Coronavirus och smittspridningen var ännu inte globalt pandemiklassad.



Sammanfattning av resultatet 2020

Undersökningen av rekryteringsbehov för Grafiska Företagen genomförs vartannat år under mars månad. Detta ger en god kontinuitet i mätresultaten och fina förutsättningar för att se trender och skillnader över tid. Årets undersökning sammanföll dock med utbrottet av coronaviruset i Sverige, vilket inom många branscher snabbt flyttat fokus från rekrytering till permittering och i vissa fall även uppsägning.

Årets undersökning visar att även Grafiska Företagen är starkt påverkade av krisen, med en förväntad negativ förändring av personalstyrka under kommande år och kraftigt påverkat rekryteringsbehov under hela undersökningsperioden av tre år. Det är dock viktigt att ha i åtanke att årets resultat bör tolkas med viss försiktighet. Det finns respondenter som besvarat undersökningen innan spridningen av Coronaviruset pandemiklassats medan andra besvarat undersökningen då många länder stängts ner. Fokus läggs därför på att studera trender, skillnader och förflyttningar samt att se på pandemins initiala effekter i branschen.

Under 2019 har närmre 900 nyrekryteringar inom branschen genomförts, varav fördelningen mellan tjänstemän och yrkesarbetare var relativt lika. Jämfört med tidigare mätning, som genomfördes under samma period 2018, innebär detta en ökning med cirka 100 medarbetare samt en tydlig ökning av andelen tjänstemän jämfört med yrkesarbetare.

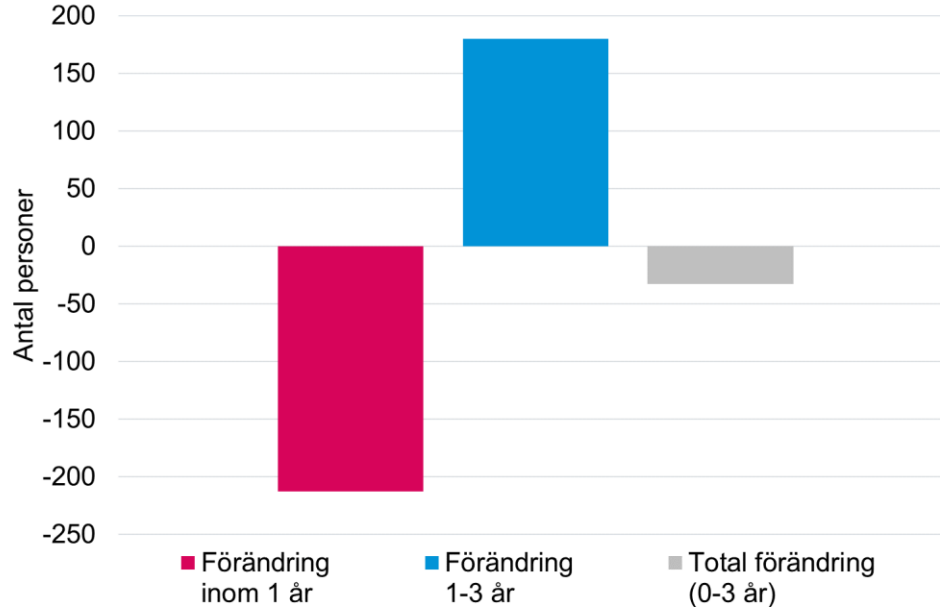
På kort sikt, inom ett år, ses en kraftig minskning av rekryteringsbehovet inom branschen. Minskningen slår kraftigast mot yrkesarbetarna, även om det sker en utjämning mellan yrkeskategorierna de två åren som kommer därefter.

Ett par nya frågor i årets undersökning handlade om **svårighet i att rekrytera, dess orsaker och konsekvenser för verksamheten**. Det anses något svårare att rekrytera yrkesarbetare än tjänstemän, även om fördelningen i stor utsträckning är likartad. Den vanligaste orsaken till att det anses svårt att rekrytera är bristande yrkeserfarenhet. Då yrkeserfarenhet är av stor betydelse ställdes även en fråga hur introduktion av nya medarbetare sker, samt vilka åtgärder Grafiska Företagen kan bidra med för att underlätta introduktionen. I dagsläget sker introduktion av nya medarbetare till stor del via mentorskap eller att medarbetare går parallellt med en mer erfaren kollega. Det är även vanligt att introduktionsprogram utformas individuellt för medarbetaren. Resultatet visar att det finns önskemål om webbaserad introduktionsutbildning, alternativt stöttning i form av mallar och rutiner.



Total förändring i personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom branschen bedöms kraftigt reduceras under det kommande året. Inom en treårsperiod väntas dock personalstyrkan åter vara tillbaka på årets nivå.



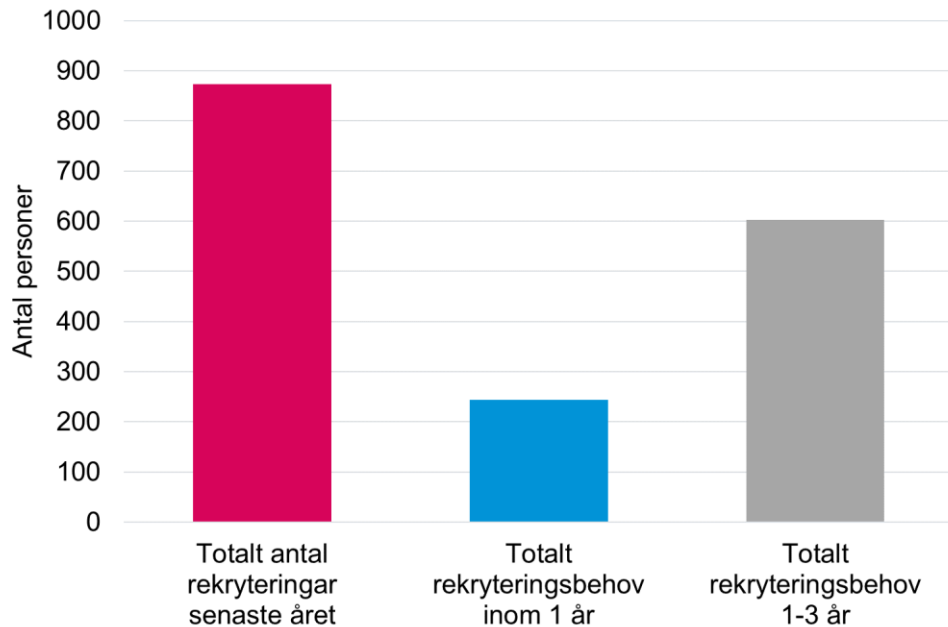
- Inom det närmsta året väntas branschens samlade personalstyrka minska med drygt 200 personer. Vid motsvarande undersökning 2018 var den samlade bedömningen en ökning om cirka 100 nya tjänster.
- Branschens möjlighet till återhämtning är försiktigt positiv.
- På tre års sikt väntas den samlade personalstyrkan i princip vara tillbaka på ursprunglig nivå.

