

A photograph of three young professionals in a factory or industrial setting. They are all wearing black t-shirts. A man on the left is holding a large sheet of paper with technical drawings or data. A woman on the right is wearing safety glasses and looking at the paper. A man in the middle is also looking at the paper. The background shows industrial machinery and a blue and white color scheme.

Rekryteringsbehov för den grafiska branschen fram till 2024

grafiska
FÖRETAGEN

INNEHÅLL

Rekryteringsläget i den grafiska branschen 2022	3
Om undersökningen	4
Förändring i personalstyrka	6
Totalt rekryteringsbehov	7
Rekryteringsbehov: tjänstemän	8
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare	9
Totalt rekryteringsbehov fördelat på orsak	10
Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på orsak	12
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på orsak	13
Rekryteringsbehov: fördelat på utbildningskrav	14
Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på utbildningskrav	15
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på utbildningskrav	16
Synen på möjligheten att rekrytera	18
Orsak till rekryteringssvårigheter	19
Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter	20
Rekryteringsbehov bland yrkesarbetare fördelat på yrkeskategorier	21
Intresse av att erbjuda utbildningsplatser	22
Introduktion av nya medarbetare	23



Om Grafiska Företagen

Bransch- och arbetsgivarorganisationen för Sveriges grafiska bransch. Vi företräder 400 medlemsföretag med 12 000 medarbetare. Företag som verkar inom tryck, prepress, etiketryck, förpackningstillverkning, stämpeltillverkning, bokbindning och specialtryck.

Strukturomvandlingen har inneburit att branschen konsoliderats och utvecklats för att möta den nya konkurrensen och kundbehoven. Branschen spänner idag från mindre hantverksmässiga företag till större företag med högteknologisk produktion och en stark grad av digitalisering.

Grafiska Företagen förhandlar fram kollektivavtal och stöttar medlemmarna i rollen som arbetsgivare. Vi driver nätverk och branschfrågor som gynnar företagets konkurrenskraft. En viktig fråga är också att underlätta kompetensförsörjningen för branschen.

Rekryteringsläget i den grafiska branschen 2022

Årets rekryteringsundersökning visar att den grafiska branschen ser positivt på framtiden och väntas öka antalet sysselsatta med drygt 1000 personer under de tre närmaste åren. Under 2021 rekryterades 900 personer till branschen. Det är en ovanligt hög siffra och beror på företagens behov att ta igen personaltappet som skedde under pandemin. I undersökningen som genomförs vartannat år framgår också att branschen upplever större svårigheter att rekrytera, framför allt yrkesarbetare.

> **När vi tittar** på vad som orsakat behovet av ny personal det senaste året ser man att det är en mix av pensionsavgångar, utökad verksamhet samt behov av ny kompetens. I bedömningen av kommande rekryteringsbehov svara företagen att det framför allt beror på utökad verksamhet, vilket är ett tydligt tecken på att det finns en stark framtidstro i den grafiska branschen. Rekryteringsbehovet är relativt jämnt fördelat mellan tjänstemän och yrkesarbetare, med en viss tyngdpunkt för den senare gruppen.

Branschen upplever större svårigheter än tidigare att rekrytera, framför allt yrkesarbetare som till exempel tryckare. Var femte företag svarar att det är mycket svårt att rekrytera yrkesarbetare. Den främsta orsaken till svårigheterna är bristen på rätt kompetens. I årets undersökning upplevs bristen på rätt utbildning som ett väsentligt större problem än tidigare. Företagen nämner ofta prepress, bokbindare och screentryckare som kompetenser som saknas.

Gymnasial utbildning är det dominerande utbildningskravet när företagen tittar framåt på rekryteringsbeho-

vet de närmaste tre åren. Mest attraktivt är bakgrund från gymnasiets yrkestekniska program, bedömningen är att det kommer att behövas nyanställas 385 personer med denna utbildningsbakgrund. En trolig effekt av svårigheterna att få tag i rätt kompetens är att intresset för att anställa lärlingar har ökat markant och är nu upp i 28% av företagen.

I och med att antalet sysselsatta förväntas öka med drygt 1000 personer de närmaste åren är det med glädje jag konstaterar att det finns en tydlig framtidsoptimism i den grafiska branschen. Samtidigt medför detta en utmaning i att dels utbildningssystemet kan tillgodose denna efterfrågan och dels att vi kan nå ut med alla intressanta och attraktiva jobb som branschen kan erbjuda.

EVA GLÜCKMAN

VD, GRAFISKA FÖRETAGEN

eva.gluckman@grafiska.se



Om undersökningen

Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom den grafiska branschen fördelat på yrkeskategori och erfordrad utbildningsnivå, samt hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

92 företag har deltagit i årets undersökning

- > En webbenkät skickades ut under februari till totalt **358** företag som är anslutna till Grafiska Företagen.
- > **92** företag gav kompletta svar.
- > Svarsfrekvens blir därmed **26%** vilket ska jämföras med 29% i mätningen som genomfördes för två år sedan.

Metodbeskrivning

Viktning har gjorts för skevhet i svarsfrekvens mellan olika storlekskategorier. Stora företag har generellt högre svarsfrekvens än små företag och svaren från undersökningen viktas därför upp motsvarande det totala antal medlemsföretag som undersökningen skickats ut till i det aktuella intervallet av antal anställda. Detta ger en relevant skattning av medlemsföretagens totala rekryteringsbehov. De enskilda svaren viktades i år upp med värden mellan 2,0 och 5,6.

I diagrammet till höger visas svarsfrekvensen för företag med olika antal anställda.

REPRESENTATIVITET I URVAL OCH GENOMFÖRANDE

Vid undersökningar där resultaten viktas för att representera hela populationen finns alltid risk för fel på

grund av urvalets representativitet. En 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.

Undersökningsperiod

De svar som årets resultat baseras på är insamlade från 17 januari till 10 februari 2022. Det innebär att undersökningen har besvarats innan Rysslands anfall mot Ukraina och att den oro som detta kan innebära inte påverkat resultatet.

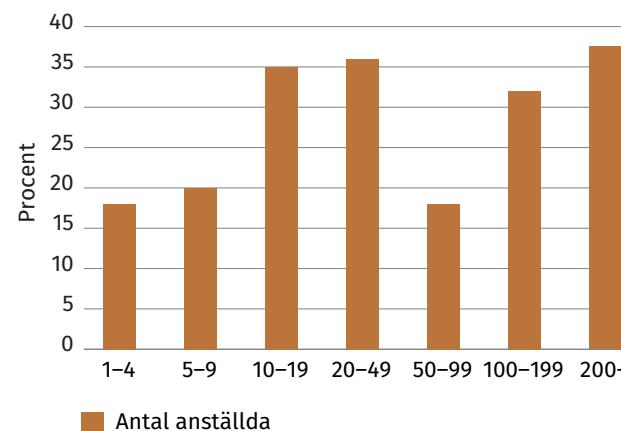
Vid förra undersökningstillfället 2020 var läget ett annat. Då samlades svaren in under perioden 9–31 mars 2020, vilket innebär att svaren påverkades av den stora osäkerhet som fanns i början av Coronapandemin. Detta gör att vi kan förvänta oss en ökning i årets resultat jämfört med 2020. På samma sätt som 2020 har undersökningen i år gjorts på ett respektive tre års sikt, d.v.s. för tidsperioderna 2022 respektive 2023–2024.

Utförare

Undersökningen är genomförd av Prognoscentret som är ett oberoende marknadsanalysföretag.



