

Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2023

Anna Brinkhagen, Josefin Gruvander

Stockholm, januari 2021



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 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 trä- och möbelbranschen fördelat på yrkeskategori och erfordrad utbildningsnivå, samt att undersöka hur möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet upplevs.

Metodbeskrivning

Undersökningen är gjort med hjälp av en webbenkät som under november 2020 skickades till totalt 656 företag anslutna till Trä- och Möbelföretagen (TMF). 207 företag gav kompletta svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 32 procent. Årets svarsfrekvens är den högsta som uppmätts under de sex år som undersökningen genomförts.

Antalet anställda i branschen som ligger till grund för uppräknade rekryteringsbehov utgår från SCB:s "Företagsdatabasen". Cirka 2 000 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 baserades på de två näringsgrenar där majoriteten av TMF:s medlemmar ingår. Viktningen av svaren har en stor påverkan på resultaten då enskilda svar viktades med värden mellan 1,54 till 41,7.

Tolkning och representativitet i urval

Det kan finnas systematiska skillnader i rekryteringsbehov mellan medlemmar respektive icke-medlemmar i TMF, vilket är en presumtiv felkälla.

En annan risk är att företag utan rekryteringsbehov har mindre benägenhet att svara på undersökningen. Detta utvärderas genom att jämföra svarsfrekvens mellan olika företagsstorlekar samt analysera om svarsbortfallet är randomiserat eller systematiskt. Erfarenhet visar att risken för systematiska snedvridningar är störst bland företag med få anställda.



Sammanfattning

Närmare ett år av osäkerhet, diverse begränsande rekommendationer och restriktioner på grund av coronapandemin har passerat. När vi nu tittar i backspegeln kan vi konstatera att utifrån ett rekryteringsperspektiv tycks trä- och möbelföretagen klarat sig bra. Under året har strax under 3 400 personer anställts inom branschen, vilket endast är ett par procentenheter lägre än föregående år.

När vi istället vänder blicken framåt för att bedöma rekryteringsbehovet under kommande år, så kan vi glädjande se en optimism även här. Cirka 2 500 personer bedöms behövas för att fylla vakanser, vilket är något fler än föregående år. Något som förstärker det försiktigt optimistiska läget är att det främsta skälet för rekrytering är *utökad verksamhet*.

Gällande eventuella svårigheter att rekrytera skiljer det sig beroende på om rekryteringen avser tjänstemän eller yrkesarbetare. Ungefär hälften av alla svarande anser att det finns en svårighet i rekryteringen och knappt en av tio anser det vara mycket svårt. Det är en större andel av de svarande som upplever någon typ av svårighet vid rekrytering av tjänstemän jämfört med yrkesarbetare, men de som svarat att de upplever det mycket svårt att rekrytera syftar övervägande på yrkesarbetare. Då orsaken till rekryteringssvårigheter studeras återfinns svaret i att det primärt är svårt att hitta personal med rätt yrkeserfarenhet, men det är sällan det enda skälet. Andra viktiga orsaker inkluderar svårighet att hitta personal med rätt engagemang, rätt utbildning samt att geografien bidrar till rekryteringssvårigheten.

Konsekvenserna vid svårigheter att rekrytera kan ofta vara flera och sammanlänkade, vilket även svaren i undersökningen indikerar. Den vanligaste konsekvensen är att *rekryteringstiden förlängs* följt av att *befintlig personal* fick arbeta mer. Då rekryteringen drar ut på tiden är det en naturlig följd, såtillvida att inte inhyrd arbetskraft tas in eller att produktionen minskar.

Slutligen ställdes frågan ifall tillgängligt utbildningsutbud matchar behovet på marknaden. Nära hälften av alla svarande säger sig inte kunna svara på detta, vilket liknar resultatet från föregående undersökning. Av de som har en åsikt i frågan finns dock en övervikt mot de som är nöjda med utbudet. Detta innebär att fler är positiva nu än tidigare, då lika stor andel ställde sig positiv som negativ till utbildningsutbudet.

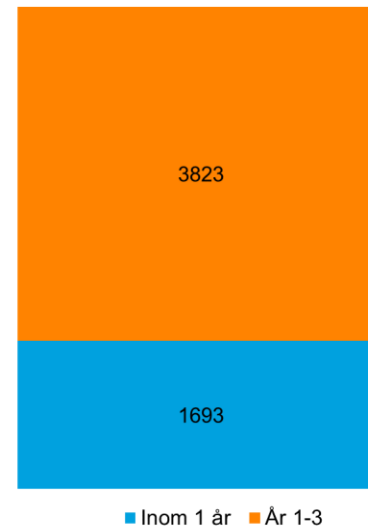
Årets rekryteringsundersökning inom TMF visar en totalt sett positiv bild av marknaden med en god förhoppning om att även fortsättningsvis ha möjlighet att rekrytera med syfte att utöka verksamheten. Vi ser ett ökande behov av relevant yrkesinriktad utbildning och en hög efterfrågan på kompetent personal med rätt yrkeserfarenhet.



Total förändring i personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelbranschen bedöms i genomsnitt öka med 5 500 personer fram till år 2023. Undersökningen visar att vi glädjande nog har en tillväxttakt som är högre än vid de senaste årens mätningar, coronapandemin till trots.

