



Trä- och Möbelföretagen

# Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2024

**Anna Brinkhagen, Josefin Gruvander**

**Stockholm, januari 2022**



## Kort om Prognoscentret

Prognoscentret grundades 1978 i Norge och har utvecklats till att idag vara Nordens ledande leverantör av marknadsanalyser inom bygg- och fastighetsmarknaden. Företaget sysselsätter cirka 45 medarbetare på våra kontor i Stockholm och Oslo.

I vårt arbete använder vi både etablerade undersökningsmetoder och metoder anpassade för specifika kunder eller undersökningar. I nära samarbete med våra kunder låter vi alltid den specifika frågeställningen och villkoren i varje situation styra valet av metod för datainsamling och analys. Vi arbetar aktivt med att följa alla nationella och internationella lagar samt att agera etiskt i förhållande till våra kunder, samarbetspartners och medarbetare.

Innehåll	Sida
Om undersökningen	3
Sammanfattning	4
Total förändring i personalstyrka	5
Rekryteringsbehov	5
Behov över tid	
Fördelat på orsak	9
Fördelat på utbildningskrav	12
Fördelat på verksamhetstyp	15
Syn på möjlighet att rekrytera	17
Orsak till rekryteringssvårigheter	18
Värdering av tillgängliga utbildningar	20
Fritextsvar	
Eventuell saknad kompetens	21
Eventuellt saknat i utbildningar	22



# Om undersökningen

## Syfte

Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom trä- och möbelbranschen fördelat på yrkeskategori och erforderad utbildningsnivå, samt att undersöka hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

## Metodbeskrivning

Undersökningen är gjord med hjälp av en webbenkät som under månadsskiftet november/december skickades ut till totalt 650 företag anslutna till Trä- och Möbelföretagen (TMF). **187 företag gav kompletta svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 29 procent.** Årets svarsfrekvens är något lägre än föregående år, men ligger i paritet med vad man kan förvänta sig av motsvarande undersökningar och kan därmed anses utgöra ett relevant underlag för undersökningen.

Antalet anställda i branschen som ligger till grund för uppräknade rekryteringsbehov utgår från SCB:s "Företagsdatabasen". Cirka 2000 företag tillhör TMF:s primära bransch, utöver dessa finns cirka 4 000 enmansföretag som antas sakna rekryteringsbehov och därför inte inkluderats i undersökningen.

Svaren har viktats för att korrigera skillnader i storlekskategorier mellan TMF:s medlemsregister jämfört med branschen som helhet. Viktning har även gjorts för skevhet i svarsfrekvens mellan olika storlekskategorier. Antalet anställda i medlemsföretagen är generellt sett högre än genomsnittsföretaget i branschen samtidigt som stora företag har högre svarsfrekvens än små. Svaren från undersökningen viktas upp mot motsvarande population i branschen för att få en relevant skattning av branschens totala rekryteringsbehov. Val av företag som inkluderas i definitionen av branschen baseras på de två näringsgrenar där majoriteten av TMF:s medlemmar ingår. Viktningen av svaren har stor påverkan på resultaten då enskilda svar viktades med värden mellan 1,8 och 31,7.

## Tolkning och representativitet i urval

Det kan finnas systematiska skillnader i rekryteringsbehov mellan medlemmar respektive icke-medlemmar i TMF, vilket är en presumtiv felkälla. En annan risk är att företag utan rekryteringsbehov har mindre benägenhet att svara på undersökningen. Detta utvärderas genom att jämföra svarsfrekvens mellan olika företagsstorlekar, samt analysera om svarsbortfallet är randomiserat eller systematiskt. Erfarenhet visar att risken för systematiska snedvridningar är störst bland företag med få anställda.



# Sammanfattning

Årets rekryteringsundersökning för Trä- och Möbelföretagen (TMF) är den åttonde i ordningen, vilket ger branschförbundet en god bild av hur rekryteringsbehovet utvecklats över tid. Vi ser idag en bransch som har stått relativt stadigt under pandemin och som framöver står inför omfattande rekryteringsbehov för att möta marknadens efterfråga. Resultatet talar för ett fortsatt ökande behov av relevant yrkesinriktad utbildning samt av att öka attraktionskraften till befintliga utbildningar. Här finns arbetstillfällena, men svårigheter att rekrytera hämmar expansionen!

- Det råder fortsatt optimism inom trä- och möbelföretagen. Redan för ett år sedan kunde vi konstatera att branschen klarat sig bra genom pandemin. Årets undersökningsresultat befäster detta ytterligare.
- Under 2021 har drygt 3 500 personer rekryterats, vilket är det högsta antalet sedan rekordåret 2017.
- Framöver ser vi fortsatt stort behov av rekrytering. **Under 2022 uppskattas cirka 2 900 personer behövas för att fylla företagens vakanser** och det är främst på grund av utökad verksamhet som rekryteringsbehovet förväntas uppstå.
- Närmare 75 procent av rekryteringsbehovet under kommande år består av yrkesarbetare, resterande behov utgörs därmed av tjänstemän.
- Vid en fördjupning av vilka utbildningskrav som ställs vid rekrytering, ser vi att det är allt vanligare med krav på gymnasiekompetens. Får företagen själva välja, så föredras till stor del gymnasieutbildning med yrkesinriktning.
- När det gäller eventuella svårigheter att rekrytera skiljer det sig något beroende på om det avser tjänstemän eller yrkesarbetare. Det anses svårare att rekrytera yrkesarbetare än tjänstemän vilket är ett resultat som känns igen från tidigare år. Drygt en av fem anser det till och med vara mycket svårt att rekrytera yrkesarbetare, något som kan komma att bli ett ökande problem då rekryteringsbehovet ökar. Orsakerna till varför det anses vara svårt att rekrytera är i många fall fler än en, men svårigheter att finna kandidater med rätt yrkeserfarenhet överväger. Undersökningen visar även att nästan hälften av alla som upplever rekryteringssvårigheter ser ett problem i brist på personer med rätt yrkesutbildning.
- Slutligen ställdes frågan ifall tillgängligt utbildningsutbud matchar behovet på marknaden. Här råder en övervikt på personer som ställer sig negativa till utbudet av utbildningar, vilket är en större andel än vid föregående års undersökning. En tredjedel av de som svarat anger dock att de inte har någon uppfattning i frågan.

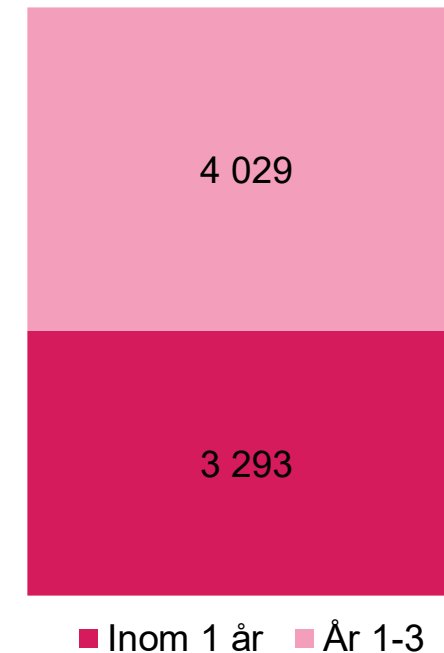


# Total förändring i personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelindustrin väntas utifrån undersökningen öka med cirka 7 300 personer fram till år 2024. Detta är den högsta uppskattade förändringen under de åtta år som undersökningen har genomförts.

