



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2025

Stockholm, januari 2023



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 651 företag anslutna till Trä- och Möbelföretagen (TMF). **192 företag gav kompletta svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 29 procent.** Årets svarsfrekvens motsvarar föregående år, och 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 2,5 och 27,8.

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 nionde i ordningen, vilket ger branschförbundet en god bild av hur rekryteringsbehovet utvecklats över tid. Från att ha klarat sig väl under pandemin har branschen en ny utmaning att hantera med pågående inflationskris och stundande lågkonjunktur. Vi ser hur osäkerheten speglas i kommande års rekryteringsbehov som är avtagande, men på längre sikt finns fortsatt stark efterfrågan och medföljande behov av kompetenssäkring, som i sin tur har sina utmaningar.

- Årets undersökning visar på en förändrad situation. Rekryteringsbehovet för kommande år har minskat markant i jämförelse med tidigare undersökningar.
- Över ett till tre års sikt finns fortsatt stora om än avtagande rekryteringsbehov som sammanfaller med konjunkturedgången.
- Under 2022 har drygt 3 000 personer rekryterats. Det är en minskning jämfört med 2021, men ligger i paritet med tidigare års undersökningar.
- Under 2023 uppskattas cirka 1 500 personer behövas för att fylla företagens vakanser mot bakgrund av utökad verksamhet och pensionsavgångar/avslutade anställningar.
- Två tredjedelar av rekryteringsbehovet under kommande år består av yrkesarbetare, resterande behov utgörs därmed av tjänstemän.
- Gymnasiekompetens är det utbildningskrav som i allt större utsträckning efterfrågas. Får företagen själva välja, så föredras till stor del gymnasieutbildning med yrkesinriktning.
- Rekryteringsbehovet har andelsmässigt förändrats mot att tillverkning av trävaror utgör en allt större del. Det har ökat från 36 till 52 procent samtidigt som övrigt som kategori har fallit tillbaka från 39 till 23 procent, jämfört föregående år.
- Sammanfattningsvis har rekryteringsutmaningarna som identifierats i tidigare mätningar i huvudsak bestått vid årets undersökning. Det har blivit svårare att rekrytera tjänstemän än vid tidigare undersökningstillfällen. För yrkesarbetare är nivåerna däremot likvärdiga förra årets mätning. Allt för stora lönekrav som anledning till rekryteringssvårighet har minskat i betydelse. Det är fortsatt brist på rätt yrkeserfarenhet som är den primära anledningen till svårigheten att rekrytera.

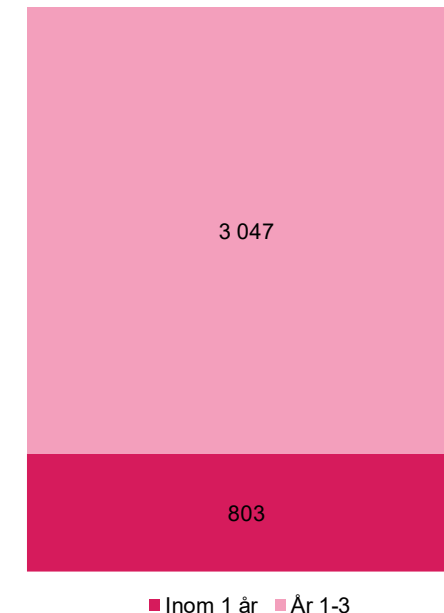


Total förändring i personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelindustrin väntas utifrån undersökningen öka med cirka 3 900 personer fram till år 2025. Det är en påtaglig minskning från förra årets rekordhöga nivåer som indikerade en ökning om drygt 7 000 personer.

- Inom det närmsta året väntas sysselsättningen att öka med ungefär 800 personer, vilket är klart lägre än förra årets mätning som uppmätte ett resultat om 3 200 men också lägre än medelvärdet för de fem senaste åren.
- Även ur ett längre perspektiv är situationen under förändring med ett fall från 4 000 till 3 000 personer.

Resultatet visar att det fortsatt råder en försiktig optimism om tillväxt inom branschen även om sysselsättningsbehovet har försvagats markant, sannolikt som en följd av att inflationskrisen och lågkonjunkturen sätter avtryck.



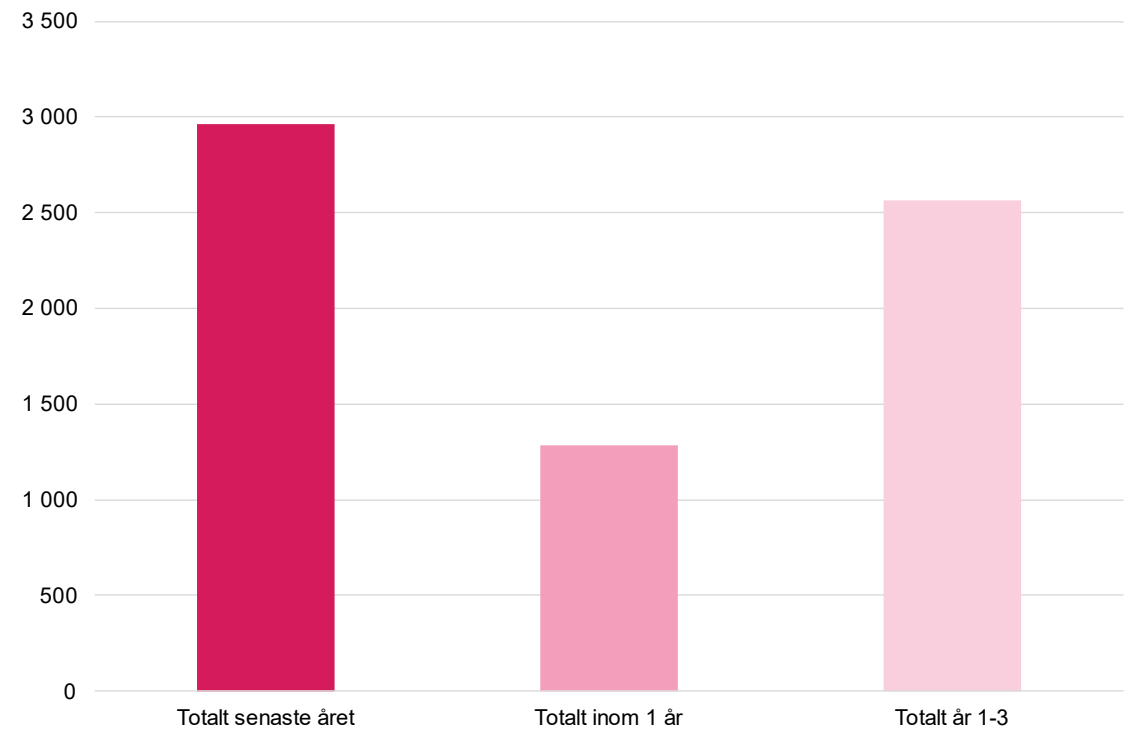
Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive tre års sikt.



