



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2021

Analytiker: Joel Jönsson, Malin Zethraeus och
Jan von Essen

Stockholm, januari 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
Rekryteringsbehov fördelat på yrkeskategori	6
Orsak till rekryteringsbehov	8
Utbildningskrav för nyanställda	11
Bedömning av det egna marknadsläget	14
Trång sektor för ökad produktion	15
Summering	17
Appendix: Syfte och metod	18
Kort om Prognoscentret	19



Introduktion från TMF

Trä- och möbelindustrin växer. Den undersökning Prognoscentret gjort på uppdrag av Trä- och Möbelföretagen visar att antalet sysselsatta i trä och möbelindustrin har ökat med över 3 000 personer de senaste åren. Under 2017 räknar företagen med ett behov på 2 000 nya medarbetare. Detta förklaras av en stabil konjunktur och framför allt en stark byggkonjunktur. Företagen ser en fortsatt stark efterfrågan på arbetskraft längre fram även om efterfrågan förväntas närma sig mer normala nivåer på 1 000-1 500 nya medarbetare per år längre fram i den undersökta perioden.

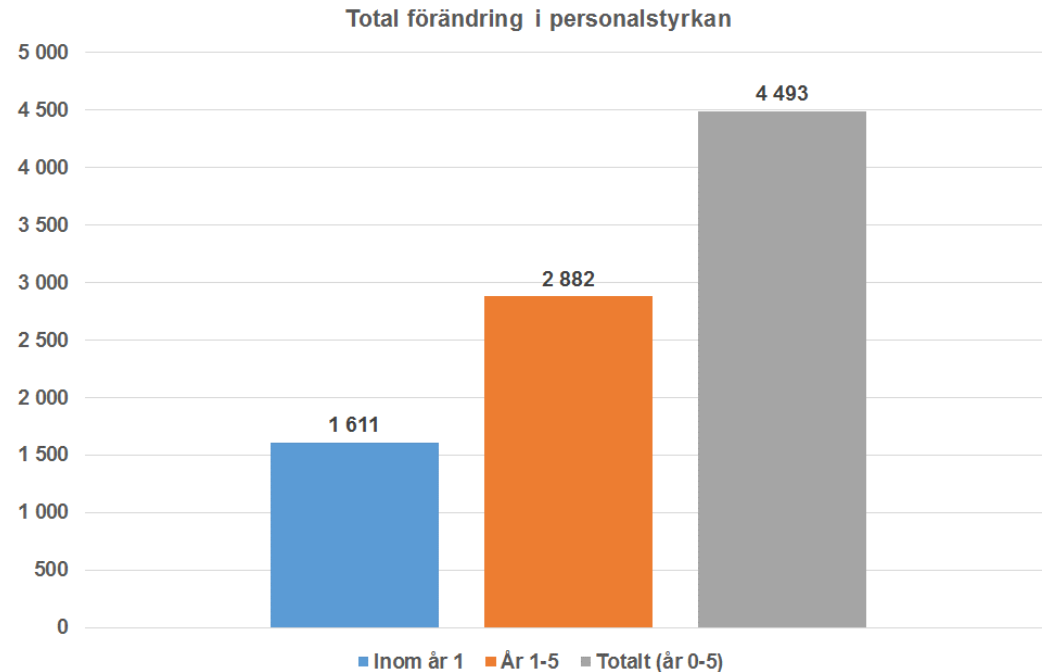
Vi ser en fortsatt trend mot att en allt större del av rekryteringsbehovet utgörs av tjänstemän, framför allt med teknisk eftergymnasial utbildning. Denna trend förstärks över den undersökta femårsperioden. För yrkesarbetare är gymnasiekompetens avgörande. I jämförelse med tidigare års undersökningar är det tydligt att företagen har stora svårigheter att rekrytera individer, och att man ofta landar i en annan kompetensprofil än vad man önskade och önskar framöver. Svårigheten att hitta personer med relevant gymnasieutbildning leder också till att företagen tvingas bredda sin rekryteringsbas. Detta beror både på ett mycket stort rekryteringsbehov och att antalet utbildade på relevanta utbildningar är historiskt lågt. Detta ökar våra medlemsföretags kostnader för att utbilda medarbetare som saknar rätt kompetens.

TMF har tidigare lyft att bristen på utbildad personal kostar våra medlemsföretag stora belopp årligen, såväl i form av tid för att lära upp anställda som i att företagen riskerar att få latent kompetensbristkostnader då medarbetare inte når den produktivitet och omställningsförmåga som dagens arbetsliv kräver. Ett viktigt skäl till detta är att de utbildningar som förväntas leda till karriärer inom trä- och möbelindustrin har svårt att locka elever. Många utbildningar har försvunnit. Samtidigt lyckas de utbildningar där det finns ett konstruktivt samarbete mellan skola och företag bättre med att locka elever. Det är därför viktigt att både offentliga beslutsfattare och företag i trä- och möbelindustrin engagerar sig i en stärkt kompetensförsörjning framöver.



Total förändring i personalstyrka

- Den totala sysselsättningen inom branschen ökar med 4 500 personer fram till hösten 2021, vilket innebär en genomsnittlig ökning med 900 platser på årsbasis. Det är en lägre förändringstakt än den som uppskattades vid förra mätillfället då 1 250 nettoanställningar väntades tillkomma på årsbasis.
- Det närmsta året förväntas dock sysselsättningen öka med cirka 1 600 personer, vilket ligger i linje med förra årets undersökning.