Svarsfrekvensen för företag med olika antal anställda





Intresset för att anställa
lärlingar har ökat till

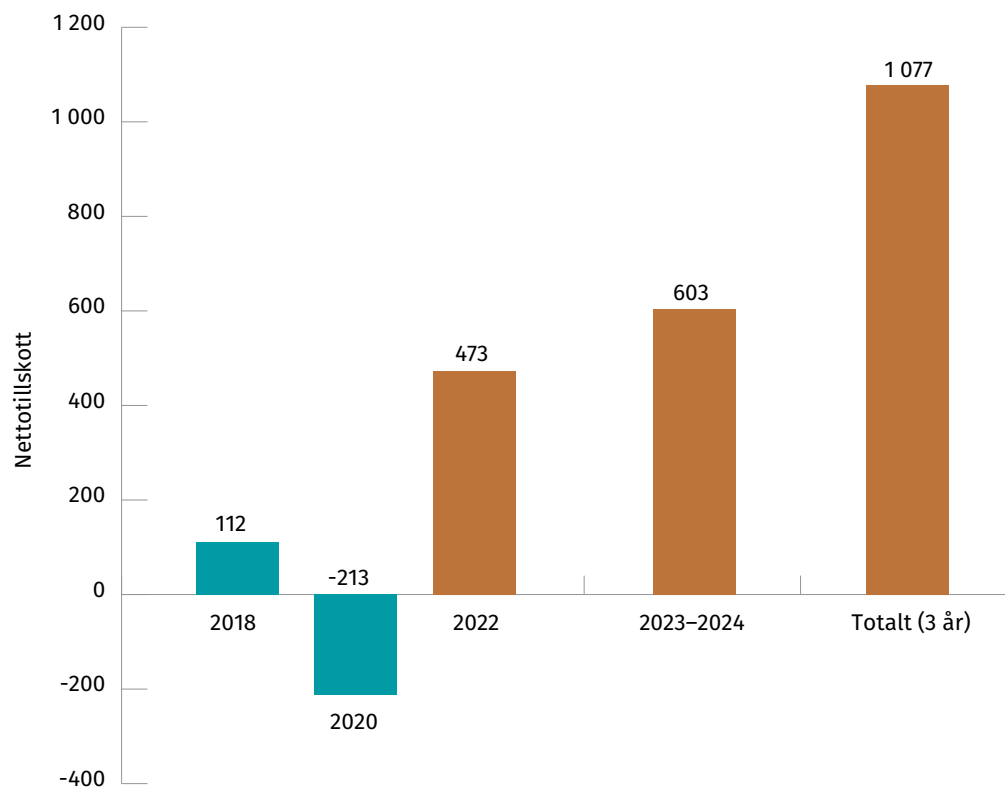
28%

av företagen

Förändring i personalstyrka

I undersökningen finns en fråga om kommande förändringar av det totala antalet anställda. Man skall då ta hänsyn till både eventuella kommande nyanställningar och till nedskärningar. Årets resultat visar att den totala sysselsättningen inom medlemsföretagen bedöms öka rejält. Ökningstakten mattas av något 2023–2024, men inom en treårsperiod beräknas personalstyrkan öka med drygt 1 000 personer.

- > **Inom det närmsta** året väntas personalstyrkan för Grafiska Företagens medlemsföretag öka med knappt 500 personer. Vid motsvarande undersökning 2020 var den samlade bedömningen helt annorlunda. Då förväntades det en minskning med cirka 200 personer, vilket säkerligen var påverkat av den begynnande Corona-pandemin.
- > **Vid motsvarande undersökning** 2018 var den samlade bedömningen en avsevärt mindre ökning det innevarande året – cirka 100 nya tjänster uppskattades då tillkomma.
- > **På tre års sikt** väntas det totala antalet anställd öka med 1077 personer, vilket innebär att branschen ser positivt på framtiden.



Diagrammet visar förändring i personalstyrka på ett års sikt respektive tre års sikt samt den totala personalstyrkan under perioden 2022 till 2024. De blåa staplarna visar historik – uppskattad ändring av personalstyrkan 2018 och 2020.

Totalt rekryteringsbehov

Det totala rekryteringsbehovet är stort det kommande året, men bleknar trots det jämfört med antalet rekryteringar som gjorts under 2021. För att ta igen tappet under pandemin har ett ovanligt stort antal rekryteringar gjorts förra året – över 900 personer har rekryterats. Även under perioden 2023 till 2024 uppskattas rekryteringsbehovet som stort, men man ser en viss avmattning. Rekryteringsbehovet per år liknar då det man hade innan pandemin.

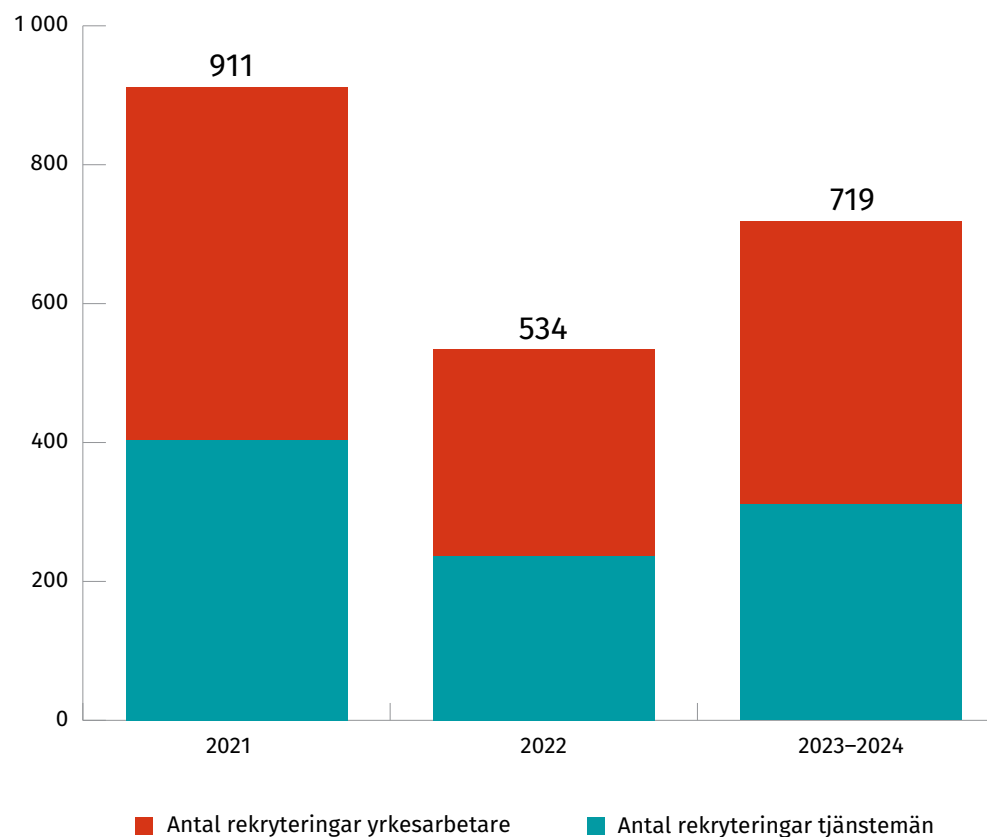
> **Vid de senaste årens** undersökningar har utfallet gällande genomförda rekryteringar genomgående varit högre än uppskattat behov för kommande år. Detta förklaras av att det ofta uppstår nya behov som är svåra att förutse. Nedan visas som jämförelse antalet gjorda rekryteringar det senaste året i tidigare undersökningar:

2017 (undersökt 2018) – 771 personer

2019 (undersökt 2020) – 873 personer

> **Skillnaden mellan genomförd** och planerad rekrytering är vid årets undersökning inte lika markant som tidigare år vilket kan tolkas som att marknaden är fortsatt stark. Men man måste ta i beaktande att årets undersökning genomfördes innan krigsutbrottet i Ukraina.

> **Under den kommande** treårsperioden uppskattas det totala rekryteringsbehovet till drygt 1 200 personer varav drygt hälften är yrkesarbetare.

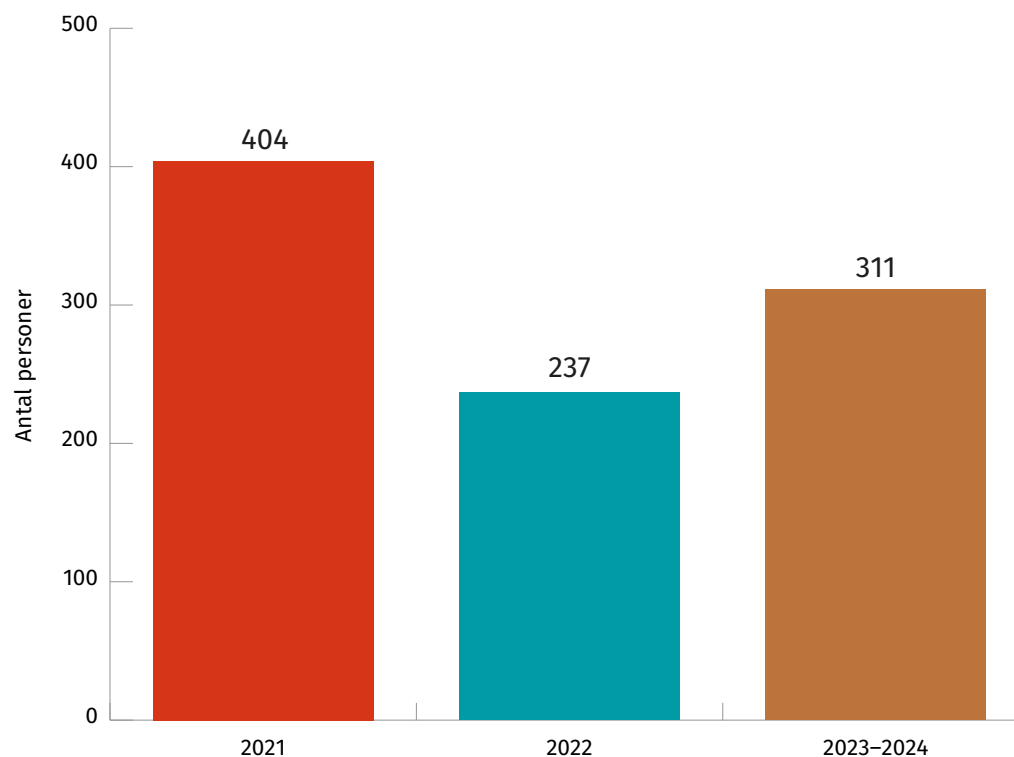


Diagrammet visar gjorda rekryteringar 2021 samt det totala rekryteringsbehovet på ett års sikt respektive tre års sikt, d.v.s under 2022 samt under tvåårsperioden 2023-2024.

Rekryteringsbehov: tjänstemän

Rekryteringsbehovet av tjänstemän väntas sjunka under kommande år jämfört med antal genomförda rekryteringar under 2021.

