

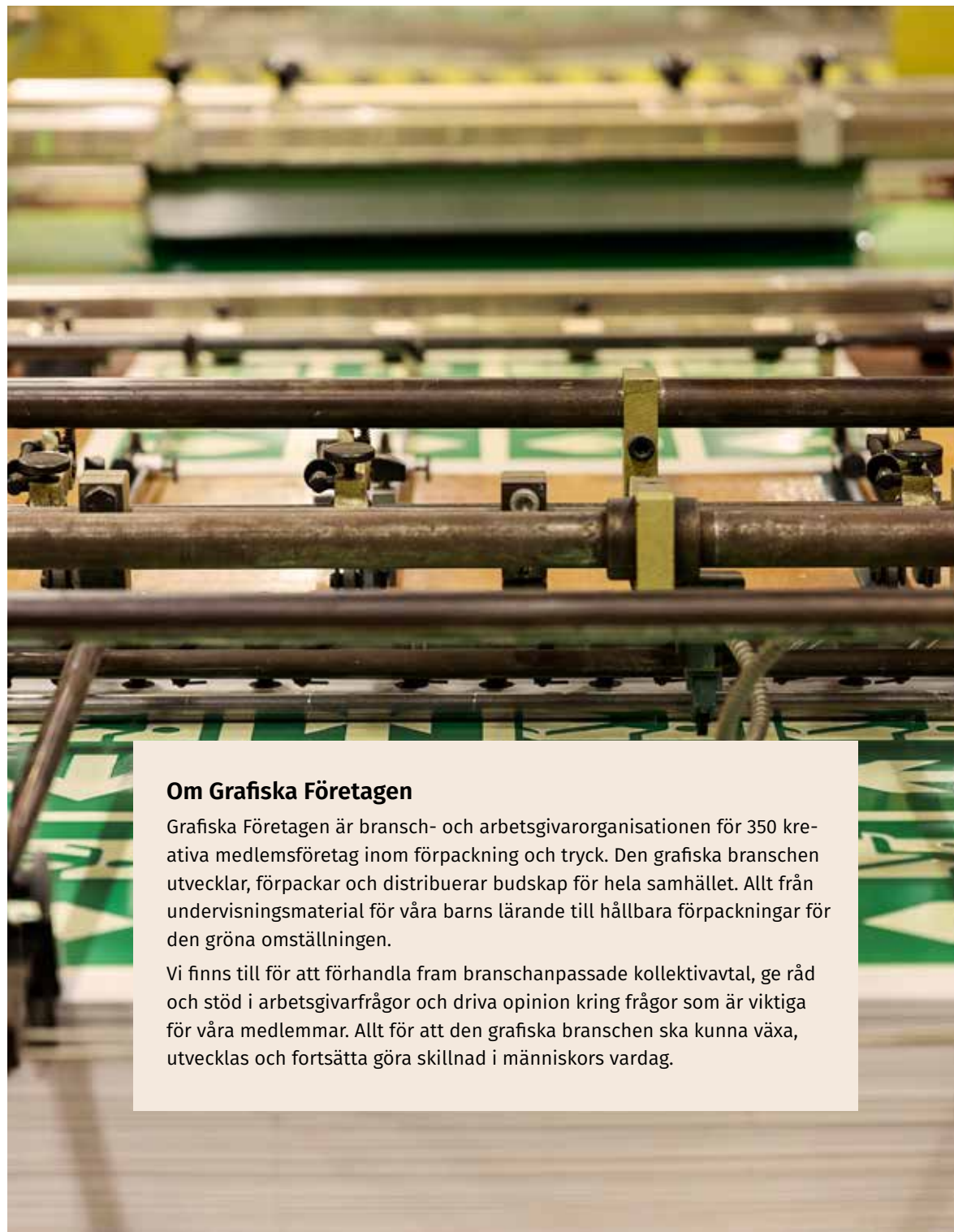


Rekryteringsbehov för den grafiska branschen fram till 2026

grafiska
FÖRETAGEN

INNEHÅLL

Rekryteringsläget i den grafiska branschen 2024	3
Om undersökningen	4
Sammanfattning	5
Förändring i personalstyrka	7
Antalet rekryteringar över tid	8
Totalt rekryteringsbehov	9
Rekryteringsbehov: tjänstemän	10
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare	11
Totalt rekryteringsbehov fördelat på orsak	12
Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på orsak	14
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på orsak	15
Totalt rekryteringsbehov fördelat på utbildningskrav	16
Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på utbildningskrav	17
Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på utbildningskrav	18
Syner på möjligheten att rekrytera	20
Orsak till rekryteringssvårigheter	21
Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter	22
Rekryteringsbehov bland yrkesarbetare fördelat på yrkeskategori	23
Intresse av att erbjuda utbildningsplatser	24
Kännedom och behov av grafisk validering	25



Om Grafiska Företagen

Grafiska Företagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för 350 kreativa medlemsföretag inom förpackning och tryck. Den grafiska branschen utvecklar, förpackar och distribuerar budskap för hela samhället. Allt från undervisningsmaterial för våra barns lärande till hållbara förpackningar för den gröna omställningen.

Vi finns till för att förhandla fram branschanpassade kollektivavtal, ge råd och stöd i arbetsgivarfrågor och driva opinion kring frågor som är viktiga för våra medlemmar. Allt för att den grafiska branschen ska kunna växa, utvecklas och fortsätta göra skillnad i människors vardag.

Rekryteringsläget i den grafiska branschen 2024

De tre närmaste åren väntas det totala antalet sysselsatta i den grafiska branschen växa med 750 personer, visar årets rekryteringsundersökning. Med tanke på de senaste årens svåra ekonomiska läge är det en mycket positiv signal, även om det är en minskning från rekordnoteringen på 1 000 personer i 2022 års rekryteringsundersökning. Mer oroande är att företagen märkbart sänkt sina krav på formell utbildning vid rekrytering, vilket måste tolkas som en tydlig signal på att utbildningssystemet är alldeles för underdimensionerat för den grafiska branschen.

> **Det svåra ekonomiska** läget 2023 avspeglas också i den grafiska branschens rekryteringar under detta år. Av de drygt 450 personer som rekryterades var orsakerna framför allt pensionsavgångar och jobbyten. Bedömningen av ett ökat rekryteringsbehov under kommande år beror enligt företagen framför allt på utökad verksamhet, både vad gäller yrkesarbetare och tjänstemän. Det är en bra signal på att framtidstron fortfarande är stark i den grafiska branschen.

Branschen upplever mindre svårigheter än tidigare att rekrytera, både vad gäller yrkesarbetare och tjänstemän. En anledning är troligtvis att det sämre konjunkturläget minskat rekryteringsbehovet jämfört med förra mätningen. Den främsta orsaken till rekryteringssvårigheter är liksom tidigare år bristen på personer med rätt yrkeserfarenhet. Svårigheter att rekrytera på grund av geografisk orsak är den orsak som ökat mest sedan förra mätningen.

Under 2024 är det endast två gymnasieskolor och två yrkeshögskolor som utbildar för hela den grafiska branschen i Sverige. Konsekvensen är att det bara utbildas några tiotal personer per år, vilket gör att många

företag får rekrytera personer utan anpassad utbildning. Följaktligen visar årets mätning att andelen planerade rekryteringar som inte ställer krav på formell utbildning är klart fler än vid tidigare mätningar, både vad gäller tjänstemän och yrkesarbetare. Det är en stor utmaning för en bransch som planerar att öka antalet anställda de kommande åren.

Kompetensförsörjningen blir därmed en ännu viktigare uppgift för Grafiska Företagen och därför har vi tre aktiviteter med fokus på detta i år. Vårt ungdomsprojekt GrafX har lanserat en kampanj för att öka intresset att gå en grafisk utbildning. I år kommer vårt erbjudande om att validera kunskaper inom den grafiska branschen att bli komplett när valideringsprov för screentryck och offset är färdigt. Slutligen bedrivs en intensiv påverkan för att utbildningssystemet ska bli dimensionerat efter branschens behov.

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 erforderad utbildningsnivå, samt hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

98 företag har deltagit i årets undersökning

- > En webbenkät skickades ut under februari till totalt **332** företag som är anslutna till Grafiska Företagen.
- > **98** företag gav kompletta svar.
- > Svarsfrekvens blir därmed **30%** vilket ska jämföras med 26% vid 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 7,0. 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

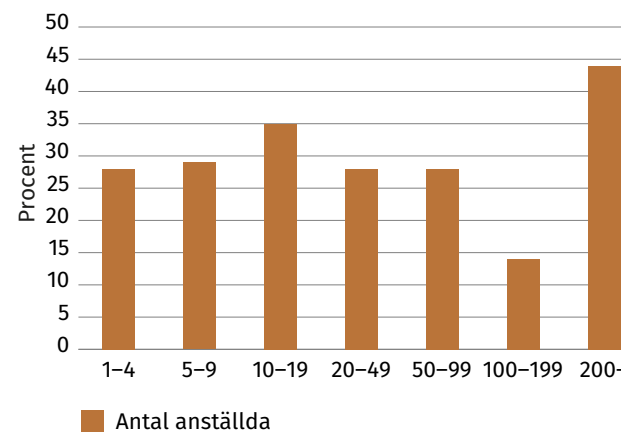
De svar som årets resultat baseras på är insamlade från 13 februari till 12 mars 2024. På samma sätt som 2022 har årets undersökning gjorts på ett respektive tre års sikt, d.v.s. för tidsperioderna 2024 respektive 2025–2026.

Utförare

Undersökningen är genomförd av Prognoscentret som är ett oberoende marknadsanalysföretag.



