

Kompetensbehov 2023-2028

En övergripande rapport från Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd



Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND

Förord

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) genomför vartannat år en stor kompetensbehovsundersökning bland branschens företag. Undersökningens syfte är att visa på rekryteringsbehovet i branschen på fem års sikt samt ge en bild av vilka kompetenser som kommer att efterfrågas de kommande åren. Resultatet används i dialog med myndigheter som beslutar om utbildningsplatser som t ex Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket och Arbetsförmedlingen. Resultatet ger även branschen en förståelse för de utmaningar som finns och som vi står inför.

Resultatet visar på en kraftig ökning av rekryteringsbehovet på fem års sikt. Branschen har ett behov av ca 10 000 nya medarbetare, en ökning med ca 3 000 sedan förra undersökningen 2021. Alla yrkesroller har ett större rekryteringsbehov än för 2 år sedan. Behovet av vissa yrkesroller som fastighetstekniker, fastighetsvärd och fastighetsingenjör har fördubblats. Denna ökning tror vi till stor del kan bero på ett ökat behov av energieffektivisering, dels på grund av egna och allmänna klimatmål men också i spåren av elkrisen som bland annat orsakas av kriget i Ukraina.

”Vi ser resultatet av undersökningen som ett kvitto på att branschen har ett fortsatt stort kompetens- och rekryteringsbehov och att undersökningen från 2021 var präglad av försiktighet på grund av pandemin. Branschen blir mer och mer beroende av teknisk kompetens inom bland annat energieffektivisering när klimatmålen ska uppnås och elförbrukningen minska.” säger Emil Bood, verksamhetschef på Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

Medlemmarna har under 2022 upplevt att det varit svårt att rekrytera nya anställda till de flesta yrkesroller som ingår i denna undersökning. Den största effekten av detta har enligt respondenterna varit att lönen har behövt höjas, hela 29 % har angett detta som en konsekvens. Vi bedömer att detta beror på att andelen i branschen som rekryterar från ett annat fastighetsbolag ökar, vilket driver upp lönerna. 67 % uppger att de rekryterat från ett konkurrerande bolag det senaste året.

Här ser vi stor potential att bredda rekryteringen till andra branscher med hjälp av validering men även att rekrytera från de olika utbildningsformer som erbjuds. Yrkeshögskolan har här tagit mark de senaste åren och ökar bland företagen som rekryteringsväg.

Yrkeshögskolan är därmed den viktigaste utbildningsformen för fastighetsbranschen där 34 % uppger att de rekryterat från yrkeshögskolan. För att behålla kontinuiteten av tillgängliga YH-utbildningar inom fastighetsområdet ser vi gärna att branschen fortsätter att ta emot fler studerande på LIA (lärande i arbete) samt vågar anställa nyexaminerade i högre utsträckning. Det skall dock poängteras att trenden går i rätt riktning. Av de företag som tagit emot en praktikant under 2022 svarade 68 % att denna kom från yrkeshögskolan.

”Utbildningssystemet blir viktigare och viktigare för branschen och här blir samverkan mellan bransch och utbildningsanordnare en viktig faktor för att branschen ska få fortsatt tillgång till medarbetare med rätt utbildning. Engagerade utbildningsanordnare och kompetenta yrkeslärare är avgörande för branschens framtida kompetensförsörjning. Utifrån ett långsiktigt strategiskt perspektiv behöver vi som bransch bli bättre på att uppmärksamma och engagera oss i utbildningarna för att de ska bibehålla sin relevans och kvalitet.” säger Carina Lundström, utvecklingsledare på Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

Könsfördelningen bland de yrkesroller som ingår i undersökningen fortsätter att vara ojämn. Snittet avseende de yrkesroller som varit med i undersökningen sedan start (fastighetstekniker, fastighetsskötare, fastighetsvärd, fastighetsförvaltare, fastighetsingenjör och byggprojektledare) ligger på 20 % kvinnor, att jämföras med 19 %, 2021. Här är fastighetsförvaltaren den roll som attraherar flest kvinnor, 42 %. De nytilkomna yrkesrollerna uthyrare och fastighetsekonom har ett snitt på 72 % kvinnor.

Till sist kan vi glädjande konstatera att viljan att validera och kompetensutveckla sin personal hos företagen har ökat sedan 2021.



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Inledning - bakgrund och genomförande

Fastighetsbranschens utbildningsnämnd

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) är en ideell förening som arbetar för fastighetsbranschens kompetensförsörjning genom att definiera, kommunicera och validera branschens yrkesroller och driver på utvecklingen och behovet av utbildning gentemot myndigheter. Vi företräder branschen i utbildnings- och kompetensfrågor och finansieras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Syfte med undersökningen

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd har tillsammans med Netigate genomfört en undersökning bland medlemsföretagen om rekryteringsbehovet på fem års sikt i fastighetsbranschen. Utifrån respondenternas svar har en uppskattning av medlemmarnas rekryteringsbehov gjorts nationellt och länsvis. Resultaten kommer att användas i kontakter med skolor, myndigheter och politiker och ligga till grund för dimensionering av utbildningsplatser nationellt och regionalt. Detta är tredje gången FU genomför denna undersökning i samarbete med Netigate.

Genomförande

Undersökningen genomfördes mellan den 6 och 23 februari 2023. Senaste undersökningen innan denna genomfördes under februari 2021.

Svarstid och svarssätt

Mediansvarstid för enkäten var 7 minuter och 32 sekunder. 5% svarade via mobil enhet och 95% via dator.

Uträkning

För att kunna göra en framtidsuppskattning kring rekryteringsbehov per yrkesroll har vi använt oss av den information som respondenterna lämnat i undersökningen.

Genomsnittligt rekryteringsbehov räknas fram genom att summera de siffror som respondenterna angett för frågan "Totalt rekryteringsbehov på fem års sikt" och sedan dividera summan med antalet företag som svarat på frågan. Detta snittvärde antas gälla även för de företag som inte deltog i undersökningen och ställs därför i relation till Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd totala medlemslista. På så sätt görs en uppskattning kring framtida rekryteringsbehov bland samtliga medlemmar.

Exempel:

	Rekryteringsbehov - deltagande medlemmar (baserat på svar)	Antal deltagande medlemmar	Genomsnittligt rekryteringsbehov	Totalt antal medlemmar	Uppskattat rekryteringsbehov
Fastighetstekniker	795	321	$795/321=2,48$	1210	$2,48*1210=2997$

Denna uträkning har gjorts på samtliga yrkesroller i samtliga län. Resultatet presenteras löpande i rapporten med en jämförelse mot 2019 och 2021 års resultat (i de fall där resultat finns från tidigare år).



Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND

Definitioner av yrkesroller

Fastighetsskötare

Fastighetsskötaren ansvarar för inre och yttre skötsel av fastigheten. Hen utför vissa mindre reparationer i fastigheten och sköter anläggningar och utrustning i den yttre miljön. Fastighetsskötaren har dagliga hyresgästkontakter.

Fastighetsvärd

Fastighetsvärden är fastighetsägarens ansikte på fältet. Hen säkerställer att hyresgästerna känner sig trygga och nöjda i sin arbets- och boendemiljö. Fastighetsvärden kan ha budgetansvar för sitt eget område och utför t.ex. besiktningar vid in- och avflyttning. Felsökning samt enklare justeringar och reparationer kan ingå.

Fastighetsekonom

Fastighetsekonomen har ett övergripande ansvar för fastighetens ekonomi. I det dagliga arbetet ingår bland annat uppgifter som budgetering, kalkylering, finansiell redovisning, fastighetsvärderingar, kostnads- och intäktsanalys och investeringsbedömning. Fastighetsekonomen ska även ha förståelse för det skattemässiga regelverket som berör fastighetsverksamheten.

Fastighetstekniker

Fastighetsteknikern är en specialist med ansvar för att genomföra drift, skötsel och underhåll av fastighetens tekniska system. Det innebär att fastighetsteknikern i sitt dagliga arbete säkerställer att dessa system fungerar enligt fastighetsägarens krav och hyresgästens förväntningar.

Fastighetsförvaltare

Fastighetsförvaltaren har det affärsmässiga ansvaret för en eller flera fastigheter. I rollen ingår att utveckla, bevara och förädla fastigheterna samt säkerställa att kunderna är nöjda och att fastigheternas ekonomi utvecklas enligt mål och planer. Fastighetsförvaltaren har ett övergripande ansvar och leder och fördelar arbetet. I rollen kan personalansvar ingå. Fastighetsförvaltaren kan även ha en teknisk inriktning där man ansvarar för de tekniska systemen, följer den tekniska utvecklingen och driver på implementering av ny teknik.

Fastighetsingenjör

Fastighetsingenjören är en teknisk specialist som har huvudansvaret för att optimera fastighetens tekniska system. Det innebär att utveckla drift- och underhållsverksamheten och ett tydligt kostnadsansvar för detta. Fastighetsingenjören har ansvar för de kvalificerade upphandlingarna som berör fastigheter. I yrket ingår ibland en ledarroll med personalansvar.

Byggprojektledare

Byggprojektledaren har ett helhetsansvar över utvecklingen av fastigheterna och överser hela produktionsprocessen från ROT/renoveringar och hyresgäst Anpassningar till nyproduktion. För att en byggprojektledare ska kunna utföra sitt arbete krävs relevanta kunskaper inom byggproduktion från inledning av projektet till överlämning åt förvaltarorganisation.

Uthyrare

Uthyraren förmedlar, visar och hyr ut lägenheter och/eller lokaler, genomför marknadsföringsinsatser, tar fram offerter, förhandlar med potentiella och befintliga hyresgäster, hanterar uppsägning av hyresavtal samt tecknar hyreskontrakt.



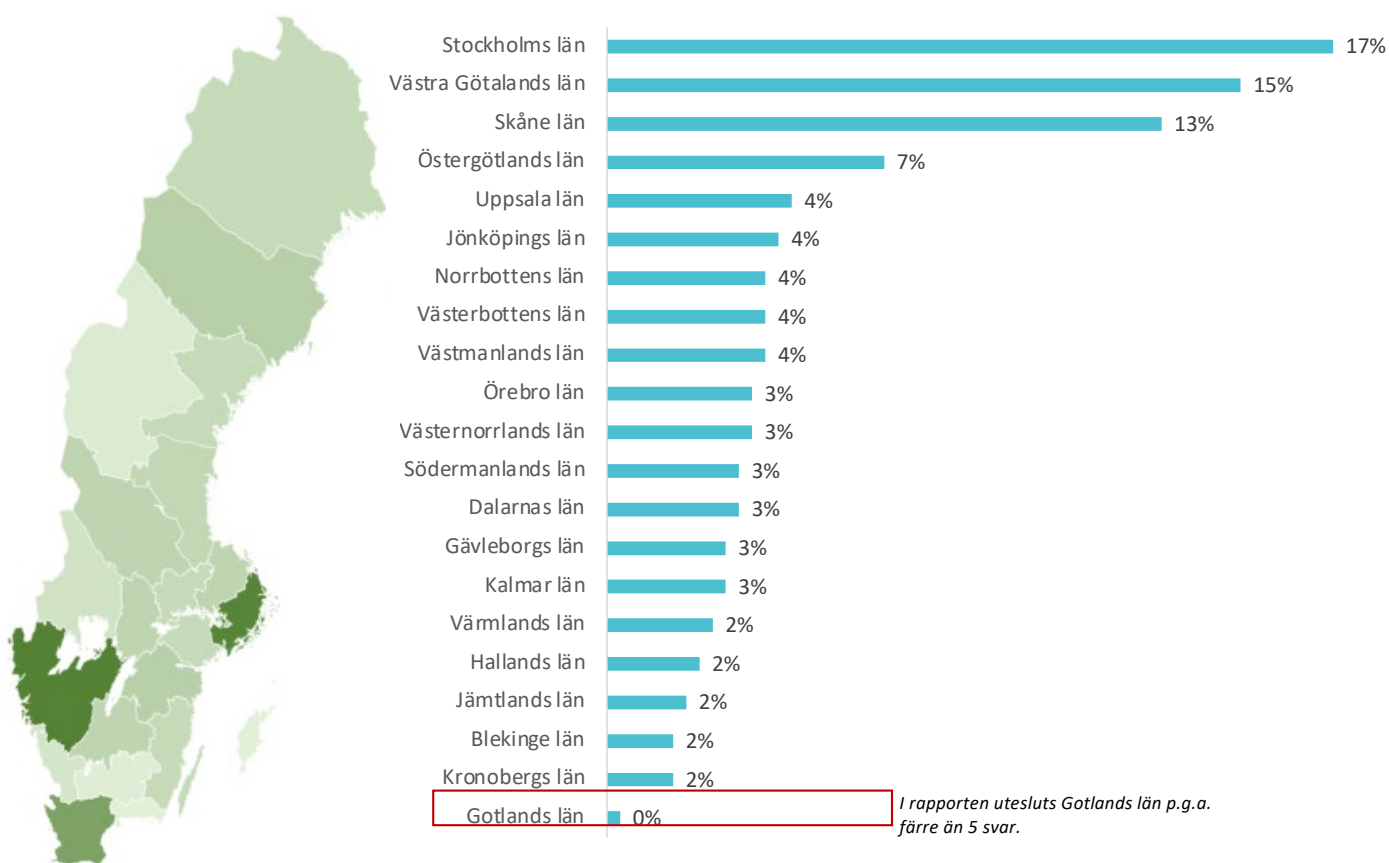
Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND

Respondenter

Respondenterna i undersökningen är företag som till största del är anslutna till arbetsgivarorganisationerna Fastigo, Almega Fastighetsarbetsgivarna, Sobona och Fremia. I undersökningen definierar vi respondenter som "medlemmar". Medlemslistan består av 1210 medlemmar fördelat på 21 län.

Svarsfrekvens och urval

321 av 1210 respondenter deltog i undersökningen – svarsfrekvens 27% (Svarsfrekvens 2021; 30%, 2019: 25%). Eftersom för få företag på Gotland har svarat har vi valt att inte särredovisa detta resultat. Svaren ingår dock i det nationella resultatet.