- Inom det närmsta året väntas sysselsättningen att öka med ungefär 3 200 personer, vilket är högre än medelvärdet för de senaste fem åren som ligger på strax under 2 000 personer.
- Även på sikt är ökningen något högre jämfört med föregående års mättillfälle, här är skillnaden dock inte mer än ett par procentenheter.
- Jämfört med 2021 är variationerna mindre då nästan 70 procent av alla svarande säger sig inom det kommande året ha ett positivt rekryteringsbehov.

Resultatet visar att det fortsatt finns en optimism om tillväxt inom branschen.



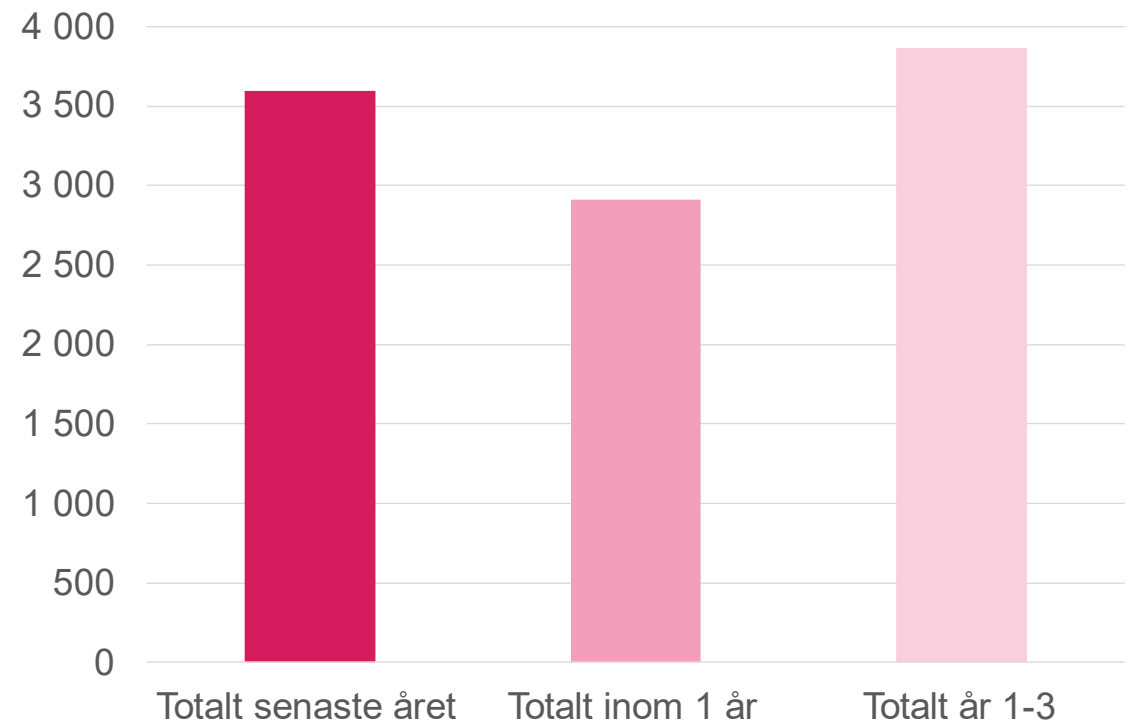
Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive tre års sikt.



# Totalt rekryteringsbehov

Det senaste året har totalt cirka 3 500 personer anstälts inom trä- och möbelindustrin, vilket ligger i paritet med föregående år då cirka 3 400 personer anställdes. Även under kommande år uppskattas det finnas ett omfattande rekryteringsbehov på totalt cirka 7 000 personer.

- Utfallet av antal nyrekryteringar under 2021 var cirka 3 500 personer, att jämföra med motsvarande antal under år 2020 på cirka 3 400 personer.
- För kommande rekryteringar spås behovet vara större än vid föregående mätning. På ett års sikt spås ett behov av nästan 3 000 personer, att jämföra med motsvarande uppskattning vid föregående mätning på 2 500 personer.
- Behovet av nyrekryteringar är det högst uppmätta sedan rekordåret 2017.
- Ett återkommande mönster är att rekryteringar som planeras ske inom ett år är färre än de genomförda rekryteringarna det senaste året. Detta är även fallet i årets undersökning. En av flera möjliga orsaker till detta är att det kan uppstå nya behov som är svåra att planera för eller att man helt enkelt inte planerar verksamheten på det sättet.



Diagrammet visar rekryteringar det senaste året, rekryteringsbehovet på ett års sikt samt på tre års sikt.

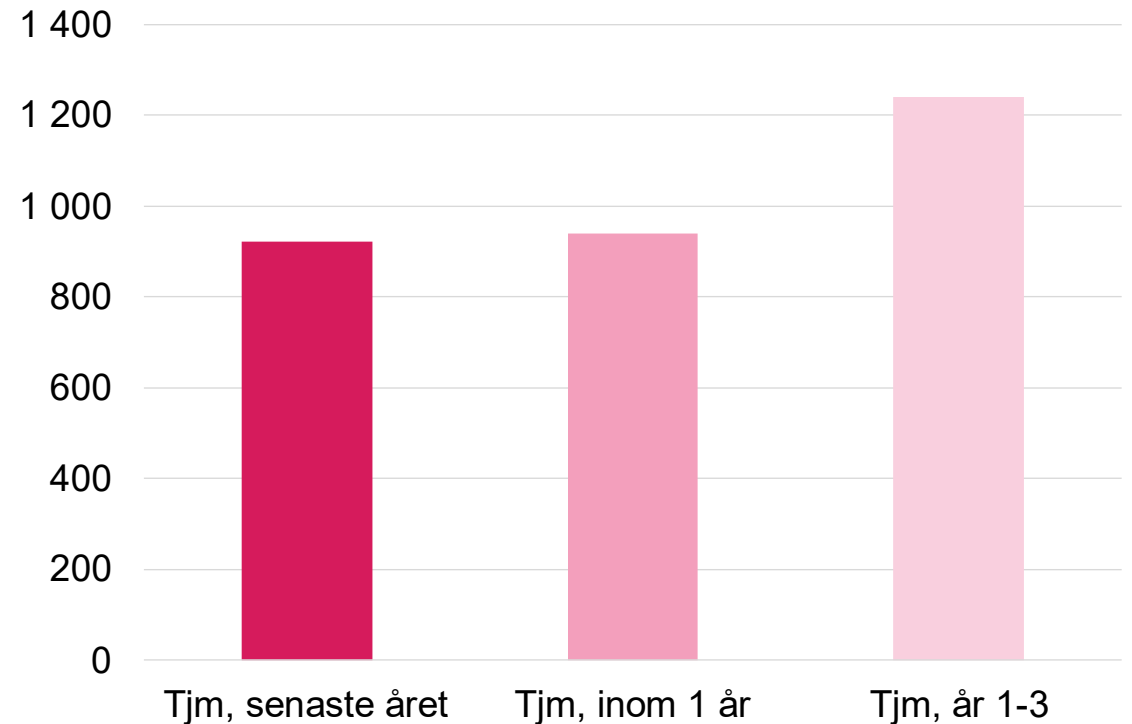




# Behov av tjänstemän

Cirka 900 personer, eller en fjärdedel av branschens totala rekryteringsbehov, utgjordes under 2021 av tjänstemän. Det är en någon lägre andel än vid tidigare mätningar, något som kompenseras upp under kommande år då andelen tjänstemän ökar.

