

Fastighetsbranschens kompetensbehov 2025 - 2030



FASTIGHETS
BRANSCHENS
UTBILDNINGSS
NÄMND



Innehåll

1. Inledning (sid 3)
2. Yrkesrollsdefinitioner (sid 4)
3. Jämställdhet och könsfördelning (sid 5)
4. Rekryteringsbehov (sid 7)
4. Kompetensförsörjning (sid 15)
5. Praktik (sid 19)
6. Validering (sid 25)
7. Nya yrkesroller (sid 28)
8. Regionala kompetens- och rekryteringsbehov (sid 31)
9. Om undersökningen (sid 66)



Fastighetsbranschens

medarbetare och deras kompetenser har alltid spelat en avgörande roll för branschens utveckling. Därför genomför vi sedan 2014 fastighetsbranschens stora kompetensbehovsundersökning.

Vi på Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) vill bättre förstå nuvarande och kommande kompetens- och rekryteringsbehov och därmed bidra till att fler ska få möjlighet att skaffa sig den kompetens som branschen behöver för att klara dagens och morgondagens behov.

Undersökningen resulterar i den här rapporten som visar de nationella och regionala rekryteringsbehoven och identifierar trender inom rekryteringsvägar, efterfrågade kompetenser och praktik. Den kan användas för att dimensionera utbildningsplatser och hjälpa fastighetsföretag att förstå branschens utveckling de kommande åren.

Rapporten visar att branschen kommer att behöva ca 12 000 nya medarbetare de närmsta fem åren, mycket på grund av en stor generationsväxling med rekordhöga ersättningsrekryteringar. Kompetensbehoven förändras vilket skapar behov av expertis inom exempelvis AI och smarta fastighetssystem. Nästan en fjärdedel av företagen planerar nya roller, främst inom teknik och hållbarhet med strategiskt fokus. Rekryteringen har blivit något lättare, men fler tjänster förblir otillsatta, vilket tyder på en kompetensbrist som kan hämma utvecklingen.

Sammanfattningsvis ökar det totala rekryteringsbehovet i jämförelse med vår förra rapport. Teknisk kompetens är centralt när det gäller kompetensförsörjningen samtidigt som rekryteringsutmaningar och kompetensbrist fortsätter att påverka branschen. Praktik och validering blir viktiga verktyg för att säkra framtida kompetens, men det finns stora skillnader mellan branschens företag.

Överlag så är större fastighetsföretag drivande i branschens utveckling när det gäller teknik, utveckling av nya och befintliga yrkesroller, praktik och validering.

Vi vill tacka alla företag som har varit delaktiga i undersökningen och vi tror att branschens framtid beror på hur väl den kommer att anpassa sig till dessa förändringar.

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd genom Emil Bood, mars 2025

"Vi på FU är väldigt glada över att återigen kunna presentera en rapport som är en viktig del i att förstå framtidens kompetensbehov och vad som kommer att behövas i branschen."

Emil Bood
Verksamhetschef



"Det här är den sjätte kompetensbehovsrapporten vi gör på FU. Vi ser att intresset för den från myndigheter och bransch ökar vilket är vårt mål och såklart jättekul."

Carina Lundström
Expert kompetensförsörjning



"Det är otroligt intressant att kunna följa trendutvecklingen i branschen och se hur nya kompetenser blir allt viktigare"

Therese Malmgren
Utvecklingsledare



Yrkesrollsdefinitioner

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

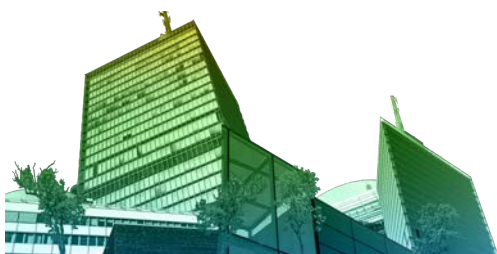
Fastighetsingenjören är en teknisk specialist som har huvudansvaret för att optimera fastighetens tekniska system. Det innebär att utveckla drift- och underhållsverksamheten och ett tydligt kostnadsansvar för detta. Fastighetsingenjören har ansvar för de kvalificerade upphandlingarna som berör fastigheter.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



Jämställdhet och könsfördelning

Branschen tjänar på en mer jämställd könsfördelning

Fastighetsbranschen har traditionellt sett varit mansdominerad, särskilt inom de största yrkesrollerna. Under de senaste åren har det skett vissa förbättringar i riktning mot en mer jämställd arbetsmarknad, men könsfördelningen är fortfarande ojämn inom flera områden.

För att skapa en mer rättvis arbetsmarknad behöver branschen aktivt arbeta med att attrahera och rekrytera fler kvinnor till dessa roller och samarbeta med utbildningsväsendet för att inspirera fler kvinnor att välja en karriärväg inom fastighetsbranschen.



Abdi
fastighetsingejör



Nadja
fastighetsförvaltare



Alex
fastighetstekniker



Pontus
byggprojektledare

”Jämställdhet är en väg till ökad kompetens och lönsamhet. Därför gynnas fastighetsbranschen av att driva förändringen framåt”



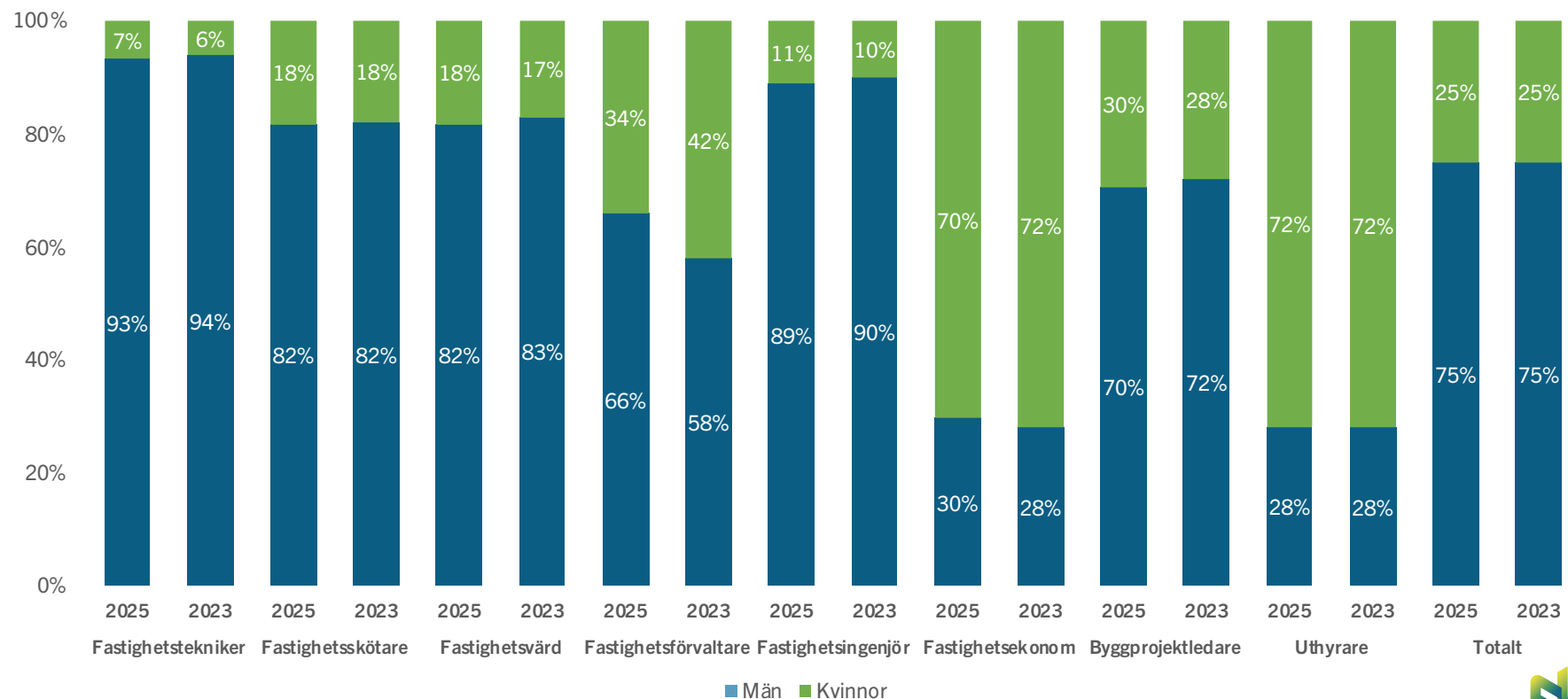
Therese Malmgren
Utvecklingsledare

Jämställdhet och könsfördelning

Tre fjärdedelar av de anställda är män

- När FU undersöker könsfördelningen hos de största yrkesrollerna i branschen så är det en fortsatt tydlig dominans av män. Hela tre fjärdedelar av antalet anställda är män. Allra mest gäller det fastighetstekniker där bara 7% är kvinnor.
- Av de åtta yrkesroller FU undersöker är det endast fastighetsekonomer och uthyrare som har en större andel kvinnor än män.
- Fastighetsförvaltarna hade en relativt jämn könsfördelning 2023 men i år har andelen män ökat med 8% till 66% män totalt.

Antal anställd per yrkesroll



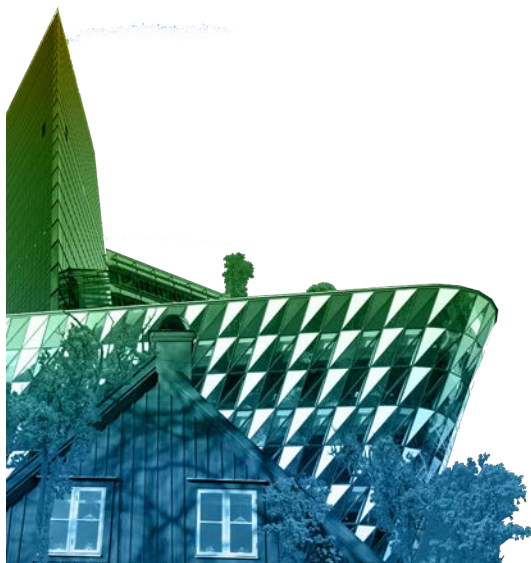
Rekrytering och rekryteringsbehov

Att utbilda på alla nivåer är nyckeln

Fram till 2030 kommer vi att se en stor efterfrågan på nya medarbetare, och det krävs ett utökat utbud av utbildningsplatser på alla nivåer inom vårt reguljära utbildningssystem för att möta detta behov. De kommande åren kommer det vara ännu viktigare att fler utbildningsanordnare erbjuder kvalitativa utbildningar, särskilt när rekryteringsbehovet i många branscher ökar markant.

Vår dialog med myndigheter och utbildningsanordnare blir allt mer avgörande när vi ser att behovet av kompetens växer snabbt. Det är också tydligt att branschen står inför stora pensionsavgångar, och här blir utbildningar på alla nivåer en nyckel för att ersätta den förlorade kompetensen.

För branschen är det ett generationsskifte på gång. De som går i pension behöver ersättas med ny kompetens, och det är både en utmaning och en möjlighet att rusta framtidens arbetskraft för att möta de stora förändringarna som väntar.



”Det är verkligen ett generationsskifte som är på gång i vår bransch. Den nya generationen av medarbetare som är på väg in i branschen kommer att ha annorlunda kunskaper men också annorlunda krav på sina framtida arbetsgivare. Vi tror dock att fastighetsbranschens erbjudanden om fria och trygga jobb med utvecklingsmöjligheter kommer att fortsätta att vara attraktivt.”



Carina Lundström
Expert kompetensförsörjning

Rekrytering och rekryteringsbehov

Branschen behöver närmare 12 000 medarbetare fram till 2030

- Rekryteringsbehovet fortsätter att öka i branschen. De kommande fem åren behövs uppskattningsvis 12 000 medarbetare, vilket är drygt 1 500 fler än vid vår senaste undersökning 2023. Branschen har fortsatt störst behov av fastighetstekniker följt av fastighetsskötare.
- Siffrorna nedan är en uppskattning över hur rekryteringsbehovet ser ut för olika yrkesroller, på fem års sikt. Rekryteringsbehovet per yrkesroll täcker både ersättningsrekrytering och nyrekrytering på grund av expansion av verksamheten.

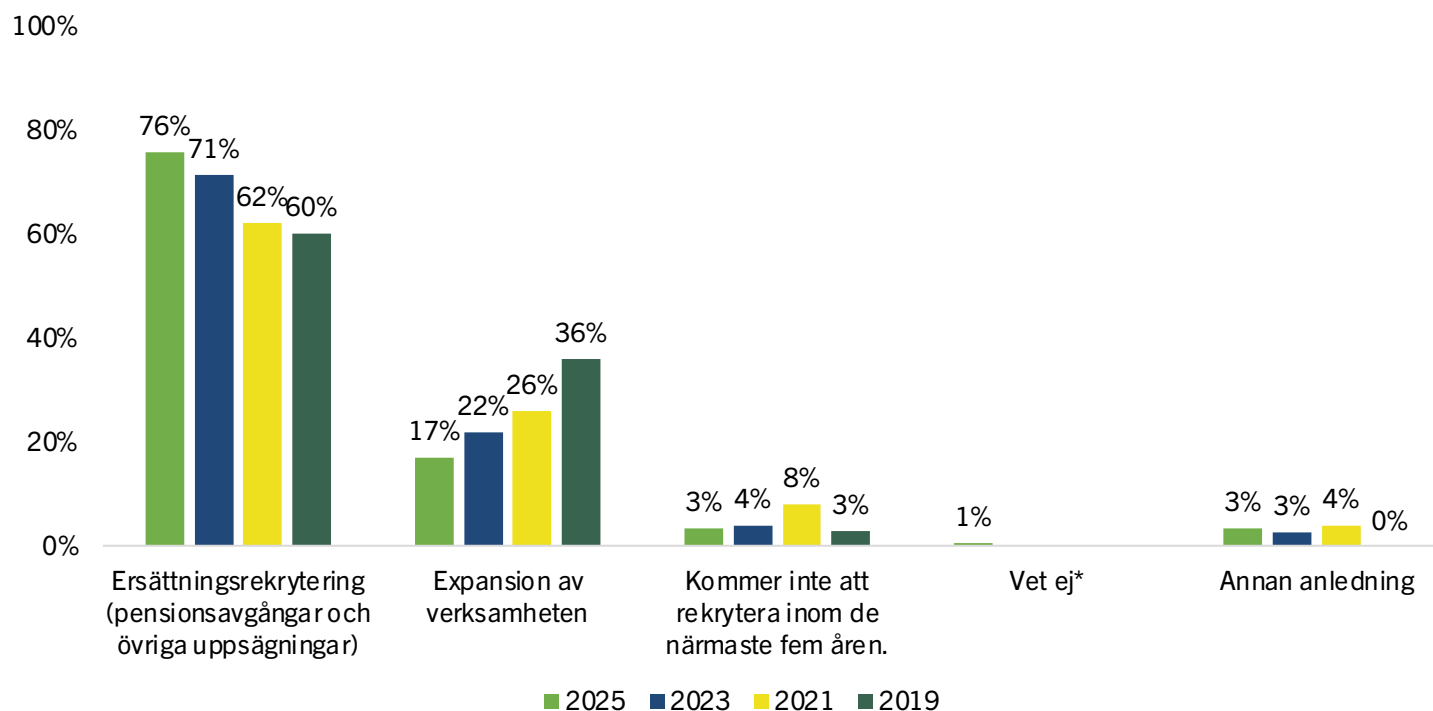
Yrkesroller:	Rekryteringsbehov 2025	Rekryteringsbehov 2023	Rekryteringsbehov 2021	Rekryteringsbehov 2019
Fastighetstekniker	3456	2997	1643	2331
Fastighetsskötare	3181	2537	2343	3603
Fastighetsvärd	1252	1202	684	963
Fastighetsförvaltare	1439	1406	1157	1543
Fastighetsingenjör	461	482	231	504
Fastighetsekonom	512	426		
Byggprojektledare	919	912	664	836
Uthyrare	733	558		
Total	11 953	10 521	6 722	9 780

Rekrytering och rekryteringsbehov

Allt färre företag rekryterar på grund av expansion

- Ersättningsrekryteringar är fortsatt den vanligaste anledningen till rekrytering och ligger på en historisk hög nivå sedan den första kompetensbehovsundersökningen: 76%, vilket är en ökning med 16% sedan kompetensbehovsundersökningen som genomfördes 2019.
- Samtidigt ligger rekrytering på grund av expansion på en historisk låg nivå; 17%, vilket är en minskning med 19% sedan 2019.

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



Rekrytering och rekryteringsbehov

Många pensionsavgångar att vänta

- Inom fem år kommer uppskattningsvis 6 300 personer inom branschens största yrkesroller att gå i pension. Det representerar cirka 14% av det totala antalet anställda inom yrkesrollerna.
- De största avgångarna sker bland fastighetsteknikerna och fastighetsskötarna som tillsammans står för över hälften av pensionsavgångarna.

Uppskattat antal anställda i jämförelse med pensionsförväntan

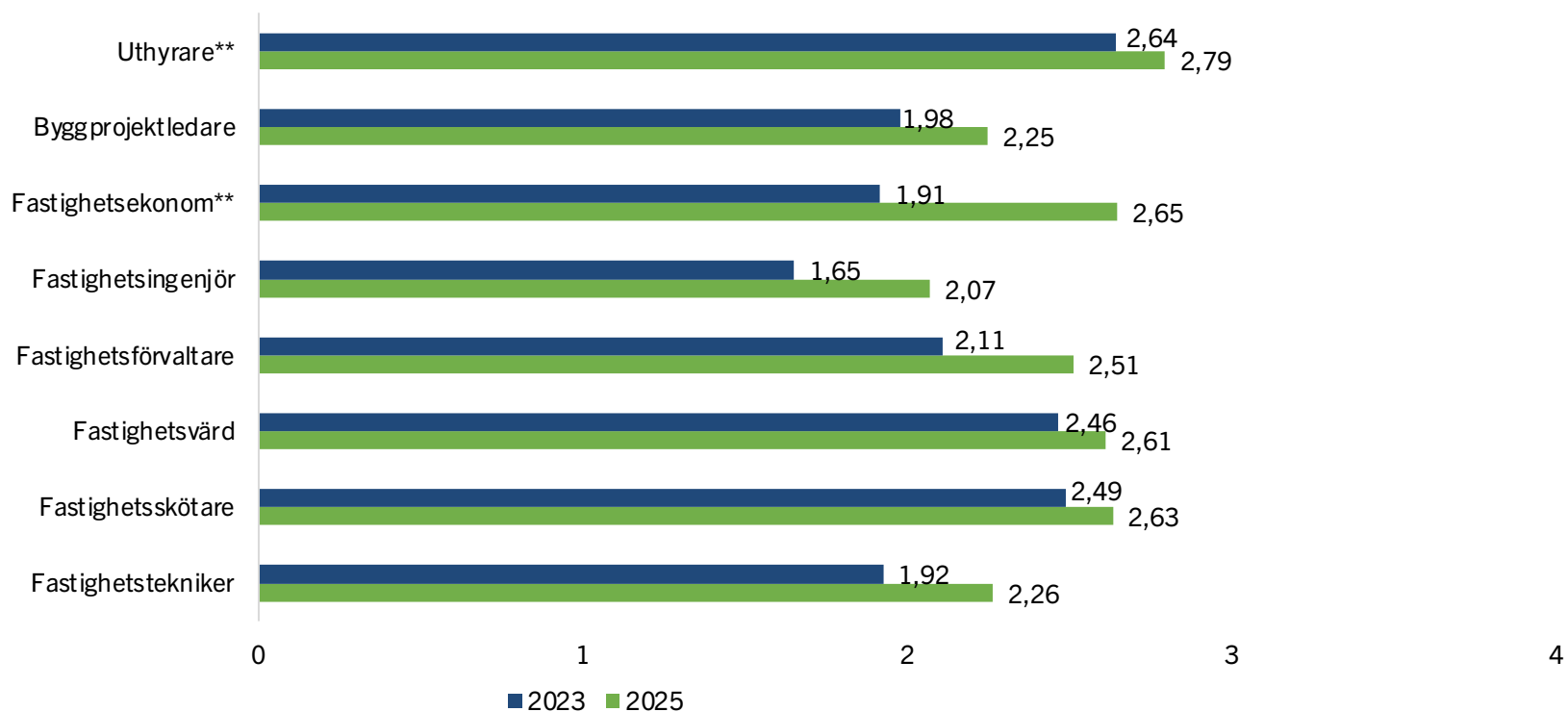
Yrkesroll	Antal anställda	Antal pension inom 5 år	Andel
Fastighetstekniker	9 410	1 538	16%
Fastighetsskötare	13 849	2 095	15%
Fastighetsvärd	5 713	737	13%
Fastighetsförvaltare	5 559	577	10%
Fastighetsingenjör	1 461	198	14%
Fastighetsekonom	2 028	273	13%
Byggprojektledare	4 088	537	13%
Uthyrare	3 269	337	10%
Totalt	45 377	6 291	14%

Rekrytering och rekryteringsbehov

Det har blivit något lättare att rekrytera inom alla yrkesroller

- Det har blivit lättare att rekrytera än för två år sedan, och utvecklingen gäller för samtliga yrkesroller. Det är framförallt rekrytering av fastighetsförvaltare och fastighetsekonom som har blivit lättare i jämförelse med 2023.
- Fastighetstekniker och fastighetsingenjörer är däremot fortfarande svårast att rekrytera till och det gäller för såväl stora som små företag.

Hur lätt eller svårt har det varit att rekrytera medarbetare med rätt kompetens under 2024?
Genomsnittligt resultat (Skala 1: mycket svårt – 4: mycket lätt)

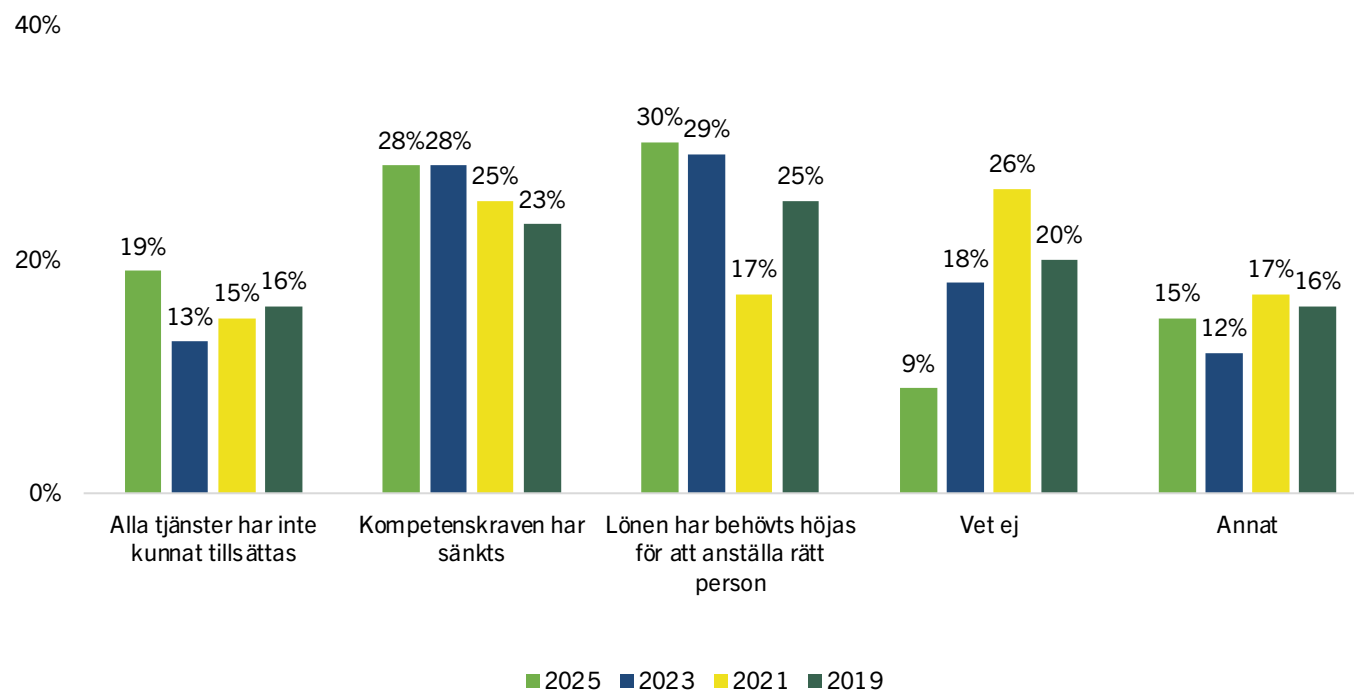


Rekrytering och rekryteringsbehov

Vanligare att företag inte kan tillsätta tjänster vid rekrytering

- Av de som uppger att de haft svårt att rekrytera nämner 30% att de har behövt höja lönen för att kunna tillsätta den nya tjänsten. Nästan lika många (28%) har behövt sänka kompetenskraven.
- För första gången sedan starten av undersökningen ökar andelen som säger att tjänster inte har kunnat tillsättas (19%). Flera företag nämner också i öppna kommentarer att det tagit lång tid att hitta rätt person vilket dragit ut på rekryteringsprocessen.

På vilket sätt har det påverkat företaget när det varit ganska svårt eller mycket svårt att rekrytera?

