



Kompetens · Utveckling · Behov

Undersökning av fastighetsbranschens kompetensförsörjningsbehov



Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND

Författare: Kerstin Gunnarsson

Granskare: Anders Sundström

Statisticon AB

Innehåll

Innehåll	3
Bakgrund	4
Tillvägagångssätt	5
Enkätkonstruktion.....	5
Ram för undersökningen	5
Urval	5
Utskick	5
Svarsfrekvens.....	6
Rapport.....	6
Definitioner av yrkesroller	7
FU Regioner, FUR	8
Län i FUR	8
Resultat.....	9
Företagen.....	9
Geografisk spridning	9
Företagens storlek (antal anställda).....	10
Företagens fokus.....	10
Verksamhetens inriktning	12
Medarbetarna.....	13
Antal anställda	13
Antal anställda uppdelat på FUR	13
Uppskattat antal anställda totalt	14
Personalsammansättning i olika verksamheter.....	15
Rekrytering 2013.....	16
Personalomsättning 2013.....	18
Karriärvägar	21
Framtida behov inom 3 och 10 år.....	22
Pensionsavgångar.....	22
Pensionsavgångar uppdelat på FUR	23
Rekryteringsbehov	24
Rekryteringsbehov uppdelat på FUR	25
Kompetens och utveckling	26
Byggprojektledare	27
Övrigt	28
Yrkesintroduktion	28
Validering	29
Kompetensutveckling.....	30
Praktikanter	31

Bilaga 1. Formulär Enkätundersökningen

Bilaga 2. Teknisk beskrivning av undersökningen

Bakgrund

Den kort- och långsiktiga kompetensförsörjningen har beskrivits som en ödesfråga för fastighetsbranschen. För att få en bild av läget genomförde Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd, FU, under 2008 en GAP-analys med syftet att kartlägga branschens förväntade behov av arbetskraft på kort och lång sikt. Denna GAP-analys väckte stort intresse och en fördjupad studie utfördes 2009 för att få en uppskattning av behovet av fastighetsrelaterade utbildningsplatser på gymnasial nivå samt högre utbildning.

FU har gett Statisticon AB i uppdrag att göra en ny studie av branschens utbildnings- och kompetensbehov under våren 2014 och resultatet av undersökningen presenteras i föreliggande rapport. Nedan beskrivs undersökningen kortfattat. En utförlig beskrivning finns i Bilaga 1. Undersökningen genomfördes genom en webbenkät där frågorna handlar om olika aspekter av kompetensförsörjning för sju olika fastighetsspecifika yrkesroller (se nedan för definitioner):

- Fastighetsskötare
- Fastighetsvärdar
- Fastighetstekniker
- Fastighetsingenjörer
- Fastighetsingenjörer energi och miljö
- Fastighetsförvaltare
- Fastighetschefer

Medan den tidigare undersökningen gjordes enbart bland FUs medlemsföretag beslöts i samråd med FU att denna gång gå ut till hela fastighetsbranschen för att få kännedom om hur stor andel av de anställda i yrkesgrupperna som arbetar hos andra företag än FUs medlemsföretag och om något skiljer sig mellan grupperna (Fig 1). Det finns även andra sektorer i samhället där yrkesrollerna finns, till exempel i kommuner och landsting. För att undvika svåra avgränsningar har sådana sektorer helt utelämnats i undersökningen.

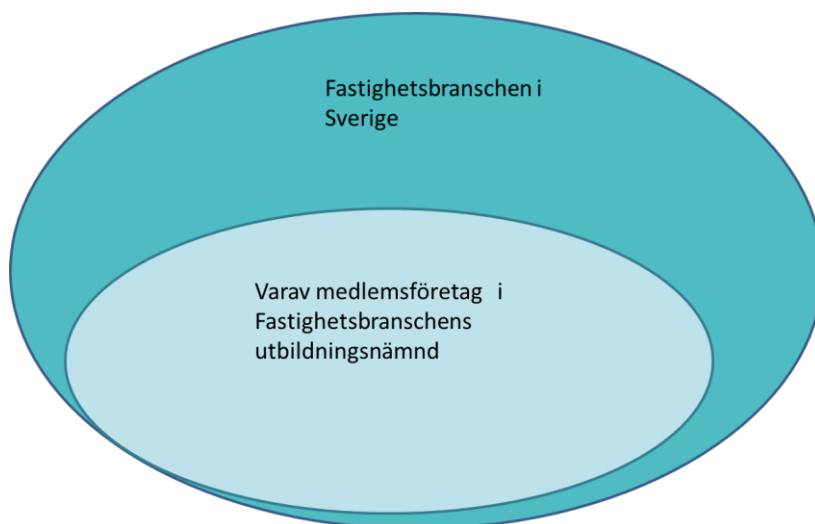


Fig 1. FUs medlemsföretag utgör en del av hela fastighetsbranschen

Det kan finnas andra intressanta skillnader mellan olika segment inom fastighetsbranschen och i enkäten ställdes frågor om företagets fokus (ägande, förvaltning på uppdrag, service- och konsultverksamhet) samt om företaget har sin huvudsakliga verksamhet inom bostadssektorn eller inom kommersiella lokaler. Andra parametrar som kan vara intressanta att analysera är regiontillhörighet och antal anställda. Dessa uppgifter fanns tillgängliga i SCB:s företagsdatabas vilken användes som utgångspunkt för den urvalsram som konstruerades i undersökningen.

Tillvägagångssätt

Enkätkonstruktion

Som en förberedelse för enkätkonstruktionen intervjuades ett tiotal personer verksamma i branschen, personerna föreslogs av FU. I intervjuerna frågades efter vad som de utfrågade anser vara viktigt i en undersökning av detta slag och svaren påverkade enkätkonstruktionen väsentligt. Innan utskick gjordes en pilotundersökning där några ombads att besvara enkäten och ge återkoppling. Enkäten i sin helhet finns i Bilaga 2.

Ram för undersökningen

Fastighetsbranschen är inte helt enkel att definiera. De ovan uppräknade yrkesrollerna kan finnas i många olika verksamheter. I denna undersökning har ramen definierats som samtliga (aktiva) företag i av FU beslutade SNI¹-koder (branscher) med fem anställda eller fler. Eftersom bostadsrättsföreningar i huvudsak klassas som inaktiva i SCB:s företagsregister så kan de i detta register inte ha någon anställd och faller därför ur populationen/ramen per definition.

Följande SNI-koder ingick:

68100 Handel med egna fastigheter
68201 Uthyrning och förvaltning av egna eller arrenderade bostäder
68202 Uthyrning och förvaltning av egna eller arrenderade industrilokaler
68203 Uthyrning och förvaltning av egna eller arrenderade, andra lokaler
68204 Förvaltning i bostadsrättsföreningar
68209 Övrig förvaltning av egna eller arrenderade fastigheter
68320 Fastighetsförvaltning på uppdrag
70220 Konsultverksamhet avseende företags organisation
71121 Teknisk konsultverksamhet inom bygg- och anläggningsteknik
71124 Teknisk konsultverksamhet inom energi-, miljö- och VVS-teknik
81100 Fastighetsrelaterade stödtjänster
81300 Skötsel och underhåll av grönytor

Den totala ramen beställdes från SCBs företagsregister och innehåller 4 339 företag. I bilaga 2 beskrivs ramförfarandet mer i detalj.

Urval

Undersökningen skickades till ett urval av företag i ramen. FU:s medlemsföretag placerades i en separat urvalsgrupp (stratum) och där genomfördes en totalundersökning som innebär 744 företag. Bland övriga företag i ramen genomfördes ett stratifierat urval (obundet slumpmässigt urval inom varje stratum). Det totala urvalet uppgick till 962 företag. I bilaga 2 beskrivs urvalsförfarandet mer i detalj.

Utskick

Utskicken gjordes med e-postutskick till FUs medlemsföretag och med postalt utskick adresserat till HR-ansvarig vid respektive företag. Två påminnelser skickades och kompletterades med telefonpåminnelser.

¹ SNI – Svensk Näringsgrensindelning

Svarsfrekvens

Bland FUs medlemsföretag finns personer som svarade för flera juridiska personer. Dessa behandlas som överenskommet som en koncern med regiontillhörighet där flest anställda arbetar. Antalet medlemsföretag minskade därmed från 744 till 688. Av dessa svarade 211, varav fyra inte hör till branschen. I denna rapport finns således svar från 207 medlemsföretag. I princip snedvrider ett sådant förfarande den regionala indelningen. I samtliga fall så rörde det sig om företag med få anställda.

Bland icke-medlemsföretag gjordes ett urval på 275 företag. I denna rapport redovisas svar från 26 sådana företag. Svarsfrekvensen blev ca 27 % vilket är lågt.

Rapport

Det finns olika sätt att presentera statistik från undersökningen. I en urvalsundersökning är det vanligt att ta hänsyn till den urvalsdesign som använts och ta fram uppräkningsvikter för alla svarande. När resultat beräknas med dessa uppräkningsvikter erhålls skattningar av resultat avseende *hela* populationen. För att detta förfaringssätt ska vara meningsfullt bör bortfallet inte vara alltför stort. Om bortfallet är betydande betyder det att resultaten blir osäkra och eventuell uppräkning till populationen kan ifrågasättas. I en sådan situation kan man ändå redovisa resultat för de svarande. Resultaten kan då inte generaliseras till populationen utan står för de svarande. I föreliggande undersökning var bortfallet så pass stort att FU och Statisticon beslutade, i samråd, att uppräknade värden generellt inte skulle presenteras. De resultat som presenteras avser alltså endast de svarande. I ett fall presenteras dock en uppräknad skattning och det rör totalt antal anställda personer inom yrkesrollerna fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetsingenjörer.

Tack vare statistik från SCB baserad på yrkeskoder (se resonemang under Antal anställda nedan) kan man räkna ut att de svarande står för ca 17 % av totalt antal anställda fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker, vilket gör att resultaten ändå är användbara. Det är rimligt att anta att man kan värdera uppgifterna för de övriga yrkesrollerna som ungefär lika säkra även om motsvarande statistik från SCB saknas.

Rapportens disposition skiljer sig från frågornas ordning i enkäten.

Definitioner av yrkesroller

Eftersom yrkesbenämningar kan skilja sig mellan olika företag och verksamheter bifogades denna definition av de olika yrkesrollerna till enkäten.