Totalt rekryteringsbehov

Det senaste året har totalt cirka 3 000 personer anställts inom trä- och möbelindustrin, vilket ligger strax under föregående år då cirka 3 500 personer anställdes. Under kommande år uppskattas rekryteringsbehovet till cirka 5 000 personer.

- Utfallet av antal nyrekryteringar under 2022 var cirka 3 000 personer, vilket är något lägre än utfallet för såväl 2021 som år 2020 då cirka 3 500 personer årligen rekryterades.
- Även för kommande rekryteringar uppskattas behovet vara lägre än vid föregående mätning. På ett års sikt spås ett behov om knappt 1 500 personer, att jämföra med motsvarande uppskattning vid föregående mätning om cirka 3 000 personer.
- Ett återkommande mönster är att rekryteringar som planeras att ske inom det närmaste året tenderar att vara färre än vad som faktiskt genomfördes under föregående år. 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.



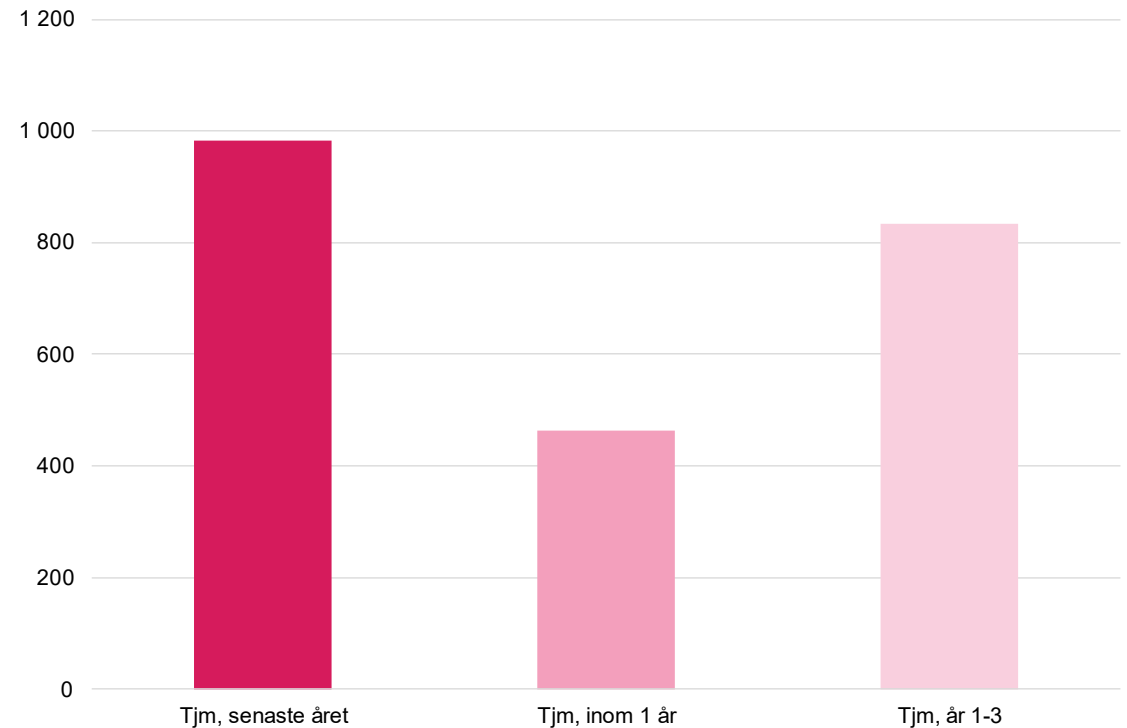
Diagrammet visar rekryteringar det senaste året, rekryteringsbehovet på ett års sikt samt på tre års sikt.



Behov av tjänstemän

Cirka 1 000 personer, eller en tredjedel av branschens totala rekryteringsbehov, utgjordes under 2022 av tjänstemän. Rekryteringsbehovet under de kommande åren har minskat jämfört med förra årets mätning.

- Under 2022 har cirka 1 000 rekryteringar skett av tjänstemän. Det är en ökning från förra mättillfället, som då noterade den lägsta antalet sedan 2016.
- Under kommande år och då på ett till tre års sikt planeras sammantaget för cirka 1 300 rekryteringar av tjänstemän. Detta ligger under nivån från förra årets uppskattning om behovet av 2 300 rekryteringar.



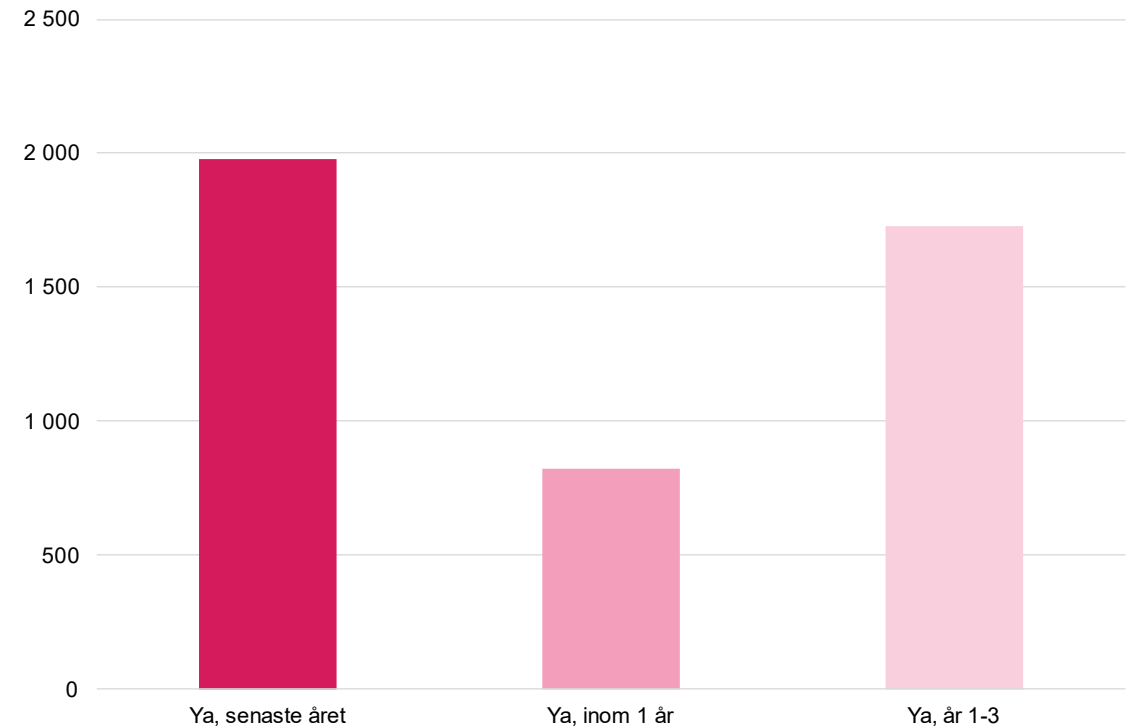
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Behov av yrkesarbetare

Antalet yrkesarbetare som rekryterats under 2022 utgör närmare två tredjedelar av det totala rekryteringsbehovet. Nästan 2 000 yrkesarbetare har rekryterats under året men behovet ser nu ut att minska något under kommande år.