- › **Under det senaste** året beräknas drygt 400 tjänstemän ha rekryterats inom Grafiska Företagens medlemsföretag. Detta är i samma nivå som 2019, innan pandemin och en rejäl ökning jämfört med undersökningsresultatet från 2018 då enbart 250 personer rekryterades.
- › **Rekryteringsbehovet för tjänstemän** förväntas vara mellan 150 och 230 personer årligen under kommande treårsperiod.
- › **Behovet 2023–2024** är det samma som uppskattades för perioden 2021–2022 i undersökningen genomförd 2020.
- › **Under den kommande** treårsperioden uppskattas det totala rekryteringsbehovet till knappt 550 tjänstemän.

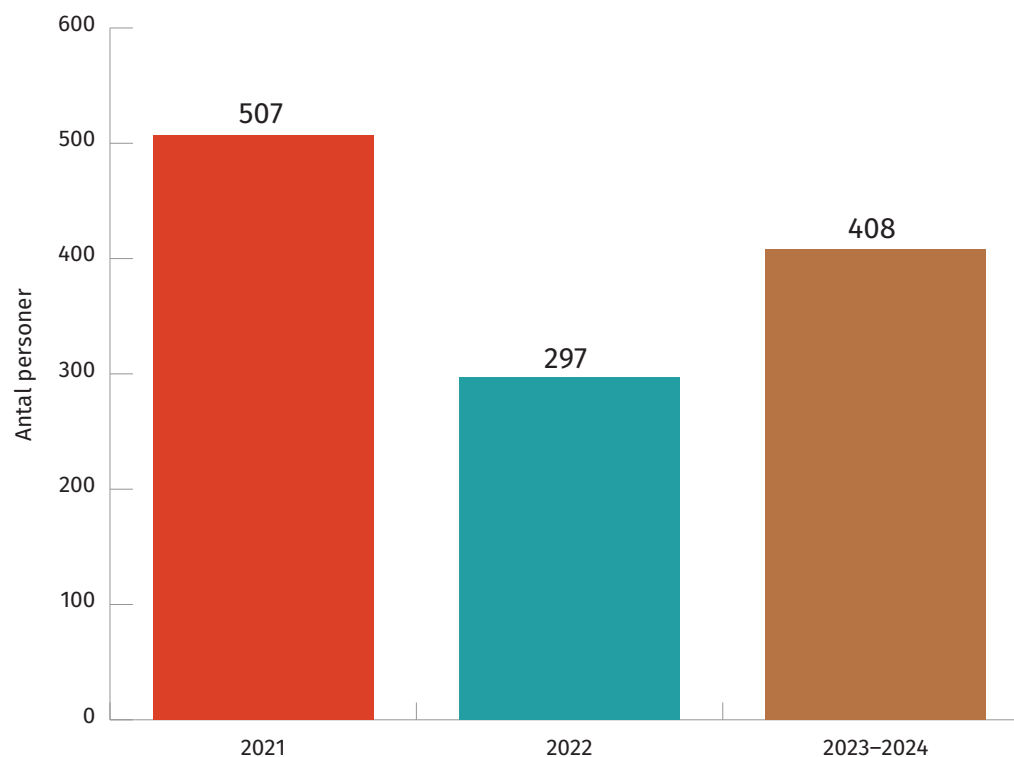


Diagrammet visar gjorda rekryteringar 2021 samt rekryteringsbehovet av tjänstemän på ett års sikt respektive tre års sikt, d.v.s under 2022 samt under tvåårsperioden 2023-2024.

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare

Rekryteringsbehovet av yrkesarbetare är i årets undersökning genomgående något större än för tjänstemän. Under pandemin var det denna personalkategori som initialt drabbades hårdast av sjunkande behov av nyrekrytering, men det är nu historia.

- > **Under 2021** har det uppskattningsvis anställts drygt 500 yrkesarbetare inom Grafiska Företagens medlemsföretag. Det är 19 procent högre än vad som angavs vid 2020 års mätning, då undersökningsresultatet visade att drygt 420 yrkesarbetare anställdes under 2019.
- > **Under 2022 uppskattas** att nästan 300 yrkesarbetare kommer att behöva rekryteras, vilket är en rejäl ökning jämfört med den skattning som gjordes 2020 när pandemin stod och knackade på dörren. Resultatet visade då att Grafiska Företagens medlemsföretag skulle anställa 83 yrkesarbetare.
- > **Under den kommande** treårsperioden uppskattas det totala rekryteringsbehovet till drygt 700 yrkesarbetare. Motsvarande siffra vid förra undersökningstillfället var 386 personer.

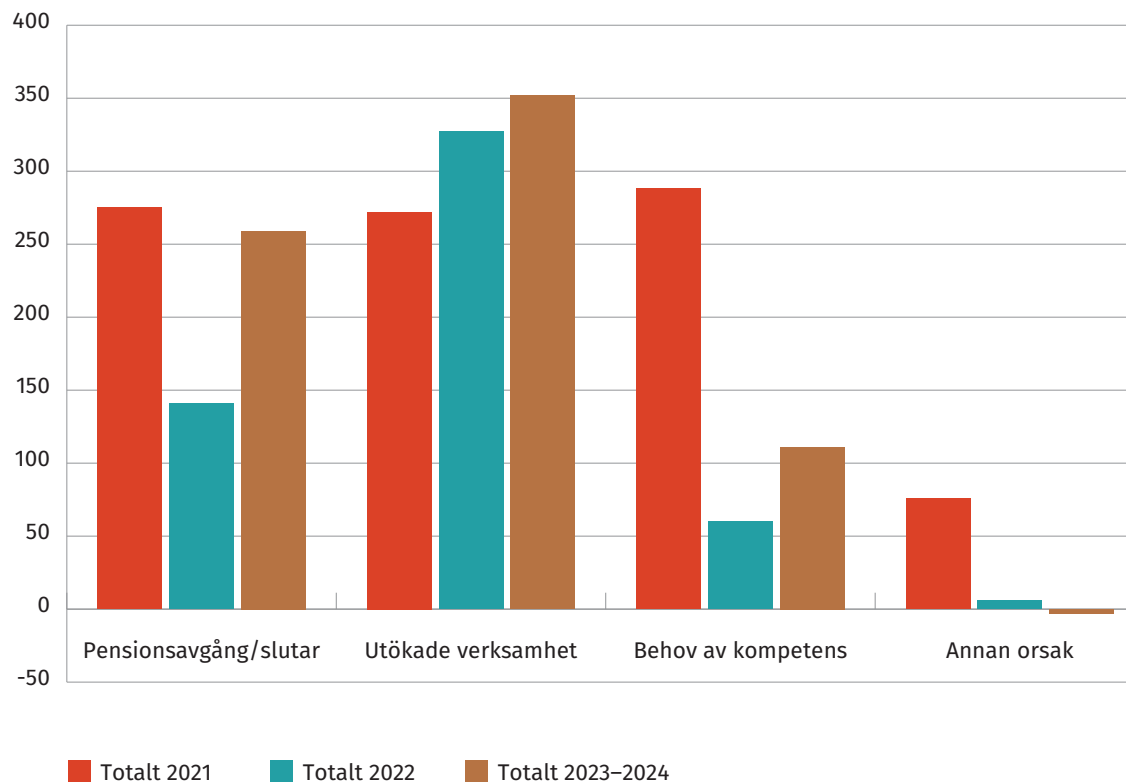


Diagrammet visar gjorda rekryteringar 2021 samt rekryteringsbehovet av yrkesarbetare på ett års sikt respektive tre års sikt, d.v.s under 2022 samt under tvåårsperioden 2023-2024.

Totalt rekryteringsbehov fördelat på orsak

När man tittar på vad som orsakat behovet av ny personal det senaste året ser man att det är en mix av pensionsavgångar, utökad verksamhet samt behov av ny kompetens som ligger bakom. Det är en helt annan fördelning än vid förra undersökningstillfället då pensionsavgångar (inklusive att personal slutat) var den dominerande orsaken. På längre sikt är det framför allt "Utökad verksamhet" som driver rekryteringsbehovet. Att denna kategori växer på sikt är ett tecken på att det finns en stark framtidstro i branschen.

- › När man ser till gjorda rekryteringar under 2021 är andelen ersättningsrekryteringar till följd av pensionsavgång eller att personal valt att sluta på eget bevåg betydligt lägre än vid föregående undersökningstillfälle. 275 personer har 2021 anställts för att ersätta personal att jämföra med 455 personer under 2019.
- › Orsaken till rekryteringsbehovet de kommande åren domineras av "Utökad verksamhet" vilket är en positiv signal om marknadsläget. 327 personer uppskattar man kommer att behöva rekryteras under 2022. Motsvarande värde under det Coronapåverkade året 2020 var 44 personer.
- › Under treårsperioden 2022 till 2024 är rekryteringsbehovet orsakat av "Utökad verksamhet" nästan 680 personer. Om man tittar per år så dämpas behovet 2023–2024.



Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov under 2021, orsak till planerad rekrytering under 2022 samt under tidsperioden 2023–2024.