Övergripande sammanfattning

- Rekryteringsbehovet för de kommande fem åren är 10521 jämfört mot 6722 år 2021. Notera dock att antalet medlemsföretag ökat (1210 år 2023 och 989 år 2021) samt att två nya yrkesroller har tillkommit i årets undersökning; Fastighetsekonom och Uthyrare.
- 2023 anger färre företag (4%) att de inte kommer att rekrytera alls än vad de angav 2021 (8%). Medlemmar uppger att ersättningsrekrytering p.g.a. pensionsavgångar och övriga uppsägningar är den största bidragande faktorn till framtida rekryteringar, en ökning sedan 2021. Expansion av verksamheten har minskat som anledning till framtida rekryteringar.
- Medlemmarna har under 2022 upplevt att det varit svårt att rekrytera nya anställda till de flesta yrkesroller som ingår i denna undersökning. De yrkesroller som upplevs som något enklare att rekrytera till är Uthyrare (63% svarar Mycket lätt/Ganska lätt), Fastighetsskötare och Fastighetsvård (52% vardera svarar Mycket lätt/Ganska lätt). De största upplevda effekterna av svårigheten att rekrytera är höjda löner och sänkta kompetenskrav.
- Rekryterade medarbetare har under 2022 främst kommit från andra företag i fastighetsbranschen, vilket också var resultatet i undersökningen 2021 och 2019. Lika stor andel anställda har under 2022 kommit från universitet/högskola som 2021 och en större andel kom från yrkeshögskolan än tidigare år.
- När företagen i undersökningen får frågan vilka kompetenser som befintliga medarbetare främst behöver utveckla inom de närmsta två åren svarar hela 76% av medlemmarna energieffektivisering samt 53% miljö och hållbarhet. Även avancerade IT-kunskaper och avancerad styr- och reglerteknik är populära alternativ. Det alternativ som visar störst ökning sedan 2021 är avancerade IT-kunskaper (från 14% till 50%).
- Samarbetsförmåga, att vara serviceminded och kommunikationsförmåga är de högst värderade egenskaperna som nya anställda ska ha enligt företagen som var med i undersökningen. Även problemlösningsförmåga, pålitlighet och arbetsmoral anses vara viktigt för många.
- En större andel av medlemmarna tog emot praktikanter under 2022 än 2021. Av de praktikanter som togs emot kom störst andel från yrkeshögskolan (66%), andelen har fortsatt öka sedan 2019 och 2021. En viss minskning syns för andelen praktikanter från arbetsmarknadsutbildningar. För de medlemmar som inte tagit emot praktikanter är det en stor andel, 38%, som svarar att det är p.g.a. brist på tid. Vidare är det en andel på 23% som svarar att inga medarbetare vill vara handledare.
- 16% av företagen i undersökningen kommer att använda sig av validering för intern kompetensförsörjning, år 2021 låg siffran på 12%.

Län	Fastighetstekniker	Fastighetsskötare	Fastighetsvård	Fastighetsförvaltare	Fastighetsingenjör	Fastighetsekonom	Byggsprojektledare	Uthyrare	Summa
Blekinge län	70	18	4	4	0	0	31	0	127
Dalarnas län	41	48	48	17	3	7	27	14	205
Gävleborgs län	58	86	16	53	16	4	21	12	266
Hallands län	14	39	0	7	0	0	4	7	71
Jämtlands län	30	100	13	22	26	26	26	13	256
Jönköpings län	66	125	10	24	28	7	35	17	312
Kalmar län	40	64	0	32	8	20	20	4	188
Kronobergs län	46	9	0	9	0	0	9	14	87
Norrbottnens län	50	100	11	39	29	0	22	22	273
Skåne län	412	437	317	227	66	58	218	148	1883
Stockholms län	1139	499	255	385	185	149	236	118	2966
Södermanlands län	22	61	3	16	0	6	13	3	124
Uppsala län	120	80	15	34	25	6	18	6	304
Värmlands län	44	68	0	29	0	15	0	0	156
Västerbottens län	73	32	44	23	15	0	12	6	205
Västernorrlands län	49	52	6	44	0	6	17	17	191
Västmanlands län	113	72	31	21	0	17	14	3	268
Västra Götalands län	410	418	418	276	61	84	146	115	1928
Örebro län	58	82	10	24	5	29	10	0	218
Östergötlands län	148	161	20	125	20	10	7	0	491
Totalt	2997	2537	1202	1406	482	426	912	558	10521



Övergripande resultat - nationellt

Rekryteringsbehov 2023 - 2028

Dessa siffror återspeglar våra medlemmars rekryteringsbehov på fem års sikt.

Rekryteringsbehovet per yrkesroll täcker både ersättningsrekrytering och nyrekrytering på grund av expansion av verksamheten. Behovet anges per yrkesroll.

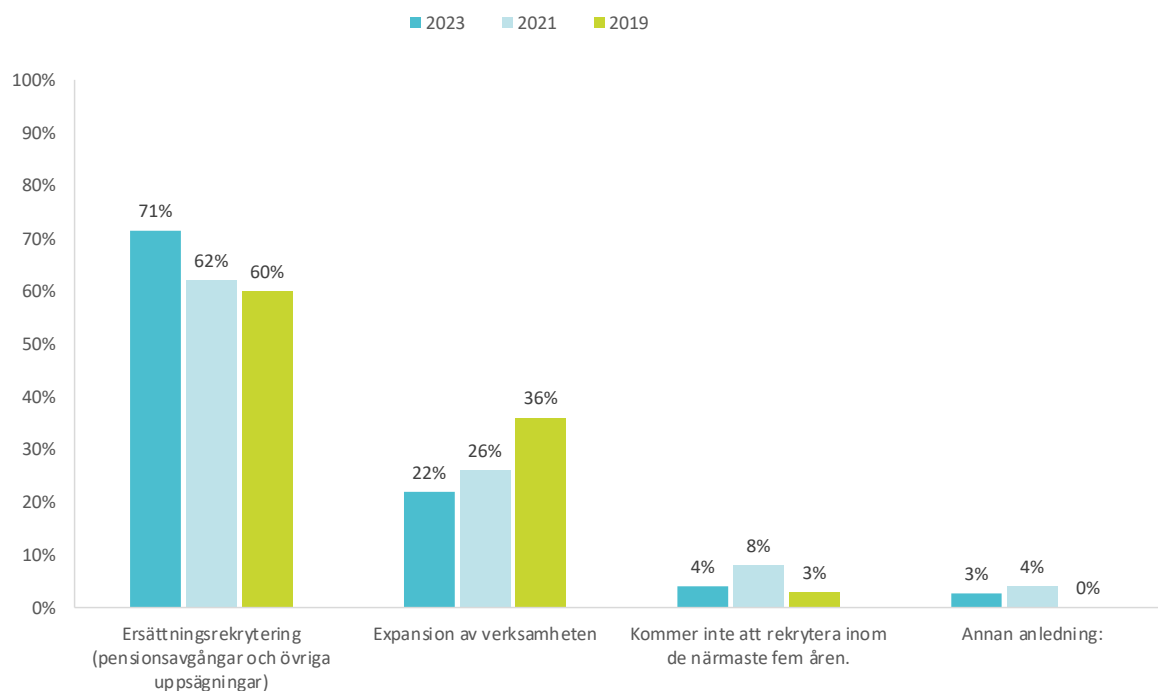
Rekryteringsbehov på fem års sikt

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	2997	1643	2331
Fastighetsskötare	2537	2343	3603
Fastighetsvård	1202	684	963
Fastighetsförvaltare	1406	1157	1543
Fastighetsingenjör	482	231	504
Fastighetsekonom**	426		
Byggprojektledare	912	664	836
Uthyrare**	558		
Total	10521	6722	9780

*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

** Ny roll 2023.

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?

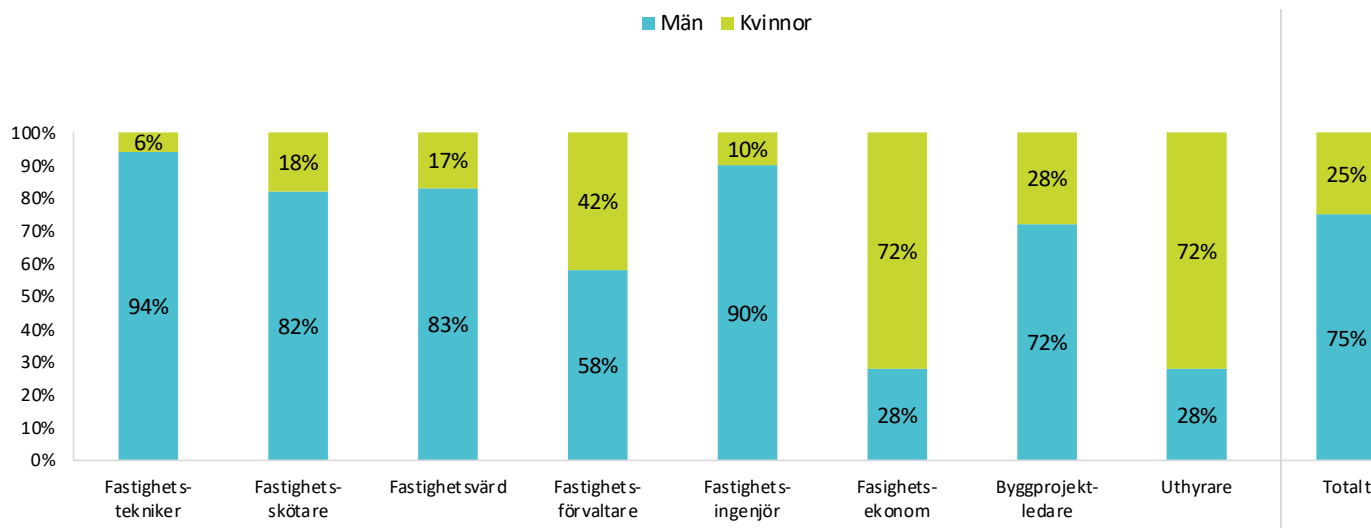


**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Könsfördelning

Könsfördelningen bland de yrkesroller som ingår i undersökningen fortsätter att vara ojämn. Snittet avseende de yrkesroller som varit med i undersökningen sedan start (fastighetstekniker, fastighetsskötare, fastighetsvärd, fastighetsförvaltare, fastighetsingenjör och byggprojektledare) ligger på 20 % kvinnor (19 %, 2021). Här är fastighetsförvaltaren den roll som attraherar flest kvinnor 42 %. De nytilkomna yrkesrollerna uthyrare och fastighetsekonom har ett snitt på 72 % kvinnor.

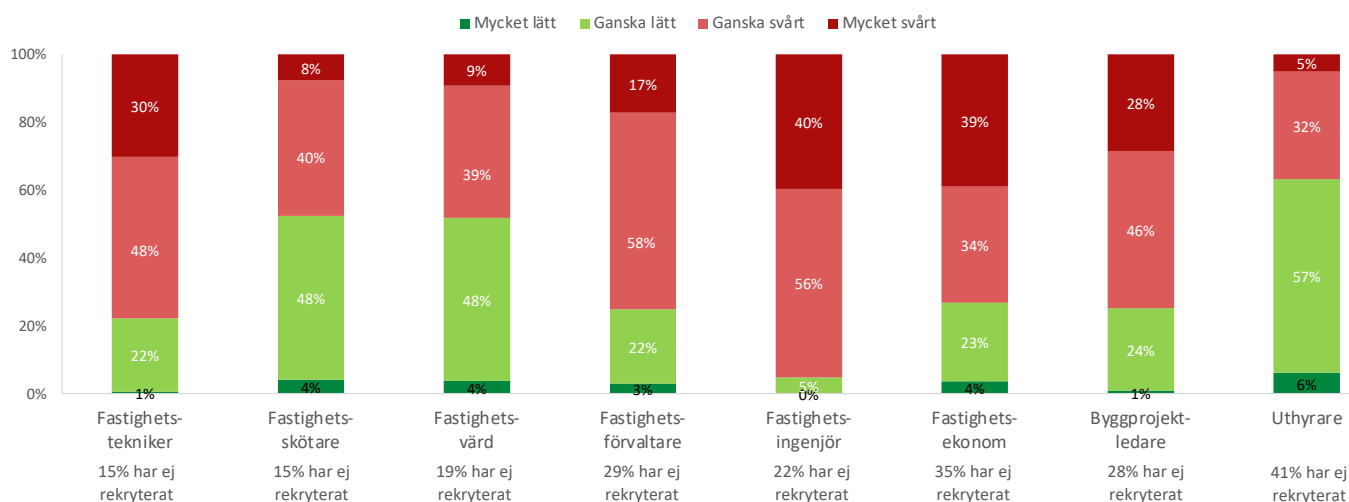
Antal anställda per yrkesroll – män & kvinnor (enligt undersökningens resultat)



Lätt eller svårt att rekrytera?

Medlemmarna har under 2022 upplevt att det varit svårt att rekrytera nya anställda till de flesta yrkesroller som ingår i denna undersökning. Den största effekten av detta har enligt respondenterna varit att lönen har behövt höjas, hela 29 % har angett detta som en konsekvens.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under 2022? Nedan presenteras fördelningen av svaren för 2023*.



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ

Diagrammet visar svaren exklusive de som angett "Vi har inte rekryterat". Dessa siffror presenteras nedanför diagrammet.

