

Trä- och Möbelföretagen

# Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2022

---

Anna Brinkhagen, Marcus Ulriksson

Stockholm

---



## Innehåll

## Sida

|  |    |
|--|----|
| Förord                                   | 3  |
| Om undersökningen                        | 4  |
| Sammanfattning                           | 5  |
| Total förändring i personalstyrka        | 6  |
| Rekryteringsbehov                        | 7  |
| Behov över tid                           |    |
| Fördelat på orsak                        | 10 |
| Fördelat på utbildningskrav              | 13 |
| Fördelat på verksamhetstyp               | 16 |
| Syn på möjlighet att rekrytera           | 18 |
| Orsak till rekryteringssvårigheter       | 19 |
| Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter | 20 |
| Värdering av tillgängliga utbildningar   | 21 |

## 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 fördelat 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.



# Om undersökningen

## Syfte

Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom träindustrin fördelat på yrkeskategori och erfordrad utbildningsnivå, samt hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

## Metodbeskrivning

En webbenkät skickades under november 2019 ut till totalt 661 företag som är anslutna till TMF. Av dessa nådde sex meddelanden inte mottagaren. 192 företag gav kompletta svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 29%. Inför årets undersökning gjordes ett flertal åtgärder med syfte att öka undersökningens svarsfrekvens, vilket gav god effekt då svarsfrekvensen är den högsta på fem år.

Antalet anställda i branschen som ligger till grund för det uppräknade rekryteringsbehovet utgår från SCB:s "Företagsdatabasen". Cirka 2 400 företag tillhör TMF:s primära bransch, utöver dessa finns cirka 4 500 enmansföretag som antas sakna rekryteringsbehov och därför inte inkluderats i undersökningen.

Svaren har viktats för att korrigera skillnader i TMF:s medlemsregister jämfört med branschen som helhet. Antalet anställda i medlemsföretagen är generellt sett högre än genomsnittsföretaget i branschen. Svaren från undersökningen viktas därför upp mot motsvarande population i branschen för att få en relevant skattning av branschens totala rekryteringsbehov.

## 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.

Årets undersökning har gjorts på ett och tre års sikt, medan tidigare undersökningar gjorts på ett och fem års sikt. Justeringen i tidsintervall har gjorts med syfte att göra det enklare att svara på undersökningen och därmed öka svarsfrekvensen. Jämförbarheten påverkas dock något av ändringen, då det generellt sett anges en högre siffra fördelat per år vid kortare tidsintervall.



# Sammanfattning

Under 2019 har totalt 3 500 rekryteringar genomförts inom träindustrin varav cirka 1 300 utgjordes av tjänstemän (37%) och resterande 2 200 var yrkesarbetare (63%). Detta innebär en ökning av antalet rekryteringar i båda yrkeskategorierna jämfört med föregående år. Även det uppskattade rekryteringsbehovet för kommande år är högre än vad som framkom vid föregående års mätning, vilket tyder på att det råder en försiktig positiv bild för branschens marknadsutsikter.

Att synen på framtidsutsikterna är positiva framgår även när man studerar orsakerna till rekrytering. Den främsta orsaken till fortsatt rekryteringsbehov av såväl tjänstemän som yrkesarbetare utgörs av "Utökad verksamhet".

Vid rekrytering av ny arbetskraft framträder gymnasiekompetens som det vanligaste kravet. Nytt för i år är att gymnasiekompetensen också fördelats mellan yrkesprogram och högskoleförberedande. Som väntat var det en stor övervikt av gymnasiekompetens via yrkesprogram som krav för yrkesarbetare, medan högskoleprogram och högre utbildning dominerade för tjänstemän.

En annan nyhet i årets undersökning är att det har ställts frågor gällande eventuella svårigheter att rekrytera. Resultaten visar att det råder rekryteringssvårigheter av såväl yrkesarbetare som tjänstemän även om det är en högre andel som tycker att det är "mycket svårt" när det gäller yrkesarbetare. På frågan om orsakerna till svårigheterna (dock ej separerad på grupper) visar det sig att det framförallt handlar om att det är "brist på rätt yrkeserfarenhet" och "brist på rätt utbildning" vilket sannolikt gäller framförallt yrkesarbetare med specialistkompetens. En mer besvärande orsak och som branschen har svårare att agera på handlar om "brist på rätt attityd/engagemang". Konsekvensen av den resursbrist som uppstår påverkar naturligtvis såväl tillväxtmöjligheter som produktionskapacitet, men det framgår också av undersökningen att belastningen på existerande personal ökar.

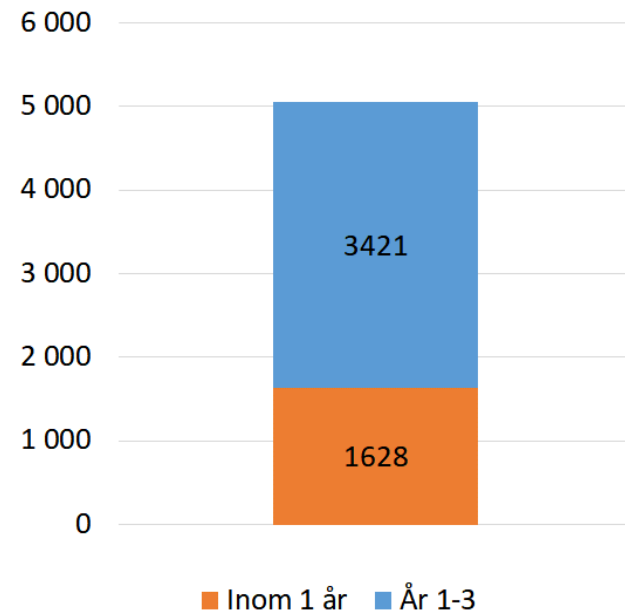
Årets rekryteringsundersökning har haft fokus på att öka antalet svar, för att på så vis få en så rättvisande bild av rekryteringsbehovet inom branschen som möjligt. 192 svar ger en svarsfrekvens på 29 % vilket är den högsta svarsfrekvensen både procentuellt och i antal som uppmätts under de senaste fem åren.