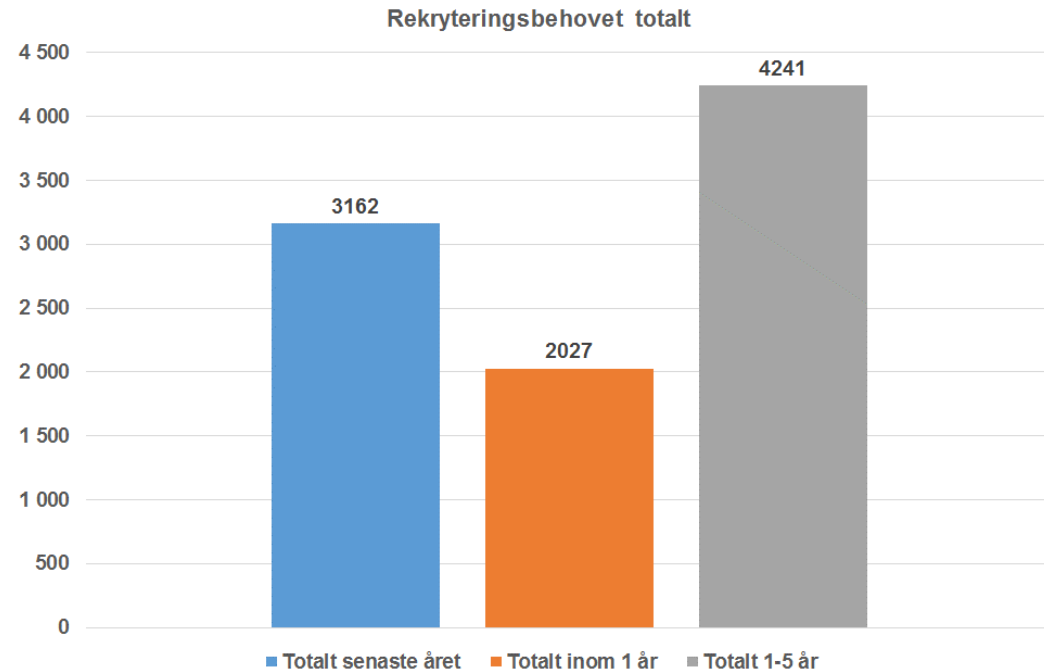


Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive fem års sikt samt det totala rekryteringsbehovet under hela undersökningsperioden.



Rekryteringsbehovet totalt

- Branschens totala rekryteringsbehov, dvs. summan av anställningar "Totalt inom 1 år" och "Totalt 1-5 år", beräknas uppgå till 6 250 personer fram till 2021, vilket är lägre än vid undersökningen 2015 (7 400). Det är behovet på ett till fem år sikt som minskat. Den beräknade minskningen av nya rekryteringar är inte lika stor som nettominskningen av personal, vilket innebär att fler personer väntas avsluta sin tjänst av olika anledningar i årets undersökning.
- Rekryteringarna det senaste året har varit många. På kort sikt (inom ett år) finns ett fortsatt rekryteringsbehov som är marginellt högre än vad behovet var i förra undersökningen. Satt i relation till rekryteringsbehovet på 1-5 års sikt är behoven stora även nästa år.
- I undersökningen får vi svar på det regionala rekryteringsbehovet i branschen uppdelat i Sveriges län. Siffrorna för vissa regioner bygger på få svar och bör därför tolkas med försiktighet.
- I såväl Västra Götalands län som Stockholms län finns ett större rekryteringsbehov om cirka 1000 nyanställningar till och med 2021. Även i Dalarnas län, Uppsala län och Kronobergs län kommer det att rekryteras många nya medarbetare .