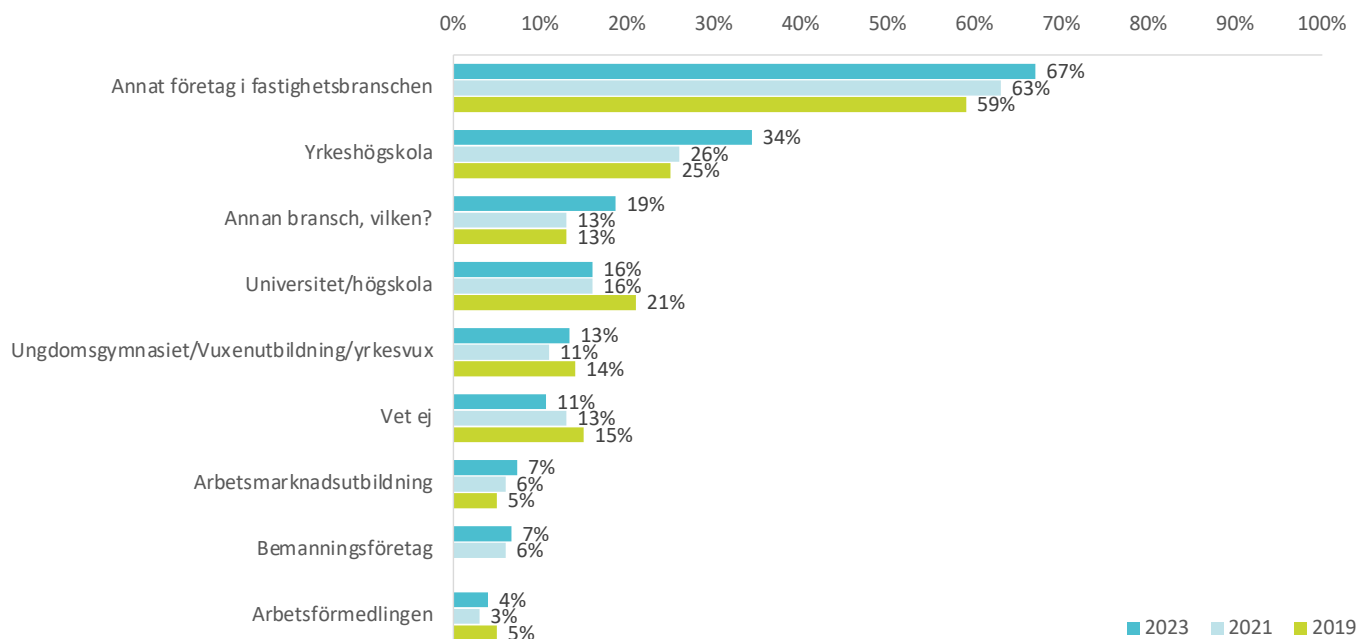


**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Rekryteringssnurra

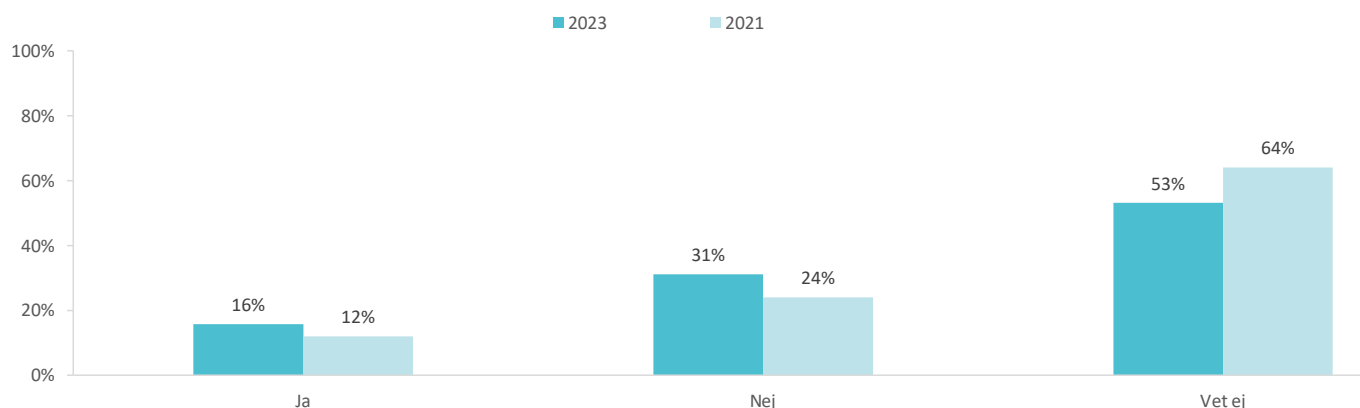
Fastighetsföretagen fortsätter att rekrytera ifrån varandra och 67 % uppger att de rekryterat från ett konkurrerande bolag det senaste året. Här ser vi stor potential att bredda rekryteringen till andra branscher med hjälp av validering men även att rekrytera från de olika utbildningsformer som erbjuds. Yrkeshögskolan har här tagit mark de senaste åren och ökar bland företagen som rekryteringsväg. Andra branscher som företagen uppgett rekrytera ifrån i undersökningen är bygg, tillverkningsindustrin, kommunen eller entreprenad.

Var har de medarbetare ni rekryterat under det senaste året i huvudsak kommit ifrån? Flera svar möjliga



Fler företag validerar sin personal

16% av företagen i undersökningen kommer att använda sig av validering för intern kompetensförsörjning, år 2021 låg siffran på 12%.

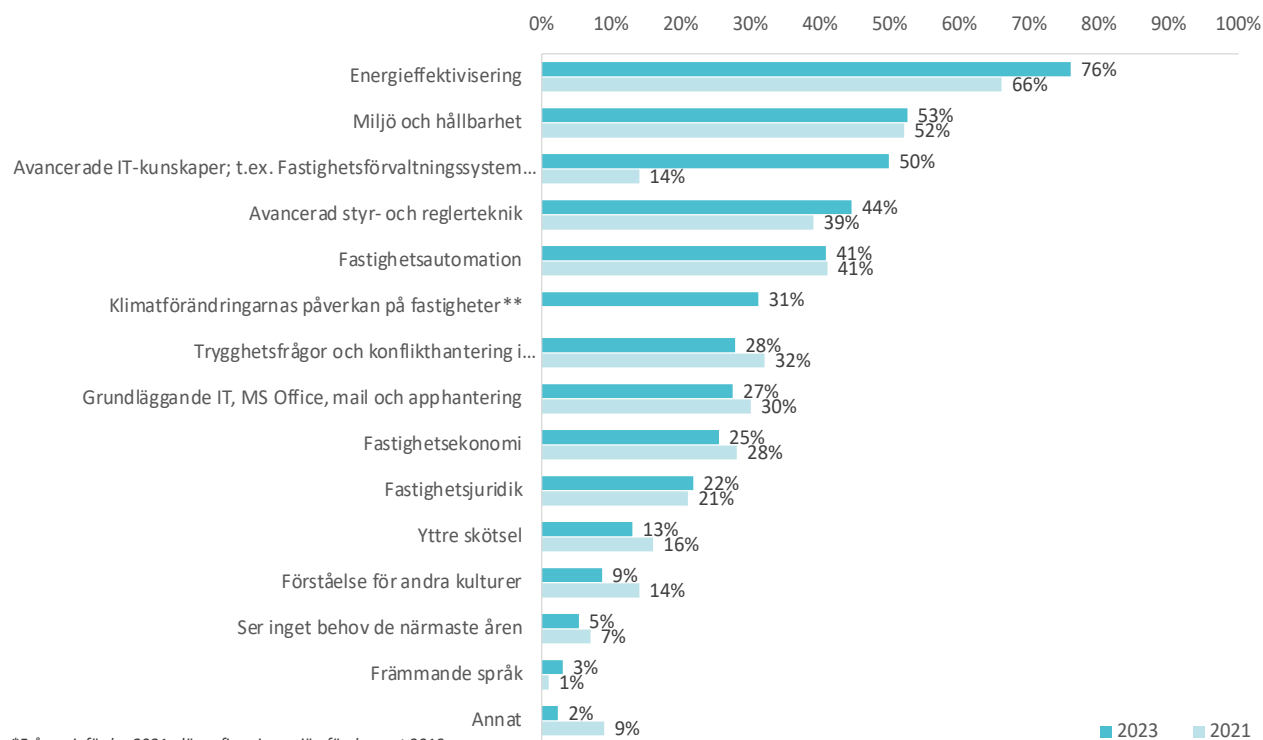


**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Efterfrågade kompetenser och egenskaper

När företagen i undersökningen får frågan vilka kompetenser som befintliga medarbetare främst behöver utveckla inom de närmsta två åren svarar majoriteten av respondenterna energieffektivisering samt miljö och hållbarhet. Fastighetsautomation och avancerad styr- och reglerteknik är också populära alternativ. Även mjuka värden efterfrågas av branschen. Samarbetsförmåga, att vara serviceminded och att ha kommunikationsförmåga är de högst värderade egenskaperna som nya anställda ska ha enligt företagen som var med i undersökningen.

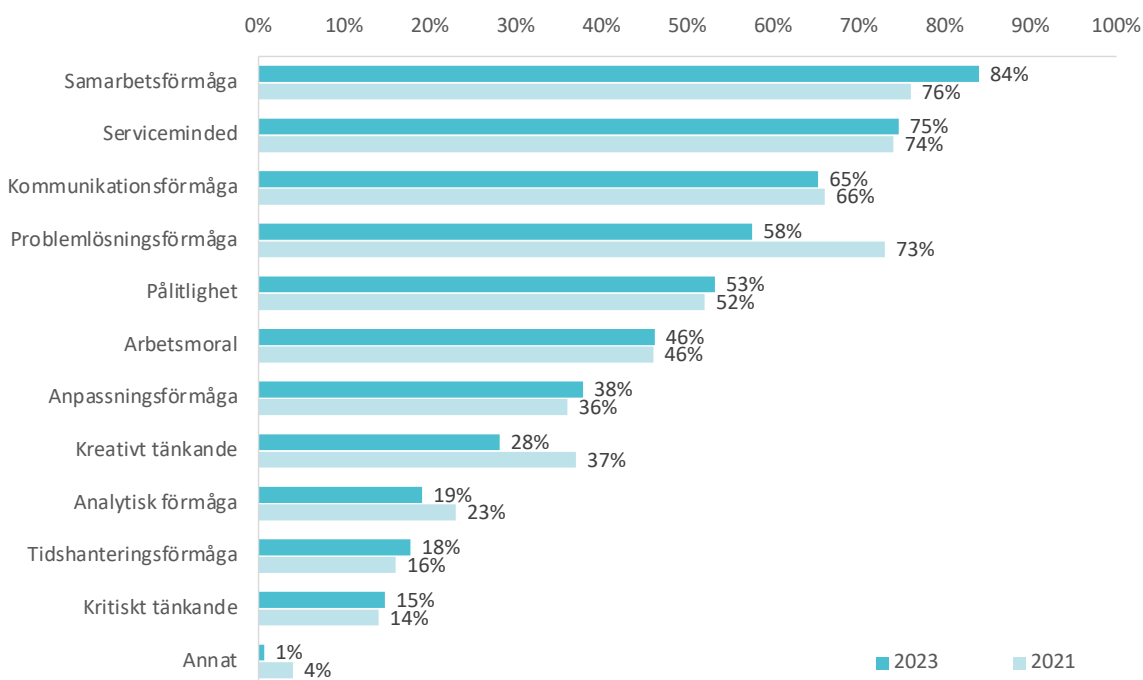
Vilken/vilka kompetenser kommer era befintliga medarbetare främst behöva utveckla inom de närmaste två åren?* Flera svar möjliga



*Frågan infördes 2021, därav finns ingen jämförelse mot 2019.

**Ny fråga 2023.

Vilka egenskaper, soft skills, värderar ni högst vid anställning av nya medarbetare?* Flera svar möjliga



*Frågan infördes 2021, därav finns ingen jämförelse mot 2019.

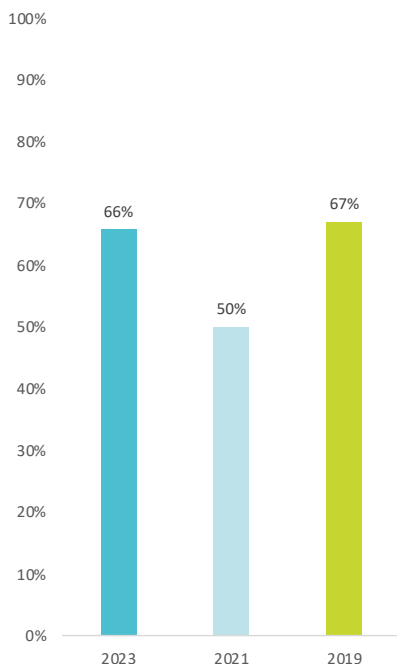


**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

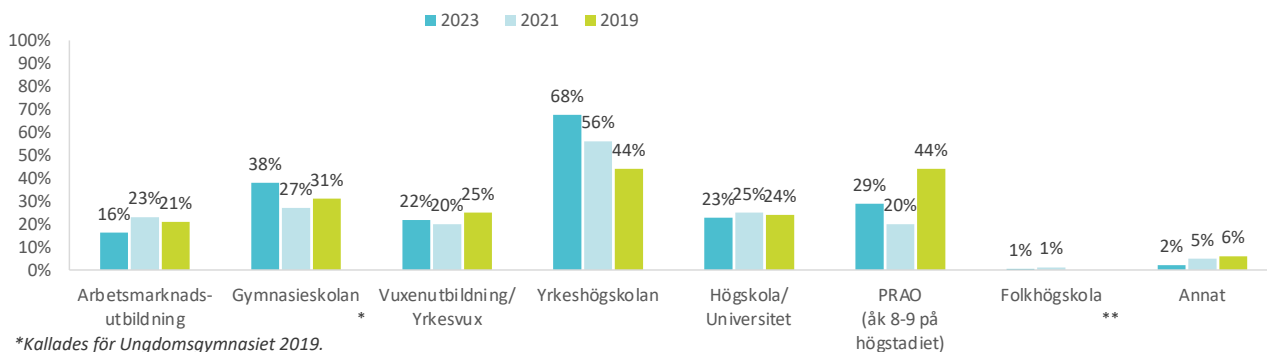
Fler erbjuder praktik

Fastighetsföretagen fortsätter att rekrytera ifrån varandra och 67 % uppger att de rekryterat från ett konkurrerande bolag det senaste året. Här ser vi stor potential att bredda rekryteringen till andra branscher med hjälp av validering men även att rekrytera från de olika utbildningsformer som erbjuds. Yrkeshögskolan har här tagit mark de senaste åren och ökar bland företagen som rekryteringsväg. Andra branscher som företagen uppgett rekrytera ifrån i undersökningen är bygg, tillverkningsindustrin, kommunen eller entreprenad.

Har ni tagit emot praktikanter under 2022?
(andelen som svarade Ja)



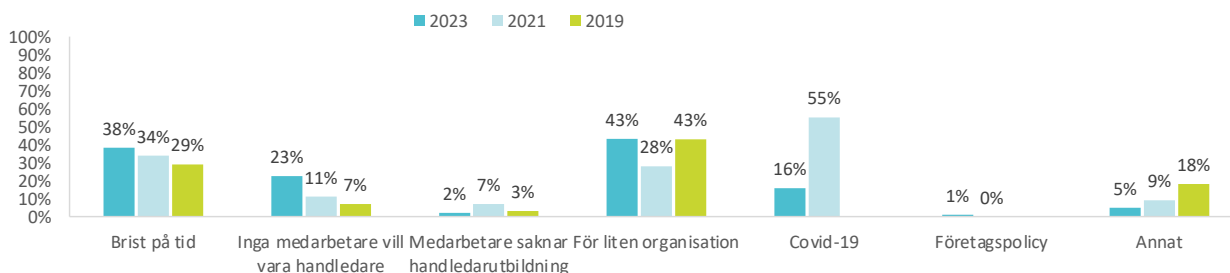
Varifrån kom praktikanter/praktikanterna? Flera alternativ kan väljas (Endast till respondenter som svarade "Ja")



*Kallades för Ungdomsgymnasiet 2019.