Svarsfrekvensen för företag med olika antal anställda



Sammanfattning

- › På tre års sikt väntas den totala sysselsättningen inom medlemsföretagen öka med cirka 750 personer, vilket innebär att branschen ser fortsatt positivt på framtiden.
- › Under 2023 anställdes drygt 450 personer inom den grafiska branschen, vilket är en nedgång med cirka 50 procent jämfört med antalet rekryteringar 2021. De främsta anledningarna till de nyrekryteringar som gjordes under 2023 har varit att människor har gått i pension eller själva valt att sluta sina anställningar.
- › Det totala rekryteringsbehovet uppskattas de närmaste tre åren till närmare 950 personer. Varav cirka 500 yrkesarbetare och 450 tjänstemän. Behovet av att rekrytera har minskat jämfört med förra mätningen då motsvarande antal uppgick till cirka 1 200 personer.
- › De främsta anledningarna till att företagen kommer behöva rekrytera ny personal under 2024–2026 är att verksamheten växer, men även på grund av pensionsavgångar och att anställda väljer att sluta. Detta gäller både tjänstemän och yrkesarbetare.
- › De kompetenser som främst kommer efterfrågas bland yrkesarbetarna de kommande tre åren är tryckare och andra kompetenser. Men även en del personer med generell grafisk kompetens och bokbindare/efterbehandlare.
- › I denna mätning är kravet på utbildning lägre än tidigare, både på de som har rekryterats men även på planerade rekryteringar de kommande tre åren. För de planerade rekryteringarna är andelen som saknar utbildningskrav större än vid förra mätningen.
- › På frågan vilket innehåll man saknar i utbildningarna uppges främst; tryckeri, bokbinderi samt skylt och dekor i fritextsvaren.
- › De företag som rekryterat personal under 2023 har upplevt att det varit lättare att rekrytera yrkesarbetare än tjänstemän. De upplevde också att det varit lättare att rekrytera 2023 än 2021.
- › Vid svårigheter att rekrytera har den främsta orsaken varit att man anser att det är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Svårigheter att rekrytera på grund av geografi är den orsak som ökat mest enligt undersökningen jämfört med förra mätningen.
- › Den vanligaste åtgärden som företagen vidtar när de haft svårigheter att hitta lämplig personal är att förlänga rekryteringstiden. Följt av ändrade kompetenskrav samt att den befintliga personalen fick arbeta mer.
- › Intresset för att erbjuda utbildningsplatser har minskat något hos företagen jämfört med förra mätningen. Precis som vid de två senaste mätningarna 2022 och 2020 är det störst intresse för att anställa lärlingar. Närmare hälften av företagen anser att det är mycket eller ganska intressant även om andelen har minskat något jämfört med 2022.
- › I årets insamling tillkom två nya frågor gällande grafisk validering. 59 procent av de svarande uppger att de inte känner till begreppet Grafisk validering och 24 procent känner till begreppet i någon mån. Av företagen svarade 13 procent att de ser ett behov av att använda grafisk validering i företaget.



Antalet rekryteringar har
minskat med nästan

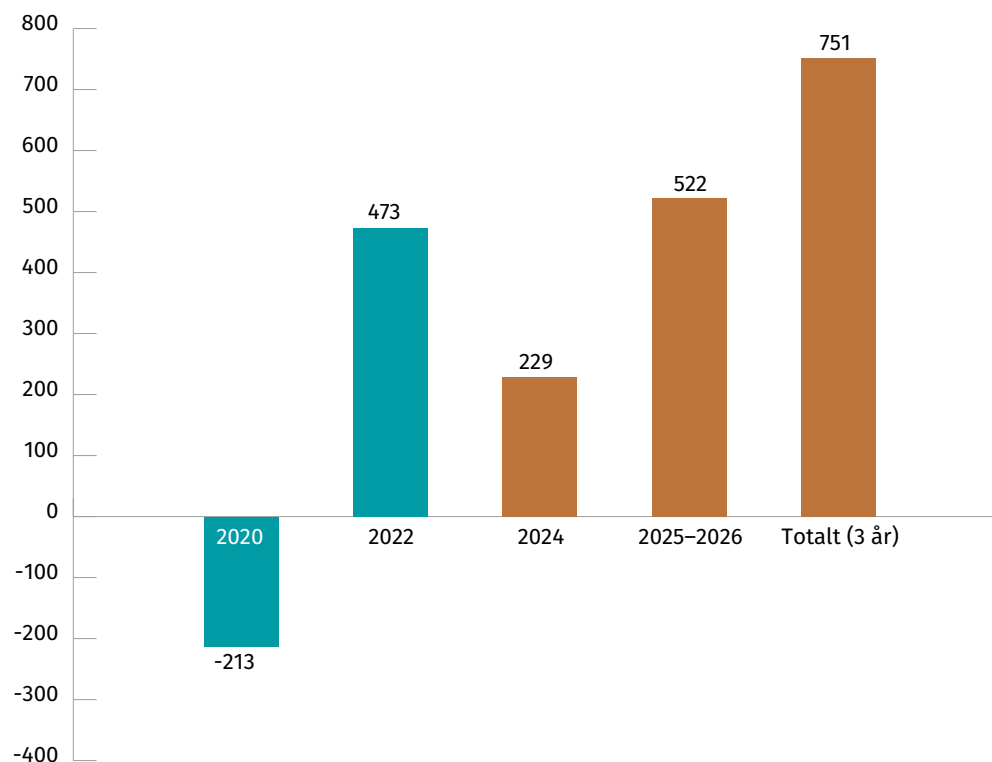
50%

sedan 2021

Förändring i personalstyrka

Branschen tror på fortsatt ökad sysselsättning de kommande tre åren. Den totala sysselsättningen inom den grafiska branschen förväntas, utifrån undersökningen, öka med cirka 750 personer fram till år 2026.

- › **Enligt den senaste** undersökningen bedömer företagen inom den grafiska branschen att antalet sysselsatta kommer öka under de kommande tre åren. I frågan som ställs ska företagen beakta både eventuellt kommande nyanställningar och nedskärningar.
- › **Resultatet visar att** det förväntade behovet av nyrekryteringar i branschen är något lägre än vid mätningen som genomfördes 2022. Totalt räknar branschen med att anställa cirka 750 personer de kommande tre åren. Motsvarande antal i senaste mätningen, som då avsåg 2022–2024, var cirka 1 100 personer.
- › **Under 2024 väntas** sysselsättningen att öka med drygt 200 personer.
- › **Även på längre sikt** tror man på fortsatt ökad sysselsättning. Det förväntade rekryteringsbehovet under 2025–2026 är drygt 500 personer.

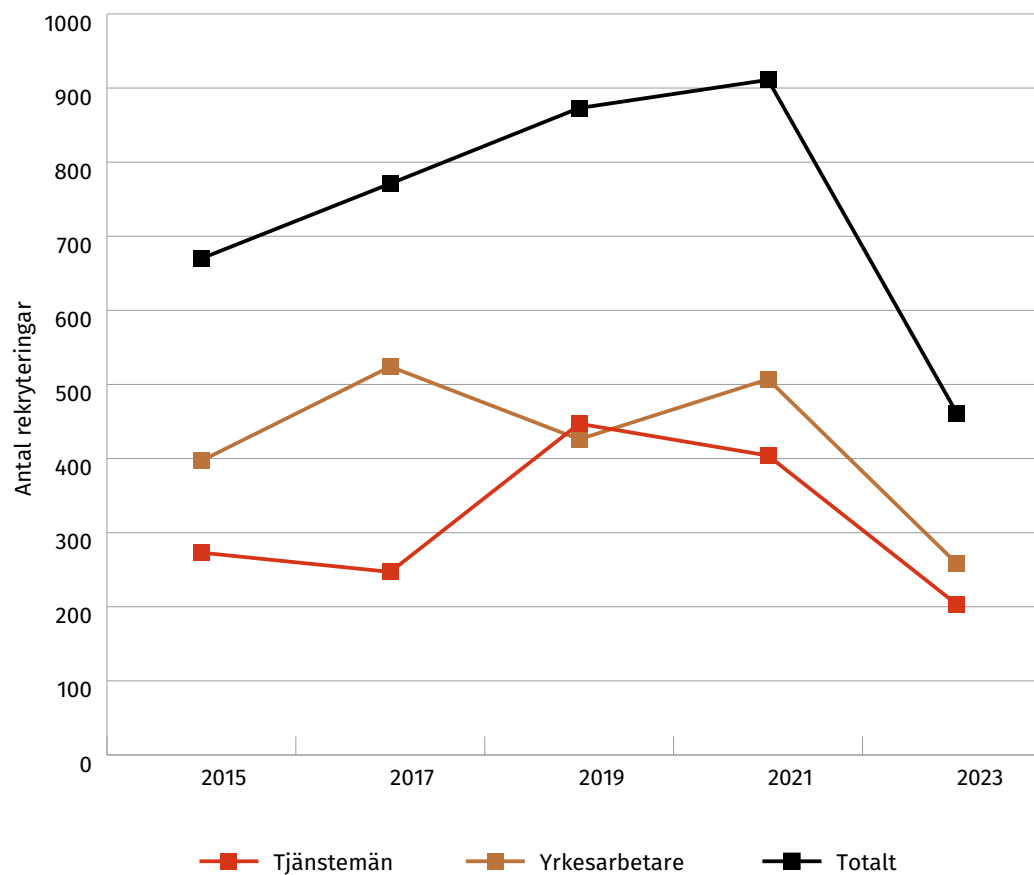


Diagrammet visar branschens bedömning av förändringen i personalstyrkan under 2024, åren 2025–2026 samt den totala förändringen under de kommande 3 åren. De två staplarna till vänster visar historisk data avseende 2020 och 2022.

Antalet rekryteringar över tid

Under 2023 anställdes drygt 460 personer inom den grafiska branschen, vilket är det lägsta antalet de fem senaste mätningarna.

- > **Antalet nyrekryteringar sjönk** kraftigt under 2023 jämfört med förra mätningen 2021. Under 2023 rekryterades drygt 450 personer. Av dessa var något fler yrkesarbetare, men procentuellt sätt har minskningen varit ungefär lika stor i de båda yrkesgrupperna.
- > **Mellan åren 2015 och 2021** har antalet nyanställda yrkesarbetare varierat mellan cirka 400 och 500 per år, för att sedan minska kraftigt 2023 till 250 personer. För tjänstemännen har variationerna varit större mellan åren.