## Total förändring i personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelbranschen bedöms i genomsnitt öka med 1200 personer per år, vilket innebär en ökning med cirka 5 000 personer fram till år 2022. Undersökningen visar att tillväxttakten är något högre än vid förra årets mätning (1 100), men i paritet med året dessförinnan.

- Inom det närmsta året väntas sysselsättningen att öka med 1 600 personer vilket är något mer än snittet för de fem senaste åren och även jämfört med föregående år (1 300).
- Tidigare mätningar gjordes också på fem års sikt, men är i årets mätning ändrad till tre års sikt. Ändringen försvårar jämförelsen men syftar till att underlätta bedömningen, svarsviljan och tillförlitligheten.



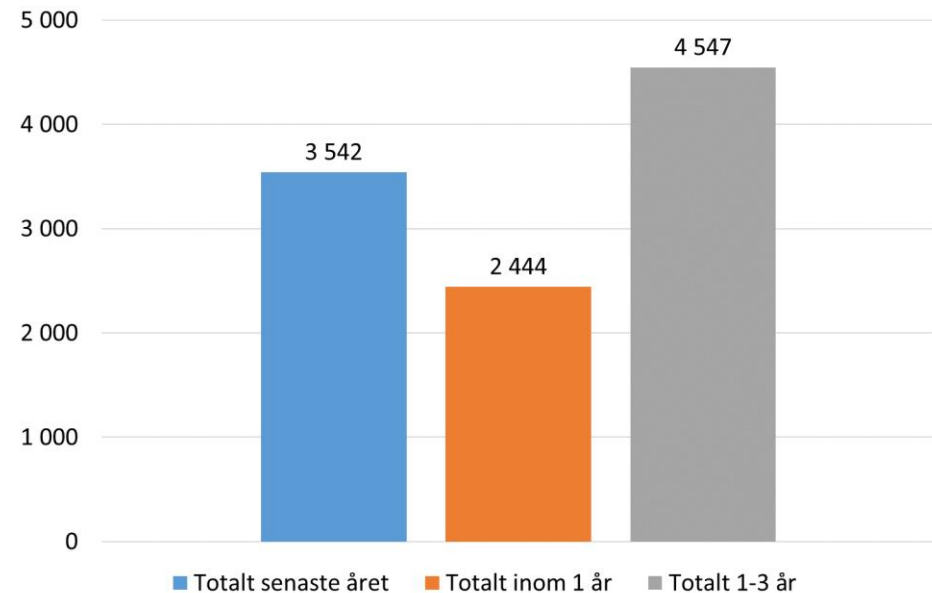
Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive tre års sikt.



## Totalt rekryteringsbehov

Baserat på årets undersökning kan vi beräkna att det har anställts drygt 3 500 personer under det senaste året vilket är en ökning jämfört föregående år (cirka 3 100). Vidare bedöms att branschens totala rekryteringsbehov uppgår till drygt 2 400 personer på ett års sikt och närmre 7 000 personer fram till 2022.

- Vid de fem senaste årens undersökningar har utfallet under senaste året alltid varit högre än behovet för kommande år vilket sannolikt förklaras av att det alltid uppstår nya behov som man inte kunnat planera för.
- Årets undersökning har gjorts på ett respektive tre års sikt, medan tidigare undersökningar gjorts på ett respektive fem års sikt, vilket påverkar jämförbarheten. Ofta anses det årliga behovet vara större om tidsintervallet är kortare.



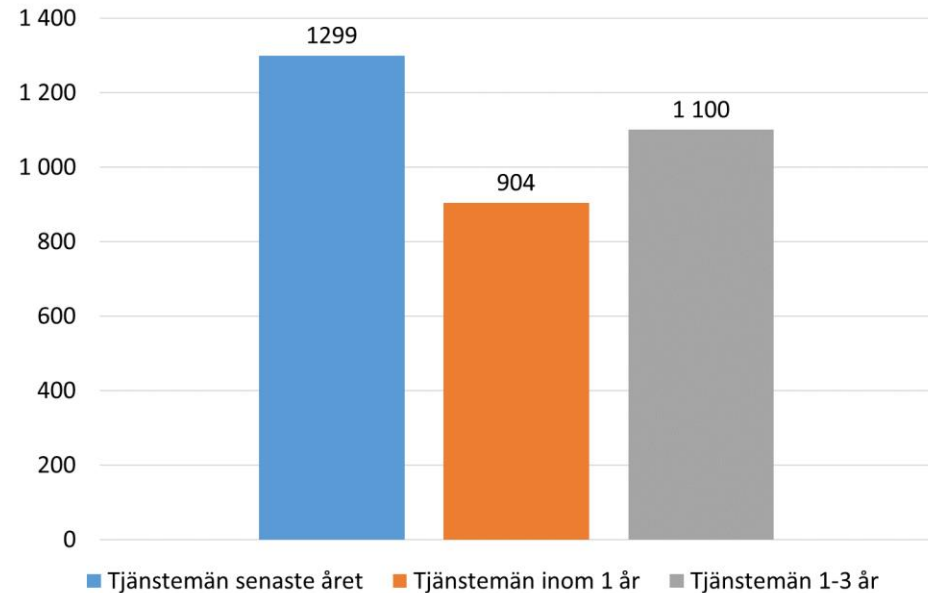
Diagrammet visar rekryteringar det senaste året, rekryteringsbehovet på ett års sikt samt på tre års sikt.



## Behov av tjänstemän

Av de totalt dryga 3 500 personer som anställts inom branschen under året var uppskattningsvis 1 300 tjänstemän (37%). Fram till år 2022 uppgår behovet av tjänstemän till cirka 2 000 personer av det totala rekryteringsbehovet på 7 000 (29%).