- Under året har närmare 2 000 yrkesarbetare rekryterats inom trä- och möbelföretagen, att jämföra med att det föregående år rekryterades 2 700 yrkesarbetare.
- Synen på kommande rekryteringsbehov inom ett år är markant lägre jämfört med tidigare mättilfällen och speglar sannolikt den allmänna osäkerhet som råder kring den ekonomiska utvecklingen.
- Summeras kommande behov inom de tre närmsta åren pekar även det mot att branschen står inför ett minskat rekryteringsbehov av yrkesarbetare. Enligt undersökningen är nu det totala behovet på tre års sikt cirka 2 500 personer vilket är att jämföra med förra årets mätning om 4 600 personer.



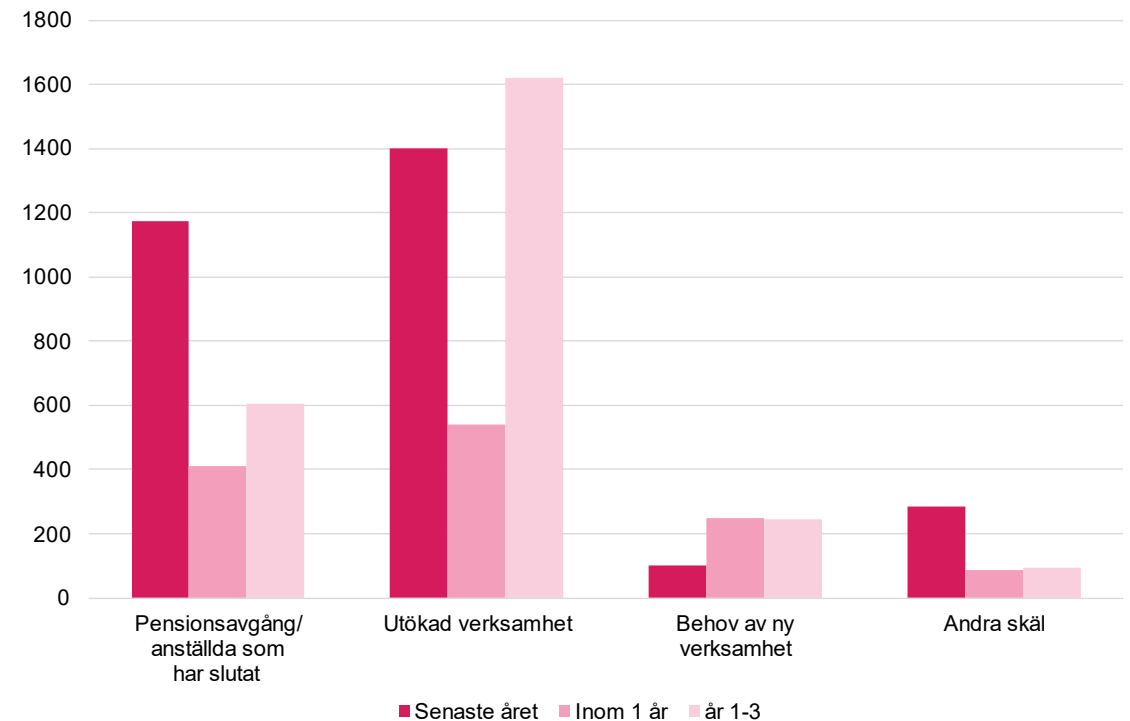
Diagrammet visar rekryteringar av **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



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.

- Utökad verksamhet framträder som den vanligaste orsaken såväl under senaste årets rekryteringar som för kommande år. Branschen befinner sig dock inte i samma expansiva fas som var tydligt under förra årets mätning.
- Vid tidigare mätningar har rekryteringsbehovet över tid varit markant högre mot bakgrund av förväntan om utökad verksamhet.
- Andelen rekryteringar som skett eller planeras på grund av andra skäl, det vill säga orsaker som inte specificerats i undersökningen, följer tidigare års mönster.



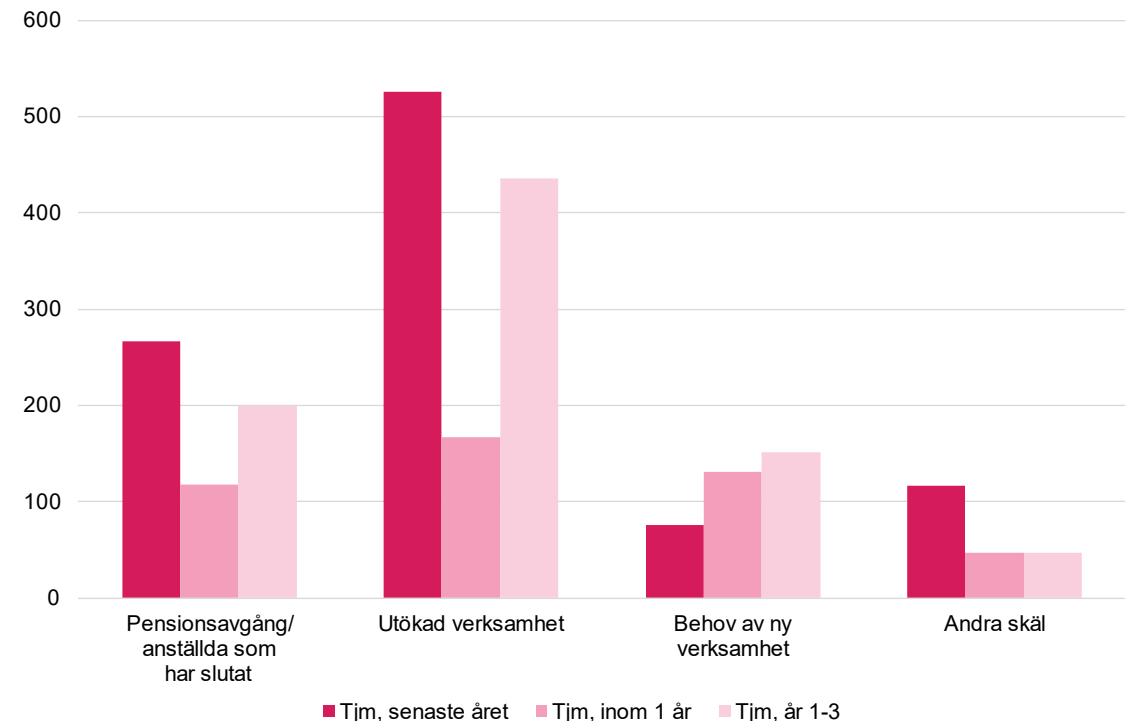
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på orsak

Orsaken till rekrytering av tjänstemän följer till stor del mönstret för branschen sammantaget. Under året som gått har den främsta orsaken till rekrytering av tjänstemän varit utökad verksamhet vilket också väntas vara den drivande orsaken till rekrytering framöver.

