



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2022

Analytiker: Joel Jönsson, Markus Ulriksson och
Jan von Essen

Stockholm, december 2017

TMF – TRÄ & MÖBELFÖRETAGEN

TMF är bransch- och arbetsgivarorganisationen för hela den träförädlade industrin och möbelindustrin i Sverige, och företräder cirka 700 medlemsföretag med över 30 000 anställda.



Om innehållet

Förord	3
Total förändring i personalstyrka	4
Rekryteringsbehovets storlek	5
Nyanställda uppdelat på yrkeskategori	6
Rekryteringsbehovets orsaker	8
Rekryternas utbildningsnivå	11
Marknadsläget	14
Summering	17
Syfte och metod	18



Svensk trä- och möbelindustri är inne i en expansiv period. Många företag har en stabil efterfrågan och ser ett behov av att öka personalstyrkan.

Den undersökning Prognoscentret gjort på uppdrag av Trä- och Möbelföretagen (TMF) visar att trä- och möbelindustrin i Sverige uppskattar rekryteringsbehovet de kommande fem åren till 8 400 personer. Den starka marknaden gör att företagen bedömer att knappt 5 000 nyanställningar utgörs av nya tjänster. En stor del av detta består av yrkesarbetare medan efterfrågan på tjänstemän utgör drygt 35 procent av behovet. För yrkesarbetare efterfrågas i första hand gymnasial yrkesutbildning. Många företag har svårt att hitta individer med rätt kompetens, där framförallt erfarenhet av CNC-maskiner lyfts fram.

Genom andra undersökningar vet vi att mellan 200 och 250 personer per år utbildas inom de efterfrågade kompetenserna, vilket långt ifrån motsvarar behovet. Samtidigt finns stora möjligheter att utveckla samverkan med utbildningarna eftersom många företag upplever att befintliga utbildningar inte matchar deras behov.

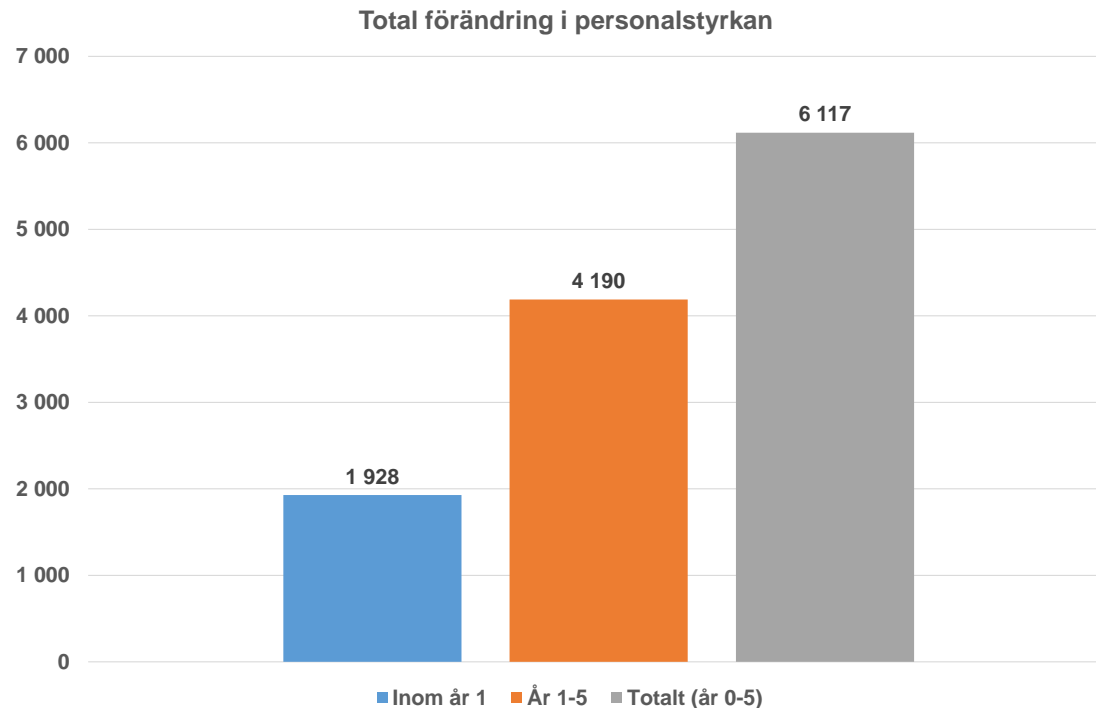
När det gäller tjänstemän kräver många jobb ingenjörskompetens eller annan eftergymnasial teknisk kompetens. Det har varit den mest eftersökta kompetensen under det senaste året och trenden ser ut att hålla i sig. Samtidigt finns många jobb där gymnasiekompetens bedöms som mest lämpligt. Rekryteringsbehovet för denna kompetens bedöms öka på sikt.

Henrik Smedmark
Kompetenspolitiskt ansvarig TMF



Total förändring i personalstyrka

- Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelbranschen bedöms öka med cirka 6 000 personer fram till 2022, vilket innebär en genomsnittlig ökning med 1 200 personer per år. Den bedömda tillväxttakten har därmed ökat jämfört med förra mättillfället (900). Däremot ligger det i linje med motsvarande uppskattningar från undersökningen 2015 då 1 250 nettoanställningar väntades tillkomma på årsbasis.
- Det närmsta året förväntas dock sysselsättningen öka med cirka 2 000 personer, vilket är en ökning jämfört med de två senaste undersökningarna. Förändringen i personalstyrkan det närmsta året utgör cirka en tredjedel av den totala personalförändringen på fem års sikt.