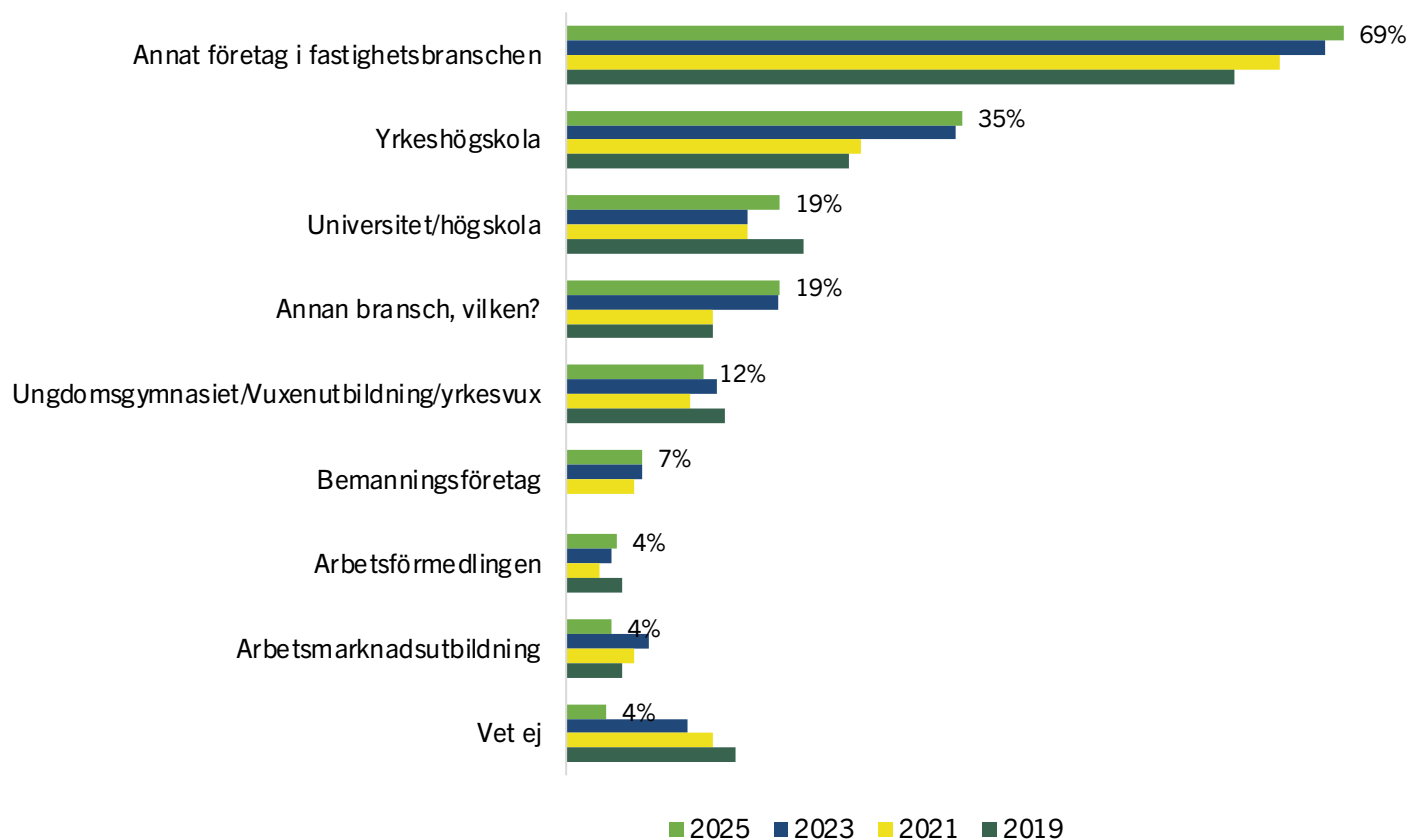


Rekrytering och rekryteringsbehov

Yrkeshögskolan behåller sin starka position vid rekrytering

- Trenden håller i sig; företagen fortsätter att anställa från varandra och yrkeshögskolan behåller sin starka position som den utbildningsform som företagen oftast rekryterar från.
- Likt förra undersökningen så är det cirka en femtedel av företagen som rekryterar från andra branscher, och det är något vanligare bland de privata företagen jämfört mot kommunala. Vanligast är att man rekryterar från de närliggande branscherna bygg och industrin. Men vi ser också andra branscher som handeln, transport och mäklarbranschen.

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

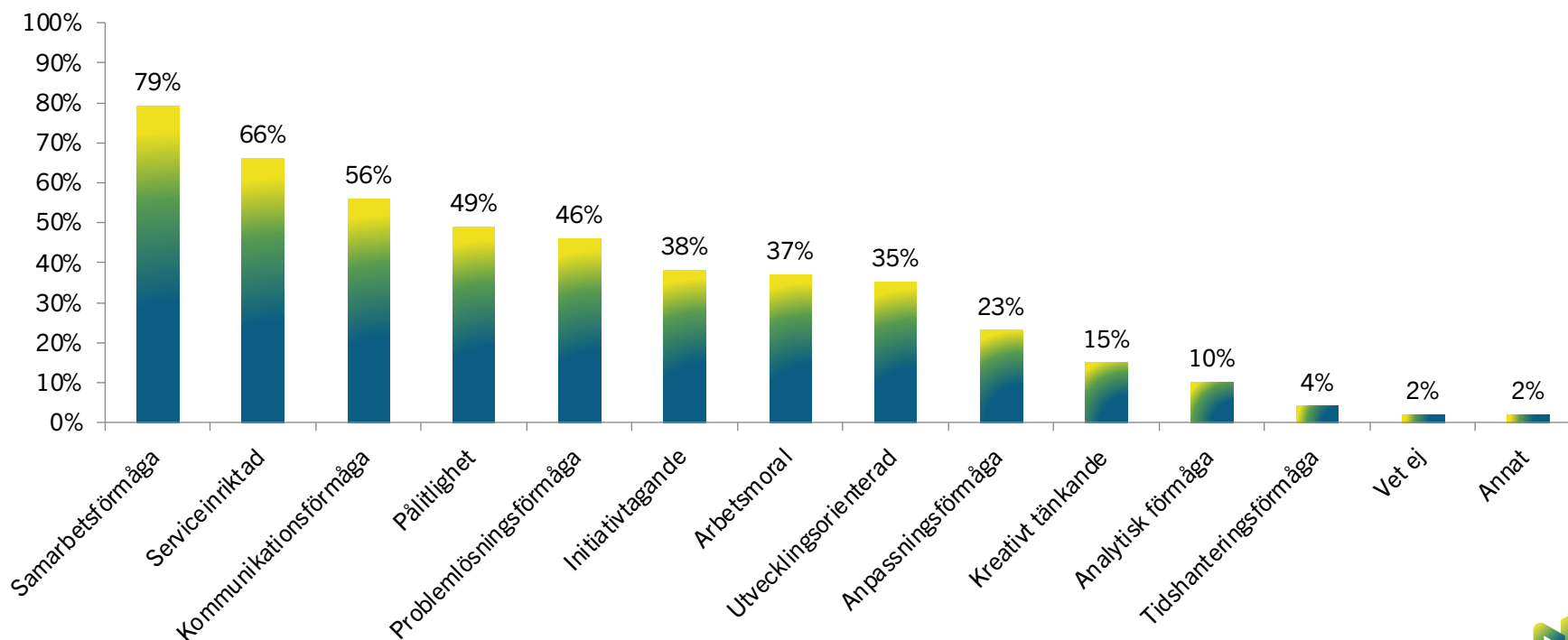


Rekrytering och rekryteringsbehov

Branschen värderar fortfarande samarbetsförmåga högst

- Det är samma egenskaper som ligger i topp 2025 som 2023: Samarbetsförmåga, serviceinriktad och kommunikationsförmåga. Samarbetsförmåga värderas också högst oavsett företagsstorlek och ägarform.
- Initiativtagande och utvecklingsinriktad är nytilagda egenskaper i undersökningen. Närmare fyra av tio företag anser att dessa är viktiga egenskaper vid nyanställning.
- Längst ned på listan hamnar egenskaperna analytisk förmåga och tidshanteringsförmåga. De värderas lägst oavsett företagsstorlek och ägarform.

Vilka egenskaper värderas högst vid rekrytering av nya medarbetare?



Kompetensförsörjning

De digitala kompetenserna är centrala för branschen

Energieffektivisering är fortsatt den viktigaste kompetensen att utveckla för branschens medarbetare de närmsta två åren. IT-säkerhet, AI-kunskap och avancerade IT-kunskaper rankas också högt medan kompetenser inom hållbarhet är lägre prioriterade i jämförelse. Samtidigt syns skillnader mellan kommunala och privata fastighetsföretag, särskilt när det gäller IT-säkerhet, men även andra områden som exempelvis krisberedskap.

Det reguljära utbildningssystemet kommer fortsatt att spela en viktig roll för branschens kompetensförsörjning. Här finns idag en bredd av utbildningar på alla nivåer från arbetsmarknadsutbildningar till högskola/universitet vilket bidrar till många karriärvägar för olika målgrupper.

Detta är en styrka för branschen som är viktig att värna. Kompetenser som AI-kunskap och IT-säkerhet är exempel på nya kompetenser som utbildningsanordnare behöver ta höjd för i sina utbildningar. Här ser vi att t ex yrkeshögskolan fyller en viktig funktion med sin snabbriklighet att kunna anpassa sitt innehåll till nya kompetensbehov som uppstår.



”Att fastighetsbranschen har utbildningar inom det reguljära utbildningssystemet på alla nivåer är fortsatt viktigt, inte minst när det kommer till de nya kompetenser som krävs. Det kommer också att bli viktigare för alla utbildningsanordnare att vara uppdaterade på den nya tekniken och nya yrkesroller ”



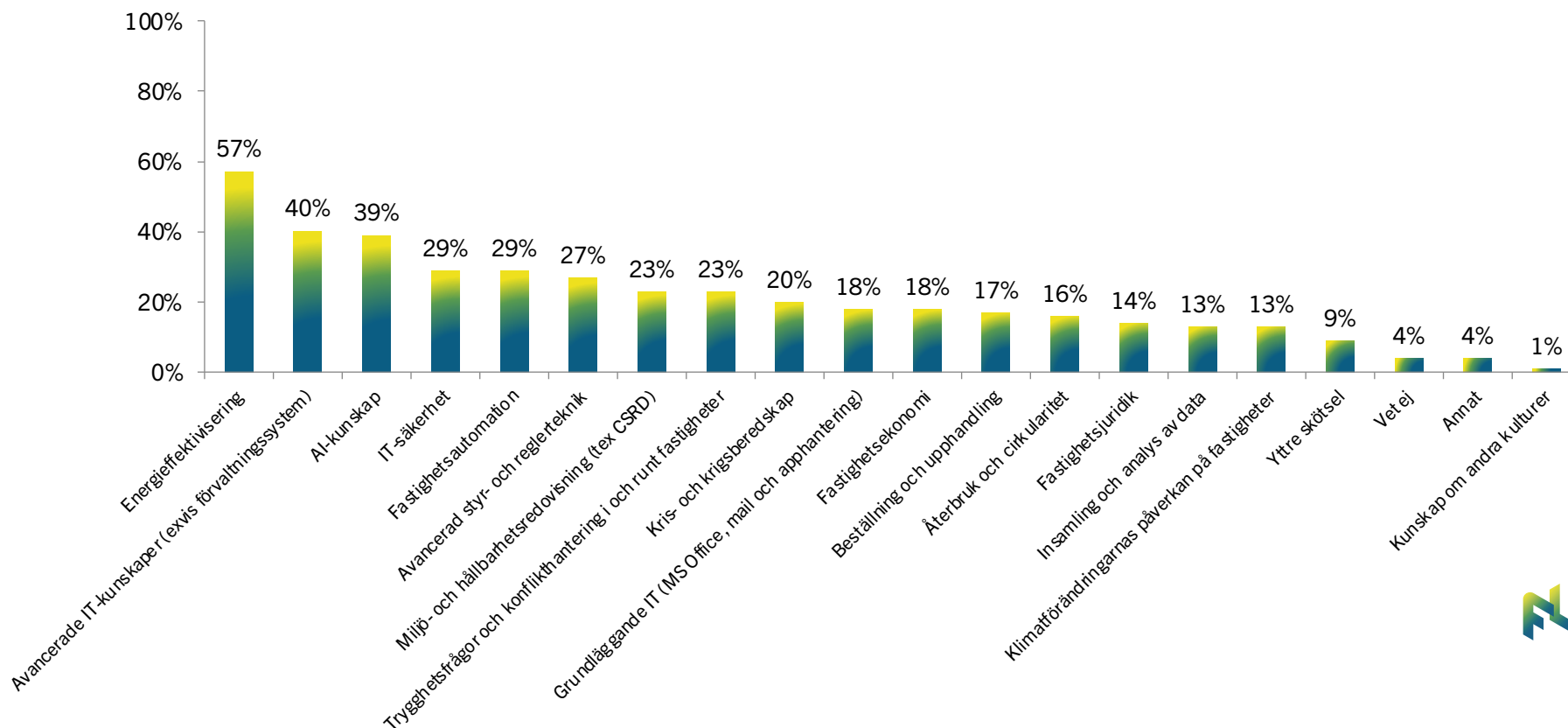
Carina Lundström
Expert kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning

Energi, IT och AI i topp över prioriterade kompetensområden

- Energieffektivisering är fortsatt den viktigaste kompetensen för branschens medarbetare att utveckla de närmsta två åren.
- IT-säkerhet och AI-kunskap är nytilagda kompetenser i årets undersökning och placerar sig också i topplistan. Närmare fyra av tio anser att AI-kunskap är viktigt att utveckla, och nästan lika många svarar avancerade IT-kunskaper.
- Behovet av grundläggande IT-kunskaper har samtidigt minskat i branschen vilket kan tyda på en ökad datamognad bland medarbetare.
- Kompetenser inom hållbarhet såsom återbruk, cirkularitet och klimatets påverkan på fastigheter ligger betydligt lägre i prioritet jämfört med mer data-inriktade kompetenser som IT-säkerhet och AI-kunskap.

Vilken/vilka kompetenser kommer era befintliga medarbetare främst behöva utveckla inom de närmaste åren?

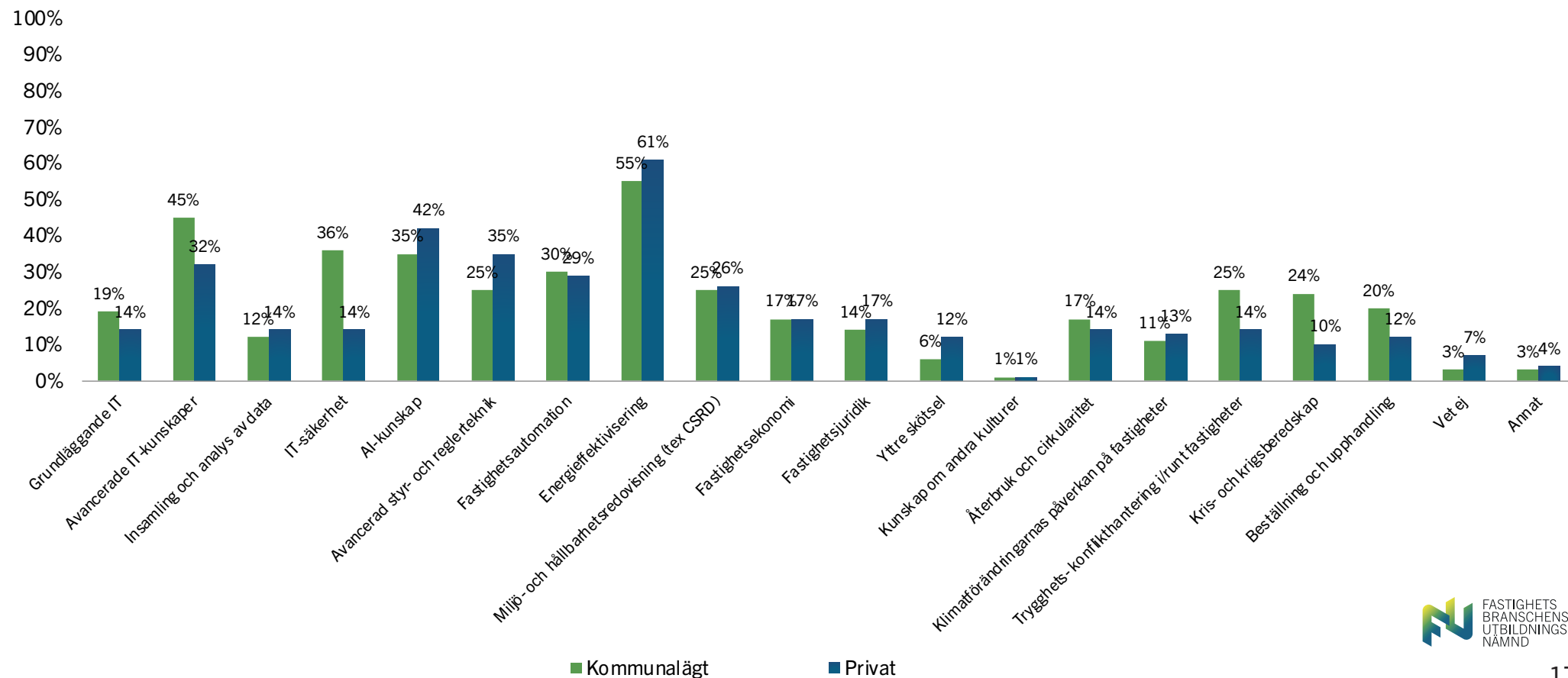


Kompetensförsörjning

Stora skillnader mellan kommunala och privata fastighetsföretag

- Vikten av IT-säkerhet skiljer sig betydligt mellan privata och kommunalägda företag där över en tredjedel (36%) av de kommunalägda anser att kompetensen är prioriterad jämfört med 14% hos de privata.
- Vår nytillagda kompetens Kris- och krigsberedskap anses prioriterat för cirka en femtedel av de svarande och det är tydliga skillnader mellan kommunala och privata företag. Närmare en fjärdedel (24%) av de kommunala företagen uppger ett behov av kris- och krigsberedskapskompetens vilket kan jämföras med endast en tiondel (10%) bland de privata företagen.

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

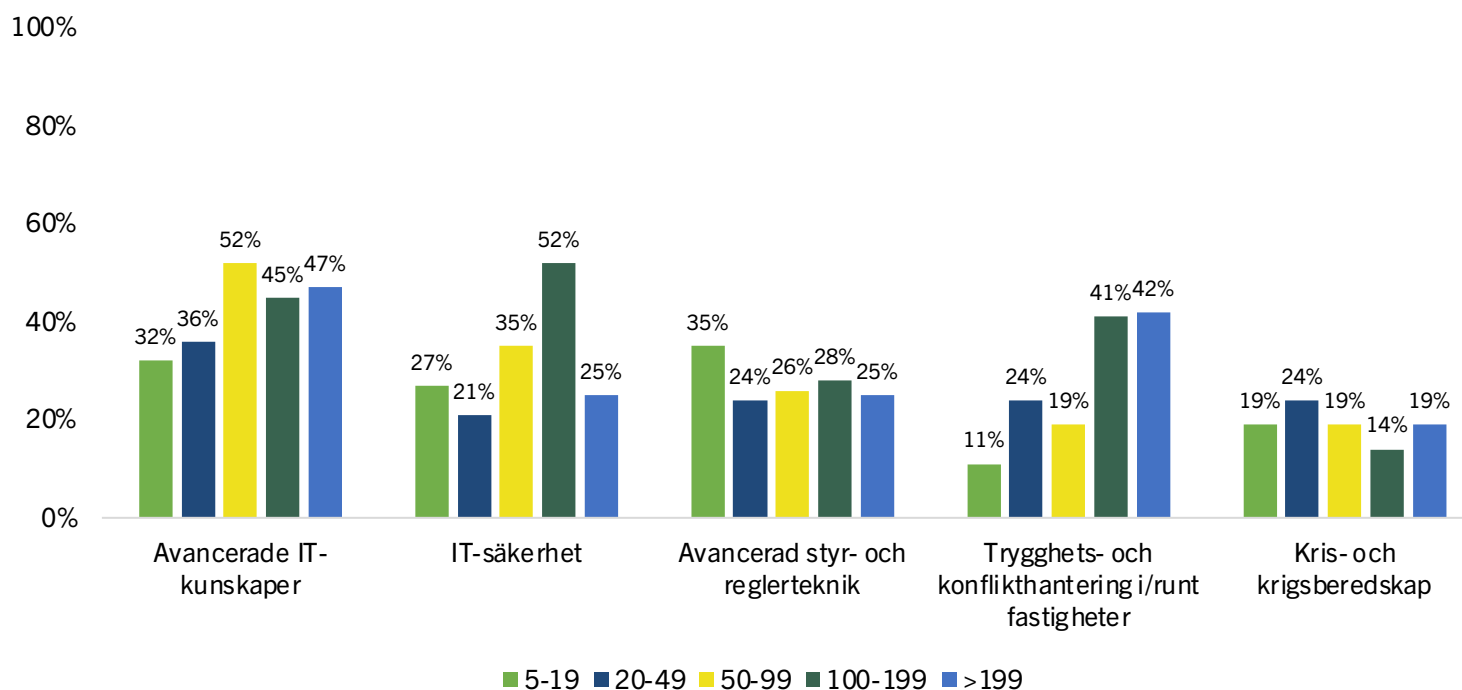


Kompetensförsörjning

Varierat fokus på trygghet och säkerhet

- Trygghetsfrågor och konflikthantering i och runt fastigheter är fortsatt en viktig kompetens att utveckla hos en fjärdedel av företagen. Särskilt prioriterat är det hos företag med över 100 anställda där 41,5% anser det vara en viktig kompetens, vilket kan jämföras med ett snitt på 18% hos de under 100 anställda.

Exempel på skillnader i efterfrågade kompetenser mellan olika företagsstorlekar (antal anställda)



Praktik

Fler och fler engagerar sig i praktik

Intresset för att ta emot praktikanter ökar stadigt. Det är en förutsättning för att utbildningsanordnarna ska kunna bedriva sina utbildningar.

Antalet företag som tar emot praktikanter har ökat sedan 2021 och yrkeshögskolan är den utbildningsform som är vanligast att ta emot praktikanter ifrån.

PRAO ökar också, vilket bidrar till att bygga en starkare koppling mellan utbildning och arbetsmarknad för unga. Detta gör det lättare för branschen att långsiktigt attrahera talanger och öka kännedomen om branschen för nästa generation.



"Jag minns fortfarande min PRAO-tid på Förvaltaren i Sundbyberg med värme. Ge fler unga möjligheten att lära känna vår härliga bransch!"



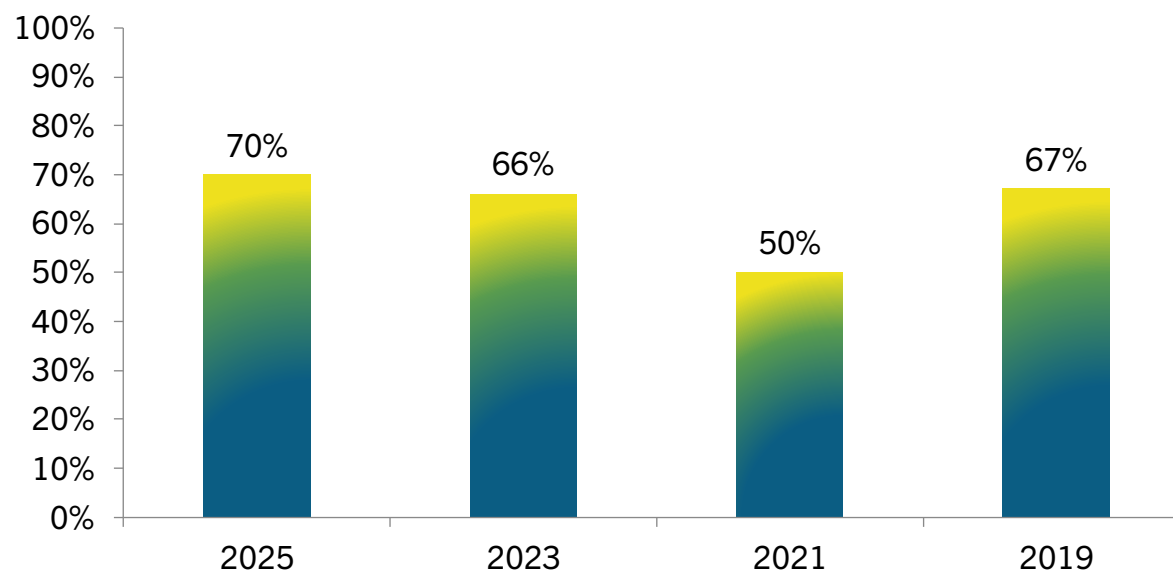
Therese Malmgren
Utvecklingsledare

Praktik

Branschen har blivit bättre på att ta emot praktikanter*

- I år uppger 70% att de har tagit emot praktikanter under 2024, vilket kan jämföras med 66% vid den förra undersökningen.