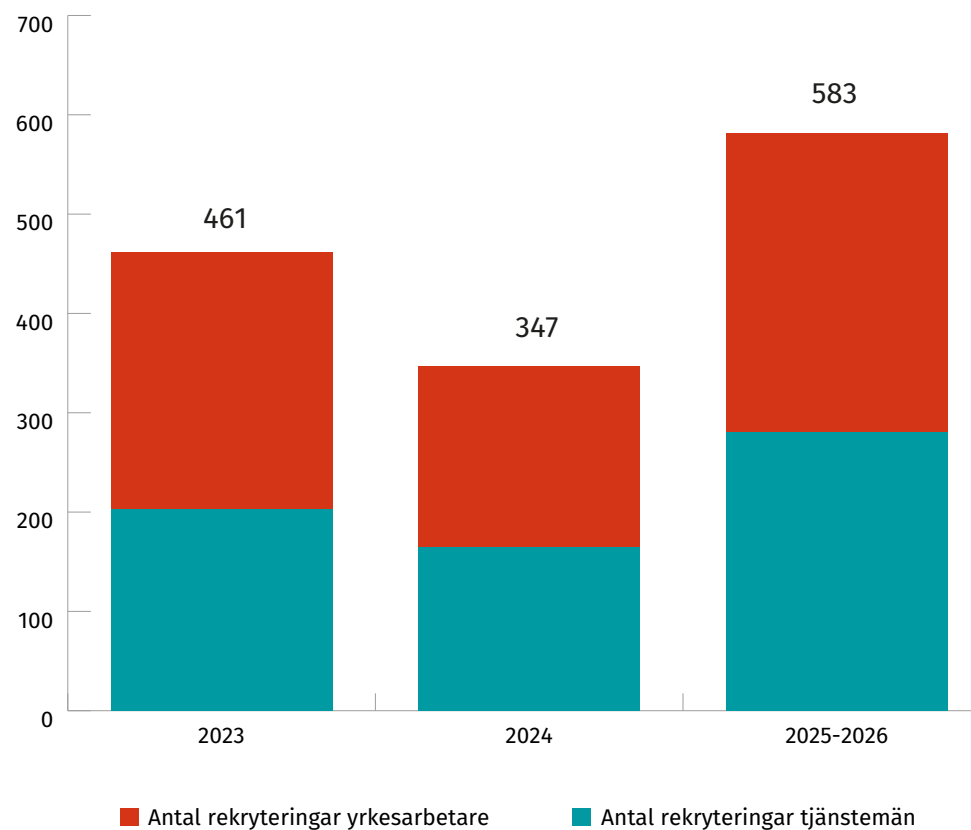


Diagrammet visar antalet nyanställda tjänstemän och yrkesarbetare de fem senaste mätningarna.

Totalt rekryteringsbehov

Det totala rekryteringsbehovet de kommande åren är något lägre än tidigare. Det senaste året har totalt cirka 460 personer anställts inom den grafiska branschen, vilket motsvarar cirka hälften av rekryteringarna som gjordes 2021. Under de kommande tre åren uppskattas rekryteringsbehovet till totalt närmare 950 personer.

- > **Under 2023 rekryterades** uppskattningsvis cirka 460 personer, vilket är färre än vid senaste mätningen 2021 då drygt 900 personer anställdes.
- > **2024 spås ett behov** av att rekrytera ungefär 350 personer och de efterföljande två åren ytterligare närmare 600 personer. Det totala rekryteringsbehovet till industrin de kommande tre åren uppgår därmed till närmare 950 personer. Vilket är lägre än vid den förra mätningen då det uppskattades till 1 200 personer.
- > **Vid mätningen som** gjordes 2022 uppskattades antalet rekryteringar under åren 2023–2024 till 719 personer. Årets mätning visar att utfallet för de rekryteringar som gjordes 2023 samt prognosen för 2024 stämmer ganska väl överens. Enligt årets mätning skulle utfallet av rekryteringar under åren 2023–2024 bli 809 personer.

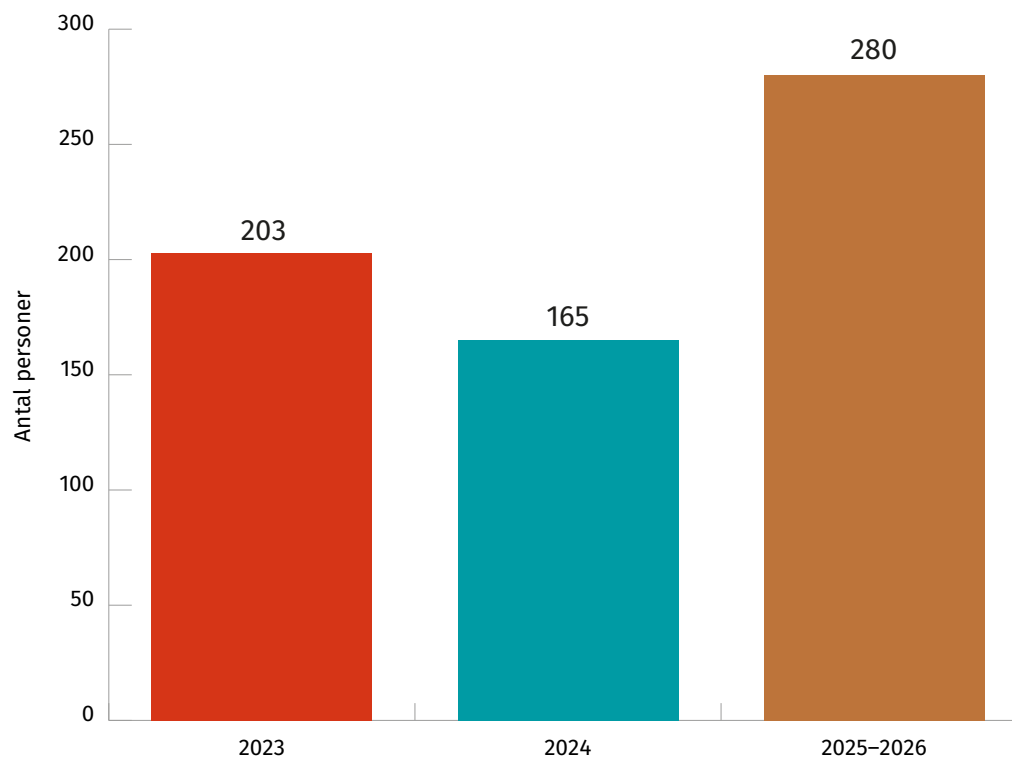


Staplarna visar det totala antalet rekryteringar det senaste året, samt rekryteringsbehovet under 2024 och de kommande åren 2025–2026.

Rekryteringsbehov: tjänstemän

Antalet nyrekryterade tjänstemän har halverats jämfört med de två senaste mätningarna. Under de kommande tre åren planerar den grafiska branschen att anställa närmare 450 tjänstemän, vilket är en minskning med cirka 20 procent jämfört med den senaste mätningen.

- > **Av det totala** antalet nyrekryteringar som gjordes under året uppgår tjänstemännen till 44 procent, vilket är samma andel som vid förra mätningen.
- > **Under 2023 rekryterades** totalt cirka 200 tjänstemän till branschen, vilket är en halvering jämfört med de två senaste mätningarna. Då avsåg rekryteringsfrågan de nyrekryteringar som gjordes under 2021 och 2019. Antalet nyrekryterade tjänstemän uppgick båda dessa år till drygt 400 personer.
- > **Totalt för åren** 2024–2026 uppskattar branschen att de kommer behöva anställa närmare 450 tjänstemän. Varav drygt 160 av dessa rekryteringar planeras att genomföras under 2024.
- > **Branschen förutspår att** behovet av yrkesarbetare de kommande tre åren kommer vara något lägre än vid den förra mätningen som gjordes 2022, då var antalet 550.

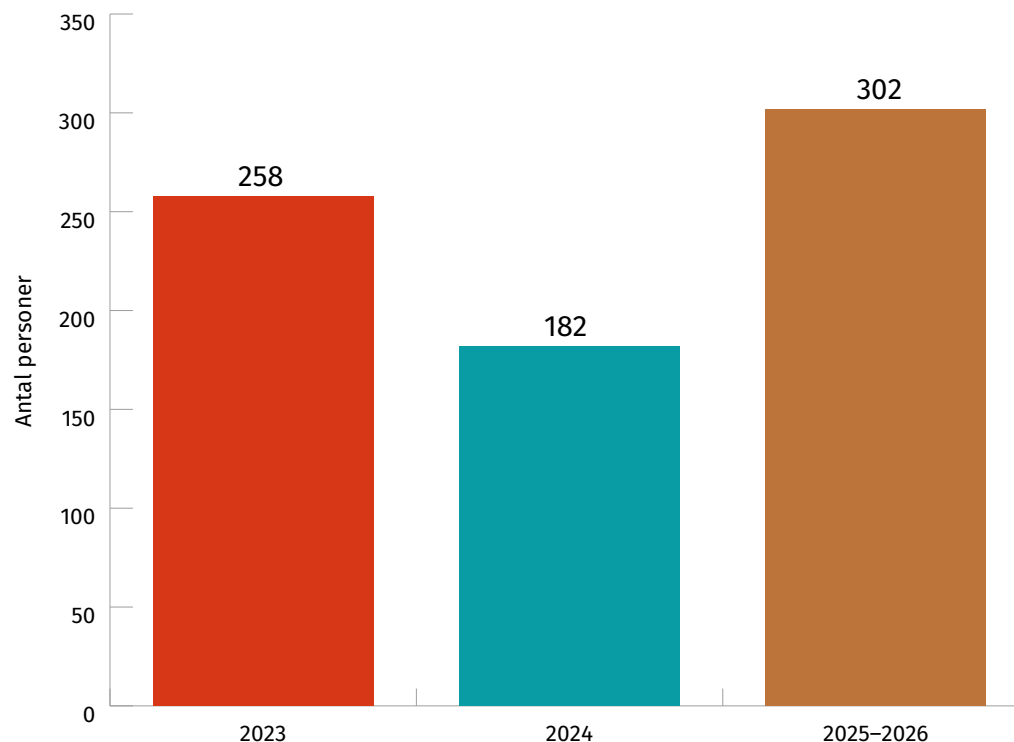


Staplarna visar antalet rekryteringar av tjänstemän det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025–2026.