- Det uttryckta behovet på ett års sikt är lägre än vad som blev utfallet för det senaste året (knappt 1 300 personer). Även tidigare år har behovet på ett års sikt varit lägre än antalet som anställdes det senaste året.
- Behovet av tjänstemän inom ett år uppskattas till drygt 900 personer vilket är den näst högsta noteringen i mätperioden.
- På lite längre sikt (1-3 år) är dock inte behovet särskilt mycket större än på ett års sikt vilket är en trendförändring jämfört med tidigare år. Det skall dock noteras att tidshorisonten förkortats.



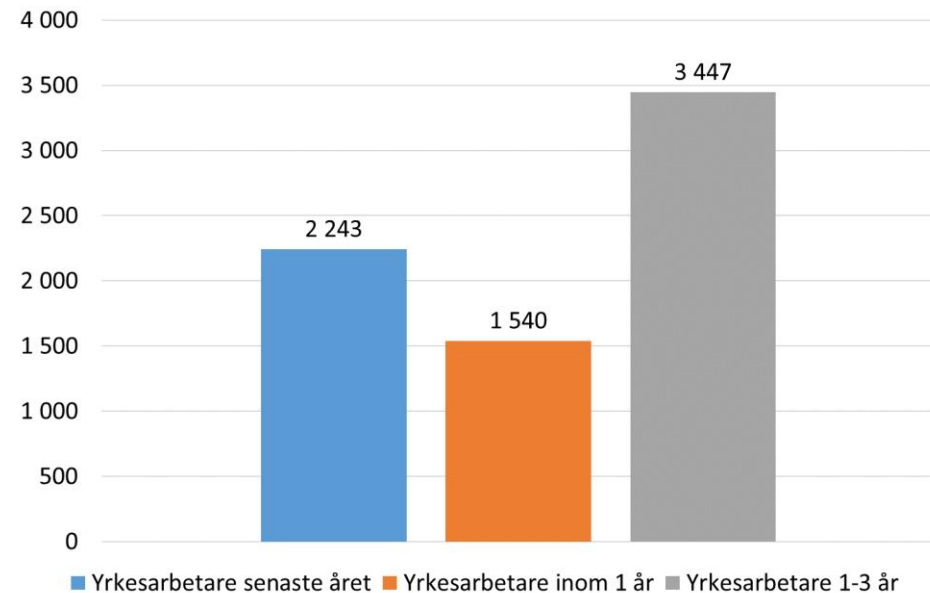
Diagrammet visar rekryteringar av tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Behov av yrkesarbetare

Gruppen yrkesarbetare utgör majoriteten av det senaste årets rekryteringar inom branschen. Drygt 2 200 (63%) av de totala 3 500 personerna har varit yrkesarbetare. Även framöver väntas denna yrkeskategori utgöra huvudparten av rekryteringsbehovet då 5 000 yrkesarbetare behöver rekryteras, vilket motsvarar drygt 70%.

- Inom ett år bedöms behovet av yrkesarbetare vara cirka 1 500 personer vilket är en lägre siffra än motsvarande antal föregående år (1 800). Vid en jämförelse av de senaste fem årens undersökningar ligger dock medelvärdet strax över 1 500, alltså i paritet med årets mätning.
- På lite längre sikt (1-3 år) bedöms behovet vara cirka 3 500 personer vilket är i linje med snittet för de senaste åren trots att vi nu har förkortat tidshorisonten.



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

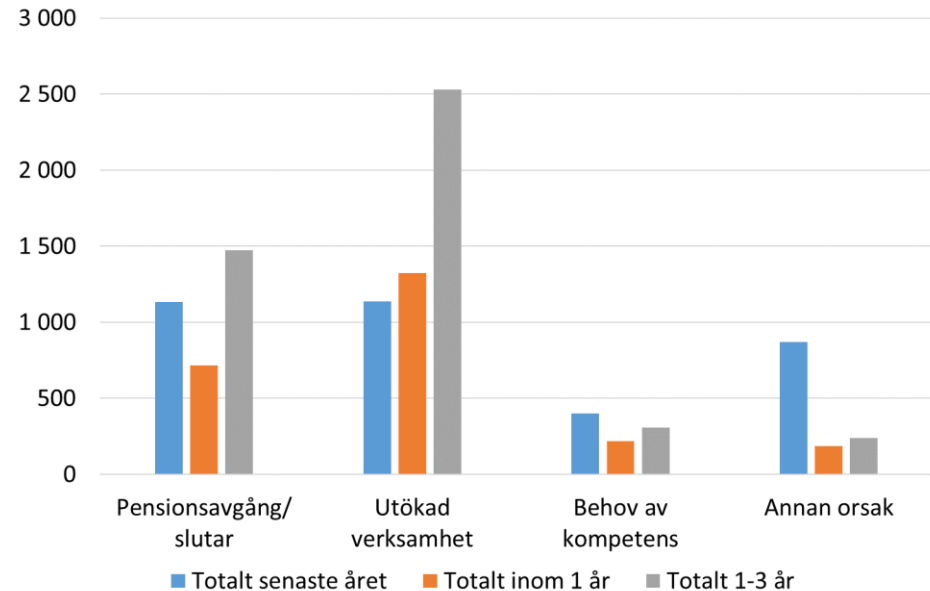




# Totalt rekryteringsbehov över tid - fördelat på orsak

Generellt för bägge grupperna är den dominerande orsaken till rekrytering liksom i tidigare undersökningar ”utökad verksamhet”, vilket är naturligt och positivt. Även ersättningsrekryteringar i form av ”pensionsavgång / slutar” står för en betydande andel av det senaste årets rekryteringsbehov.

- Att kategorin ”pensionsavgång / slutar” förväntas vara lägre kommande år jämfört innevarande år är ett förhållande vi sett i tidigare undersökningar och beror sannolikt på att det är svårt att på förhand uppskatta hur många som slutar på egen begäran.
- Vi kan också se en trendmässig ökning av antalet som anger ”utökad verksamhet” inom det närmsta året medan det är en större variation på lite längre sikt.