Historisk utveckling över andel företag som tagit emot praktikanter föregående år



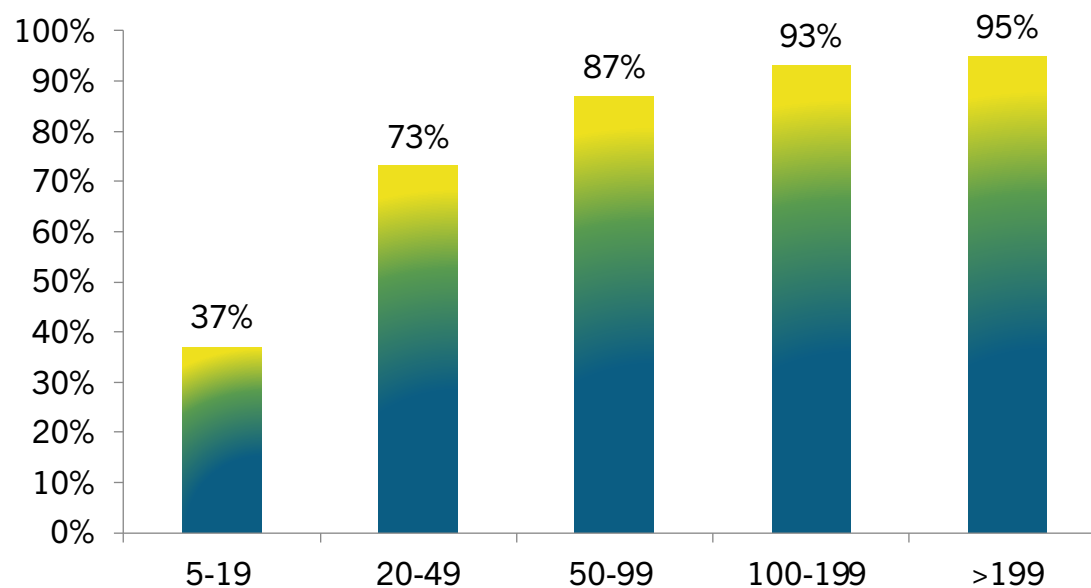
**Med praktikanter avses elever och studerande på olika utbildningsnivåer från arbetsmarknadsutbildningar, gymnasium, vuxenutbildning/yrkesvux, yrkeshögskola, universitet/högskola eller direkt från arbetsförmedlingen.*

Praktik

Nästan alla stora företag har tagit emot praktikanter* under 2024

- Ju större företag desto troligare är det att man tagit emot praktikanter: Hela 95% av företagen med fler än 199 anställda uppger att de tagit emot praktikanter. Hos företag med 5-19 anställda är motsvarande siffra istället 37%.

Jämförelse av andel som tagit emot praktik 2024, fördelat över antal anställda på företaget

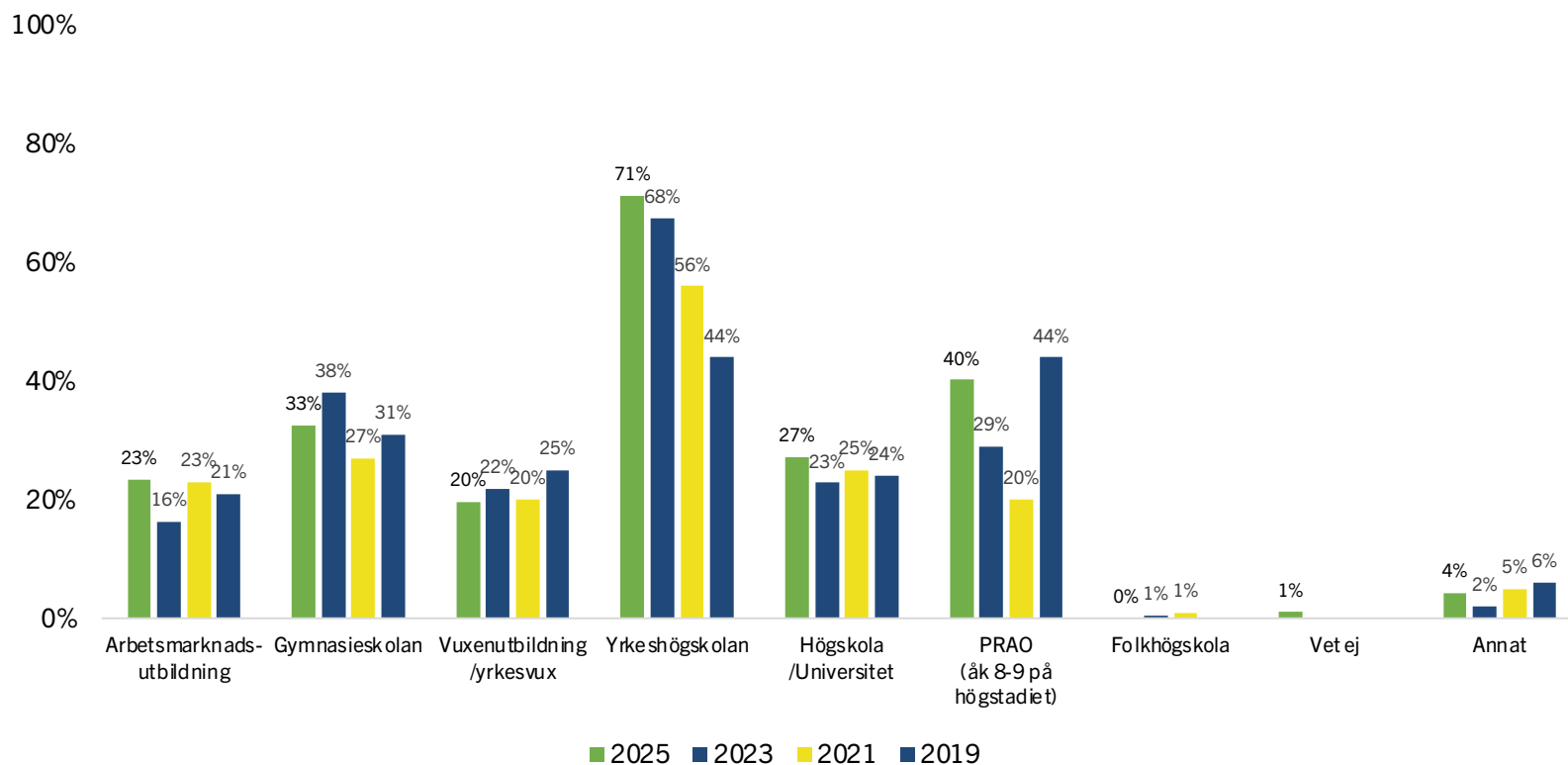


**Med praktikanter avses elever och studerande på olika utbildningsnivåer från arbetsmarknadsutbildningar, gymnasium, vuxenutbildning/yrkesvux, yrkeshögskola, universitet/högskola eller direkt från arbetsförmedlingen.*

Ojämnt fördelat mellan utbildningsformerna

- Det är fortfarande vanligast att företagen tar emot praktikanter från yrkeshögskolan. I år ökar dessutom andelen praktikanter från yrkeshögskolan med 2% till 71%. Det är en tydlig dominans jämfört med de andra utbildningsformerna. T ex ligger PRAO från högstadiet på andra plats där 40% uppger att de tagit emot praktikanter därifrån.

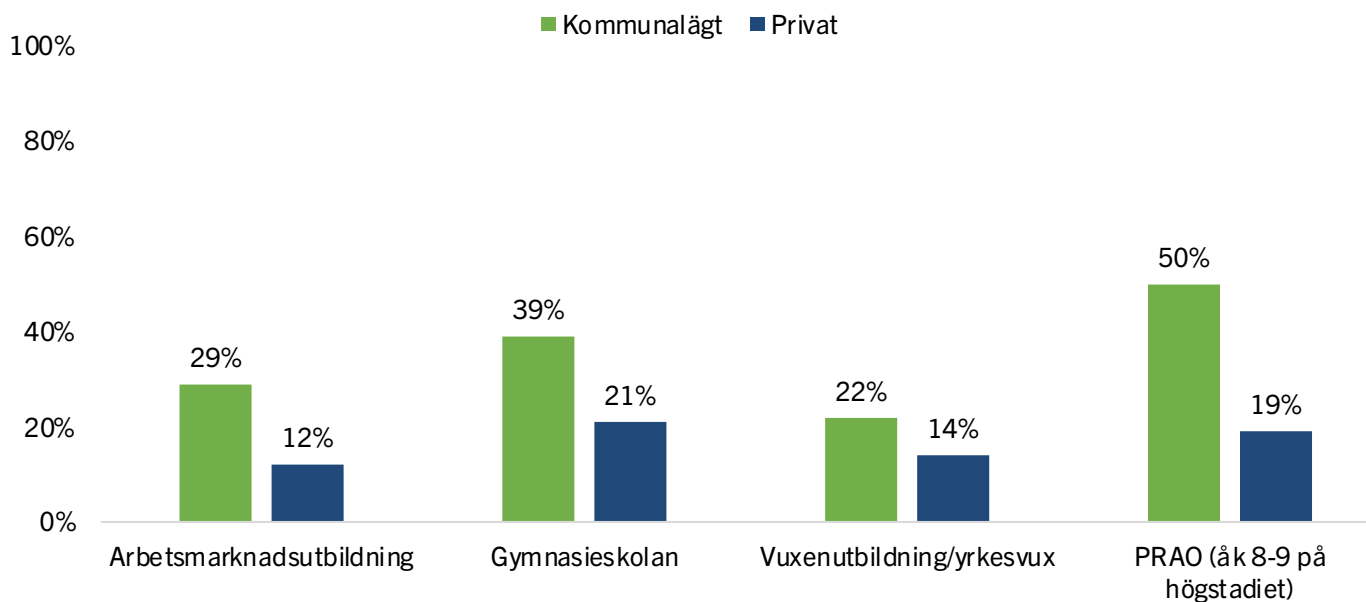
Varifrån kommer praktikanter/praktikanterna? Historisk utveckling



Ojämnt fördelat mellan utbildningsformerna

- Det är framförallt de stora företagen med fler än 199 anställda som tar emot praktikanter från yrkeshögskolan, närmare bestämt 97%.
- Både kommunalägda och privata företag är bra på att ta emot praktikanter. Vi ser samtidigt att de kommunalägda företagen i mycket högre utsträckning tar emot praktikanter från lägre utbildningsnivåer. T.ex. uppger 50% av kommunala företag att de tagit emot PRAO-elever, jämfört med 19% hos de privata företagen. 29% av de kommunalägda tar emot praktikanter från arbetsmarknadsutbildningar jämfört med 12% hos de privata.

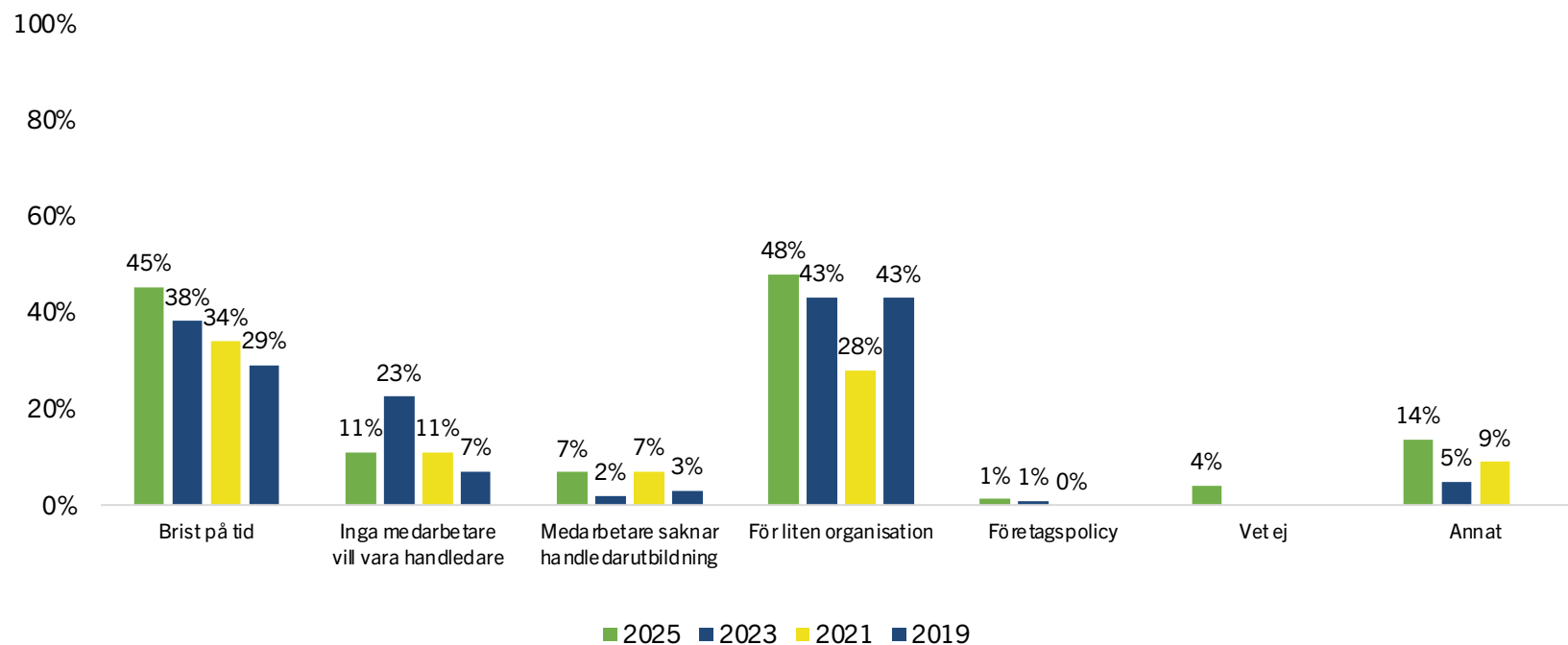
Varifrån kom praktikanten/praktikanterna?
Skillnader mellan kommunalägda och privata företag



Bristen på tid och storlek på organisationer hindrar praktikmottagande

- De vanligaste anledningarna till att inte ta emot praktikanter är fortsatt att man har en för liten organisation och brist på tid.
- I år uppger samtidigt bara 11% att orsaken beror på att medarbetarna inte vill vara handledare, en positiv trend jämfört med tidigare år.

Varför har ni inte tagit emot praktikanter? Flera alternativ kan väljas



Validering

Beslutsamheten kring validering förändras på olika sätt

Fler företag använder validering som en del av sin interna kompetensförsörjning. Enligt de senaste siffrorna planerar 17 % av företagen att implementera validering som ett verktyg under de kommande två åren.

Bland de större företagen planerar 39 % att använda validering inom de närmaste två åren. Detta tyder på att större organisationer är mer benägna att använda strukturerad validering för att säkerställa kompetens, vilket kan ge dem en konkurrensfördel genom att förbättra både anställningstryggheten och personalens professionella utveckling.

Vi ser också en trend att fler företag säger nej till validering de närmsta två åren, samtidigt som andelen osäkra minskar.



"Validering blir allt viktigare, även för fastighetsbranschen, som en del i det livslånga lärandet. Att ha medarbetare uppdaterade med de senaste kompetenserna kommer stärka och utveckla företagen."



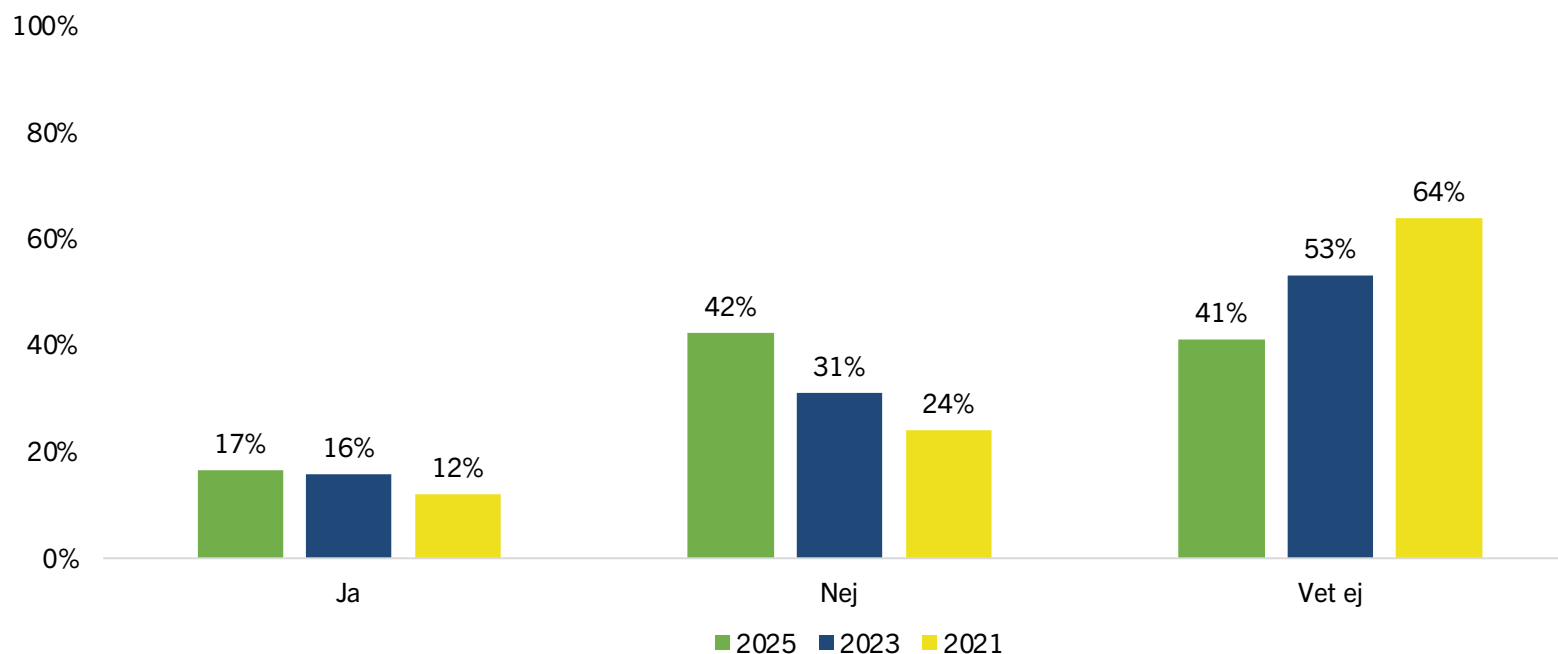
Emil Bood
Verksamhetschef

Validering

Färre är osäkra när det gäller att validera* sina medarbetare

- I år uppger 17% av de svarande företagen att de kommer använda validering som ett verktyg för den interna kompetensförsörjningen de närmsta två åren. Det är en liten ökning på 1% sedan 2023.
- Andelen som inte vet om de ska använda validering har minskat kontinuerligt sedan 2021, vilket kan tyda på en ökad kännedom om validering.
- Fyra av tio företag kommer inte att använda sig av validering. Det gäller framförallt företag med 20-49 anställda.

Kommer ni att använda validering som ett verktyg för er interna kompetensförsörjning de kommande två åren?



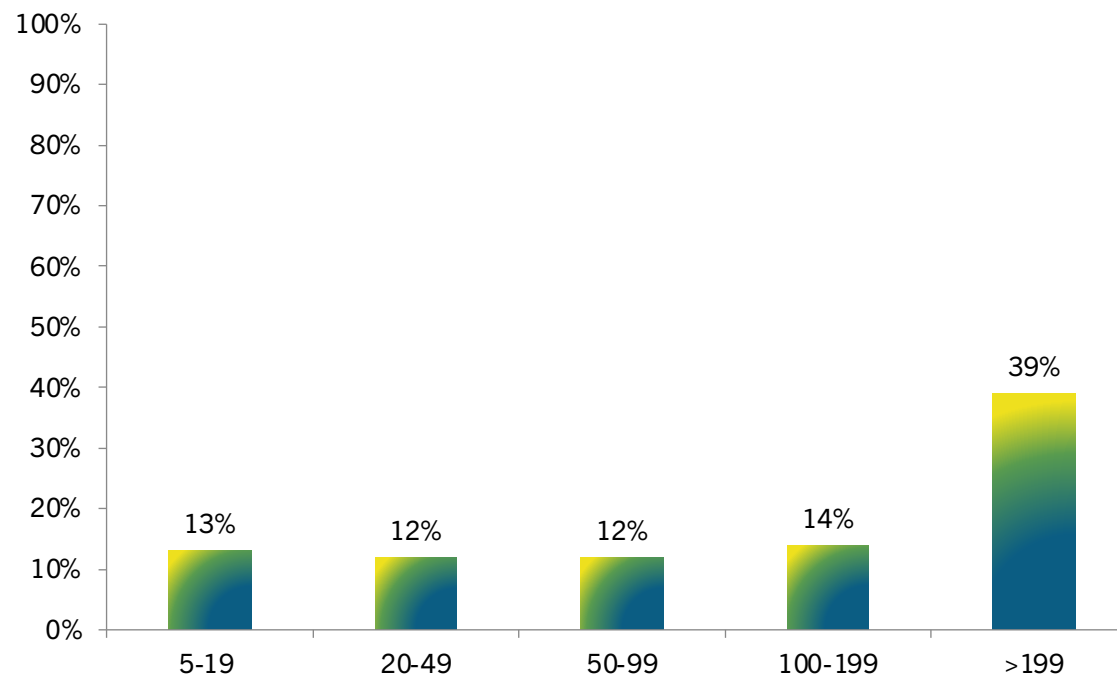
*Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

Validering

Intresset för validering* är störst bland stora fastighetsbolag

- Det är hos de stora företagen med över 199 anställda som intresset för validering är som störst; 39%. Bland företagen med färre anställda ligger motsvarande andel på mellan 12-14%.

Andel som kommer använda validering närmaste två åren fördelat över antal anställda på företaget



*Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

Nya yrkesroller

Samordning och ansvar dominerar

I årets undersökning har vi lagt till en frågeställning om nya yrkesroller. Svaren visar att det är få, för branschen, helt nya yrkesroller som kommer att introduceras de kommande två åren. Däremot så ser vi att branschen anpassar sina yrkesroller till de nya kompetenskraven där samordning och ansvar dominerar innehållet i rollbeskrivningarna.

En fjärdedel av företagen kommer att introducera en yrkesroll i företaget som de inte har haft tidigare samtidigt som närmare fyra av tio inte kommer att göra det.



Abdi
fastighetsingejör



Aisha
fastighetsvärd



Alex
fastighetstekniker



Nadja
fastighetsförvaltare



Pontus
byggprojektledare



Sanna
fastighetskötare

"I år är första gången vi undersöker införandet av nya yrkesroller. Det är viktigt att branschen associeras med ny kompetens och innovation. Här är yrkestitlar en del av det som skapar attraktionskraft för att locka nästa generations talanger. Jag ser med spänning fram emot att följa upp den här frågan inför nästa undersökning."



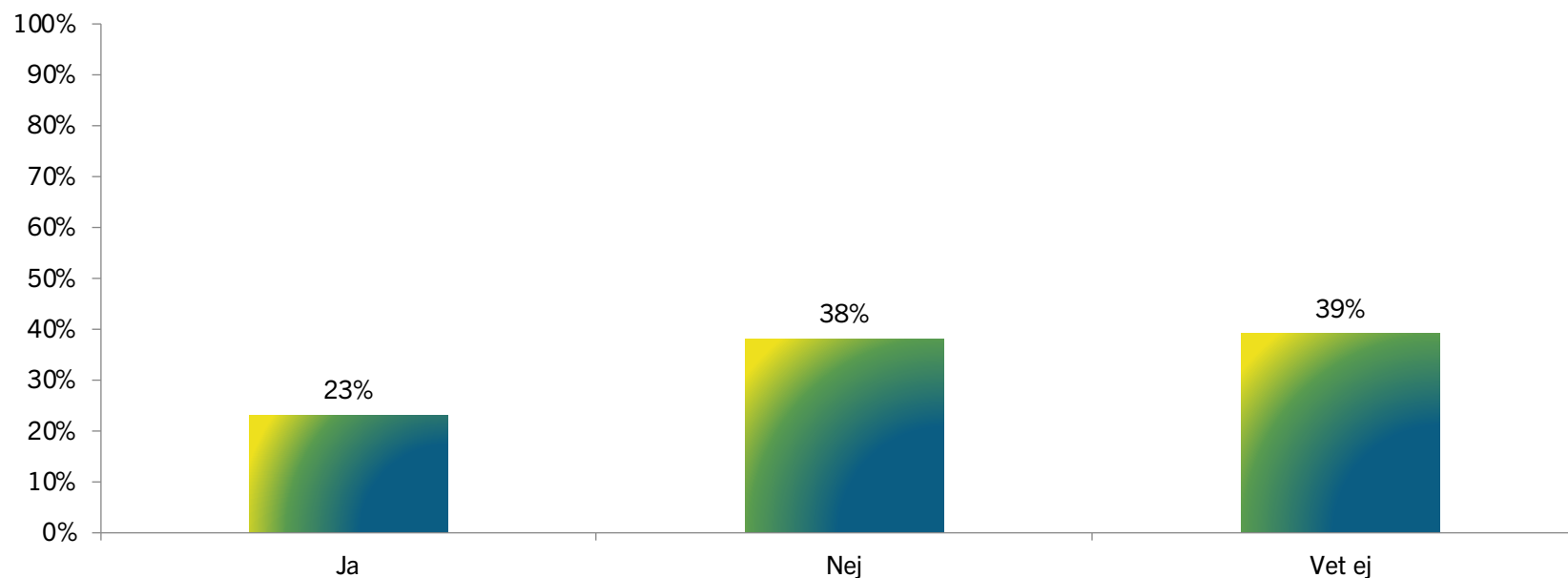
Therese Malmgren
Utvecklingsledare

Nya yrkesroller

Vart fjärde bolag kommer introducera nya yrkesroller till 2027

- I årets undersökning har vi haft ett särskilt fokus på uppkomsten av nya yrkesroller hos fastighetsföretagen. Med ny yrkesroll menas en arbetsbeskrivning som inte funnits på företaget tidigare.
- Resultaten visar att 23% kommer introducera nya yrkesroller de kommande två åren och i snitt kommer företag att introducera 1,8 nya yrkesroller.
- De privata företagen uppger i högre utsträckning att de planerar för nya yrkesroller jämfört mot de kommunala företagen (29% respektive 21%).