Fastighetsskötare

Ansvarar för inre och yttre skötsel av fastigheten, utför vissa mindre reparationer och sköter anläggningar och utrustning i den yttre miljön. Fastighetsskötaren har dagliga hyresgästkontakter. Finns på gymnasial och Yrkeshögskolenivå. Kan även kallas: Fastighetstekniker, Driftstekniker, Servicetekniker

Fastighetsvärd

Gymnasial: Fastighetsägarens ansikte på fältet och säkerställer att hyresgästerna känner sig trygga och nöjda. Utför t ex besiktningar vid in- och avflyttning. Felsökning samt enklare justeringar och reparationer kan ingå. Kan även kallas: Kvarter svärd, bovärd

Yrkeshögskola: Är kundens naturliga kontakt med företaget. Bygger och vårdar relationer med kunderna. Inriktad på kundrelationer men kan också innehålla skötsel av fastigheten och dess teknik. Arbetsledning kan förekomma. Kan även kallas: Kundvärd, bovärd, husvärd, assisterande förvaltare

Fastighetstekniker

Gymnasial: Ansvarar för att genomföra drift, skötsel och underhåll av fastighetens tekniska system. Säkerställer att dessa system fungerar enligt fastighetsägarens krav och hyresgästens förväntningar. Kan även kallas: Fastighetsskötare

Yrkeshögskola: Har fördjupade och breda kunskaper inom fastighetsteknik och har tekniskt fastighetsansvar för en eller flera fastigheter. Rollen innebär vanligtvis inget personalansvar, dock kan arbetsledning förekomma. Kan även kallas: Fastighetstekniker, Driftstekniker, Servicetekniker, Energitekniker

Fastighetsförvaltare

Har affärsmässigt ansvar för fastigheter. Utvecklar, bevarar och förädlar samt tillser att fastigheternas ekonomi utvecklas enligt mål och planer. Har ett övergripande ansvar och leder och fördelar arbetet. I rollen kan personalansvar ingå. Finns på Yrkeshögskola och Universitet/Högskola. Kan även kallas: Förvaltningsassistent, Teknisk förvaltare, Uthyrare, Förvaltare, Fastighetschef, Marknadsområdeschef

Fastighetsingenjör

En teknisk specialist som har huvudansvaret för att optimera fastighetens tekniska system. Utvecklar drift- och underhållsverksamheten och har ett tydligt kostnadsansvar. Ansvarar för kvalificerade upphandlingar samt har ibland en ledarroll med personalansvar. Finns på Yrkeshögskola och Universitet/Högskola. Kan även kallas: Teknisk förvaltare, Installationsexpert, Energiexpert, Energiingenjör, Driftingenjör

Fastighetsingenjör – Energi och miljö

Ansvarar för företagets övergripande planering för att nå uppsatta energimål. Kan också ansvara för att ta fram förslag på nya mål alternativt uppdatera nuvarande målsättningar. Kan innebära ledarroll med personalansvar. Kan även kallas: Miljö- och energiingenjör, Energiingenjör, Miljö- och energichef, Miljöledare, Energisamordnare, Miljö/energiansvarig

Fastighets- och förvaltningschef

Planerar, leder och samordnar verksamheten och är underställd VD. Svarar för att verksamheten följer mål, har ansvar för personal, teknik- och resursutnyttjande samt kvalitet. Beslutar om anställning och omplacering.

FU Regioner, FUR

I de fall då svaren delats upp geografiskt har utgångspunkten varit FUR, som är FUs förlängda arm. De ska på regional och lokal nivå samarbeta med kommuner, myndigheter, skolor, universitet, företag och andra organisationer och samhällsorgan. Uppgiften är bland annat att bevaka och arbeta med utbildnings- och kompetensfrågor i regionerna och även informera om FUs verksamhet.

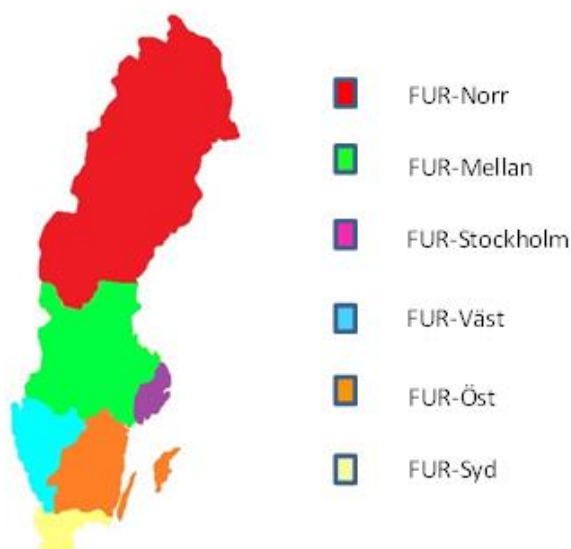


Fig 2. Indelning FU Regioner

Län i FUR

FUR-Norr

Norrbottnens län, Västerbottens län, Jämtlands län och Västernorrlands län

FUR-Mellan

Dalarnas län, Gävleborgs län, Uppsala län, Värmlands län, Örebro län, Västmanlands län, Södermanlands län

FUR-Stockholm

Stockholms län

FUR-Väst

Västra Götalands län, Hallands län

FUR-Öst

Östergötlands län, Jönköpings län, Kalmar län, Kronobergs län

FUR-Syd

Skåne län, Blekinge län

Resultat

Företagen

Den inledande frågan i enkäten var "Är ditt företag verksamt i fastighetsbranschen?" Av de 268 inkomna svaren meddelade 35 att de inte är verksamma inom fastighetsbranschen. Dessa utgör en s.k. övertäckning och ingår alltså inte i resultatet. Resten av rapporten grundar sig på 233 inkomna svar vilka redovisas på geografisk spridning, antal anställda, verksamhetens fokus och område.

Svarsfrekvensen är låg (27 %), både bland medlemsföretagen och bland övriga företag trots upprepade påminnelser. Det finns ingen uppenbar anledning till detta men man kan spekulera i att det finns en "enkättrötthet" i branschen. Se Bilaga 2, Teknisk beskrivning för en bortfallsanalys.

Geografisk spridning

De svarande företagen fördelar sig geografiskt enligt FU:s regionindelning på följande sätt:

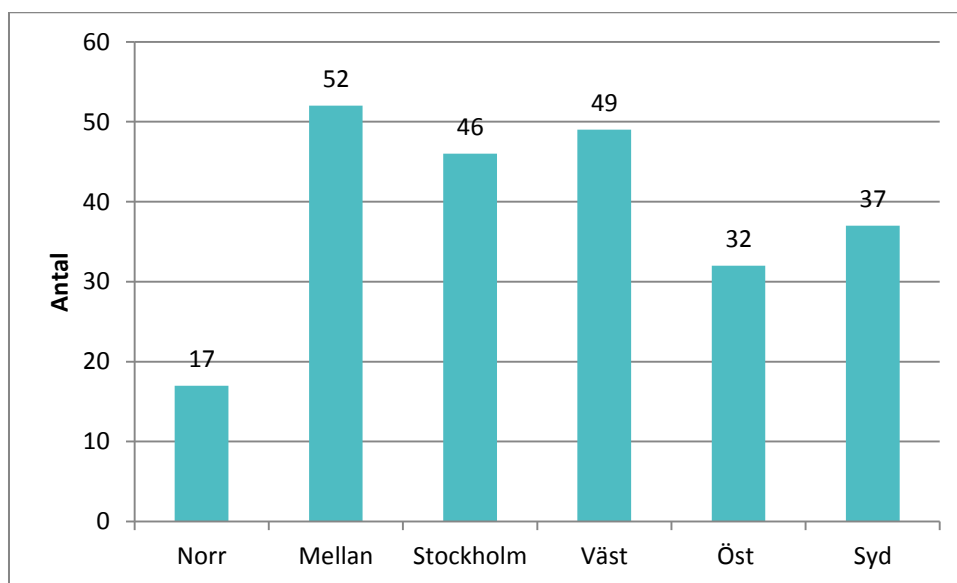


Fig 3. Geografisk spridning av de svarande företagen per FU Region

Deltagandet är ganska jämnt fördelat över landet med undantag av region Norr. Svarsandel var lägst bland företag i FU region Stockholm och Norr.

Företagens storlek (antal anställda)

De svarande företagen fördelar sig på följande sätt efter antalet anställda (SCBs gruppindelning av antalet anställda används). De minsta företagen (färre än fem anställda) är inte med i undersökningen.

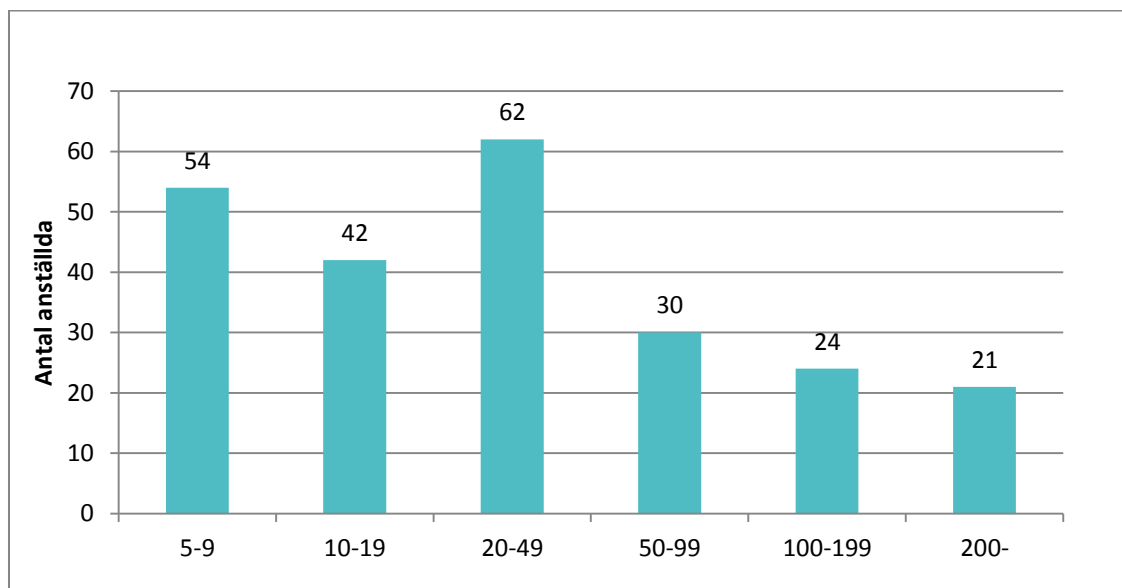


Fig 4. De svarande företagens storlek (antal anställda)

Spridningen över storleksklasserna (SCB:s indelning) fördelar sig relativt jämnt upp till 200 anställda. I större storleksklasser är företagen få. Svarsandelen ökar med storleken på företag (se Bilaga 2).

Företagens fokus

I fastighetsbranschen finns aktörer med olika fokus: äga (och förvalta egna) fastigheter, förvalta fastigheter på uppdrag samt service- och konsultbolag. I enkäten fick respondenterna ange vilket/vilka fokus företagen har. Frågan var en flervalsfråga vilket gör att summan av andelarna kan överstiga 100 %.