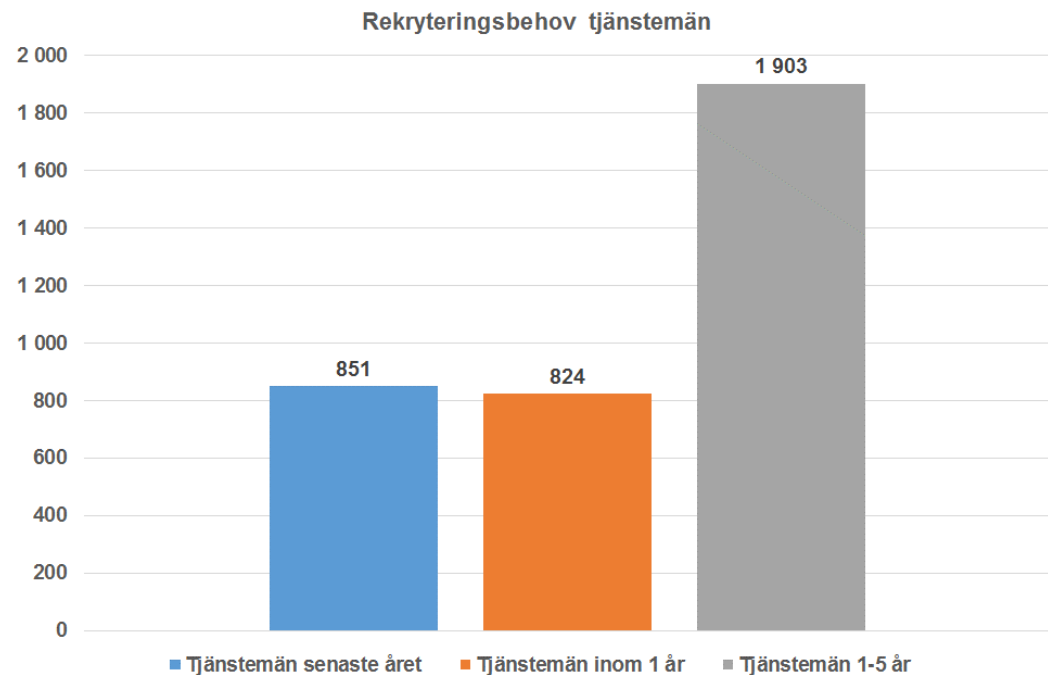


Diagrammet visar rekryteringar de senaste tolv månaderna, rekryteringsbehovet på ett års respektive fem års sikt, samt det ackumulerade totala rekryteringsbehovet.



Behov av tjänstemän

- Det skattade totala rekryteringsbehovet av tjänstemän uppgår till cirka 2 700 anställningar fram till år 2021, vilket är i nivå med föregående års undersökning. Inom ett år uppskattas anställningsbehovet av tjänstemän inom branschen till drygt 800 personer, vilket ligger i linje med föregående års rekryteringar. Det kortsiktiga behovet av tjänstemän (ett års sikt) är större än det genomsnittliga rekryteringsbehovet om 500 personer på 1-5 år.

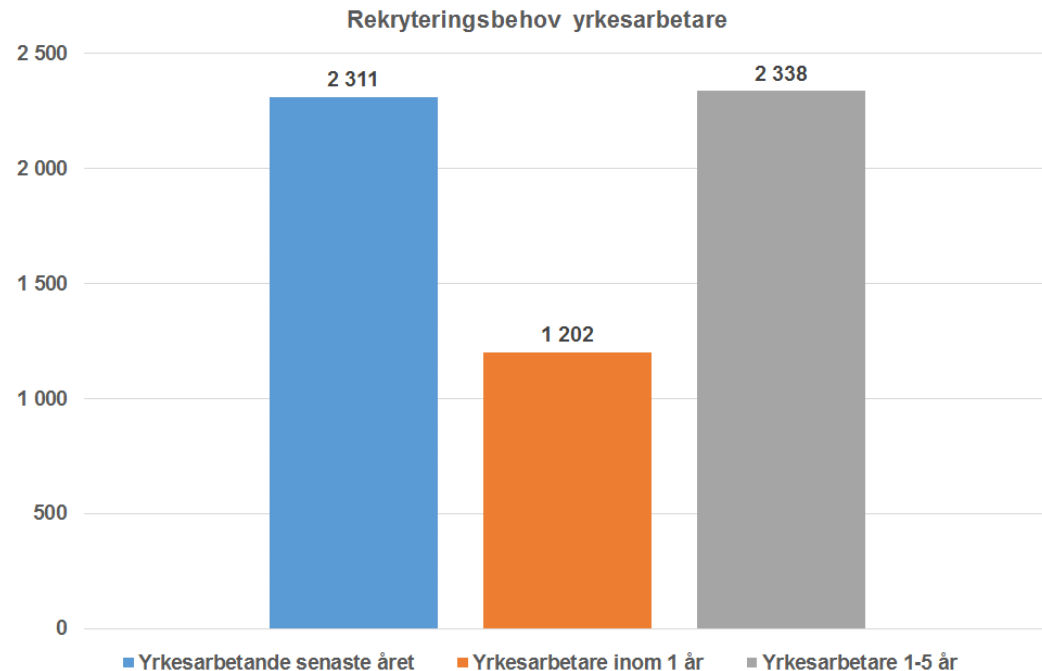


Diagrammet visar rekryteringar av tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Behov av yrkesarbetare

- Det senaste årets rekryteringar av yrkesarbetare är lika många som motsvarande förväntningar på 1-5 års sikt.
- Inom den närmsta femårsperioden bedöms behovet av nyanställda yrkesarbetare uppgå till 3 500 personer. Behovet har sjunkit ytterligare något på längre sikt enligt årets undersökning, men ökat på kort sikt jämfört med fjolårets undersökning.
- Eftersom behovet av *tjänstemän* ökar jämfört med förra årets undersökning samtidigt som såväl det totala rekryteringsbehovet som nettorekryteringarna uppges minska står det klart att orsaken till de nedreviderade rekryteringsprognoserna kan hänföras till kategorin yrkesarbetare.
- Utsikterna för yrkesarbetare skiljer sig därmed markant åt jämfört med utsikterna för tjänstemän.