- Under 2021 har cirka 900 rekryteringar skett av tjänstemän. Trots att den totala andelen rekryteringar ligger på en toppnotering är det för tjänstemän det lägsta antalet sedan 2016.
- Inom kommande år och på ett till tre års sikt planeras sammantaget för cirka 2 300 rekryteringar av tjänstemän. Detta ligger i nivå med tidigare års undersökningar.



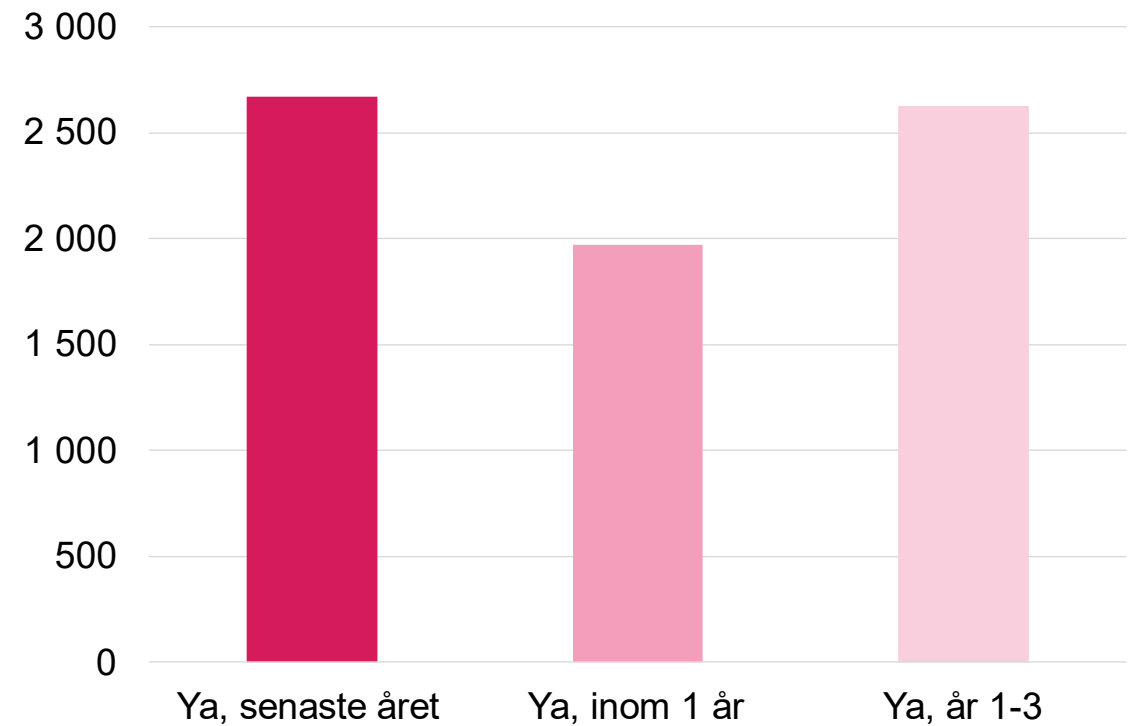
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Behov av yrkesarbetare

Antalet yrkesarbetare som rekryterats under 2021 utgör närmare 75 procent och därmed den största delen av rekryteringsbehovet. Nästan 2 700 yrkesarbetare har rekryterats under året och behovet framgent ser inte ut att minska.

- Under året har närmare 2 700 yrkesarbetare rekryterats inom trä- och möbelföretagen, att jämföra med att det föregående år rekryterades 2 300 yrkesarbetare.
- Årets genomförda rekrytering av yrkesarbetare är den högsta sedan 2017.
- Kommande år står branschen inför ett fortsatt omfattande behov av rekrytering av yrkesarbetare som adderar upp till cirka 4 600 personer på tre års sikt.



Diagrammet visar rekryteringar av **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.

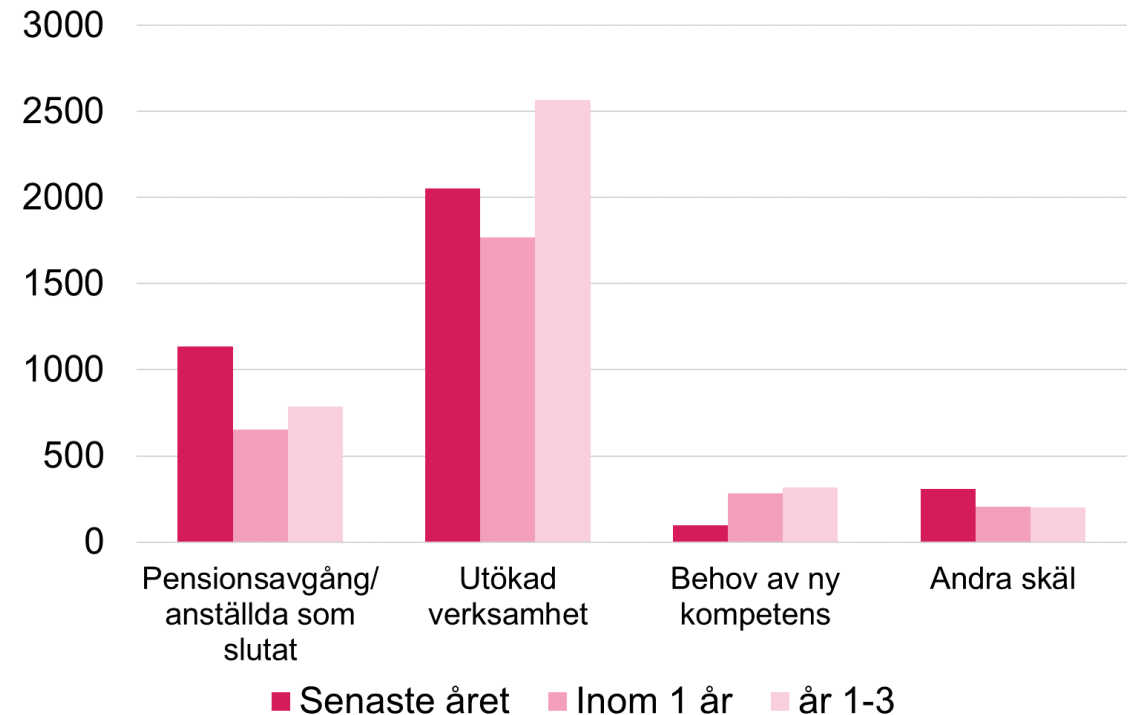




# Totalt rekryteringsbehov över tid – fördelat på orsak

Den vanligaste orsaken till att rekryteringsbehov uppstått under det senaste året har varit utökad verksamhet och det är även så det ser ut framåt i tiden. Näst efter detta skäl placerar sig pensionsavgångar alternativt att personer slutat på eget initiativ, detta antal är dock betydligt lägre.