STF ♥ VANDRING

STF älskar vandring. Därför är vi extra stolta över att kunna dela med oss av naturnära vandringsäventyr. I Sverige finns bland annat en av Europas sista vildmarker – Kungleden och den svenska fjällvärlden.

Ett paradys som rymmer en variation av fantastiska naturmiljöer som kittlar din upptäckarlust. Spektakulära toppar, vidsträckt tundra, frodiga fjällsluttningar och omfamnade björkskogar samsas med djurrika deltalandskap och porlande jokkar. Fjällen lockar både nyfikna nybörjare och erfarna vandrare - här finns nervkittlande, unika och lugnare äventyr för alla att upptäcka!

Vi gör det otillgängliga tillgängligt – upptäck vildmarken med oss! Tåget har bra WiFi, så surfa in på svenskaturistforeningen.se/vandringskampanj och boka in din fjällsemester redan idag!

 SVENSKA
TURISTFÖRENINGEN

Under 2021 har över

900

personer rekryterats

VARSA GOD, TA GÄRNA MED TIDNINGEN HEM!

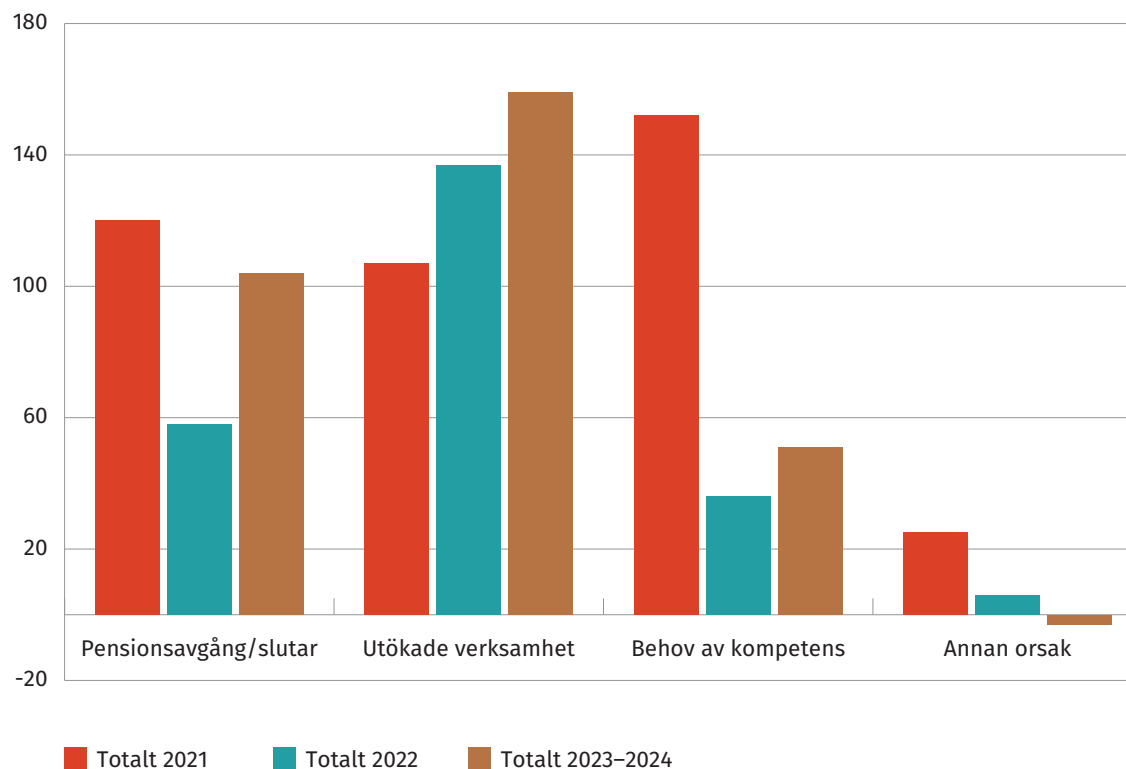
KUPE

MAJ 05 2019

Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på orsak

Orsaken till att tjänstemän behöver rekryteras de kommande åren skiljer inte mycket från analysen av det totala rekryteringsbehovet. Även här är "Utökad verksamhet" den dominerande orsaken. Om man ser på de rekryteringar som gjorts det senaste året ser man att det är störst andel som angett "Behov av ny kompetens" som orsak och det är det dominerande skälet till att tjänstemän rekryterats under 2021. Det senaste året har alltså behovet av ny kompetens i organisationen varit störst på tjänstemannansidan.

- > **Om man ser** till "Ny kompetens" minskar behovet per år tydligt. Från att behövt nyanställda 150 tjänstemän för att få rätt kompetens 2021 sjunker behovet till knappt 40 tjänstemän under 2022 och under tidsperioden 2023–2024 är behovet enbart 25 personer per år.
- > **Även behovet av** tjänstemän p.g.a pensionsavgångar minskar från 2021 till 2022, men ligger sedan kvar på en liknande nivå under perioden 2023–2024. Andelen rekryteringar orsakade av pensionsavgångar är större för yrkesarbetare än tjänstemän.



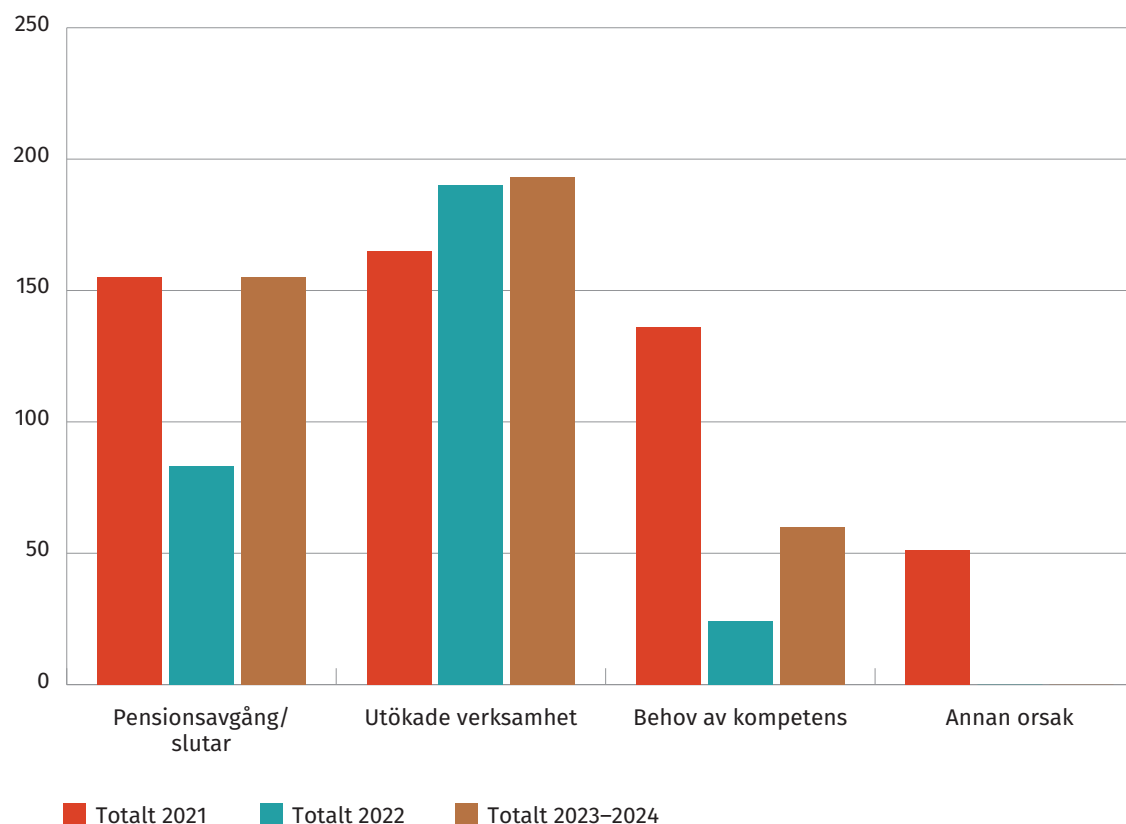
Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov under 2021, orsak till planerad rekrytering under 2022 samt under tidsperioden 2023–2024.

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på orsak

Även när man analyserar orsaken till rekrytering av yrkesarbetare känns mönstret igen. "Utökad verksamhet" är störst under året som gått och dominerar även fram till 2024. Under kommande år minskar behovet orsakat av "Pensionsavgång/slutar" men orsakar fler rekryteringar här än för tjänstemännen. Rekryteringar orsakade av behov av ny kompetens utgör de kommande åren en relativt liten andel av rekryteringarna.

> **Om man tittar** på den kommande treårsperioden behöver mellan 100 och 190 yrkesarbetare rekryteras per år p.g.a. att verksamheten utökas. Det är en mer positiv skattning än resultatet från föregående undersökning – man trodde då att utökad verksamhet skulle ge nyrekryteringsbehov av 176 yrkesarbetare under kommande tre år. Alla jämförelser med 2020 års resultat är dock svåra att göra p.g.a. Corona-osäkerheten som då påverkade resultatet.

