



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehovet inom trä- och möbelindustrin fram till 2026

Stockholm, januari 2024



Kort om Prognoscentret

Prognoscentret grundades i Norge 1978 och etablerade ett dotterbolag i Sverige 1991. På våra kontor i Stockholm, Oslo, Köpenhamn och Tammerfors sysselsätter vi idag ca 60 personer och har etablerat oss som en ledande leverantör av marknadsanalyser för den nordiska bygg- och fastighetsmarknaden. År 2023 blev Prognoscentret en del av Byggfakta Group.

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	6
Total förändring i personalstyrka	6
Antalet nyanställningar över til	7
Rekryteringsbehov	8
Behov över tid	
Fördelat på orsak	11
Fördelat på utbildningskrav	14
Fördelat på verksamhetstyp	17
Syn på möjlighet att rekrytera	19
Orsak till rekryteringssvårigheter	20
Värdering av tillgängliga utbildningar	22
Fritextsvar	
Eventuell saknad kompetens	23
Eventuellt saknat i utbildningar	24



Om undersökningen

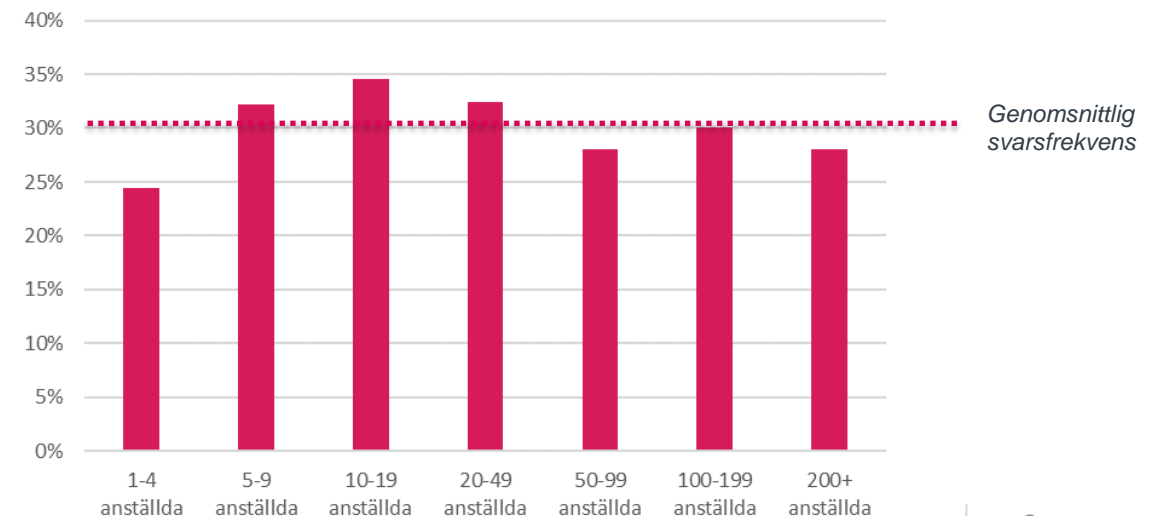
Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom trä- och möbelbranschen fördelat på yrkeskategori och erforderad utbildningsnivå, samt att undersöka hur branschen upplever möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet de kommande åren.

203 företag har deltagit i årets undersökning

- En webbenkät skickades ut i månadsskiftet november/december till totalt **667** företag som är anslutna till Trä- och möbelföretagen (TMF).
- **203** företag gav kompletta svar.
- Svarefrekvens blir därmed **30 procent**. Motsvarande andel förra mätningen var 29 procent.

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 svarefrekvens mellan olika företagsstorlekar. Svarefrekvensen är relativ jämn, men något lägre i gruppen med de minsta företagen där den uppnår 24 procent.