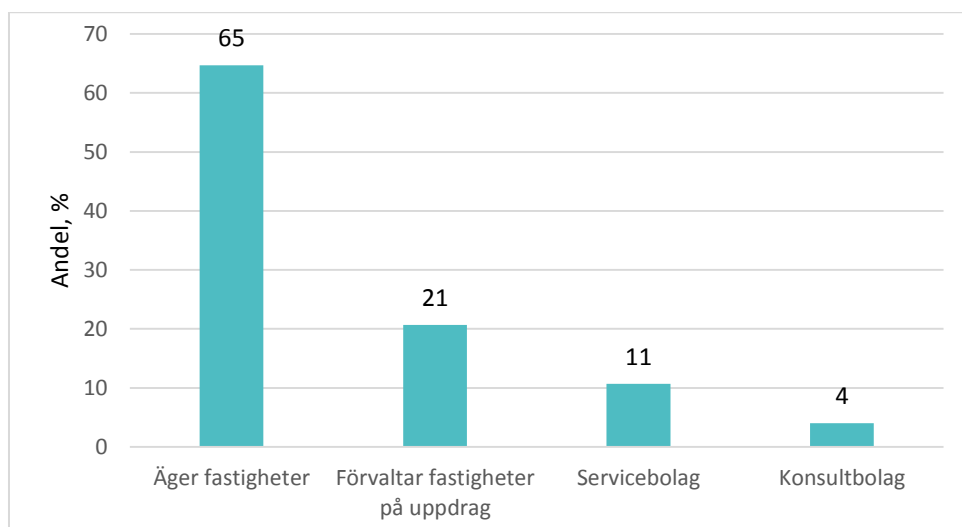


Fig 5. Företagens huvudsakliga funktion

De flesta företagen äger sina fastigheter (65 %), ca 20 % förvaltar fastigheter på uppdrag och resten finns inom service- och konsultbolag. Uppdelat på region ser man följande fördelning

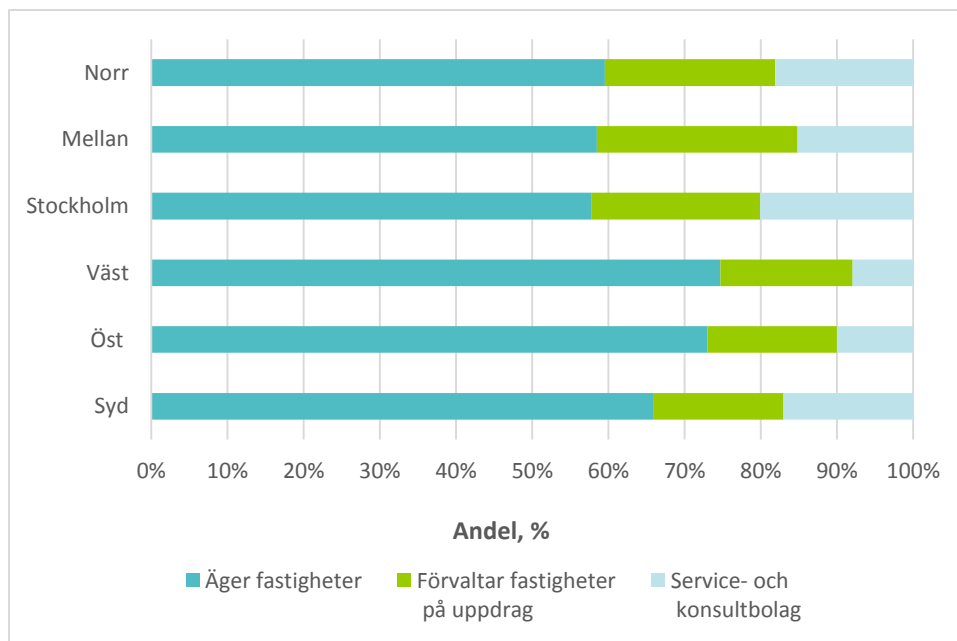


Fig 6. Företagens huvudsakliga funktion per FU region

Andelen som äger sina fastigheter varierar mellan 58 % (Stockholm) och 75 % (region Väst) av företagen. Företagen i regionerna Väst och Öst äger sina bolag i något större utsträckning än i övriga regioner. Service- och konsultföretag är mest frekventa i Stockholm och Syd. I region Norr är det få svarande företag varför slutsatser om regionen ska dras med försiktighet.

Verksamhetens inriktning

En hypotes är att personalsammansättning och behov skiljer sig mellan bostadsföretag och företag med huvudsaklig verksamhet inom kommersiella fastigheter och frågan var man har sin huvudsakliga verksamhet ställdes därför i enkäten. Samtliga företag besvarade frågan och resultaten redovisas i Tabell 1.

Tabell 1. Antalet företag per verksamhetsområde.

	Bostäder	Kommersiella fastigheter
Totalt	185	48
Medlem	176	31
Ej medlem	9	17

Av svaren kommer 80 % från företag som har sin verksamhet huvudsakligen inom bostadssektorn. Medlemsföretagen är till största delen verksamma inom bostäder medan icke-medlemsföretagen har tyngdpunkten inom kommersiella fastigheter. Fördelning uppdelat på region:

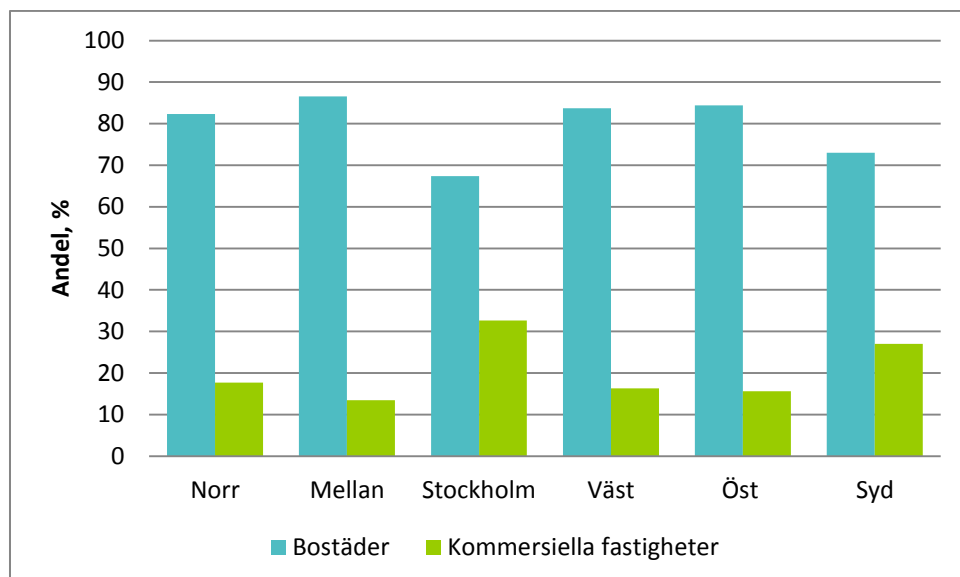


Fig 7. Andel företag per verksamhetsområde uppdelat på FU region

Bland de svarande finns högst andel kommersiella fastigheter i Stockholmsregionen (33 %) och i region Syd (27 %).

Medarbetarna

Antal anställda

En grundförutsättning för att kunna undersöka framtida personalbehov är att veta hur det ser ut idag. Därför fick företagen ange hur många anställda de har idag, fördelat på yrkesroll och kön (Tabell 2).

Tabell 2. Antal anställda per yrkesroll, ackumulerat för de svarande företagen.

	Antal	Därav kvinnor	Därav män	Andel kvinnor	Antal uppräknat till ramen
Fastighetsskötare	3 186	572	2 614	18%	12 956
Fastighetsvärdar	1 228	230	998	19%	3 996
Fastighetstekniker	1 520	71	1 449	5%	5 041
Fastighetsingenjörer	356	54	302	15%	1 221
F ing energi och miljö	204	34	170	17%	694
Fastighetsförvaltare	1 113	391	722	35%	4 024
Fastighetschefer	320	88	232	28%	1 448
Totalt	7 927	1 440	6 487	18%	29 380

De svarande företagen sysselsätter tillsammans 7 927 anställda inom de definierade yrkesrollerna. Fastighetsskötare är den vanligaste yrkesrollen följt av fastighetstekniker, fastighetsvärdar och fastighetsförvaltare. De yrkesroller som är minst vanlig är fastighetsingenjör energi och miljö.

Av det totala antalet anställda i de definierade yrkesrollerna är 18 % kvinnor. Andelen fastighetstekniker som är kvinnor är endast 5 % medan andelen fastighetsförvaltare är 35 % och fastighetschefer 28 %.

Antal anställda uppdelat på FUR

Tabell 3. Andel anställda per yrkesroll uppdelat på FUR.

	Norr	Mellan	Stockholm	Väst	Öst	Syd
Fastighetsskötare	48	57	36	30	56	30
Fastighetsvärdar	19	15	10	21	6	34
Fastighetstekniker	13	12	25	16	21	17
Fastighetsingenjörer	3	2	5	7	2	4
F ing energi och miljö	1	2	3	2	2	2
Fastighetsförvaltare	12	9	18	16	9	8
Fastighetschefer	4	3	3	7	3	4

Bland de svarande företagen ser man att andelen av yrkesrollerna varierar en del mellan regionerna. Till exempel är andelen fastighetsskötare högst i regionerna Mellan och Öst och lägre i Väst och Syd. Andelen fastighetsförvaltare är högst i region Väst och andelen fastighetstekniker hög i Stockholm.

Uppskattat antal anställda totalt

En jämförelse med uppgifter från SCB kan göras för den sammanslagna gruppen fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker genom att använda SSYK²-koder koden för denna grupp:

Benämning	SSYK-kod	SSYK-benämning	Antal anställda 2011
Fastighetsvärd 1	7137	Fastighets-skötare	34 516
Fastighetsvärd 2	7137		
Fastighetsskötare 1	7137		
Fastighetsskötare 2	7137		
Fastighetstekniker 1	7137		
Fastighetstekniker 2	7137		

Under 2011 fanns det alltså 34 516 personer som hade dessa yrkesroller vilket är de senaste uppgifterna. De svarande företagen anger tillsammans att 5 934 personer arbetar i någon av dessa yrkesroller vilket motsvarar 17 % av SCBs siffror.

Om man antar att fördelningen av de svarande företagen är representativ skulle en skattning för antalet anställda i alla företagen som ingår i urvalsramen för undersökningen, dvs de företag som är verksamma inom någon av de valda branschkoderna (SNI) och har minst fem anställda, bli 21 993, drygt 60 % av SCBs siffra. Eftersom urvalet utesluter företag inom andra branschposter och/eller med mindre än 5 anställda förväntar man sig en lägre siffra i undersökningen än i statistiken och därför är denna skattning rimlig även om den har en relativt stor osäkerhet.

I en förlängning av detta resonemang kan man värdera uppgifterna för de övriga yrkesrollerna som ungefär lika säkra även om motsvarande statistik från SCB saknas.

² SSYK - Standard för svensk yrkesklassificering

Personalsammansättning i olika verksamheter

Med utgångspunkt i hypotesen att företag med olika verksamheter har olika behov är det intressant att jämföra personalsammansättningen mellan bostadsfastigheter och kommersiella fastigheter.