Diagrammet visar förändring i personalstyrka på ett års sikt respektive tre års sikt samt det totala rekryteringsbehovet under hela undersökningsperioden.



Totalt rekryteringsbehov

Det totala rekryteringsbehovet väntas sjunka markant under det kommande året. Rekryteringsbehovet utgör endast 30 procent av det antal personer som rekryterats de senaste tolv månaderna. Även på ett till tre års sikt förväntas rekryteringsbehovet ligga på en betydligt lägre nivå än antal genomförda rekryteringar ett år bakåt i tiden.



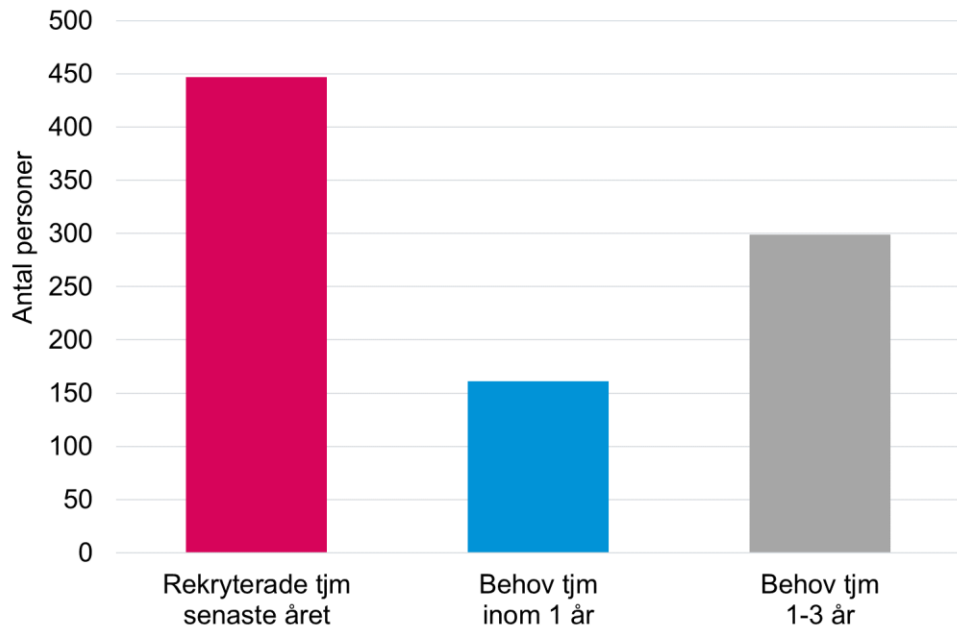
- Att rekryteringsbehovet inom ett år är betydligt lägre än vad som rekryterats under innevarande år ligger i linje med att personalstyrkan väntas sjunka.
- Vid de senaste årens undersökningar har utfallet gällande genomförda rekryteringar genomgående varit högre än uppskattat behov för kommande år. Detta förklaras av att det ofta uppstår nya behov som är svåra att förutse.
- Skillnaden mellan genomförd och planerad rekrytering är vid årets undersökning markant större än tidigare år. Differensen bedöms därmed inte enbart vara en underskattning av oförutsedda behov, utan är även ett tecken på en försvagad marknad.

Diagrammet visar genomförda rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: tjänstemän

Rekryteringsbehovet av tjänstemän väntas sjunka markant under kommande år, jämfört med antal genomförda rekryteringar under året.



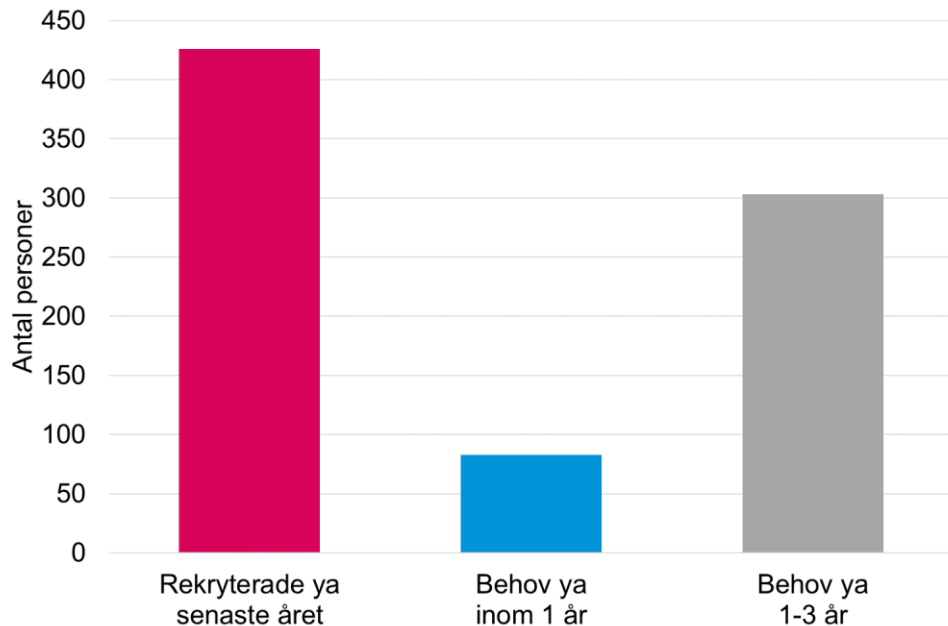
- Under det senaste året har knappt 450 tjänstemän rekryterats inom branschen, vilket innebar en ökning med cirka 200 tjänster jämfört med 2018 års resultat
- Rekryteringsbehovet för tjänstemän förväntas vara cirka 150 personer årligen under kommande treårsperiod.