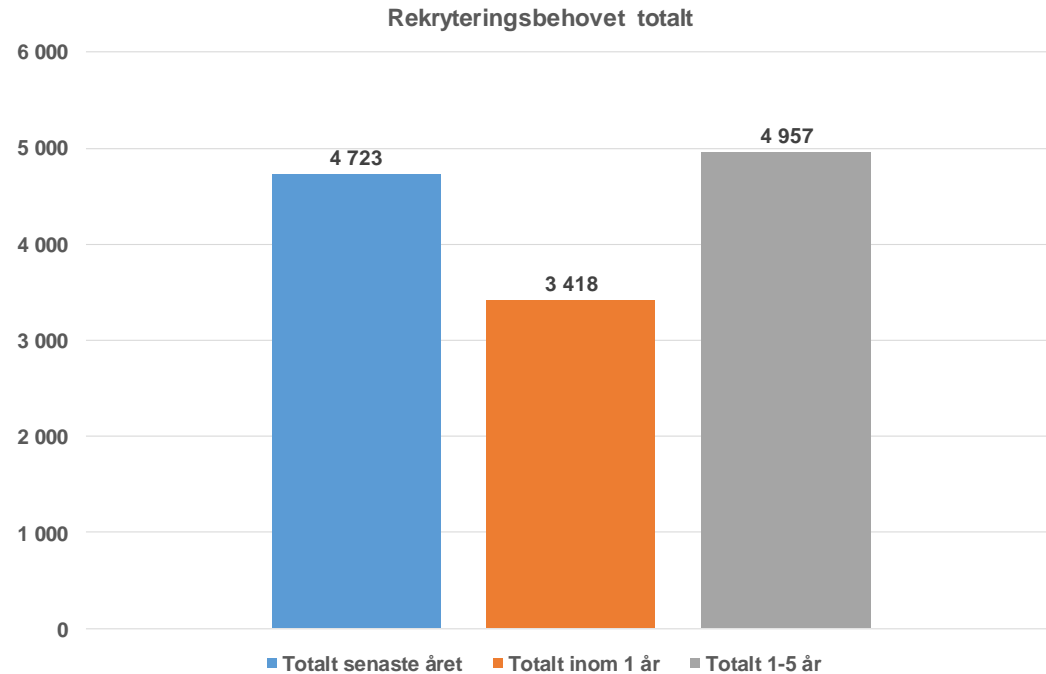


Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive fem års sikt samt det totala rekryteringsbehovet under hela undersökningsperioden.



Rekryteringsbehovet totalt

- Totalt har cirka 4 700 personer anställts under det senaste året, vilket uppskattningsvis är 1 500 fler jämfört med motsvarande uppskattning i förra årets undersökning.
- Branschens totala rekryteringsbehov beräknas uppgå till knappt 8 400 personer fram till 2022, vilket är fler än vid undersökningen 2015 (7 400) och 2016 (6 250). Det är framförallt behovet de närmsta 12 månaderna som ökat (3 400). Vi ser däremot att antalet rekryteringar det närmsta året förväntas bli färre än de rekryteringar som skett det senaste året.
- Årets undersökning pekar mot att såväl behovet av tjänstemän som behovet av yrkesarbetare ökar jämfört med förra årets undersökning.
- I undersökningen får vi svar på det regionala rekryteringsbehovet per län. Underlaget är i de flesta län begränsat för att vi ska kunna dra några regionala slutsatser. Sammanfattningsvis kan det sägas att *Nyrekryteringarna per län* satt i förhållande till *antalet anställda per län* i genomsnitt kommer att utgöra 20 % de närmsta fem åren. Bland de län med många deltagande respondenter utmärker sig Skånes län, Jönköpings län och Kronobergs län positivt. Där beräknas antalet nyanställningar i förhållande till antalet anställda idag (brutto) utgöra 20 – 25 % på fem års sikt.

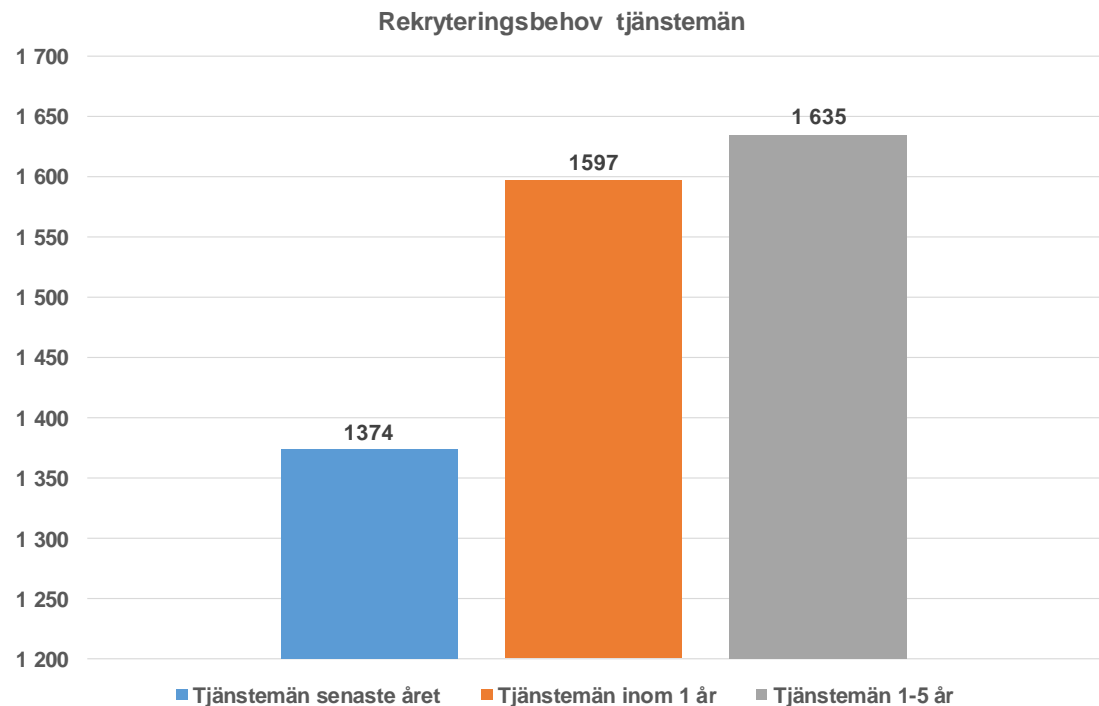


Diagrammet visar rekryteringar de senaste tolv månaderna, rekryteringsbehovet på ett års respektive fem års sikt, samt det ackumulerade totala rekryteringsbehovet.