- Att branschen befinner sig i en expansiv fas blir tydligt när orsakerna till rekrytering studeras. Utökad verksamhet framträder som den vanligaste orsaken såväl under senaste årets rekryteringar som för kommande år.
- Historiskt sett har de olika orsakerna vägt mer jämnt som skäl för rekrytering.
- Andelen rekryteringar som skett eller planeras på grund av andra skäl, det vill säga orsaker som specificerats i undersökning, följer tidigare års mönster.



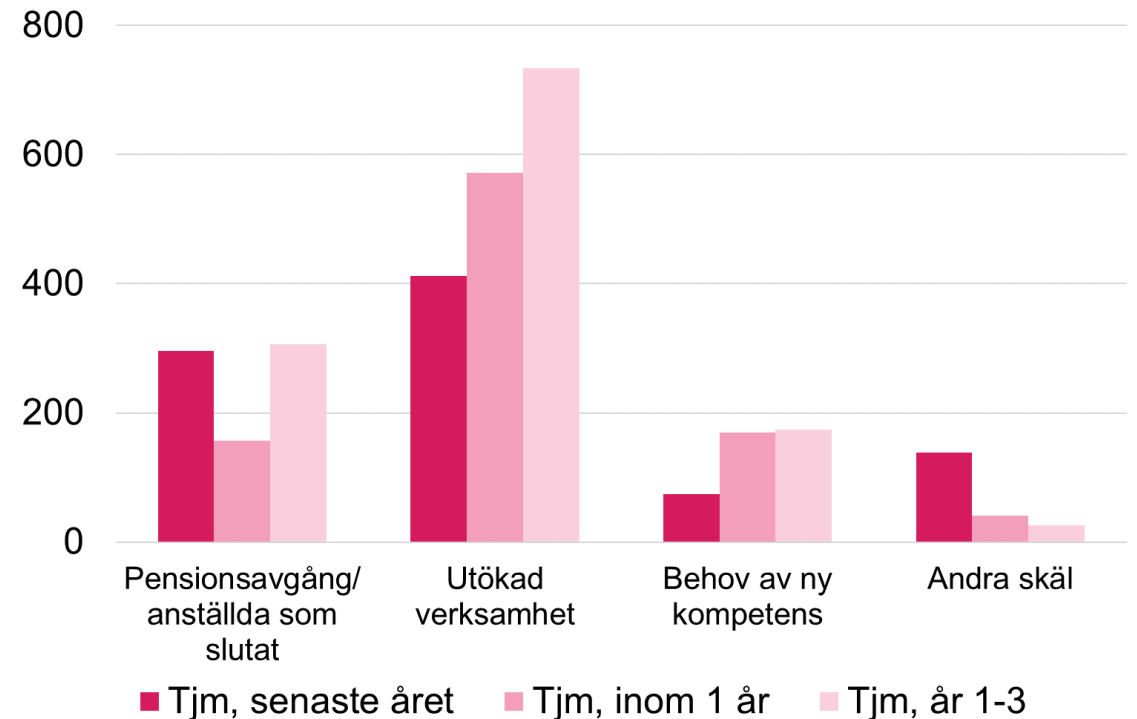
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på orsak

Orsaken till rekrytering av tjänstemän följer till stor del mönstret för branschen sammantaget, med skillnaden att differensen mellan staplarna är någon mindre. Under året som gått har den främsta orsaken för rekrytering av tjänstemän varit växande verksamhet vilket också väntas bli en ännu viktigare orsak till rekrytering framöver.

- Fler än hälften av alla rekryteringar av tjänstemän som förutspås inom den kommande treårsperioden beror på att verksamheten väntas expandera.
- Rekrytering på grund av behov av ny kompetens ökar något inom de närmsta åren medan behov relaterat till pensionsavgångar ser förhållandevis stabilt ut.



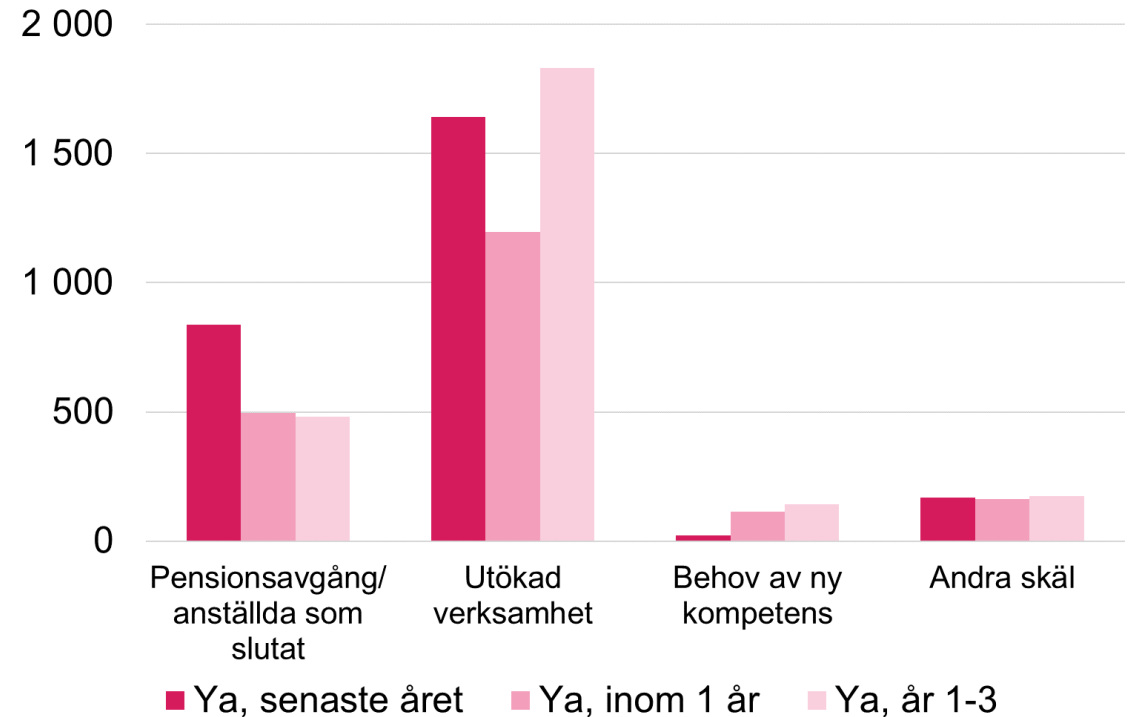
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på orsak

Orsaken till rekrytering av yrkesarbetare följer mönstret för trä- och möbelbranschen sammantaget. Under året som gått har växande verksamhet varit den vanligast förekommande anledningen till rekrytering. Även för kommande behov av rekrytering är utökad verksamhet det vanligaste skälet.