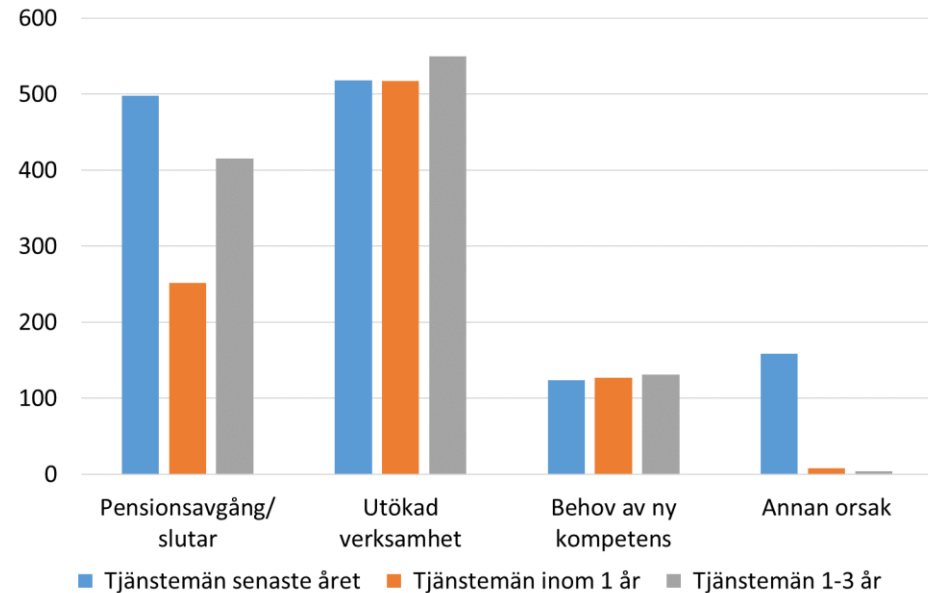
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid - fördelat på orsak

Fördelningen av orsaker som dominerar rekryteringsbehovet av tjänstemän är till stor del likt det totala rekryteringsbehovet i branschen. Det som dock skiljer rekryteringsbehovet av tjänstemän från det totala behovet är att "utökad verksamhet" inte på sikt har lika stor inverkan på rekryteringar, vilket är naturligt i en producerande industri där inte antal tjänstemän är linjärt beroende av produktionsvolym.

- "Pensionsavgångar / slutar" ligger kvar på likartad nivå som tidigare år, en skillnad är dock att tidigare år dominerade detta skäl i högre grad som orsak.
- Kategorin "annan orsak" är markant störst under senaste året, vilket tyder på att det inte finns några uppenbara andra skäl för rekrytering än de upptagna.



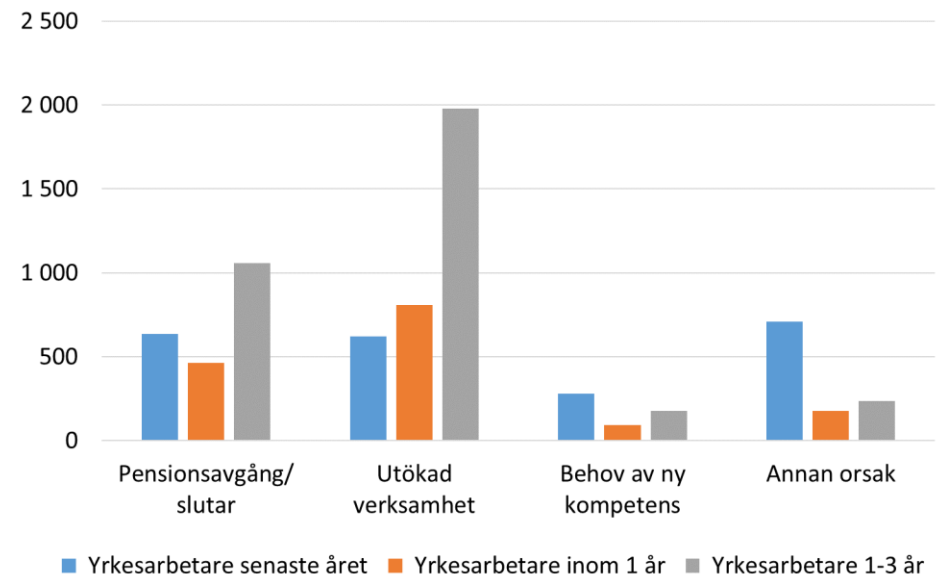
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid - fördelat på orsak

Eftersom den största andelen rekryteringar inom branschen är yrkesarbetare, så har denna yrkeskategori stor inverkan på det totala rekryteringsbehovet. Under året har det varit en relativt jämn fördelning mellan orsakerna "pensionsavgång / slutar", "utökad verksamhet" och "annan orsak". Framöver är dock "utökad verksamhet" en mer betydande orsak, vilket är naturligt i en expansionsfas och tyder på positiva marknadsutsikter.

- Fördelningen mellan olika orsaker till rekryteringsbehov är mycket lik föregående års undersökning, med avvikelser i att "behov av ny kompetens" och "annan orsak" varit högre under det senaste året.