Behov av tjänstemän

- Det skattade rekryteringsbehovet av tjänstemän uppgår till cirka 3 200 anställningar brutto fram till år 2022, vilket innebär en ökning jämfört med föregående års undersökning. Inom ett år uppskattas anställningsbehovet till cirka 1 600 personer, vilket innebär en fördubblad anställningstakt jämfört med fjolårets undersökning och nästan lika många nyanställningar som under de efterföljande fyra åren.
- Om de långsiktiga behoven på 1-5 års sikt resulterar i anställningar så bör anställningstakten av tjänstemän ligga kring 408 personer om året, i snitt, mellan 2019 - 2022.

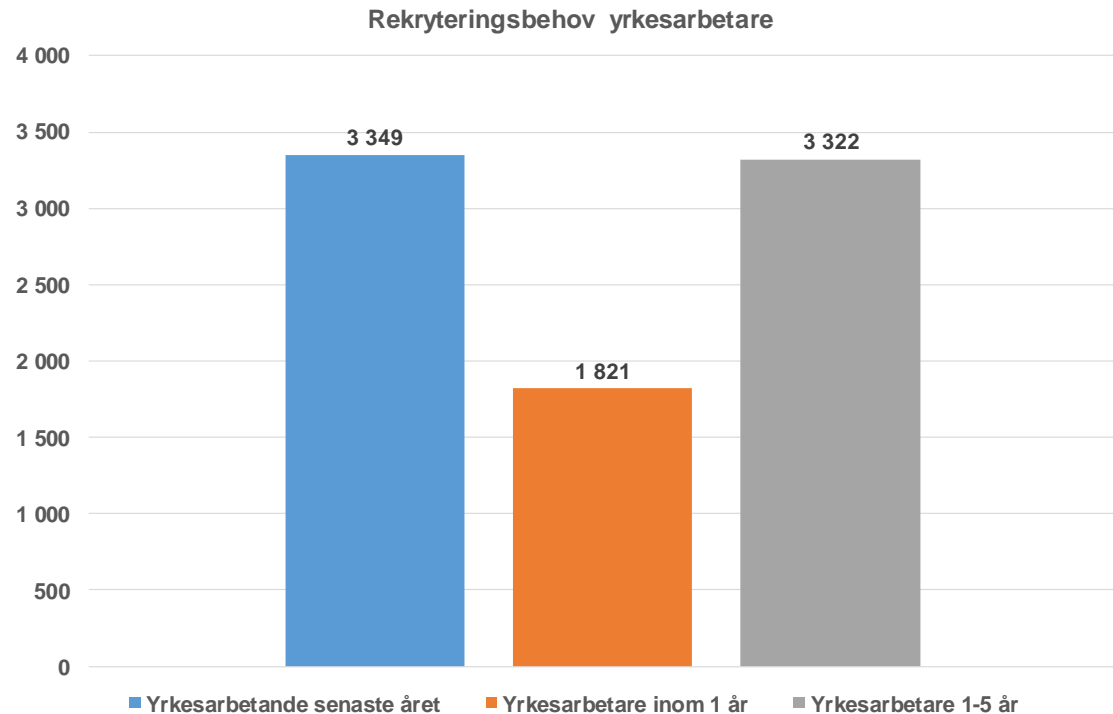


Diagrammet visar rekryteringar av tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Behov av yrkesarbetare

- Inom den kommande femårsperioden bedöms rekryteringsbehovet av yrkesarbetare till drygt 5 100 personer brutto. Anställningarna det senaste året och rekryteringsbehovet framöver har ökat markant i årets undersökning jämfört med förra årets undersökning.
- I föl ökade rekryteringsplanerna för tjänstemän men motsvarande planer för yrkesarbetare minskade jämfört med undersökningsåret 2015. Detta tyder på att branschen i stort är mer positivt inställd till marknadsläget framöver nu än de var i 2016 års undersökning.
- På kort sikt är behovet av yrkesarbetare och tjänstemän ungefär lika stort men på längre sikt är behovet av yrkesarbetare betydligt större.

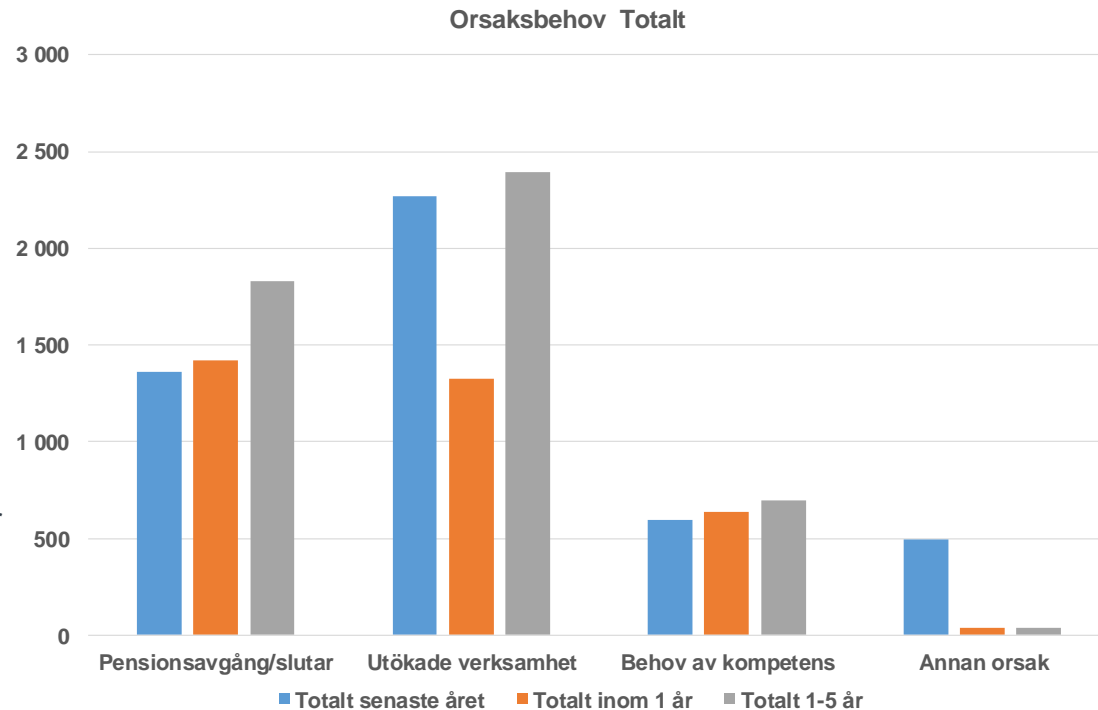


Diagrammet visar rekryteringar av yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på orsak