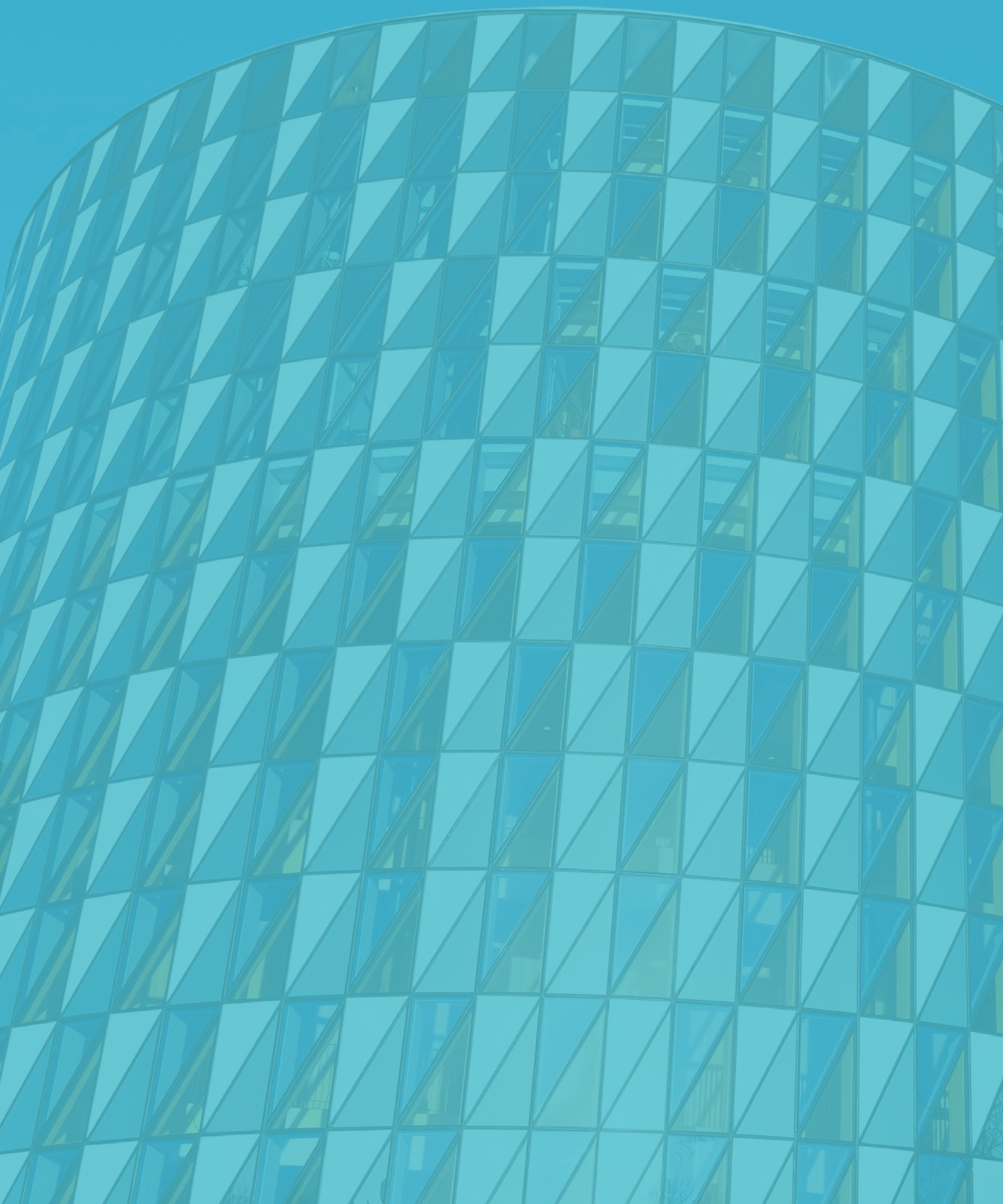
**Alternativet fanns inte med i enkäten 2019.

Varför har ni inte tagit emot praktikant/praktikanter? Flera alternativ kan väljas (Endast till respondenter som svarade "Nej")



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Resultat per län



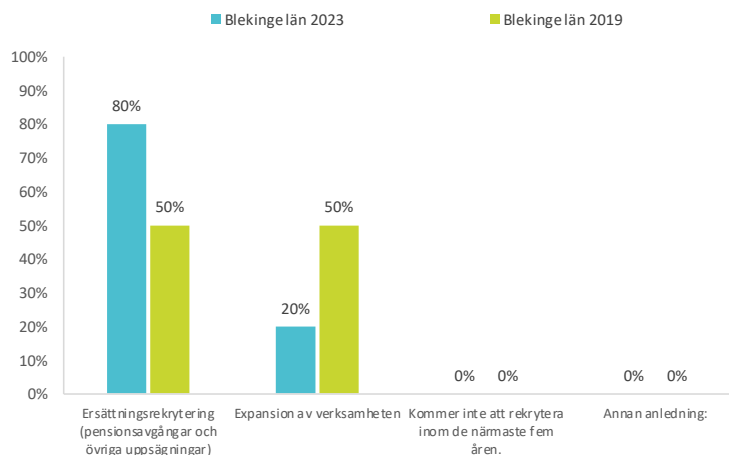
Blekinge län

Jämförelse mot 2021 rekryteringsbehov är inte möjligt för Blekinge Län p.g.a för litet antal svar.

Rekryteringsbehov på fem års sikt

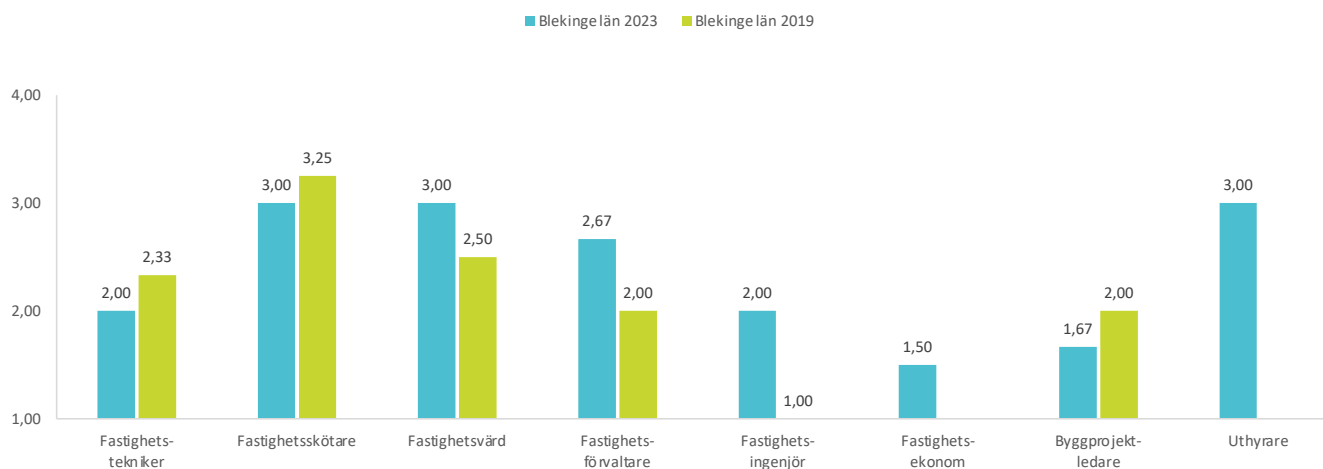
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	70	12
Fastighetsskötare	18	30
Fastighetsvård	4	5
Fastighetsförvaltare	4	5
Fastighetsingenjör	0	5
Fastighetsekonom**	0	
Byggprojektledare	31	2
Uthyrare**	0	
Total	127	59

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



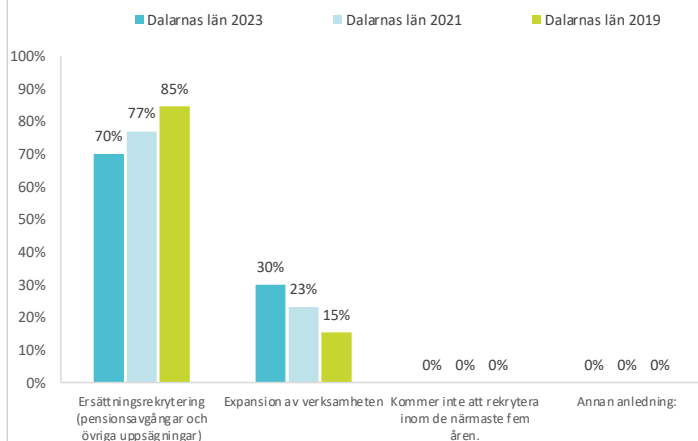
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Dalarnas län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

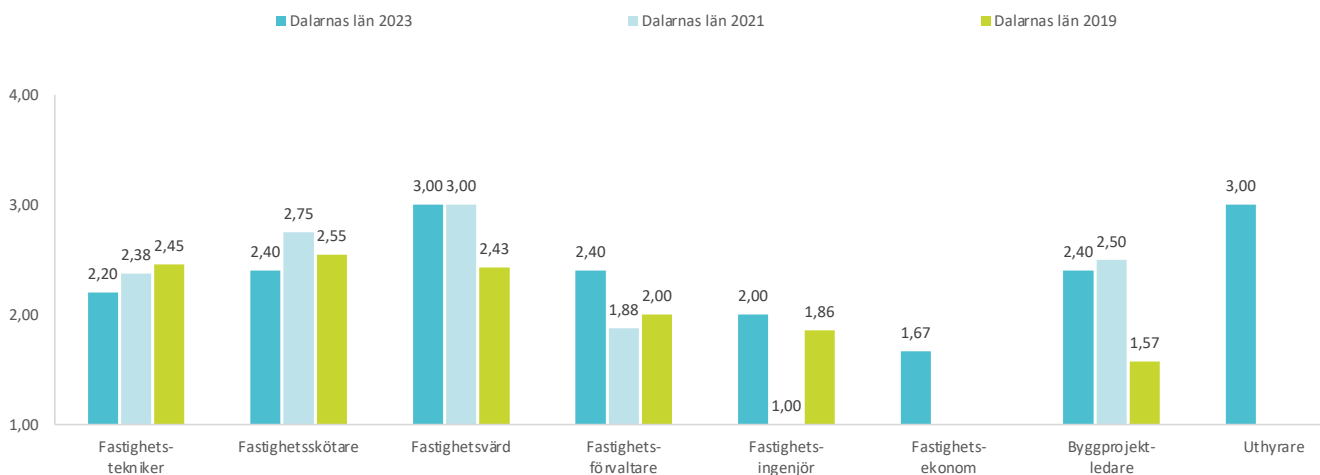
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	41	32	79
Fastighetsskötare	48	57	119
Fastighetsvård	48	15	45
Fastighetsförvaltare	17	20	24
Fastighetsingenjör	3	0	17
Fastighetsekonom**	7		
Byggprojektledare	27	2	26
Uthyrare**	14		
Total	205	126	310

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



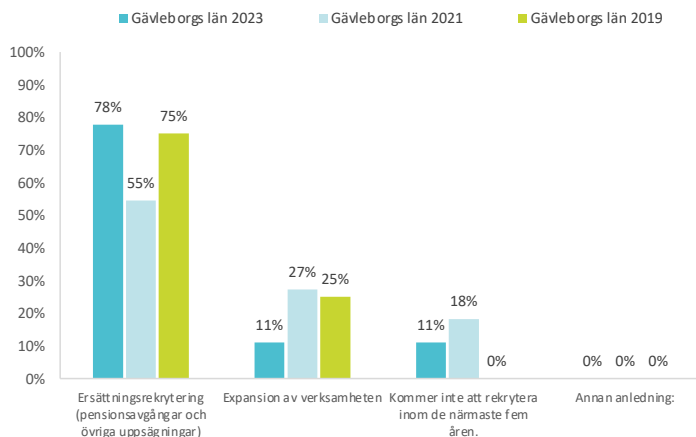
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Gävleborgs län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

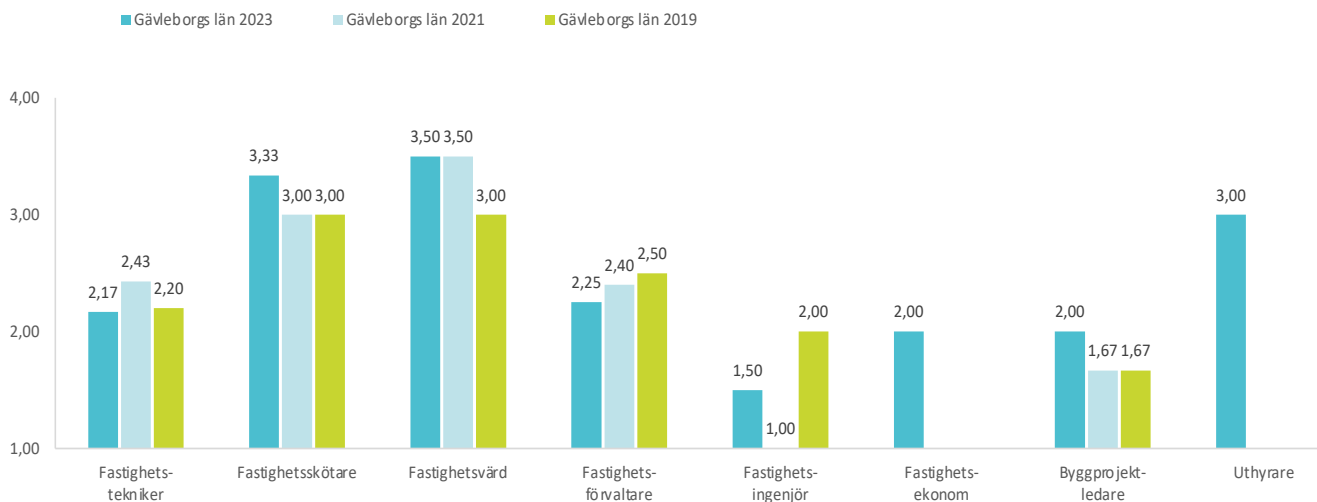
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	58	82	120
Fastighetsskötare	86	75	74
Fastighetsvård	16	13	14
Fastighetsförvaltare	53	13	19
Fastighetsingenjör	16	13	37
Fastighetsekonom**	4		
Byggprojektledare	21	16	14
Uthyrare**	12		
Total	266	212	278

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

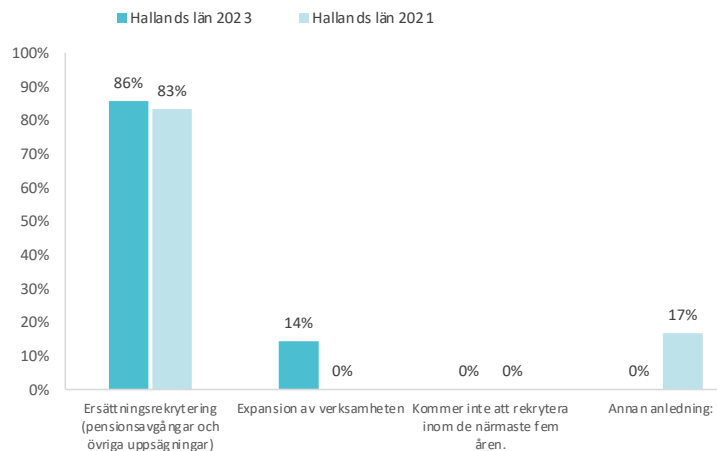
Hallands län

Jämförelse mot 2019 rekryteringsbehov är inte möjligt för Hallands län pga för litet antal svar