- Inom det närmsta året väntas sysselsättningen att öka med närmare 1 700 personer, vilket är högre än medelvärdet för de senaste fem åren som ligger på 1 630 personer.
- Även på sikt är ökningen något högre jämfört med föregående års mättillfälle. Skillnaden i ökningen är cirka 400 personer, vilket motsvarar cirka 10 procent.
- Resultatet från undersökningen visar att det fortsatt finns en optimism om tillväxt inom branschen, men skillnaderna mellan företag och områden inom branschen är stora. Utvecklingen varierar från kraftig tillväxt till neddragningar.



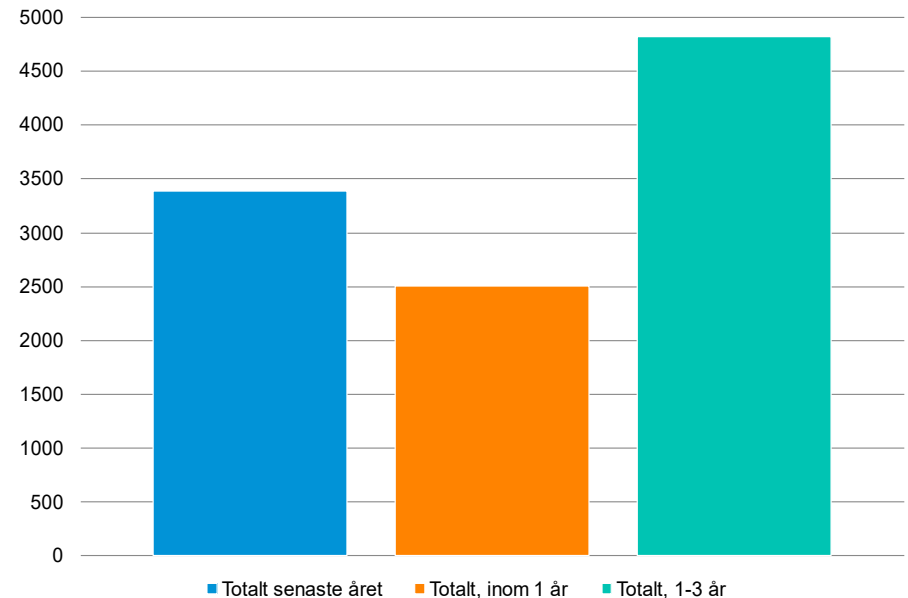
Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive tre års sikt.



Totalt rekryteringsbehov

Årets undersökning visar att det anställts strax under 3 400 personer inom branschen under det senaste året. Resultatet ligger i paritet med tidigare mätningar, även då det är något lägre än föregående års undersökning. Fram till år 2023 spås rekryteringsbehovet motsvara 7 300 personer.

- Ett återkommande mönster är att rekryteringar som planeras ske inom ett år är färre än de genomförda rekryteringarna det senaste året. Detta är även fallet i årets undersökning.
- En av flera orsaker till detta är att det kan uppstå nya behov som är svåra att planera för.



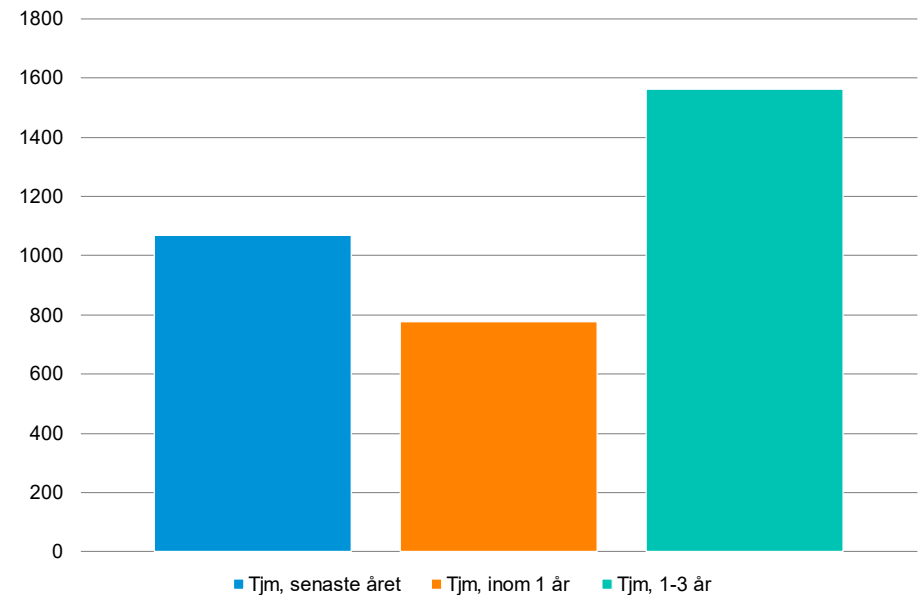
Diagrammet visar rekryteringar det senaste året, rekryteringsbehovet på ett års sikt samt på tre års sikt.



Behov av tjänstemän

Av de 3 400 personer som anställts inom branschen under året var strax under 1 100 tjänstemän, vilket motsvarar ungefär en tredjedel av totalen. Inom det närmsta året bedöms behovet av nyrekrytering vara ungefär 800 personer, vilket även det är ungefär en tredjedel av det totala rekryteringsbehovet.