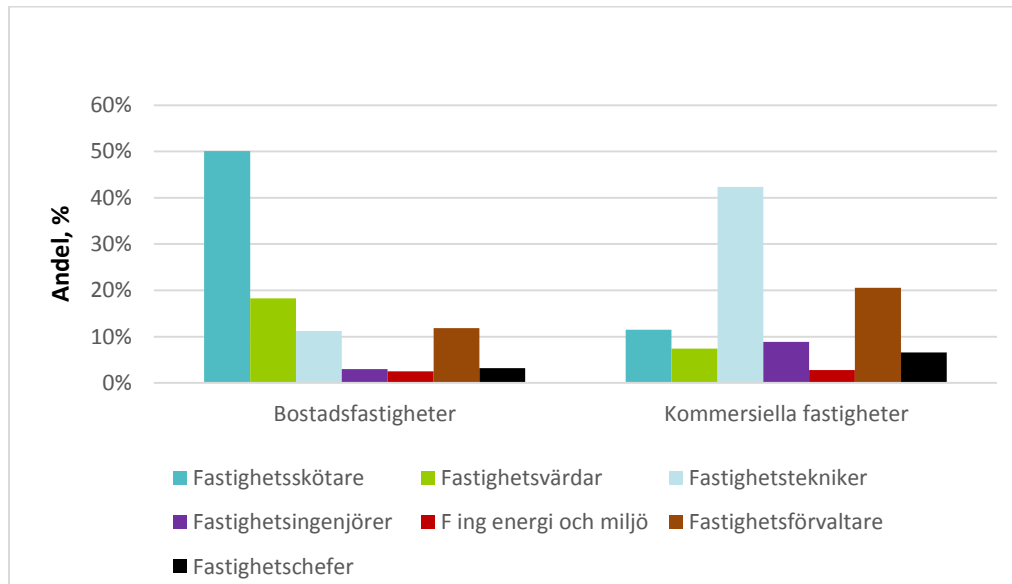


Fig 8. Personalsammansättning inom de olika verksamhetsområdena

Inom bostadsfastigheter har de anställda generellt sett lägre kompetensnivå. Hälften av personalstyrkan är fastighetsskötare och nästan en femtedel (18 %) fastighetsvärdar medan de övriga rollerna utgör vardera 5 – 10 % av personalen. För kommersiella fastigheter är fastighetstekniker den i särklass vanligaste yrkesrollen (42 %) följt av fastighetsförvaltare (21 %) och de övriga rollerna utgör 5 – 10 % vardera.

I jämförelse med kommersiella fastigheter har alltså bostadsfastigheter betydligt större andel fastighetsskötare och fastighetsvärdar men ungefär lika stor andel fastighetstekniker och fastighetsingenjörer anställda. Det är rimligt att anta att man inom bostäder behöver daglig kontakt med företagets kunder på ett annat sätt än inom kommersiella fastigheter. Det kan också vara så att många kommersiella fastighetsbolag har mer avancerad teknik och högre driftkrav till följd av den verksamhet som bedrivs (exempelvis laboratorier, kylrum) och att det därför är naturligt med en större andel tekniker och ingenjörer.

Rekrytering 2013

En annan viktig komponent i undersökningen är kunskap om hur rekryteringen ser ut idag. En fråga som ställdes i enkäten var "Har företaget rekryterat någon av de definierade yrkesrollerna under 2013?"

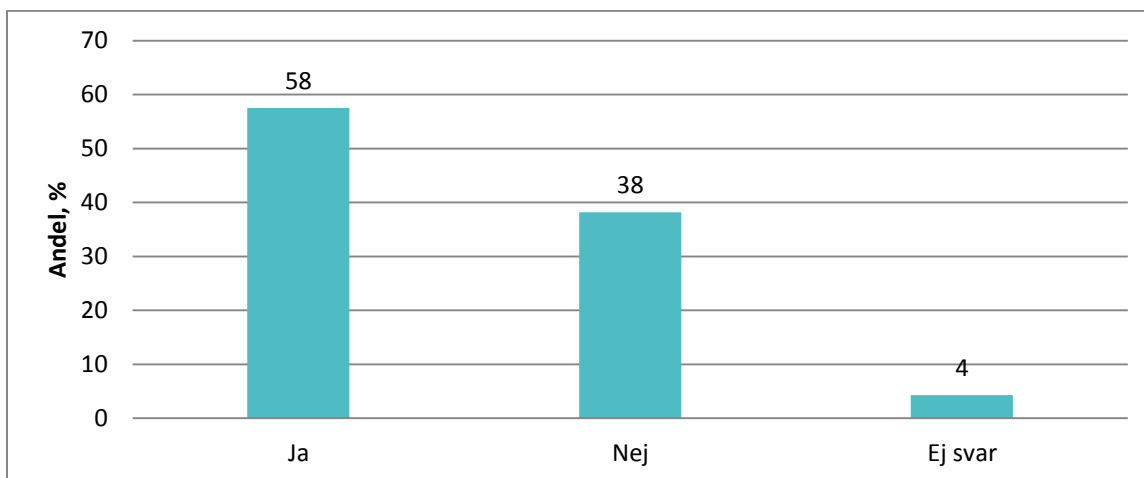


Fig 9. Andel företag som rekryterat under 2013

223 företag har besvarat frågan och bland dessa har mer än hälften rekryterat under förra året. Svaren delades upp på huvudsaklig verksamhet

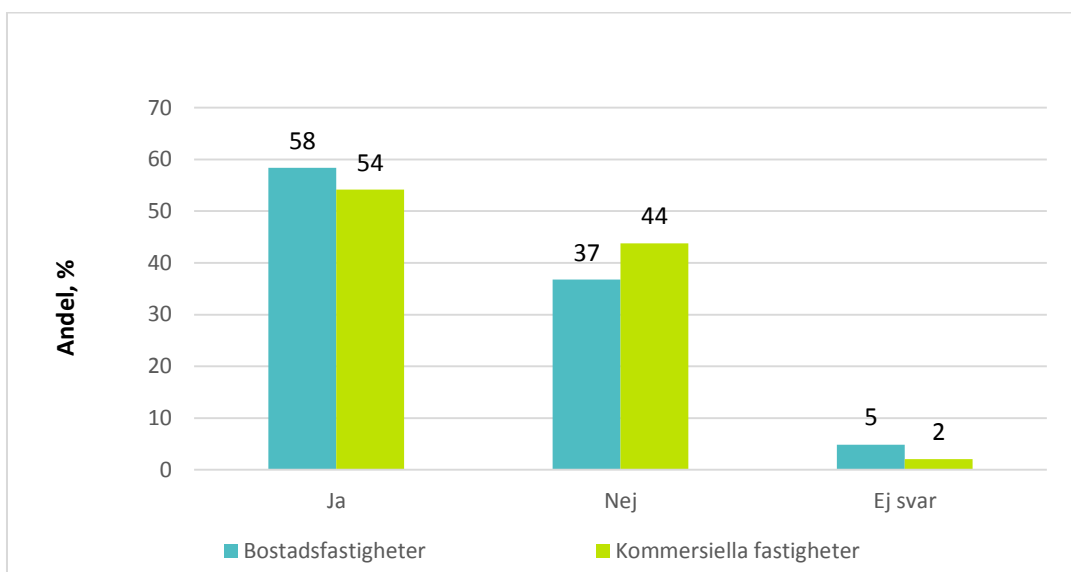


Fig 10. Andel företag som rekryterat under 2013 fördelat på verksamhet

Andelen som rekryterat tycks vara något högre för bostadsfastigheter än för kommersiella fastigheter.

Det är fler företag bland medlemsföretag som rekryterat personer inom de definierade yrkesrollerna under 2013 jämfört med icke-medlemsföretag och segmentet bostadsfastigheter har rekryterat mer än kommersiella fastigheter. Uppdelat på region har man följande mönster:

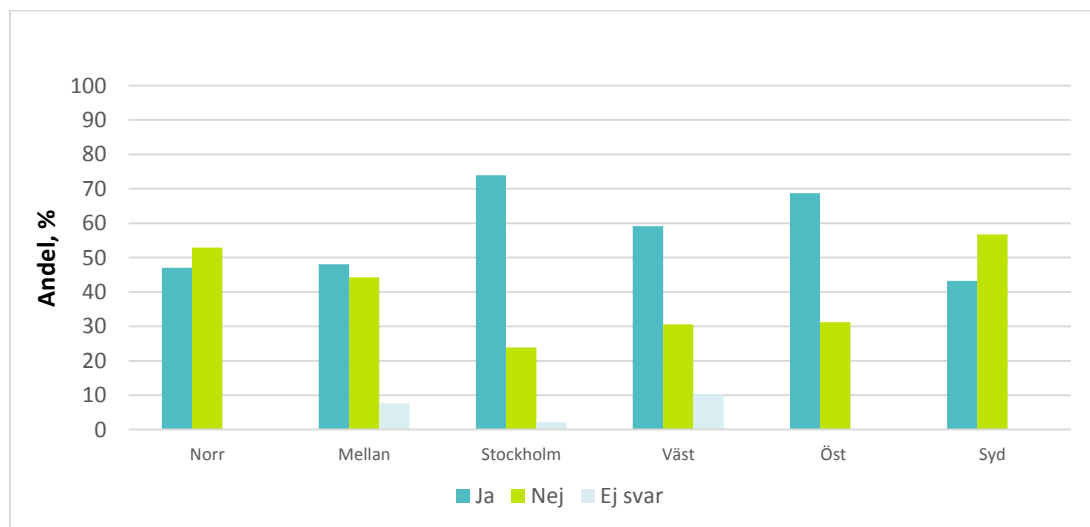


Fig 11. Rekrytering 2013 uppdelat på FU region

I regionerna Stockholm och Öst har flest företag rekryterat, minsta andelen som rekryterat finns i Syd.

Anledningen till rekryteringen efterfrågades också; "Vad var det huvudsakliga skälet till rekryteringen?"

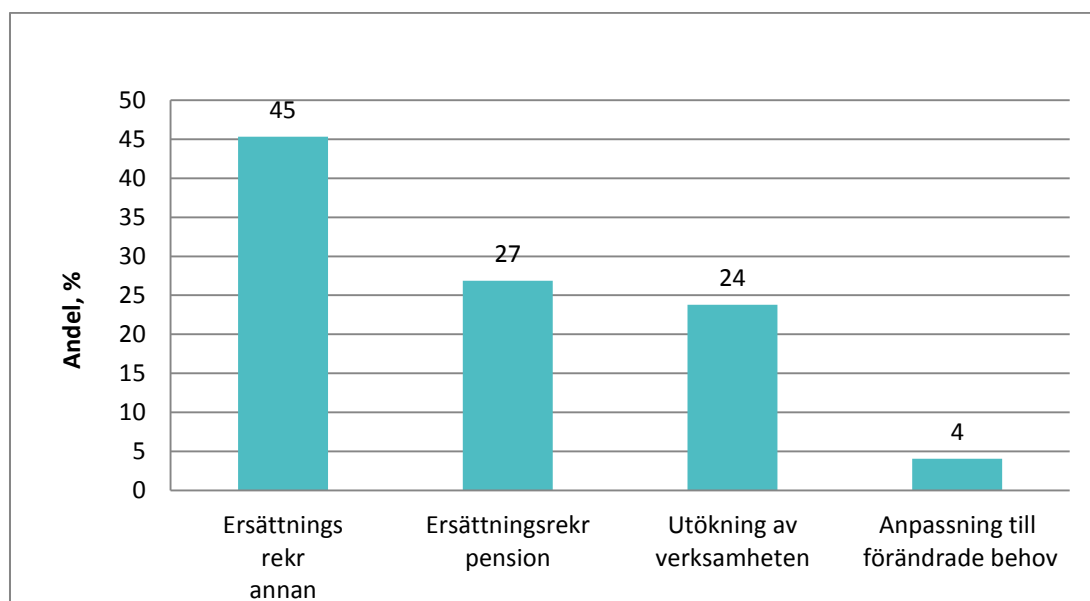


Fig 12. Skäl till rekrytering

125 företag har besvarat frågan. Bland dem som svarat är det **vanligaste** skälet till rekrytering ersättning av personal som slutat av annan anledning än pension. Det **näst vanligaste** skälet är ersättning p g a pension tätt följt av utökning av verksamheten. Rekrytering som anpassning till förändrade behov är blygsam. Fördelningen är i stort sett likadan mellan bostadsfastigheter och kommersiella fastigheter.