- "Utökad verksamhet" är alltså den främsta orsaken till nya rekryteringar. Totalt utgör "Utökad verksamhet" cirka 50 procent av svaren på 0-5 års sikt. Det näst vanligaste alternativet är "Pensionsavgångar" som har ökat jämfört med fjolårets undersökning, samtidigt som behovet av ny kompetens ligger kvar på ungefär samma nivå som det gjorde 2016.
- Nyanställningarna har ökat under det senaste året jämfört med föregående år. Utökad verksamhet har varit den klart viktigaste faktorn.
- Under det närmsta året ökar behovet av ersättningsrekryteringar något medan nyrekryteringar på grund av utökad verksamhet minskar jämfört med föregående år.
- Rekryteringsbehovet framöver är högre på kort sikt än vad det är på längre sikt. Det gäller för samtliga rekryteringsorsaker men framför allt för "Behov av ny kompetens". Exempelvis kommer färdigställandet av nya bostäder i landet att fortsätta öka under 2018.

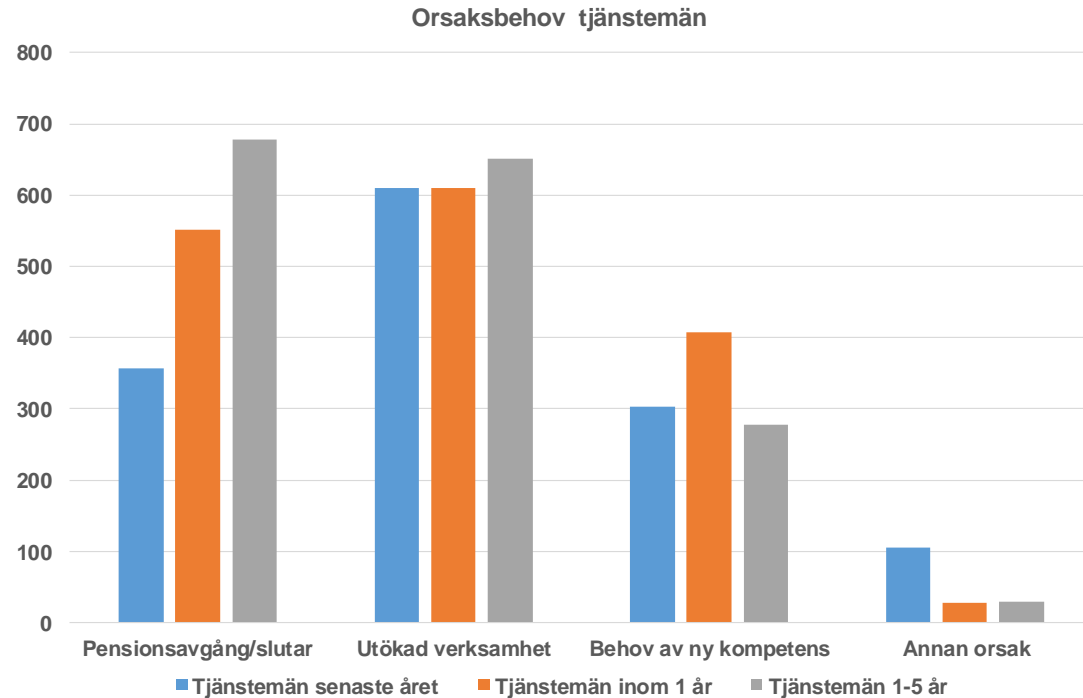


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på orsak

- De viktigaste anledningarna till rekrytering av tjänstemän framöver är "Utökad verksamhet" och "Pensionsavgångar eller uppsägningar".
- Antalet nyrekryteringar nära på fördubblades på grund av pensionsavgångar/ uppsägningar och utökad verksamhet under 2017 jämfört med 2016. Däremot är rekryteringsbehovet på kort sikt mer eller mindre oförändrat jämfört med förra årets undersökning.