- Behovet av tjänstemän under kommande år är lägre än motsvarande antal förra året. Skillnaden är däremot inte stor, så sent som 2018 uppmättes ett lägre behov för det kommande året.
- På lite längre sikt (1-3 år) är bedömningen mer positiv. Här uppskattas ett behov av drygt 1 560 tjänstemän, jämfört strax under 1 100 tjänstemän vid föregående års mätning.



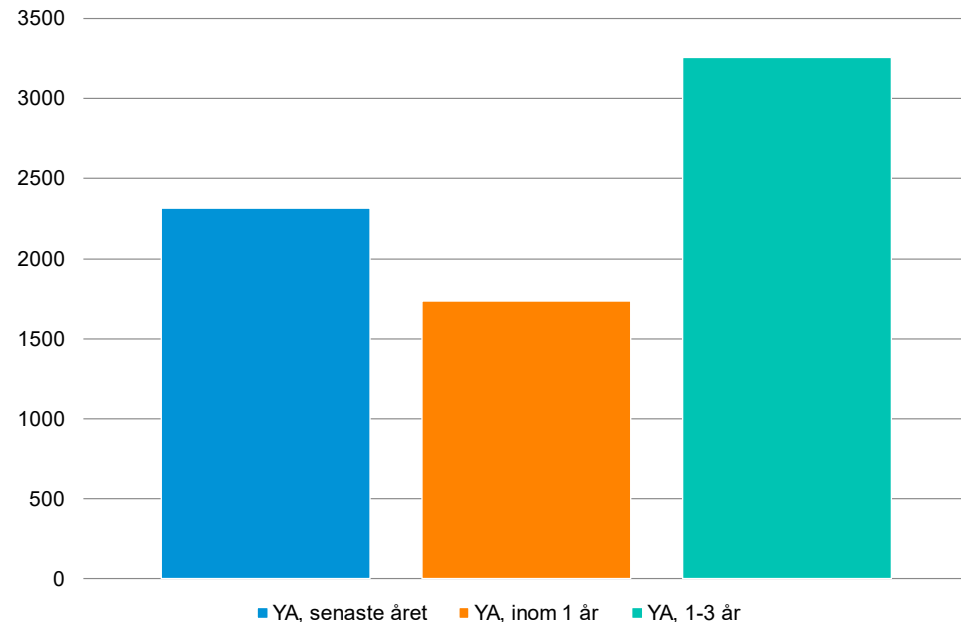
Diagrammet visar rekryteringar av tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Behov av yrkesarbetare

Gruppen yrkesarbetare utgör majoriteten av det senaste årens rekryteringar inom branschen. Drygt 2 300 (68%) av de totala 3 400 personerna har varit yrkesarbetare. Även framöver väntas denna yrkeskategori utgöra huvudparten av rekryteringsbehovet då 5 000 yrkesarbetare behöver rekryteras, vilket motsvarar cirka 70%.

- Behovet av nyrekrytering av yrkesarbetare inom ett år bedöms vara cirka 1 700 personer, vilket är en högre siffra än motsvarande antal föregående år. Vid en jämförelse av de senaste fem årens undersökningar ligger medelvärdet strax över 1 600.
- På lite längre sikt (1-3 år) bedöms behovet vara ungefär fem procentenheter lägre än tidigare mätning.



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

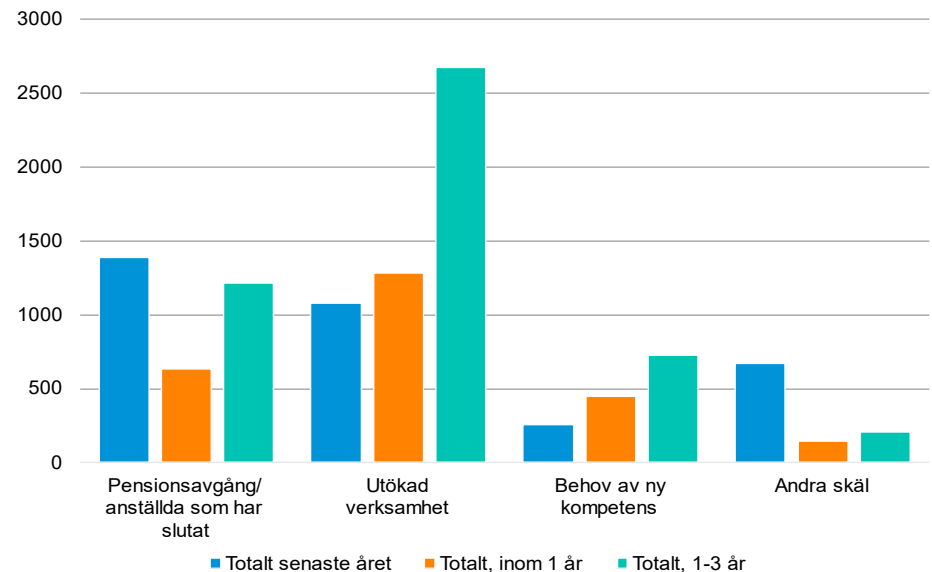


Totalt rekryteringsbehov över tid - fördelat på orsak

Under det senaste året har den vanligaste anledningen till nyrekrytering varit att fylla platser för personal som pensionerats alternativt slutat på eget bevåg. Samtidigt har rekryteringar på grund av utökad verksamhet stått för en betydande andel av genomförda rekryteringar.