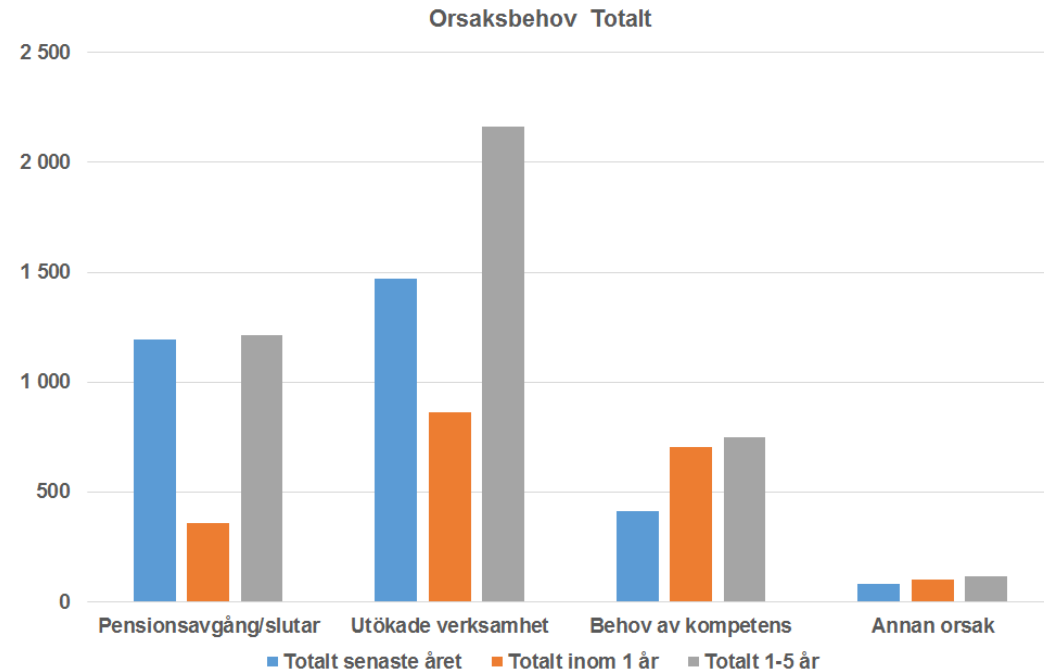


Diagrammet visar rekryteringar av yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på orsak

- "Utökad verksamhet" är alltså den främsta orsaken till nya rekryteringar. Totalt utgör "Utökad verksamhet" 50 procent av svaren på 0-5 års sikt. Det näst vanligaste alternativet har tidigare varit "Pensionsavgångar", som i fjol beräknades ge upphov till en tredjedel av de totala nyrekryteringarna fram till 2020. I år har andelen sjunkit till 25 procent på bekostnad av att behovet av ny kompetens seglat upp som ett populärt svarsalternativ (23 procent av svaren).
- Det är tydligt att nyanställningarna det senaste året varit relativt många jämfört med vad vi kan förvänta oss framöver, vilket framför allt återspeglar den starka efterfrågan på arbetskraft inom byggsektorn i dagsläget.
- Rekryteringstakten framöver är högre på kort sikt än vad den är på längre sikt. Det gäller för samtliga rekryteringsorsaker men framför allt för "Behov av ny kompetens". Även om efterfrågetrycket på nya bostäder i landet kommer att hålla i sig över tid så sker den större tillväxten på kort sikt.

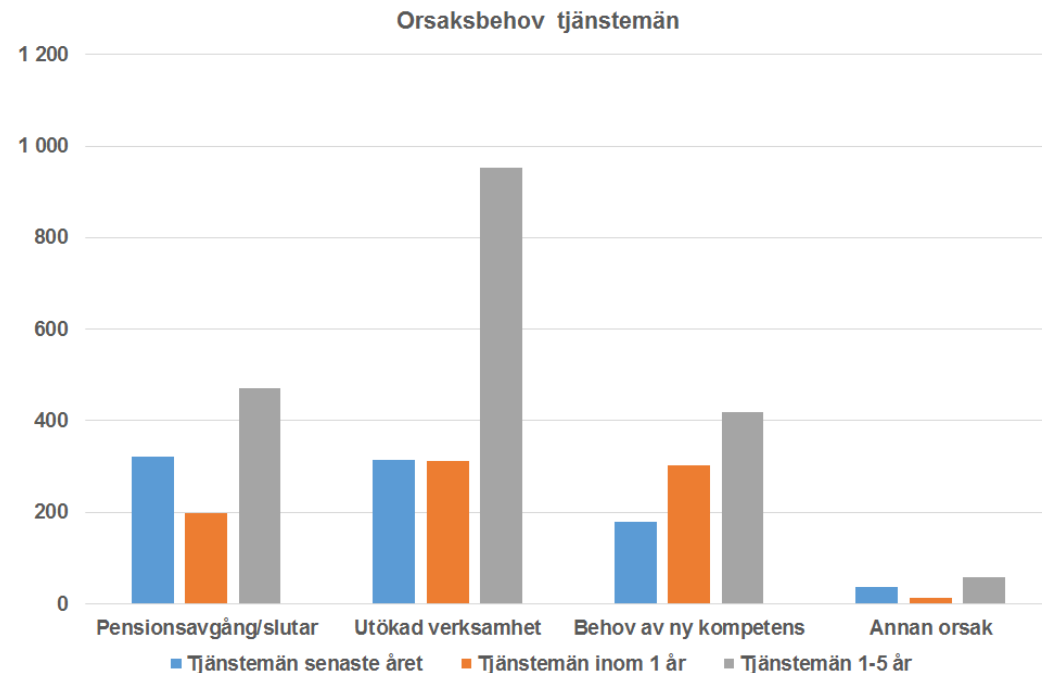


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på orsak

- Den viktigaste anledningen till rekrytering av tjänstemän framöver är "Utökad verksamhet".
- Rekryteringar till följd av "Pensionsavgångar eller uppsägningar" sker framför allt i närtid.
- Andelen företag som uppger "Behov av ny kompetens" som främsta anledning är högre för yrkeskategorin tjänstemän än för yrkesarbetare. Därmed har orsaken "Behov av ny kompetens" återigen blivit ett vanligt svarsalternativ på såväl kort som lång sikt för tjänstemännen.