- Ungefär hälften av alla rekryteringar av tjänstemän som förutspås inom den kommande treårsperioden beror på att verksamheten väntas expandera.
- Det är ett avtagande behov av rekrytering av tjänstemän under de kommande åren och speglar synen om svalare marknad och försämrat branschläge.



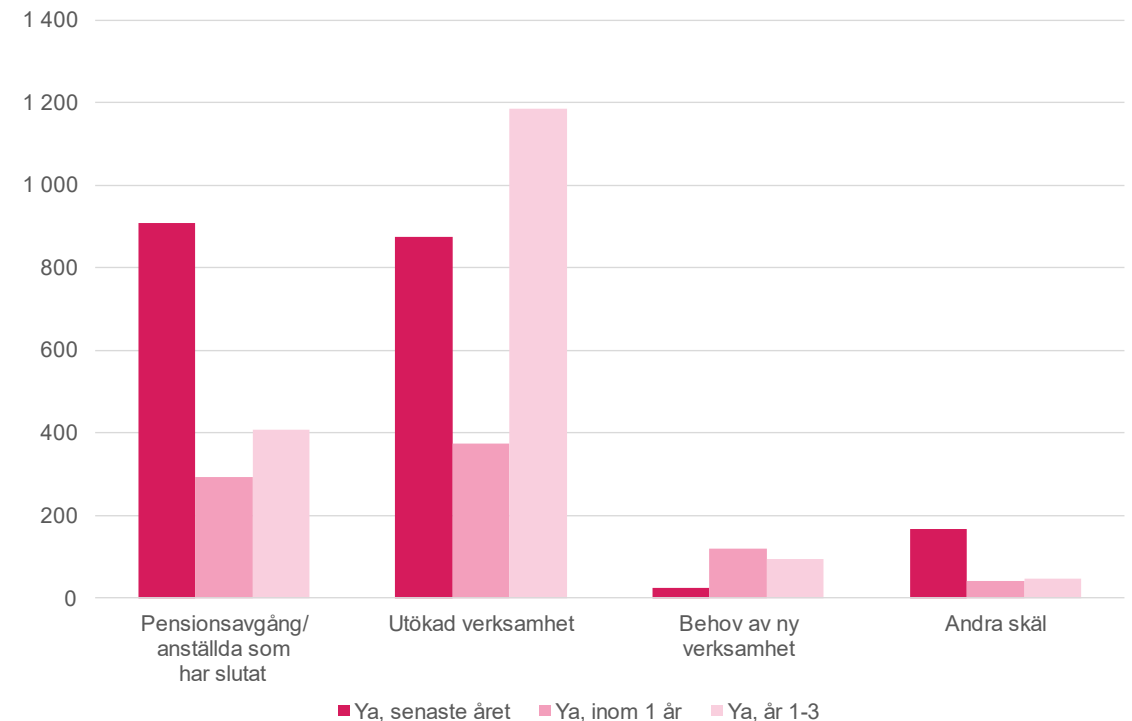
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på orsak

Orsaken till rekrytering av yrkesarbetare följer i stort mönstret för trä- och möbelbranschen sammantaget. Under året som gått har växande verksamhet inte varit den vanligast förekommande anledningen till rekrytering, utan antalet pensionsavgångar eller anställda som slutat. För kommande rekryteringsbehov är dock utökad verksamhet fortsatt det vanligaste skälet.

- Det har varit en noterbar andel pensionsavgångar eller anställda som slutat som föranlett nyrekrytering av yrkesarbetare under det senaste året. I huvudsak är orsaken en mindre expansiv fas som innebär att antalet rekryteringar till följd av utökad verksamhet sjunkit tillbaka med knappt hälften från förra årets mätning.
- Tidigare år vägde pensionsavgångar/avslutade anställningar tyngre. Årets mätning liknar hur det såg ut 2020 då det var en svag övervikt på liknande sätt som för 2022, jämfört med situationen för 2021 då utökad verksamhet på ett tydligt sätt var drivande i nyrekryteringar.



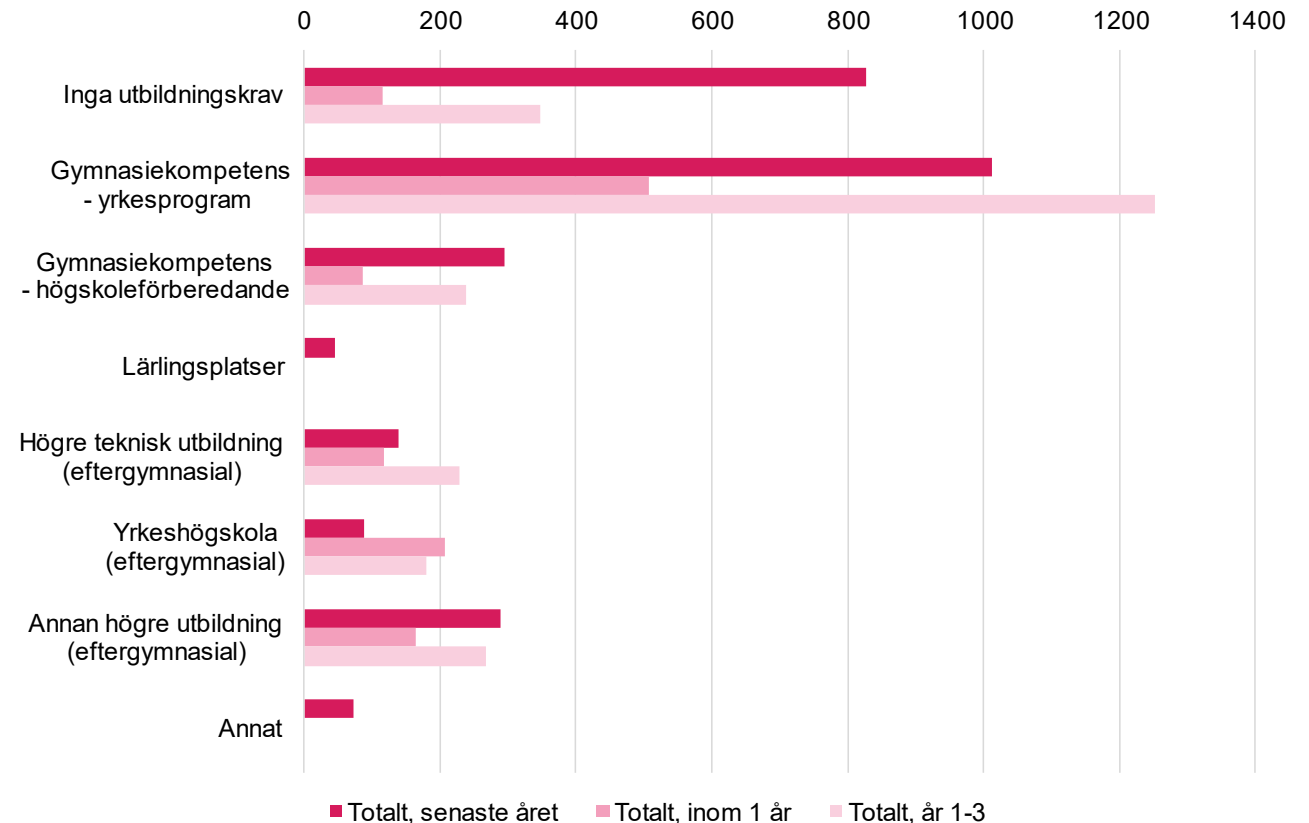
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