Metodbeskrivning

Population och viktning

Populationen består av de drygt 660 företag som är anslutna till bransch- och arbetsgivarorganisationen trä- och möbelindustrin (TMF) i Sverige. Från SCB:s företagsdatabas (FDB) hämtas antalet företag i de aktuella näringsgrenarna (*SNI: 16.2 industri för trä och varor av trä, kork och rotting o.d. samt 31 möbelindustri*). Drygt 1 900 företag tillhör TMF:s primära branscher. Utöver dessa finns cirka 4 000 enmansföretag som antas sakna rekryteringsbehov och därför inte inkluderats i undersökningen. Uppgifterna av antalet företag och dess storleksklasser från FDB ligger till grund för de vikter som beräknas

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 de större företagen har något högre svarsfrekvens än de minsta. För att få relevanta skattningar av branschens rekryteringsbehov viktas svaren från undersökningen mot motsvarande population i branschen. 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 2,3 och 29,7. Då antalet företag i de två största storleksklasserna (*200-499 anställda* och *500+ anställda*) är få (totalt 23 stycken enligt uppgifter från SCB:s företagsdatabas) slogs dessa storleksklasser ihop och en gemensam vikt beräknades för dessa grupper.



Sammanfattning

Årets rekryteringsundersökning för Trä- och Möbelföretagen (TMF) är den tionde i ordningen, vilket ger branschförbundet en god bild av hur rekryteringsbehovet utvecklats över tid. Från att mätningen i fjol präglades av osäkerhet och avvaktande rekryteringsplaner kan vi nu se att branschen expanderar de kommande åren och att rekryteringsbehoven åter igen ökar.

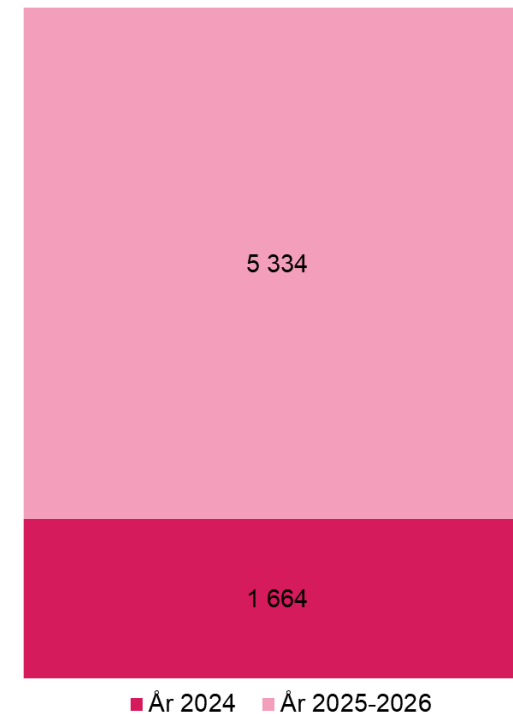
- Under 2023 anställdes cirka 1 900 personer inom trä- och möbelindustrin, vilket är det lägsta antalet jämfört med de senaste fem åren.
- Rekryteringsbehovet för de kommande tre åren ökar markant i jämförelse med resultaten från föregående år. Under de kommande tre åren uppskattas rekryteringsbehovet till totalt cirka 6 500 personer. Den största drivkraften till nyrekryteringar i branschen är expansion. Av de totalt 6 500 personer som branschen planerar att anställa kommer 5 000 av dessa anställas på grund av utökad verksamhet.
- Närmare 70 procent av de tjänster som enligt plan kommer att tillsättas under åren 2024-2026 är yrkesarbetare. Andelen motsvarar drygt 4 500 personer.
- Resultaten visar att branschen möjligtvis ser större svårigheter framöver att rekrytera yrkesarbetare jämfört med tjänstemän.
- Yrkesutbildning på gymnasial nivå är den utbildning som främst kommer att efterfrågas de kommande åren. Vilket även har varit det främsta utbildningskravet bland de nyrekryteringar som gjordes förra året.
- Precis som de två senaste mätningarna är det *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet* som man tycker är den vanligaste orsaken till att man haft svårt att rekrytera ny personal.
- Att förlänga rekryteringstiden är fortsatt den vanligaste åtgärden företagen vidtar när det uppstår svårigheter att rekrytera. Den senaste undersökningen visar tecken på att företagen inte behövt vidta åtgärder i samma utsträckning som när mätningarna gjordes 2021 och 2022.
- I jämfört med mätningen 2022 har rekryteringsbehovet minskat något inom trävarutillverkningen.