Kommer din organisation att introducera någon ny yrkesroll/yrkesroller de kommande två åren (dvs en roll med en arbetsbeskrivning som tidigare inte existerat i företaget)?



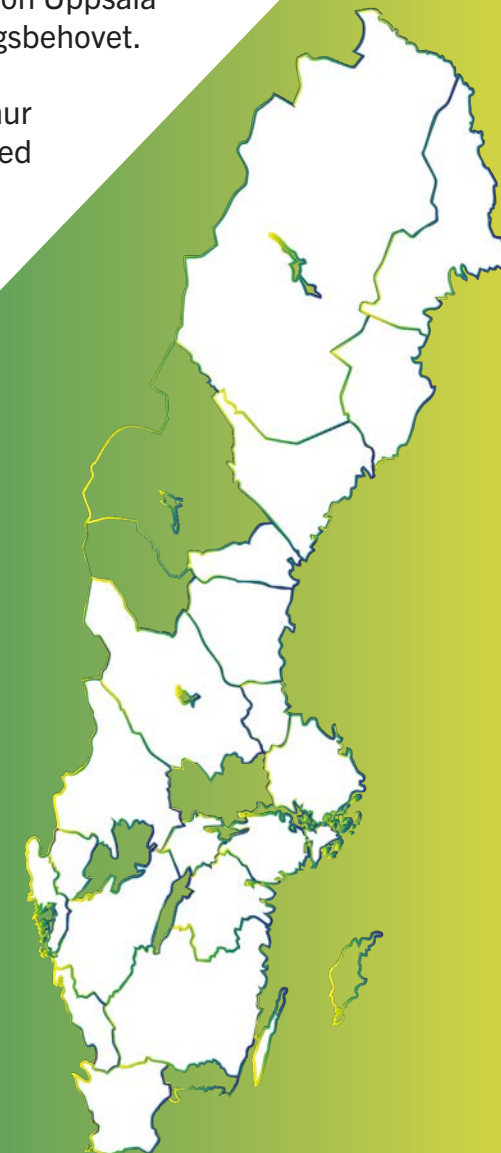
Regionalt kompetensbehov

Storstadsregionerna dominerar rekryteringsbehovet

Det är storstadsregionerna som står för det stora rekryteringsbehovet liksom tidigare undersökningar tätt följer av region Uppsala och Örebro. Behovet i regionerna Stockholm, Skåne och Västra Götaland står för ca 50 % av det totala rekryteringsbehovet.

Det regionala resultatet ger en indikation på hur behovet av de olika yrkesrollerna ser ut i landet. En förändring i hur respondenterna fått svara har gjorts i årets undersökning vilket påverkar det regionala resultatet. Stora företag med verksamhet i flera län fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna.

Ovanstående, tillsammans med den låga svarprocenten i vissa regioner gör att resultaten bör hanteras med försiktighet. Exempelvis har bara 15 % av företagen i regionerna Östergötland och Örebro svarat på undersökningen och 33% har svarat i Norrbotten och Västerbotten.



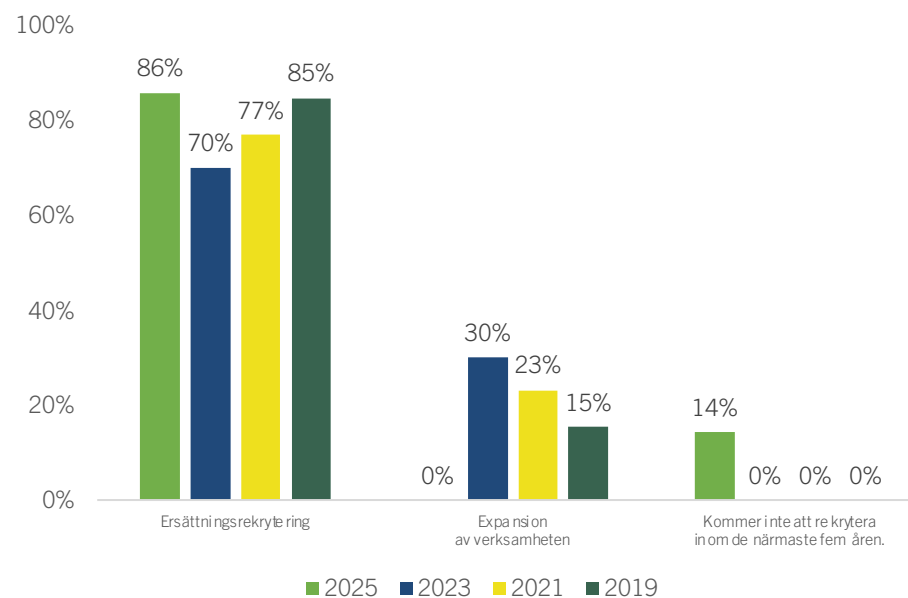
Region Dalarna

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	57
Fastighetsskötare	131
Fastighetsvärd	13
Fastighetsförvaltare	9
Fastighetsingenjör	-
Fastighetsekonom**	13
Byggprojektledare	22
Uthyrare**	18
Total	263

Svarsfrekvens: 8/35 (23%)

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

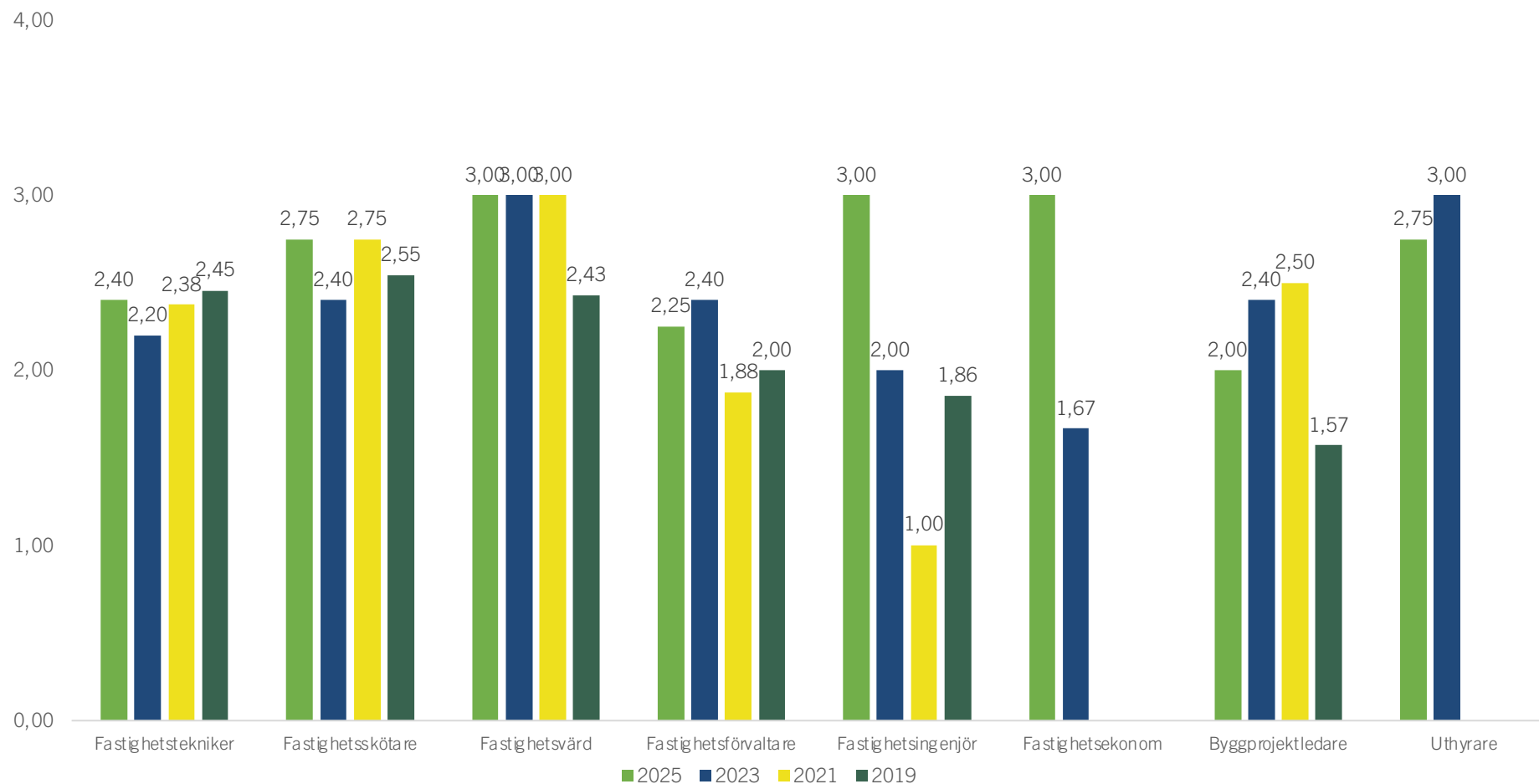


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Dalarna

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

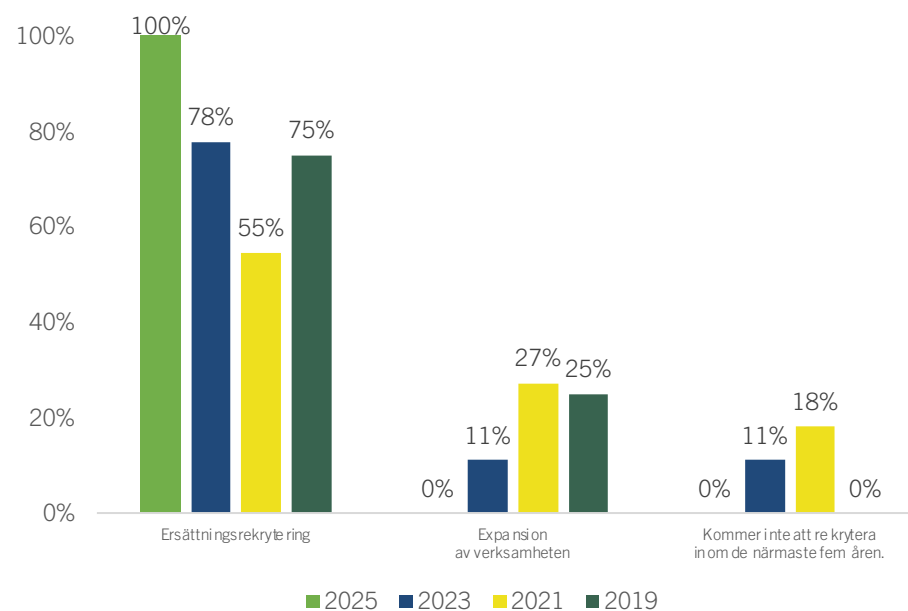
Region Gävleborg

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	29
Fastighetsskötare	78
Fastighetsvärd	17
Fastighetsförvaltare	17
Fastighetsingenjör	4
Fastighetsekonom**	4
Byggprojektledare	17
Uthyrare**	8
Total	173

Svarsfrekvens: 8/33 (24%)

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

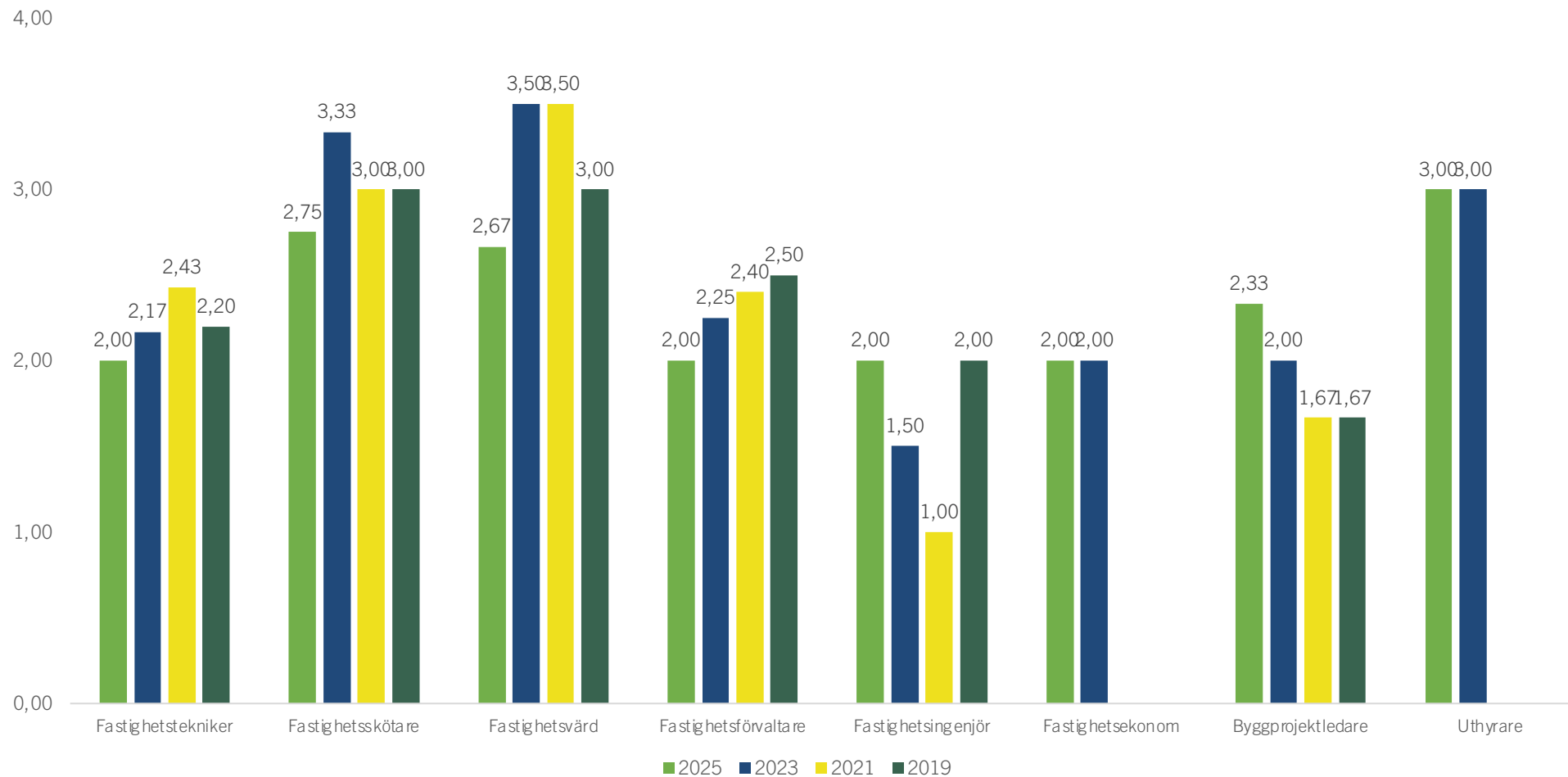


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Gävleborg

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

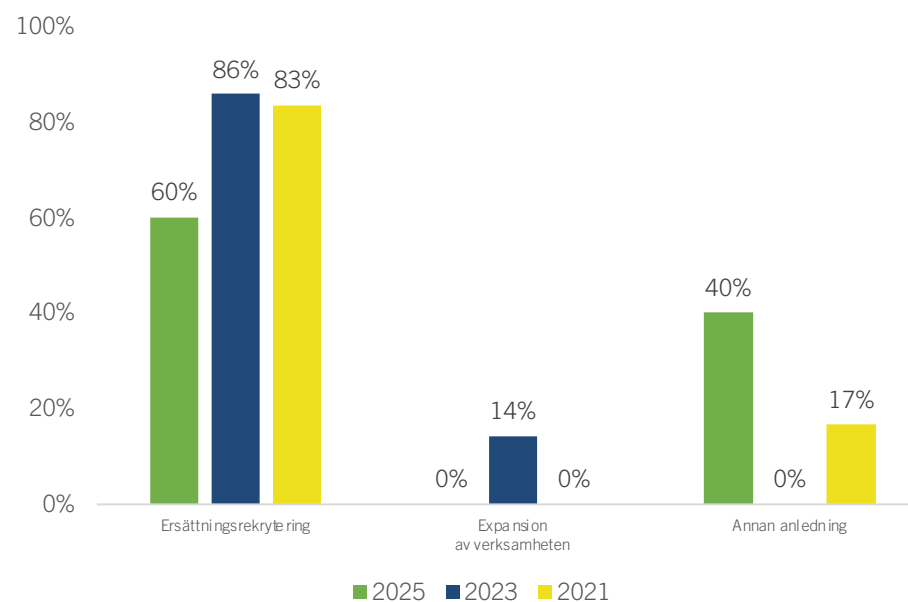
Region Halland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	30
Fastighetsskötare	78
Fastighetsvärd	18
Fastighetsförvaltare	30
Fastighetsingenjör	6
Fastighetsekonom**	12
Byggprojektledare	30
Uthyrare**	12
Total	216

Svarsfrekvens: 5/30 (17%)

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

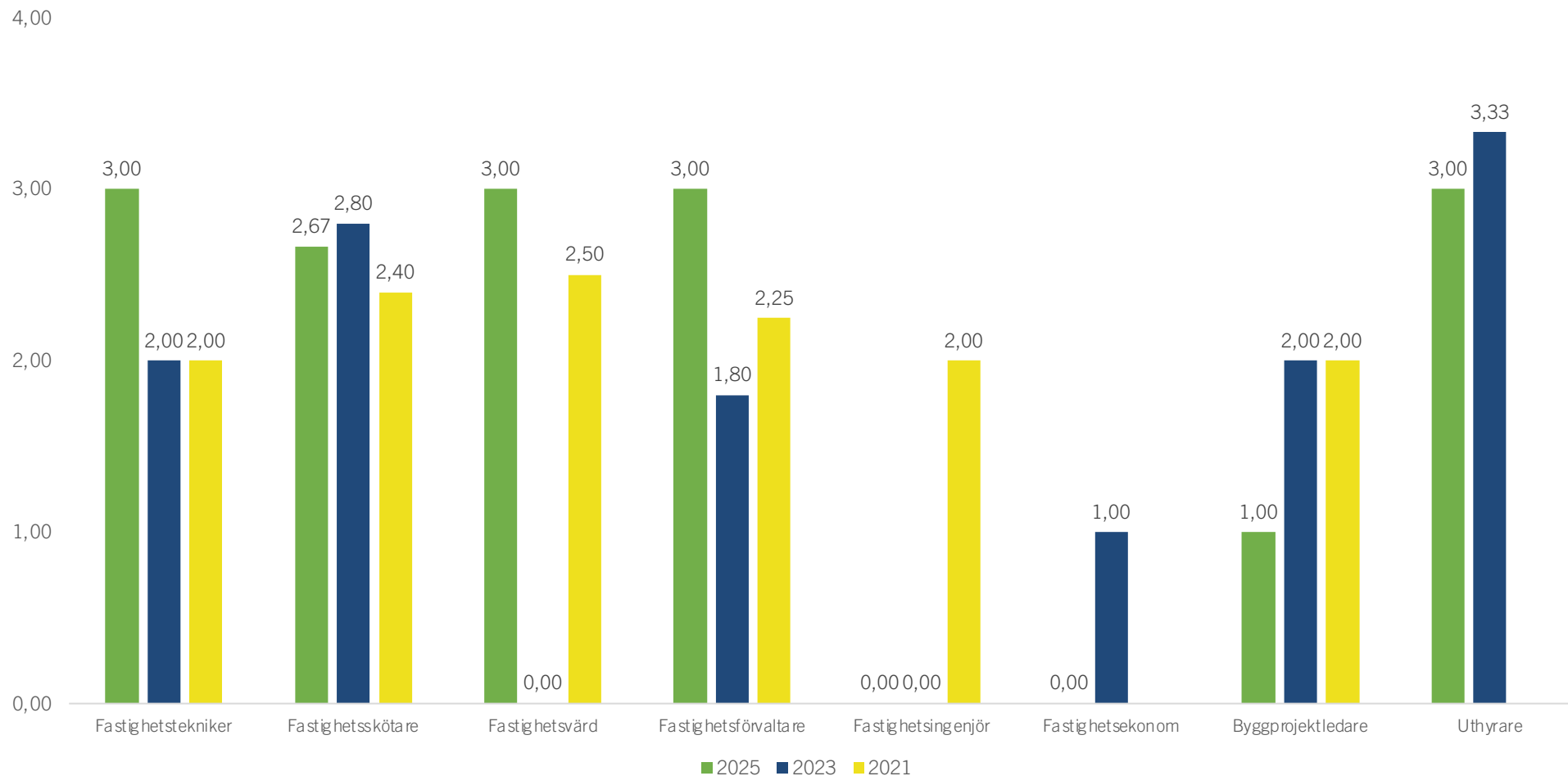


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Halland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

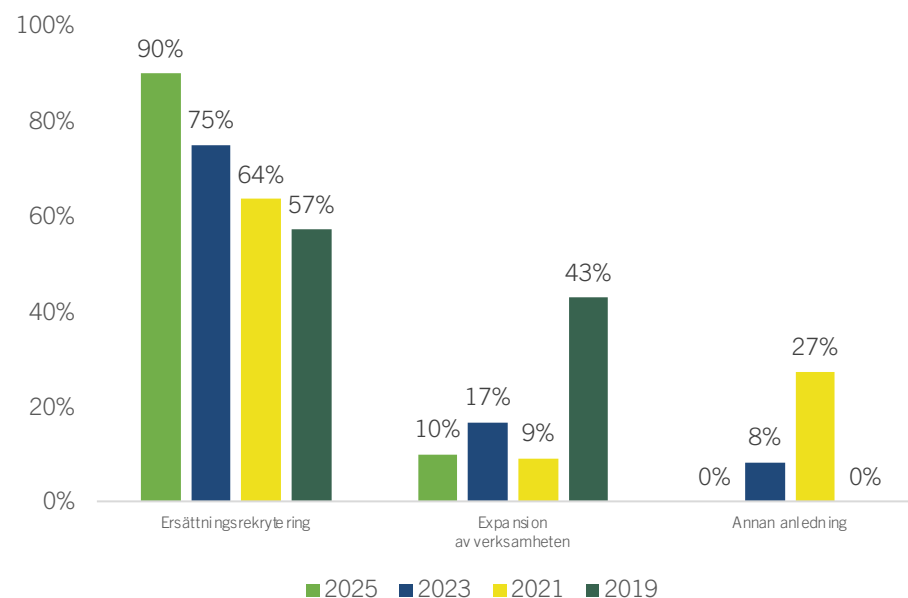
Region Jönköping

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	51
Fastighetsskötare	51
Fastighetsvärd	8
Fastighetsförvaltare	4
Fastighetsingenjör	16
Fastighetsekonom**	8
Byggprojektledare	12
Uthyrare**	12
Total	161

Svarsfrekvens: 12/47 (26%)