Rekryteringsbehov på fem års sikt

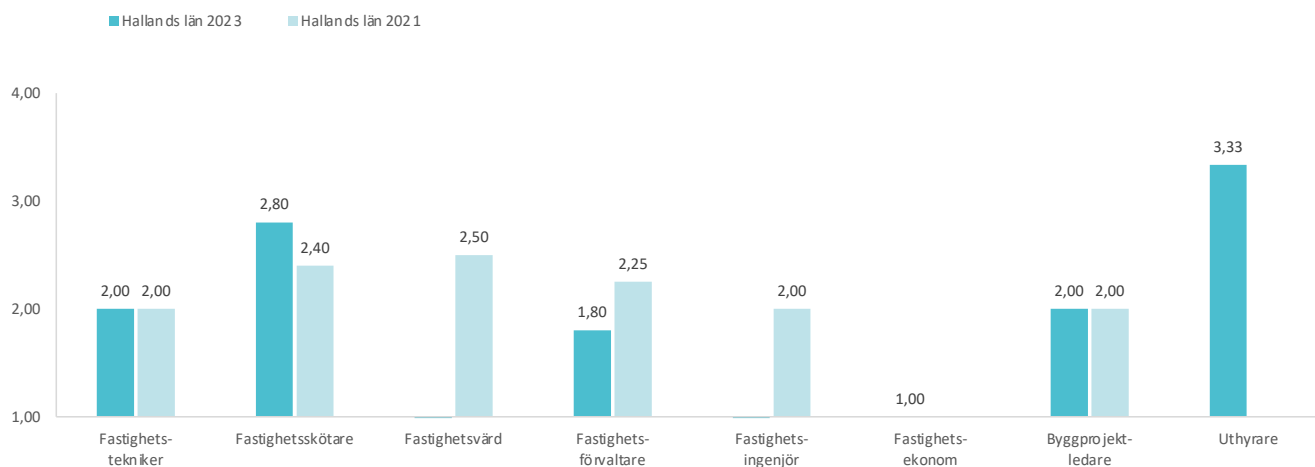
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*
Fastighetstekniker	14	16
Fastighetsskötare	39	46
Fastighetsvård	0	16
Fastighetsförvaltare	7	14
Fastighetsingenjör	0	3
Fastighetsekonom**	0	
Byggprojektledare	4	19
Uthyrare**	7	
Total	71	114

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

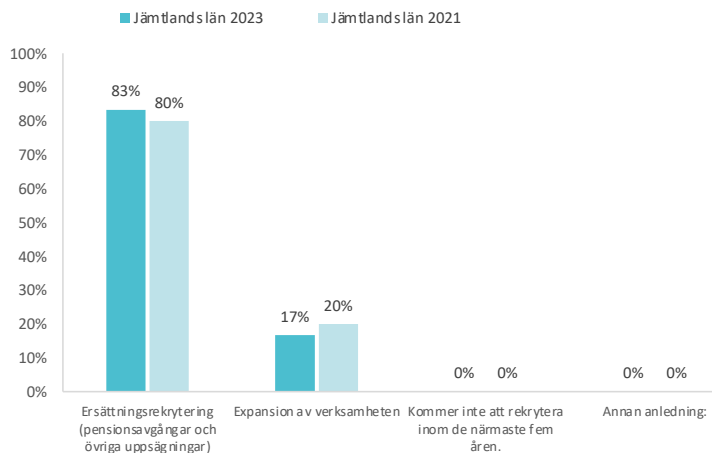
Jämtlands län

Jämförelse mot 2019 är inte möjligt för Jämtlands Län pga för litet antal svar

Rekryteringsbehov på fem års sikt

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*
Fastighetstekniker	30	30
Fastighetsskötare	100	38
Fastighetsvård	13	0
Fastighetsförvaltare	22	27
Fastighetsingenjör	26	4
Fastighetsekonom**	26	
Byggprojektledare	26	8
Uthyrare**	13	
Total	256	107

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



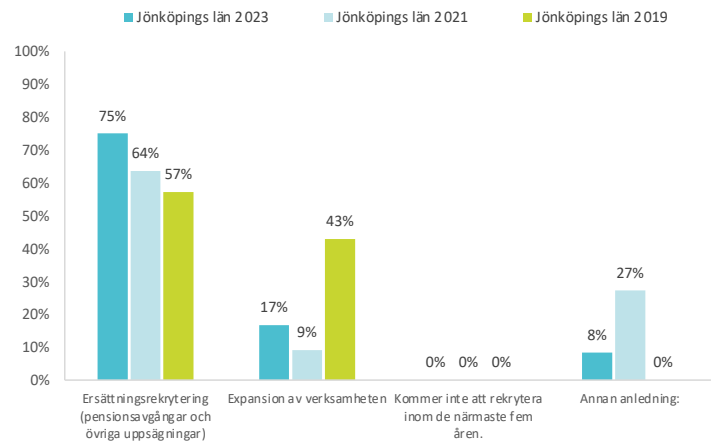
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Jönköpings län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

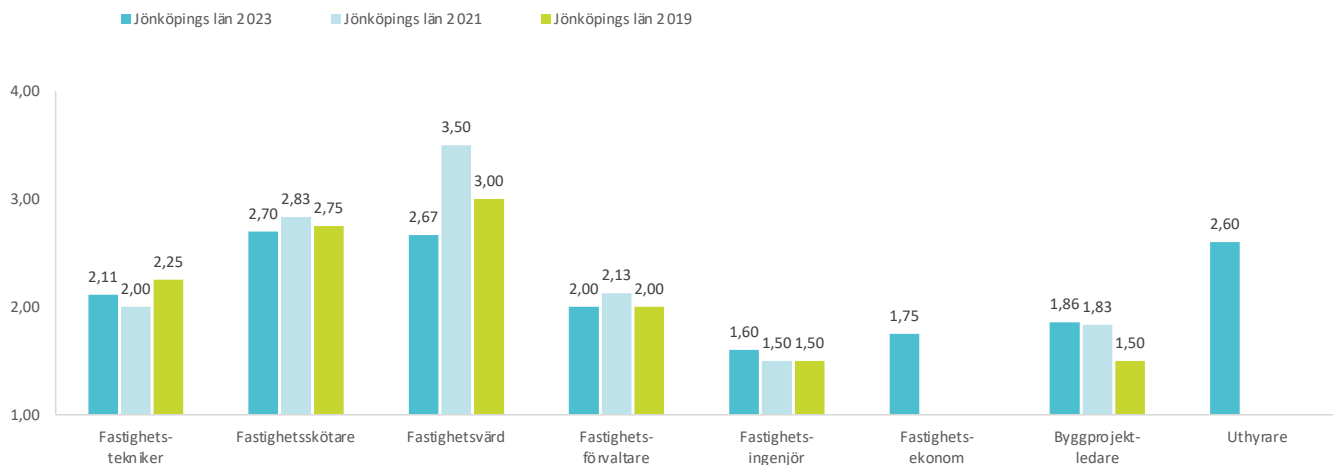
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	66	51	130
Fastighetsskötare	125	65	111
Fastighetsvård	10	21	0
Fastighetsförvaltare	24	68	16
Fastighetsingenjör	28	10	16
Fastighetsekonom**	7		
Byggprojektledare	35	34	21
Uthyrare**	17		
Total	312	249	294

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



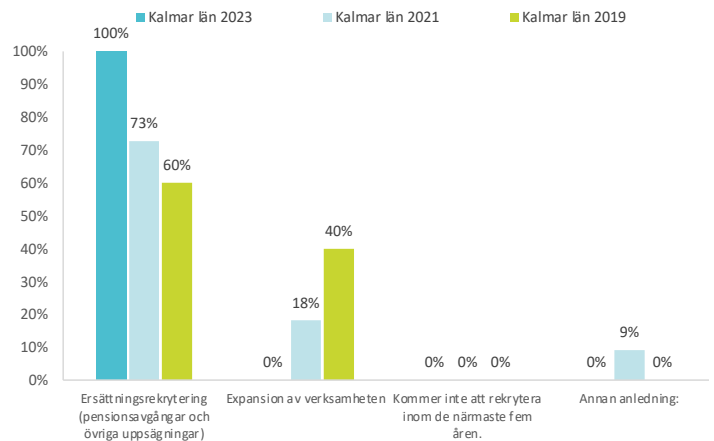
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Kalmar län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

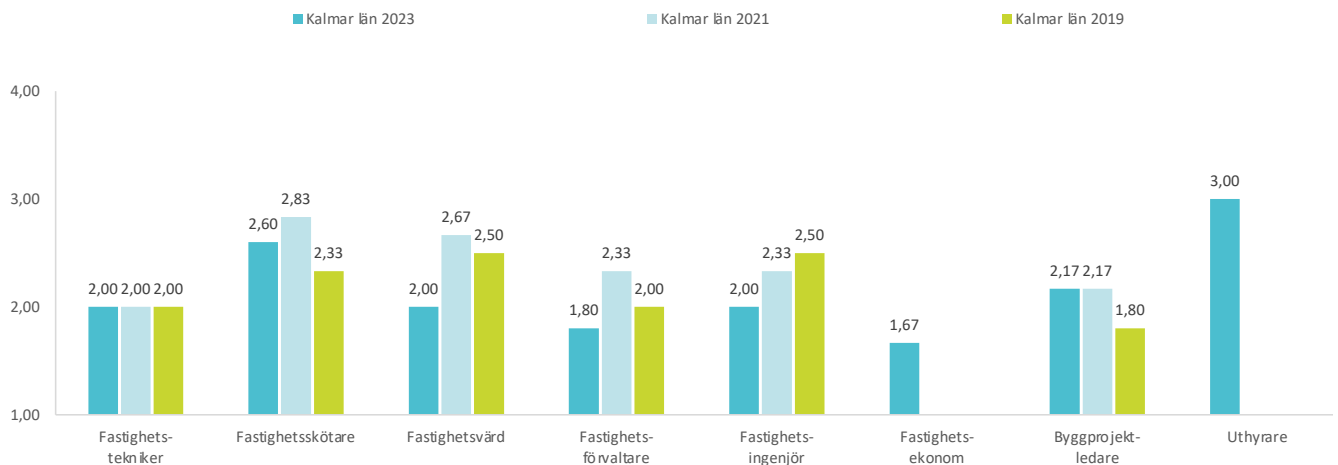
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	40	36	29
Fastighetsskötare	64	39	42
Fastighetsvård	0	14	21
Fastighetsförvaltare	32	14	13
Fastighetsingenjör	8	7	4
Fastighetsekonom**	20		
Bygghandläggare	20	7	13
Uthyrare**	4		
Total	188	117	122

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

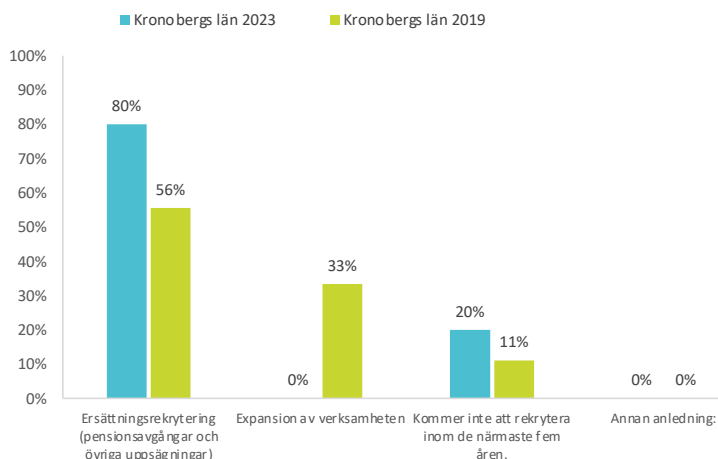
Kronobergs län

Jämförelse mot 2021 rekryteringsbehov är inte möjligt för Kronobergs Län p.g.a för litet antal svar.

Rekryteringsbehov på fem års sikt

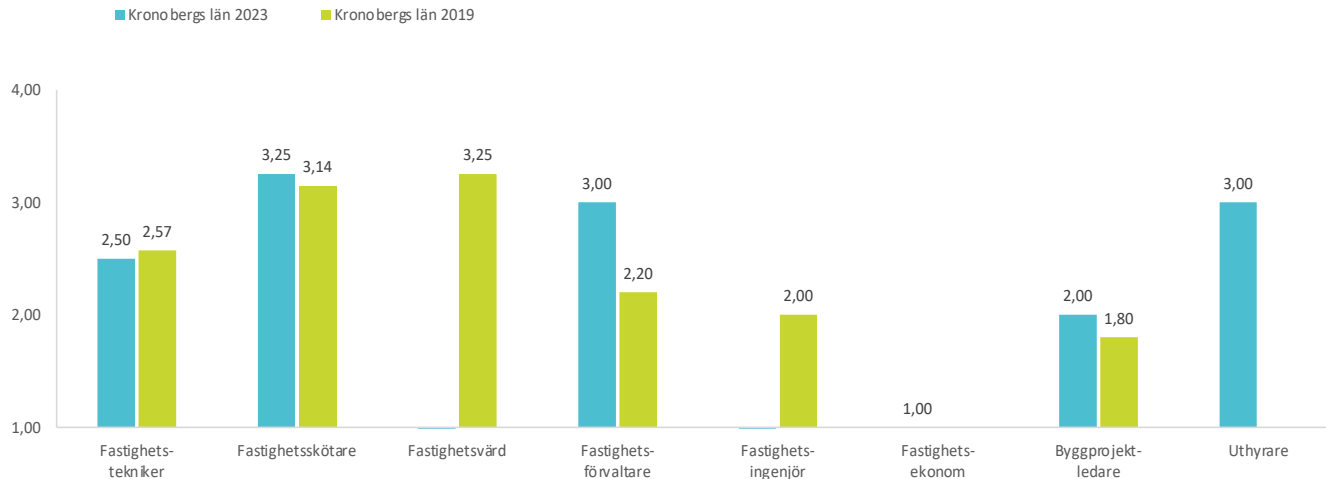
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	46	32
Fastighetsskötare	9	25
Fastighetsvård	0	6
Fastighetsförvaltare	9	8
Fastighetsingenjör	0	4
Fastighetsekonom**	0	
Byggprojektledare	9	19
Uthyrare**	14	
Total	87	94

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.