Under de inledande intervjuerna fick vi uppfattningen att det huvudsakliga skälet till avgång var pension. Resultatet ovan indikerar att det finns en betydande personalomsättning förutom

pensionsavgångar. I de svarande företagen har man rekryterat nästan dubbelt så många för att täcka annan avgång än för pensionsavgångar.

Personalomsättning 2013

För att få en bild av hur personalomsättningen ser ut tillfrågades respondenterna om antalet avgångar respektive rekryteringar under 2013. Företagen fick ange hur många personer som rekryterats för varje yrkesroll separat och uppdelat på kön.

På frågan "Hur många har avgått under 2013?" har tillsammans 99 företag svarat på frågan, helt eller delvis. De har tillsammans angett att 514 personer avgått under 2013. Om man antar att de som svarat är representativa för ger en skattning i hela urvalsramen indikerar 1 800 avgångar skett under 2013, vilket betyder att var tionde anställd avgick under året.

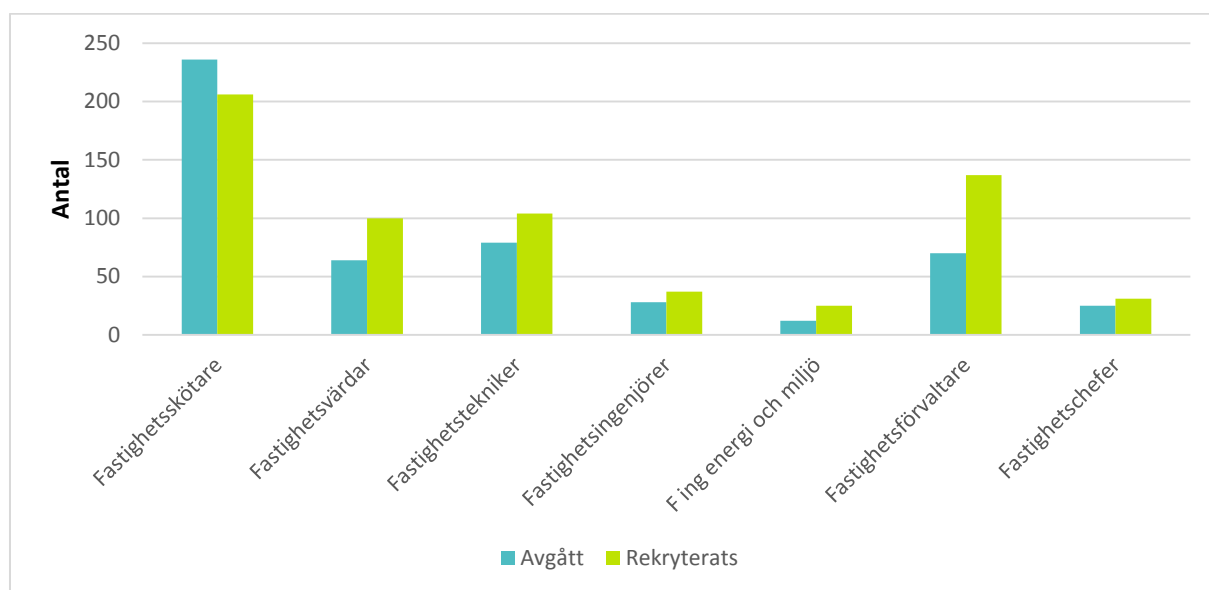


Fig 13. Avgångar och rekryteringar 2013

Frågan "Hur många har rekryterats under 2013?" besvarades av 119 företag. Tillsammans har de rekryterat 640 personer inom de undersökta yrkesrollerna under året, av dessa var 139 kvinnor (22 %). Om man antar att de som svarat är representativa indikerar en skattning till hela urvalramen knappt 2 200 rekryterade personer under året.

Jämförelsen mellan avgångar och rekryteringar visar att avgångarna är högre än rekryteringar för fastighetsskötare medan rekryteringen är högre än avgångarna för alla andra yrkesroller, i synnerhet för fastighetsförvaltare.

Bland de anställda är 18 % kvinnor och även bland nyrekryterade ligger andelen på runt en femtedel. Branschen är klart mansdominerad.

Därefter är det intressant att veta varifrån man rekryterar och 202 företag har svarat på denna fråga, helt eller delvis, genom att fylla i antalet rekryterade per yrkesroll och bakgrund. Totalt redovisades 558 rekryteringar, de flesta fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetsförvaltare. 67 av dessa kom direkt från utbildningen, den övervägande delen, 332 eller 60 %, från fastighetsbranschen själv, 133 från annan bransch och endast 26 (knappt 5 %) från arbetsförmedlingen.

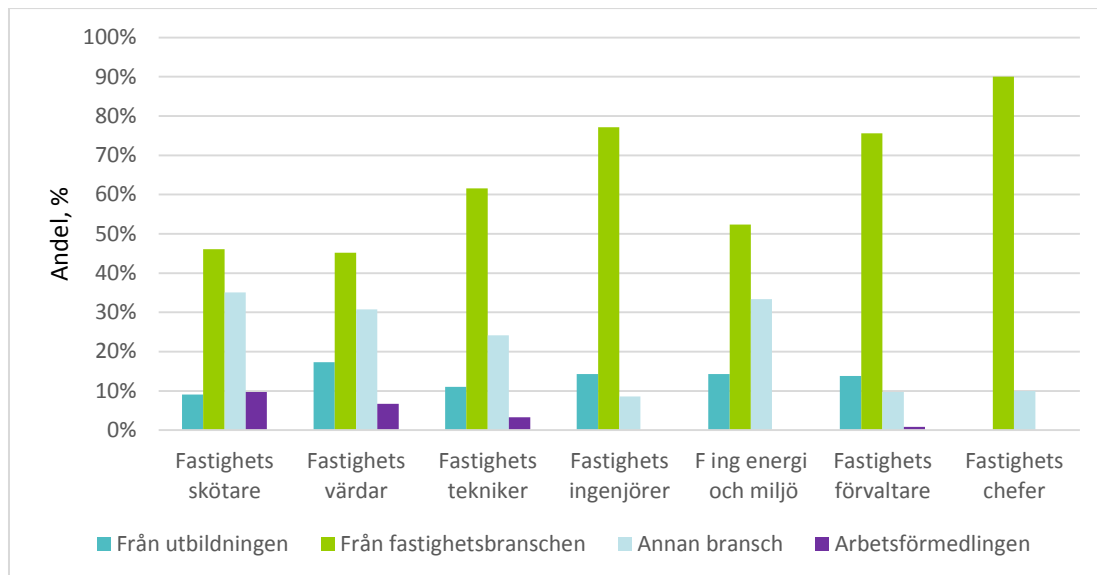


Fig 14. Bakgrund hos rekryterade 2013.

De flesta rekryterades från fastighetsbranschen - man byter helt enkelt bara arbetsgivare inom branschen - därefter var det vanligast att rekrytera från annan bransch och det är ungefär dubbelt så vanligt som att rekrytera direkt från utbildning vilket tyder på att tidigare yrkeserfarenhet värdesätts högt. Ett måttligt antal personer rekryteras från arbetsförmedlingen, huvudsakligen till anställning som fastighetsskötare och fastighetsvärdar. För yrkesroller som kräver högre kompetens är det särskilt tydligt att man rekryterar inom branschen.

En annan intressant aspekt är hur lätt eller svårt företagen upplever att det är att rekrytera rätt kompetens och om det varierar mellan yrkesrollerna. Företagen fick för varje yrkesroll ange på en fyrgradig skala hur lätt eller svårt det varit att rekrytera.

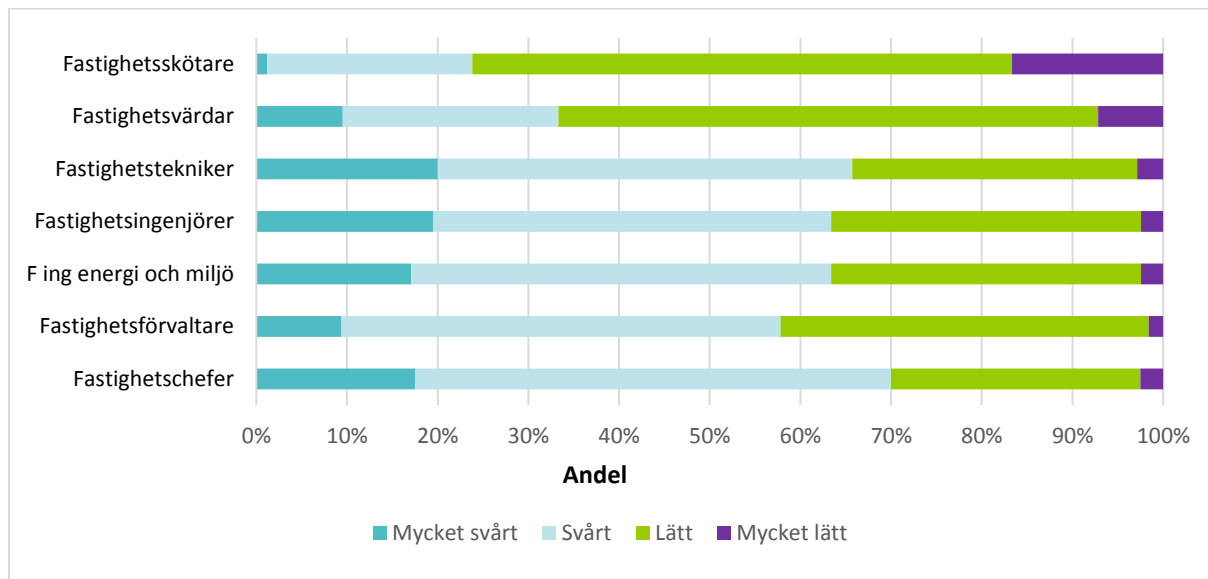


Fig 15. Företagens uppfattning om hur svårt eller lätt det varit att rekrytera under 2013

Frågan har besvarats, helt eller delvis, av 131 företag. Lättast har det varit att rekrytera fastighetsskötare (75 % anger att det är lätt eller mycket lätt), svårast fastighetschefer (70 % anger att det är svårt eller mycket svårt) samt ingenjörer och tekniker (65 %).