Diagrammet visar rekryteringar av tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: yrkesarbetare

Yrkesarbetare är den kategori som initialt tycks drabbas hårdast av att behovet av nyrekrytering sjunker. Rekryteringsbehovet inom ett år uppskattas endast till 20 procent av antalet rekryteringar som gjorts under senaste året. Då tidsperspektivet ökar sker en viss utjämning mellan yrkeskategorierna och rekryteringsbehovet blir mer likartat.



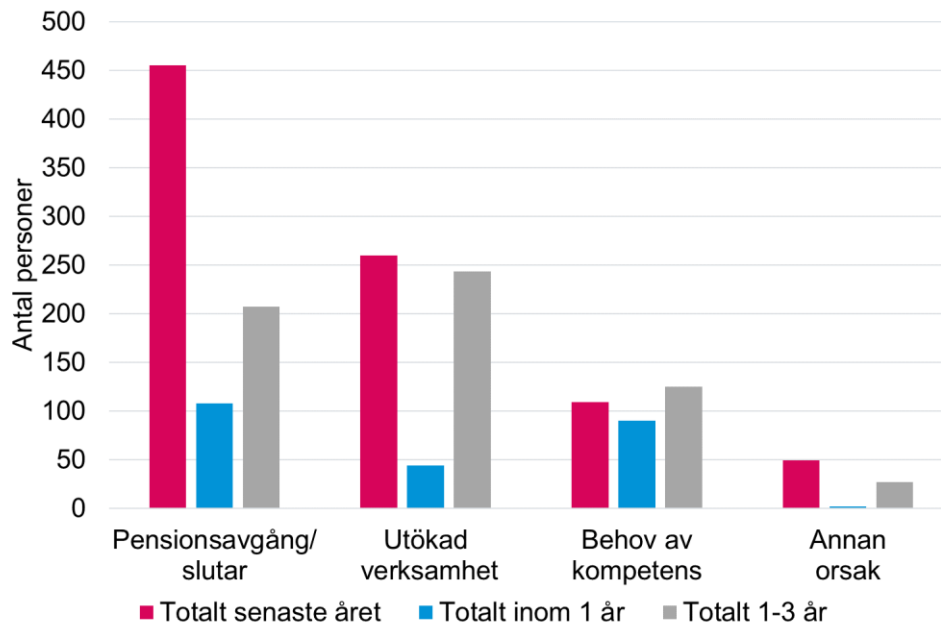
- Det senaste året har det anställts drygt 400 yrkesarbetare inom branschen. Det är 25 procent lägre än vad som angavs vid 2018 års mätning, då drygt 500 yrkesarbetare anställdes.
- Inom ett år kommer mindre än 100 yrkesarbetare rekryteras inom branschen, vilket är den lägsta siffran sedan undersökningen startade år 2014.

Diagrammet visar rekryteringar av yrkesarbetare det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Totalt rekryteringsbehov fördelat på orsak

Den i särklass viktigaste orsaken till behov av nyrekrytering det senaste året har varit pensionsavgångar alternativt att personal slutat. Detta resultat känns väl igen från tidigare undersökningar. En avvikelse i årets mätning är att "Utökad verksamhet" har mindre betydelse för rekryteringsbehovet på ett års sikt, medan det är den mest betydelsefulla kategorin på ett till tre års sikt. Att denna kategori växer på sikt är ett tecken på att det finns en stark tro på återhämtning av branschen.



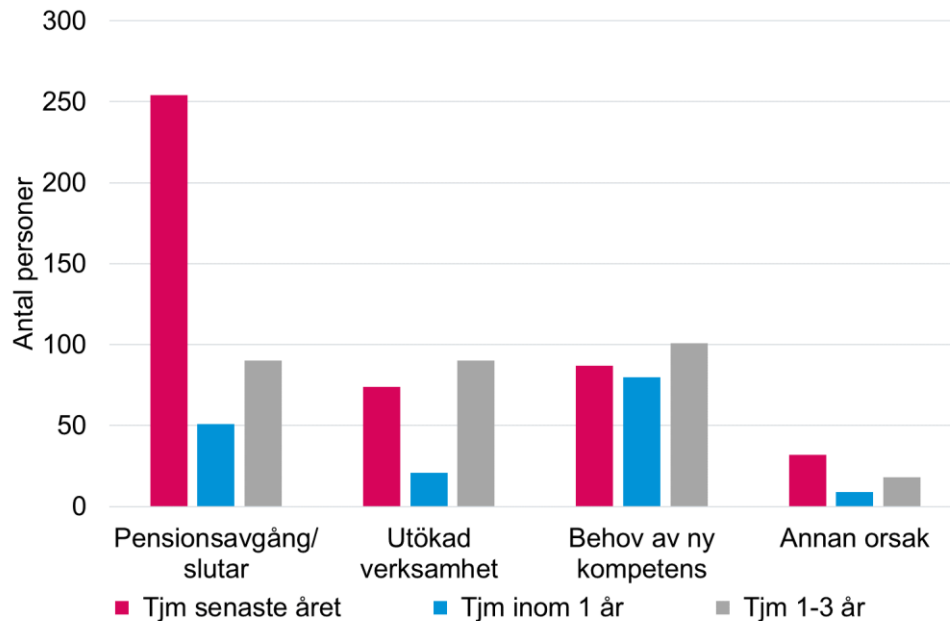
- Det vanligaste skälet till nyrekrytering under året är ersättningsrekryteringar till följd av pensionsavgång eller att personal valt att sluta på eget bevåg.
- Vid tidigare undersökningstillfällen har skillnaden varit betydligt mindre mellan "Pensionsavgång/Slutar" och "Utökad verksamhet".
- Mest avvikande jämfört med tidigare undersökning är det låga antalet personer som rekryterats p.g.a. "Utökad verksamhet", vilket är en naturlig följd vid vikande marknadsutsikter.

Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov det senaste året, orsak till planerad rekrytering på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på orsak

Likt för det totala rekryteringsbehovet är "Pensionsavgång/slutar" det dominerande skälet till att tjänstemän rekryterats under året. Det som skiljer rekryteringsbehovet av tjänstemän från det totala behovet är att "Behov av ny kompetens" är en relativt sett vanligare orsak, varpå det kan antas att då ny kompetens behövs i organisationen är detta ofta på tjänstemannasidan.



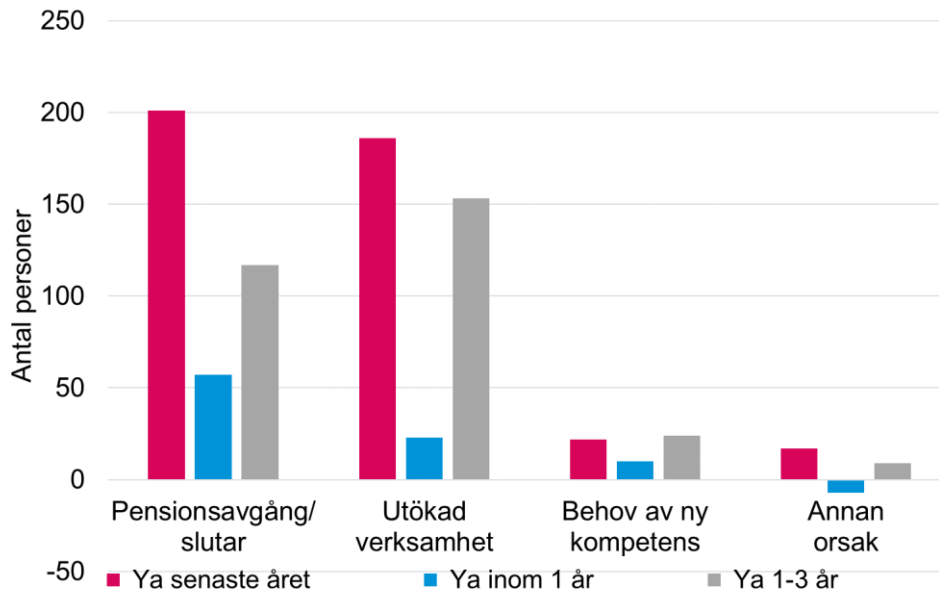
- På ett till tre års sikt föreligger en jämn fördelning mellan de tre vanligaste orsakerna till rekrytering, något som skiljer sig från tidigare år. "Behov av ny kompetens" har tidigare legat betydligt lägre relativt övriga kategorier.
- Värt att notera är att trots tydligt sjunkande rekryteringsbehov är "Behov av ny kompetens" i princip oförändrat även på längre sikt.

Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov för tjänstemän det senaste året, orsak till planerad rekrytering på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på orsak

I princip lika stor andel yrkesarbetare har rekryterats av skälen ”Pensionsavgång/slutar” som ”Utökad verksamhet” under året som gått. Under kommande år tar ”Pensionsavgång/slutar” över som orsak till rekryteringsbehov. På ett till tre års sikt väntas verksamheten ta mer fart igen, vilket medför att ”Utökad verksamhet” anges som det mest frekventa skälet till rekrytering.



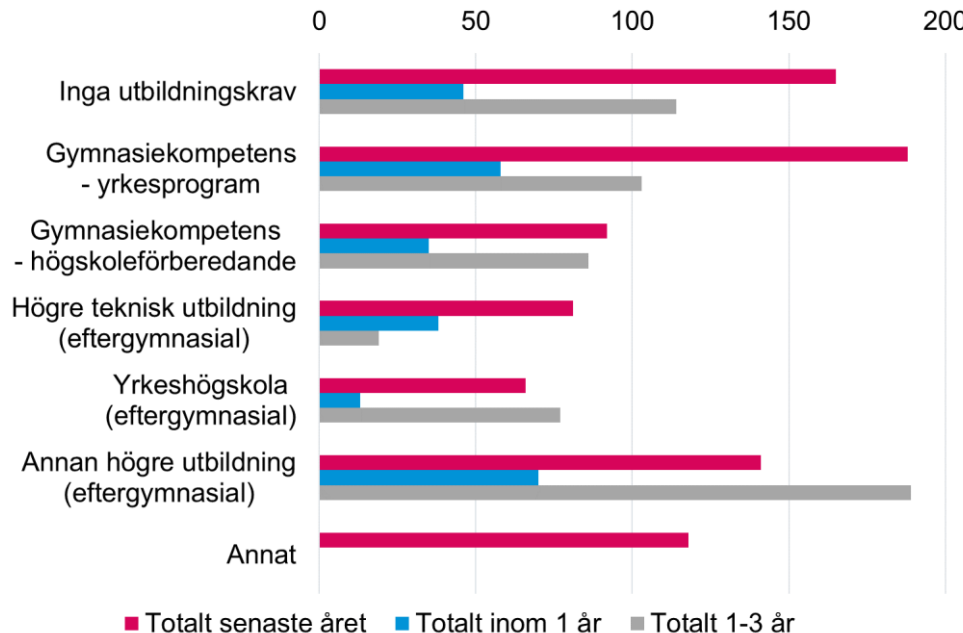
- Inom kategorin ”Annan orsak” spås ett negativt rekryteringsbehov på ett års sikt. Detta är sannolikt en konsekvens av ekonomiska effekter till följd av utbrottet av coronavirus.
- En skillnad mot undersökningen 2018 är att då var ”Utökad verksamhet” den vanligaste orsaken både för genomförd och planerad rekrytering.
- Den kanske största skillnaden för yrkesarbetare i årets mätning är att ”Behov av ny kompetens” nästan helt försvunnit som orsak vid rekrytering.

Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov för yrkesarbetare det senaste året, orsak till planerad rekrytering på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov fördelat på utbildningskrav

Majoriteten av alla utförda rekryteringar under det senaste året har haft gymnasiekompetens som krav. För att bättre beskriva hur kravbilden ser ut har gymnasiekompetens i årets mätning fördelats mellan yrkesprogram och högskoleförberedande och det är tydligt att det främst rekryterats från yrkesprogrammen. Rekryteringsbehovet på tre års sikt visar på högre utbildningskrav, där den eftergymnasiala utbildningen får större betydelse.



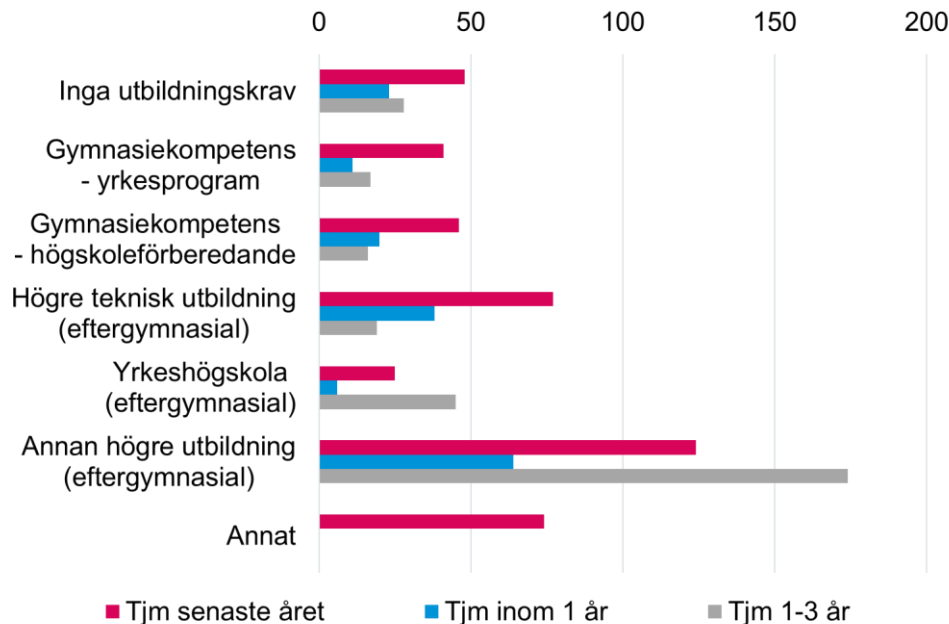
- Då behovet av arbetskraft ser ut att sjunka kraftigt inom det närmsta året kan detta ha en påverkan på relationen mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft på marknaden. En möjlig följd är att högre utbildningskrav ställs vid nyrekrytering och att yrkesprogram respektive yrkehögskola får en större betydelse.

Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän är kraven på eftergymnasial utbildning högre än för det totala rekryteringsbehovet. Vid jämförelse mot tidigare utförd mätning ses en trend mot ökad betydelse av högre utbildning för tjänstemän. Rekryteringsbehoven visar dock inte att yrkeshögskola eller eftergymnasial teknisk utbildning har någon större betydelse, utan merparten finns i kategorin ”Annan högre utbildning”.



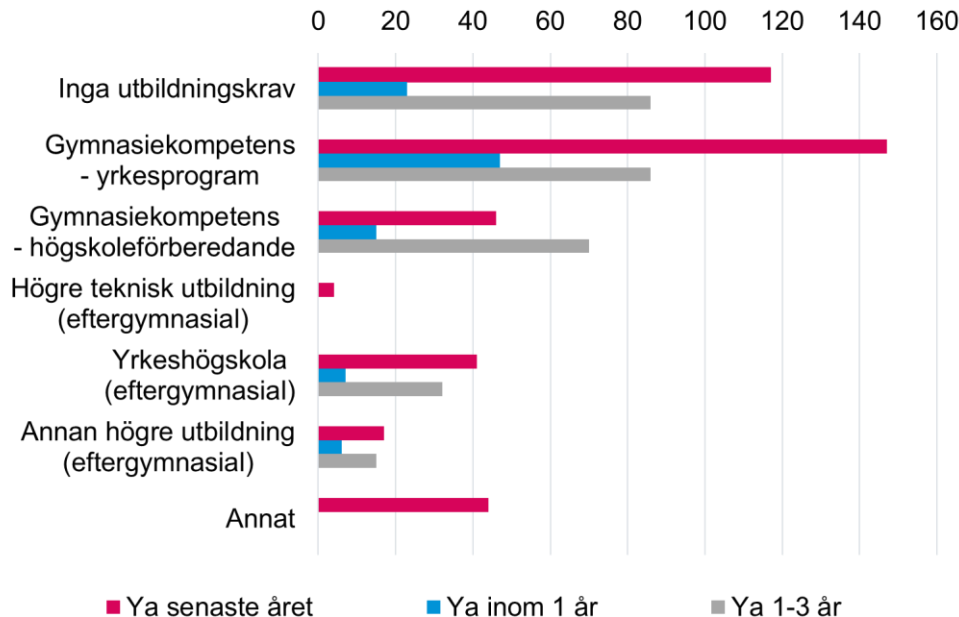
- För tjänstemän har det skett en ökning av rekryteringsbehov med krav på eftergymnasial utbildning, jämfört tidigare undersökning.
- Utbildning som sätts som krav för tjänstemän är endast i liten utsträckning yrkeshögskola, utan avser mer generell kompetens.

Diagrammet visar utbildningskrav för rekrytering av tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på utbildningskrav

Gymnasiekompetens är allt mer betydelsefullt vid rekrytering av yrkesarbetare och det är främst gymnasieutbildning med yrkeskompetens som efterfrågas. Under det kommande året, då antal nyrekryteringar är relativt lågt, ökar kompetenskraven ytterligare. Det kan därmed antas att det under året blir än svårare för personer utan utbildning att få arbete inom branschen.