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

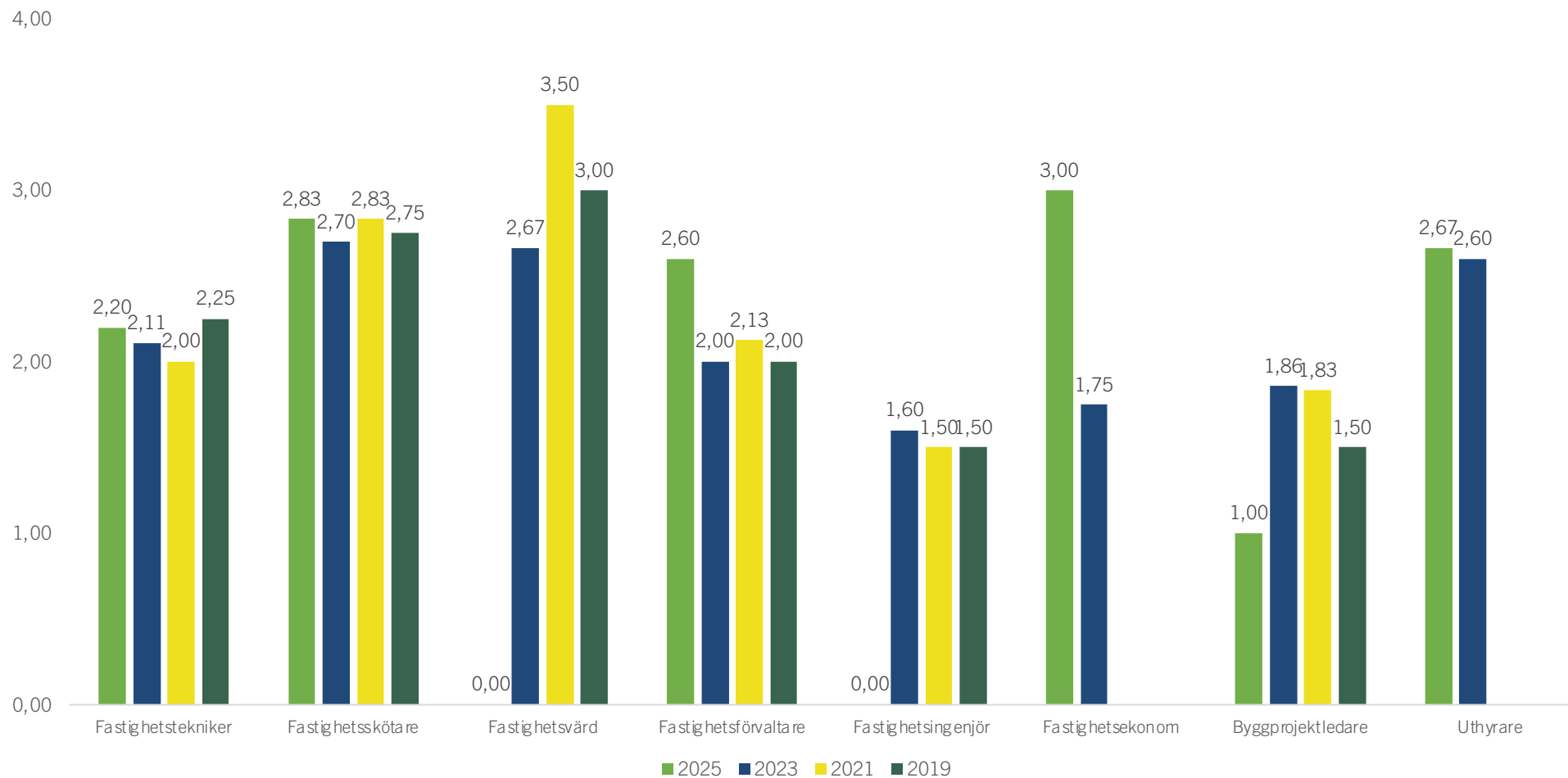


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Jönköping

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

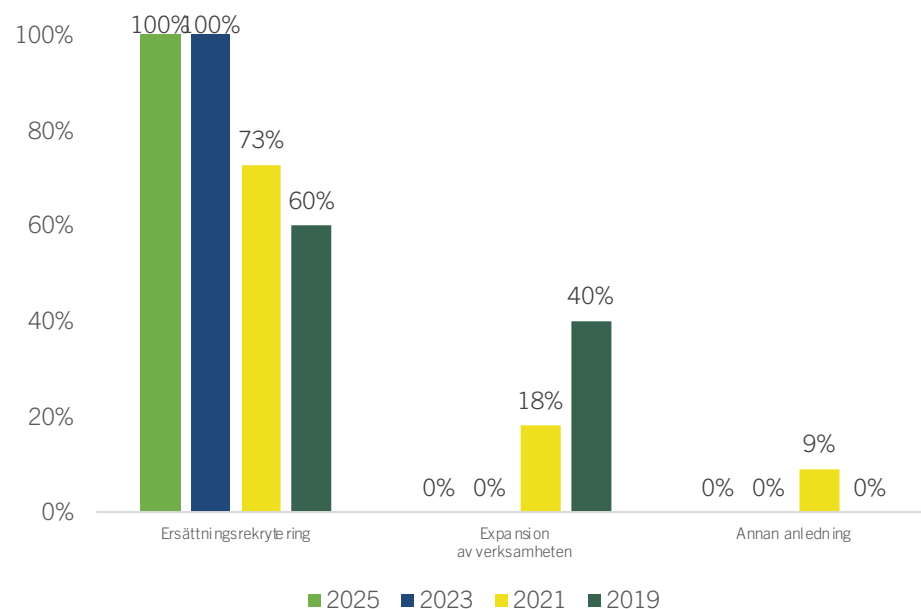
Region Kalmar

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	32
Fastighetsskötare	0
Fastighetsvärd	14
Fastighetsförvaltare	5
Fastighetsingenjör	5
Fastighetsekonom**	0
Byggprojektledare	9
Uthyrare**	5
Total	69

Svarsfrekvens: 7/32 (22%)

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

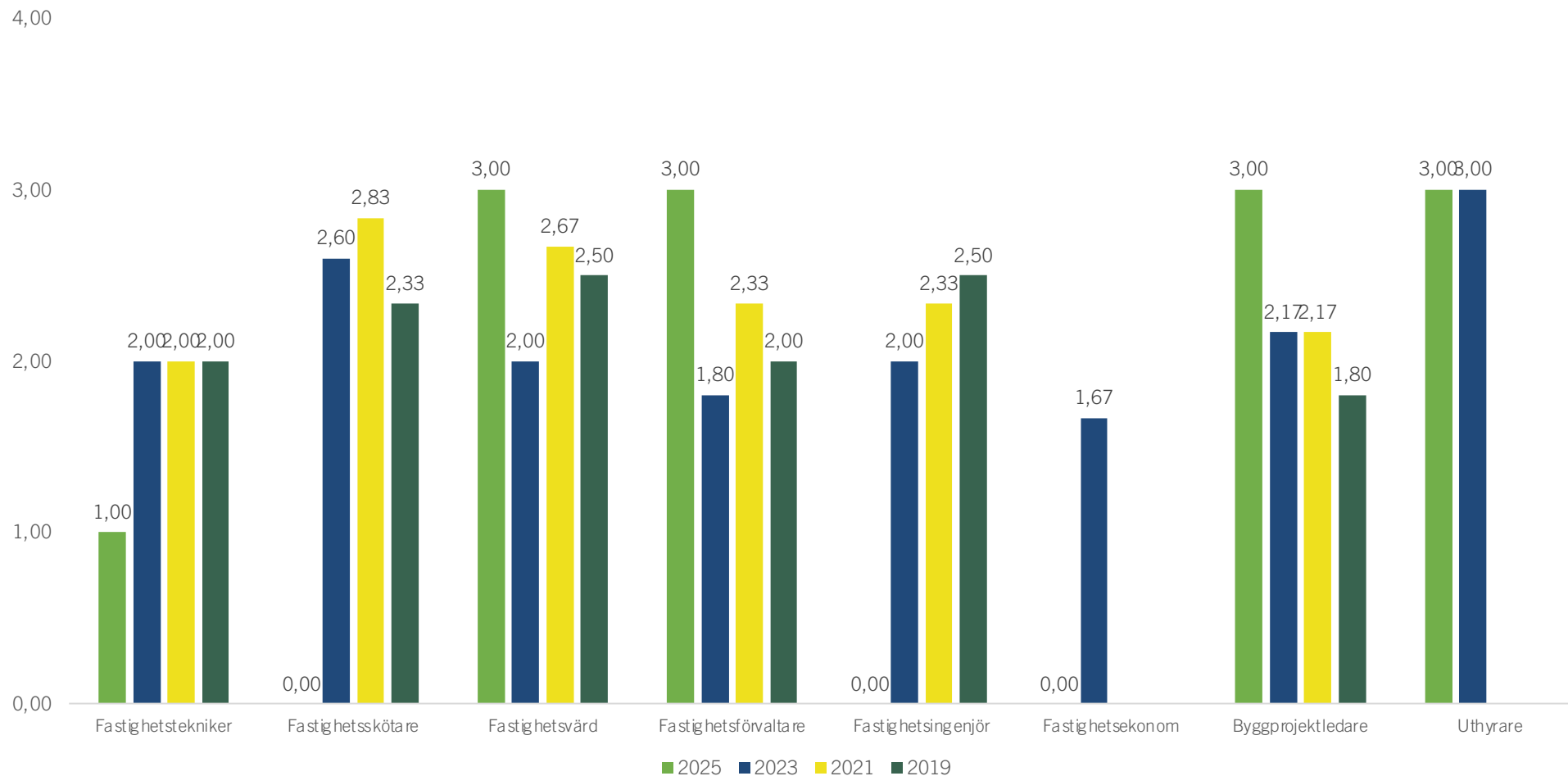


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Kalmar

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

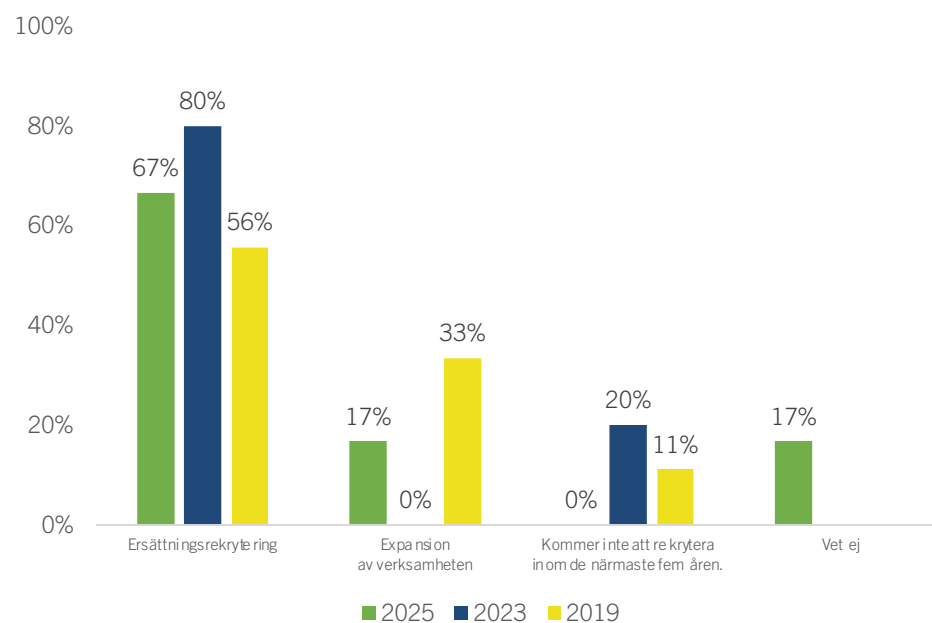
Region Kronoberg

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	36
Fastighetsskötare	86
Fastighetsvärd	23
Fastighetsförvaltare	5
Fastighetsingenjör	5
Fastighetsekonom**	9
Byggprojektledare	27
Uthyrare**	0
Total	189

Svarsfrekvens: 6/27 (22%)

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

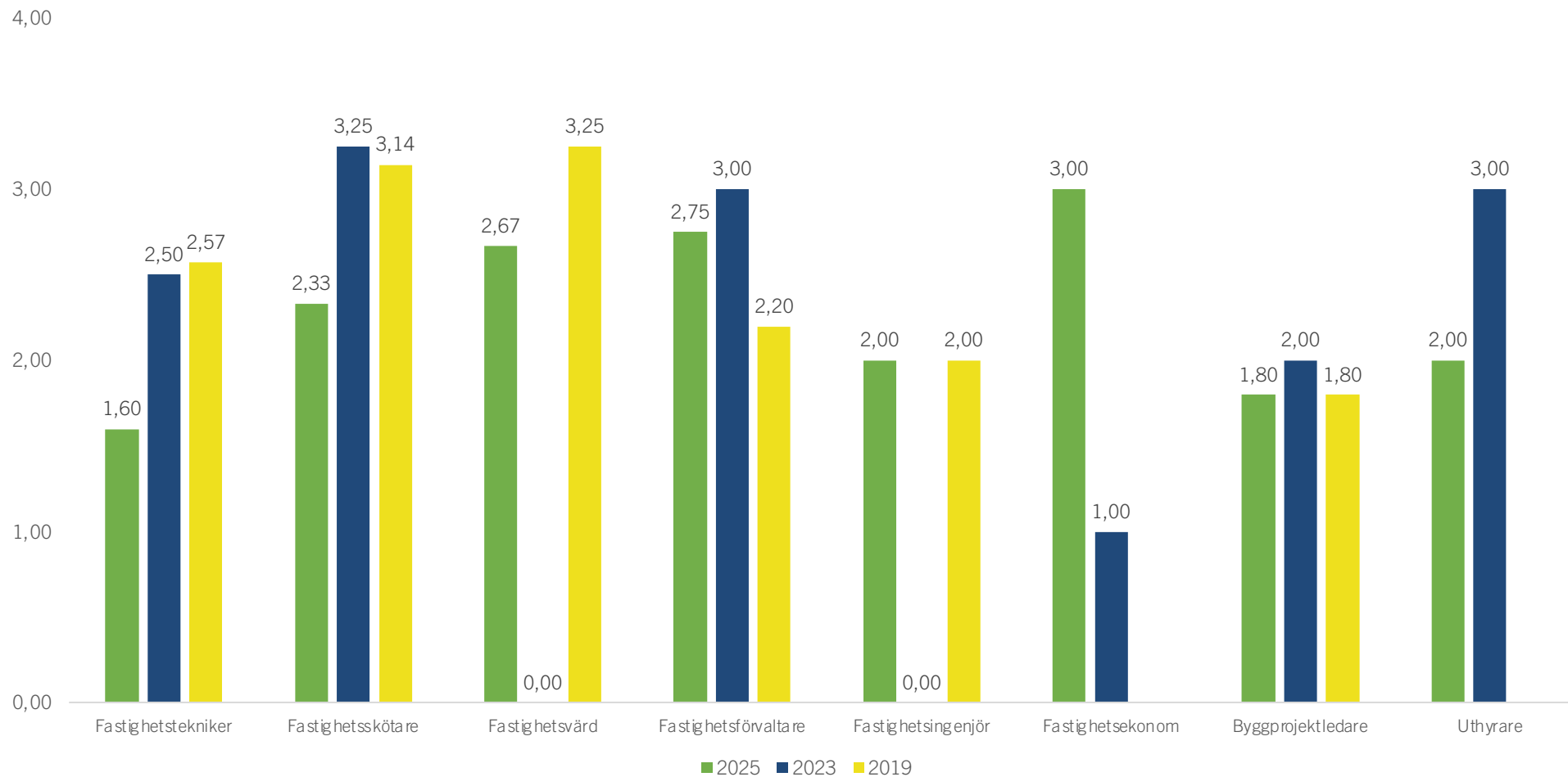


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Kronoberg

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

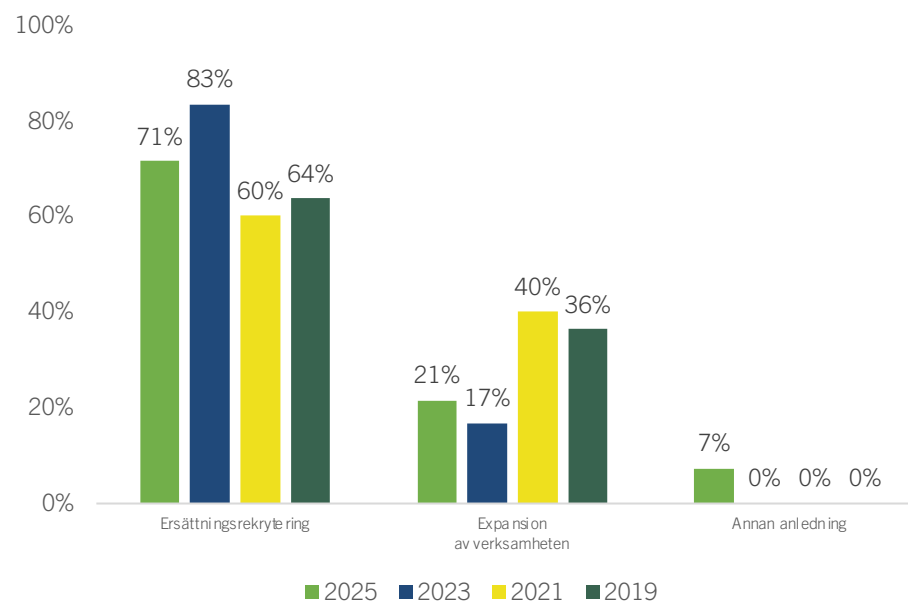
Region Norrbotten

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	36
Fastighetsskötare	54
Fastighetsvärd	6
Fastighetsförvaltare	24
Fastighetsingenjör	6
Fastighetsekonom**	12
Byggprojektledare	15
Uthyrare**	15
Total	168

Svarsfrekvens: 12/42 (33%)

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

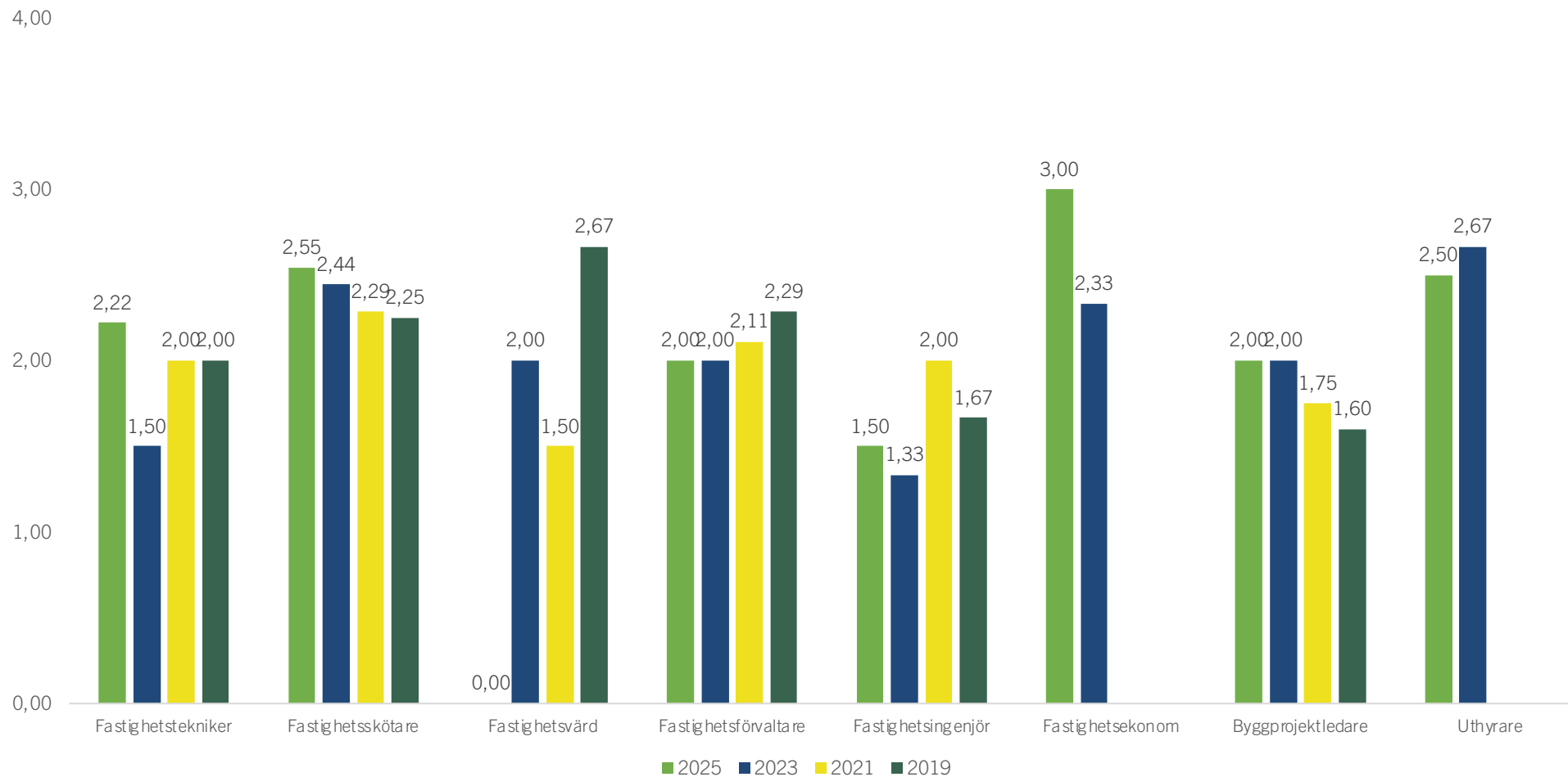


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Norrbotten

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

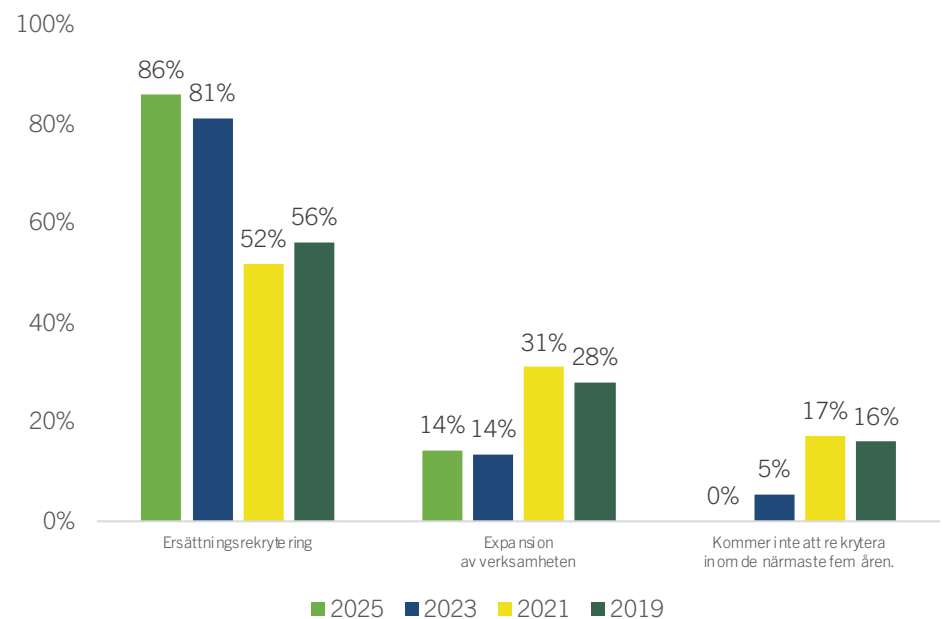
Region Skåne

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	380
Fastighetsskötare	508
Fastighetsvård	180
Fastighetsförvaltare	148
Fastighetsingenjör	77
Fastighetsekonom**	71
Byggprojektledare	148
Uthyrare**	122
Total	1634

Svarsfrekvens: 30/193 (16%)

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

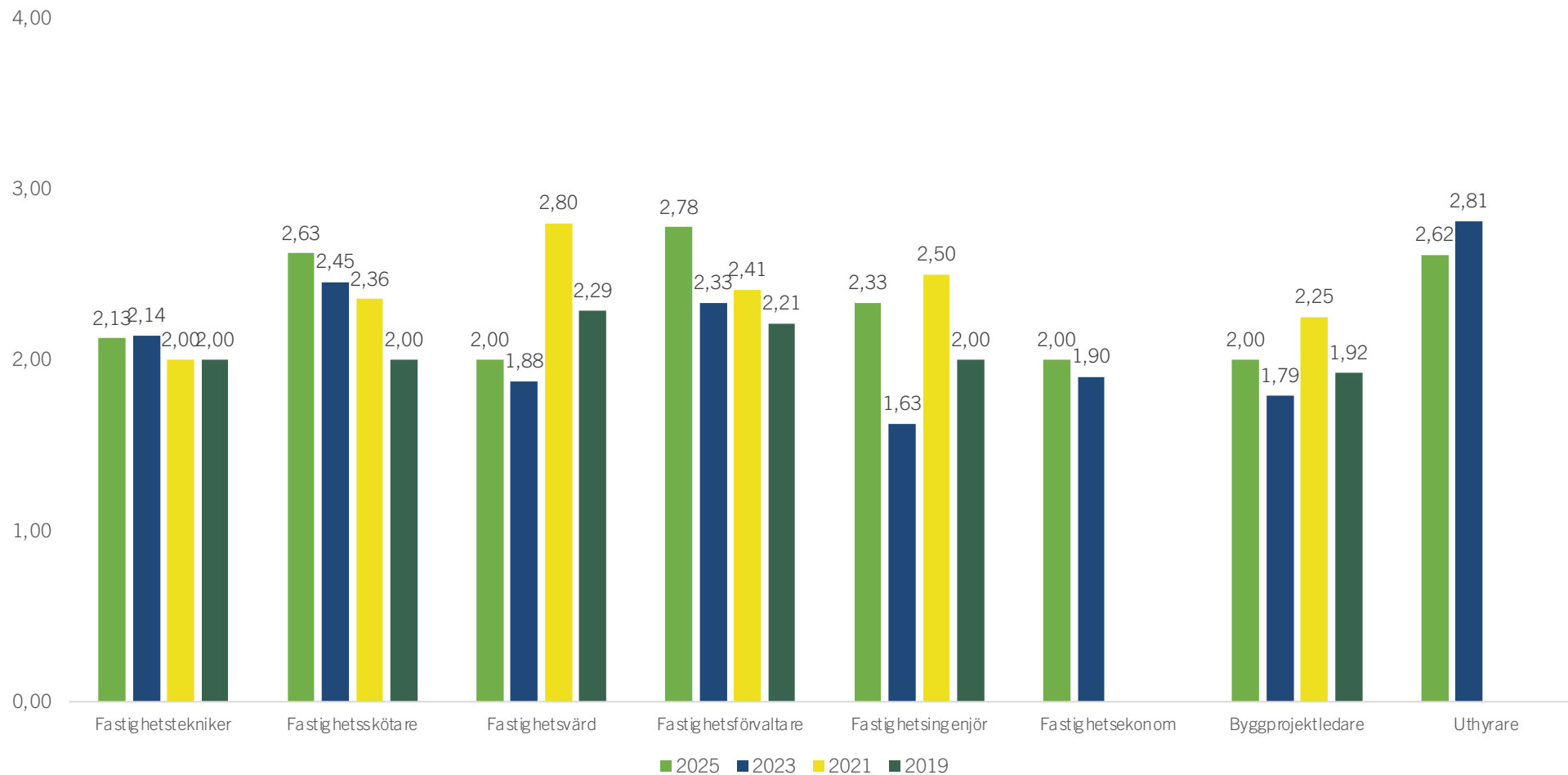


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Skåne

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

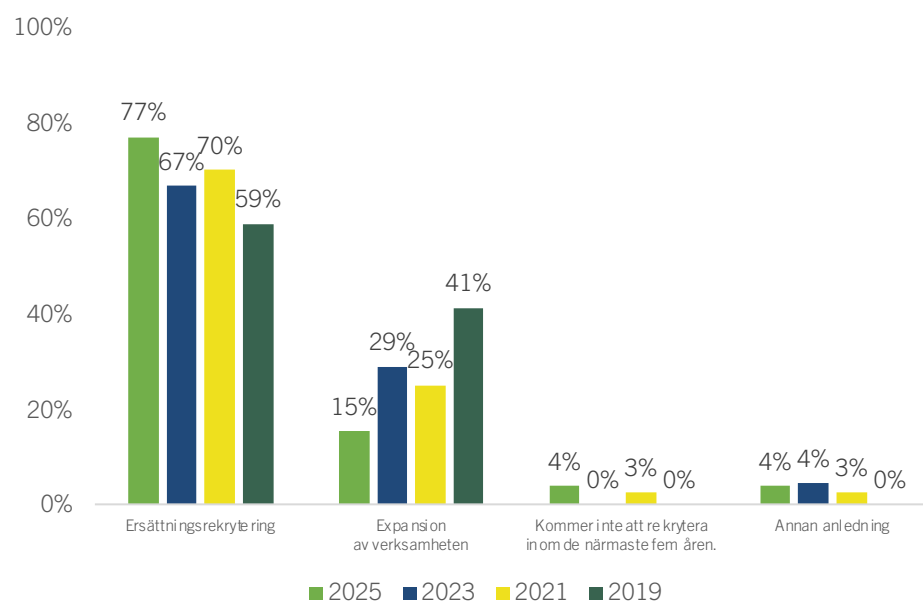
Region Stockholm

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	396
Fastighetskötare	145
Fastighetsvärd	340
Fastighetsförvaltare	178
Fastighetsingenjör	95
Fastighetsekonom**	78
Byggprojektledare	123
Uthyrare**	117
Total	1 471