Det är vanligt att rekrytera från andra företag i branschen (Fig 14) så att man har en intern konkurrens om arbetskraften. I förlängningen kan detta leda till en lönespiral.

Karriärvägar

I enkäten frågades också efter vilka karriärvägar som företagen anser relevanta för olika yrkesroller. I denna fråga erbjöds ett antal alternativ för vilken/vilka kompetens man kan tänka sig när man rekryterar till olika yrkesroller och flera alternativ kunde anges. 195 har svarat på hela eller delar av frågan.

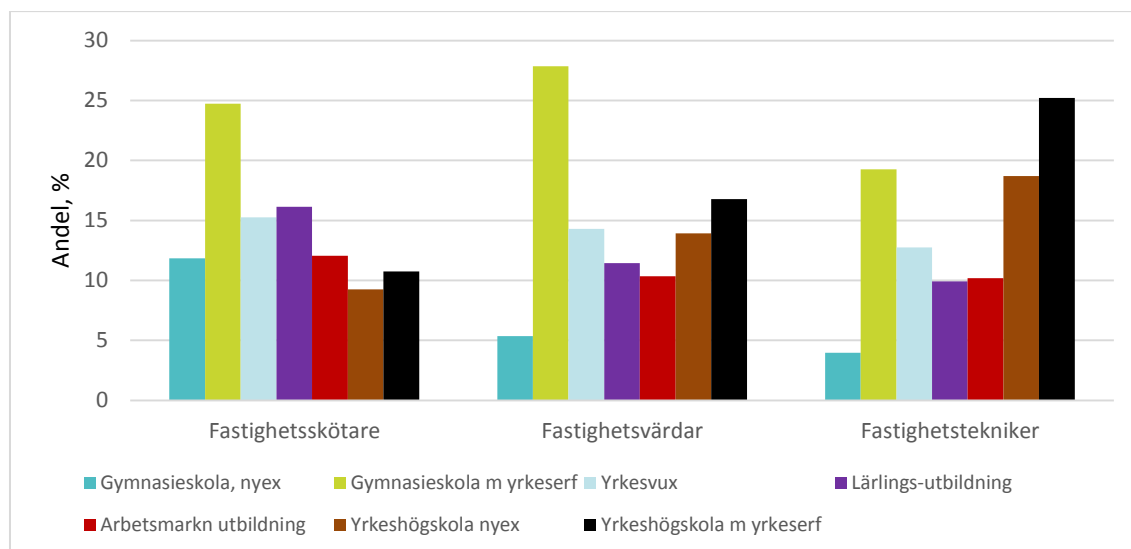


Fig 16. Relevanta karriärvägar för fastighetsskötare, fastighetsvärdar och fastighetstekniker

För fastighetsskötare och fastighetsvärdar föredrog de flesta en gymnasial utbildning med yrkeserfarenhet. För fastighetstekniker är yrkehögskola med yrkeserfarenhet den mest populära bakgrunden. Gemensamt är att tidigare yrkeserfarenhet skattas högt och att nyexaminerade, framför allt från gymnasieskolan, inte anses attraktiva av så många.

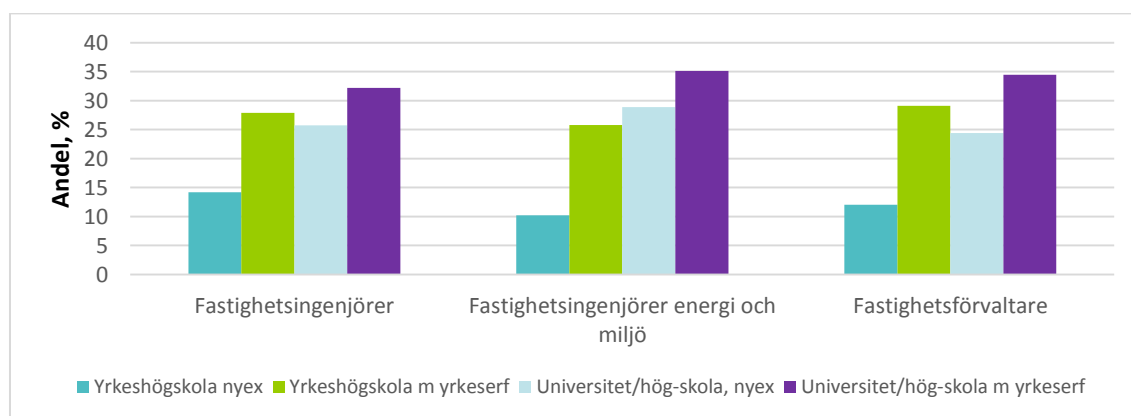


Fig 17. Relevanta karriärvägar för fastighetsingenjörer, fastighetsingenjörer energi och miljö samt fastighetsförvaltare

Motsvarande uppgifter avseende fastighetsingenjörer, fastighetsingenjörer energi och miljö samt fastighetsförvaltare visar på en önskan att rekrytera personal med akademisk bakgrund eller åtminstone YH med tillhörande erfarenhet. Endast i relativt begränsad omfattning är de svarande/branschen intresserad av nyexaminerade från YH.

Yrkehögskola och universitet/högskola anses ungefär lika attraktiva, dock är nyexaminerade från yrkehögskola mindre attraktiva än nyexaminerade från universitet/högskola och personer som också har yrkeserfarenhet med dessa utbildningar

Framtida behov inom 3 och 10 år

Pensionsavgångar

En av de säkraste faktorerna att förutse på längre sikt är hur många av de anställda som kommer att gå i pension under en viss period. Företagen ombads ange hur många av de anställda per yrkesroller som förväntas avgå med pension inom tre respektive tio år.

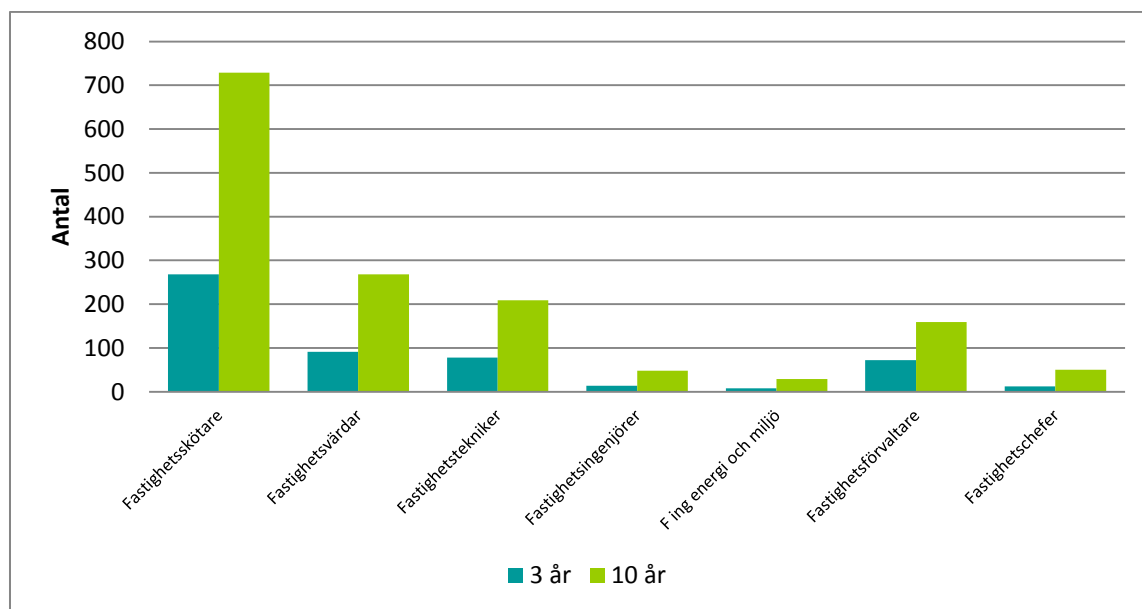


Fig 18. Antalet pensionsavgångar inom 3 och 10 år

Antalet företag som svarade på hela eller delar av frågan var 181 st. I dessa företag är det många fastighetsskötare och fastighetsvårdar som kommer att gå i pension inom de närmaste tre åren. Totalt kommer i dessa företag ca 500 medarbetare att gå i pension inom 3 år och ca 1 500 på 10 år. Om man antar att de som svarat är representativa motsvarar en uppräknig till ramen ca 2 000 pensionsavgångar på 3 år och ca 6 000 pensionsavgångar på 10 år.

Pensionsavgångar uppdelat på FUR

Tabell 4. Antal pensionsavgångar inom 3 år uppdelat på FUR

	Norr	Mellan	Stockholm	Väst	Öst	Syd
Fastighetsskötare	16	47	106	42	34	23
Fastighetsvårdar	5	18	22	31	1	14
Fastighetstekniker	4	11	35	6	16	6
Fastighetsingenjörer	0	3	9	1	0	1
F ing energi och miljö	0	1	5	1	0	1
Fastighetsförvaltare	2	9	41	8	7	5
Fastighetschefer	0	3	1	5	2	1

Tabell 5. Antal pensionsavgångar inom 10 år uppdelat på FUR

	Norr	Mellan	Stockholm	Väst	Öst	Syd
Fastighetsskötare	71	108	327	72	97	54
Fastighetsvårdar	13	51	42	101	14	47
Fastighetstekniker	10	18	99	16	41	25
Fastighetsingenjörer	3	7	19	9	3	7
F ing energi och miljö	3	1	22	0	0	3
Fastighetsförvaltare	14	19	73	31	15	7
Fastighetschefer	8	7	9	15	6	5

Rekryteringsbehov

148 företag har besvarat frågan ” Hur många kommer ni att rekrytera till respektive roll?” helt eller delvis.

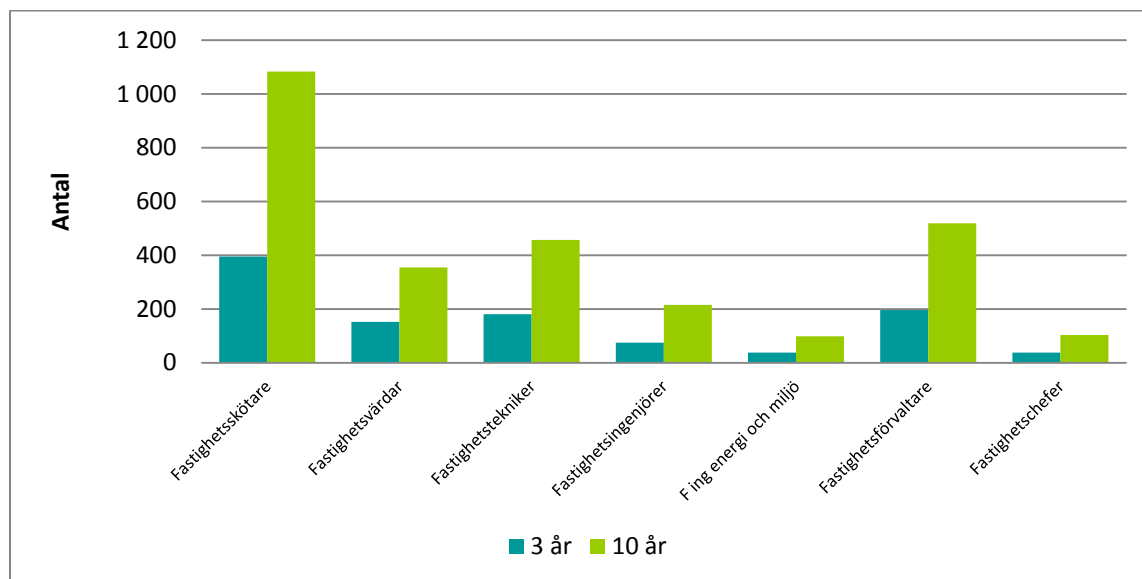


Fig 19. Uppskattat rekryteringsbehov på 3 och 10 års sikt

Man uppskattar att man kommer att rekrytera ungefär dubbelt så många som dem som går i pension, både på tre och tio års sikt (totalt 1 073 respektive 2 828 personer). Givet att svaren är representativa kan antalet rekryteringar inom ramen skattas till ca 4 000 respektive 11 000 personer. I GAP analysen från 2009 skattades dessa värden inom tre respektive tio år till 5 500 respektive 16 000. Vi vet inte hur dessa värden skattades men kan konstatera att de är i samma storleksordning.