Tittar vi framåt i tiden ser vi att en utökad verksamhet är en drivande faktor för rekryteringsbehovet, vilket tyder på en optimism inom branschen.

- 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.
- Behovet av ny personal till följd av utökad verksamhet anses vara större än behovet att rekrytera för att ersätta anställda som av någon anledning slutat. Detta är sant både på kort och lite längre sikt, och indikerar en optimistisk syn på framtiden, inte minst med tanke på pandemin som fortfarande påverkar ekonomin i hög grad.



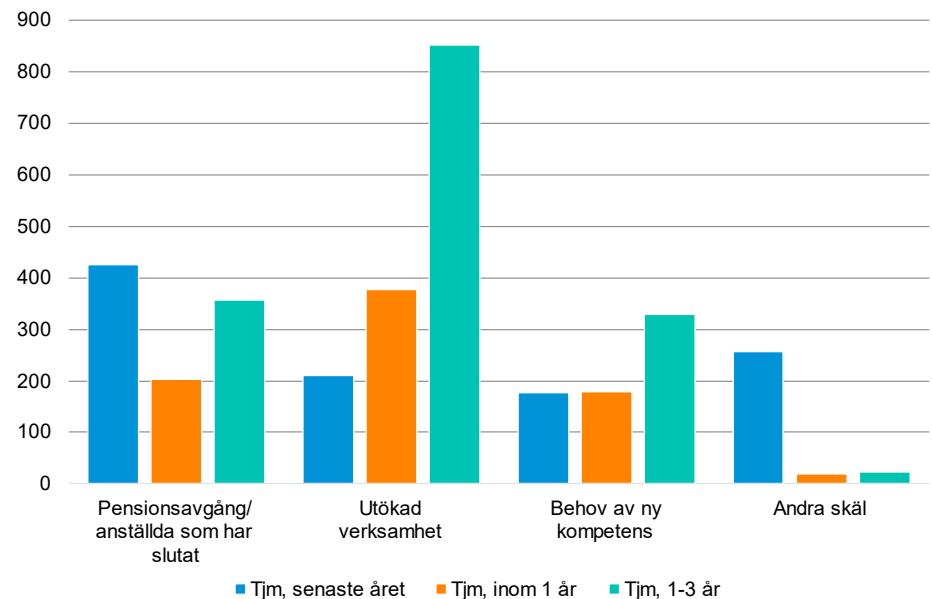
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



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. Under året som gått har ersättningsrekrytering för pensionsavgångar och personal som slutat varit vanligast. Så snart som under kommande år väntas dock en större andel av rekryteringarna förklaras av en utökad verksamhet.

- Jämfört med rekryteringen för alla yrkesroller har tjänstemän en mindre andel rekryteringar som skett på grund av utökad verksamhet.
- Rekrytering på grund av "andra skäl" var markant vanligare under det senaste året jämfört med planerna för framtiden, vilket är ett mönster vi känner igen historiskt



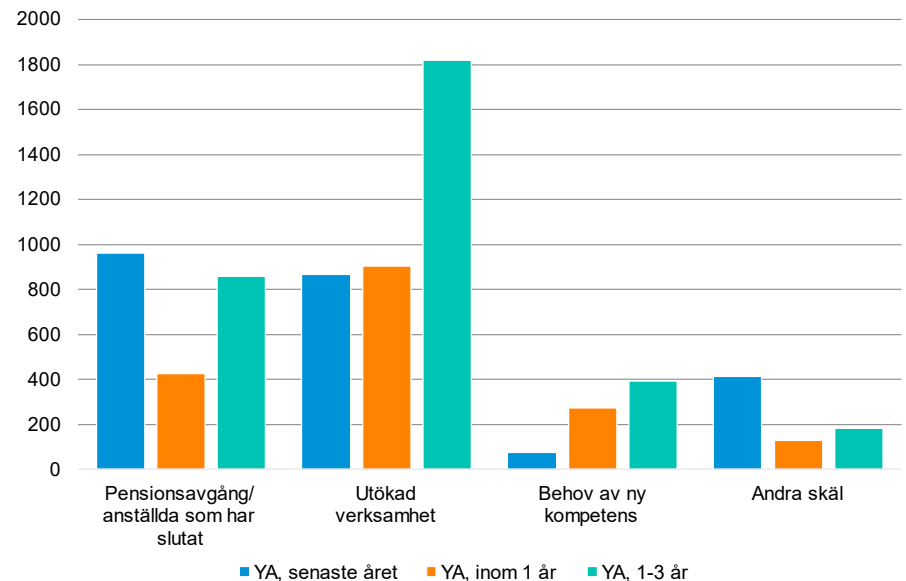
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för tjänstemän det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid - fördelat på orsak

Eftersom att merparten av rekryteringarna inom branschen utgörs av yrkesarbetare har denna yrkeskategori störst inverkan på det totala rekryteringsbehovet. Under det senaste året ser vi en lätt övervikt mot *pensionsavgång/anställda som slutat*, tätt följt av *utökad verksamhet* som orsak för rekrytering. Kategorin *ökad verksamhet* ökar i betydelse framöver, en trend som överensstämmer med tidigare års undersökningar och tyder på positiva marknadsutsikter.