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare

Behovet av yrkesarbetare minskar de kommande tre åren, jämfört med den tidigare treårsperioden. Totalt planerar branschen att anställa närmare 500 yrkesarbetare under åren 2024–2026, vilket är en minskning på cirka 30 procent jämfört med den senaste mätningen som avsåg planerade rekryteringar för åren 2022–2024.

- > **Av det totala** antalet nyrekryteringar som gjordes under året uppgår andelen yrkesarbetare till 56 procent, vilket är samma andel som vid förra mätningen.
- > **Under 2023 har** det anställts drygt 250 yrkesarbetare inom den grafiska branschen. Vilket är en halvering av antalet anställda jämfört med den senaste mätningen som avsåg rekryteringar gjorda under 2021.
- > **Totalt för åren** 2024–2026 uppskattar branschen att de kommer behöva anställa närmare 500 yrkesarbetare. Varav cirka 180 av dessa rekryteringar planeras att genomföras under 2024.
- > **Branschen förutspår att** behovet av yrkesarbetare de kommande tre åren kommer vara något lägre än vid den förra mätningen som gjordes 2022. Då uppgav branschen att planen var att anställa cirka 700 personer under åren 2022–2024.

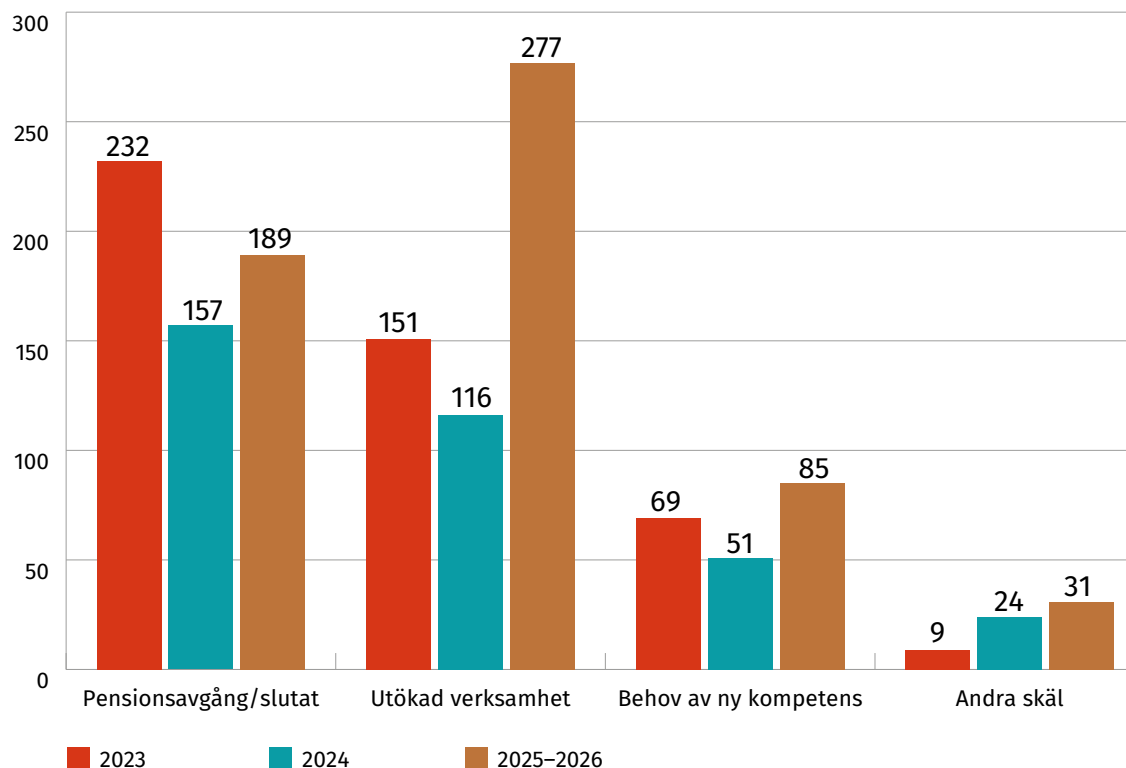


Staplarna visar antalet rekryteringar av yrkesarbetare det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025–2026.

Totalt rekryteringsbehov fördelat på orsak

Branschen fortsätter att expandera de kommande tre åren. Den främsta anledningen till att företagen kommer rekrytera under den här perioden är att verksamheten växer, men även på grund av pensionsavgångar och att anställda väljer att sluta.

- › **Under året som gått** har pensionsavgångar och anställda som slutat varit den främsta anledningen till rekrytering. Hälften av alla nyrekryteringar, totalt 232 personer, som gjordes under 2023 var av den anledningen.
- › **Att verksamheten har utökats** är den näst vanligaste orsaken till att nyrekryteringar har gjorts under året. Cirka 150 anställda har rekryterats till följd av att företagen har expanderat.
- › **Den främsta orsaken** till nyrekryteringar de kommande tre åren är utökad verksamhet. Totalt uppskattas närmare 400 personer behöva rekryteras på grund av detta. Motsvarande rekryteringsbehov på grund av pensionsavgångar och att anställda har slutat uppgår till cirka 350 personer.
- › **Under 2021 anställdes** närmare 900 personer. Orsakerna till hade ett annat mönster än de anställningar som gjordes under 2023. Då var det ganska jämt fördelat mellan pensionsavgångar, utökad verksamhet och behov av ny. Att anställa på grund av man har behov av ny kompetens är den orsak som minskat mest jämfört med 2021.



Staplarna visar antalet rekryteringar det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026 fördelat på orsaken till rekryteringen.



Under 2023 har över

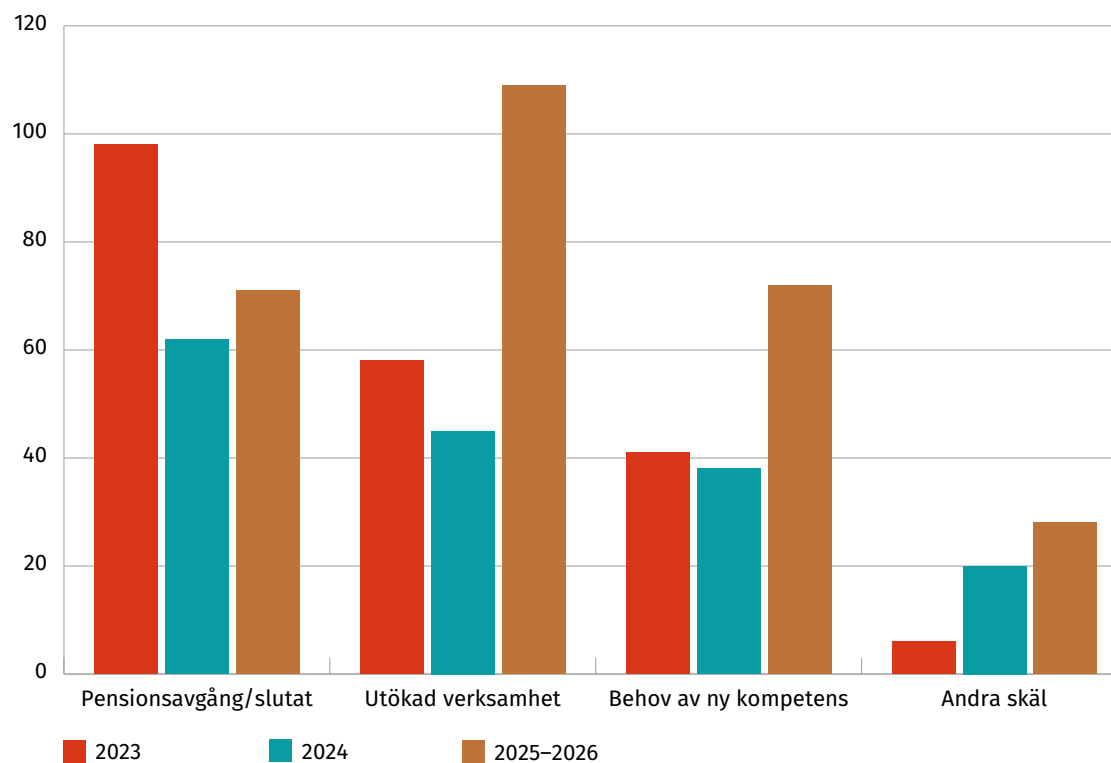
460

personer rekryterats

Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på orsak

Under året som gått har den främsta orsaken till att den grafiska branschen har rekryterat tjänstemän varit att anställda gått i pension eller själva valt att avsluta sin anställning. Orsakerna till rekrytering av tjänstemän den kommande treårsperioden följer samma mönster som analysen av det totala rekryteringsbehovet.

- > **Under 2023 rekryterades** totalt cirka 200 tjänstemän. Hälften av dessa anställdes på grund av att anställda gått i pension eller slutat på eget bevåg. Undersökningen visar på en minskning framöver. Knappt 150 tjänstemän planeras att rekryteras på grund av samma orsak under de kommande tre åren.
- > **Precis som för** det totala rekryteringsbehovet är det utökad verksamhet i företagen samt ersättning av personer som slutat som är de främsta anledningarna till rekryteringar av tjänstemän de kommande tre åren.
- > **Av det totala** rekryteringsbehovet de kommande tre åren på grund av att företagen behöver ny kompetens, står tjänstemännen för den största andelen. 80 procent av de planerade rekryteringarna för att täcka kompetensbehovet består i att anställa tjänstemän.
- > **År 2021 var** behov av ny kompetens den främsta orsaken till att företagen rekryterade tjänstemän. Ungefär 150 personer rekryterades av den anledningen då, jämfört med cirka 40 personer år 2023.