Total förändring personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelindustrin förväntas, utifrån undersökningen, öka med cirka 7 000 personer fram till år 2026. Det är återigen samma höga nivå som när undersökningen genomfördes för två år sedan.

- Resultatet visar att det förväntade behovet av att nyrekryteringar i branschen är betydligt högre än vid mätningen som gjordes i fjol. Totalt räknar branschen med att anställa cirka 7 000 personer de närmsta tre åren. Motsvarande antal i förra årets mätning var cirka 3 900 personer.
- Inom det närmsta året väntas sysselsättningen att öka med närmare 1 700 personer.
- Även på det längre perspektivet är förväntningarna på rekryteringsbehovet högre än vid förra mätningen. I fjol var det förväntade rekryteringsbehovet de kommande två åren cirka 3 000 personer. Motsvarande antal avseende 2025-2026 i den senaste mätningen är cirka 5 300 personer.



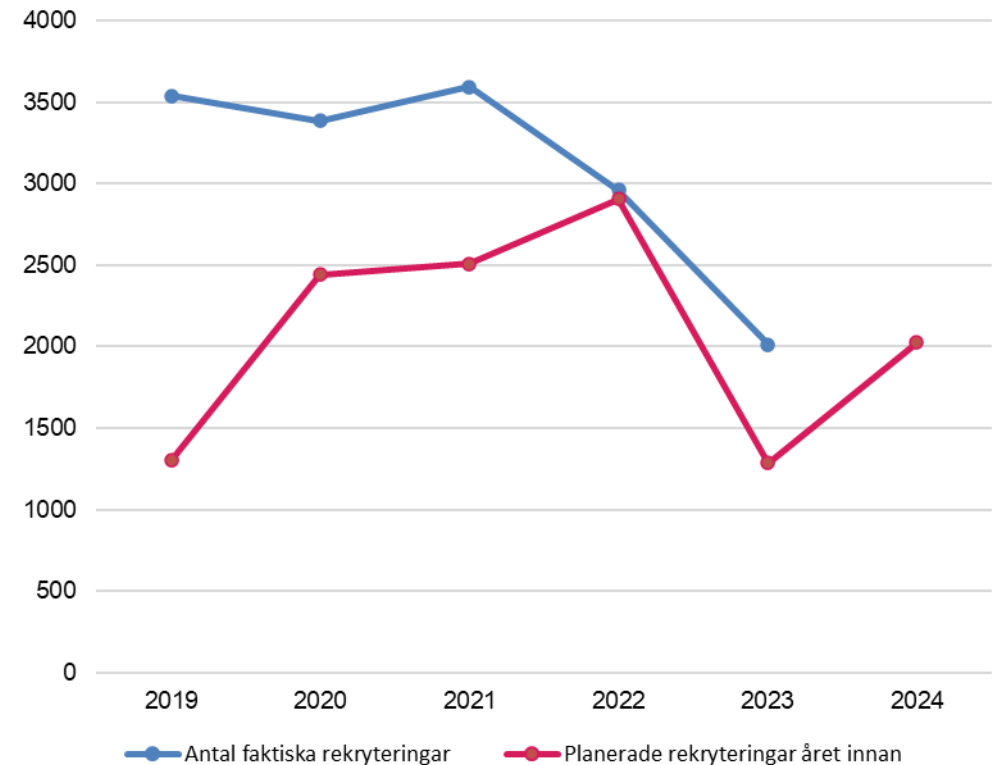
Diagrammet visar förväntat rekryteringsbehov för trä- och möbelindustrin under 2024 samt åren 2025-2026.



Antalet nyanställningar över tid

Under 2023 har närmare 1 900 personer anställts inom trä- och möbelindustrin, vilket är färre än under 2022 då cirka 3 000 personer anställdes. Antalet nyanställningar under det gångna året var det lägsta på fem år.