- Fördelningen mellan olika orsaker till rekryteringsbehov är mycket lik föregående års undersökning.
- Något som skiljer sig åt i årets mätning jämfört föregående år är att under det senaste året har behovet av ny kompetens varit lägre än tidigare. Detta kompenseras med att behovet av ny kompetens ökar under kommande år.



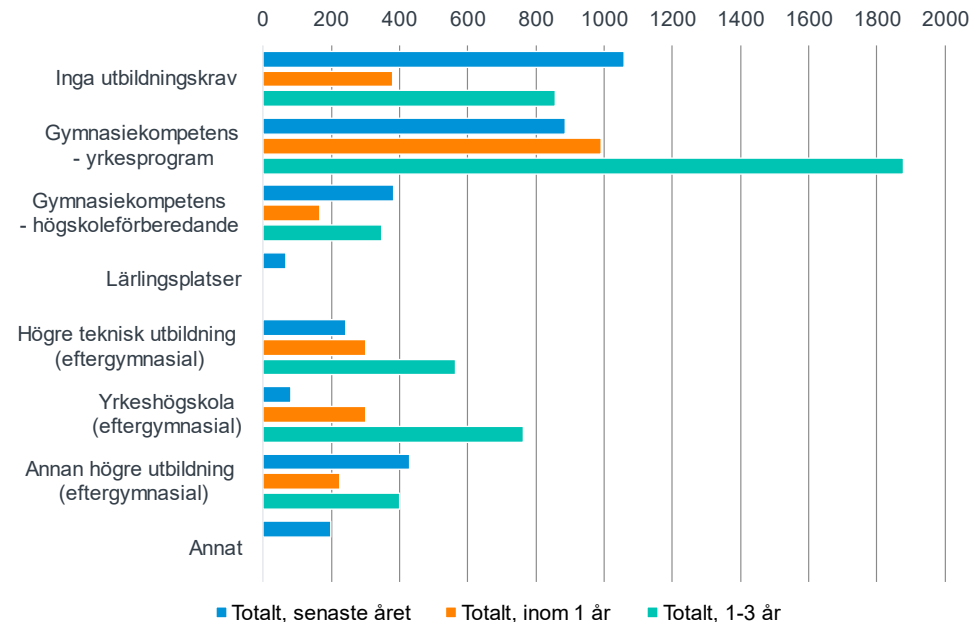
Diagrammet visar orsaken till rekryteringsbehovet för yrkesarbetare det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

Under året som gått har majoriteten av rekryteringarna som skett varit utan utbildningskrav, tätt följt av krav på gymnasiekompetens med yrkeskompetens. Framöver väntas gymnasiekompetens inom yrkesprogram bli ett allt viktigare krav, både inom det närmsta året och på tre års sikt.

- Under de senaste 12 månaderna är det ett femtiotal medarbetare som anställts som *lärlingar*. Det är däremot inget av företagen som anger detta som ett utbildningskrav.
- Resultatet från årets undersökning indikerar att krav på yrkesrelaterad utbildning kommer att öka framöver.



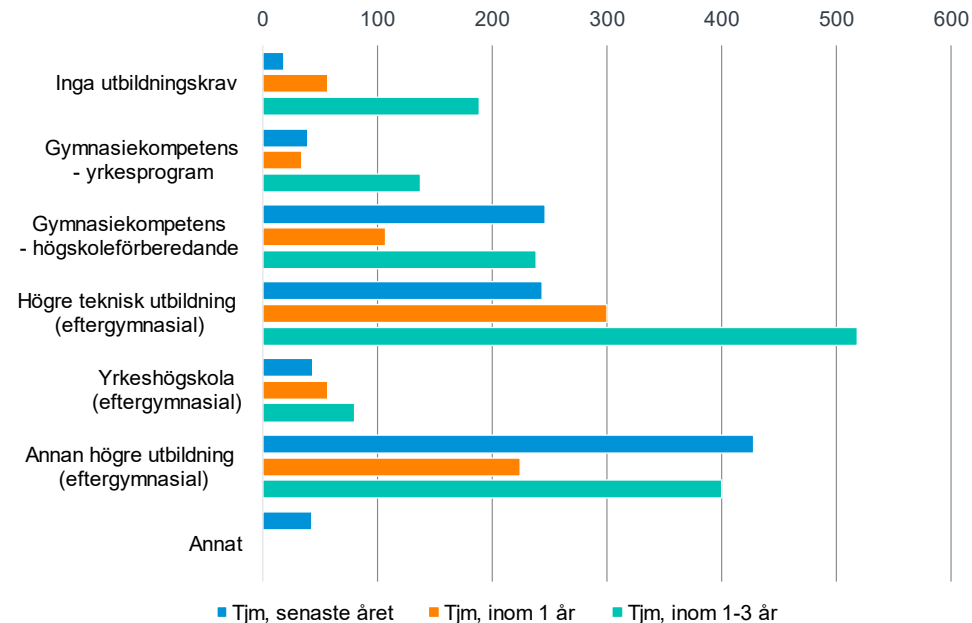
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året, planerade rekryteringar på ett års sikt samt på ett till tre års sikt.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

För tjänstemän är utbildningskraven generellt sett höga. Under året har fördelningen mellan *gymnasiekompetens* och *högre teknisk utbildning* legat relativt jämnt. Studeras rekryteringsbehovet istället på sikt, skruvas utbildningskraven upp och olika typer av eftergymnasial utbildning får större betydelse.