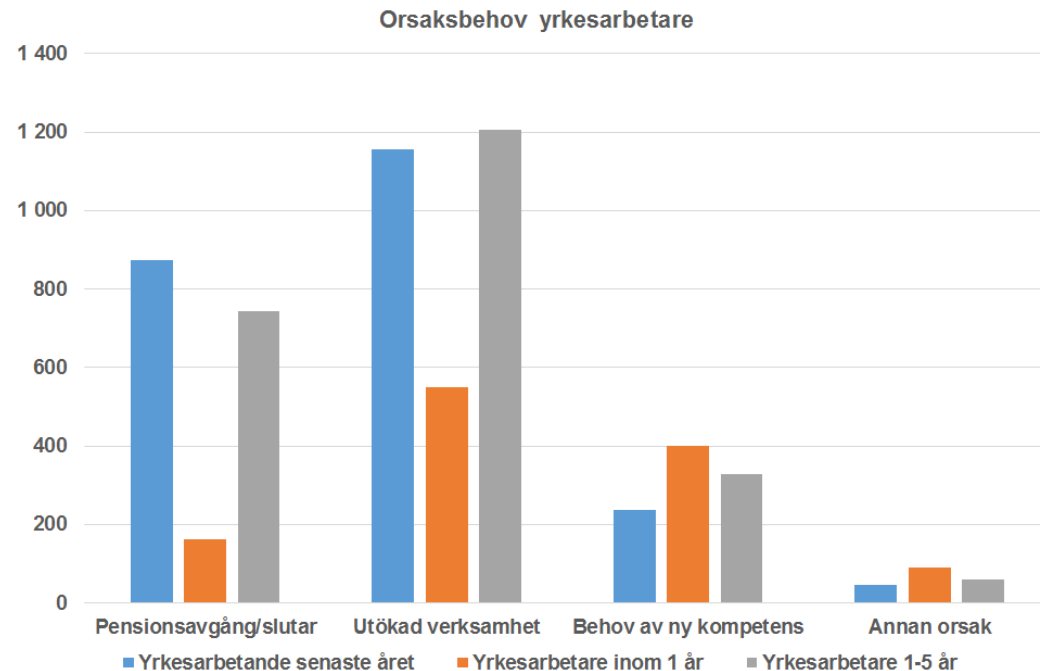


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på orsak

- Rekryteringarna det senaste året har varit många, framför allt för kategorin yrkesarbetare.
- Även för yrkesarbetare är det "Utökad verksamhet" som står för större delen av rekryteringsbehovet.
- "Behov av ny kompetens" på ett års sikt är ett vanligare orsaksbehov än "Pensionsavgångar/slutar". På sikt kommer dock "Pensionsavgångar/ slutar" att utgöra en större andel av orsaksbehovet. "Behov av ny kompetens" utgör ett större orsaksbehov i årets undersökning jämfört med tidigare undersökningar.
- Huruvida företagen skruvat ner sina rekryteringsplaner till följd av att de ser ett minskat behov framöver eller om de upplever att lämplig kompetens kommer att saknas vet vi inte. Företagen bedömer dock att marknadsläget är starkare i dagsläget än vad det kommer att vara framöver.