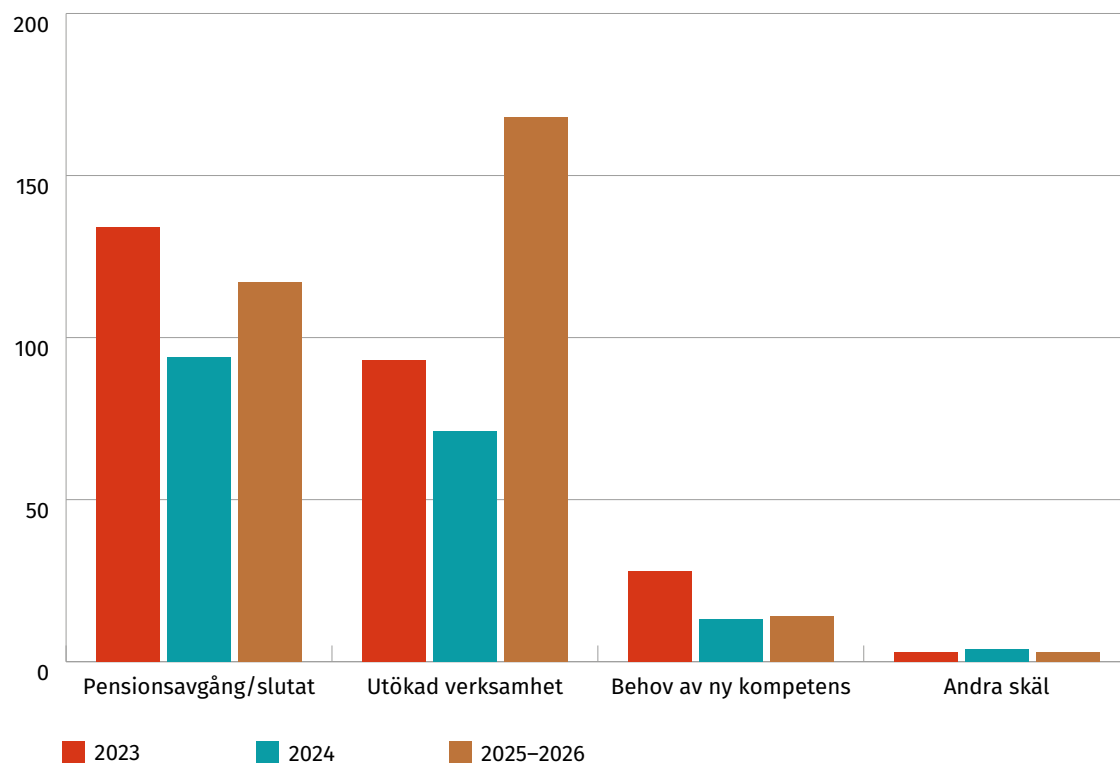


Staplarna visar antalet rekryteringar av tjänstemän det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026 fördelat på orsaken till rekryteringen.

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på orsak

Under året som gått var pensionsavgångar och anställda som slutat den vanligaste förekommande anledningen till att man rekryterat yrkesarbetare. Den främsta anledningen till att företagen kommer rekrytera yrkesarbetare framöver är att verksamheten växer, men även på grund av pensionsavgångar och att anställda väljer att sluta.

- › **Under 2023 rekryterade** branschen totalt cirka 250 yrkesarbetare. Precis som för tjänstemännen var den vanligaste orsaken till nyrekryteringarna att anställda gått i pension eller själva valt att avsluta sin anställning. Drygt hälften av de yrkesarbetare som rekryterades under året rekryterades på grund av detta. Den näst vanligaste förekommande orsaken var att företaget utökade sin verksamhet.
- › **Av de cirka 300** yrkesarbetare som branschen enligt undersökningen planerar att anställa under 2025–2026 är utökad verksamhet den största orsaken till nyanställningar. 56 procent av nyanställningarna av yrkesarbetare beror på att företagen expanderar.
- › **Behov av ny kompetens** är inte en framträdande anledning till att rekrytera yrkesarbetare de kommande tre åren. Endast en tiondel av de yrkesarbetare som företagen planerar att anställa de kommande tre åren kommer anställas på grund av att täcka kompetensbehoven. Det är också noterbart att det har skett en förändring i genomförda anställningar senaste året jämfört med förra mätningen då orsaken behovet av ny kompetens var betydligt högre.



Staplarna visar antalet rekryteringar av yrkesarbetare det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025–2026 fördelat på orsaken till rekryteringen.

Totalt rekryteringsbehov: fördelat på utbildningskrav

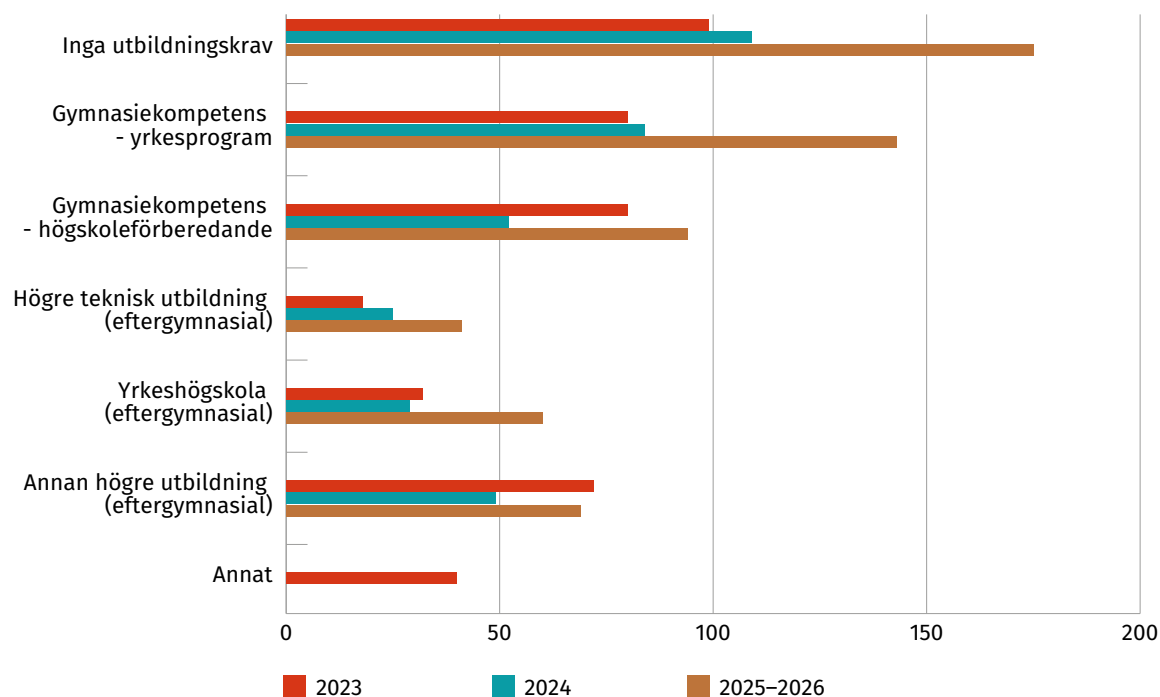
I denna mätning är kravet på utbildning lägre än tidigare, både på de som har rekryterats men även på planerade rekryteringar de kommande tre åren.

➤ **Av de uppskattningsvis** 460 personer som rekryterades under 2023 saknades det krav på utbildning för 20 procent. Det är en högre andel än vid förra mätningen då motsvarande andelen var 10 procent. För de rekryteringar som krävde en utbildning var det Högskoleförberedande gymnasieutbildning eller utbildning på ett gymnasialt yrkesprogram som var det vanligaste.

➤ **Även på tre års** sikt uppger branschen att ungefär en tredjedel av de planerade anställningarna är tjänster utan krav på någon utbildning. Vid förra mätningen var efterfrågan på personal med gymnasiekompetens, men även eftergymnasial utbildning, betydligt högre än att man inte hade något krav på utbildning.

➤ **Av de drygt** 900 personer som branschen totalt planerar att anställa de kommande tre åren är det närmare 400 tjänster som kommer kräva en gymnasieutbildning på ett yrkesprogram eller högskoleförberedande gymnasiekompetens.

➤ **Jämfört med mätningen** som gjordes 2022 har utbildningskraven förändrats. Då var det gymnasiala yrkesprogram som var det vanligaste kravet. Både bland de som anstälts under 2021, men även för de personer man planerade att anställa under 2022–2024.

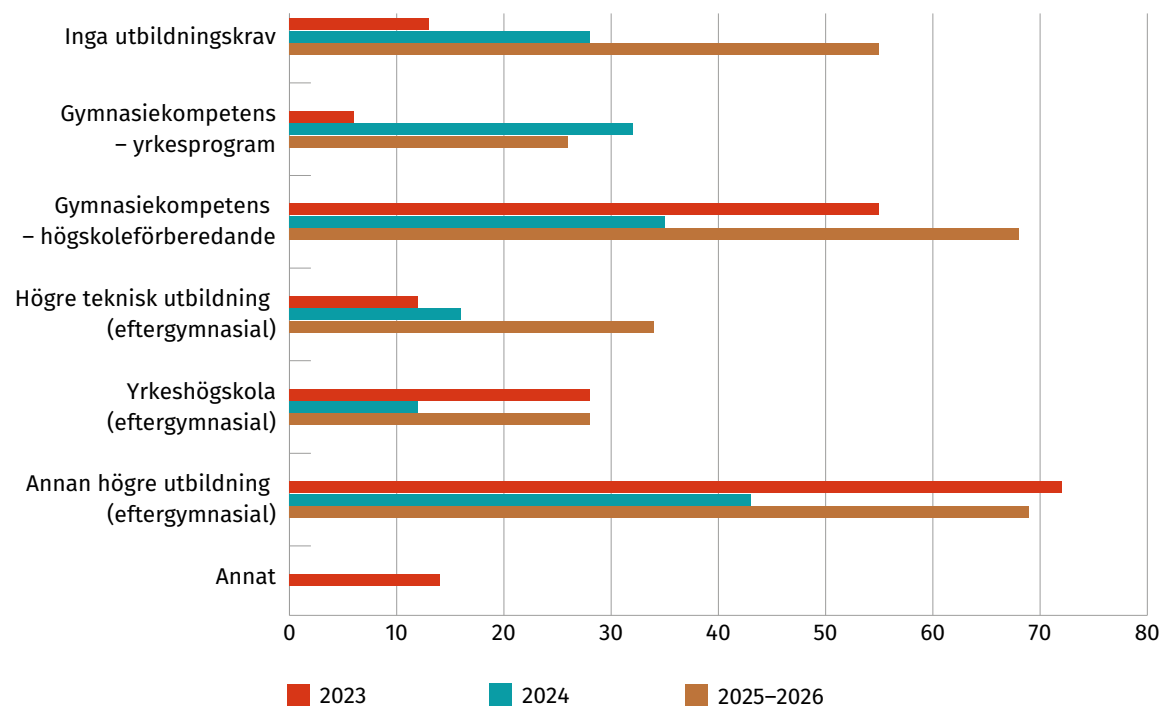


Diagrammet visar utbildningskravet för rekryteringar gjorda det senaste året samt för planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025–2026. (Antal)

Rekryteringsbehov: tjänstemän fördelat på utbildningskrav

Utbildningskraven för framtida rekryteringar av tjänstemän är framförallt annan högre eftergymnasial utbildning, men även högskoleförberedande gymnasiekompetens.