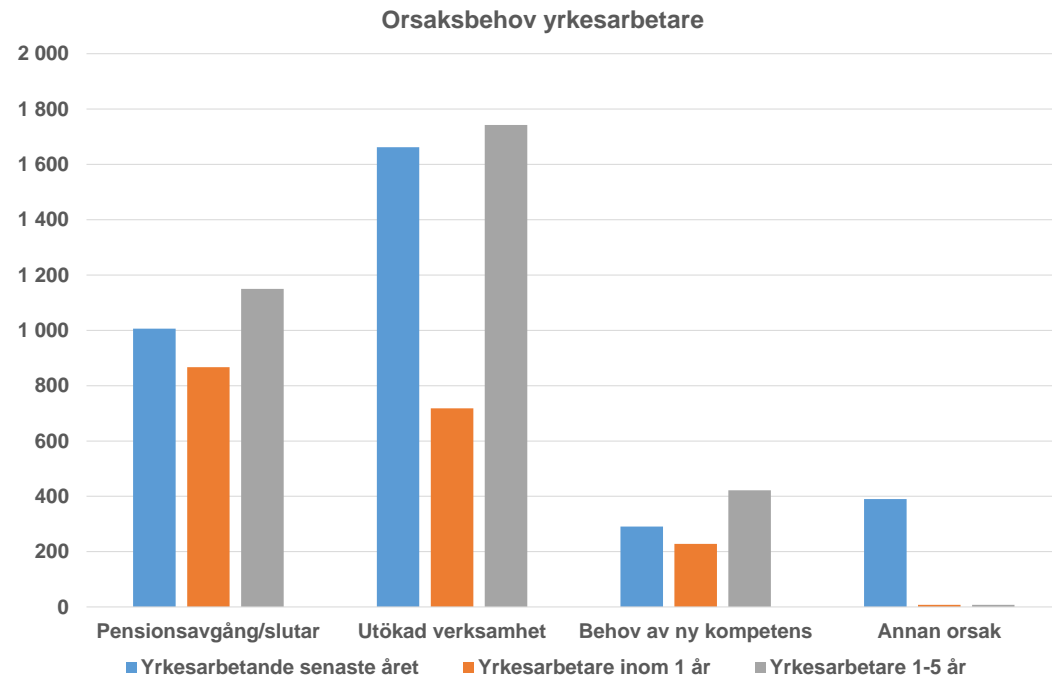


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på orsak

- För yrkesarbetare är det "Utökad verksamhet" som har stått för större delen av rekryteringsbehovet det senaste året. Även framöver kommer "Utökad verksamhet" vara den dominerande orsaken till nyrekryteringar, framförallt på längre sikt.
- "Behov av ny kompetens" har blivit ett allt mer frekvent förekommande svarsalternativ jämfört med tidigare undersökningar. Totalt sett är antalet anställningar till följd av "Behov av ny kompetens" lika många bland yrkeskategorin tjänstemän som för yrkesarbetare

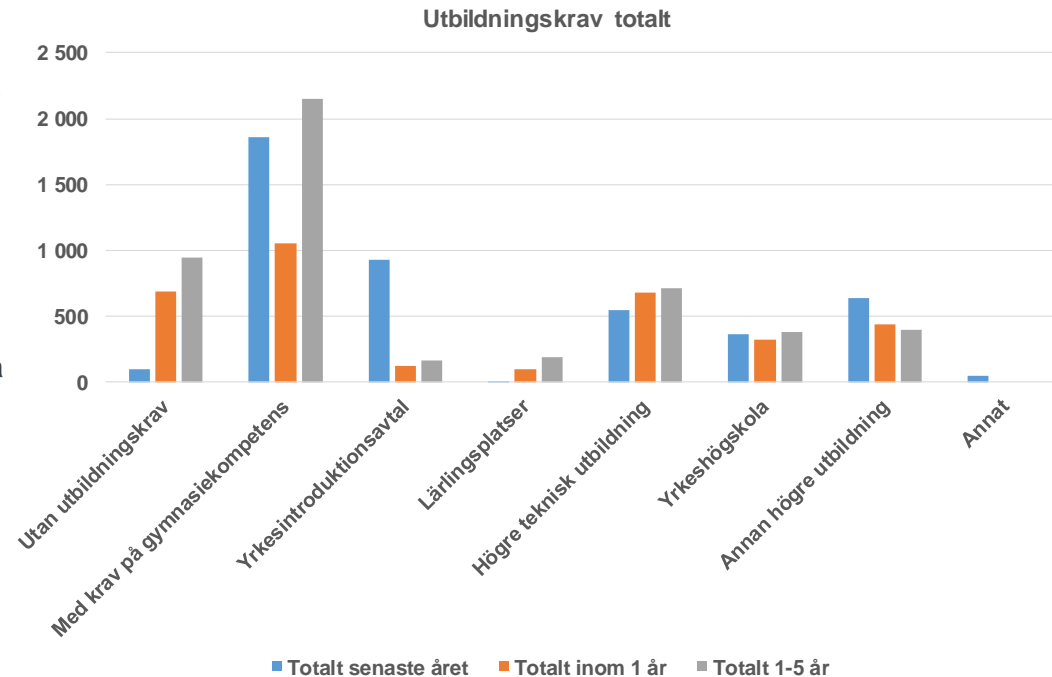


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

- De nyanställda ska framförallt ha slutfört sina gymnasiestudier. Detta gäller både historiskt som på kort- och lång sikt. Däremot är det fler företag som ser behov av högre teknisk utbildning framöver och denna andel ligger kvar på historiskt höga nivåer i årets undersökning.
- Under det senaste året har färre anställningar skett utan krav på personalens utbildningsnivå jämfört med förra årets undersökning. Däremot har planerna att anställa personal utan utbildningskrav fördubblats jämfört med fjolårets undersökning.
- Det nyligen tillagda svarsalternativet "Yrkeshögskola" är inte en utav de mer efterfrågade utbildningarna vid nyrekrytering. Intresset för Yrkeshögskola är ungefär lika stort i årets undersökning som i förra årets undersökning.



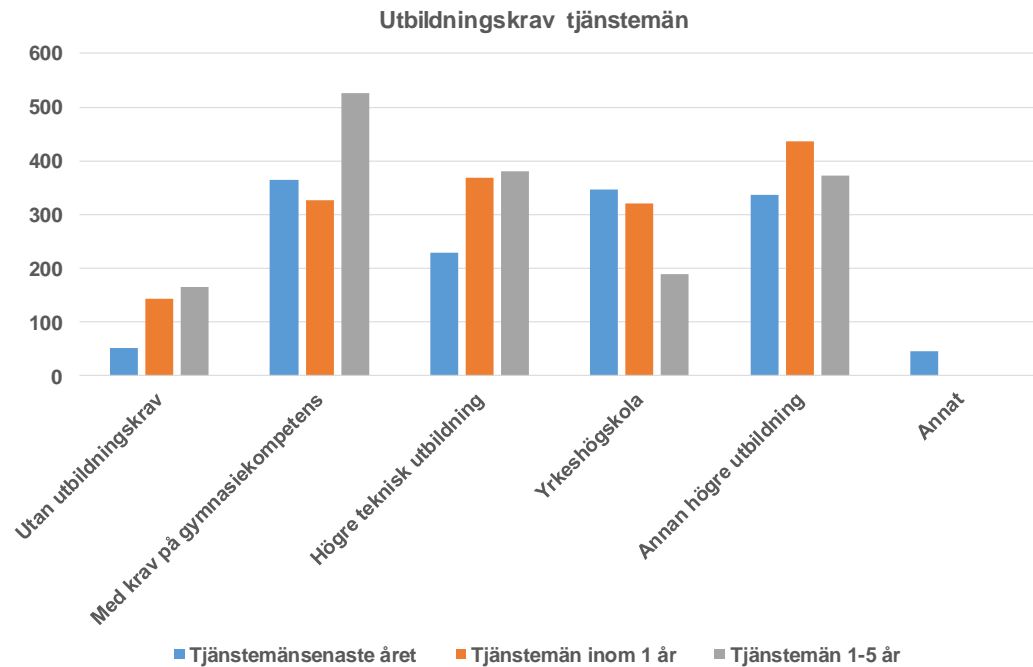
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.