- Mellan 60 och 70 procent av alla rekryteringar som gjorts under det senaste året och som planeras under kommande tre år är på grund av verksamheten har blivit mer omfattande.
- Näst vanligast anledningen till att man har rekryterat yrkesarbetare är pensionsavgångar eller att anställda har slutat av andra skäl. Tidigare år har denna orsak vägt tyngre. Under exempelvis 2021 hade pensionsavgångar/avslutade anställningar en svag övervikt när det gällde den mest frekventa orsaken till nyrekrytering.



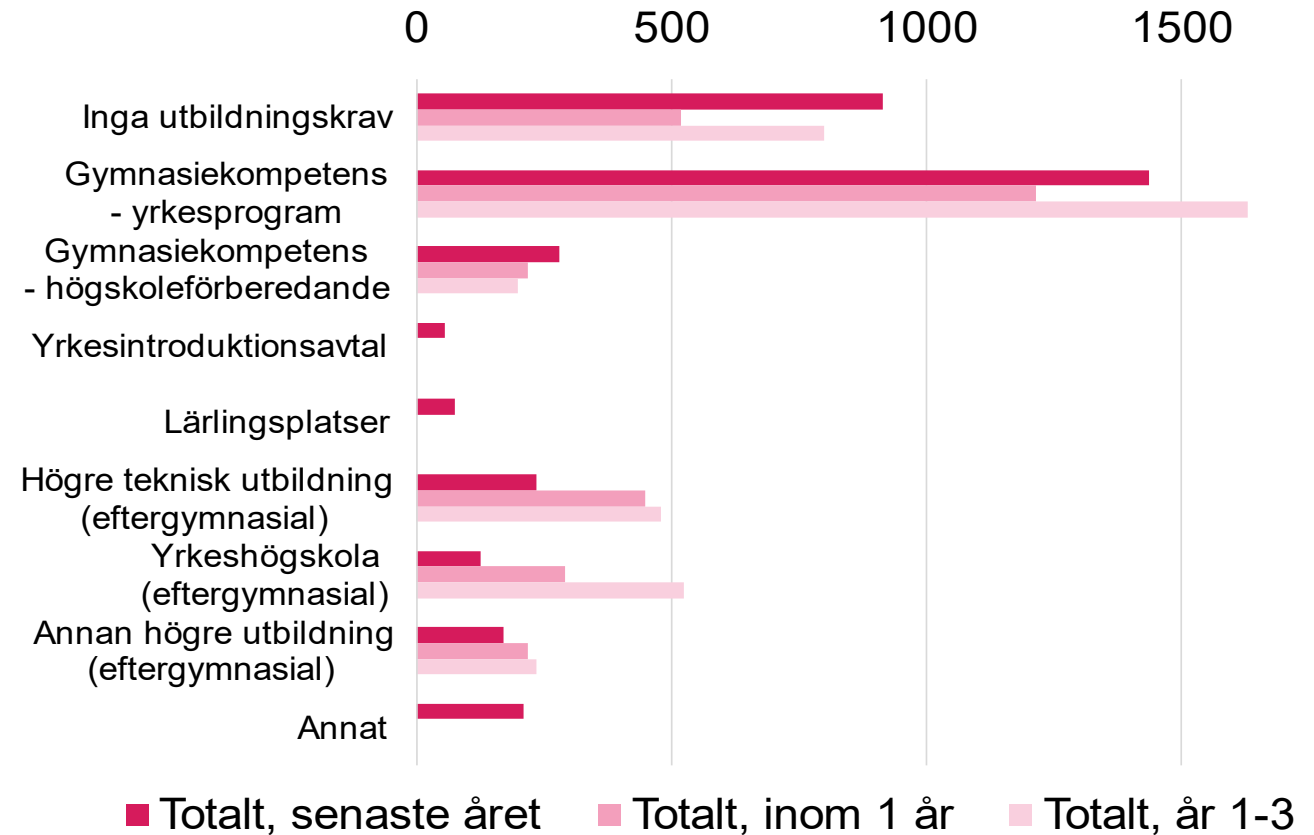
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

Under 2021 har majoriteten av de rekryteringar som genomförts krävt gymnasieutbildning, företrädesvis med yrkeskompetens. Detta skiljer sig från föregående mätning, då en liten övervikt av rekryteringarna saknade utbildningskrav. Även för kommande rekryteringsbehov anges gymnasiekompetens bli ett allt viktigare krav. Högre teknisk utbildning alternativt eftergymnasial yrkeshögskola väntas öka i betydelse som utbildningskrav.

- Resultatet från årets undersökning indikerar att krav på yrkesrelaterad utbildning kommer att öka framöver, något som även framkommit vid föregående undersökningstillfällen.
- Utöver ett ökande krav på gymnasieutbildning så ökar även kraven på eftergymnasial utbildning, även om ökningen är från lägre nivåer.