> **Inte mindre än** 136 yrkesarbetare har under 2021 nyrekryterats eftersom det funnits behov av ny kompetens. Det är en mycket hög siffra jämfört med tidigare undersökningar. Om man jämför med undersökningen från 2020 var motsvarande siffra att 22 yrkesarbetare hade rekryterats p.g.a. kompetensbehov.

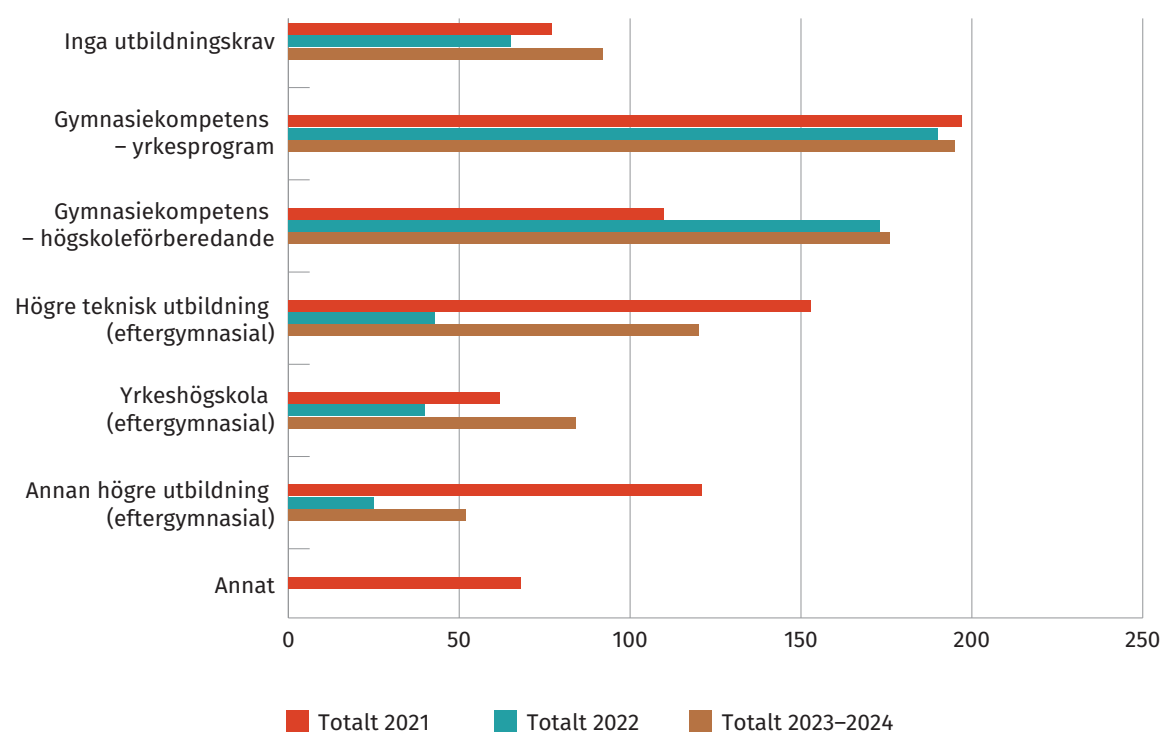


Diagrammet visar orsak till rekryteringsbehov under 2021, orsak till planerad rekrytering under 2022 samt under tidsperioden 2023-2024.

Rekryteringsbehov: fördelat på utbildningskrav

I tidigare undersökningar har den största andelen av den rekryterade personalen haft någon typ av gymnasieutbildning. Årets undersökning visar på ett skifte – av de som rekryterats det senaste året har den största andelen eftergymnasial utbildning. Skillnaden i andel är dock liten, 43% av de rekryterade under 2021 har haft en eftergymnasial utbildning jämfört med 39% som har en gymnasieutbildning. Om man tittar på rekryterade med gymnasiekompetens ser man att det precis som i föregående undersökning främst har rekryterats från yrkesprogrammen.

- › **Efterfrågan av arbetskraft** sjönk generellt under pandemin och detta kan ha gjort det lättare för Grafiska Företagens medlemsföretag att rekrytera personal med högre utbildning. Detta kan vara en möjlig förklaring till den ökade andelen av nyrekryterade med eftergymnasial utbildning för 2021.
- › **Rekryteringsbehovet på tre års sikt** – fram till och med 2024 – visar en återgång till dominans av krav på gymnasial utbildning. Under den kommande treårsperioden kommer krav på någon form av gymnasieutbildning att finnas för 58% av nyrekryteringarna och för 29% av nyrekryteringarna kommer en eftergymnasial utbildning att krävas.
- › **Gymnasiets yrkesprogram är** attraktivt. Under treårsperioden är bedömningen att det kommer att behövas 385 nyanställda med denna utbildningsinriktning.

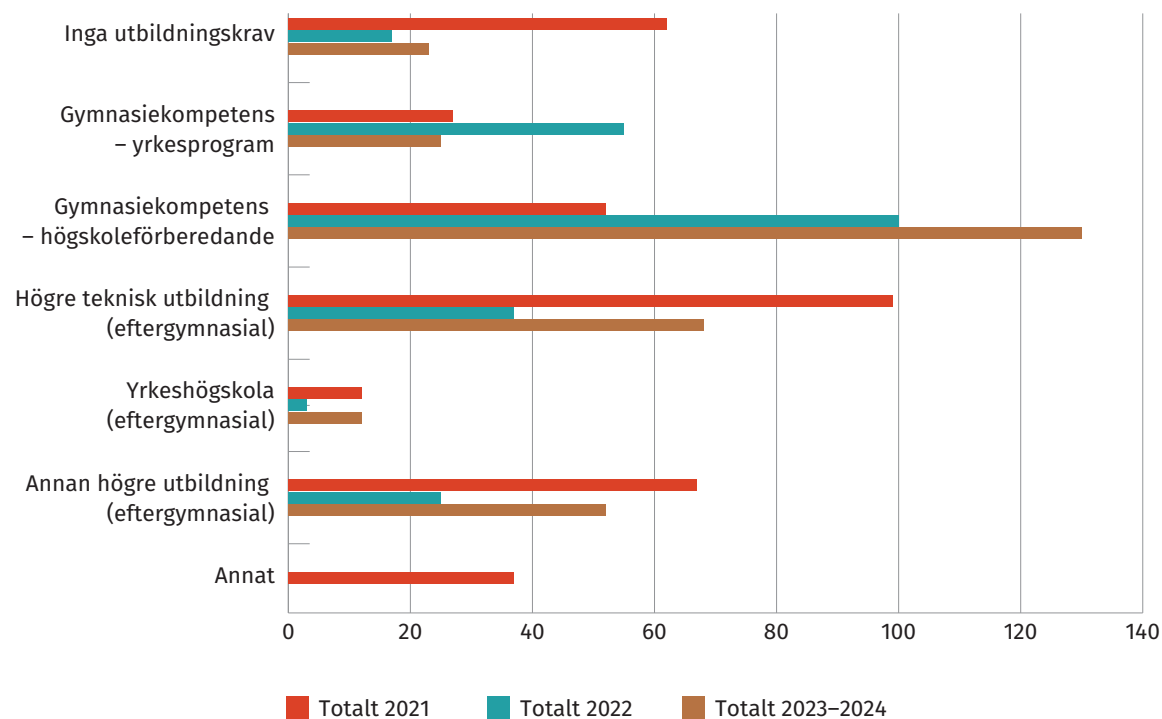


Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar under 2021, planerade rekryteringar under 2022 samt under tidsperioden 2023-2024.

Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän är undersökningens resultat något oväntat när man tittar på rekryteringar gjorda 2021. Både andelen nyanställda utan utbildningskrav och andelen med eftergymnasial utbildning är ovanligt höga under 2021. Den sistnämnda ökningen är säkerligen kopplad till att den kärva arbetsmarknaden under pandemin gjort det enklare att rekrytera personer med högre utbildning. Under den kommande treårsperioden 2022 till 2024 ser vi en återgång till ett mer väntat mönster då kraven på gymnasial utbildning dominerar.