Yrkesintroduktionsavtal innebär arbetstillfällen inom pågående eller avslutat Yrkesintroduktionsavtal.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

- I årets undersökning är skillnaderna mellan de olika utbildningskraven för tjänstemän mindre än vad de har varit historiskt. "Högre teknisk utbildning" har tidigare varit den mest eftersökta kompetensen.
- Både "Yrkeshögskola" och "Annan högre utbildning" efterfrågas i något större utsträckning i år jämfört med undersökningen i fjol.
- En intressant förändring är att svarsalternativet "Gymnasiekompetens" nu är den mest eftersökta kompetensen på 1-5 års sikt. Slår vi ihop samtliga svarsalternativ som innebär eftergymnasial utbildning så är det fortsatt den mest eftertraktade kompetensen.

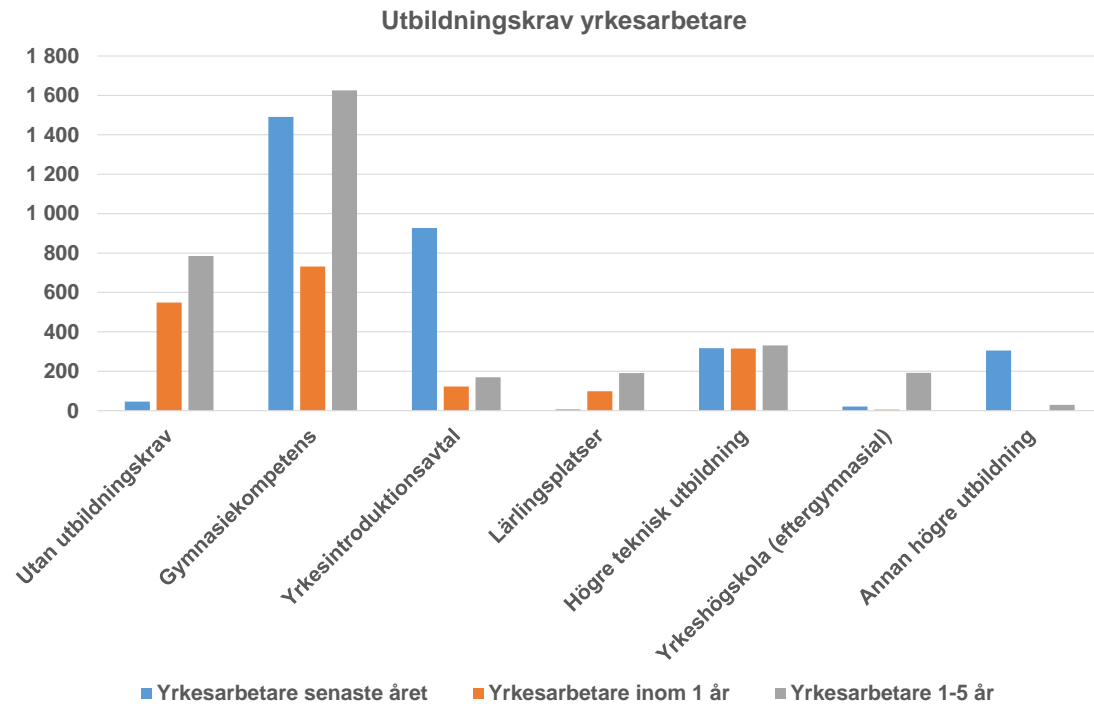


Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

- Likt tidigare undersökningar är "Gymnasiekompens" den överlägset mest efterfrågade kompetensen vid nyrekrytering av yrkesarbetare. Framöver kommer branschen dock i högre utsträckning än tidigare att efterfråga yrkesarbetare "Utan utbildningskrav". Dock har antalet anställningar "Utan utbildningskrav" minskat rejält de senaste åren.
- För att undersöka behovet av Yrkesintroduktionsavtalet samt lärlingsutbildningar tillkom ytterligare svarsalternativ 2015. Intresset för Yrkesintroduktionsavtalet framöver har ökat i årets undersökning. Framförallt har nära 1 000 Yrkesintroduktionsavtal tecknats de senaste 12 månaderna, att jämföra med 200 i förra undersökningen.
- Intresset för lärlingsplatser är i nivå med fjolårets undersökning.



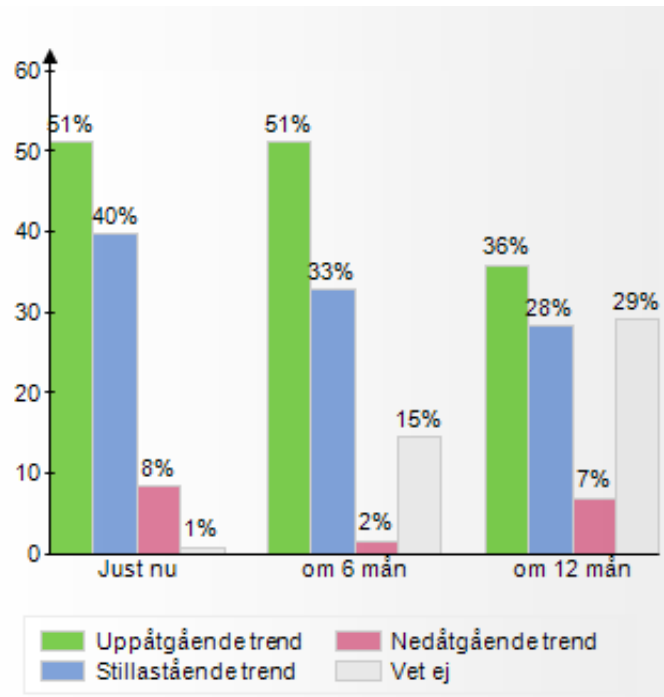
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.