Svarsfrekvens: 42/234 (18%)

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

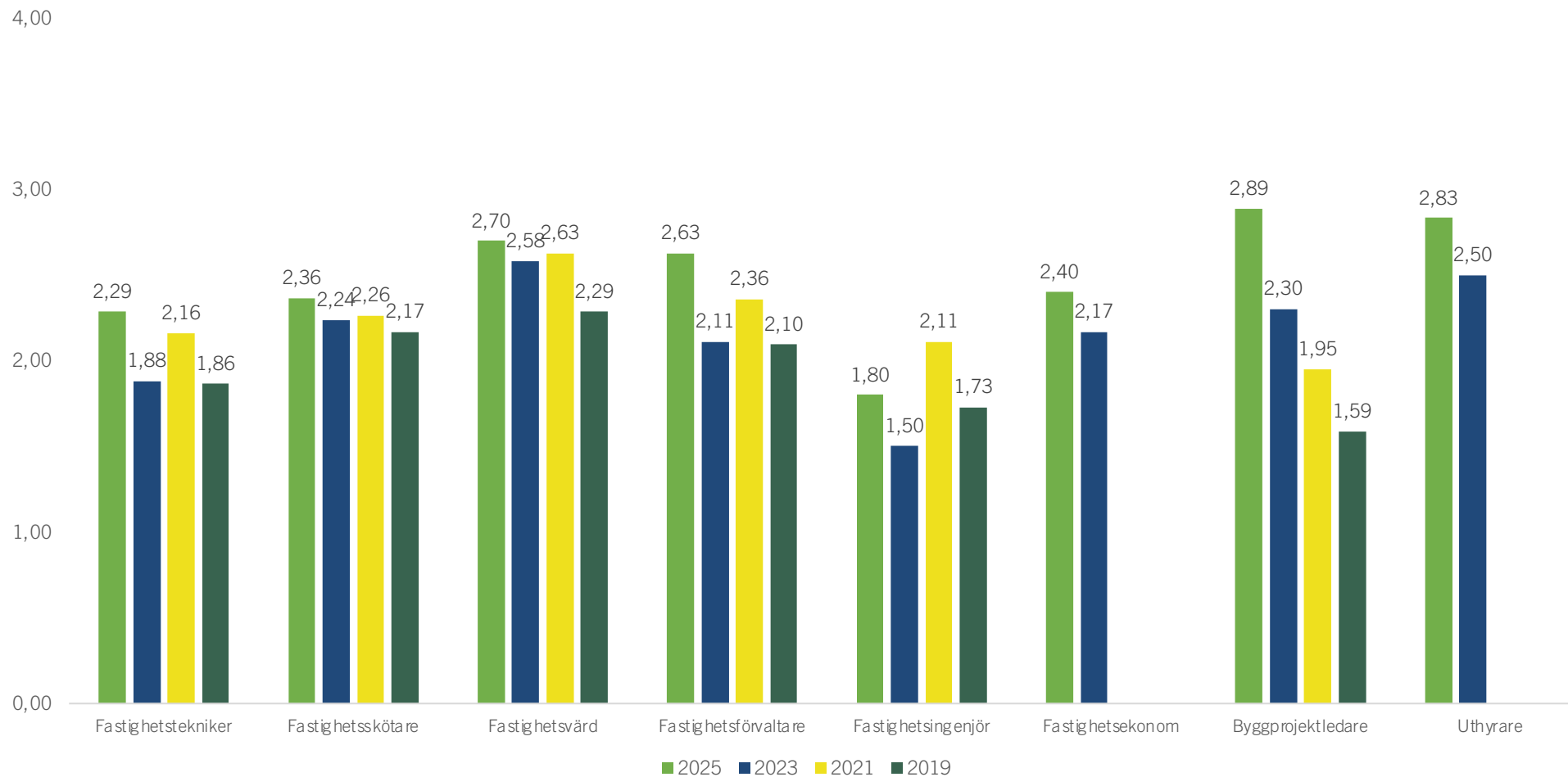


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Stockholm

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

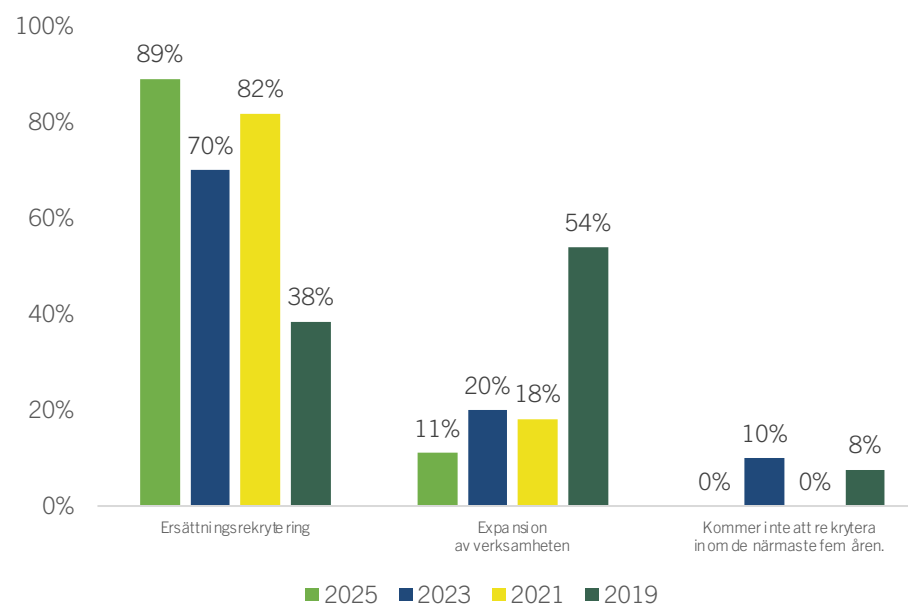
Region Södermanland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	30
Fastighetsskötare	141
Fastighetsvärd	7
Fastighetsförvaltare	17
Fastighetsingenjör	0
Fastighetsekonom**	3
Byggprojektledare	3
Uthyrare**	13
Total	215

Svarsfrekvens: 11/37 (30%)

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

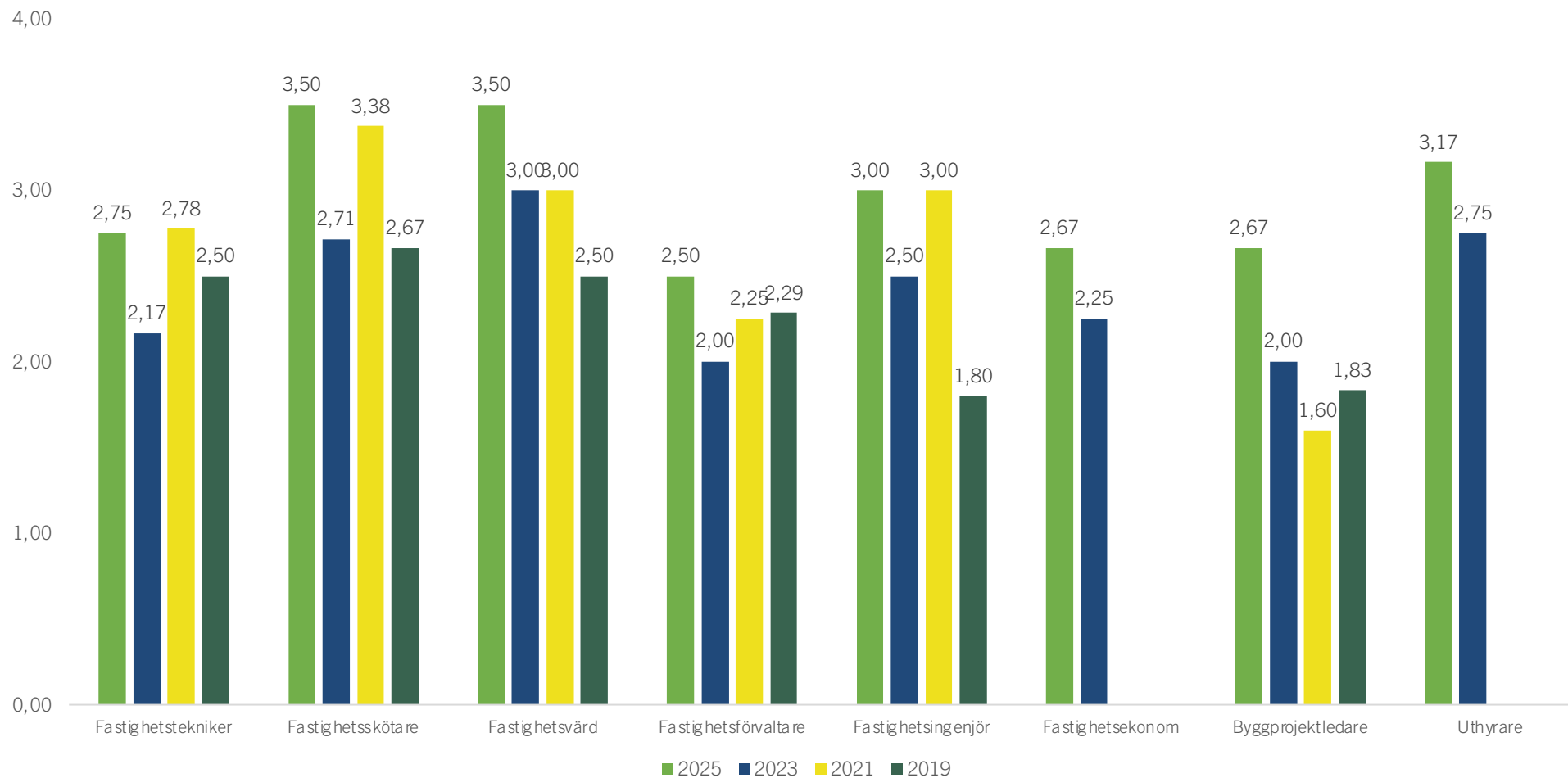


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Södermanland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

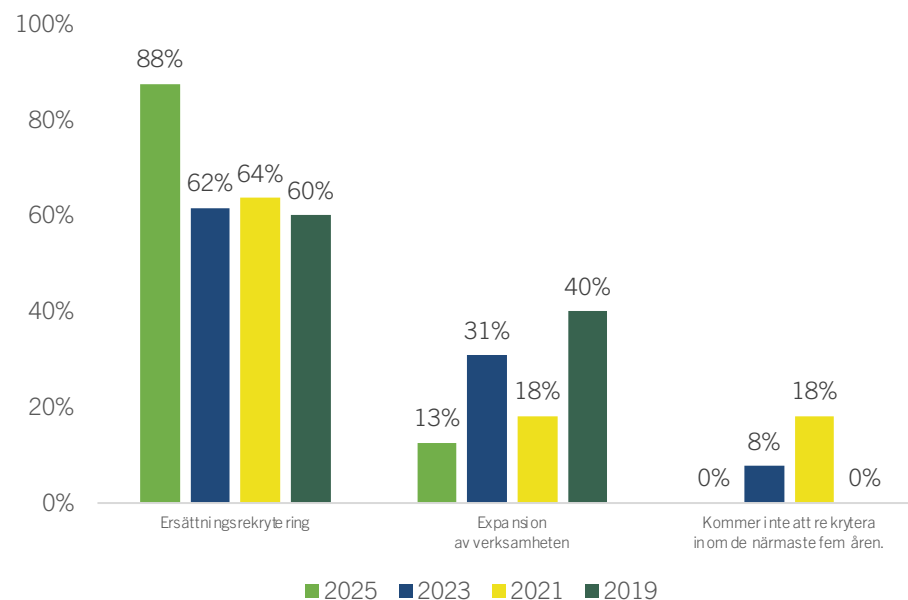
Region Uppsala

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	240
Fastighetsskötare	215
Fastighetsvärd	30
Fastighetsförvaltare	25
Fastighetsingenjör	15
Fastighetsekonom**	10
Byggprojektledare	50
Uthyrare**	0
Total	585

Svarsfrekvens: 8/45 (20%)

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

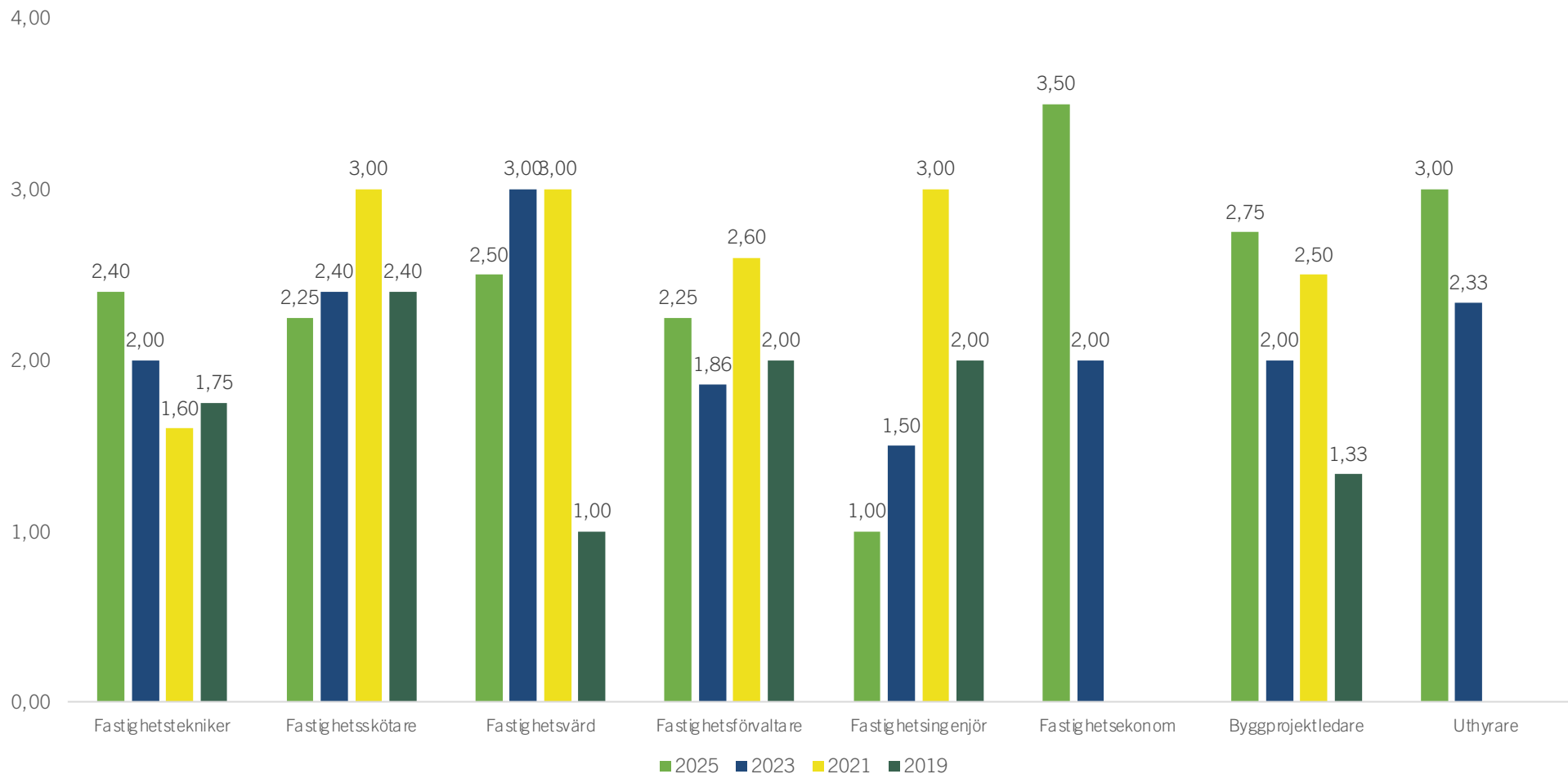


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Uppsala

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

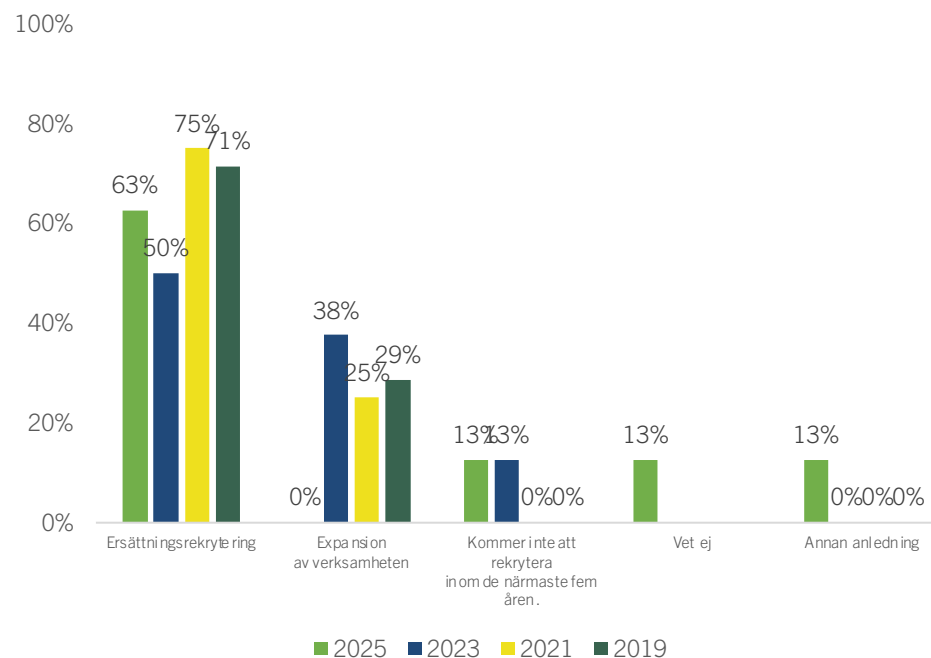
Region Värmland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	51
Fastighetsskötare	45
Fastighetsvärd	0
Fastighetsförvaltare	11
Fastighetsingenjör	0
Fastighetsekonom**	17
Byggprojektledare	6
Uthyrare**	17
Total	146

Svarsfrekvens: 8/45 (18%)

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

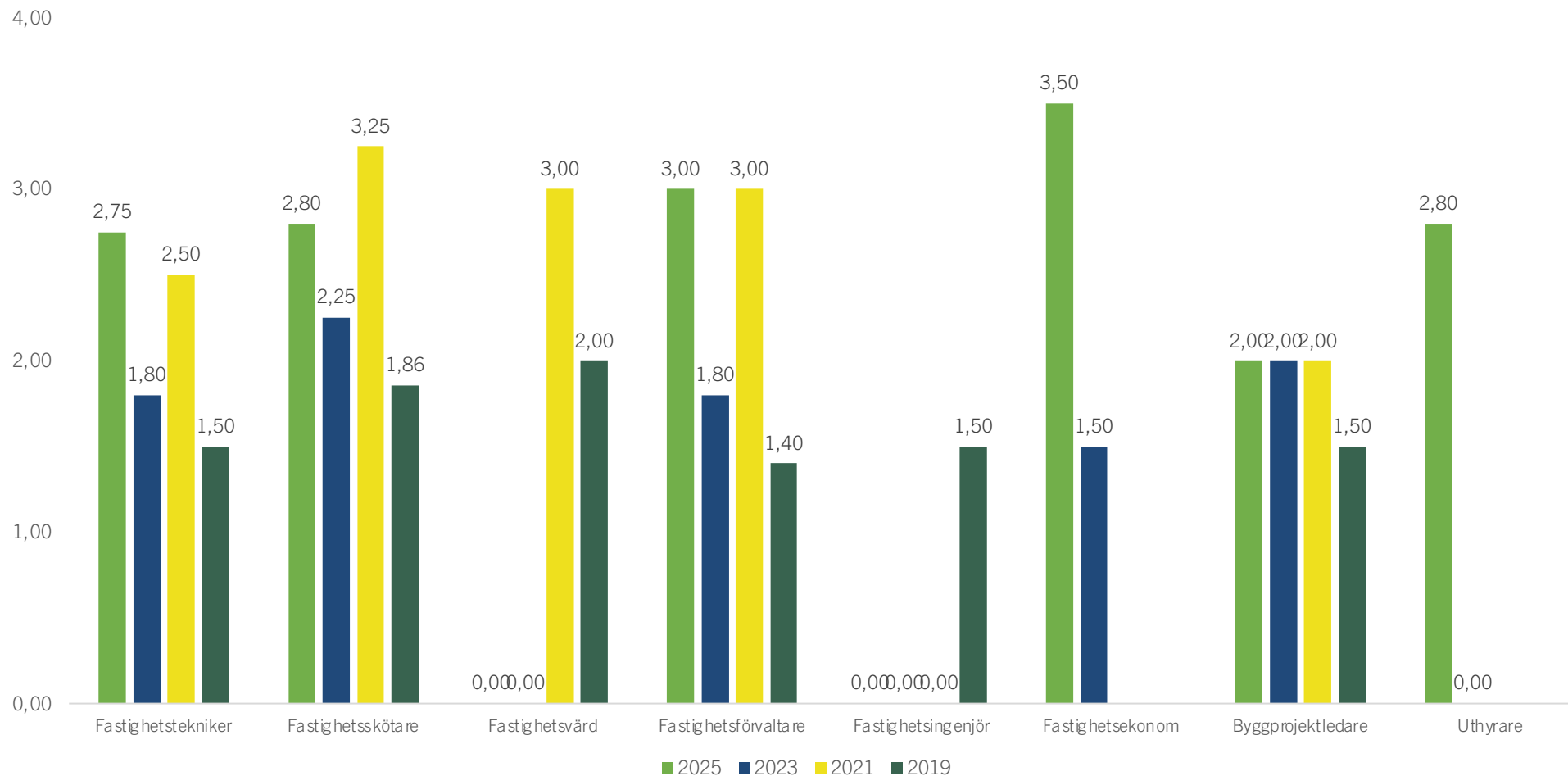


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Värmland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

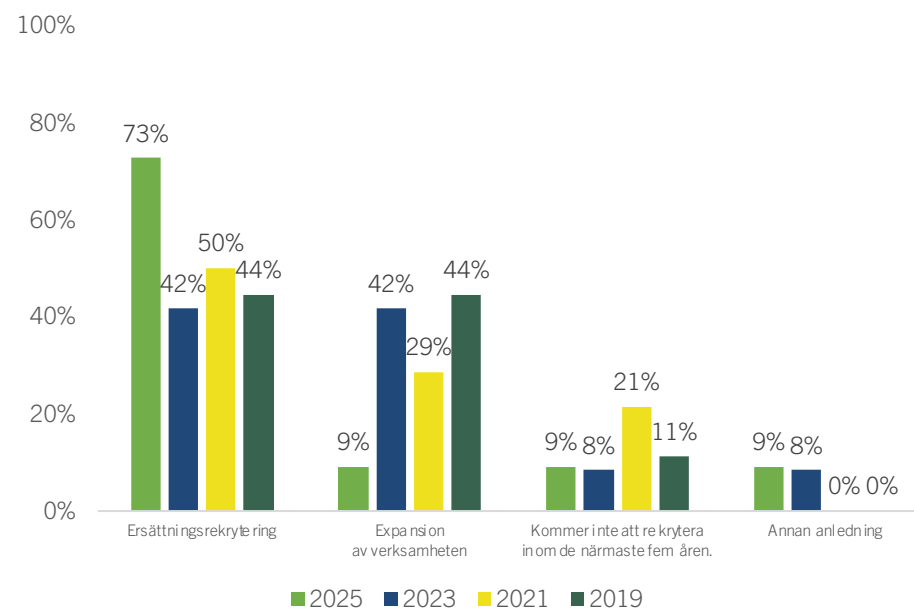
Region Västerbotten

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2025*
Fastighetstekniker	36
Fastighetsskötare	63
Fastighetsvärd	108
Fastighetsförvaltare	3
Fastighetsingenjör	6
Fastighetsekonom**	9
Byggprojektledare	33
Uthyrare**	21
Total	279