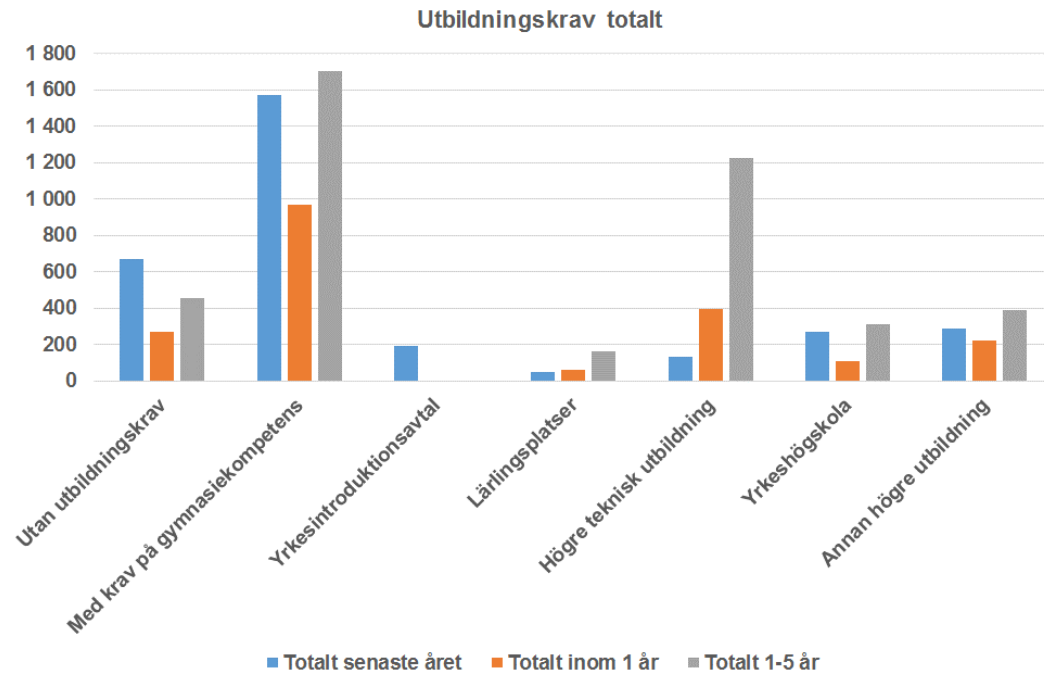


Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

- De nyanställda ska framför allt ha slutfört sina gymnasiestudier. Detta gäller både på kort och lång sikt. Däremot är det fler företag som ser behov av högre teknisk utbildning på sikt och denna andel har ökat markant i årets undersökning. I övrigt är årets resultat likvärdiga de för tidigare års undersökningar.
- Under det senaste året har relativt många anställningar skett utan att särskilda krav har ställts på personalens utbildningsnivå. Situationen speglar eventuellt den arbetskraftsbrist som råder i dagsläget, eftersom mer utbildning kommer att efterfrågas framöver.
- Det nyligen tillagda svarsalternativet "Yrkeshögskola" är inte en utav de mer efterfrågade utbildningarna vid nyrekrytering, även om vi kunde se att fler personer med yrkeshögskola som utbildning fått anställning i årets undersökning.



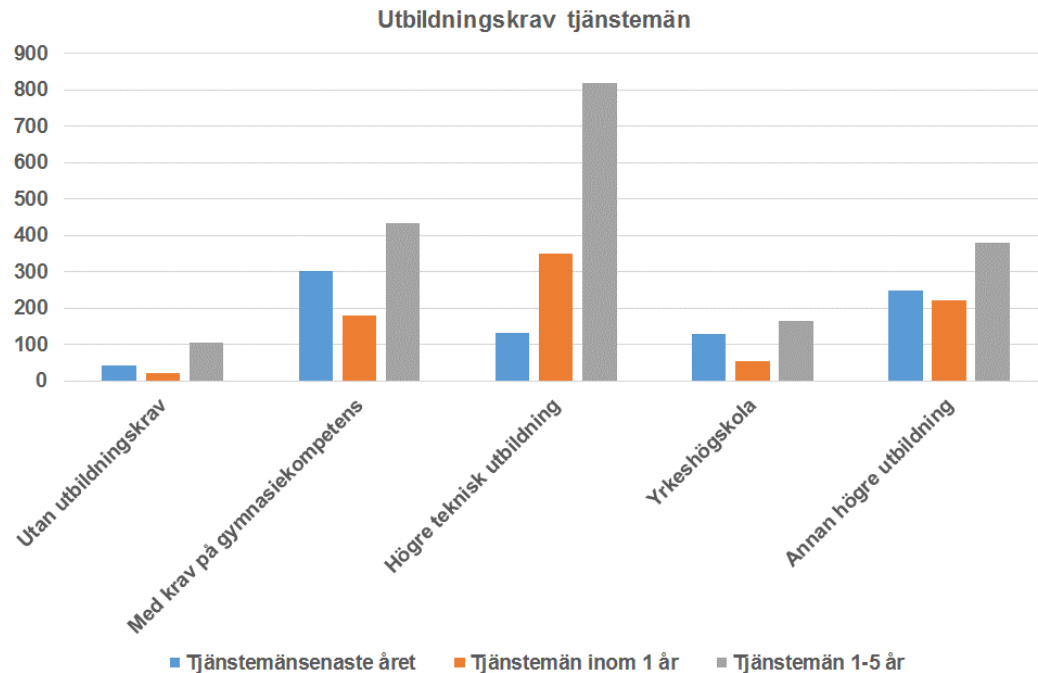
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.

Yrkesintroduktionsavtal innebär arbetstillfällen inom pågående eller avslutat Yrkesintroduktionsavtal



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

- På kort sikt efterfrågar företagen teknisk (eftergymnasial) utbildning hos de nyanställda tjänstemännen. Både "Högre teknisk utbildning" och "Annan högre utbildning" efterfrågas i något högre utsträckning i årets undersökning jämfört med i fjol.
- På längre sikt blir skillnaderna än tydligare jämfört med tidigare års undersökningar. Efterfrågan på tjänstemän med "Högre teknisk utbildning" är betydligt större än den för "Gymnasiekompetens" och "Annan högre utbildning".
- För tjänstemän innebär detta att knappt 75 procent av de nyanställda förväntas ha någon form av högre utbildning på fem års sikt.



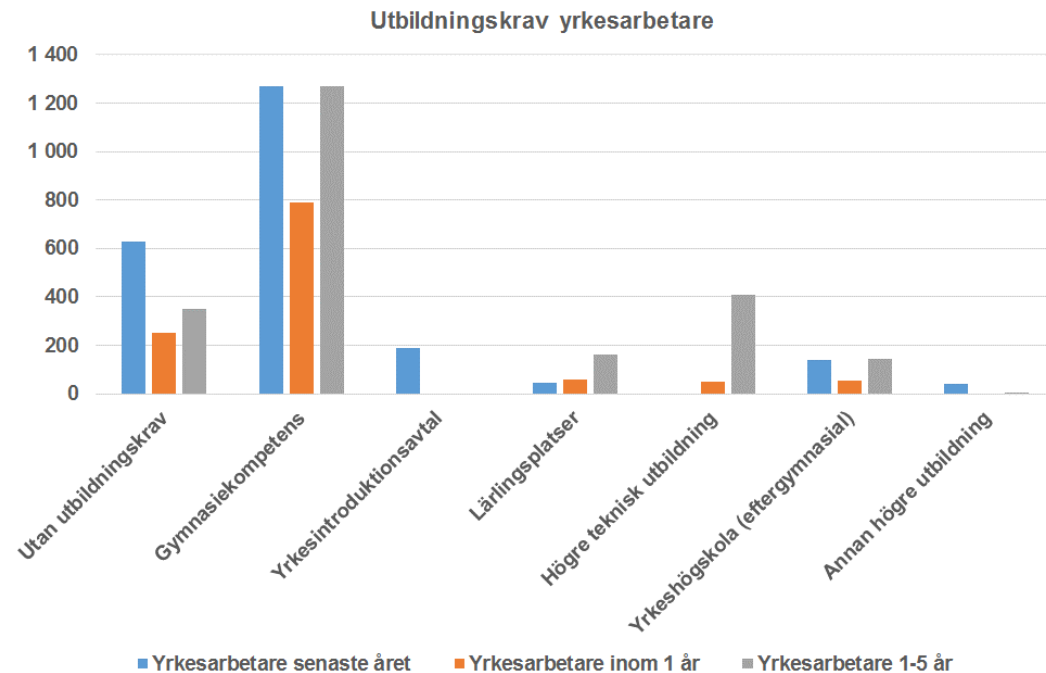
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade tjänstemän de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