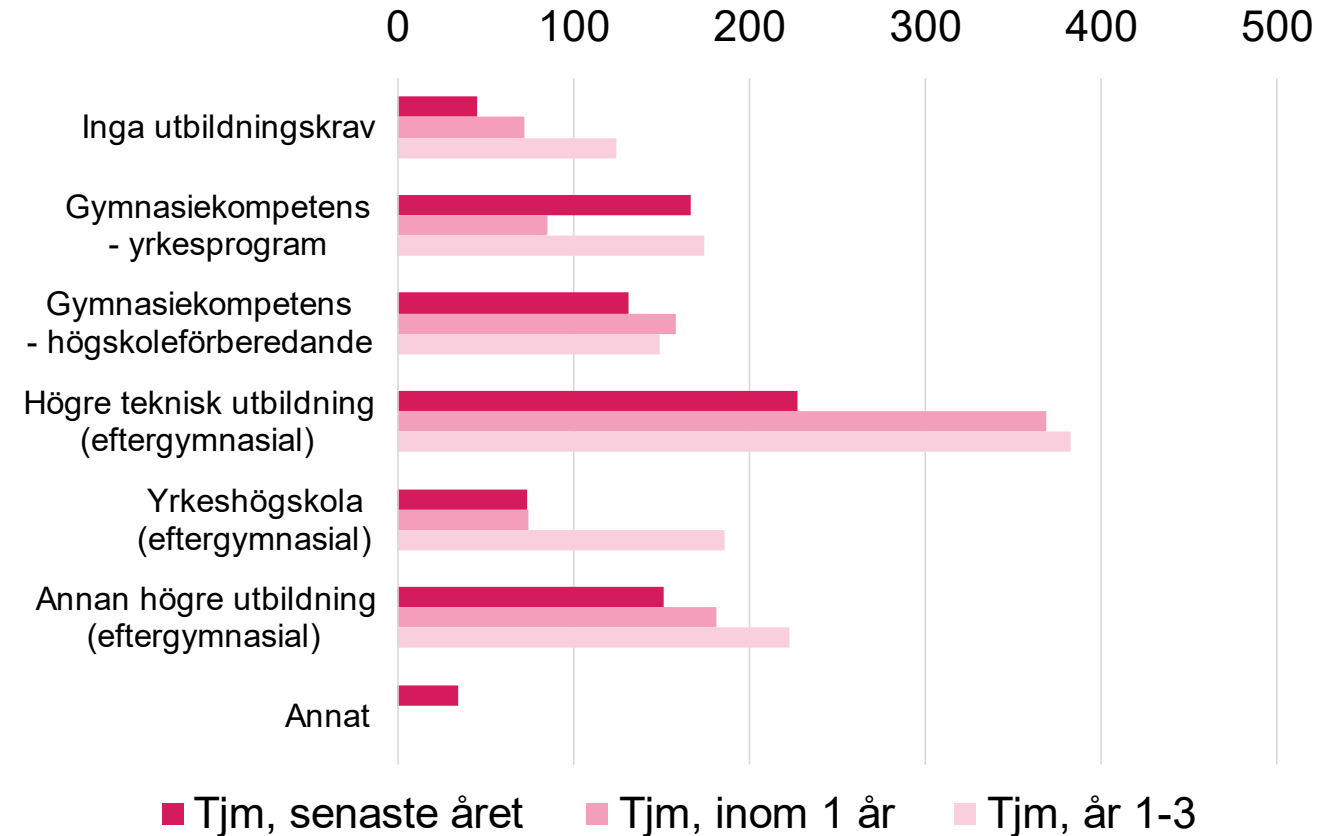
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän kravställdes vid det senaste årets rekryteringar eftergymnasial utbildning i merparten av fallen. För kommande rekryteringar förväntas krav på eftergymnasial utbildning öka i betydelse för just denna yrkeskategori.

- Yrkesintroduktionsavtal eller lärlingsplats har inte angivits som krav vare sig vid årets eller kommande rekryteringar av tjänstemän, vilket är ett förväntat resultat.



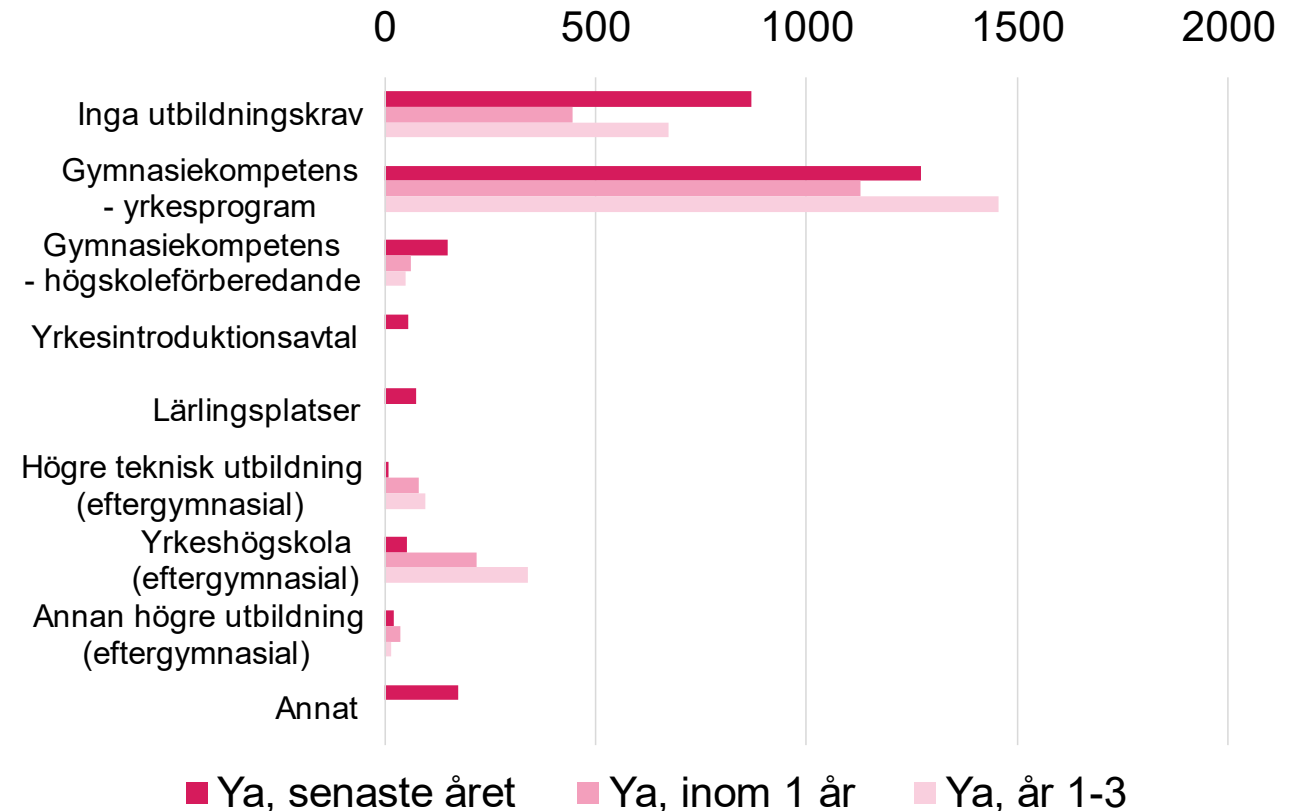
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

Under de senaste året har cirka 900 yrkesarbetare rekryterats utan utbildningskrav. Detta motsvarar cirka 35 procent av nyrekryteringen av yrkesarbetare, att jämföra med föregående år då andelen var cirka 45 procent. Framöver bedömer branschen att allt större krav kommer att ställas på yrkeskompetens, framför allt för yrkesarbetare.

- Vid hälften av alla rekryteringar av yrkesarbetare som skett under det senaste året har gymnasiekompetens varit ett krav.
- För det kommande årets rekrytering av yrkesarbetare är gymnasiekompetens med yrkesprogram fortsättningsvis det vanligaste kravet, samtidigt som att andelen planerade rekryteringar utan utbildningskrav minskar i andel.



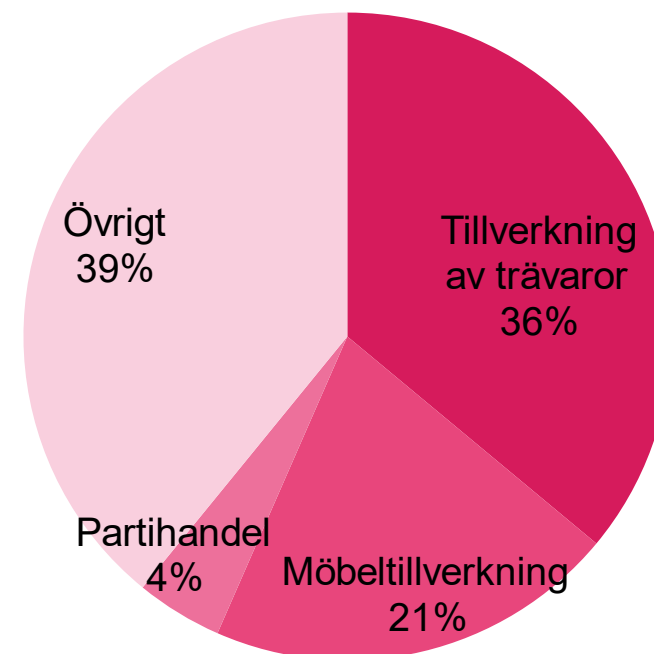
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.

# Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

## – andel av totalt rekryteringsbehov

Fördelningen av rekryteringsbehov inom alla upptagna verksamhetstyper ligger stabilt jämfört med tidigare undersökningar, något som även ger en god indikation på att urvalet är representativt i jämförelse mot tidigare mätningar. Verksamhetstyperna ”tillverkning av trävaror” och ”övrigt” står för de största rekryteringsbehoven.

- Då rekryteringsbehovet per verksamhetstyp studeras är det viktigt att ha i åtanke att verksamheterna är olika stora, varpå ett stort rekryteringsbehov nödvändigtvis inte indikerar att verksamhetsområdet ökar.
- Antalet företag som deltagit i undersökningen är för lågt för att kunna göra djuplodande studier av regionala skillnader av rekryteringsbehovet. Resultaten på länsnivå indikerar dock att det är stora geografiska skillnader i rekryteringsbehovet.



Diagrammet visar rekryteringsbehovet på tre års sikt uppdelat per verksamhetstyp.



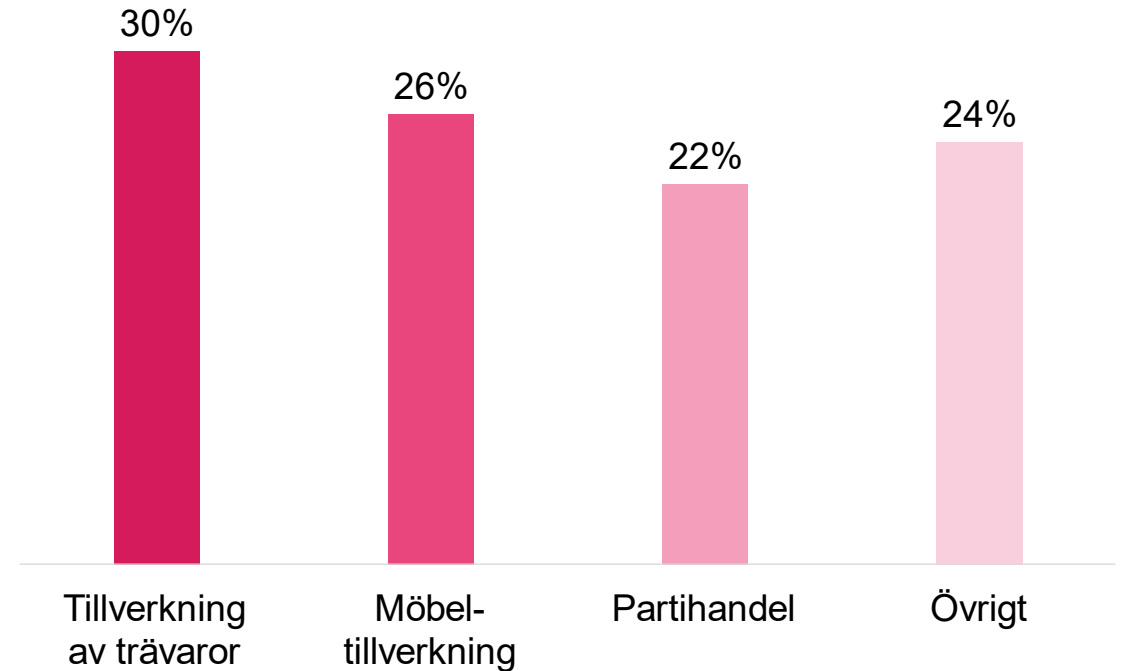
# Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

## – andel av antal anställda



Inom tillverkning av trävaror finns det största rekryteringsbehovet relativt verksamhetskategoriens storlek. Det skiljer dock inte så mycket verksamhetsområdena mellan, alla kategorierna uppvisar positiva rekryteringssignaler.

- Andelen beräknas som kvoten av antal planerade rekryteringar inom verksamhetstypen genom antal anställda inom samma verksamhetstyp. Detta studeras för att se om något specifikt område har avvikande rekryteringsbehov.
- Rekryteringsbehovet för olika verksamhetstyper som andel av antal anställda har historiskt sett varierat över tid. Årets undersökning visar på ett relativt jämnstort rekryteringsbehov inom samtliga verksamhetstyper.



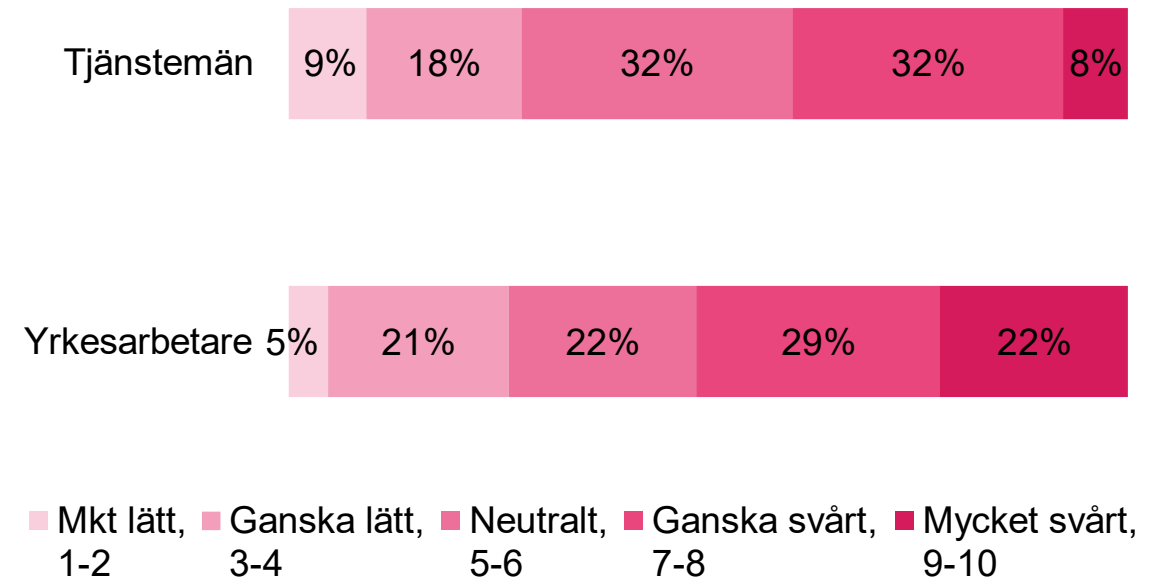
Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på **tre års** sikt uppdelat per verksamhetstyp.