Svarsfrekvens: 12/36 (33%)

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

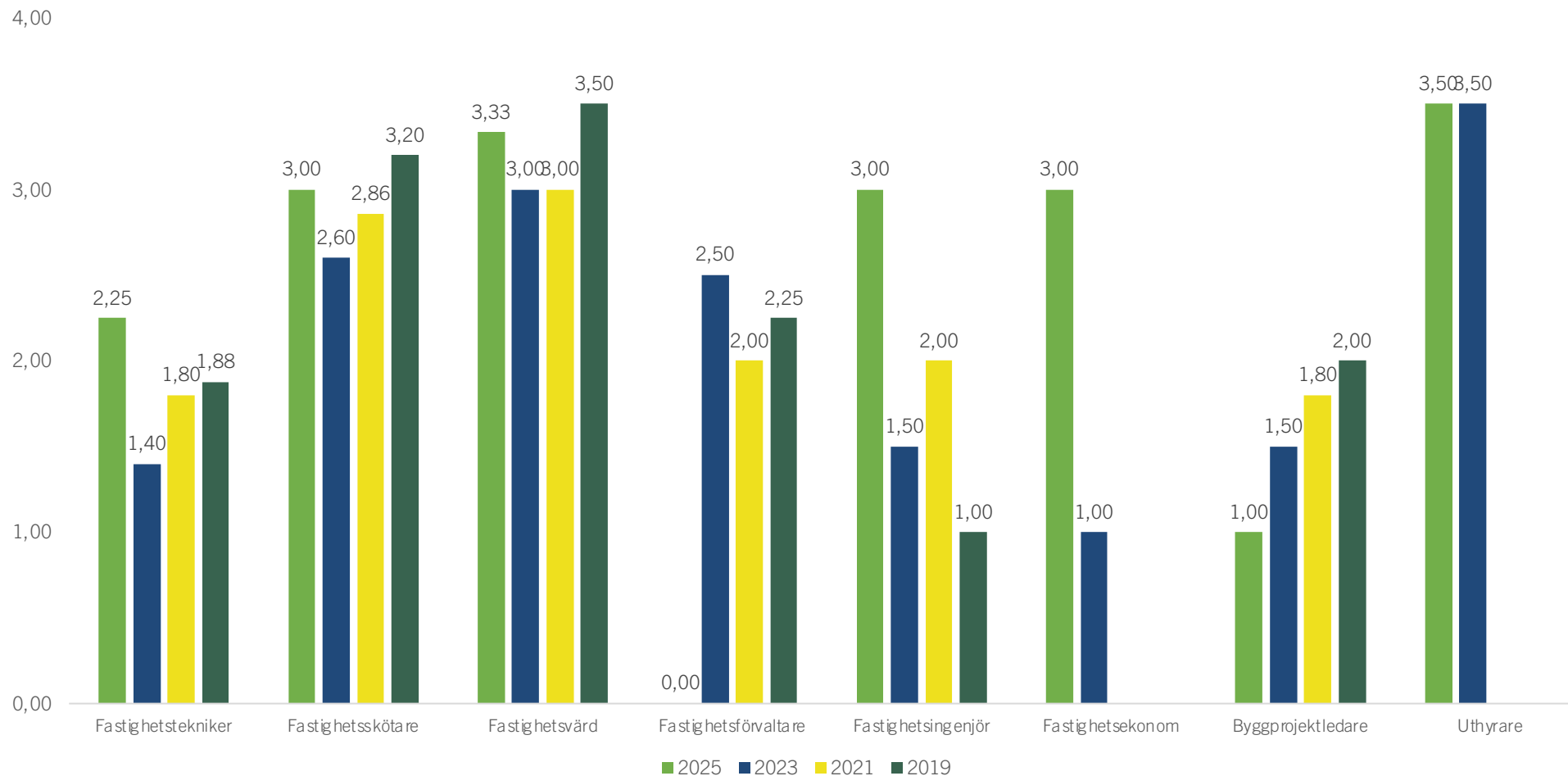


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Västerbotten

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

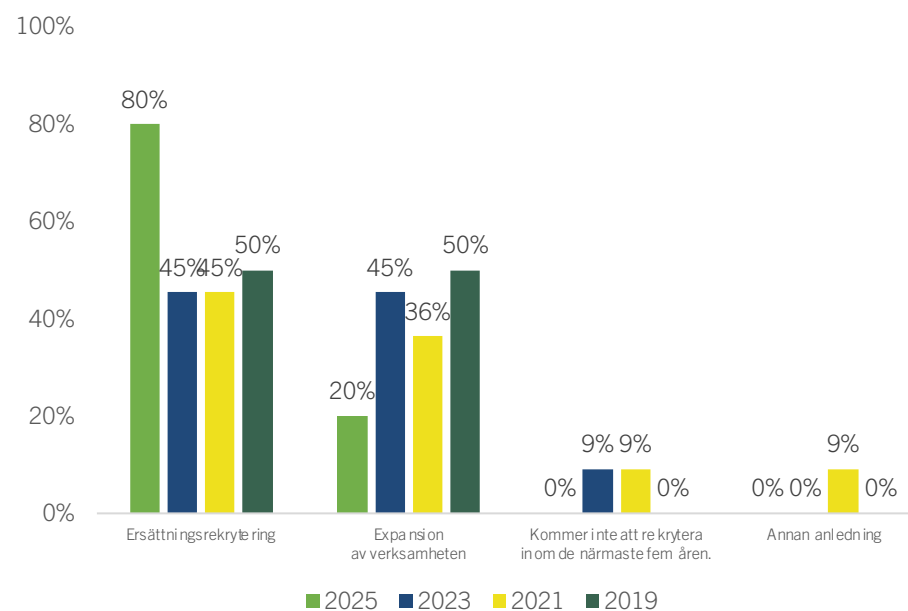
Region Västernorrland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	50
Fastighetsskötare	31
Fastighetsvärd	12
Fastighetsförvaltare	6
Fastighetsingenjör	0
Fastighetsekonom**	0
Byggprojektledare	12
Uthyrare**	12
Total	124

Svarsfrekvens: 5/31 (16%)

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

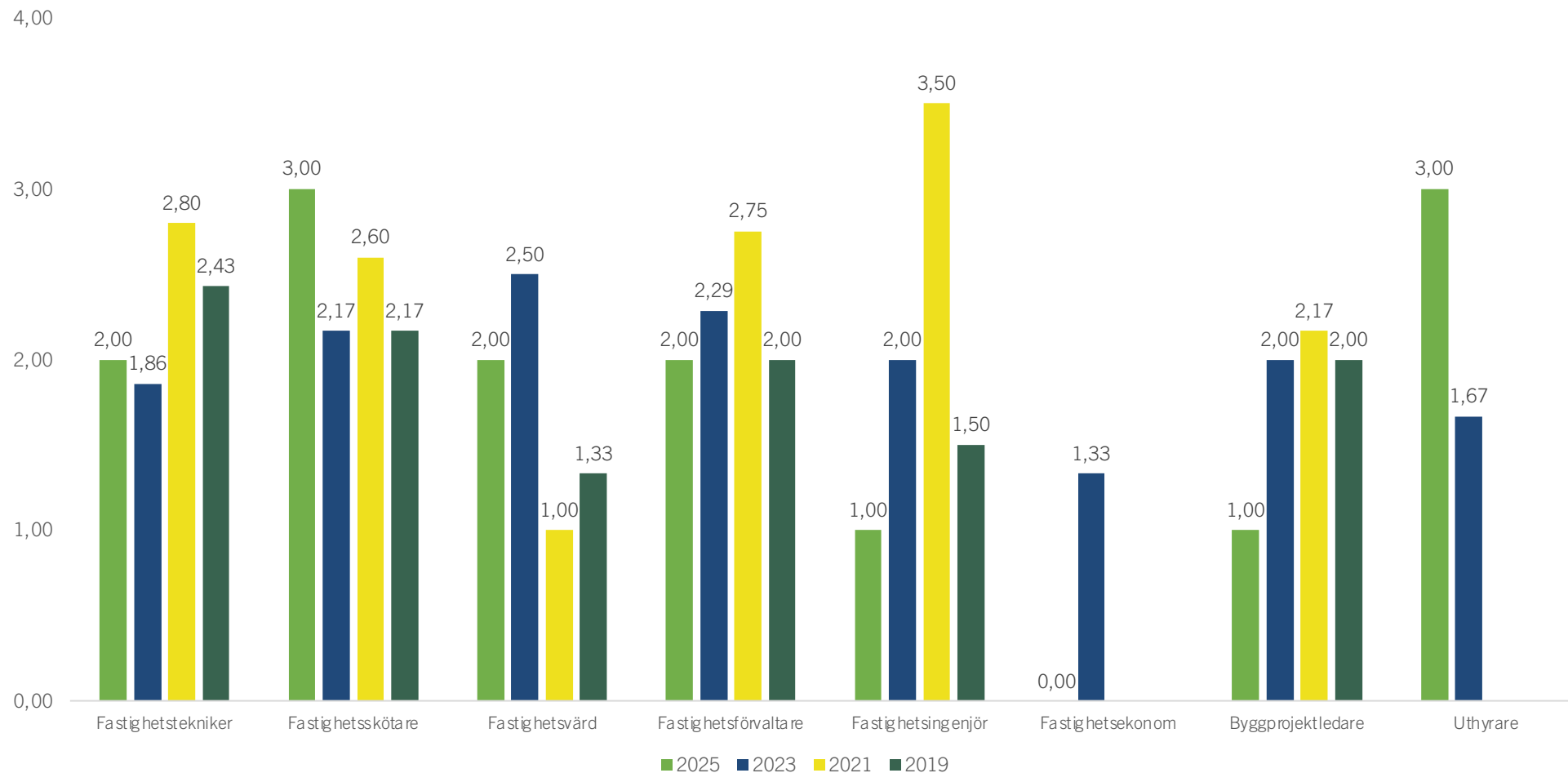


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Västernorrland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

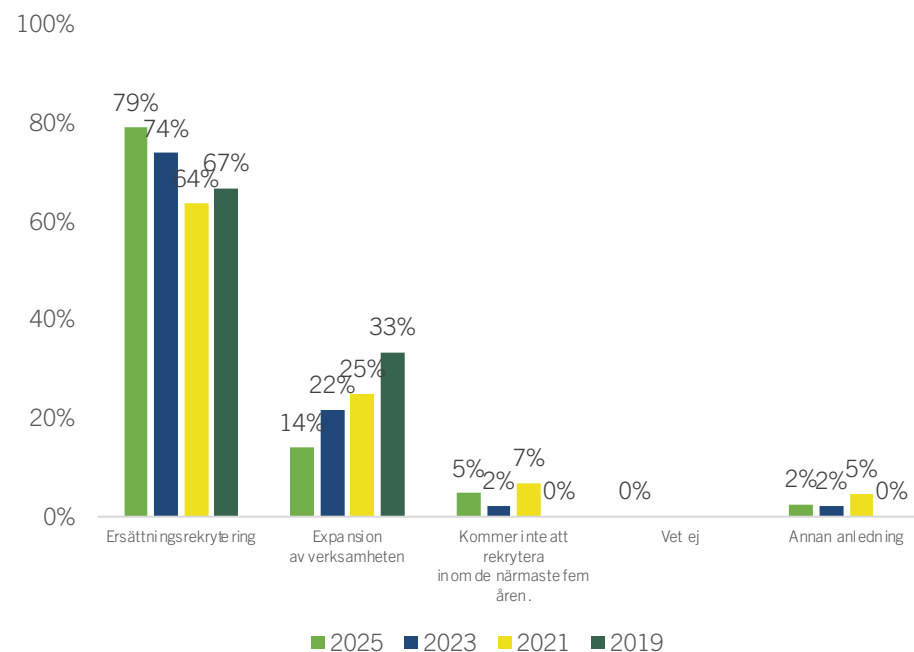
Region Västra Götaland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	217
Fastighetsskötare	286
Fastighetsvärd	308
Fastighetsförvaltare	182
Fastighetsingenjör	48
Fastighetsekonom**	56
Byggprojektledare	95
Uthyrare**	109
Total	1302

Svarsfrekvens: 50/217 (23%)

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

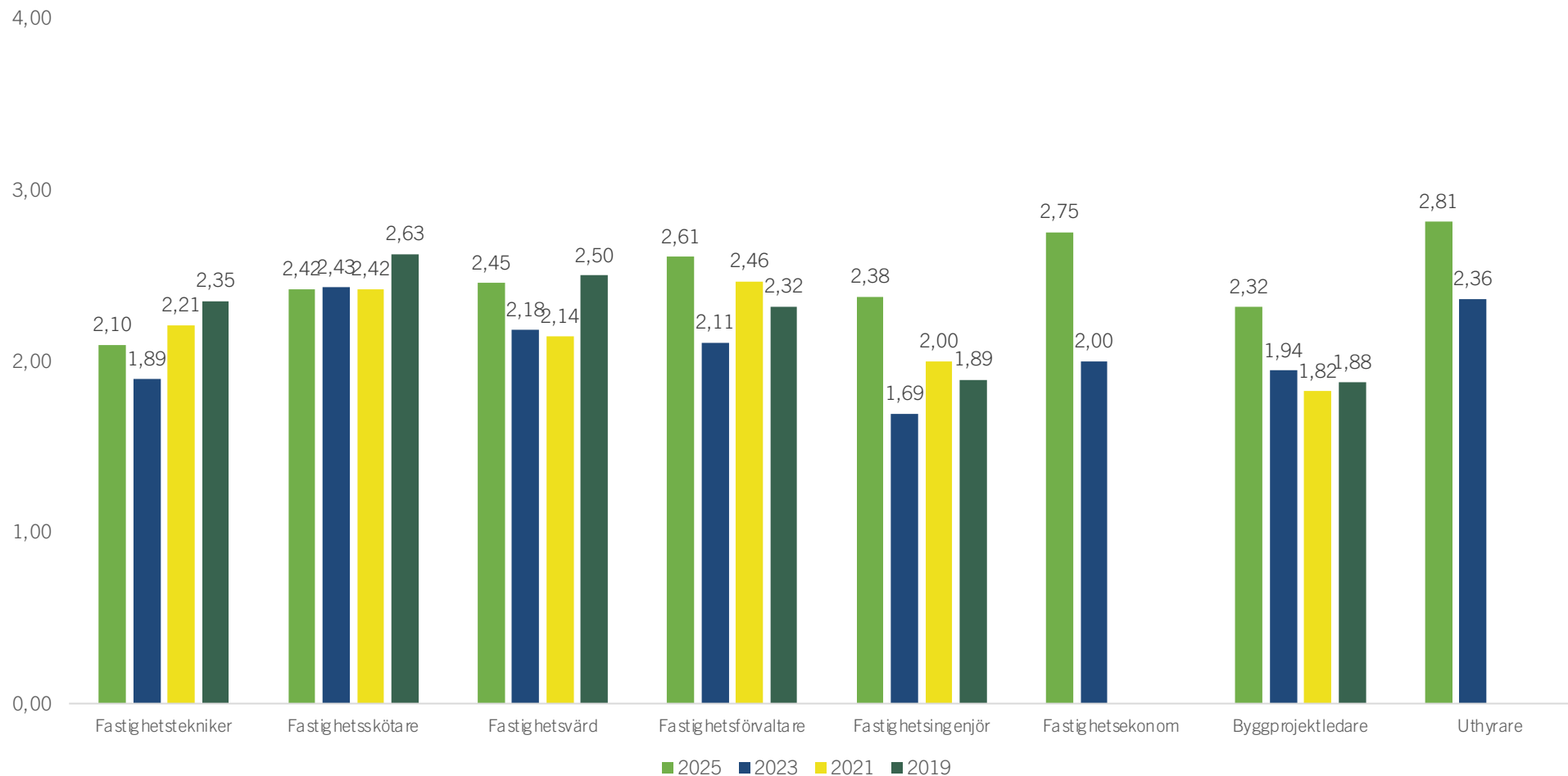


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Västra Götaland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

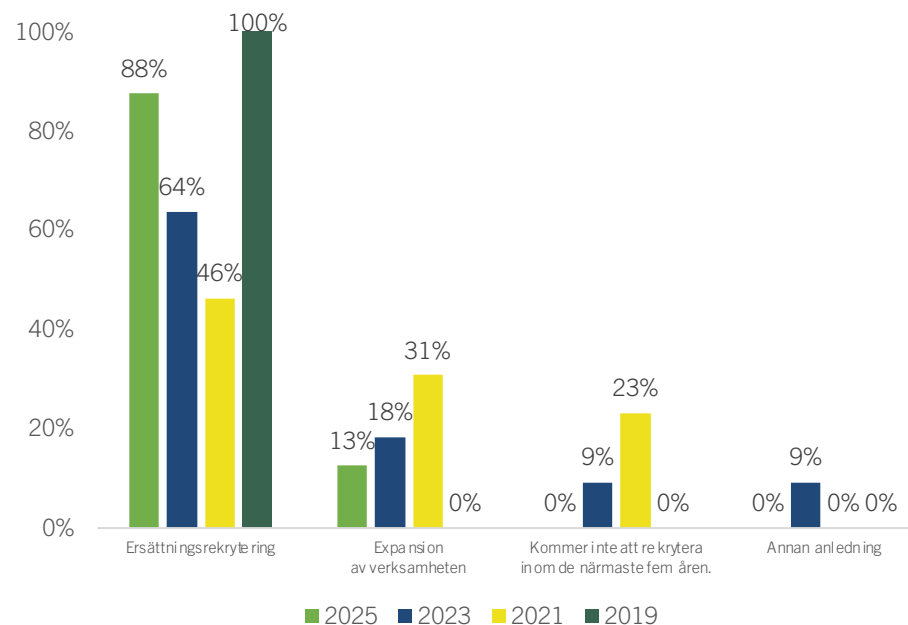
Region Örebro

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medlemmar 2025*
Fastighetstekniker	214
Fastighetsskötare	131
Fastighetsvärd	34
Fastighetsförvaltare	28
Fastighetsingenjör	34
Fastighetsekonom**	0
Byggprojektledare	41
Uthyrare**	55
Total	537

Svarsfrekvens: 9/62 (15%)

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

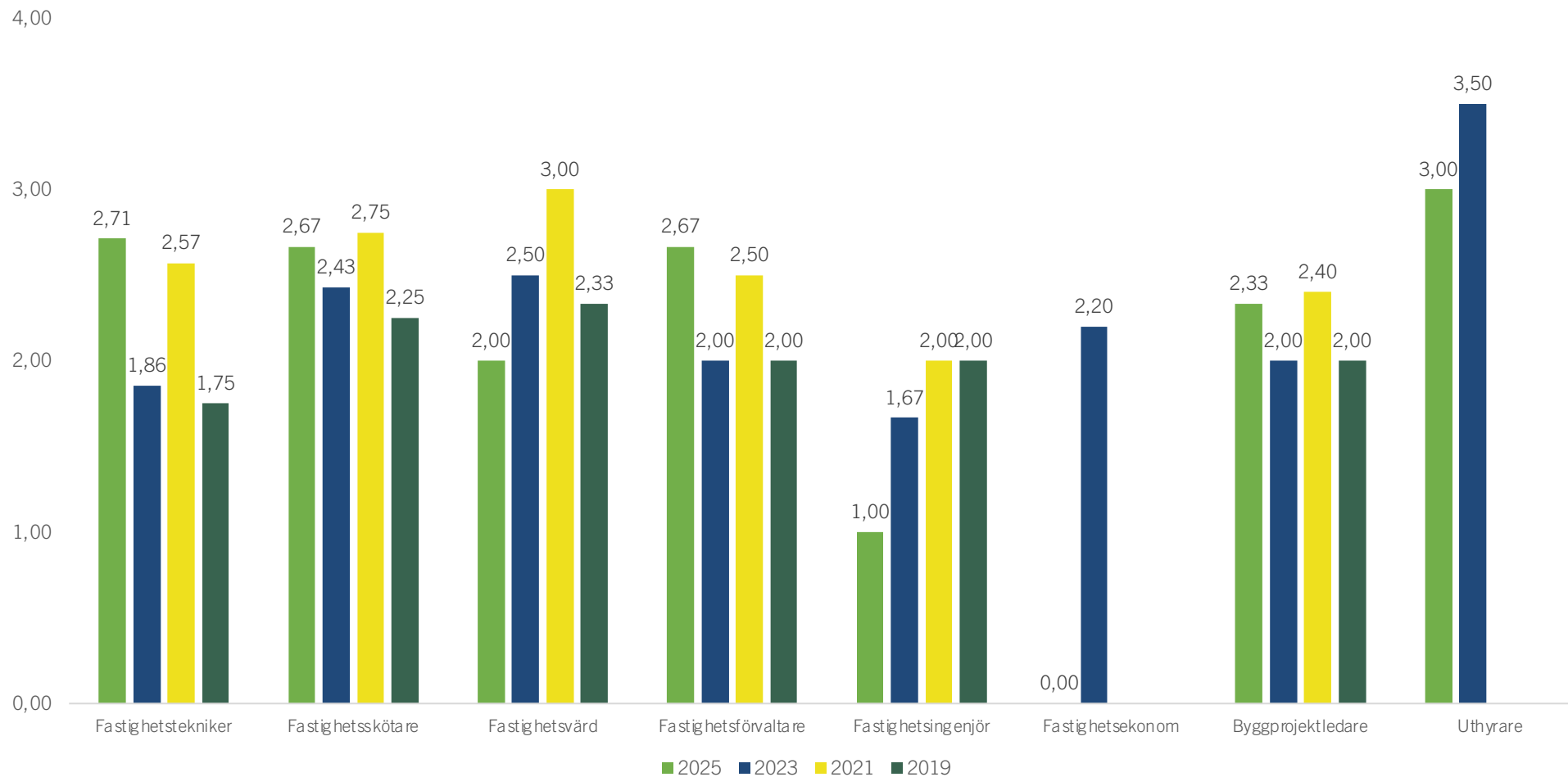


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Örebro

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

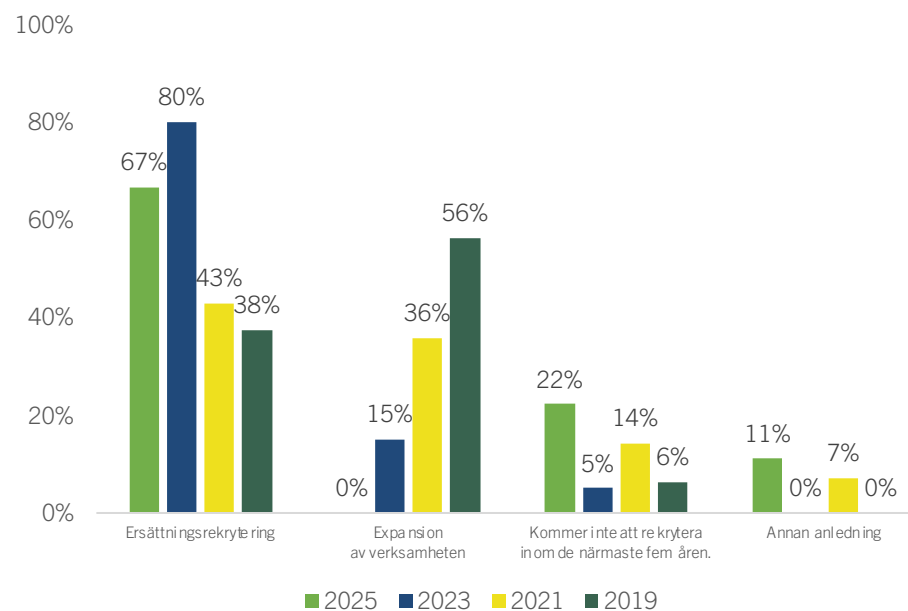
Region Östergötland

Rekryteringsbehov på fem års sikt*

Yrkesroller:	Rekryteringsbehov medarbetare 2025*
Fastighetstekniker	20
Fastighetsskötare	98
Fastighetsvärd	7
Fastighetsförvaltare	85
Fastighetsingenjör	20
Fastighetsekonom**	13
Byggprojektledare	52
Uthyrare**	39
Total	334

Svarsfrekvens: 11/71 (15%)