- > **För tjänstemän är gymnasieutbildning** det dominerande utbildningskravet de kommande tre åren. 310 tjänstemän där gymnasial utbildning är ett krav behöver rekryteras vilket utgör mer än hälften av det totala rekryteringsbehovet 2022 till 2024.
- > **I huvudsak är** det högskoleförberedande gymnasieutbildning som efterfrågas för tjänstemännen.
- > **När man tittar** på tjänstemän som anställts under 2021 finns det ytterligare två utbildningsnivåer utöver de som redovisas i diagrammet. Det har även anställts:
 - 45 tjänstemän med yrkesintroduktionsavtal
 - 3 tjänstemän som haft lärlingsplats

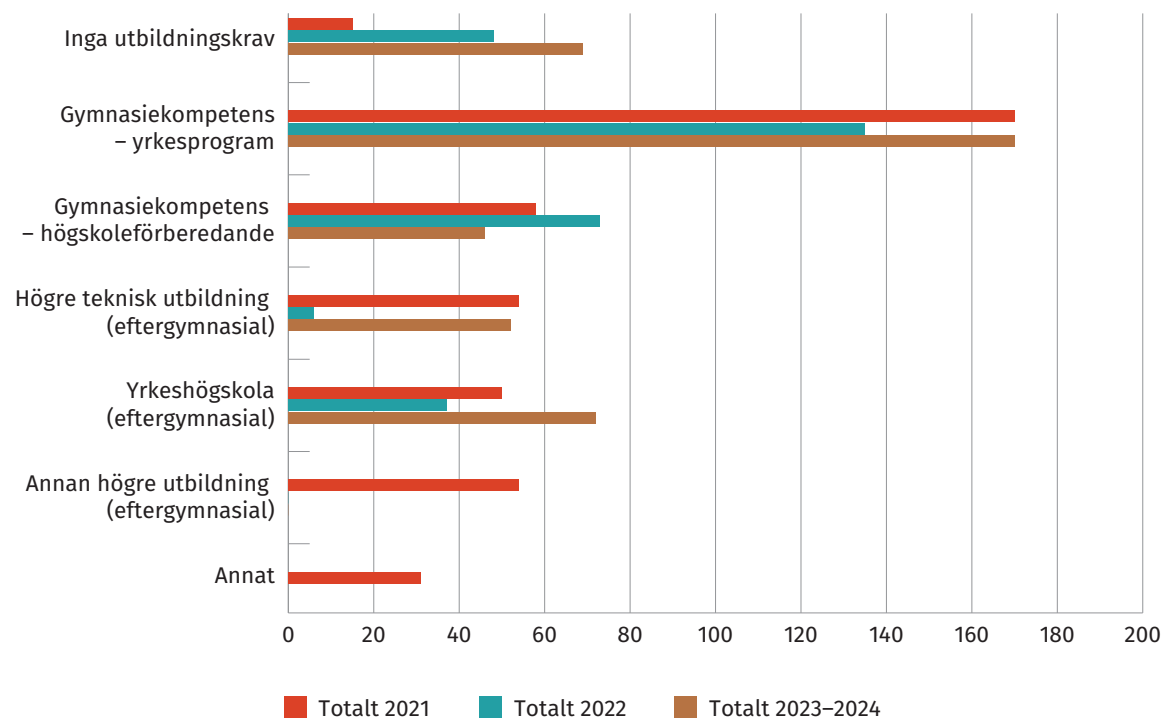


Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar under 2021, planerade rekryteringar under 2022 samt under tidsperioden 2023-2024.

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på utbildningskrav

Gymnasiekompetens är idag mer eller mindre ett krav vid rekrytering av yrkesarbetare till den grafiska branschen. Det är då främst gymnasieutbildning med yrkeskompetens som efterfrågas. När man tittar på de rekryteringar som gjorts under 2021 – ett år som i stor utsträckning påverkades av Corona-pandemin – ser vi att kompetenskraven ökade ytterligare. Enbart tre procent av tjänsterna tillsattes av yrkesarbetare utan utbildning. Under kommande år blir det dock åter aningen lättare för personer utan utbildning att få arbete inom branschen.

- > **Personal med gymnasiekompetens** från ett yrkesprogram är hett eftertraktad. Under den kommande treårsperioden är behovet 305 personer med denna utbildning. Det innebär att 35% av de yrkesarbetare som man bedömer kommer att behövas fram till 2024 behöver denna kompetens.
- > **Även i föregående** undersökning var nyanställda med gymnasiekompetens från ett yrkesprogram den enskilt största kategorin när man tittar på yrkesarbetare. I den undersökningen var det anställningar gjorda 2019 som efterfrågades.
- > **Jämfört med föregående** mätning har andelen anställningar där inga utbildningskrav ställdes vid rekrytering minskat dramatiskt. Under 2021 var det endast 3% av de rekryterade yrkesarbetarna som saknade utbildning. Motsvarande siffra för tjänstemännen var 17%. Under den kommande treårsperioden är behovet 117 nyrekryteringar där inga utbildningskrav ställs.



- > **När man tittar** på yrkesarbetare som anställts under 2021 finns det ytterligare två utbildningsnivåer utöver de som redovisas i diagrammet. Det har även anställts:
 - 26 yrkesarbetare med yrkesintroduktionsavtal
 - 16 yrkesarbetare som haft lärlingsplats

Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar under 2021, planerade rekryteringar under 2022 samt under tidsperioden 2023–2024.

SVENSKA MÖTEN

BYGNET RUNT WWW.SVENSKAMOTEN.SE
TELEFON 0771-505 500



Över

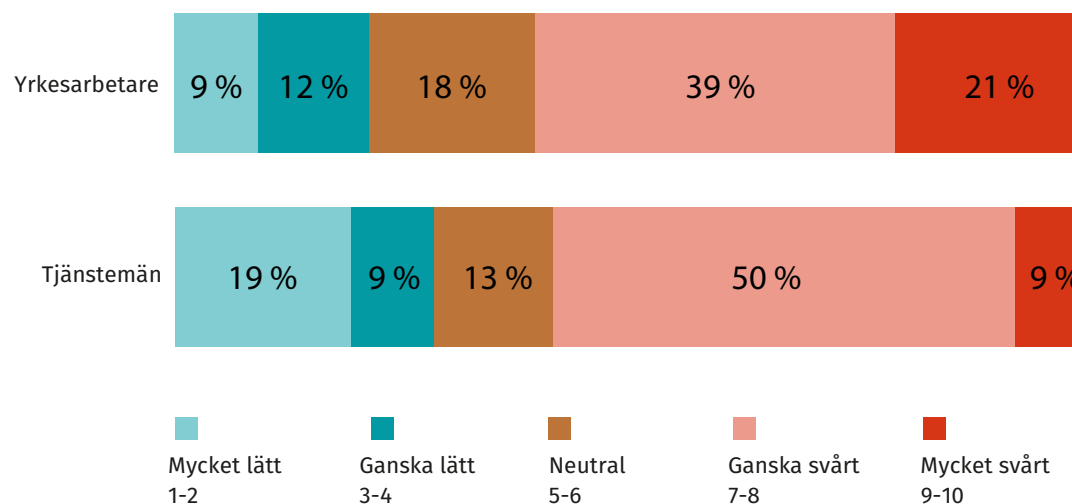
50 %

av företagen tycker det
är svårt att rekrytera

Synen på möjligheten att rekrytera

I enkäten finns en fråga om hur lätt eller svårt det är att anställa ny personal. Resultatet visar att företagen i år upplever det som svårare att rekrytera yrkesarbetare. 21% av de svarande anser att det är mycket svårt, medan motsvarande siffra för tjänstemän är 9%. Undersökningen 2020 visade att det så som arbetsmarknaden då såg ut inte var några större skillnader i svårigheterna mellan att rekrytera yrkesarbetare och tjänstemän.

- > I grafen visas andelar med "vet ej" borträknat.
- > Det uppfattas som lättare att rekrytera tjänstemän än yrkesarbetare. 28% anser att det är "Mycket lätt" eller "Ganska lätt" att rekrytera tjänstemän. Motsvarande siffra för yrkesarbetare är 21%.
- > Andelen "vet ej" är i årets undersökning 8% för yrkesarbetare och 6% för tjänstemän.
- > Andelen som svarat "vet ej" är i år betydligt lägre än vid förra undersökningen 2020.

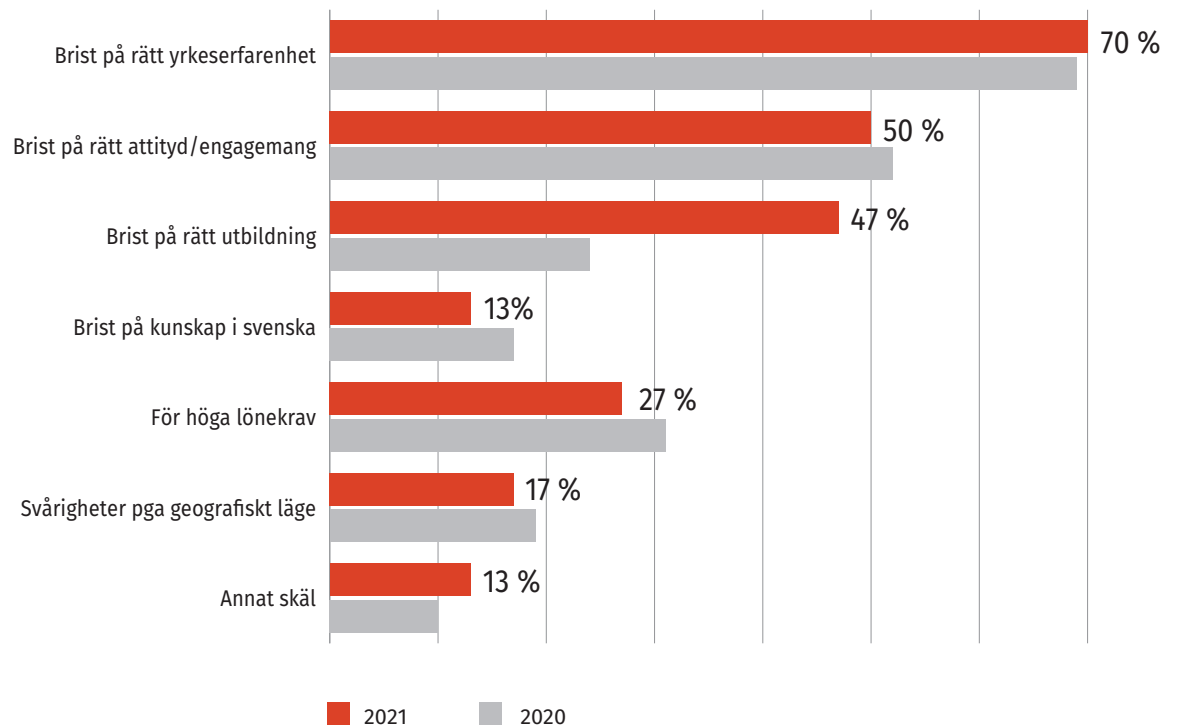


Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera. I andelarna har de som svarat "vet ej" inte inkluderats.