Under 2022 har majoriteten av de rekryteringar som genomförts krävt gymnasieutbildning, företrädesvis med yrkeskompetens. Detta liknar föregående mätning, men skiljer sig från 2020 då en liten övervikt av rekryteringarna saknade utbildningskrav. Inga utbildningskrav minskar över tid, under kommande år sjunker det tillbaka på ett tydligt sätt jämfört med synen om gymnasiekompetens.

- Resultatet från årets undersökning indikerar att krav på yrkesrelaterad utbildning kommer att öka framöver, något som även framkommit vid föregående undersökningstillfällen.



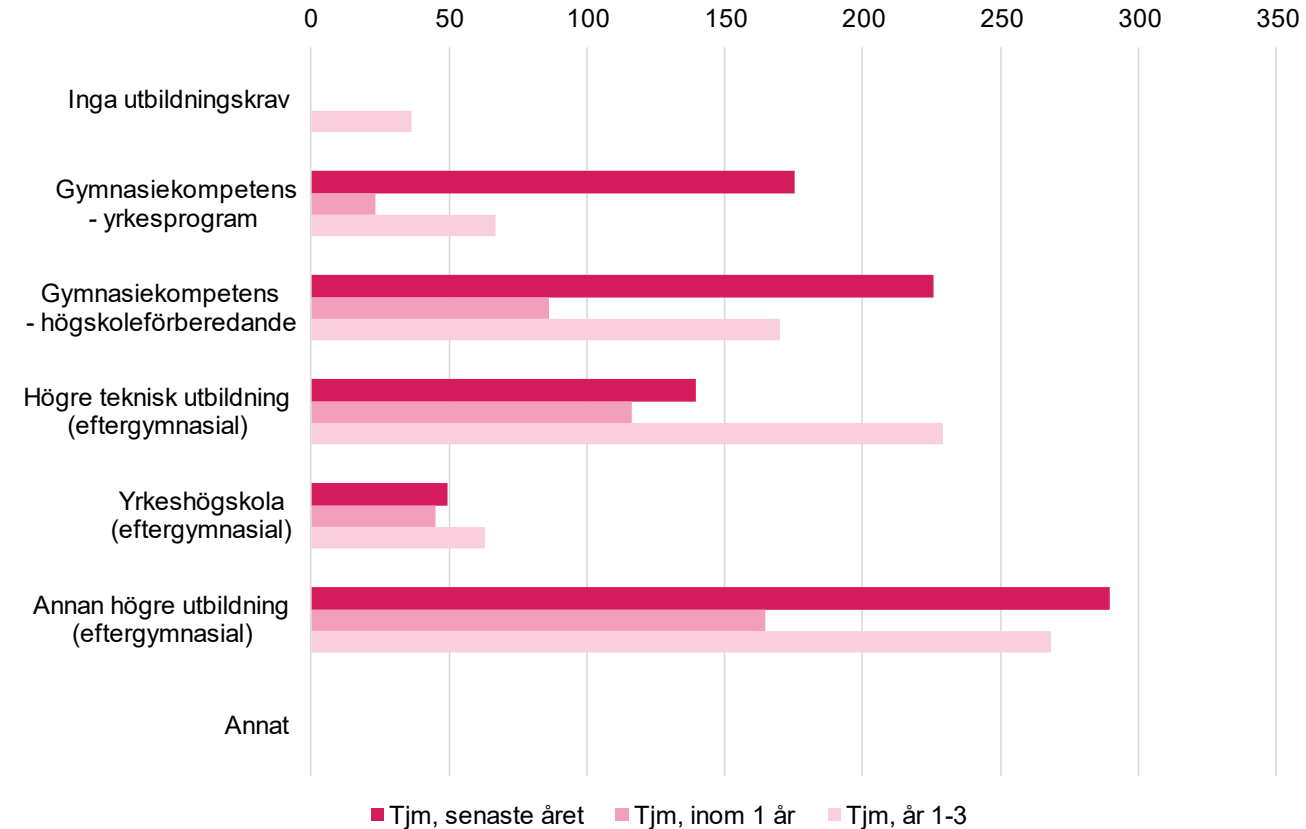
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän krävdes, vid det senaste årets rekryteringar, eftergymnasial utbildning i merparten av fallen. För kommande rekryteringar förväntas krav på eftergymnasial utbildning även fortsättningsvis ha stor betydelse för just denna yrkeskategori. En viss förändring mot ”Annan högre utbildning” kan också ses.

- Yrkesintroduktionsavtal eller lärlingsplats har inte angivits som krav vare sig vid årets eller kommande rekryteringar av tjänstemän, vilket är liknande förra årets mätning.