- Jämfört samma frågeställning föregående år överensstämmer kravbilden i hög utsträckning. En skillnad är dock att de som angett *inga utbildningskrav* för de tjänstemän som under året anställdes är färre i årets undersökning.
- Lärlingsplats har inte angivits som krav vare sig vid årets eller kommande rekryteringar 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.

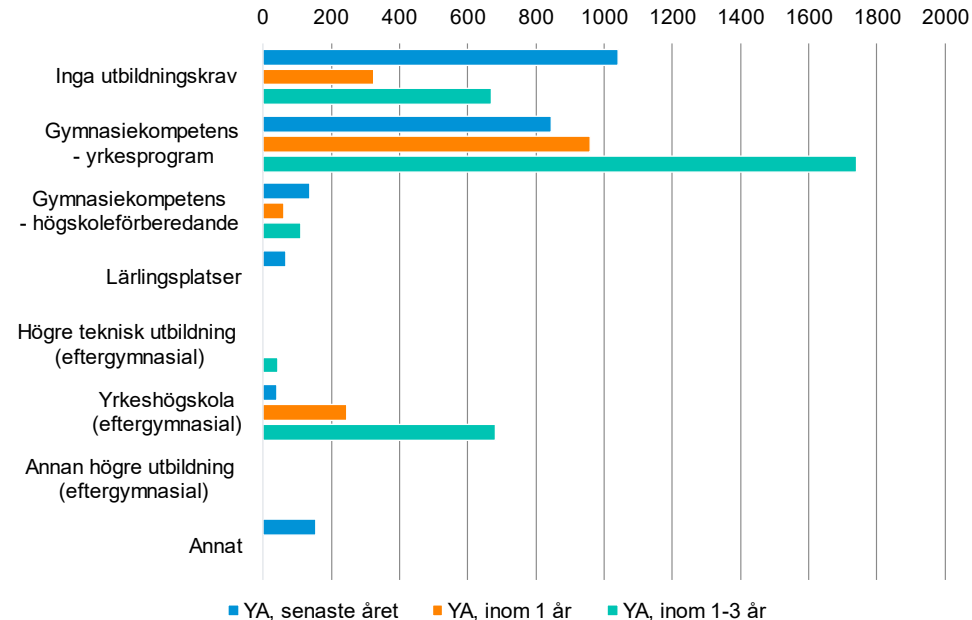


Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

Under de senaste 12 månaderna har den största andelen rekryteringar, drygt 1 000 yrkesarbetare, skett utan utbildningskrav. Sett som andel av genomförda rekryteringar motsvarar detta ungefär 45 procent, vilket får anses som en hög andel. Ungefär lika många rekryterades utifrån krav på någon form av gymnasiekompetens.

Vid rekrytering framöver bedömer branschen att allt större krav kommer att ställas på yrkesinriktad kompetens, framför allt på gymnasienivå.

- Den relativt höga graden av rekryteringar utförda utan utbildningskrav skiljer sig från tidigare mätningar.
- Kravet på yrkesinriktade gymnasieutbildningar är generellt stort. Vid årets undersökning ser vi även att krav på eftergymnasial utbildning från yrkeshögskola på sikt ökar.



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

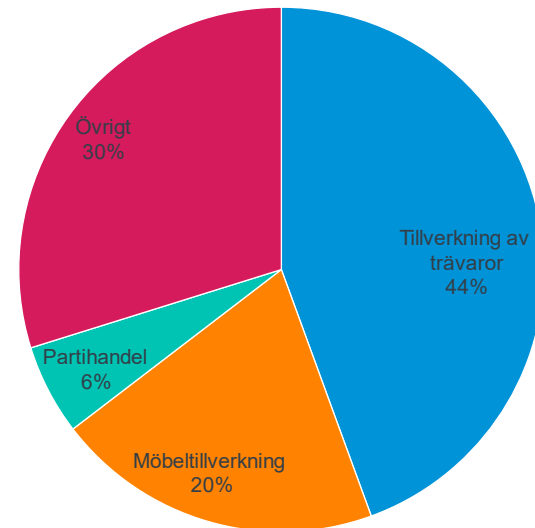


Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper

– 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. Knappt hälften av branschens totala rekryteringsbehov återfinns inom verksamhetstypen ”tillverkning av trävaror”.

- Antalet företag som deltagit i undersökningen är för lågt för att kunna göra djuplodande studier av regionala skillnader av rekryteringsbehovet. Resultaten på länsnivå indikerar dock att det är stora geografiska skillnader i rekryteringsbehovet. Ett par regioner summerar upp till negativt rekryteringsbehov (avveckling) medan andra har en betydligt mer positiv utveckling.