# Synen på möjligheten att rekrytera

Genom att låta branschen gradera i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera undersöks huruvida rätt arbetskraft finns tillgänglig på marknaden, oavsett skäl till rekrytering. Resultaten visar att det anses svårare att rekrytera yrkesarbetare än tjänstemän och då är det viktigt att ha i åtanke är att närmare 75 procent av de som rekryterats är yrkesarbetare.

- Cirka 40 procent anger att det föreligger någon form av svårighet att rekrytera tjänstemän. Motsvarande siffra för yrkesarbetare är cirka 51 procent.
- För yrkesarbetare är det fler som anser det vara mycket svårt att rekrytera då mer än en av fem anger att det är mycket svårt att rekrytera yrkesarbetare. Motsvarande siffra för tjänstemän är 8 procent.
- Det är ungefär lika stor andel som anser att det är lätt eller ganska lätt att rekrytera tjänstemän och yrkesarbetare.
- Resultatet ligger i linje med föregående års mätningar vilket pekar på att ytterligare ansträngningar krävs för att bättre kunna tillgodose branschens behov av arbetskraft.



Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



# Orsak till rekryteringssvårigheter

De som angivit att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har fått följdfrågan gällande var i svårigheten ligger. Mer än två av tre svarande anger att en av de primära orsakerna till rekryteringssvårigheter är *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet*. Även *brist på rätt attityd/engagemang, rätt utbildning och geografi* är viktiga skäl.

- Orsaken till rekryteringssvårigheter är i det närmaste identisk i årets undersökning jämfört med den undersökning som gjordes föregående år, vilket befäster resultaten ytterligare.
- Brist på kunskaper i svenska har dock ökat i betydelse för svårigheten att rekrytera. Nu är det en tredjedel som anger detta som ett allt viktigare skäl.



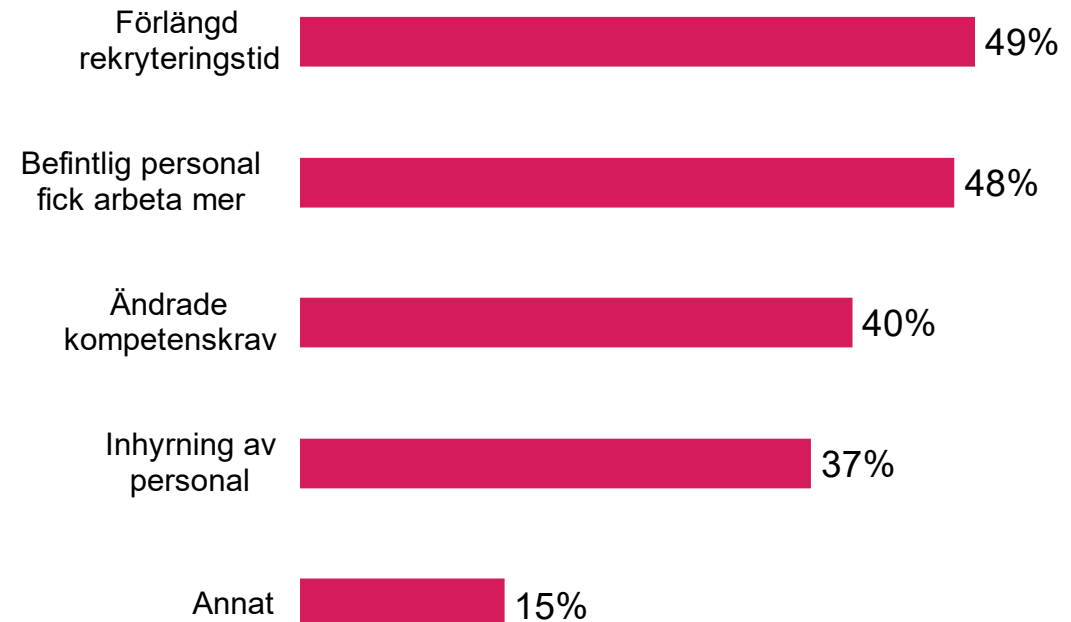
Diagrammet visar orsak till varför det anses vara svårt att rekrytera ny arbetskraft.



# Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Problem att rekrytera tyder på att arbetskraft en trång sektor för branschen, men det ger även följd effekter utöver hämmad tillväxt och produktion. Den vanligaste konsekvensen under det senaste året har varit att rekryteringstiden förlängts samt att befintlig personal fått arbeta mer. Två av fem personer anger även kompetenskraven ändrats då det har varit svårt att genomföra ursprunglig rekrytering.

- Vid undersökningen har det möjliggjorts för fler än ett svarsalternativ, därav summerar procentandelarna till över 100 procent.
- Resultatet från årets undersökning liknar till stor del föregående års undersökning, fler har dock svarat att rekryteringssvårigheter haft konsekvenser för verksamheten.



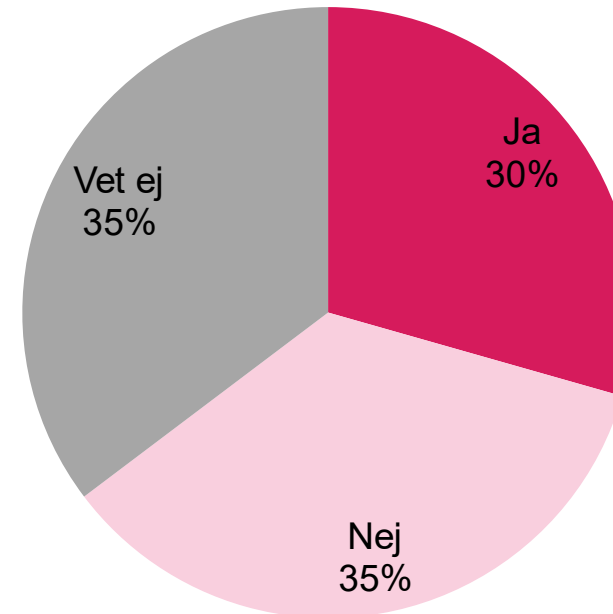
*Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen.*



# Värdering av tillgängliga utbildningar

Branschens uppfattning gällande hur det tillgängliga utbildningsutbudet matchar behovet på marknaden skiljer sig då nästa lika många svarar Ja som Nej på denna fråga. Andel som inte har någon uppfattning i frågan är dock hög då en av tre personer svarar att de inte vet huruvida utbildningsutbudet matchar behovet.

- Denna fråga är ställd till alla deltagare i undersökningen, oavsett om de utfört eller stått inför rekryteringsbehov i närtid. Fördelningen mellan svaren ser dock likvärdigt ut om endast företag som rekryterat under det senaste året sorteras ut.
- Andelen "vet ej" är något lägre än vid föregående mätning, vilket ligger i linje med att fler företag under året rekryterat och därmed torde ha en åsikt i frågan.



*Diagrammet visar andelen som anser att befintligt utbildningsutbud matchar de behov som finns på arbetsmarknaden.*