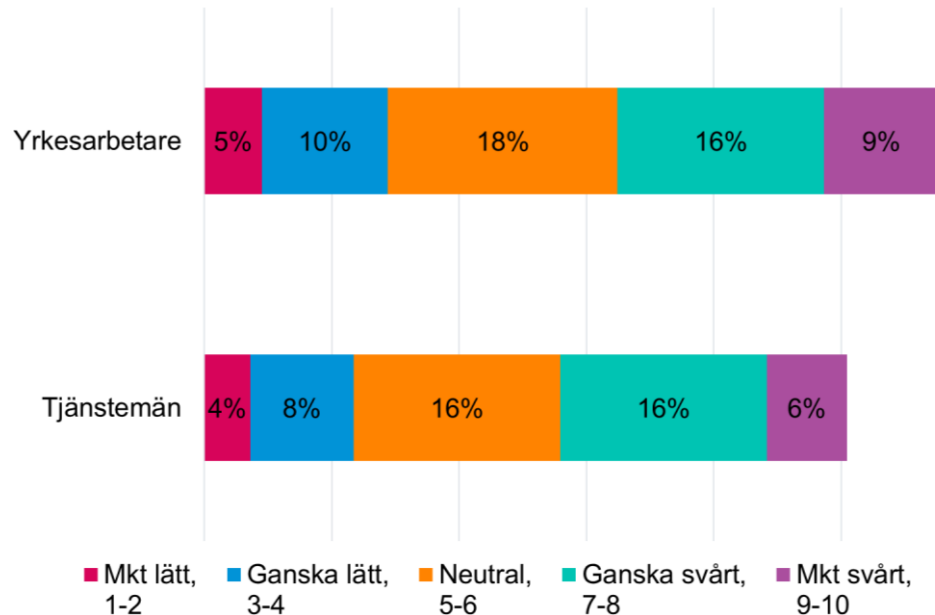
- Vid föregående mätning var det vanligast att inga utbildningskrav ställdes vid rekrytering av yrkesarbetare.
- Drygt femtio av de yrkesarbetare som rekryterats finns i kategorin "Annat". Det föreligger dock inte något framtida rekryteringsbehov inom denna kategori och därav blir vår tolkning att inget betydande krav/alternativ ska läggas till i frågeställningen.

Diagrammet visar utbildningskrav för rekrytering av yrkesarbetare det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Synen på möjligheten att rekrytera

Vid första utskicket av undersökningen var det generella marknadsläget i Sverige gott, med låg arbetslöshet. Detta föranledde en ny fråga gällande möjlighet att anställa ny personal eftersom rekrytering förutsätter är att det finns tillgänglig arbetskraft på marknaden. Resultaten visar likartade resultat för yrkesarbetare och tjänstemän. Det är en något högre andel som anser att det är mycket svårt att rekrytera yrkesarbetare jämfört att rekrytera tjänstemän.



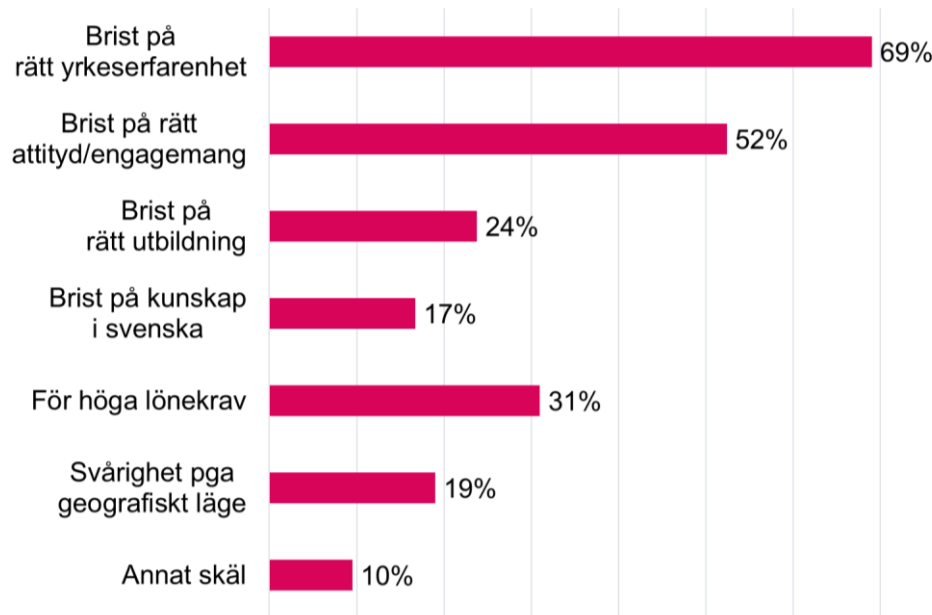
- Det råder stor osäkerhet i frågan gällande möjligheter att rekrytera. För både yrkesarbetare och tjänstemän har närmare hälften av alla svarat "Vet ej" på frågan.
- Den höga andelen "vet ej" beror troligen till stor del på coronaviruset, som skapar osäkerhet i bedömningen.

Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



Orsak till rekryteringssvårigheter

Företag som anser att det är svårt att rekrytera ny personal har fått följdfrågan gällande dess orsak. Svaren visar att det ofta är mer än en orsak som har betydande inverkan på möjligheten att rekrytera. Det viktigaste skälet är dock "Brist på rätt yrkeserfarenhet", vilket tyder på att tidigare erfarenhet inom samma yrke värderas högt. Utöver yrkeserfarenhet ses även personliga skäl såsom "Brist på rätt attityd/engagemang" påverka möjlighet till rekrytering kraftigt.