Yrkesintroduktionsavtal innebär arbetstillfällen inom pågående eller avslutat Yrkesintroduktionsavtal



Bedömning av det egna marknadsläget

- Bedömningen om marknadsläget framöver är fortsatt positiv. Hälften av företagen uppfattar att det egna marknadsläget är uppåtgående just nu och om 6 månader. Det positiva stämningläget mattas av på längre sikt (om 12 månader). Det är dock antalet "Vet ej"-svar som ökar på bekostnad av svarsalternativet "Uppåtgående trend". Andelen som svarar "Vet ej" ökar alltid med prognostiden eftersom det blir allt svårare att göra marknadsbedömningar på sikt.



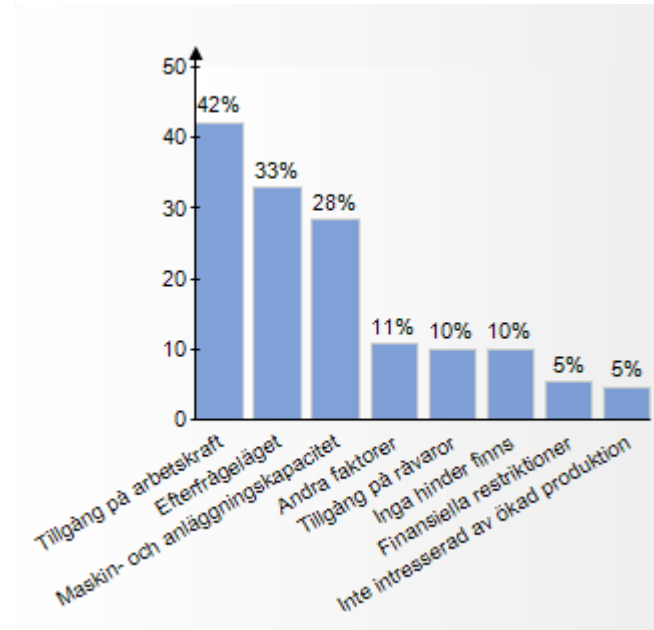
Diagrammet visar hur respondenterna bedömer det egna företagens marknadsläge sammanvägt på tre olika tidshorisonter.



Trång sektor för ökad produktion

- Drygt 40 procent av de svarande tycker att "Tillgång på arbetskraft" är ett hinder för ökad produktion, vilket innebär 10 procentenheters ökning jämfört med förra årets undersökning.
- "Efterfrågeläget" utgör ett allt mindre vanligt problem för ökad produktion i branschen.
- Även finansiella hinder minskar i årets undersökning. Ett ökat kapacitetsutnyttjande och en allmänt ansträngd arbetsmarknad begränsar möjligheten att producera i allt högre grad.

Observera att procentsiffrorna överstiger 100 procent eftersom företagen fick lov att kryssa i fler än ett alternativ.

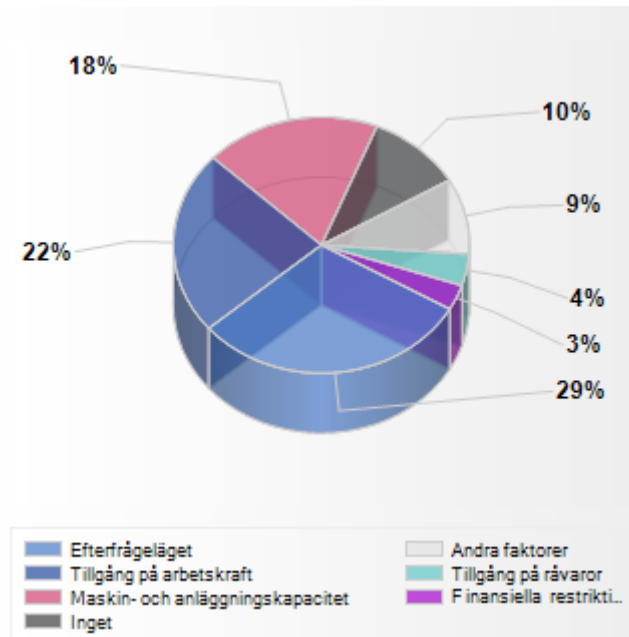


Diagrammet visar upplevda hinder för ökad produktion i nuläget.



Främsta hindret för ökad produktion

- På föregående fråga kunde respondenterna kryssa i flera svarsalternativ som anledning till hämrad produktion. Följdfrågan, som illustreras till höger, går ut på att välja det alternativ som utgör det främsta hindret för ökad produktion.
- Knappt en tredjedel av företagen har svarat att "Efterfrågeläget" är det främsta hindret men denna andel har minskat över tid. Det är dock tydligt att det inte råder kapacitetsbrist i alla TMF:s delbranscher samt att efterfrågeläget kan uppfattas som problematiskt på många håll.
- Tillgången till maskin- och anläggningskapacitet ökar som främsta hinder i årets undersökning samtidigt som svarsalternativet "Inget" minskar.



Diagrammet visar främsta hinder för ökad produktion i nuläget



Summering

Resultatet från undersökningen visar att träindustrin kommer att behöva rekrytera knappt 7 500 medarbetare på fem års sikt, vilket är en ökning med cirka 1 600 personer jämfört med det upplevda behovet i undersökningen för ett år sedan. 3 200 av dessa är tjänstemän och 4 300 är yrkesarbetare.