Rekryteringsbehov uppdelat på FUR

Tabell 6. Antal nyrekryteringar inom 3 år uppdelat på FUR

	Norr	Mellan	Stockholm	Väst	Öst	Syd
Fastighetsskötare	20	63	217	47	23	25
Fastighetsvärdar	6	25	41	46	4	30
Fastighetstekniker	4	19	93	15	40	10
Fastighetsingenjörer	0	5	28	36	3	2
F ing energi och miljö	0	4	26	5	1	1
Fastighetsförvaltare	4	13	105	55	9	10
Fastighetschefer	2	4	13	13	3	3

Tabell 7. Antal nyrekryteringar inom 10 år uppdelat på FUR

	Norr	Mellan	Stockholm	Väst	Öst	Syd
Fastighetsskötare	73	156	673	71	69	41
Fastighetsvärdar	13	68	78	118	7	70
Fastighetstekniker	17	45	276	17	69	33
Fastighetsingenjörer	2	13	63	117	8	12
F ing energi och miljö	6	6	75	5	2	4
Fastighetsförvaltare	16	34	288	137	21	22
Fastighetschefer	9	9	34	36	9	6

Kompetens och utveckling

Det finns indikationer på att kompetensbehovet ändras inom branschen och i enkäten fick respondenterna ta ställning till hur kraven på fem olika färdigheter/förmågor kommer att ändra sig de närmaste tre åren. 200 företag har svarat på frågan, helt eller delvis.

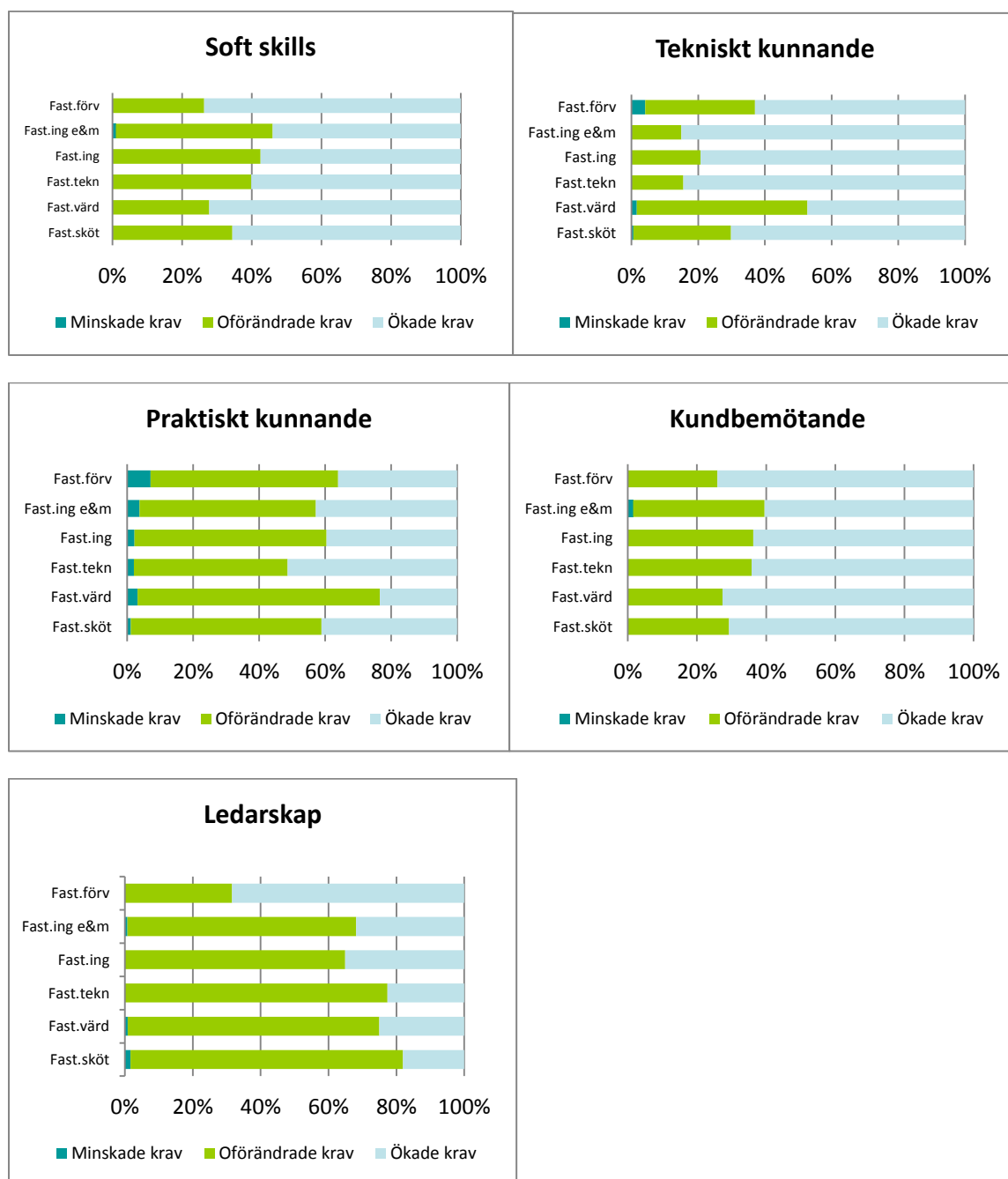


Fig 20. Förändrade kompetensbehov på 3 års sikt

Svaren visar att generellt sett ökar kraven för dessa färdigheter, framför allt vad beträffar soft skills och kundbemötande. Man ser även ett ökat behov av tekniskt kunnande medan kraven på praktiskt kunnande är mer oförändrat.

Några roller skiljer ut sig: Fastighetsförvaltare har mer oförändrade krav på tekniskt och praktiskt kunnande. För de flesta ökar kravet på ledarskap hos fastighetsförvaltare medan ledarskap hos övriga yrkesroller är i stort sett oförändrat.

I Figur 13 ovan ser man att det rekryteras färre fastighetsskötare än de som avgår medan man rekryterar fler av de andra yrkesrollerna. En tolkning är att detta är ett tecken på de ökande kompetenskraven.

Byggprojektledare

En fråga handlade om behovet av byggprojektledare i branschen. Frågan besvarades av så gott som samtliga företag:

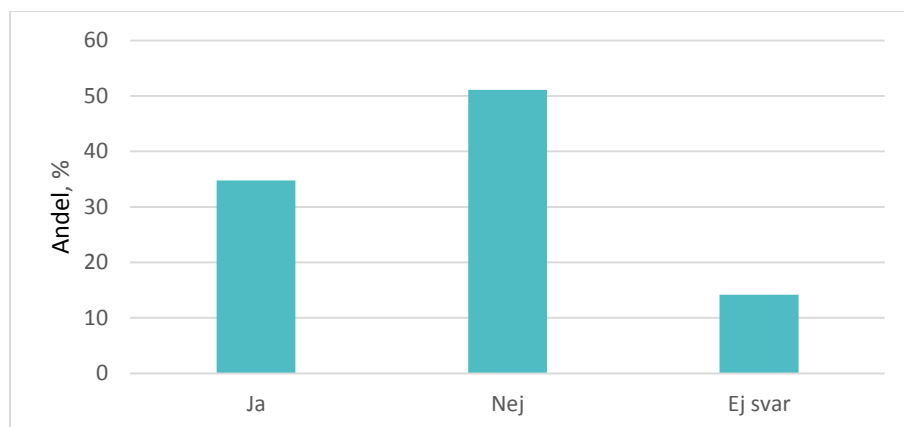


Fig 21. Behov av byggprojektledare, andel företag

Ungefär en tredjedel av dessa har behov av byggprojektledare. Uppräknade data visar att behovet är ungefär lika stort hos medlemsföretag som hos icke medlemsföretag, liksom hos bostäder och kommersiella lokaler. Svaren uppdelades på region:

På frågan "Vilken kompetens behöver byggprojektledare?" anser 80 % av dem som svarat att byggprojektledare behöver utbildning från universitet/högskola, 11 % yrkeshögskola och 9 % andra utbildningar. På frågan "Hur upplever du att det är att rekrytera byggprojektledare?" svarade 5 % att det är lätt, 68 % att det är svårt och 27 % att det är mycket svårt att rekrytera byggprojektledare.

Övrigt

Yrkesintroduktion

Yrkesintroduktion (YI) är en möjlighet för företag med kollektivavtal att under max 1 år provanställa ungdomar under 25 år med fördelaktiga villkor. I enkäten fick företagen besvara frågan "Anser du att YI är en intressant anställningsform för ert företag?"

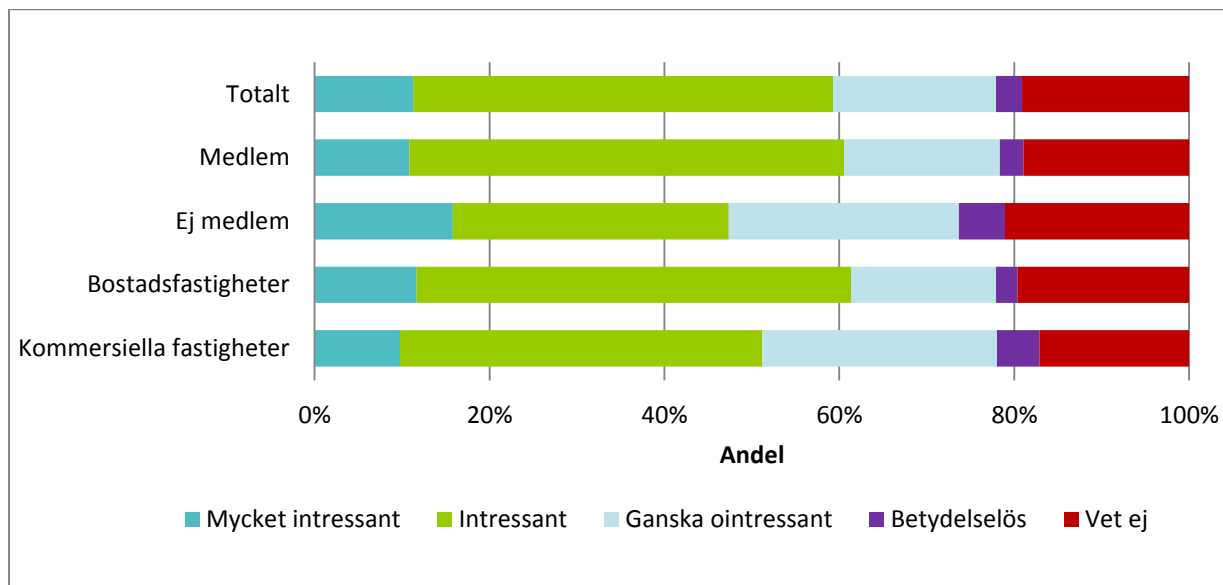


Fig 22. Interesse för yrkesintroduktion hos de svarande företagen

Mer än 200 företag svarade på frågan. Ca 60 % anser att det är intressant eller mycket intressant, medlemsföretag har något större intresse än icke medlemsföretag. Var femte företag känner inte till YI.