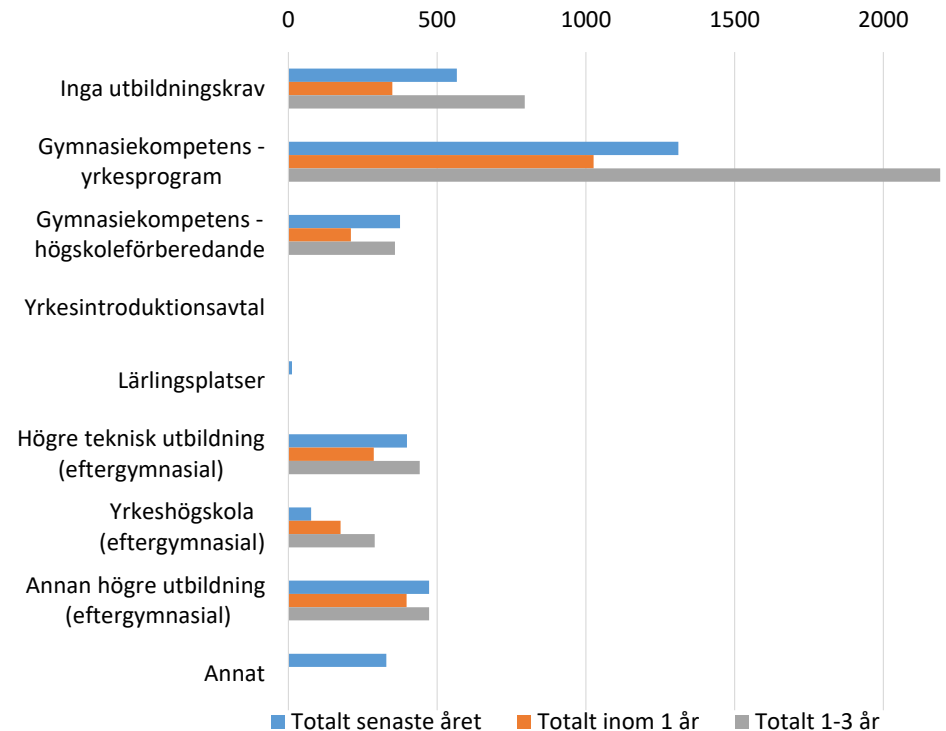
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för yrkesarbetare det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

Majoriteten av alla rekryteringar som gjorts under det senaste året har gjorts med gymnasiekompetens som kompetenskrav. För att bättre beskriva hur kravbilden ser ut har vi i årets mätning fördelat kraven på gymnasiekompetens mellan högskoleförberedande och yrkesprogram. En övervägande majoritet av såväl genomförda som kommande behov återfinns inom kategorin yrkesprogram.

- Studeras utbildningskrav vid rekryteringar över tid ses att andelen med gymnasiekrav varit relativt likartade, med undantag för toppåret 2017 då antalet nyrekryteringar nådde en toppnotering och andelen "Inga utbildningskrav" låg markant högre.



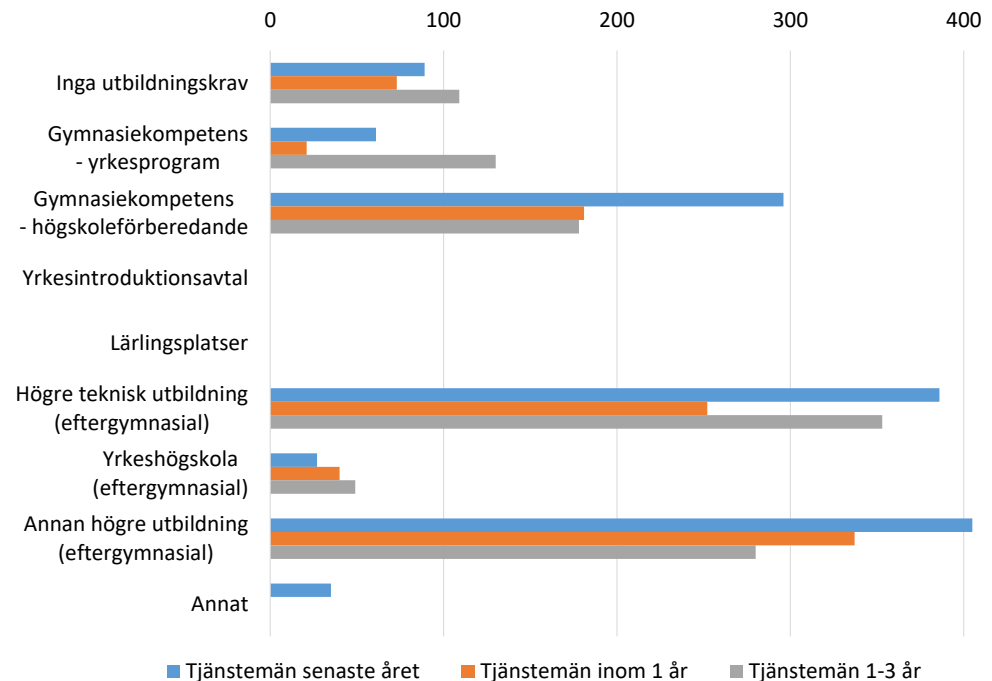
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän dominerar kraven på eftergymnasial utbildning och är jämnt fördelat mellan ”annan högre utbildning” och ”högre teknisk utbildning”. Kraven på eftergymnasial utbildning för tjänstemän har sedan föregående års undersökning ökat och kraven väntas även bestå framöver.

- Behovet av tjänstemän med högskoleförberedande gymnasiekompetens ligger på samma nivå som föregående år.
- Yrkesintroduktionsavtal och lärlingsplats anges inte som krav vid rekrytering av tjänstemän, vilket är enligt vad som förväntats.



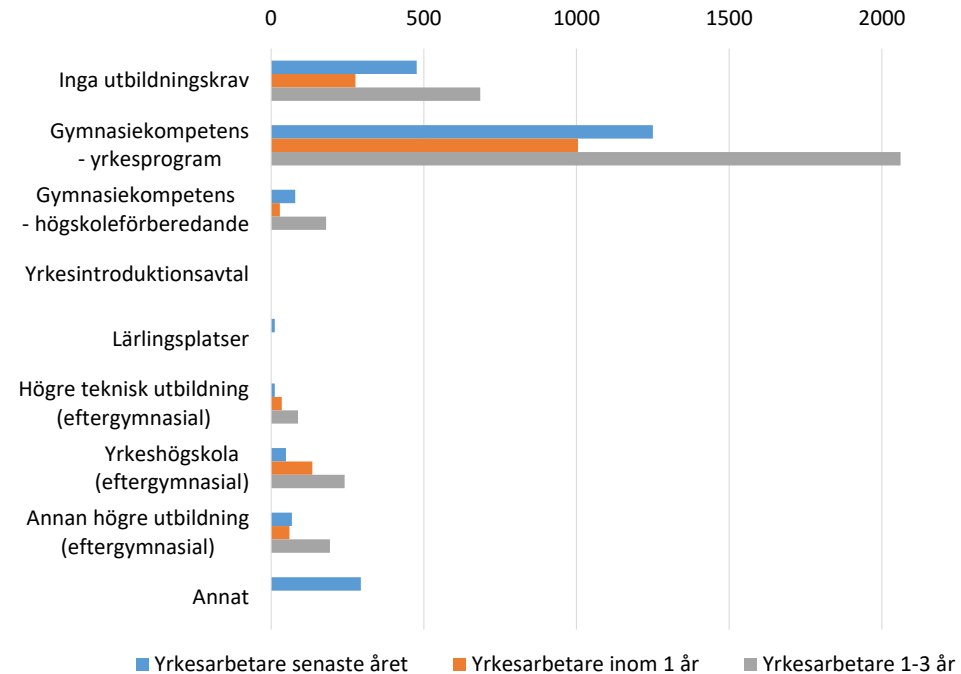
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