Orsak till rekryteringssvårigheter

Företag som anser att det är svårt att rekrytera ny personal har fått en följdfråga angående vad som ligger bakom svårigheten. Svaren visar att det ofta finns mer än en orsak till problem vid rekryteringen. Det viktigaste skälet är "Brist på rätt yrkeserfarenhet", vilket tyder på att tidigare erfarenhet inom samma yrke värderas högt. Utöver yrkeserfarenhet kan även personliga egenskaper såsom brist på rätt attityd/engagemang påverka möjlighet till anställning. Resultatet från årets undersökning stämmer väl med föregående undersökning. Den enda markanta skillnaden är att bristen på rätt utbildning nu upplevs som ett väsentligt större problem än 2020.

- > **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. Totalt är det 30 personer som besvarat frågan.
- > **Det går att** välja flera svarsalternativ på frågan och de svarande har i snitt angett mellan två och tre orsaker.
- > **Så som vid** förra undersökningstillfället är det en hög andel (70%) som anger "Brist på rätt yrkeserfarenhet" som orsak till varför de upplever rekryteringssvårigheter.
- > **Andelen som angett** att orsaken är brist på rätt utbildning har ökat betydligt i årets undersökning. Nu är det 47% av de svarande som anger att det är en av de viktigaste orsakerna till att det är svårt att få tag på nya medarbetare. I förra undersökningen var motsvarande andel 24%. Detta kan indikera att det är en ökande konkurrens mellan företag som skall nyrekrytera.

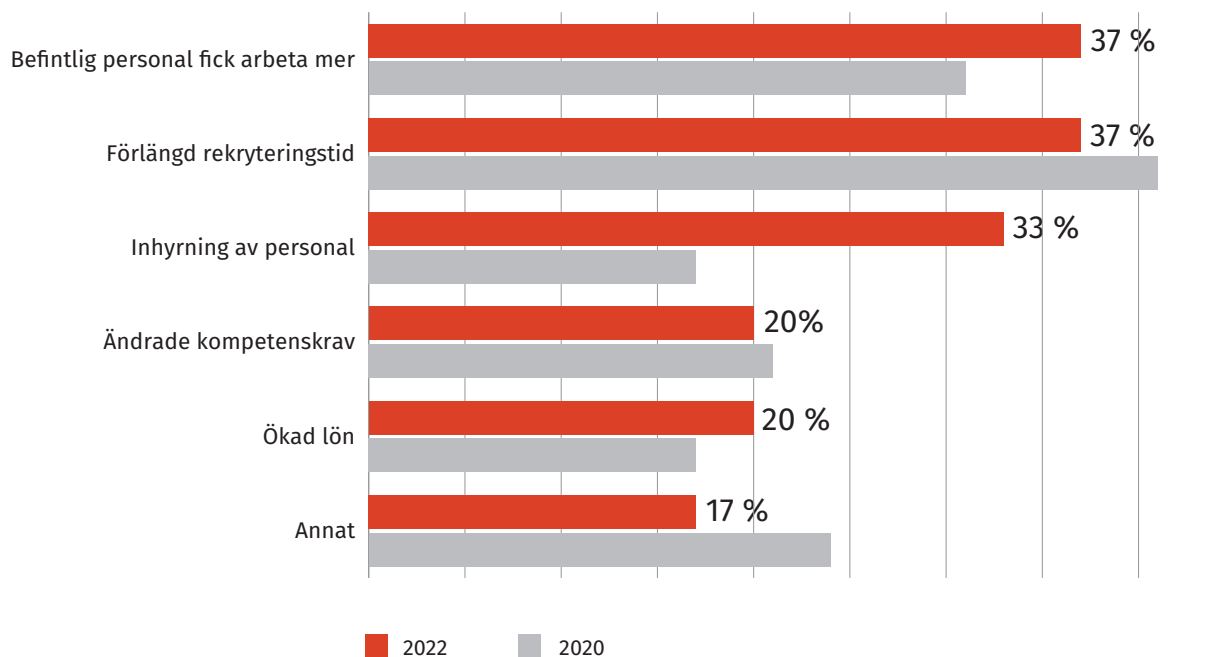


Diagrammet visar vilka orsaker som svårighet till rekrytering haft för företagen. Resultat från föregående undersökning visas som jämförelse.

Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Precis som 2020 är de vanligaste konsekvenserna vid svårighet att rekrytera förlängd rekryteringstid samt att befintlig personal har fått arbeta mer. En anmärkningsvärd skillnad jämfört med resultatet från 2020 är att företagen i år i betydligt högre grad löser problemet genom att använda inhyrd personal. Skillnaden skulle kunna bero på att företagen 2020 påverkades av Corona-pandemin och var försiktiga med att dra på sig extrakostnader i form av inhyrd personal.

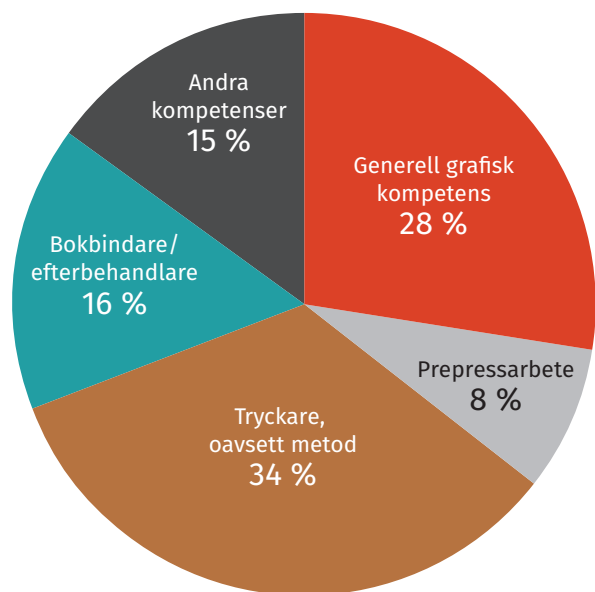
- > **Följdfrågan om orsak** till varför det varit svårt att rekrytera har ställts till de som svarat 7 eller högre på frågan om deras syn på möjlighet att rekrytera. Totalt är det 30 personer som besvarat frågan.
- > **Det går att** välja flera svarsalternativ på frågan och de svarande har i snitt angett 1–2 orsaker.
- > **I 20 procent** av fallen har korrigeringskraven skett till följd av rekryteringssvårighet, vilket ligger i linje med att brist på både yrkeserfarenhet och rätt utbildning ansetts som vanliga orsaker till svårigheterna att rekrytera.
- > **Andelen som anger** ”Ökad lön” som en konsekvens har i år ökat från 17 % till 20%.



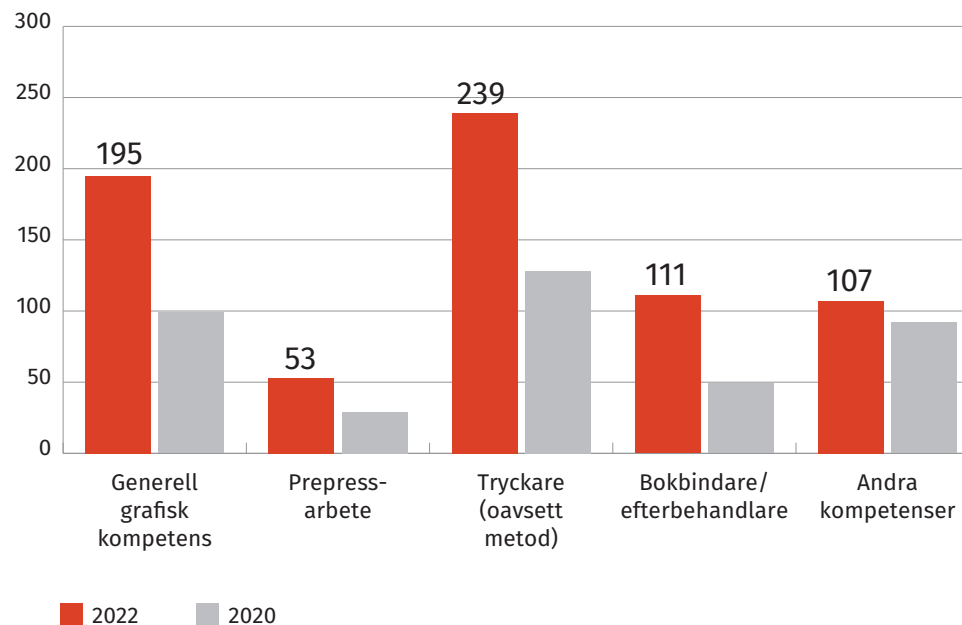
Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen. Resultat från föregående undersökning visas som jämförelse.