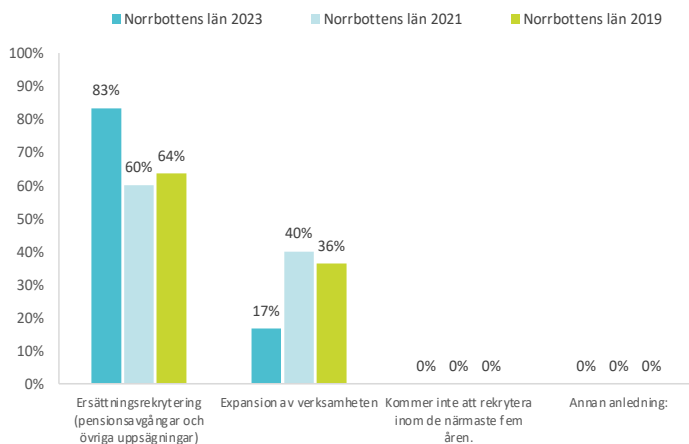
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Norrbottens län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

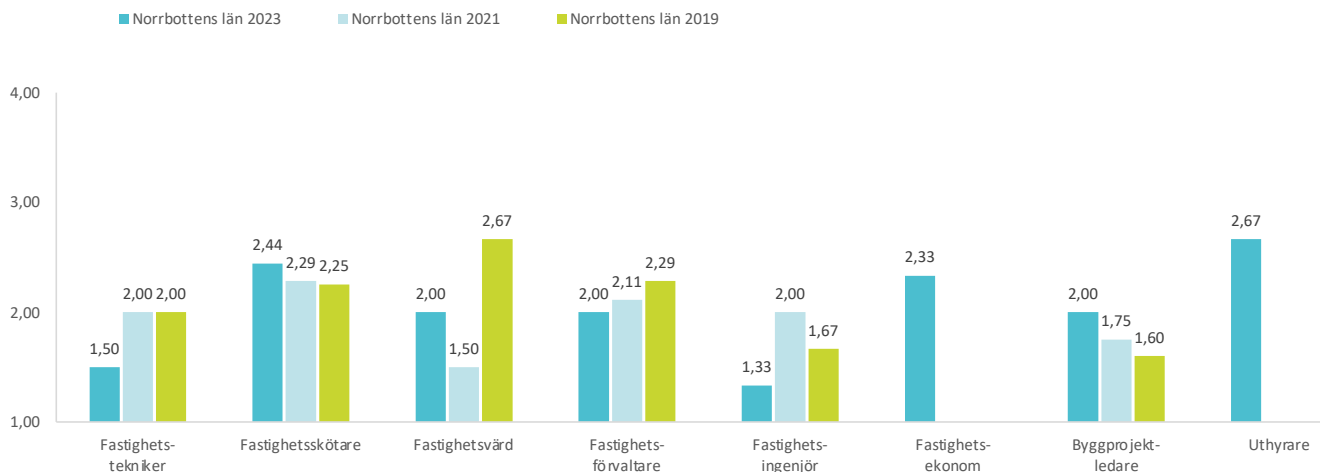
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	50	41	58
Fastighetsskötare	100	55	63
Fastighetsvård	11	6	0
Fastighetsförvaltare	39	32	24
Fastighetsingenjör	29	3	11
Fastighetsekonom**	0		
Byggsprojektledare	22	15	21
Uthyrare**	22		
Total	273	152	177

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



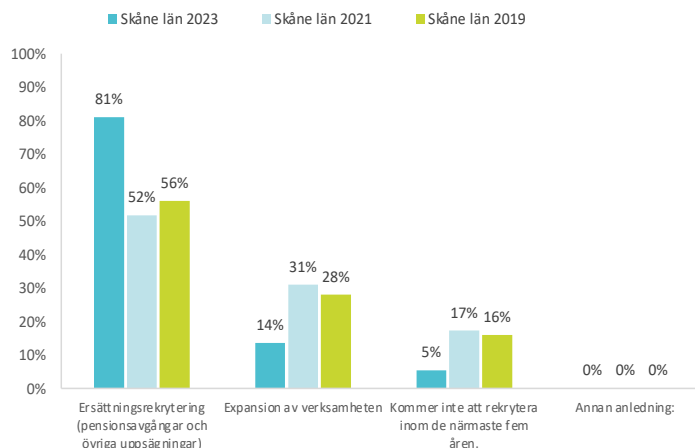
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Skåne län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

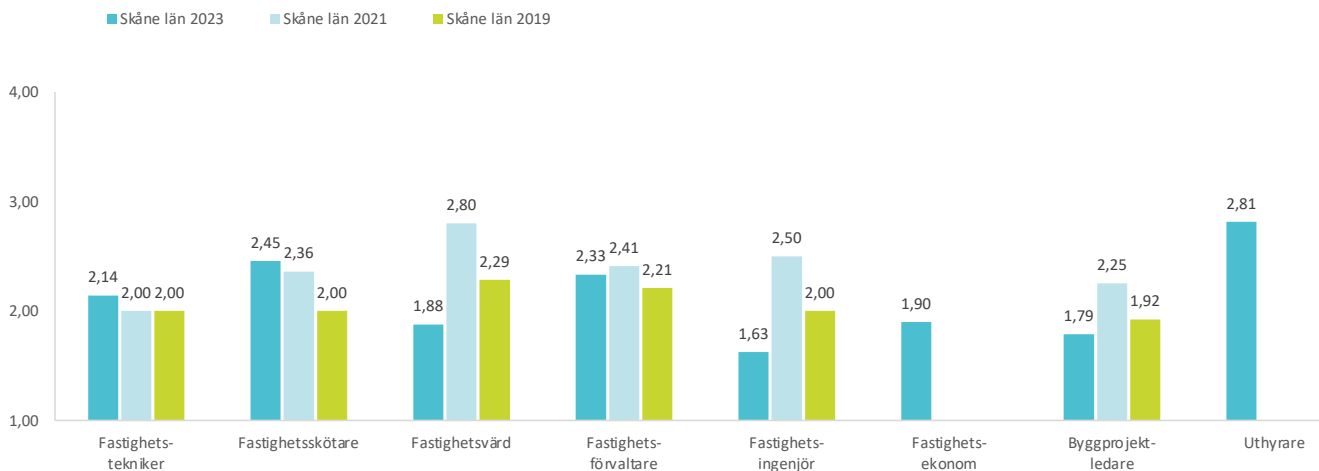
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	412	152	176
Fastighetsskötare	437	482	420
Fastighetsvård	317	122	271
Fastighetsförvaltare	227	130	117
Fastighetsingenjör	66	13	32
Fastighetsekonom**	58		
Byggprojektledare	218	83	112
Uthyrare**	148		
Total	1883	982	1128

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



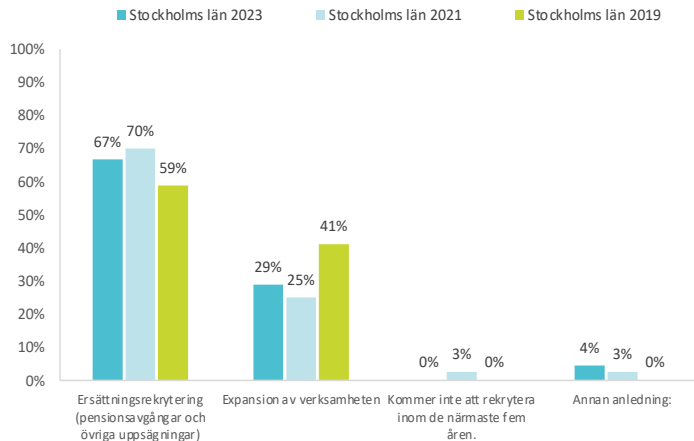
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Stockholms län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

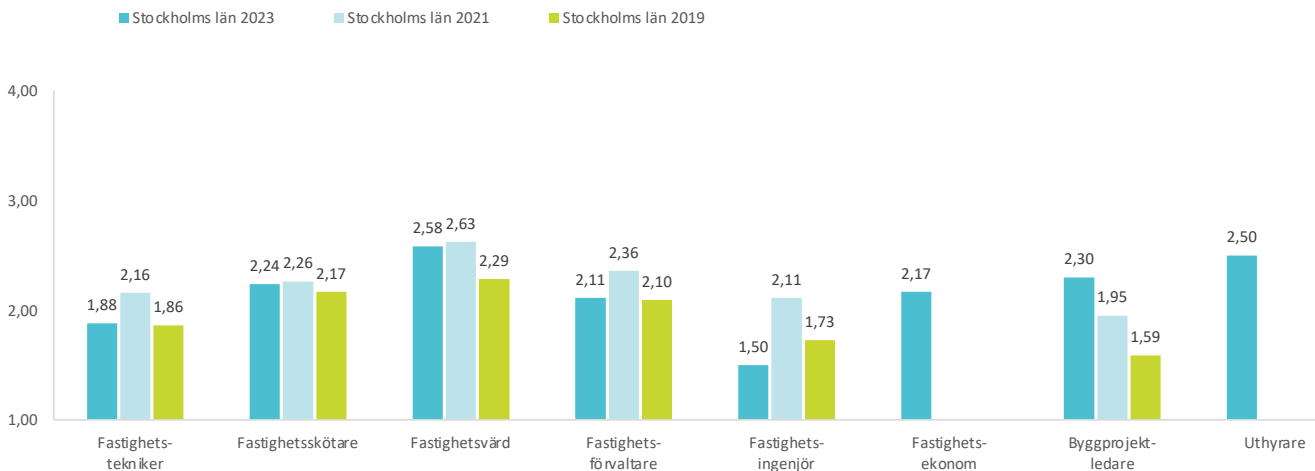
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	1139	609	987
Fastighetsskötare	499	535	1367
Fastighetsvård	255	239	274
Fastighetsförvaltare	385	510	963
Fastighetsingenjör	185	107	202
Fastighetsekonom**	149		
Byggsprojektledare	236	210	383
Uthyrare**	118		
Total	2966	2210	4176

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



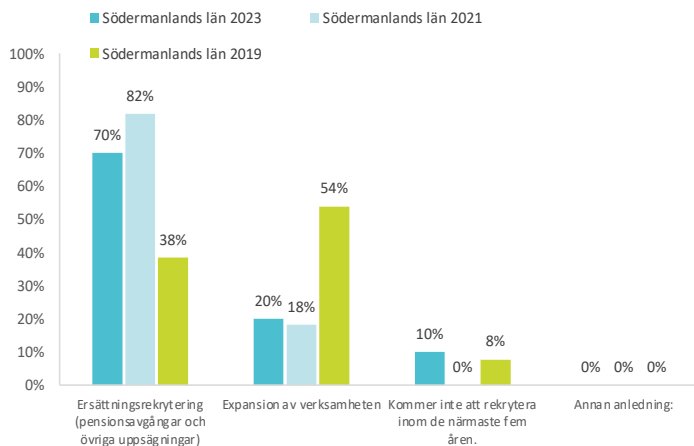
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Södermanlands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

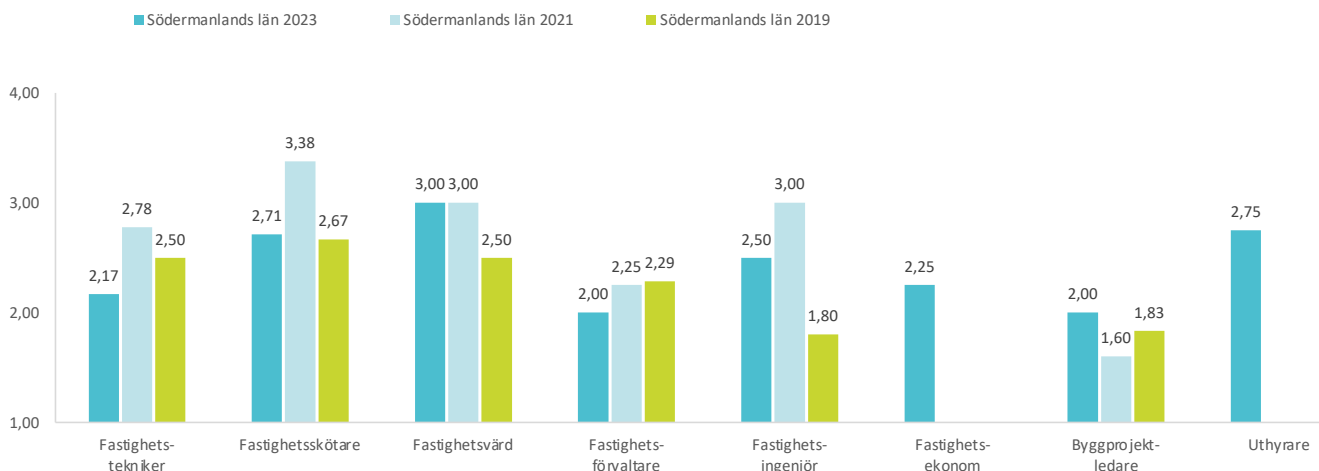
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	22	11	49
Fastighetsskötare	61	52	154
Fastighetsvård	3	3	30
Fastighetsförvaltare	16	14	18
Fastighetsingenjör	0	0	9
Fastighetsekonom**	6		
Byggsprojektledare	13	5	18
Uthyrare**	3		
Total	124	85	278

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



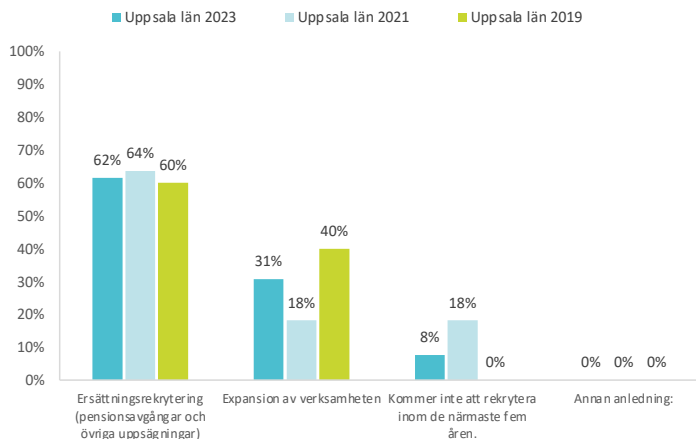
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Uppsala län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