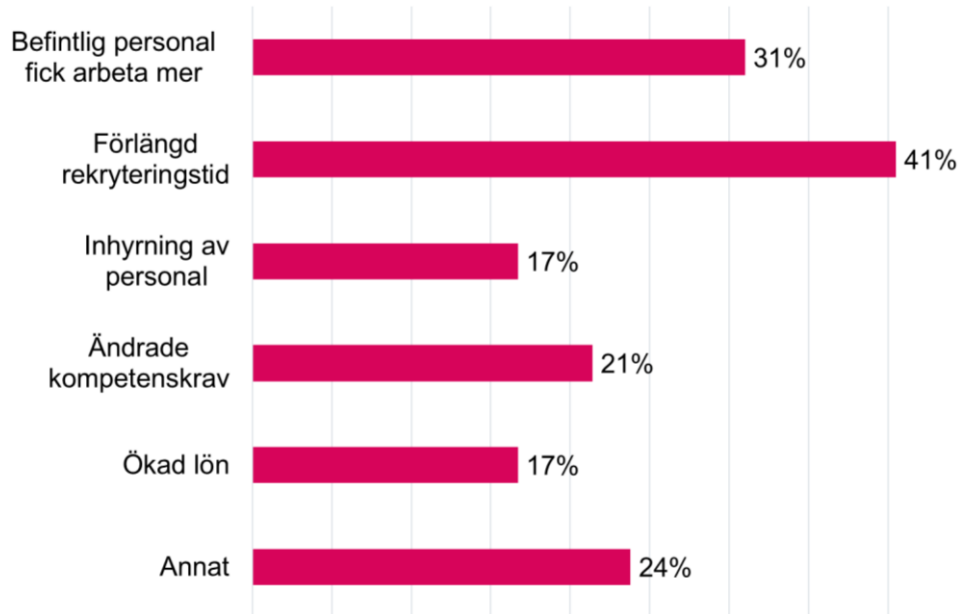
- Följdfrågan om orsak till varför det varit svårt att rekrytera har ställts till de som svarat 7 eller högre på frågan om deras syn på möjlighet att rekrytera. Frågan är ny för i år vilket gör att det inte går att jämföra mot tidigare undersökningar.
- Värt att notera är att det är en hög andel (69%) som anger att "Brist på rätt yrkeserfarenhet" som orsak till varför de upplever rekryteringssvårigheter, samtidigt anser 24% att det råder brist på rätt utbildning. Detta tyder på att det kan finnas ett kunskapsglapp mellan skola och yrkesliv.

Diagrammet visar vilka orsaker som svårighet till rekrytering haft för företagen.



Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Den vanligaste konsekvensen vid svårighet att rekrytera är att rekryteringstiden förlängts samtidigt som befintlig personal fått arbeta mer. I mindre än ett av fem fall används inhyrd personal, vilket kan vara ett tecken på att yrkeserfarenhet värderas högt. Yrkeserfarenhet kan ofta vara svårt att matcha vid inhyring från externt företag.



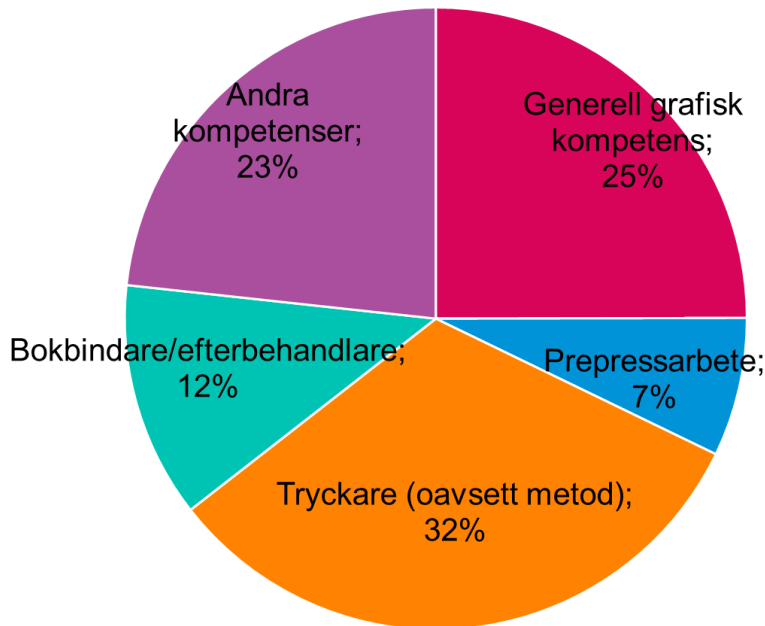
- I drygt 20 procent av fallen har korrigerig av kompetenskraven skett till följd av rekryteringssvårighet, vilket ligger i linje med att "Brist på yrkeserfarenhet" var den vanligaste orsaken till svårigheten att rekrytera.
- 17 % anger "Ökad lön" som konsekvens. Att denna andel inte är högre överensstämmer med att den vanligaste orsaken är just bristande yrkeserfarenhet. Högre lön erbjuds inte alltså inte till personal med lägre erfarenhet och kompetens.
- Frågeställningen om konsekvenser vid rekryteringssvårigheter är ny för i år och därför kan ingen jämförelse göras över tid.

Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen.



Rekryteringsbehov bland yrkesarbetare fördelat på yrkeskategorier

”Tryckare” är den yrkeskategori som har högst rekryteringsbehov. Då denna kategori innefattar olika arbetsmetoder, kan dock stor spridning av kompetens finnas inom gruppen. Utöver tryckare finns även en stor efterfrågan på generell grafisk kompetens men även ”andra kompetenser”.