Rekryteringsbehov bland yrkesarbetare fördelat på yrkeskategorier

Jämfört med undersökningen 2020 har det totala behovet av yrkesarbetare på tre års sikt ökat rejält – från 397 till 705. Fördelningarna mellan olika yrkeskategorier ligger på samma nivåer som 2020, men den stora ökningen innebär att det konkreta behovet ökar rejält för samtliga kategorier utom "Andra kompetenser". "Tryckare (oavsett metod)" är den yrkeskategori som har allra högst rekryteringsbehov – 239 personer. Även behovet av yrkesarbetare med generell grafiskt kompetens är stort.



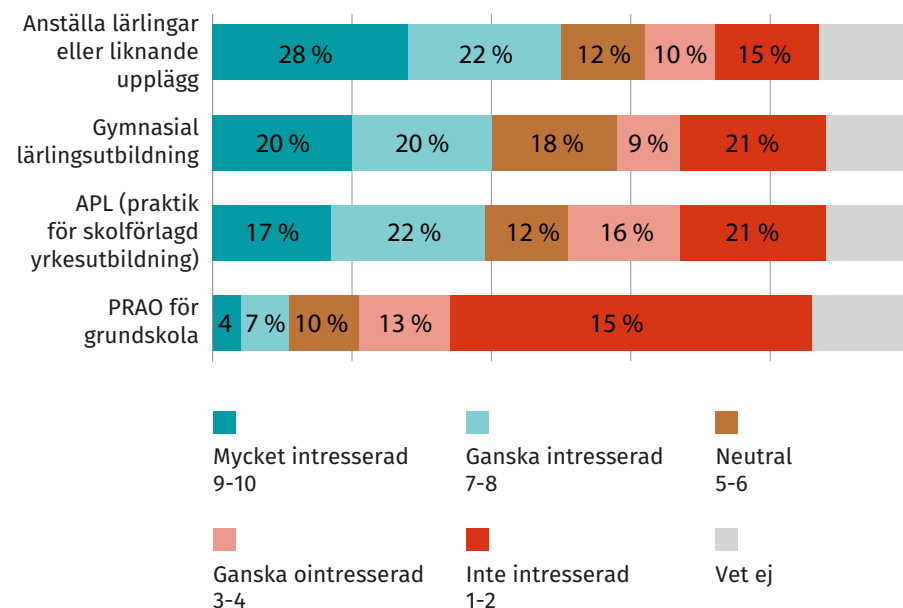
Diagrammet visar fördelningen av yrkeskategorier för rekryteringsbehovet 2022.



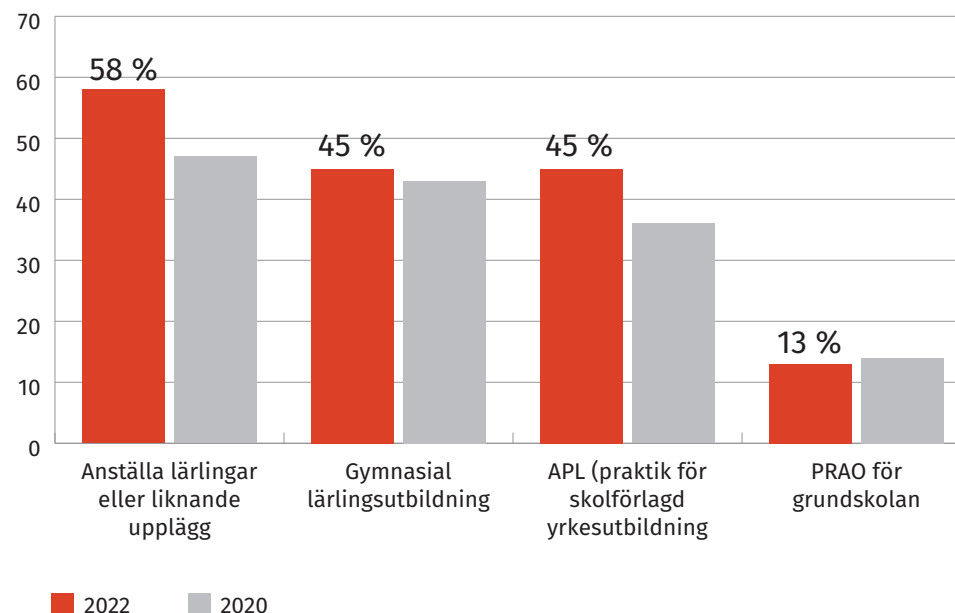
Diagrammet visar det totala antalet yrkesarbetare per kategori som behöver rekryteras under perioden 2022 till 2024. Den grå stapel är en jämförelse med undersökningen 2020.

Intresse av att erbjuda utbildningsplatser

I ett läge där det råder brist på rätt yrkeskunskap kan möjligheten att erbjuda utbildningsplatser vara ett sätt att bygga kompetens och knyta arbetskraft närmre företagen i ett tidigt skede. Precis som 2020 är det störst intresse för att anställa lärlingar. Andelen som anser att det är "Mycket intressant" har ökat markant – från 19% till 28%. Även intresset för "APL (praktik för skolförlagd yrkesutbildning)" har ökat. Att erbjuda PRAO-platser för grundskoleelever är däremot fortfarande relativt ointressant.



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

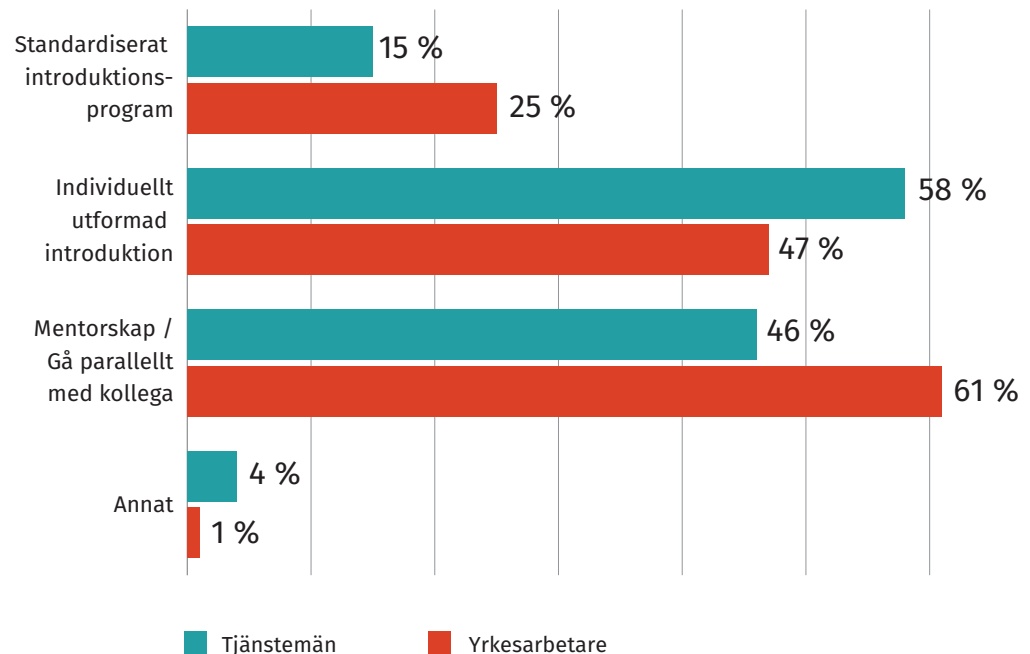


Diagrammet visar i vilken utsträckning företagen svarat att de är intresserade, d.v.s. valt ett svarsalternativ mellan 7 och 10. Den grå stapel är en jämförelse med undersökningen 2020.

Introduktion av nya medarbetare

För att belysa hur medlemsföretagen hanterar problemet med att få tag på personer med rätt yrkeserfarenhet ställdes en fråga om hur introduktion av nya medarbetare går till. Resultatet 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. Standardiserade introduktionsprogram är vanligare för yrkesarbetare än för tjänstemän och man kan även se att det är mer populärt på större företag.

- > **Som komplement till** frågan om introduktionen gavs möjlighet att beskriva eventuell åtgärd som Grafiska Företagen kan bidra med för att underlätta introduktionen av nyanställda.
- > **Ett återkommande tema** i de öppna svaren är ett ökat samarbete med yrkesskolor. Dessutom finns några förslag på att Grafiska Företagen skulle kunna ta fram en manual/introduktion/utbildning som företaget själv kan använda lokalt.
- > **Om man jämför** årets resultat på frågan med föregående undersökning är utfallet i år liknande, men procentandelarna ligger i de allra flesta fall på en något högre nivå. Det beror på att de svarande i snitt har sagt att man använder fler av de åtgärder som frågan omfattar när man introducerar nya medarbetare.



Diagrammet visar hur introduktion av nya medarbetare vanligen sker.

- > **När man ser** på skillnader mellan introduktion av tjänstemän är den enda tydliga förändringen jämfört med 2020 att standardiserade introduktionsprogram nu är betydligt vanligare bland yrkesarbetare.

grafiska
FÖRETAGEN