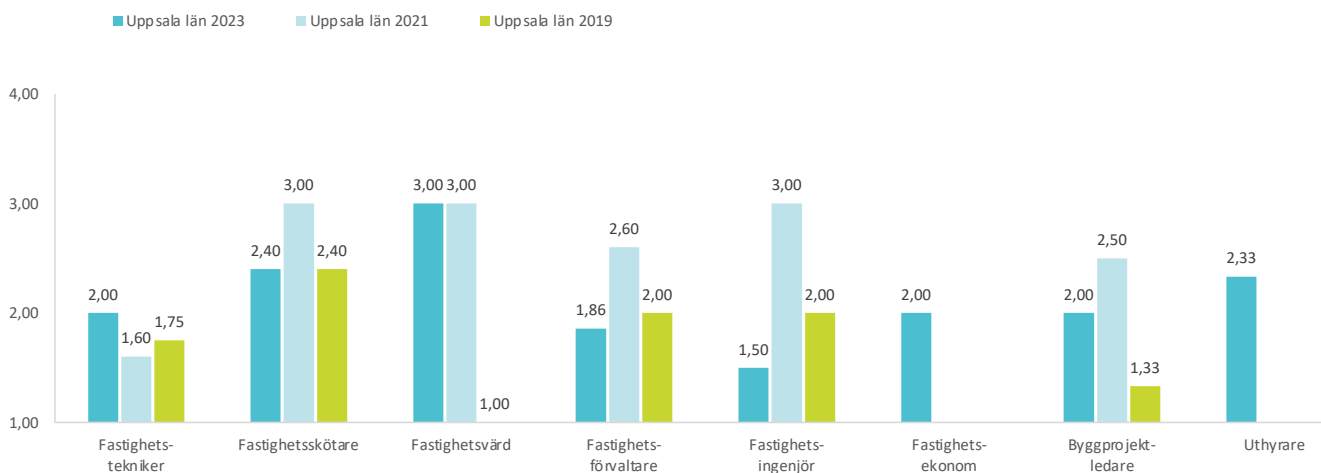
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	120	75	151
Fastighetsskötare	80	21	173
Fastighetsvård	15	0	3
Fastighetsförvaltare	34	39	69
Fastighetsingenjör	25	12	10
Fastighetsekonom**	6		
Byggprojektledare	18	27	32
Uthyrare**	6		
Total	304	174	438

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



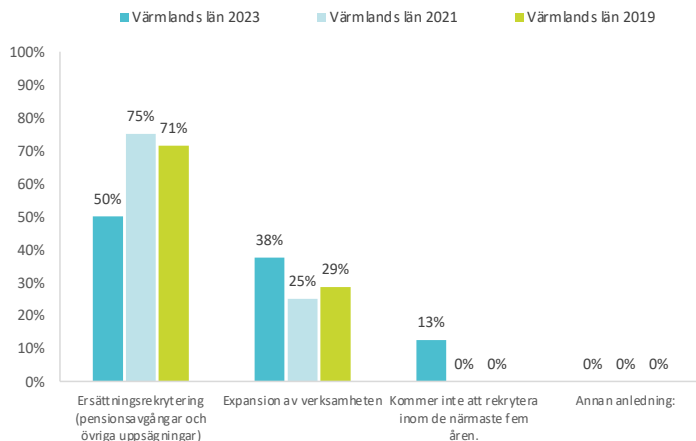
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Värmlands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

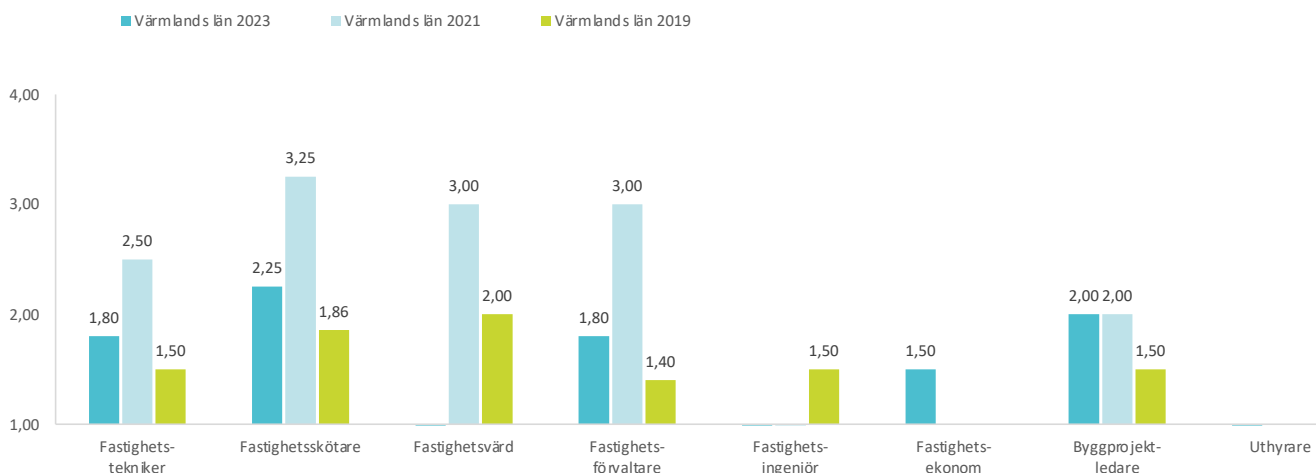
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	44	37	46
Fastighetsskötare	68	51	69
Fastighetsvård	0	34	46
Fastighetsförvaltare	29	20	12
Fastighetsingenjör	0	0	15
Fastighetsekonom**	15		
Byggprojektledare	0	7	0
Uthyrare**	0		
Total	156	149	188

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



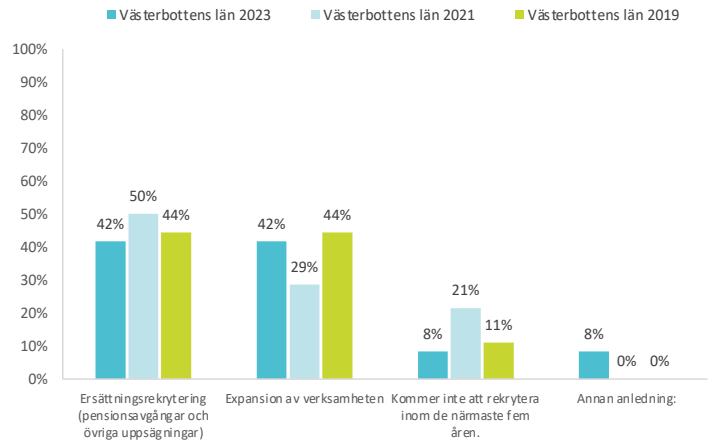
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Västerbottens län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

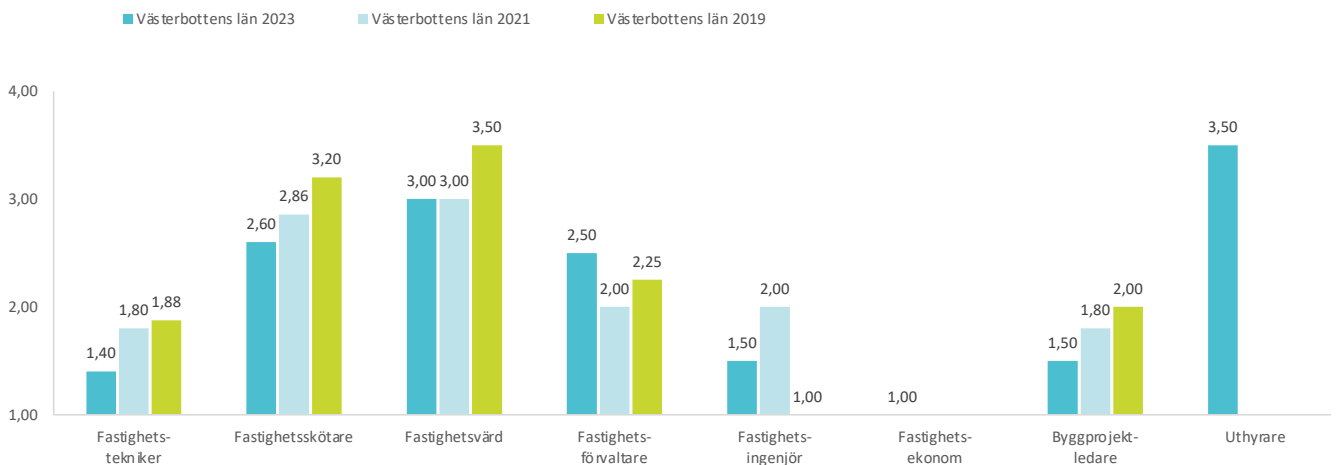
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	73	41	45
Fastighetsskötare	32	43	59
Fastighetsvård	44	15	21
Fastighetsförvaltare	23	20	35
Fastighetsingenjör	15	0	11
Fastighetsekonom**	0		
Bygghandläggare	12	24	24
Uthyrare**	6		
Total	205	143	195

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



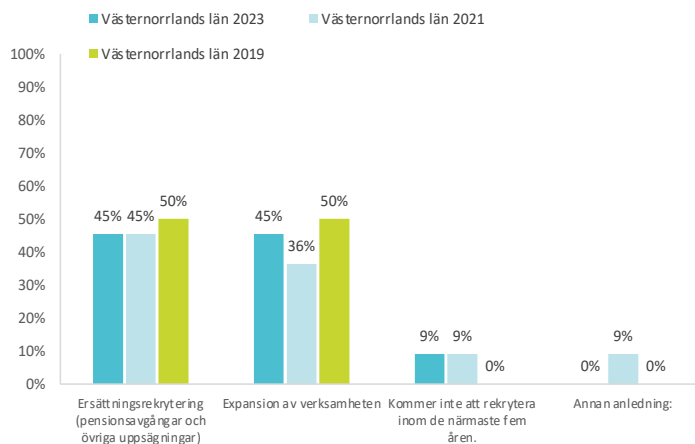
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Västernorrlands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

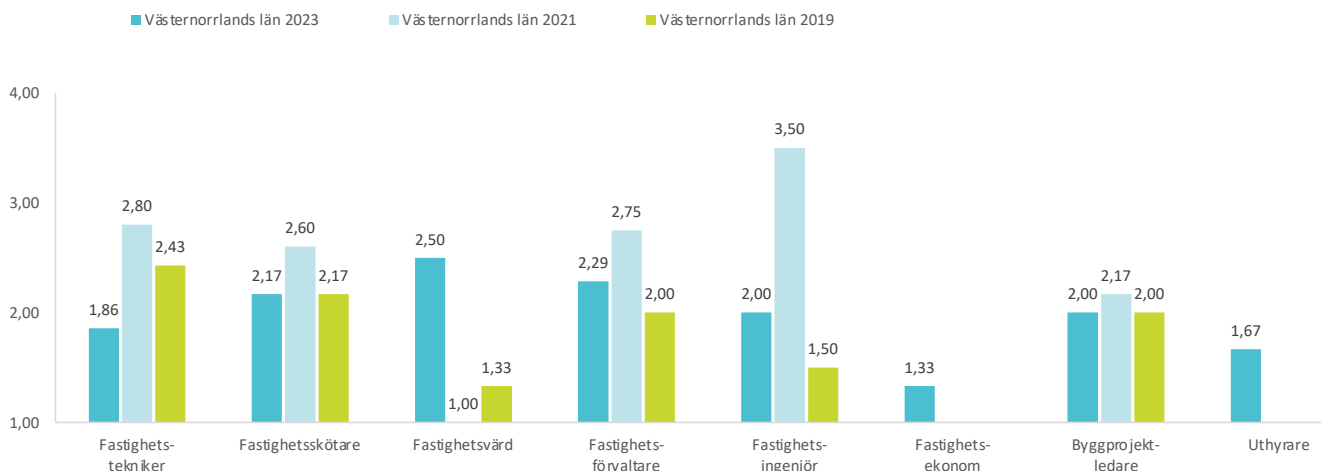
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	49	26	42
Fastighetsskötare	52	66	57
Fastighetsvård	6	3	7
Fastighetsförvaltare	44	32	37
Fastighetsingenjör	0	0	7
Fastighetsekonom**	6		
Byggprojektledare	17	21	7
Uthyrare**	17		
Total	191	148	157

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



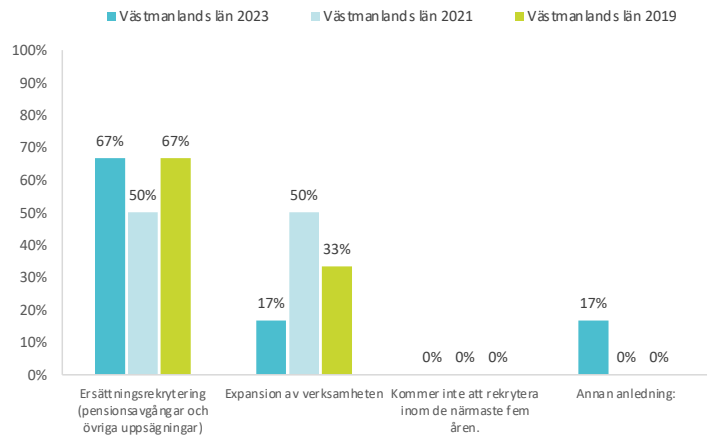
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Västm anlands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

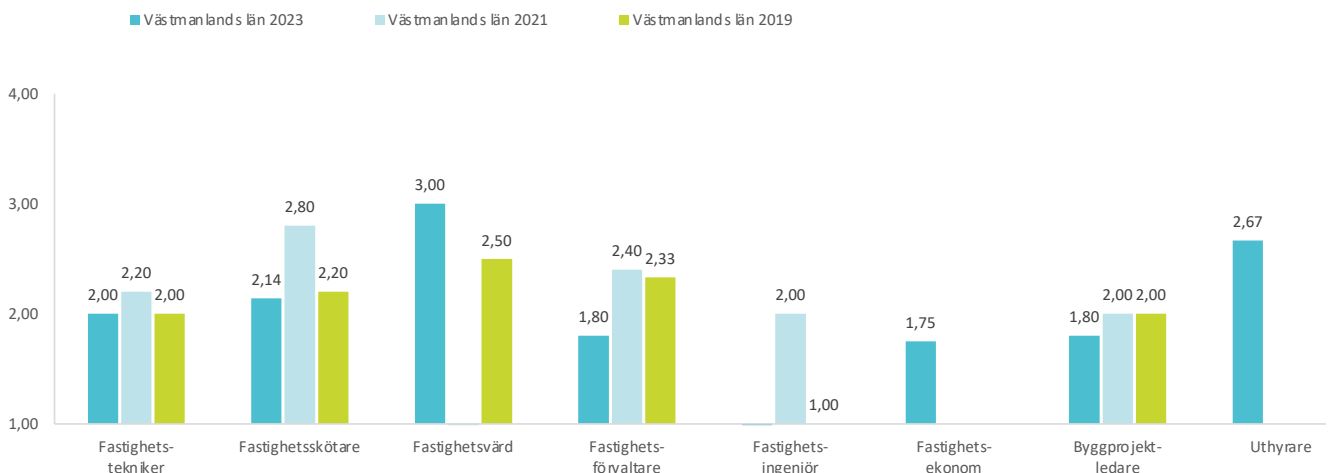
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	113	45	28
Fastighetsskötare	72	51	47
Fastighetsvård	31	0	3
Fastighetsförvaltare	21	13	22
Fastighetsingenjör	0	3	9
Fastighetsekonom**	17		
Byggprojektledare	14	16	14
Uthyrare**	3		
Total	268	128	123