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

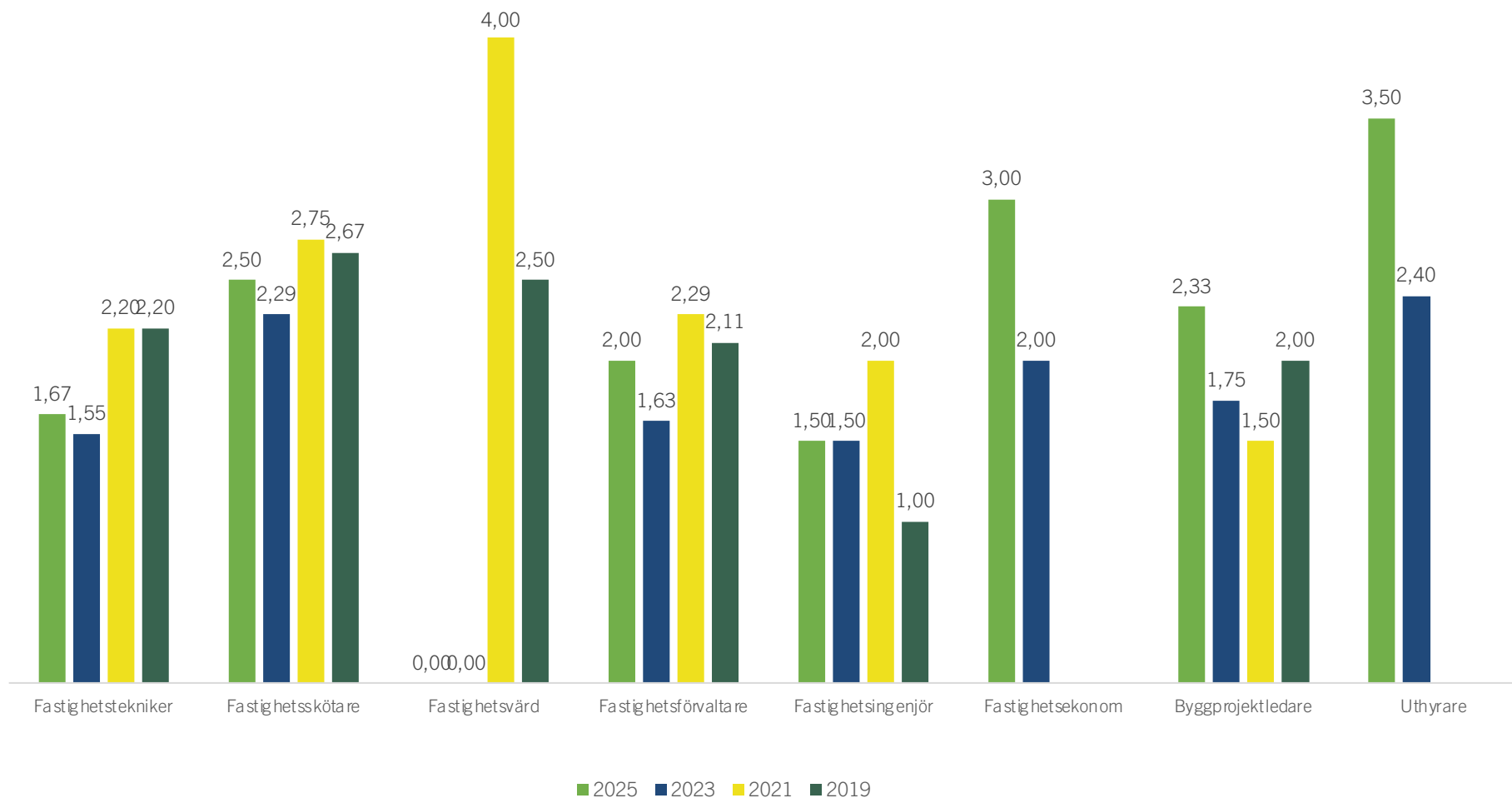


*Det regionala rekryteringsbehovet har uppskattats och räknats fram med samma metod som det nationella rekryteringsbehovet. Dock har endast företag som har verksamhet i en region tagits med i uppskattningen. Stora företag med verksamhet i flera regioner fick i denna undersökning endast svara för det nationella behovet, de är alltså inte inräknade i det regionala rekryteringsbehovet vilket är en viktig aspekt att ta med sig vid tolkning av siffrorna. Detta gör att vi inte kan jämföra det regionala resultatet med tidigare år.

** Dessa yrkesroller lades till i vår undersökning 2023.

Region Östergötland

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



Skala: 1 Mycket svårt – 4 Mycket lätt.

Översikt regionalt kompetensbehov

Regioner	Fastighetstekniker	Fastighetsskötare	Fastighetsvärd	Fastighetsförvaltare	Fastighetsingenjör	Fastighetsekonom	Byggprojektledare	Uthyrare	Summa
Dalarna	57	131	13	19	0	13	22	18	263
Gävleborg	29	78	17	17	4	4	17	8	173
Halland	30	78	18	30	6	12	30	12	216
Jönköping	51	51	8	4	16	8	12	12	161
Kalmar	32	0	14	5	5	0	9	5	69
Kronoberg	36	86	23	5	5	9	27	0	189
Norrbottn	36	54	6	24	6	12	15	15	168
Skåne	380	508	180	148	77	71	148	122	1634
Stockholm	396	145	340	178	95	78	123	117	1471
Södermanland	30	141	7	17	0	3	3	13	215
Uppsala	240	215	30	25	15	10	50	0	585
Värmland	51	45	0	11	0	17	6	17	146
Västerbotten	36	63	108	3	6	9	33	21	279
Västernorrland	50	31	12	6	0	0	12	12	124
Västra Götaland	217	286	308	182	48	56	95	109	1302
Örebro	214	131	34	28	34	0	41	55	537
Östergötlands	20	98	7	85	20	13	52	39	334
Företag med verksamhet i flera regioner	1319	922	14	615	117	178	151	162	3478
Totalt	3 221	3 064	1 138	1 391	453	494	846	737	11 344

Blekinge, Gotland, Jämtland och Västmanlands regioner är exkluderade från tabellen och totalen på den här sidan pga av för få svarande men är inkluderade i det totala nationella resultatet.

Om undersökningen

Detta är sjätte gången som vi på Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd genomför fastighetsbranschens kompetensbehovsundersökning.

Undersökningen är distribuerad av arbetsgivarorganisationerna Fastigo, Almega fastighetsarbetsgivarna, Sobona och Fremia tillsammans med Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

Undersökningen kan bland annat användas som underlag för myndigheter vid dimensionering av utbildningsplatser och hjälpa fastighetsföretag att förstå branschens utveckling de kommande åren.

Om undersökningen

Genomförande

Undersökningen genomfördes mellan 29 januari och 4 mars 2025. Senaste undersökningen innan denna genomfördes under februari 2023. Nytt för i år är att undersökningen distribuerades av arbetsgivarorganisationerna Almega Fastighetsarbetsgivarna, Fastigo och Sobona med hjälp av en öppen länk istället för individuella länkar med epost via undersökningsföretaget Netigate. Netigate har även stått för uträkningen av de uppskattade rekryteringsbehoven.

Respondenter

Respondenterna i undersökningen är företag som är anslutna till arbetsgivarorganisationerna Fastigo, Almega fastighetsarbetsgivarna, Sobona och Fremia. Utöver dessa har även Svenska kyrkan samt regionernas fastighetsavdelningar fått möjlighet att svara. I undersökningen definierar vi respondenter som företag. Respondentlistan består av 1314 företag fördelat på 21 län samt 142 företag som har verksamhet i flera län, totalt 1456 företag.

Svarsfrekvens

323 av totalt 1456 möjliga respondenter deltog i undersökningen – svarsfrekvens 22%.

Uträkning av framtida rekryteringsbehov, antal anställda och pensionsavgång

För att kunna göra en framtidsuppskattning kring rekryteringsbehov, antal anställda samt pensionsavgång 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 respondenter som svarat på frågan. Anställda som svarat att de har verksamhet i fler än ett län har inte fått svara på frågan om vilka län de har verksamhet i, och räknas endast in i det nationella resultatet.

Det uppskattade rekryteringsbehovet på nationell nivå räknas därför fram genom att först räkna ut det uppskattade rekryteringsbehovet för de anställda som svarat för flera län (63 st företag), och sen summera det med det uppskattade rekryteringsbehovet för de företag som svarat för ett län (260 st). Beräkningsmodellen för undersökningen 2025 skiljer sig från tidigare år och därför bör detta ha i åtanke. Uppskattning av antal pensionsavgångar samt antal anställda har räknats ut på motsvarande sätt.

Om undersökningen

Uträkning av framtida rekryteringsbehov, antal anställda och pensionsavgångar

Det uträknade genomsnittliga rekryteringsbehovet bör antas gälla även för de företag som inte deltog i undersökningen och ställs därför i relation till det totala antalet företag som fick möjlighet att besvara undersökningen. På så sätt görs en uppskattning kring framtida rekryteringsbehov bland samtliga företag.

Exempel

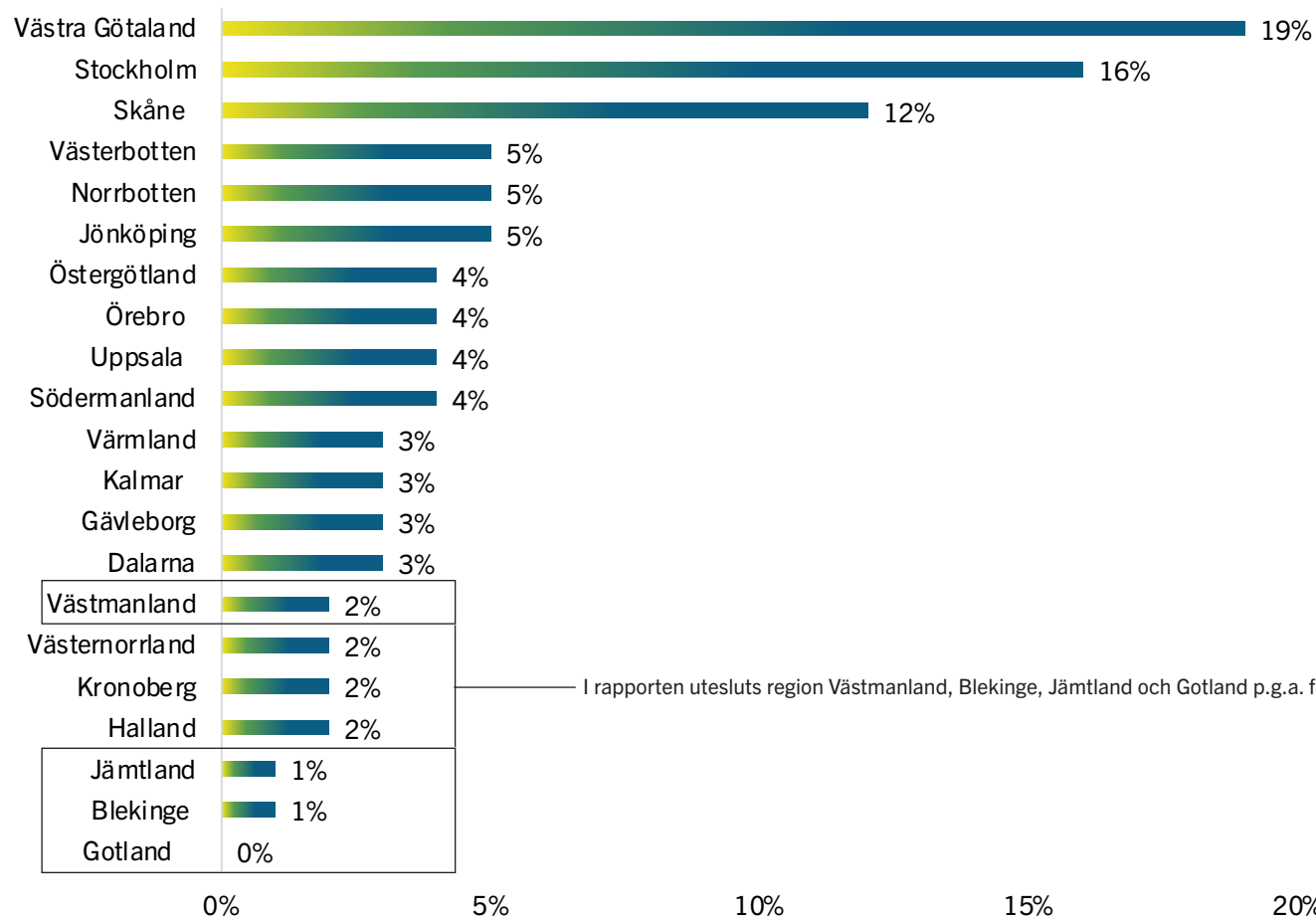
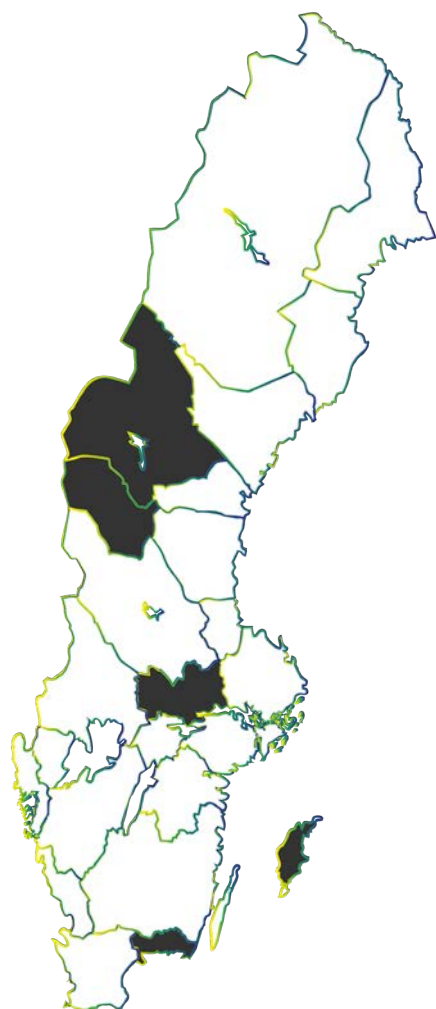
	Rekryteringsbehov – Deltagande företag (baserat på svar)	Antal deltagande företag	Genomsnittligt rekryteringsbehov	Totalt antal företag	Uppskattat rekryteringsbehov
Fastighetstekniker (en region)	423	260	$423/260=1,63$	1314	$1,63*1314=2138$
Fastighetstekniker (flera regioner)	585	63	$585/63=9,29$	142	$9,29*142=1319$

Uppskattat rekryteringsbehov för Fastighetstekniker = $2138 + 1319 = 3456$.

Denna uträkning har gjorts på samtliga yrkesroller i de regioner som har 5 eller fler svarande företag. Svaren från de län med under 5 svarande har räknats in i det totala nationella resultatet.

Om undersökningen

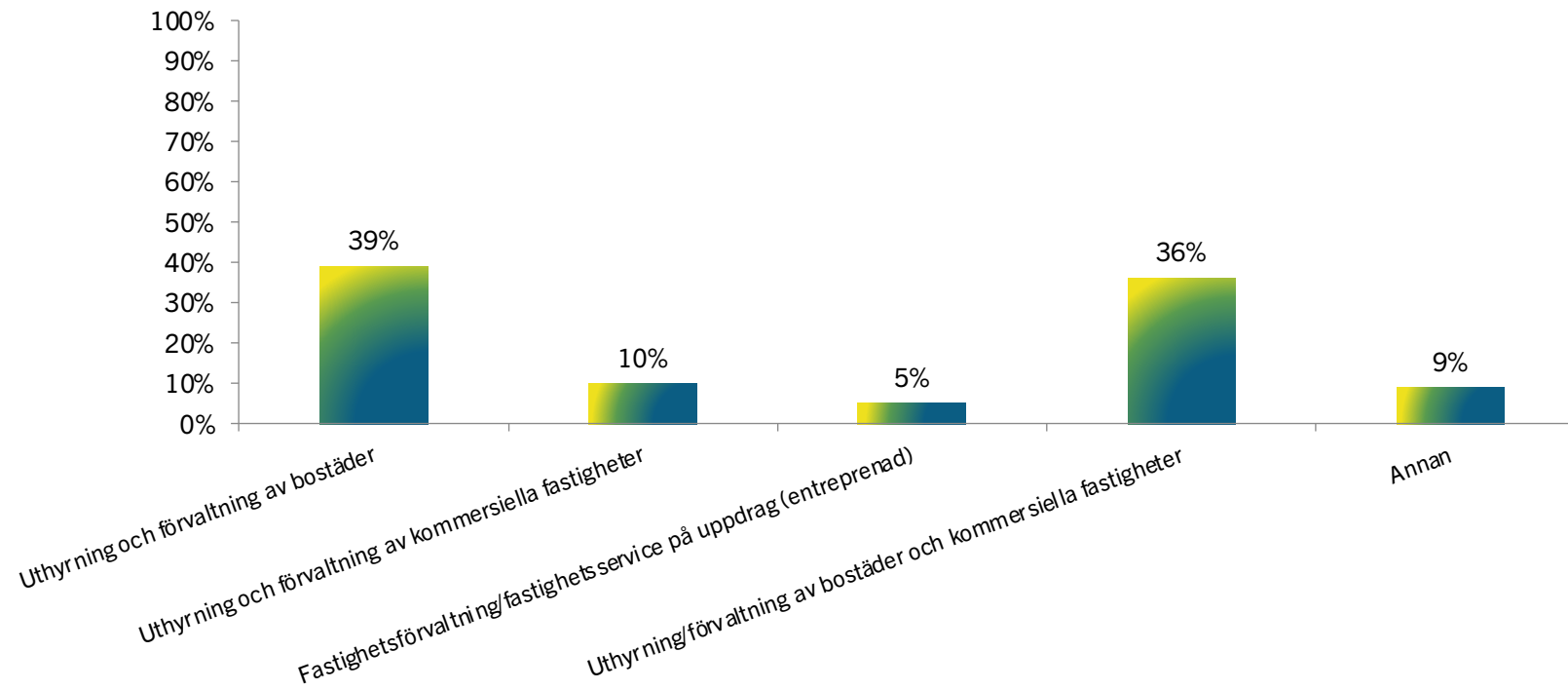
Respondeter i procent



I rapporten utesluts region Västmanland, Blekinge, Jämtland och Gotland p.g.a. färre än 5 svar.

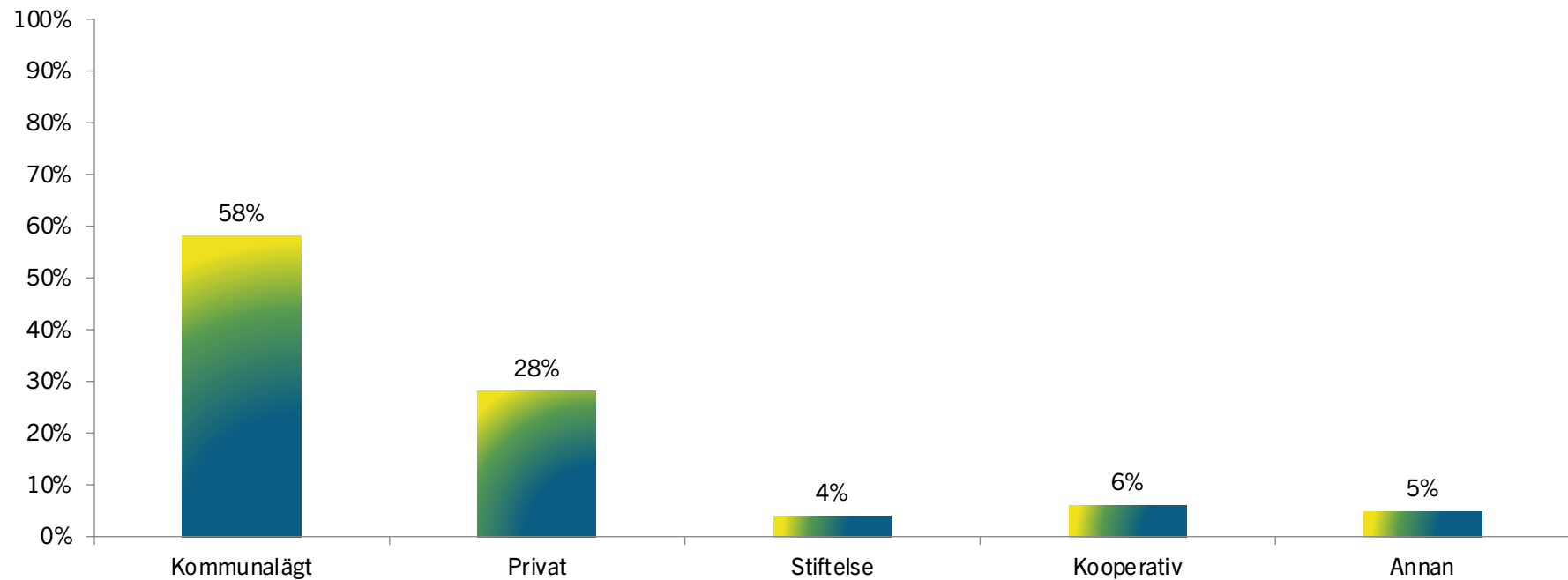
Om undersökningen

Bakgrundsfråga: Vilken typ av verksamhet bedriver ni?



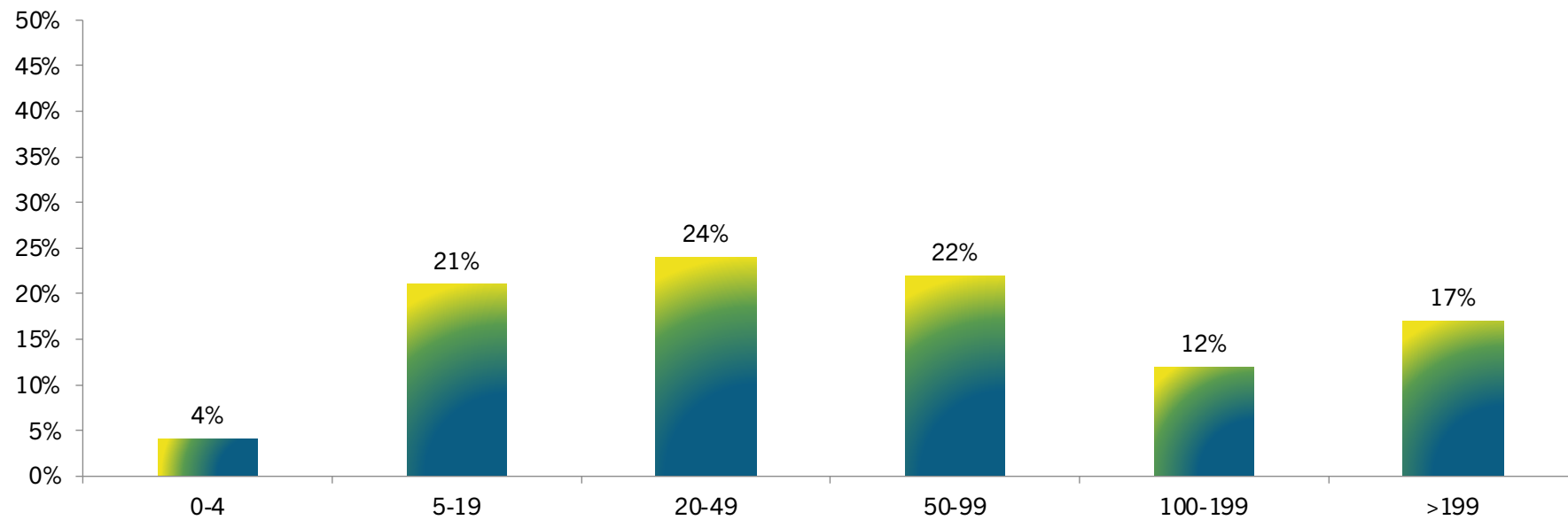
Om undersökningen

Bakgrundsfråga: Vilken ägarstruktur har ert företag?



Om undersökningen

Bakgrundsfråga: Hur många anställda har ert företag?





FASTIGHETSBRANSCHENS UTBILDNINGSNÄMND

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) är en ideell förening som arbetar för fastighetsbranschens kompetensförsörjning genom att definiera, undersöka, kommunicera och validera fastighetsbranschens yrkesroller och utveckling.

Vi driver utveckling och engagemang för branschens kompetensförsörjning tillsammans med företag, utbildningsanordnare och myndigheter och vi företräder branschen i utbildnings- och kompetensfrågor.

Vi äger, driver och utvecklar fastighetsbranschens valideringsverktyg, FAVAL för att branschens medarbetare skall ha möjlighet att få ett kvalitetssäkrat bevis på att de har den kunskap och kompetens som krävs.

Vi äger, driver och utvecklar hemsidan fastighetsbranschen.nu vars syfte är att kommunicera och marknadsföra fastighetsbranschen och dess yrkesroller mot allmänheten för att fler skall upptäcka och ta första steget mot en karriär i branschen.

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) finansieras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Mission

Vi bidrar till att fler har den kompetens som fastighetsbranschen behöver, för att möta dagens och morgondagens behov.

Vision

Fastighetsbranschens medarbetare har rätt kompetens, utvecklas och bidrar till att forma och trygga framtidens samhälle.

Kontakt

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd

Stadsgården 12 | 116 45 Stockholm

Telefon: 08-564 80 650

E-post: info@fastun.se

Webbsida: fastun.se



FASTIGHETS
BRANSCHENS
UTBILDNINGSS
NÄMND