Gymnasiekompetens via yrkesprogram är den vanligaste kravbilden för nyanställda yrkesarbetare. Då årets undersökning delar in gymnasiekompetensen i högskoleförberedande och yrkesinriktning bekräftas att det är tydlig övervikt att kraven ligger på gymnasieprogram med yrkesinriktning jämfört högskoleförberedande gymnasieutbildningar.

- Vid denna undersökning angavs att inga personer anställda via yrkesintroduktionsavtalet, medan det vid föregående års mätning var cirka 900 yrkesarbetare som anställda därigenom. Denna förändring kan bero på att det tidigare år ställts fler frågor gällande yrkesintroduktionsavtalet. En annan anledning kan vara att det inte ses som ett utbildningskrav, utan snarare ett sätt att hitta och forma kompetens. Detta är sannolikt även gällande för kategorin "lärlingsplatser".



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

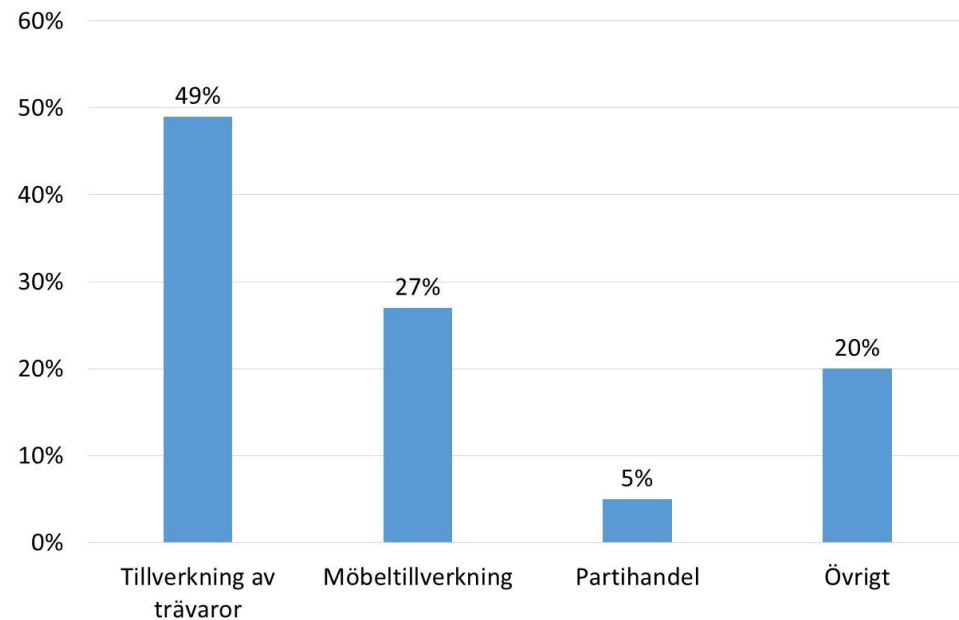


# Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

## – andel av totalt rekryteringsbehov

Fördelningen av rekryteringsbehov inom alla upptagna verksamhetstyper ligger stabilt jämfört tidigare undersökningar, något som även ger en god indikation på att urvalet är representativt i jämförelse mot tidigare mätningar. Hälften av branschens totala rekryteringsbehov återfinns inom verksamhetstypen ”tillverkning av trävaror”.

- Antal företag är för lågt för att kunna göra djuplodande studier av regionala skillnader av rekryteringsbehovet. Generellt sett kan det dock sägas att län såsom Jönköpings och Västra Götalands län, med många anställda också har det största rekryteringsbehovet.



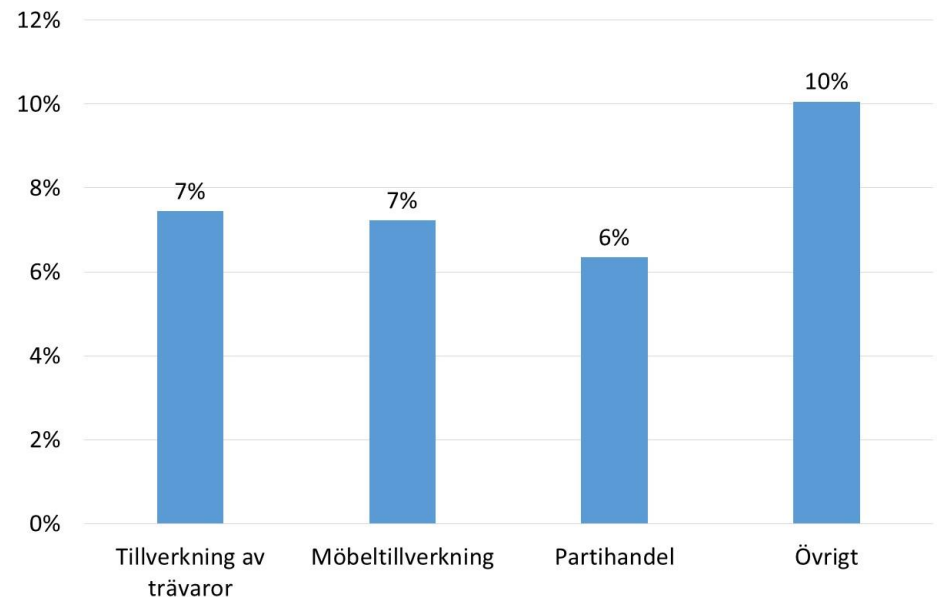
*Diagrammet visar rekryteringsbehovet på tre års sikt uppdelat per verksamhetstyp.*



# Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper – andel av antal anställda

Rekryteringsbehoven i relation till antalet anställda inom respektive verksamhetskategori studeras för att se om någon av verksamhetstyperna avviker i relativt rekryteringsbehov. Likt tidigare år är rekryteringsbehoven i relation till antal anställda störst i kategorin ”övrigt”. Denna kategori har dock få anställda, vilket medför att även små förändringar i rekryteringsbehovet får stort genomslag.

- Ingen av de fyra verksamhetstyperna avviker markant när det gäller relativ storlek av rekryteringsbehovet. Det är således inte någon specifik verksamhetstyp som har markant högre eller lägre rekryteringsbehov.



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



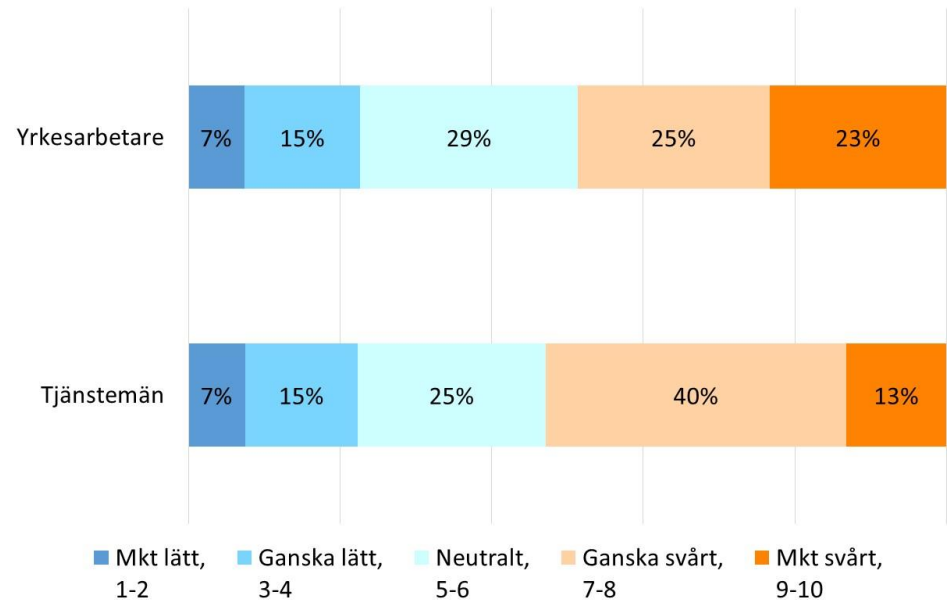


# Syn på möjligheten att rekrytera

Att arbetskraft finns att tillgå på marknaden är en förutsättning för att företagen ska kunna rekrytera i den utsträckning som behövs, oavsett skäl för rekrytering. Med anledning av det har vi i år undersökt hur branschen ser på möjligheterna. Då frågorna är nya saknas möjlighet att jämföra med tidigare års undersökningar.

Resultaten visar att det råder rekryteringssvårigheter för såväl yrkesarbetare som för tjänstemän. Andelen som tycker att det är svårt eller mycket svårt (betyg 9-10) är dock högre för yrkesarbetare. En orsak till detta kan vara att det vid rekrytering av yrkesarbetare oftare krävs specialistkompetens. På tjänstemannansidan kan svårigheterna möjligen vara mer av generell karaktär såsom geografisk belägenhet.

- En högre andel svarade "Vet ej" för tjänstemän, vilket sannolikt är en följd av att fler företag haft behov av att rekrytera yrkesarbetare och därmed har större kunskap om den processen.



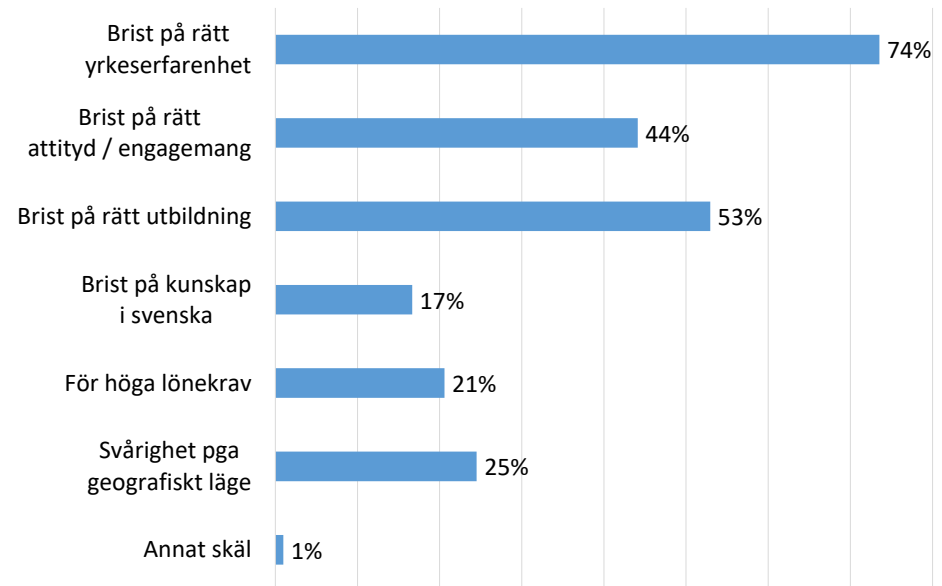
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



## Orsak till rekryteringssvårigheter

De som angivit att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har fått följdfrågan gällande dess orsak. Antalet svar visar att det ofta är mer än en orsak som har betydande inverkan på möjligheten att rekrytera, men de vanligaste skälen är ”brist på yrkeserfarenhet” och ”brist på rätt utbildning”. Utöver dessa kunskapsmässiga skäl anser också en stor andel att det varit personliga skäl såsom ”brist på rätt attityd / engagemang” som varit en viktig orsak.