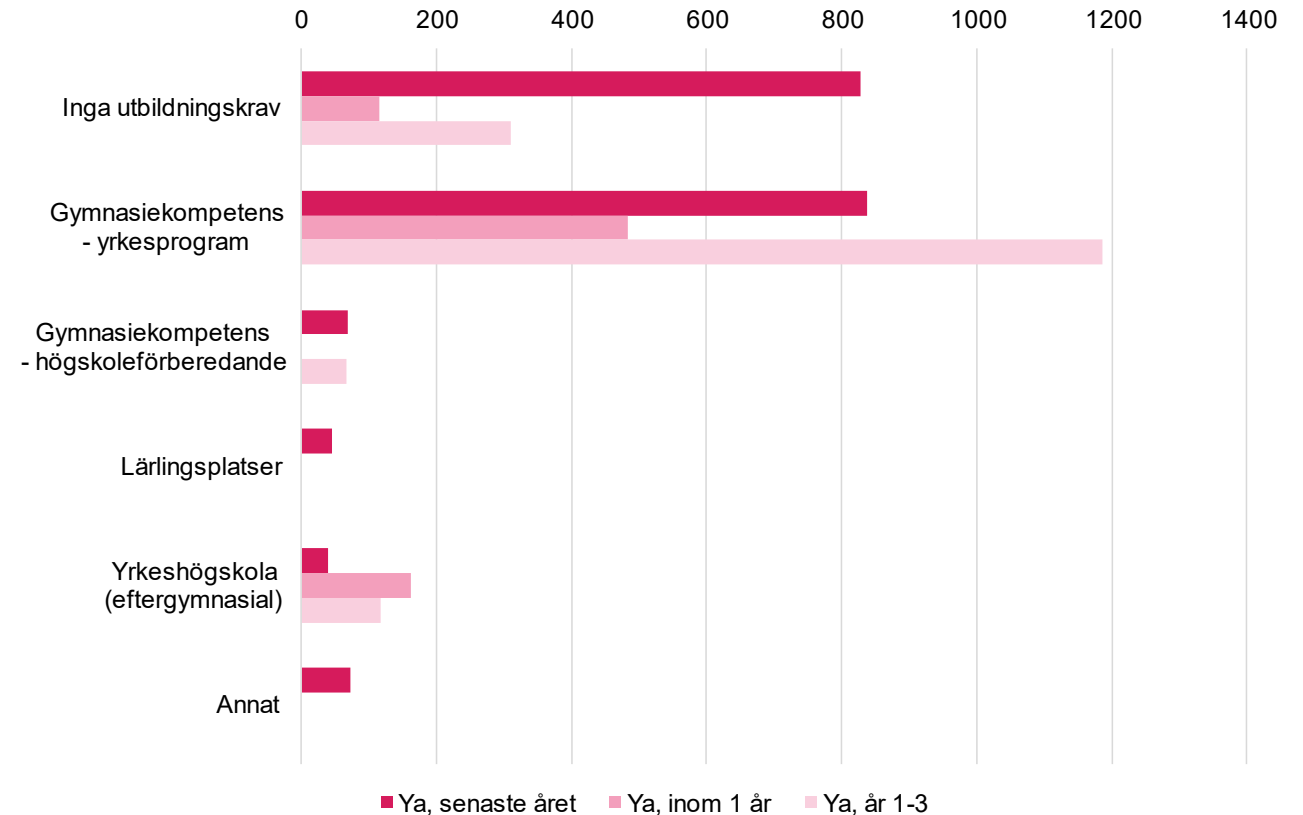
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **tjänstemän** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

Under de senaste året har det varit jämnt fördelat mellan rekrytering av yrkesarbetare utan utbildningskrav och med gymnasiekompetens. Framöver bedömer branschen att allt större krav kommer att ställas. Inget utbildningskrav över kommande år faller tillbaka i mätningen.

- Drygt 800 av alla rekryteringar av yrkesarbetare som skett under det senaste året har varit utan utbildningskrav.
- För det kommande årets rekrytering av yrkesarbetare är gymnasiekompetens med yrkesprogram fortsättningsvis det vanligaste kravet.



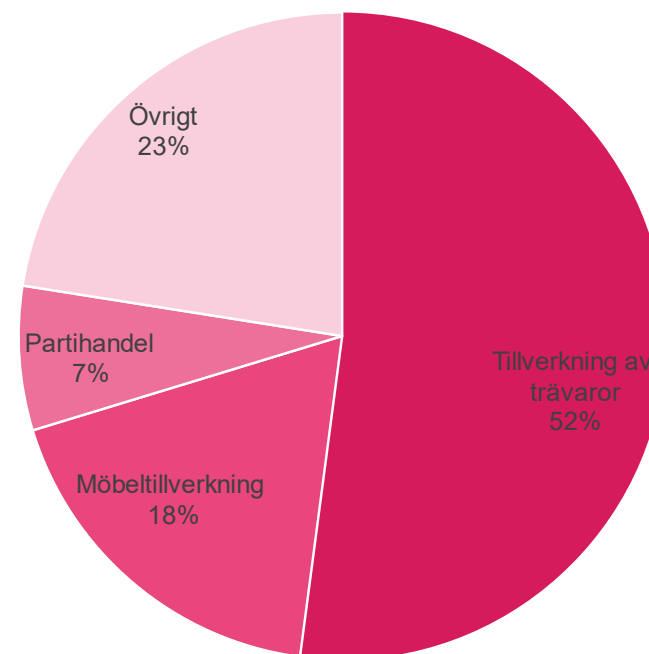
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **yrkesarbetare** det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.

Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

– andel av totalt rekryteringsbehov

Fördelningen av rekryteringsbehov inom alla upptagna verksamhetstyper förskjuts jämfört med tidigare mätning. Verksamhetstypen ”tillverkning av trävaror” står nu för hälften av rekryteringsbehoven i ett tuffare marknadsklimat.

- Från förra årets mätning har tillverkning av trävarors andel av det totala rekryteringsbehovet ökat från 36 till 52 procent samtidigt som övrigt som kategori har fallit tillbaka från 39 till 23 procent.
- Då rekryteringsbehovet per verksamhetstyp studeras är det viktigt att ha i åtanke att verksamheterna är olika stora. Ett stort rekryteringsbehov är därmed inte nödvändigtvis en indikation på att verksamhetsområdet ökar.
- Antalet företag som deltagit i undersökningen är för lågt för att kunna göra 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.

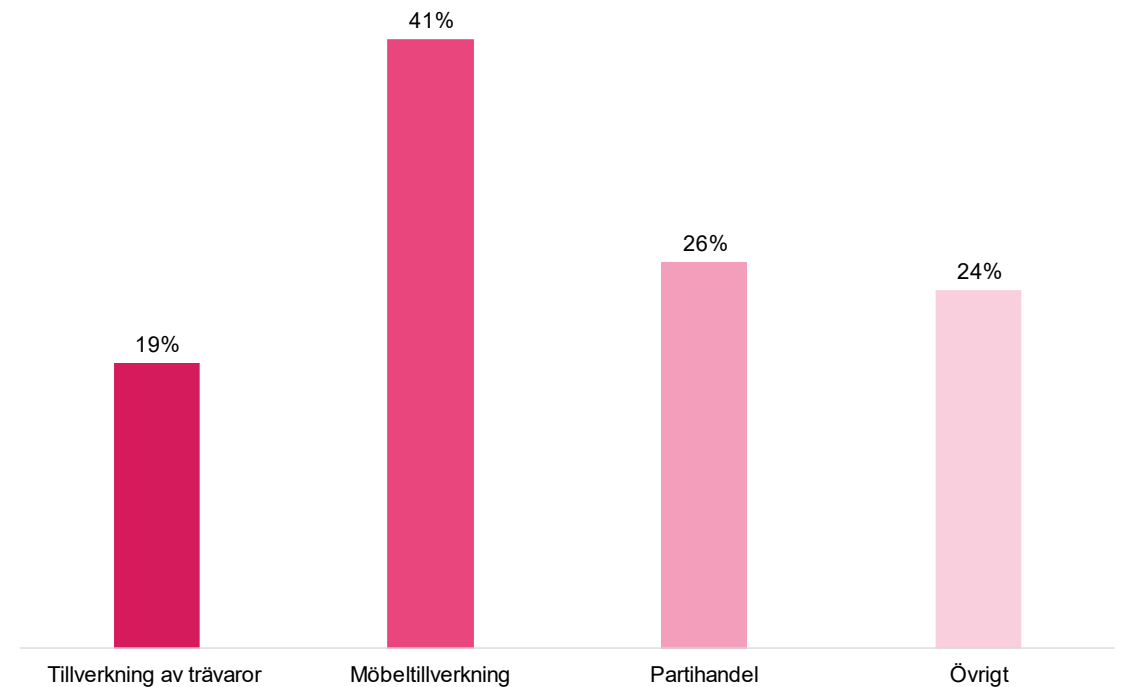
Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

– andel av antal anställda



Inom möbeltillverkning finns det största rekryteringsbehovet relativt verksamhetskategorins storlek. Det är tydligare skillnader mellan de olika verksamhetskategorierna jämfört med tidigare mätning.