- Under 2023 rekryterades cirka 1 900 personer, vilket är det lägsta antalet som uppmäts de senaste fem åren.
- Att antalet nyrekryteringar skulle gå ner under 2023 hade branschen räknat med. I mätningen som gjordes 2022 trodde man med att det totala antalet nyrekryteringar skulle uppgå till cirka 1 300 personer under det kommande året.
- Ett återkommande mönster är att rekryteringar som planeras att ske inom det närmaste året tenderar att vara färre än vad som faktiskt sen genomförs. Bortsett från år 2022 då antalet planerade och antalet faktiska rekryteringar stämde mycket bra överens.



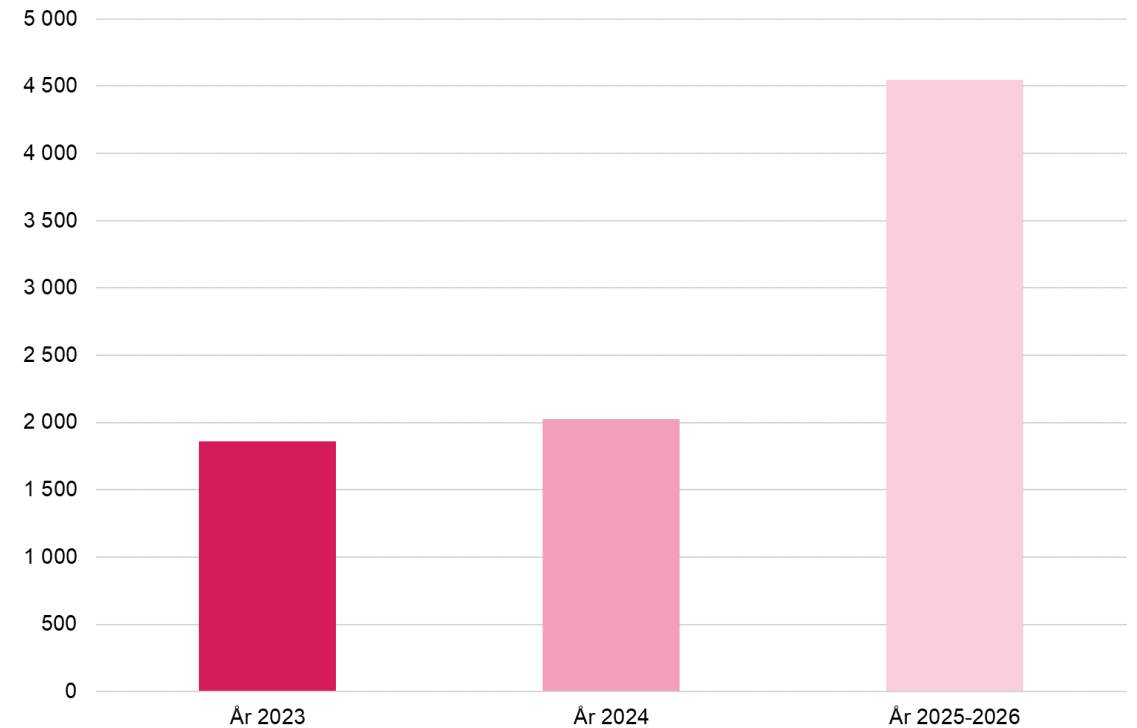
Diagrammet visar antalet nyanställningar de senaste 12 månaderna vid mättillfällena 2019-2023 samt antalet planerade nyrekryteringar från mätningen året innan.



Totalt rekryteringsbehov

Det senaste året har totalt cirka 1 900 personer anställts inom trä- och möbelindustrin, vilket är färre än under föregående år då cirka 3 000 personer anställdes. Under de kommande tre år uppskattas rekryteringsbehovet till totalt cirka 6 500 personer.