- > **Av de cirka** 200 tjänstemän som anställdes under 2023 hade drygt 60 procent någon typ av högre eftergymnasial utbildning eller högskoleförberedande gymnasiekompetens.
- > **Under 2024 planerar** branschen att rekrytera drygt 150 tjänstemän. Andelen är relativ jämn mellan annan eftergymnasial utbildning, gymnasiala yrkesprogram, högskoleförberedande gymnasieprogram och även tjänster där man inte kräver någon utbildning.
- > **På längre sikt, 2025–2026** är det framförallt också eftergymnasial utbildning och högskoleförberedande gymnasiekompetens som efterfrågas. Totalt planerar företagen inom den grafiska industrin att rekrytera närmare 300 tjänstemän under dessa år.

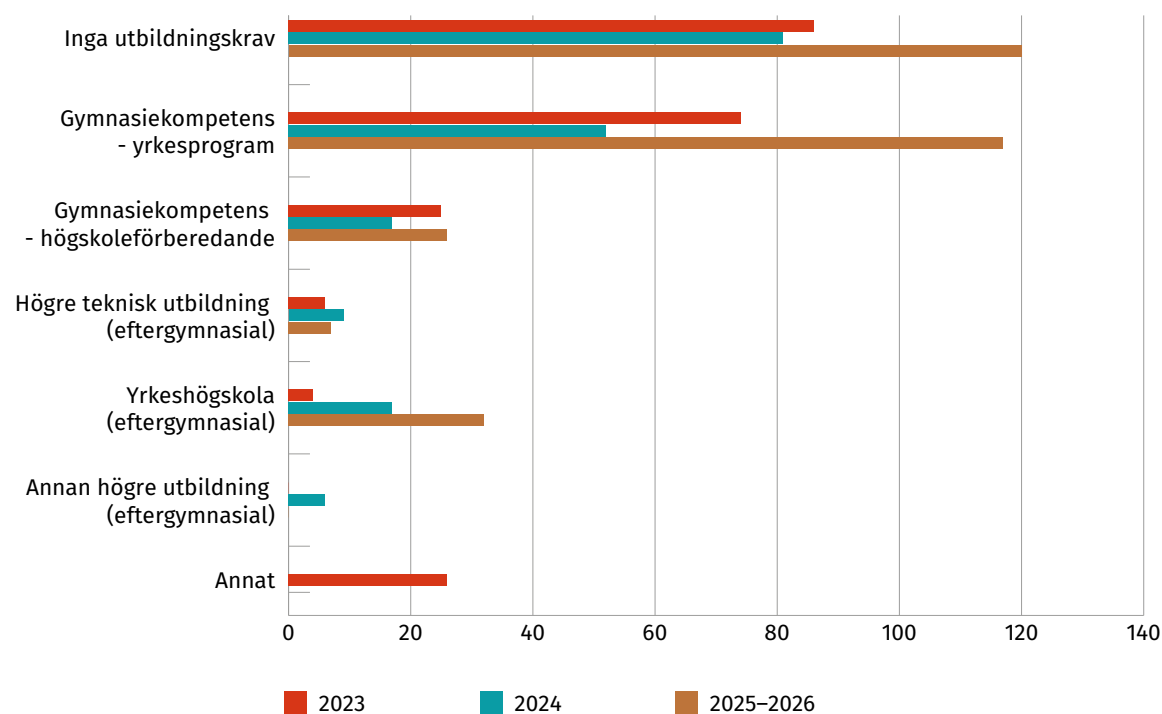


Diagrammet visar utbildningskraven för rekryterade tjänstemän det senaste året samt för planerade rekryteringar under 2024 och 2025-2026. (Antal)

Rekryteringsbehov: yrkesarbetare fördelat på utbildningskrav

Under det gångna året saknades det utbildningskrav på en tredjedel av de tjänster som tillsattes med yrkesarbetare. De kommande tre åren är det framförallt tjänster utan krav på utbildning och tjänster där det krävs kompetens från ett yrkesprogram som företagen kommer rekrytera till.

- > **Under 2023 rekryterades** cirka 250 yrkesarbetare till den grafiska industrin. Av dessa saknade en tredjedel av tjänsterna krav på utbildning. Motsvarande andel 2021 var 3 procent.
- > **Av de tjänster** som krävde utbildning var det framförallt personer med gymnasiekompetens från ett yrkesprogram som anställdes förra året.
- > **Bland de yrkesarbetare** som anställdes 2023 fanns det även två ytterligare utbildningsnivåer som inte redovisas i diagrammet. Närmare 30 personer anställdes som lärlingar och cirka 10 personer hade en yrkesintroduktionsanställning.
- > **För det kommande** året planerar branschen att anställa cirka 180 yrkesarbetare. Precis som för de som anställdes under förra året är det framförallt tjänster utan utbildningskrav och krav på yrkesprogram som efterfrågas. Samma utbildningskrav gäller även på längre sikt år 2025-2026.



Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade yrkesarbetare det senaste året samt för planerade rekryteringar under 2024 och 2025-2026. (Antal)



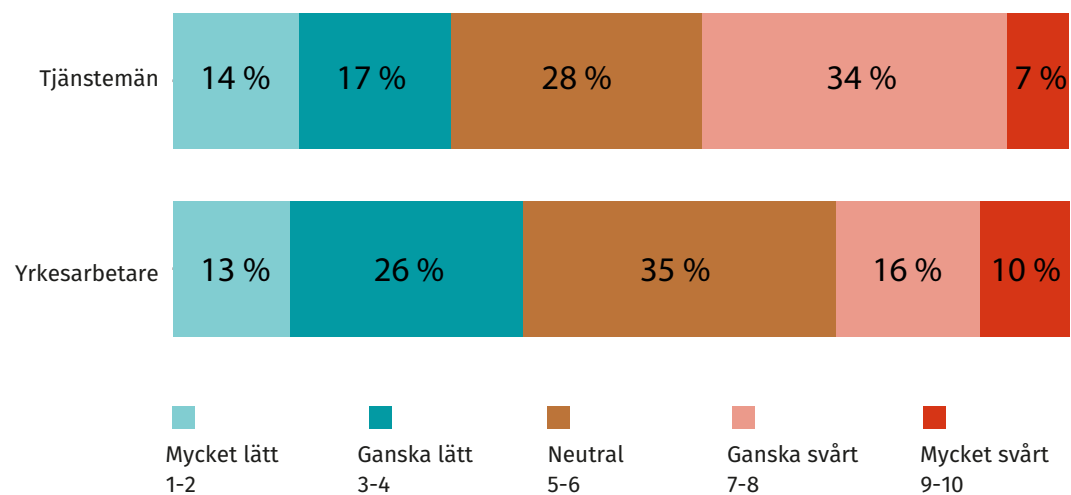
50%

av företagen känner inte
till grafisk validering

Synen på möjligheten att rekrytera

De företag som i enkäten uppgett att de har rekryterat personal under 2023 har fått frågan om hur lätt eller svårt det har varit att rekrytera. Det tycks som branschen har upplevt att det varit något lättare att rekrytera yrkesarbetare jämfört med tjänstemän. Enligt undersökningen upplevde företagen större svårigheter att rekrytera 2021 än de gjorde under 2023.

- > **Samtliga som svarat** att de anställt tjänstemän eller yrkesarbetare under 2023 får frågan om de upplevt att det varit lätt eller svårt att rekrytera. Skalan de svarat på är 1–10 där 1 motsvarar mycket lätt och 10 motsvarar mycket svårt. De som har svarat "Vet inte" ingår inte i redovisningen.
- > **Resultaten tyder på** att de företag som rekryterat personal under 2023 har upplevt att det varit lättare att rekrytera yrkesarbetare än tjänstemän. 39 procent har uppgett att det varit mycket eller ganska lätt att rekrytera yrkesarbetare, Motsvarande andel för tjänstemännen är 31 procent.
- > **Andelen som svarat** att det varit mycket svårt eller ganska svårt att rekrytera tjänstemän är 41 procent. Motsvarande andel för yrkesarbetarna är 26 procent.
- > **Förra mätningen avsåg** frågan hur man upplevt möjligheterna att rekrytera under 2021. Då var det en större andel av företagen som ansåg att det var ganska eller mycket svårt att rekrytera jämfört med nu. 60 procent av företagen uppgav då att det var ganska eller mycket svårt att rekrytera.