- Följdfrågan om orsak till varför det varit svårt att rekrytera har ställts till de som svarat 7 eller högre på frågan om deras syn på möjlighet att rekrytera.
- Värt att notera är att de två vanligaste orsakerna (yrkeserfarenhet och relevant utbildning) är faktorer som branschen tillsammans med utbildningssystemet kan påverka medan ”brist på rätt attityd/engagemang” är en betydligt mer svårhanterad utmaning.
- Frågan gällande orsak till rekryteringssvårighet är ny för i år, varpå ingen jämförelse kan göras mot tidigare undersökningar.



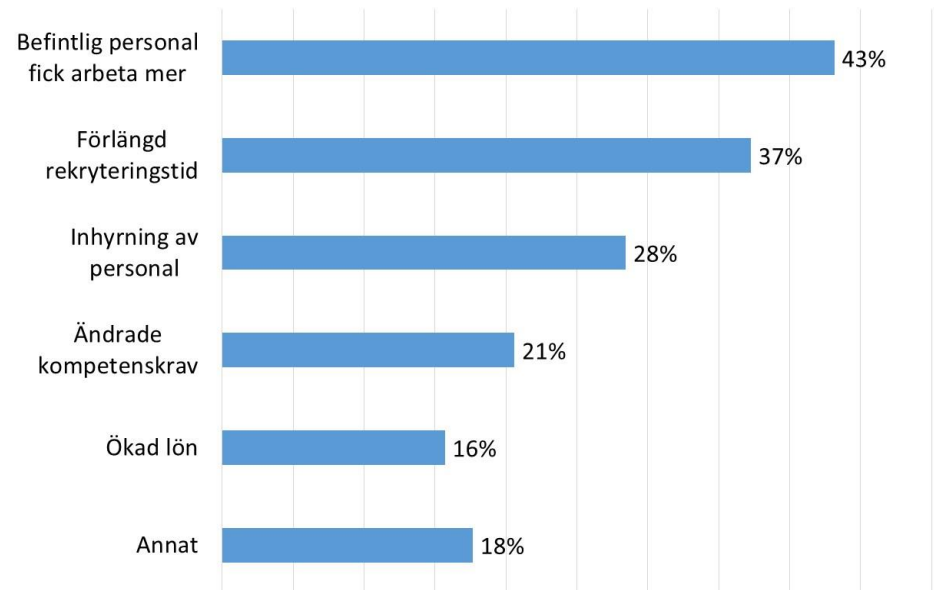
Diagrammet visar orsak till varför det anses vara svårt att rekrytera ny arbetskraft.



## Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Problem att rekrytera utgör uppenbart en trång sektor för branschen men det ger även följd effekter utöver hämmad och tillväxt och produktion. De vanligaste konsekvenserna är att befintlig personal får arbeta mer och att processen tar längre tid. Utöver detta nyttjas i stor utsträckning inhyrd personal vilket naturligt medför ökade personalkostnader för företagen.

- I ett av fem fall har företagen tvingats korrigera sina kompetenskrav för att hitta arbetskraft vilket sannolikt också innebär en förlängd upplärningstid och därmed lägre produktivitet.
- Då "brist på rätt yrkeserfarenhet" i särklass var den viktigaste orsaken till rekryteringssvårigheter (se sid 19) kan det också tyda på att det råder en matchningsproblematik på arbetsmarknaden.
- Frågeställningen om konsekvenser vid rekryteringssvårigheter är ny för i år varför ingen jämförelse kan göras mot tidigare undersökningar.



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

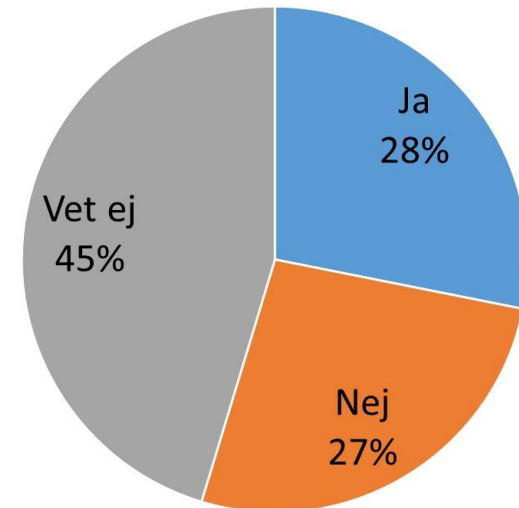


## Värdering av tillgängliga utbildningar

Det råder oenighet om huruvida befintligt utbildningsutbud matchar behovet av utbildning på arbetsmarknaden. I princip lika stor andel anser att det finns rätt typ av utbildningar, som det motsatta. En stor andel har dock inte någon åsikt i frågan. Detta kan vara en följd av att de inte haft något rekryteringsbehov och därmed inte varit i kontakt med några utbildningar.

Som skäl till varför det var svårt att rekrytera angav mer än hälften brist på rätt utbildning, vilket tyder på att de som varit i en rekryteringsprocess har mer negativ bild av hur väl utbildningarna matchar än vad branschen har i stort.

- Frågan gällande utbildningsutbudet har breddats till att omfatta utbildningar generellt, istället för endast gymnasiala utbildningar.
- Ett återkommande tema bland de öppna svaren om vad som saknas i utbildningarna handlar istället om dess geografiska läge. Utbildningen behöver finnas i närheten av arbetstillfällena.
- Det framkommer även önskemål om mer yrkesinriktade utbildningar med mycket praktisk kunskap om hantverket och hanteringen av maskiner. Samtidigt har även några svarat det motsatta och önskar mer fokus på kärnämnen för att kunna fungera i arbetsmarknaden.



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