- Likt tidigare undersökningar är behovet av gymnasieutbildning den överlägset dominerande kompetensen som efterfrågas vid nyrekrytering av yrkesarbetare. Framöver kommer branschen dock i högre utsträckning än tidigare att efterfråga yrkesarbetare med högre teknisk utbildning.
- För att undersöka behovet av Yrkesintroduktionsavtalet samt lärlingsutbildningar tillkom ytterligare svarsalternativ 2015. Det står klart att Yrkesintroduktionsavtalet inte efterfrågas av någon respondent i årets undersökning. Intresset var lågt, men befintligt, i föregående års undersökning*. Intresset för lärlingsplatser har dock ökat men från relativt låga nivåer.

*Eftersom intresset för Yrkesintroduktionsavtal var lågt i föl samtidigt som vi hade en lägre svarsfrekvens i år kan skillnaderna mellan åren vara av mindre betydelse.



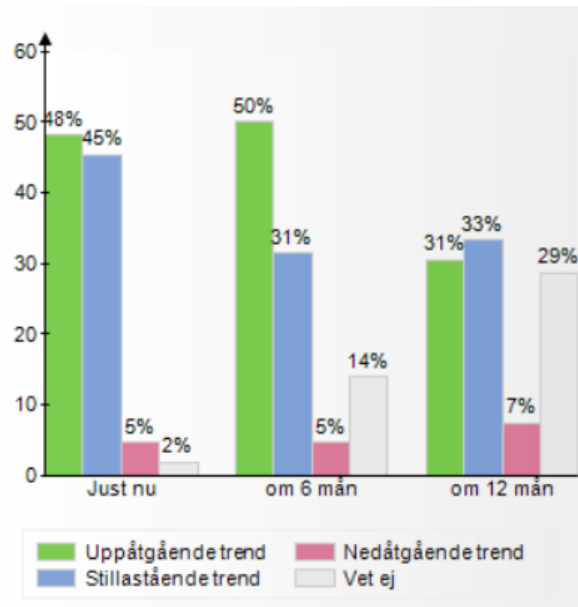
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade yrkesarbetare de senaste tolv månaderna, planerade rekryteringar på ett års sikt respektive ett till fem års sikt.

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. Däremot verkar den positiva bedömningen på längre sikt (om 12 månader) mattats av ytterligare jämfört undersökningarna 2014 och 2015. Detta kan vara en effekt av de redan höga nivåerna som minskar utrymmet för ytterligare tillväxt.
- Ungefär en tredjedel av respondenterna svarade att de tror på en uppåtgående trend om ett år. Osäkerheten om marknadsläget på längre sikt har dock minskat sedan förra årets undersökning och respondenterna uppger nu "stillastående trend" som mest troligt (även om det är jämnt mellan svarsalternativen). Andelen som svarar "Vet ej" ökar alltid med prognostiden eftersom det blir allt svårare att göra marknadsbedömningar på sikt.



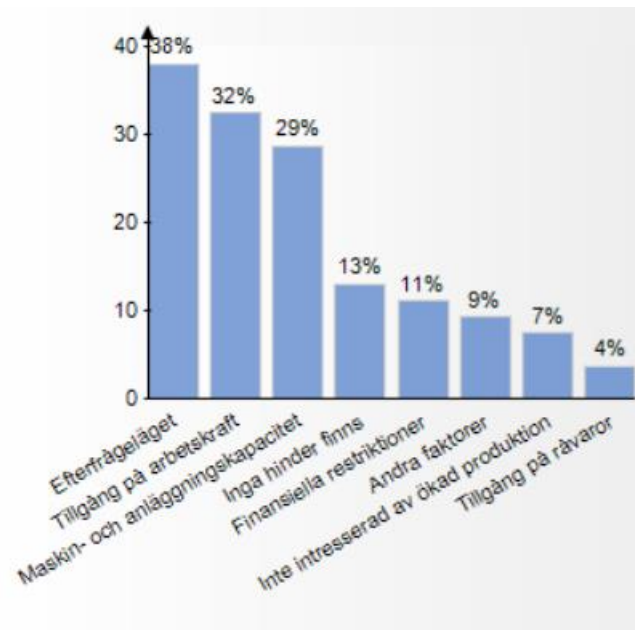
Diagrammet visar hur respondenterna bedömer det egna företags marknadsläge vid tre olika tillfällen.