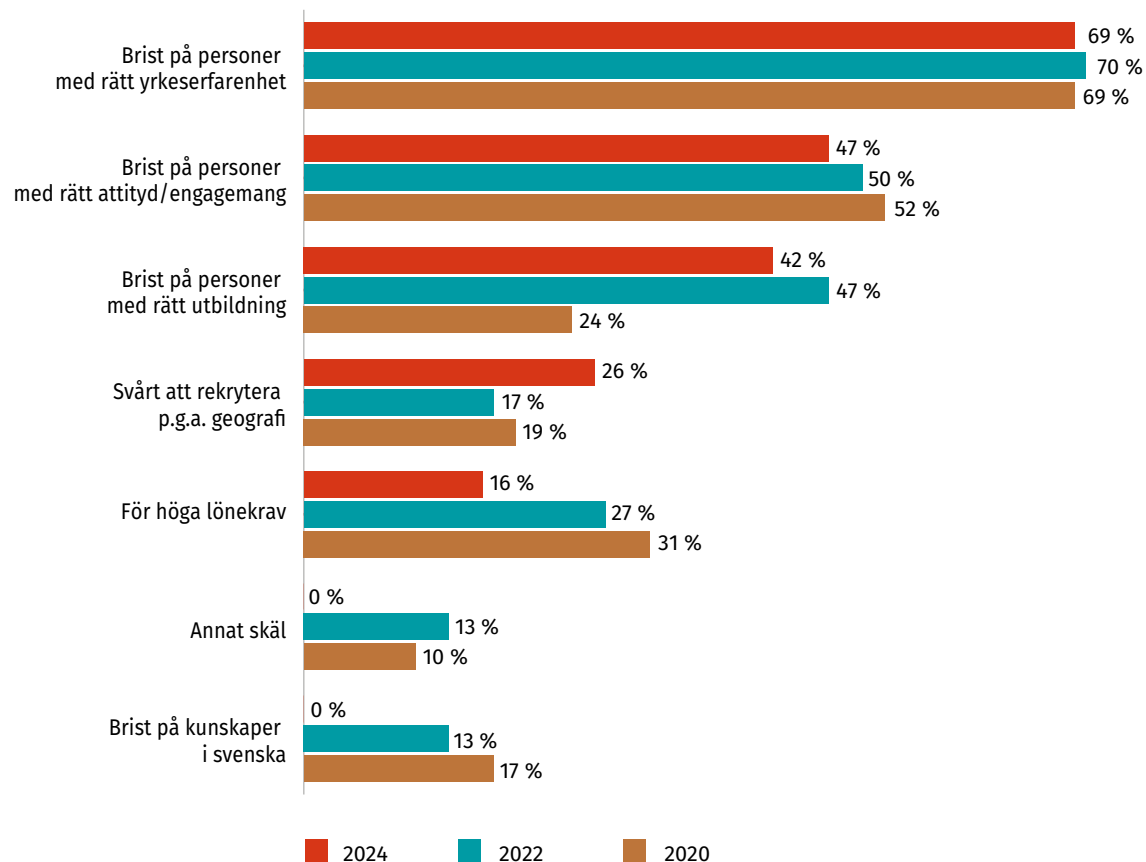


Staplarna visar i vilken grad företagen, som rekryterat under 2023, anser hur lätt eller svårt det har varit att rekrytera tjänstemän respektive yrkesarbetare.

Orsak till rekryteringssvårigheter

Den främsta orsaken till rekryteringssvårigheterna har de tre senaste åren varit att man anser att det är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Svårigheter att rekrytera på grund av geografi är den orsak som ökat mest enligt undersökningen jämfört med förra mätningen.

- > **De företag som** angett att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har fått frågan om vad man anser är den viktigaste orsaken till att det varit svårt att rekrytera. Flera orsaker har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent.
- > **Precis som vid** de två senaste mätningarna saknar man främst kandidater med rätt yrkeserfarenhet när man velat rekrytera ny personal.
- > **De näst vanligaste** orsakerna till att företaget upplever att det varit svårt att få tag på nya medarbetare är att man saknar personer med rätt attityd/engagemang följt av att de inte har rätt utbildning.
- > **Att för höga** lönekrav skulle vara en orsak till att företagen haft svårt att rekrytera har minskat från att tidigare varit 27 procent till 16 procent i senaste mätningen.
- > **Inget av företagen** uppger att brister på kunskaper i svenska skulle vara en anledning till att man haft rekryteringssvårigheter.

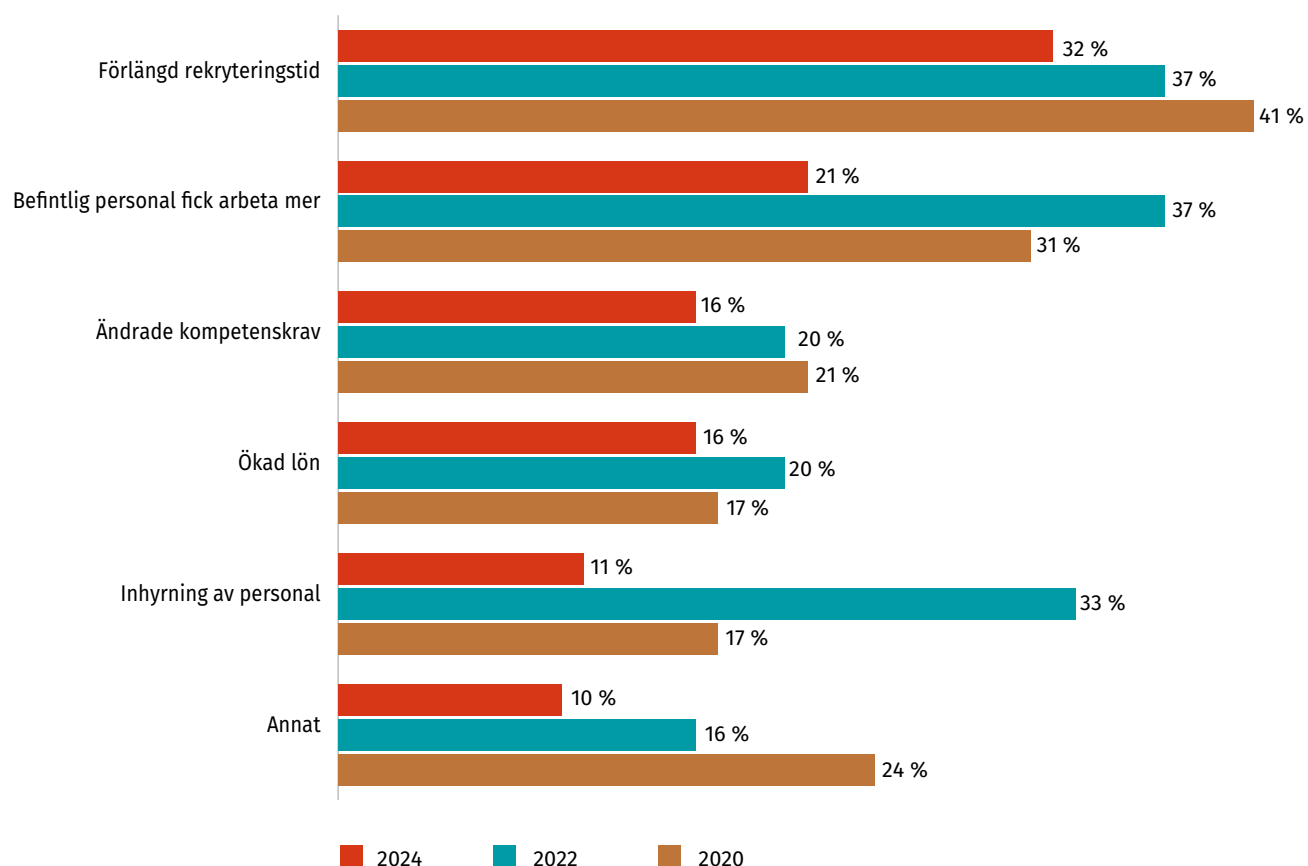


Diagrammet visar vilka orsaker som svårighet till rekrytering haft för företagen. Resultat från föregående undersökning visas som jämförelse.

Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Den vanligaste åtgärden som företagen vidtar när de haft svårigheter att hitta lämplig personal är att förlänga rekryteringstiden. Förändringen från förra mätningen kan tolkas som att resurssituationen inte är lika ansträngd som då.

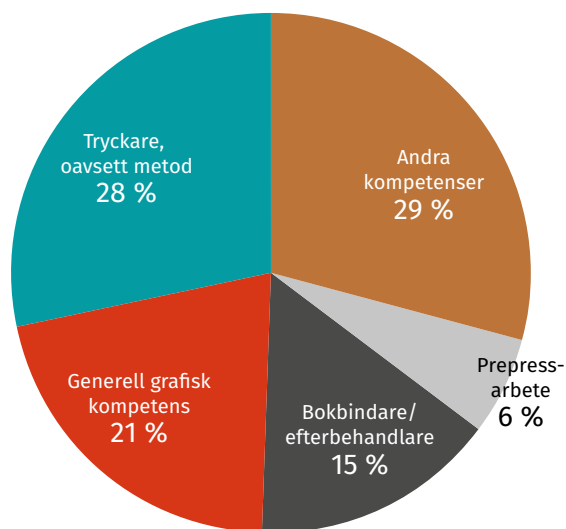
- > **De som angivit** att det funnits svårigheter att rekrytera har fått följdfrågan om vilka konsekvenser det inneburit. Flera konsekvenser har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent.
- > **Den senaste undersökningen** visar tecken på att företagen inte behövt vidta åtgärder i samma utsträckning som när mätningarna genomfördes 2022 och 2020. Samtliga åtgärder har använts i mindre utsträckning än de senaste två åren.
- > **Fortsatt är det** förlängd rekryteringstid som är den vanligaste åtgärden man vidtar vid rekryteringssvårigheter. Följt av ändrade kompetenskrav samt att befintlig personal fick arbeta mer.
- > **Den största förändringen** jämfört med förra mätningen är företagen i mindre utsträckning väljer att hyra in personal.
- > **Andra åtgärder som** angetts i fritextsvar är att man haft längre introduktionsperioder och haft arbetskraftsinvandring från områden utanför EU.