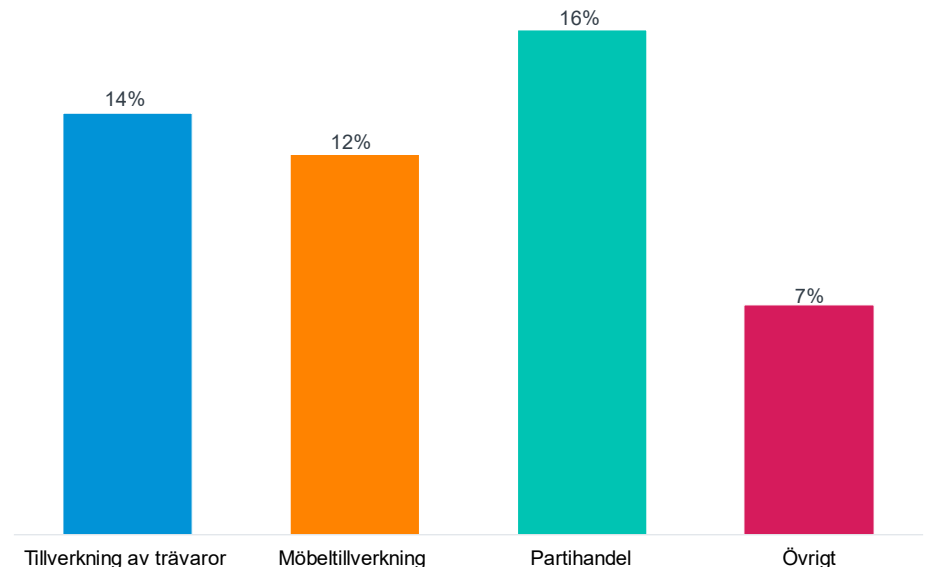
Diagrammet visar rekryteringsbehovet på tre års sikt uppdelat per verksamhetstyp.



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. Det största rekryteringsbehovet på tre års sikt finns inom partihandeln (16%) följt av tillverkning av trävaror (14%).

- Historiskt sett har kategorin övrig legat något högre än övriga verksamhetsområden, i årets undersökning ser vi dock inte detta mönster. Anledningen till detta kan vara att kategorin övrig är den minsta av de fyra verksamhetstyperna, varpå den har störst risk för variationer på grund av uppräknings.



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

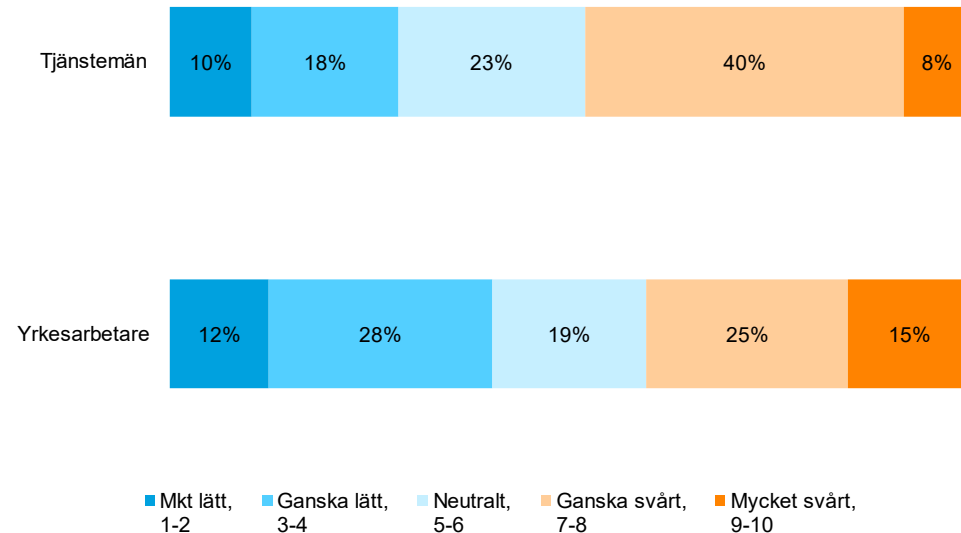


Syn på möjligheten att rekrytera

För andra året i följd har synen på möjlighet att rekrytera undersökts. Detta syftar till att undersöka huruvida rätt arbetskraft finns tillgänglig på arbetsmarknaden, oavsett skäl till rekrytering.

Resultaten visar att det råder rekryteringssvårigheter för såväl yrkesarbetare som för tjänstemän. Likt vid föregående års mätning är det en större andel som anser det vara *mycket svårt* att rekrytera yrkesarbetare. För tjänstemän är det istället en större andel som anser att det är *ganska svårt*. Slutsatsen är att det finns utmaningar i bägge kategorier, men att utmaningarna skiljer sig åt.

- 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.
- Jämfört föregående års mätning är resultaten lika, fördelningen var i princip densamma med endast små variationer.