Trång sektor för ökad produktion

- Knappt 40 procent av de svarande tycker att "Efterfrågeläget" är ett hinder för ökad produktion, vilket är i nivå med förra årets undersökning.
- "Tillgång på arbetskraft" uppges vara ett allt större problem för ökad produktion i branschen. Vid förra undersökningstillfället angav drygt 20 procent att tillgång på arbetskraft var hämmande faktor, att jämföra med drygt 30 procent i årets undersökning.
- Överlag kan vi se ett skifte i var den trånga sektorn för ökad produktion finns. Tidigare var det på efterfrågesidan, medan det nu finns indikationer om att den trånga sektorn ligger mer hos företagen själva. 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.

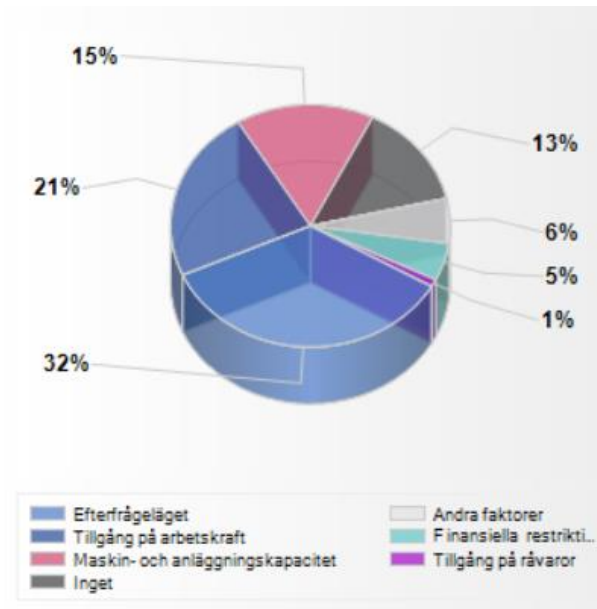


Diagrammet visar upplevda hinder för ökad produktion i nuläget.



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.
- Tillgången till maskin- och anläggningskapacitet minskar som främsta hinder i årets undersökning samtidigt som tillgång till arbetskraft ökar. Flera företag, bland annat småhusproducenterna, har byggt ut sin maskin- och lokalpark.
- Tesen om att hinder för ökad produktion ligger hos företagen i form av kapacitetsbrist, och då främst tillgång till arbetskraft, stärks av jämförelser över tid men resultaten i pajdiagrammet visar även på att efterfrågeläget anses hämmande på flera håll i landet.



Diagrammet visar främsta hinder för ökad produktion i nuläget



Summering

Resultatet från undersökningen visar att träindustrin kommer att behöva rekrytera drygt 6 250 medarbetare på fem års sikt, vilket är en minskning med cirka 1 200 personer jämfört med det upplevda behovet i undersökningen för ett år sedan. Det är anställningsplaner för yrkesarbetare som minskar.

Det är tydligt att nyanställningarna det senaste året varit relativt många jämfört med vad vi kan förvänta oss framöver, vilket framför allt återspeglar den starka efterfrågan på arbetskraft inom byggsektorn i dagsläget.

Rekryteringsförväntningarna det närmsta året är dock högre än vid förra undersökningen och stora delar av branschens framtida rekryteringsbehov ligger i närtid. Eftersom behovet av tjänstemän ökar jämfört med förra årets undersökning, samtidigt som såväl det totala rekryteringsbehovet som nettorekryteringarna uppges minska, står det klart att orsaken till de nedreviderade rekryteringsprognoserna kan hänföras till kategorin yrkesarbetare.

I årets undersökning är det inte endast branschens positiva utveckling samt pensionsavgångar som styr rekryteringsbehovet. Även rekryteringar till följd av verksamhetsutveckling (ny kompetens) ökar från tidigare låga nivåer.

Under det senaste året har relativt många anställningar skett utan att särskilda krav har ställts på personalens utbildningsnivå. Situationen speglar eventuellt den arbetskraftsbrist som råder i dagsläget, eftersom mer utbildning kommer att efterfrågas framöver.

Efterfrågan på tjänstemän med teknisk utbildning går i årets undersökning om den för gymnasiekompetens med råge. Efterfrågan på tjänstemän med "Annan högre utbildning" är i det närmaste lika stor som den för gymnasiekompetens. För tjänstemän innebär detta att knappt 75 procent förväntas ha någon form av högre utbildning på fem års sikt. Även för yrkesarbetare har "Annan högre utbildning" blivit en mer efterfrågad kompetens i takt med en ökad industrialisering.

Marknadsläget upplevs vara gynnsamt i dagsläget men 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.

Vi ser tendenser till ett skifte i var den trånga sektorn för ökad produktion ligger hos företagen. Tidigare upplevdes den låga efterfrågan som hämmande, medan det nu finns anledning att tala om arbetskraftsbrist.



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 2016. Branschstatistiken, dvs. antalet anställda i hela branschen som ligger till grund för de uppräknade rekryteringsbehovet, utgår från SCB:s "Företagsdatabasen" och uppdaterades 2015. Då fanns det cirka 2 350 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 607 medlemmar som är anslutna till TMF. Andelen som gav kompletta svar var 18 procent (109 st.). Denna svarsfrekvens var lägre 2016 än vid mätillfället 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 erbjuder 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.