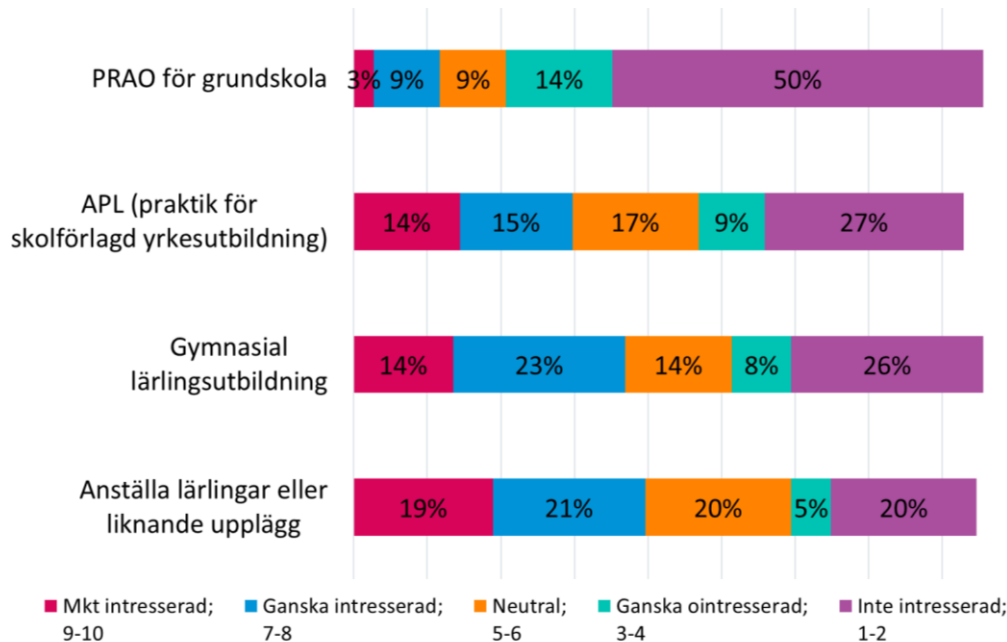
- Yrkeskategorierna har i årets undersökning korrigerats för att bättre avspegla de tjänster som idag finns och efterfrågas inom branschen.
- Den ospecificerade kategorin ”Andra kompetenser” har minskat från drygt 40 procent, till 23 procent vilket talar för att justeringen av svarsalternativ gett gott resultat.

Diagrammet visar fördelningen av yrkeskategorier för rekryteringsbehovet



Intresse av att erbjuda utbildningsplatser

I ett läge där det råder brist på rätt yrkeskunskap kan möjligheten att erbjuda utbildningsplatser vara ett sätt att i samverkan med skolan bygga kompetens och knyta arbetskraft närmre företagen i ett tidigt skede. Störst intresse visas för möjligheten att anställa lärlingar. Att däremot erbjuda PRAO-platser för grundskoleelever är för många företag ointressant. Detta kan bland annat bero på svårigheten i att erbjuda givande arbetsuppgifter på rätt nivå för eleverna, men även att det ofta dröjer längre tid tills eleverna kommer ut i arbetslivet kan antas ha betydelse.



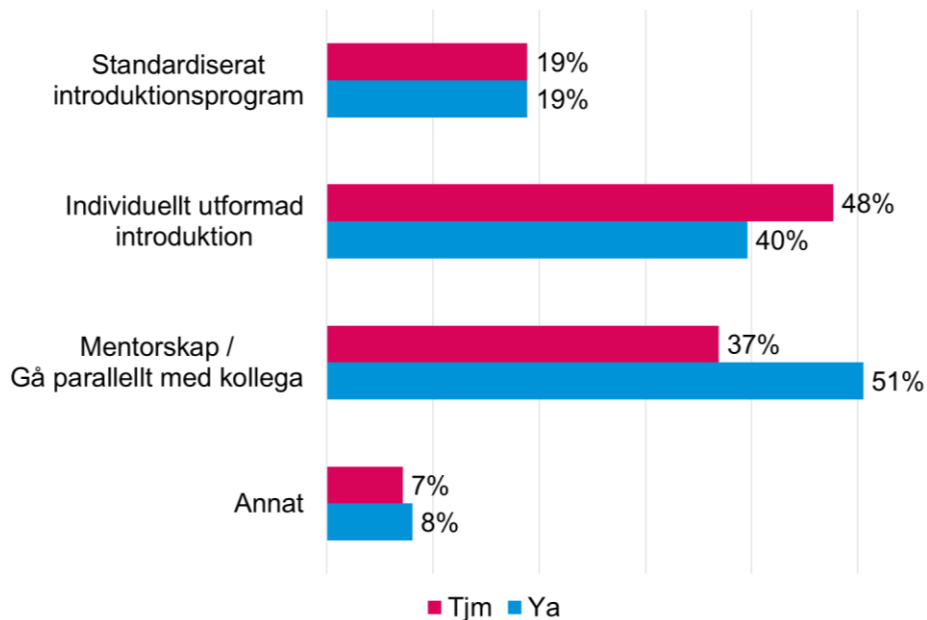
- Mellan 14-17% av alla respondenter har kryssat i att de inte vet hur de ställer sig till de olika alternativen. Högst andel "Vet ej" finns för APL, vilket kan vara en följd av osäkerhet kring vad APL innebär.
- Frågan är ny för i år så ingen jämförelse kan göras mot tidigare undersökningar.

Diagrammet i vilken utsträckning företagen är intresserade att erbjuda olika typer av utbildningsplatser.



Introduktion av nya medarbetare

Som vanligaste orsak till svårigheter att rekrytera angavs brist på rätt yrkeserfarenhet. Kopplat till detta resultat ställdes också frågan gällande hur introduktion av nya medarbetare går till. Resultaten visar att det finns vissa skillnader beroende på om introduktionen avser yrkesarbetare eller tjänstemän. För yrkesarbetare är det vanligast att introduktion sker genom mentorskap eller att gå parallellt med en mer erfaren kollega. Tjänstemän å andra sidan får i högre utsträckning en individuellt utformad introduktion. Endast en fjärdedel av alla respondenter angav att de nyttjar standardiserade introduktionsprogram, vilket bl.a. kan förklaras av företagets storlek och rekrytering av unik kompetens.



- Som komplement till frågeställningen gavs möjlighet att beskriva eventuell åtgärd som Grafiska Företagen kan göra för att underlätta introduktionen av nyanställda. Dessa öppna svar redovisas i en separat bilaga.
- Ett återkommande tema i flertalet fritextsvar avser möjligheten till webbaserad utbildning, vilket aktualiserats generellt i samhället på grund av corona-pandemin.
- Möjlighet att upprätta mallar och rutiner, nämns även i flertalet svar.
- Frågeställningen om introduktion av nya medarbetare är ny för i år varför ingen jämförelse kan göras mot tidigare undersökningar.

Diagrammet visar hur introduktion av nya medarbetare vanligen sker.