- 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. Förra årets undersökning visade på ett relativt jämnstort rekryteringsbehov inom samtliga verksamhetstyper, för att det här året uppvisa tydligare skillnader.



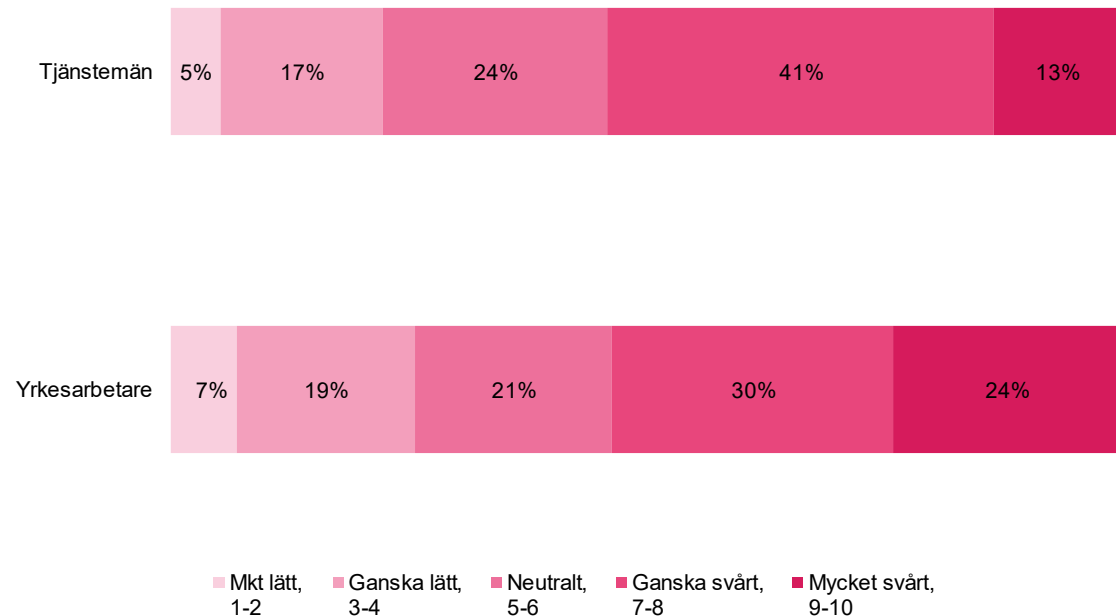
Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på **tre års** sikt uppdelat per verksamhetstyp.



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 uppskattningsvis lika svårt att rekrytera yrkesarbetare som tjänstemän.

- Cirka 54 procent anger att det föreligger någon form av svårighet att rekrytera tjänstemän. Motsvarande siffra för yrkesarbetare är också cirka 54 procent.
- För yrkesarbetare är det fler som anser det vara mycket svårt att rekrytera då knappt än en av fyra anger att det är mycket svårt att rekrytera yrkesarbetare. Motsvarande siffra för tjänstemän är 13 procent.
- Det är ungefär lika stor andel som anser att det är lätt eller ganska lätt att rekrytera tjänstemän och yrkesarbetare.
- Resultatet visar att det upplevs som svårare att rekrytera tjänstemän än tidigare mätningstillfälle. Resultaten för yrkesarbetare motsvarar tidigare bild.



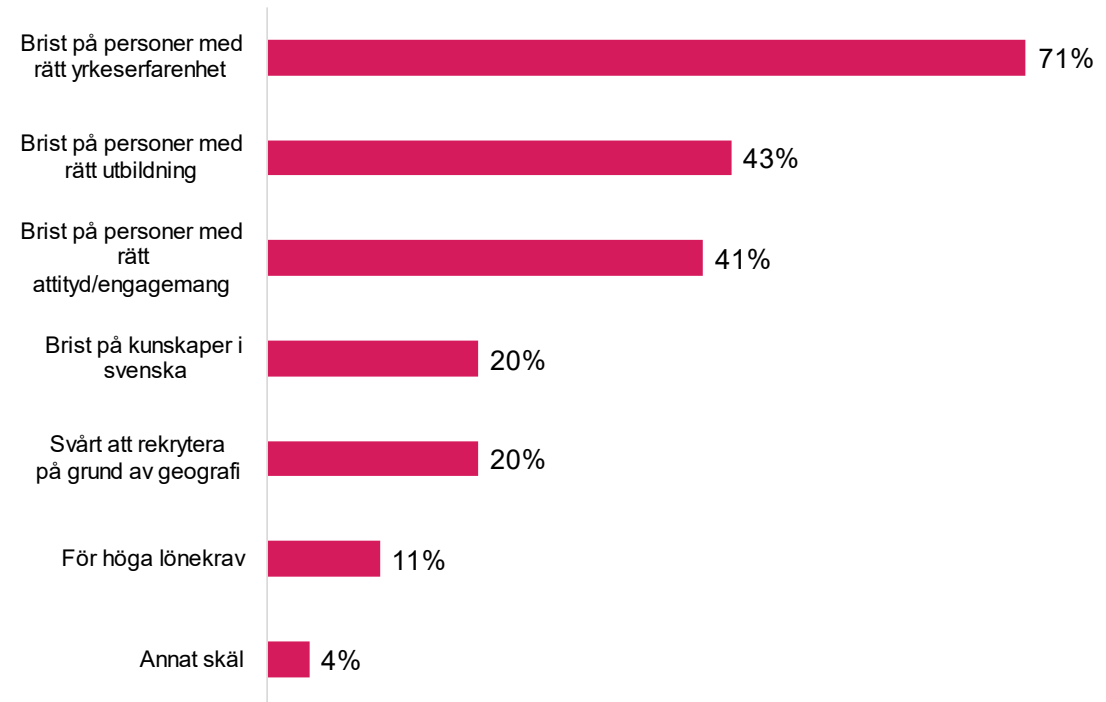
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



Orsak till rekryteringssvårigheter

De som angivit att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har fått följdfrågan gällande var i svårigheten ligger. Den primära orsakerna till rekryteringssvårigheter är *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet*. Även *brist på rätt attityd/engagemang* och *rätt utbildning* är viktiga skäl.