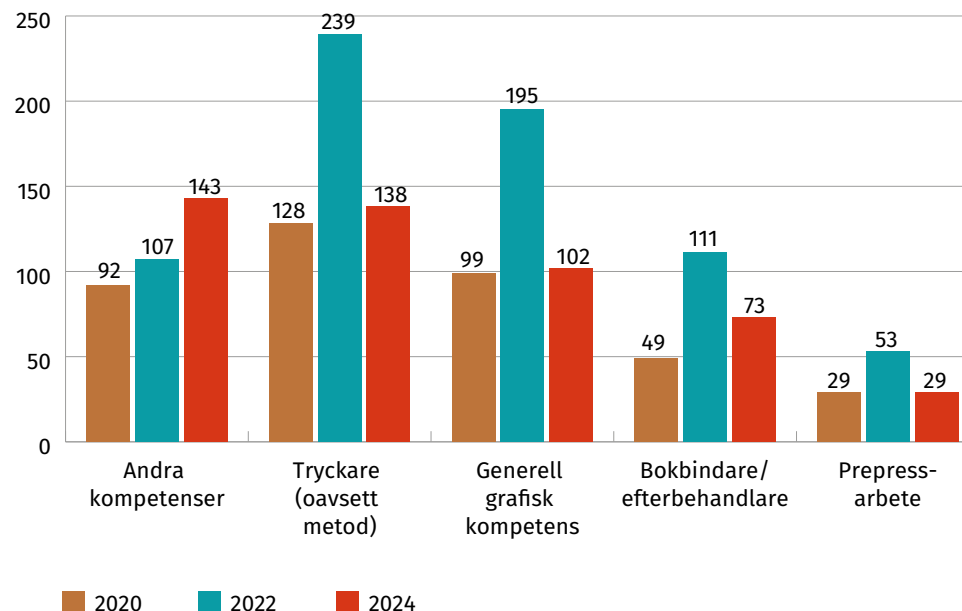
Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen. Resultat från föregående undersökning visas som jämförelse.

Rekryteringsbehov bland yrkesarbetare fördelat på yrkeskategorier

Under de kommande tre åren planerar företagen att anställa närmare 500 yrkesarbetare. Främst är det personal med andra kompetenser och tryckare som kommer efterfrågas. Men även en del personer med generell grafisk kompetens och bokbindare/efterbehandlare. Vid mätningen 2022, då frågan avsåg åren 2022-2024, var det främst tryckare som efterfrågades. Andelen för andra kompetenser har fördubblats jämfört med förra mätningen. Då svarsalternativet andra kompetenser inte har något fritextfält är det svårt att veta vad man avser.



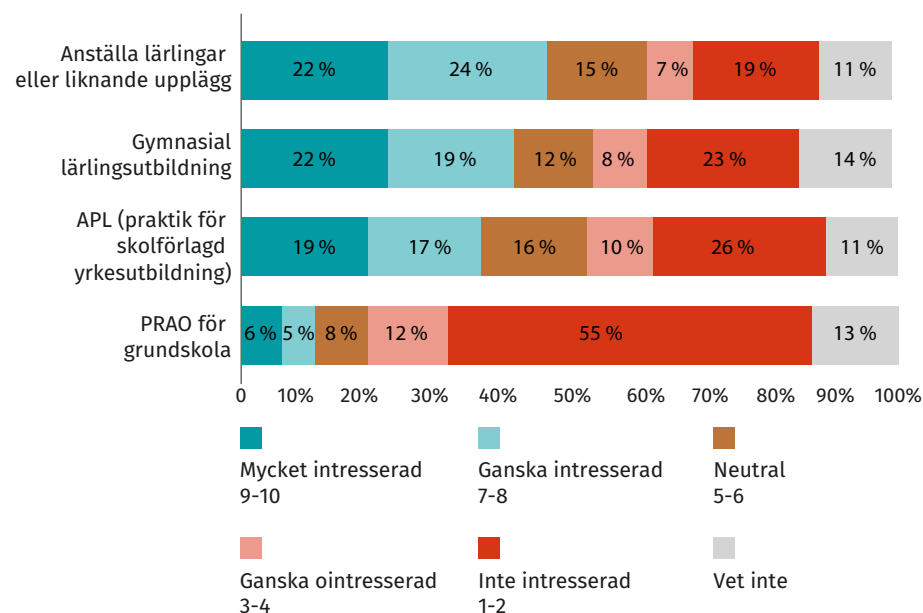
Diagrammet visar fördelningen av yrkesroller för rekryteringsbehovet 2024.



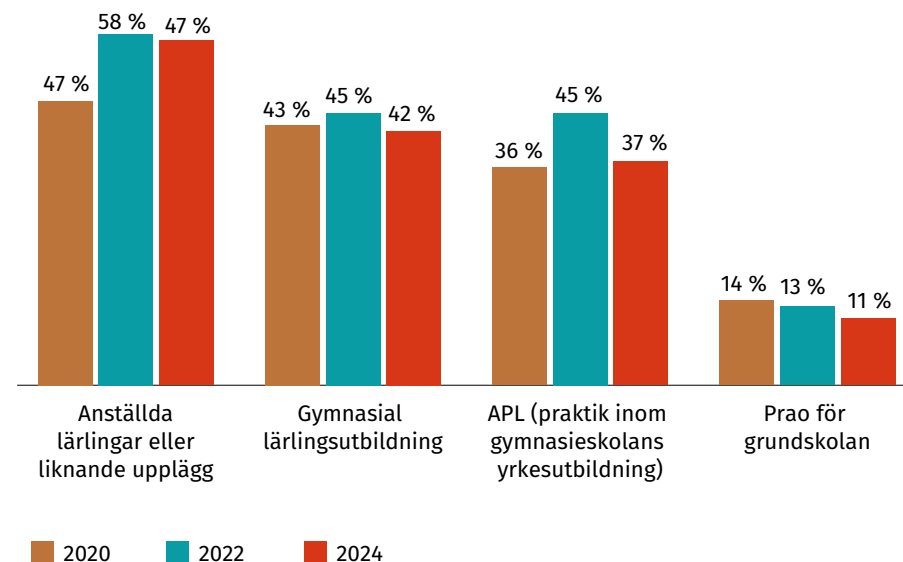
Diagrammet visar det kommande rekryteringsbehovet för yrkesarbetare per yrkesroll under 2024-2026.

Intresse av att erbjuda utbildningsplatser

Samtliga företag har fått frågan om i vilken grad de är intresserade av att erbjuda olika typer av företagsförlagda utbildningsplatser. Jämfört med förra mätningen har intresset minskat för samtliga typer av utbildningsplatser. Precis som vid de två senaste mätningarna 2022 och 2020 är det störst intresse för att anställa lärlingar. Närmare hälften av företagen anser att det är mycket eller ganska intressant att anställa lärlingar även om andelen har minskat något jämfört med 2022. Även intresset för att erbjuda APL har minskat jämfört med mätningen 2022. Precis som tidigare är majoriteten av företagen inte intresserade av att erbjuda PRAO-platser för grundskoleelever.



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

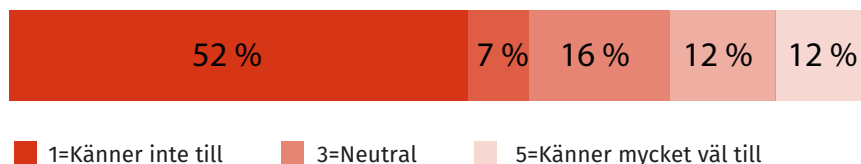


Diagrammet visar i vilken utsträckning företagen är mycket eller ganska intresserade av att erbjuda utbildningsplatser.

Kännedom och behov av grafisk validering

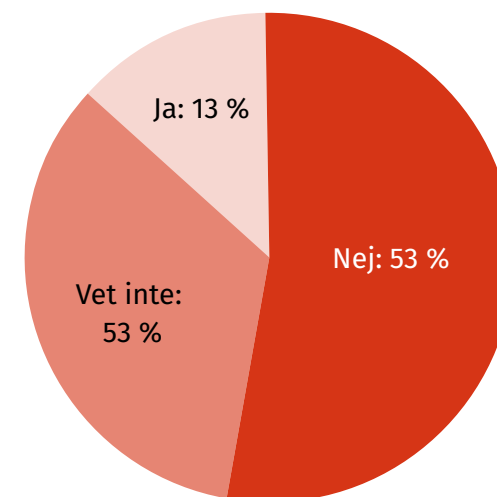
I årets insamling tillkom två nya frågor gällande grafisk validering. 59 procent av de svarande uppger att de inte känner till begreppet Grafisk validering och 24 procent känner till begreppet i någon mån. Av företagen svarade 13 procent att de ser ett behov av att använda grafisk validering i företaget.

- › I årets insamling tillkom två nya frågor gällande grafisk validering. Grafisk validering är ett verktyg som hjälper företag i branschen att säkerhetsställa att man har rätt kompetens i företaget. Verktöget används för att mäta både teoretisk och praktisk kompetens hos företagets anställda. Frågorna som ställdes handlade om man kände till begreppet grafisk validering och om företaget såg några behov av att använda verktyget.
- › Svarsskalan för kännedomsfrågan avseende Grafisk validering gick från 1-5 (1=Känner inte till och 5=Känner mycket väl till). Närmare 60 procent av de som svarat har angett i någon mån att de inte känner till begreppet. 12 procent känner mycket väl till begreppet och lika stor andel känner till grafisk validering i någon mån, då de angett svarsalternativet 4.



Stapeln visar i vilken utsträckning företagen känner till begreppet Grafisk validering.

- › Innan frågan om företaget har behov av att använda grafisk validering fanns en kort förklaring till begreppet. Efter informationstexten svarade 13 procent att ser ett behov att använda grafisk validering i företaget. Drygt hälften, 53 procent, uppger att de inte har något behov och 34 procent svarade att de inte visste om behovet finns.



Diagrammet visar i vilken utsträckning företagen uppger att de har behov av att använda grafisk validering som ett verktyg för att identifiera kompetensutvecklingsbehov hos personalen.

grafiska
FÖRETAGEN