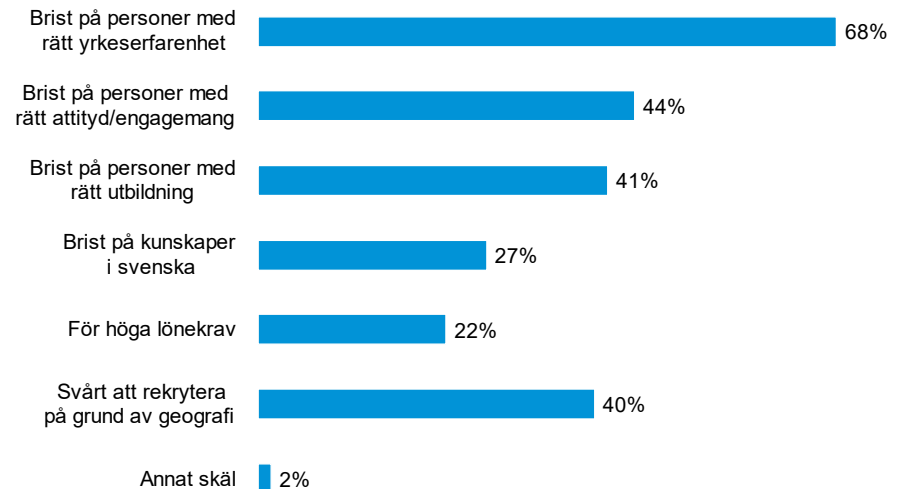
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



Orsak till rekryteringssvårigheter

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

- 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.
- Möjligheten gavs att vid behov svara mer än ett skäl, vilket vi kan konstatera att flertalet svarande gjort. Sannolikt är det en kombination av orsaker som gör att det finns svårigheter vid rekrytering.



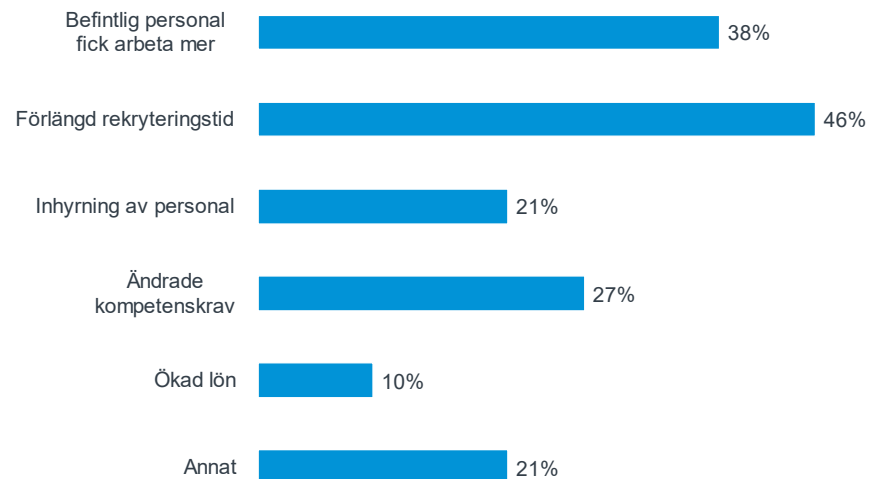
Diagrammet visar orsak till varför det anses vara svårt att rekrytera ny arbetskraft.



Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Problem att rekrytera tyder på att arbetskraft en trång sektor för branschen men det ger även följd effekter utöver hämmad och tillväxt och produktion. Den vanligaste konsekvensen under det senaste året har varit att rekryteringstiden förlängts samt att befintlig personal fått arbeta mer på grund av, vad man kan anta, underbemanning. Vi ser även att en dryg fjärdedel av alla svarande fått ändra sina kompetenskrav för att underlätta vid rekrytering.

- Andelen som anser att *Förlängd rekryteringstid* och *ändrade kompetenskrav* är konsekvenser av rekryteringssvårigheter har ökat jämfört med föregående mätning. Förlängd rekryteringstid ökade nio procentenheter och ändrade kompetenskrav med sex procentenheter.



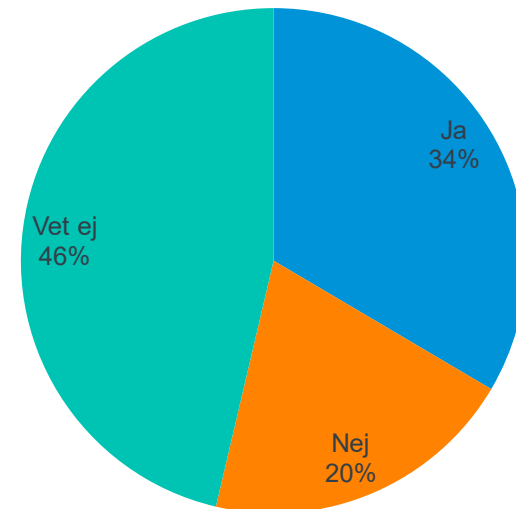
Diagrammet visar vilka konsekvenser som svårighet till rekrytering haft för företagen.



Värdering av tillgängliga utbildningar

Närmare hälften av de tillfrågade har ingen åsikt gällande ifall de tillgängliga utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden. Av de som har en åsikt finns en övervikt bland de som ställer sig positiva till tillgängligt utbud.

- Andelen *vet ej* är densamma som föregående år. Det har endast skett en förflyttning i fler som ställer sig positiva till utbildningsutbudet.
- Bland de öppna svaren angående typ av kompetens som efterfrågas finns en stor bredd. Det som återkommer mest är dock CNC-operatörer och konstruktörer. Utöver detta efterfrågas såväl erfaren spetskompetens inom olika områden som en större bredd och förståelse för helheten.
- Frågan är ställd till alla deltagare i undersökningen, oavsett om de utfört eller stått inför rekryteringsbehov i närtid.



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