Det är tydligt att nyanställningarna det senaste året varit många jämfört med vad vi kan förvänta oss på fem års sikt, vilket framförallt återspeglar den starka efterfrågan på yrkesarbetande arbetskraft inom byggsektorn i dagsläget. Däremot upplevs anställningsbehovet av tjänstemän det kommande året som större än de faktiska rekryteringarna det senaste året.

I årets undersökning är det branschens positiva utveckling samt pensionsavgångar/ uppsägningar som driver rekryteringsbehovet framöver. Förra året planerades nya rekryteringar till följd av verksamhetsutveckling (ny kompetens). Med anledning av det starka efterfrågeläget kommer fler företag att vänta med större omorganisationer för att kunna skala upp den befintliga produktionen och möta efterfrågan på kort sikt.

I årets undersökning är skillnaderna mellan de olika utbildningskraven för tjänstemän mindre än vad de har varit historiskt. En intressant förändring är att svarsalternativet "Gymnasiekompetens" nu är den mest eftersökta kompetensen på 1-5 års sikt men även "Yrkeshögskola" och "Annan högre utbildning" efterfrågas i något högre utsträckning i år jämfört med undersökningen i fjol.

Likt tidigare undersökningar är "Gymnasiekompetens" den överlägset mest efterfrågade kompetensen vid nyrekrytering av yrkesarbetare. Framöver kommer branschen dock i högre utsträckning än tidigare att efterfråga yrkesarbetare "Utan utbildningskrav". Intresset för Yrkesintroduktionsavtalet framöver har ökat i årets undersökning. Framförallt har nära 1 000 Yrkesintroduktionsavtal tecknats de senaste 12 månaderna, att jämföra med 200 i förra undersökningen

Marknadsläget upplevs vara gynnsamt i dagsläget men cirka en tredjedel av respondenterna menar att trenden är utplanande på ett års sikt och ytterligare en tredjedel uppger att de ännu inte vet. "Tillgång på arbetskraft" uppges vara ett allt större problem för ökad produktion i branschen.

Överlag kan man tyda att ett skifte i var den trånga sektorn för ökad produktion ligger. Tidigare var det på efterfrågesidan, medan det nu finns indikationer om att den trånga sektorn ligger mer i kapaciteten hos företagen själva, där tillgången på arbetskraft, flaskhalsar i produktionen och tillgång på råvaror i större utsträckning utgör begränsningar.



Syfte och Metod

Det primära syftet med undersökningen är att följa rekryteringsbehovet inom träindustrin. Undersökningen ska också visa vilken yrkeskategori och utbildningsnivå som kommer att efterfrågas samt vilka orsaker som skapar behovet.

Till träindustrin tillhör följande verksamhetsgrenar efter SNI-kod: 16.2, 31, 32.2 (dock få medlemmar), 30.12 (huvuddelen), delar av 32.4 och 29.2 (marginella delar). Utöver dessa rymmer träindustrin även mindre delar av bygghandeln

Den här rapporten avser svar insamlade under november 2017. Branschstatistiken, dvs. antalet anställda i hela branschen som ligger till grund för de uppräknade rekryteringsbehovet, utgår från SCB:s "Företagsdatabasen" och uppdaterades 2017. Då fanns det cirka 2 316 företag som ansågs tillhöra TMF:s primära bransch. Branschens övriga cirka 4 600 företag saknar anställda och antas även sakna rekryteringsbehov.

En webbenkät har gått ut till 701 medlemmar som är anslutna till TMF. Andelen som gav kompletta svar var 19 procent (131 st.). Denna svarsfrekvens är lika stor som vid mättillfället 2016 och lägre än vid mättillfället 2015, då svarsfrekvensen var 28 procent. Svaren har viktats för att korrigera skillnader i TMF:s medlemsregister jämfört mot branschen i sin helhet. TMF:s medlemsföretag är generellt sett större än genomsnittsföretaget i övriga branschen (sett till antalet anställda). Svaren viktas nu för en given företagsstorlek i undersökningen upp mot motsvarande population i branschen vilket resulterar i en skattning av branschens rekryteringsbehov.

Det finns två viktiga aspekter att ta hänsyn till när resultaten i rapporten tolkas. Det ena handlar om huruvida TMF:s medlemsföretag är representativa för branschen i stort. Det kan tänkas att mindre företag som väljer att ansluta sig till TMF har andra ambitioner än de mindre företag som väljer att stå utanför. Ju större företagen är desto mindre antas skillnaden bli mellan TMF-anslutna och icke TMF-anslutna företag. Det andra är att det finns en uppenbar risk för att mindre företag utan anställningsbehov i högre utsträckning väljer att inte svara på undersökningen. Det handlar inte endast om att jämföra svarsfrekvenser mellan olika företagsstorlekar (något som ger en indikation) utan främst att avgöra om svarsbortfallet är randomiserat eller systematiskt. Rör det sig om systematiska bortfall, t.ex. om det endast är medlemsföretag med anställningsbehov som väljer att svara, blir resultaten på branschnivå missvisande. Vi anser att risken för systematiska snedvridningar kopplade till anställningsbehovet är störst bland mindre företag.



Kort om Prognoscentret

Prognoscentret är ett oberoende marknadsanalysföretag som sedan starten 1978 erbjudit beslutsunderlag till aktörer inom den nordiska byggmarknaden. Vi har utvecklat en spännande produktportfölj med en kombination av generell marknadsinformation och skräddarsydda analyser. Med utgångspunkt i effektiva analysverktyg, ett stort nätverk och kompetenta medarbetare erbjuder vi många typer av marknadsanalyser som ger insikt och stöd i taktiska, strategiska och operationella val.

Med våra varierande analyser tillgodoser vi kunder inom såväl producent- som entreprenadled men även inom handel, bank och offentlig sektor och i dagsläget har vi flertalet av marknadens ledande aktörer som kunder.

Prognoscentrets filosofi är enkel: Vi bidrar med kunskap, analyser och prognoser till alla som arbetar eller har intressen inom bygg- och fastighetsbranschen i Norden.