Företagen ombads uppskatta hur många de kommer att rekrytera genom YI inom tre år. 104 företag har svarat på frågan, av dem anger 36 att de inte kommer att rekrytera. De 68 som svarat ja kommer tillsammans att rekrytera ca 155 personer genom YI. En försiktig skattning i urvalsramen indikerar att det kan handla om ca 700 rekryteringar inom 3 år.

Validering

FUs valideringsprojekt FAVAL skapar en modell och ett verktyg för erkännande av individens samlade kompetens oavsett hur den är förvärvad och ett kompetensintyg utfärdas. Företagen fick svara på frågan "Anser du att validering är en bra metod för intern kompetensutveckling och nyrekrytering?"

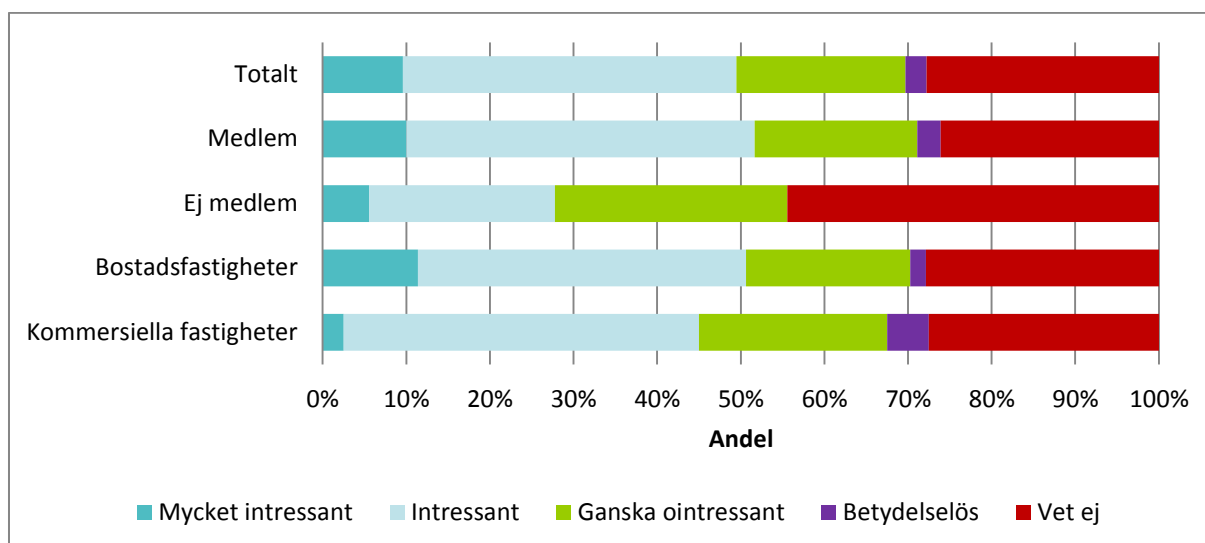


Fig 23. Attityder till validering som metod för kompetensutveckling och rekrytering

198 företag svarade på frågan. Var tredje företag känner inte till FAVAL.

Under frågan fanns en kommentarsruta och av de givna kommentarerna framgår att alla de definierade yrkesrollerna kan komma i fråga, olika för olika företag. Medlemsföretag är något mer medvetna/positiva än icke-medlemsföretag.

Kompetensutveckling

Respondenterna fick ta ställning till några sätt att arbeta med kompetensutveckling och fler alternativ kunde väljas. 203 företag har svarat på frågan.

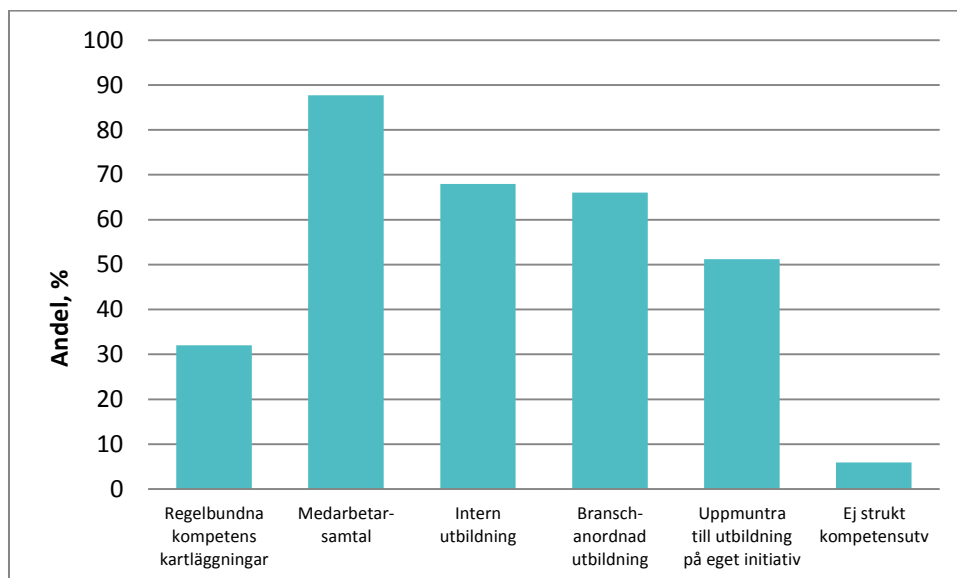


Fig 24. Olika sätt att arbeta med kompetensutveckling, andel svarande företag

De få som inte arbetar strukturerat med detta har få anställda, med något undantag < 10.

Endast 30 % genomför regelbundna kompetenskartläggningar. 88 % genomför medarbetarsamtal.

Praktikanter

De flesta utbildningsformer innebär att eleverna/studenterna ska göra praktik i arbetslivet och det är ett sätt att komma i kontakt med nyutbildade för framtida rekryteringar. En fråga i enkäten var om man tar emot praktikanter.

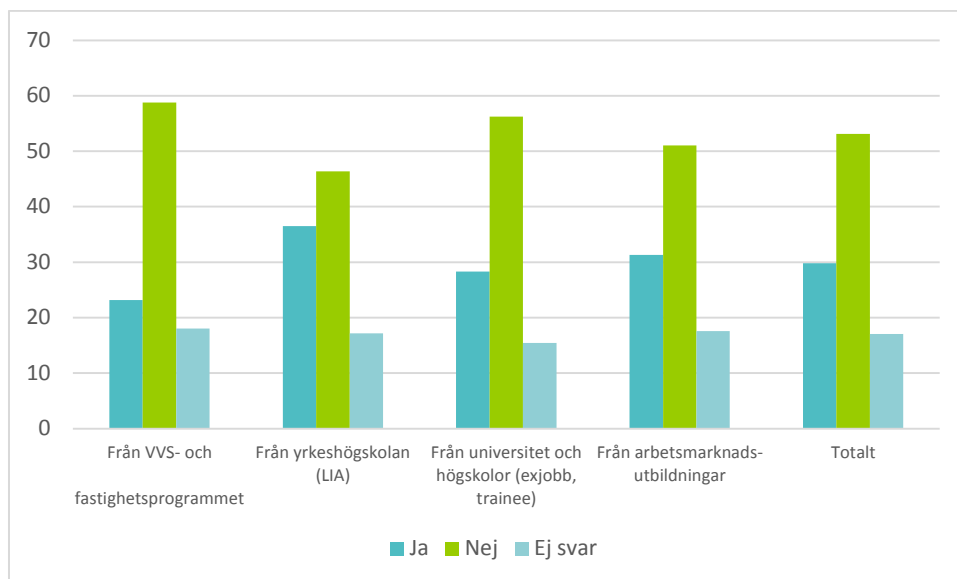


Fig 25. Andelen företag som tar emot praktikanter

203 företag besvarade fråga helt eller delvis. 20-30 % av företagen tar emot praktikanter medan drygt hälften inte tar emot. Mest benägen är man att ta emot praktikanter från YH, minst från gymnasieskolan.

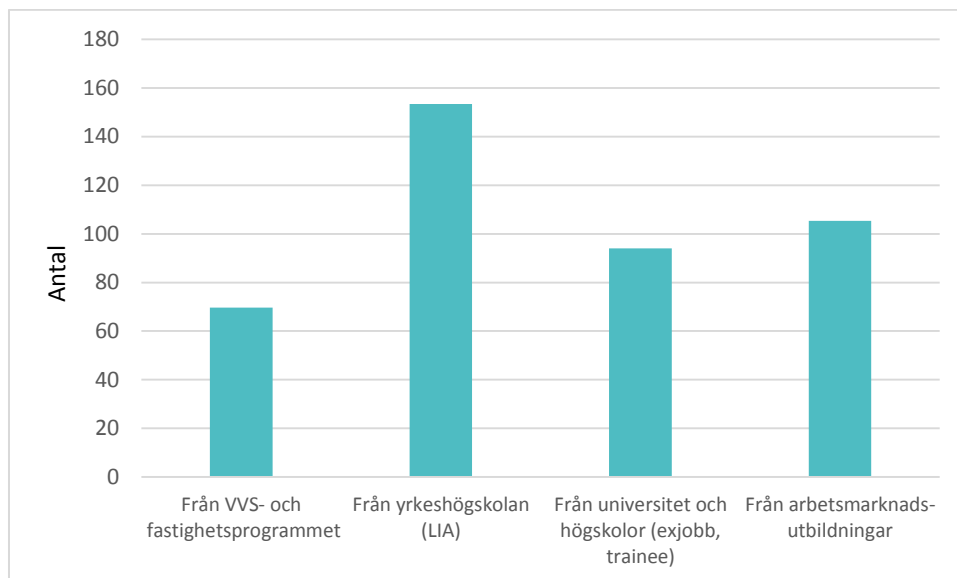


Fig 26. Antal mottagna praktikanter hos företagen, genomsnitt för 2012-2014

Av de 54 som svarat att man tar emot praktikanter från gymnasieskolan har ca hälften svarat att de tagit emot tillsammans ett 70-tal praktikanter årligen (2012-14).