- Orsaken till rekryteringssvårigheter skiftar från tidigare mätning där *brist på rätt personer med yrkeserfarenhet* växer i andel samtidigt som samtliga övriga kategorier minskar i betydelse.
- För höga lönekrav har minskar kraftigt från föregående mättillfälle. Vid föregående undersökning menade mer än en av fyra (27%) att för höga lönekrav utgjorde ett problem, jämfört drygt en av tio (11%) vid årets undersökning.



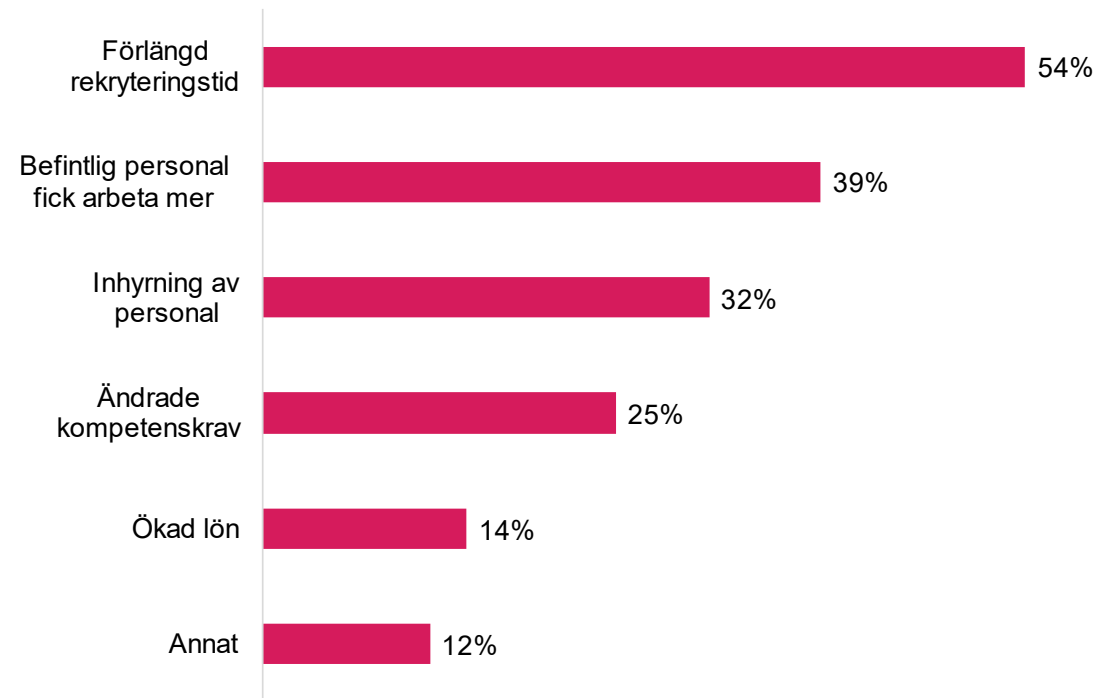
Diagrammet visar orsak till varför det anses vara svårt att rekrytera ny arbetskraft.



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.

- Vid undersökningen har det möjliggjorts för fler än ett svarsalternativ, därav summerar procentandelarna till över 100 procent.
- Resultatet från årets undersökning har förändrats och ändrade kompetenskrav har sjunkit från 40 till 25 procent. Liknande tidigare innebär svårigheten att rekrytera att befintlig personal fick arbeta mer och att rekryteringstiden förlängts.



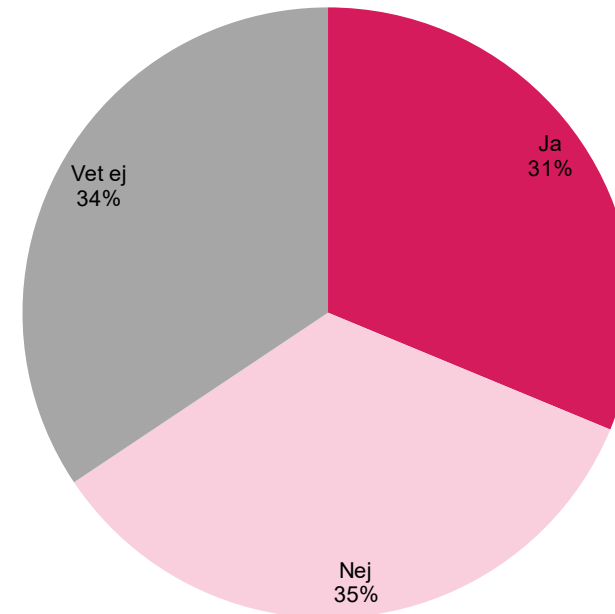
Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen.



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.
- Fördelningen mellan svaren ligger nära resultatet från tidigare mätningstillfälle.



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



Fritextsvar

Beskriv eventuella specifika typer av kompetenser som ni upplever brist på i ett treårsperspektiv

Frågan är ställd till alla deltagare i undersökningen, oavsett om de utfört eller stått inför rekryteringsbehov i närtid. De öppna svaren angående typ av kompetens som efterfrågas visar att det finns en stor variation i kompetensbehoven.

Fritextsvaren visar:

- Att typen av kompetens som efterfrågas varierar stort.
- Vanligt förekommande yrkeskategorier inkluderar: CNC-operatörer/-programmerare, elektriker, möbelsnickare, ingenjörer och konstruktörer.
- Vanligt förekommande kompetenser inkluderar: projektledning, ritningskunskap, erfarenhet och generellt yrkeskompetens.
- Utöver yrkeskategorier och kompetens nämns återkommande även personliga egenskaper såsom exempelvis vilja och driv att lära sig yrket och bli en del av arbetslaget.



Ordmolnet visar vanligast förekommande ord i fritextsvaren gällande kompetenser som upplevs brist på inom ett treårsperspektiv.



Fritextsvar

Vad saknar ni för innehåll i utbildningarna idag?

Frågan är ställd till alla deltagare i undersökningen, oavsett om de utfört eller stått inför rekryteringsbehov i närtid. En stor andel av de som svarat på undersökningen har även tagit sig tid att formulera ett fritextsvar, vilket tyder på ett stort engagemang i frågan.

Bland fritextsvaren kan läsas ut att:

- Flera av de svarande nämner olika typer av yrkeskompetens eller yrkeskunnande, även mer specifika yrkeskompetenser nämns såsom exempelvis finsnickare, lackerare, formpressning.
- Geografi, det vill säga utbildningsort, ses för vissa som ett problem. Utbildningar i norra Sverige framför allt.
- I flertalet fall ses brist på sökande till befintliga utbildningar, snarare än utbildningarnas innehåll som det största problemet.
- Kopplingen mellan den teoretiska utbildningen och praktisk verksamhet ibland brister. Det ses även ett behov av att uppdatera utbildningarna för att bättre matcha dagens arbetssätt.
- Det finns ett behov av att på ett bättre sätt integrera nyanlända, både språkligt och kulturellt.



Ordmolnet visar vanligast förekommande ord i fritextsvaren gällande vilket innehåll som saknas i utbildningarna idag.