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



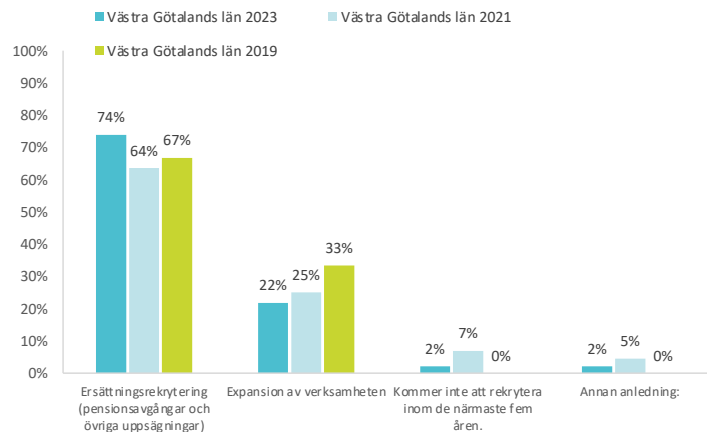
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Västra Götalands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

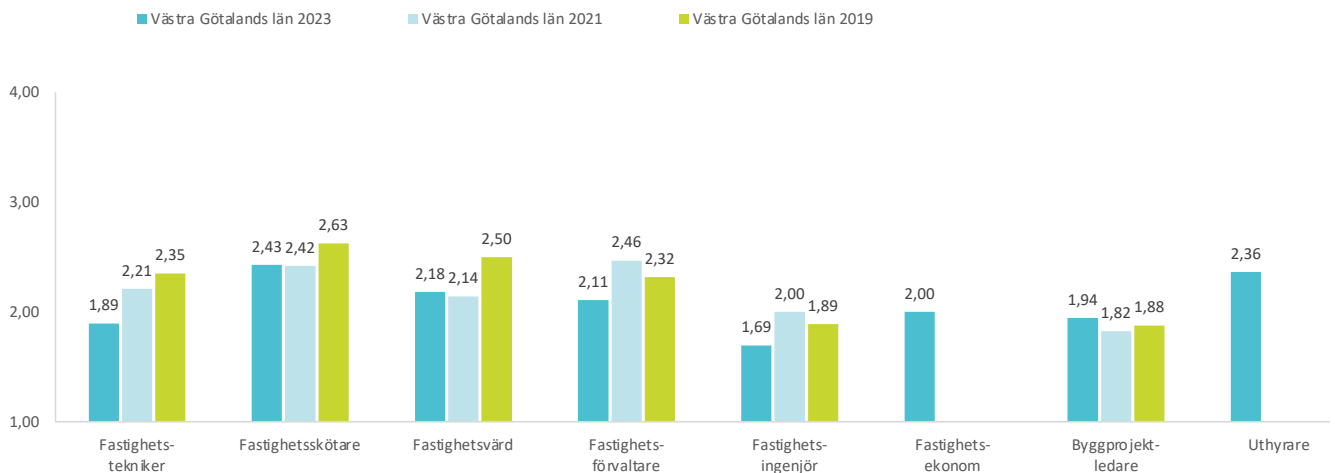
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	410	249	180
Fastighetsskötare	418	378	420
Fastighetsvård	418	184	226
Fastighetsförvaltare	276	153	217
Fastighetsingenjör	61	41	86
Fastighetsekonom**	84		
Byggprojektledare	146	133	110
Uthyrare**	115		
Total	1928	1138	1239

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



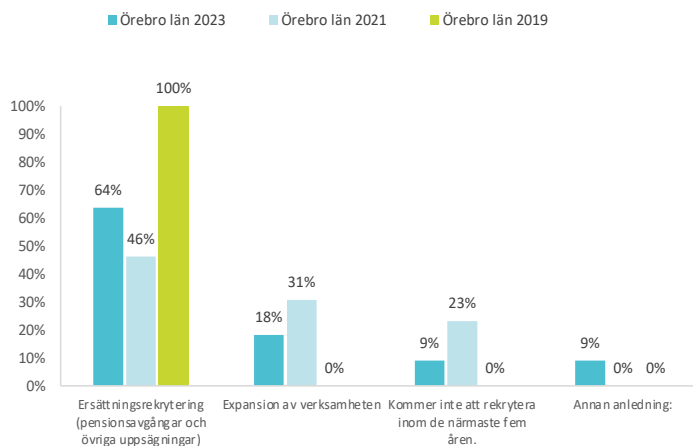
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Örebro län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

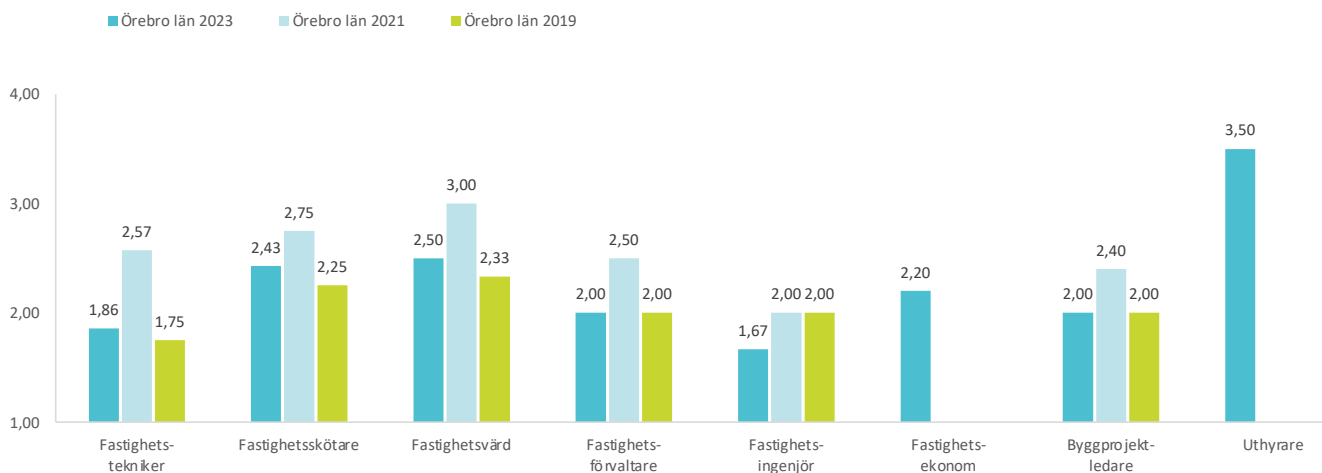
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	58	66	103
Fastighetsskötare	82	170	139
Fastighetsvård	10	41	51
Fastighetsförvaltare	24	33	26
Fastighetsingenjör	5	11	9
Fastighetsekonom**	29		
Byggprojektledare	10	18	9
Uthyrare**	0		
Total	218	339	337

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



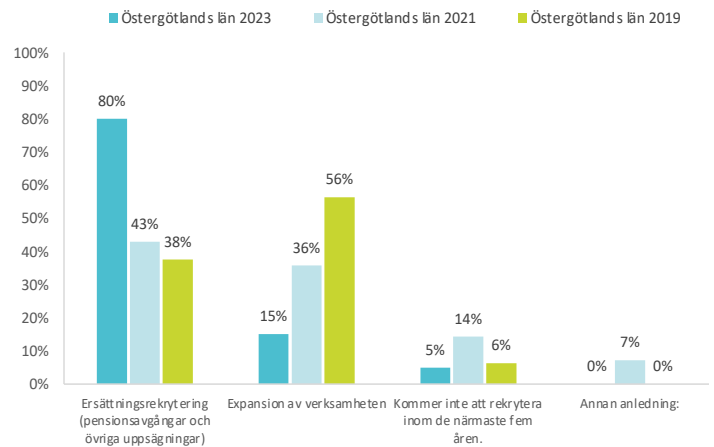
**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Östergötlands län

Rekryteringsbehov på fem års sikt

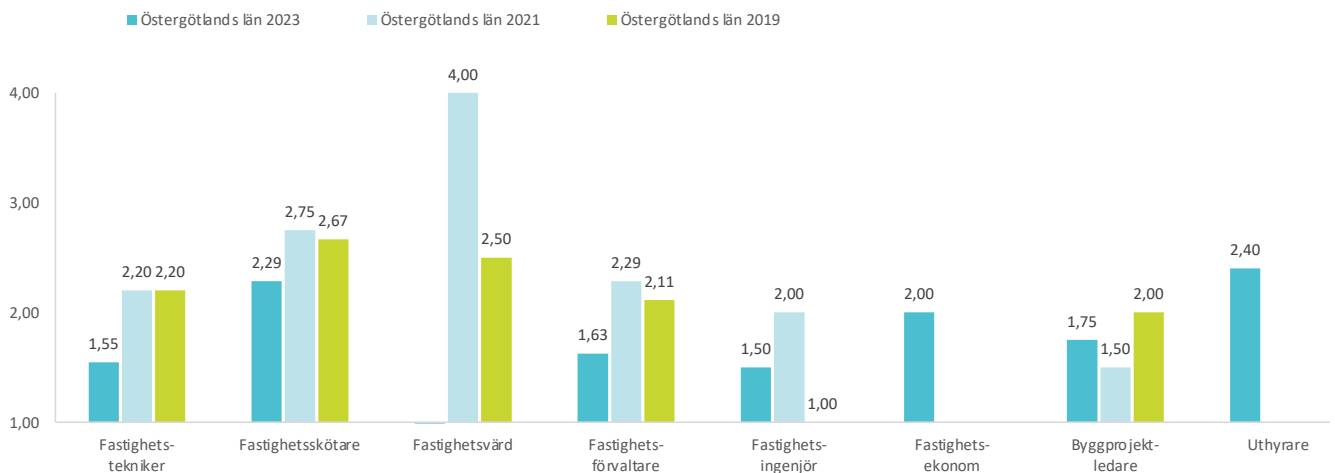
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2023*	Rekryteringsbehov medlemmar 2021*	Rekryteringsbehov medlemmar 2019*
Fastighetstekniker	148	39	63
Fastighetsskötare	161	146	116
Fastighetsvård	20	7	13
Fastighetsförvaltare	125	75	25
Fastighetsingenjör	20	7	9
Fastighetsekonom**	10		
Byggsprojektledare	7	21	22
Uthyrare**	0		
Total	491	295	248

Vilken är den huvudsakliga anledningen till framtida rekryteringar, på fem års sikt?



*Skattning baserad på undersökningens resultat och Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds medlemslista för respektive län. I undersökningen 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. I undersökningen 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen finns inom företaget i det län som respondenten svarade för. Ett antagande har således gjorts att respondenter som idag inte har yrkesrollen inom företaget inte heller har ett rekryteringsbehov för rollen.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med "rätt" kompetens till de olika yrkesrollerna under det föregående året?*



*År 2019 ställdes frågan till samtliga respondenter. År 2023 och 2021 ställdes frågan endast till respondenter som svarade att yrkesrollen fanns inom företaget i det län som respondenten svarade för.

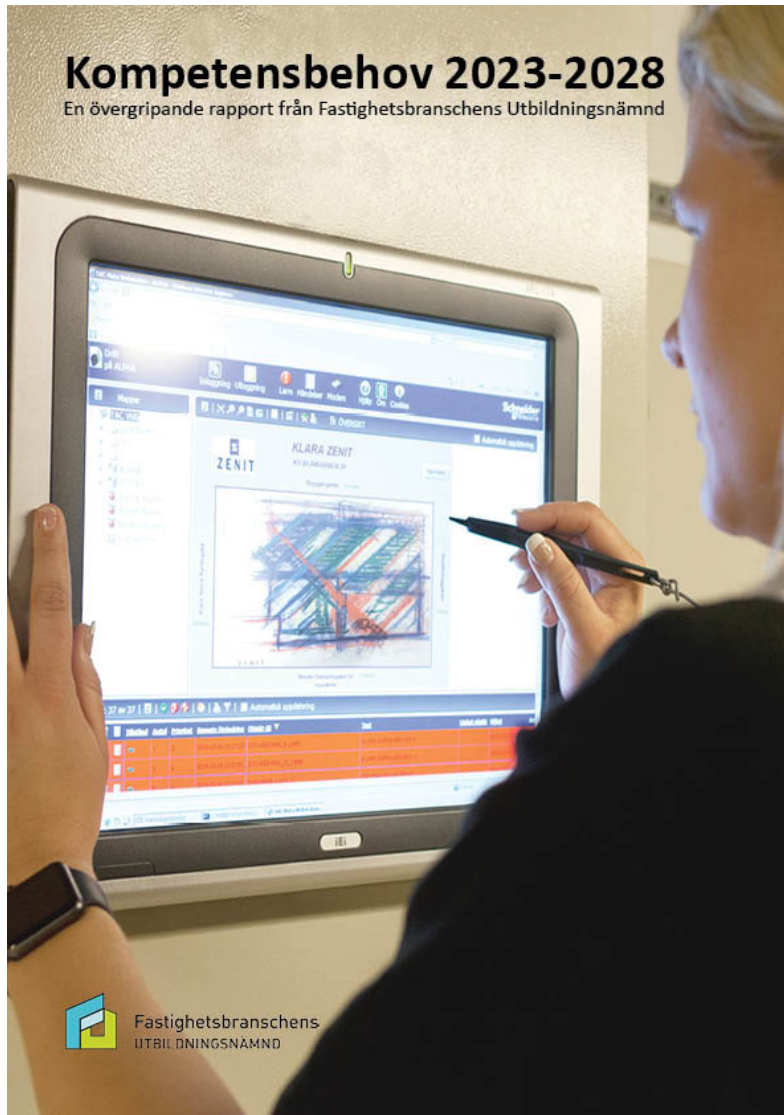
Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt. Det finns även ett "Vi har inte rekryterat"-alternativ



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Kompetensbehov 2023-2028

En övergripande rapport från Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd



Denna rapport är framtagen av Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd tillsammans med analys- och undersökningsföretaget Netigate.

Rapporten och dess innehåll är fritt att spridas av alla så länge källan hänvisas.

För frågor rörande rapporten, kontakta utvecklingsledare Carina Lundström på carina.lundstrom@fastun.se.

©Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd 2023



**Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND**

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd
Katarinavägen 9, 10 tr | 116 45 Stockholm
Vxl: 08-564 80 650 | info@fastun.se |
www.fastun.se