- Under förra året rekryterades cirka 1 900 personer, vilket är färre än 2022 då cirka 3 000 personer anställdes.
- Under 2024 spås ett behov av att rekrytera ungefär 2 000 personer, att jämföra med motsvarande uppskattning i fjol då rekryteringsbehovet de kommande året uppskattades till 1 300 personer under 2023.
- Under åren 2025-2026 så uppskattas rekryteringsbehovet däremot öka till totalt drygt 4 500 personer.
- Under de kommande tre åren finns det därmed ett behov att totalt rekrytera cirka 6 500 personer till branschen.



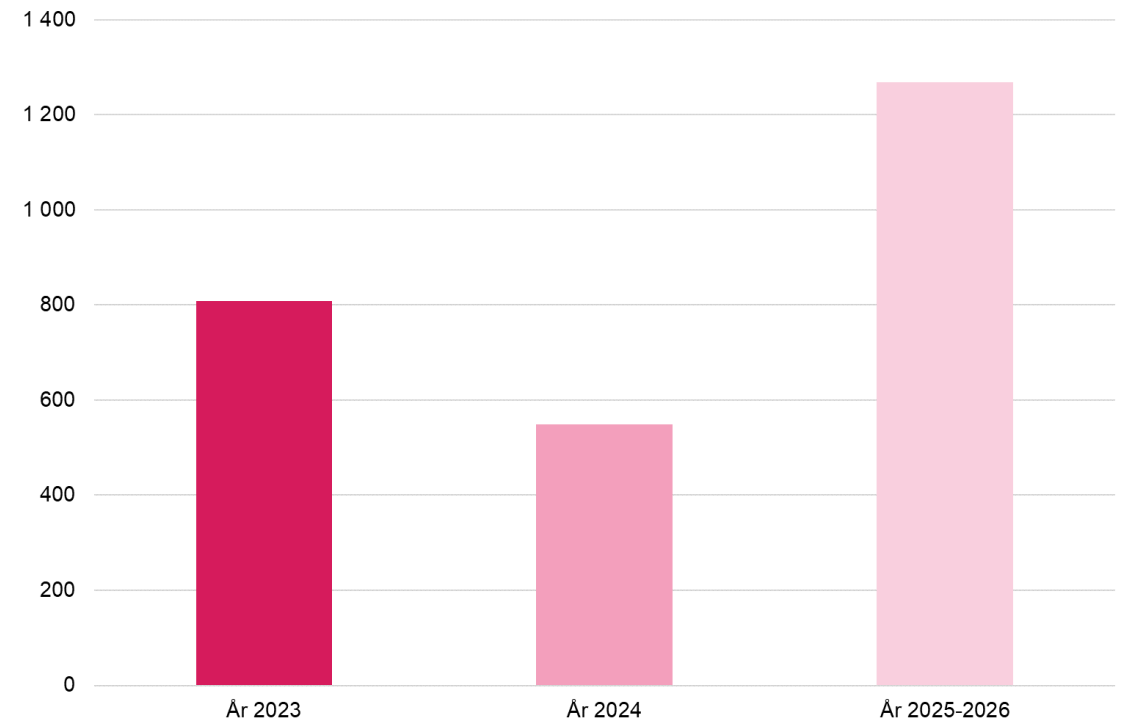
Diagrammet visar **totala antalet** rekryteringar det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026.



Behov av tjänstemän

Under de kommande tre åren planerar branschen att anställa närmare 1 800 tjänstemän.

- Under 2023 rekryterades det totalt cirka 800 tjänstemän i branschen. Av det totala antalet nyrekryteringar under året uppgår tjänstemännen till drygt 40 procent av dessa. Jämfört med mätningarna de två senaste åren är det en större andel än tidigare, då andelen varit cirka 30 procent.
- Totalt för åren 2024-2026 uppskattar branschen att de kommer behöva anställa närmare 1 800 tjänstemän. Varav cirka 550 av dessa under 2024.
- Branschen förutspår att behovet av tjänstemän de kommande tre åren kommer vara något högre än vad som förutspåddes i fjol gällande de kommande tre åren.



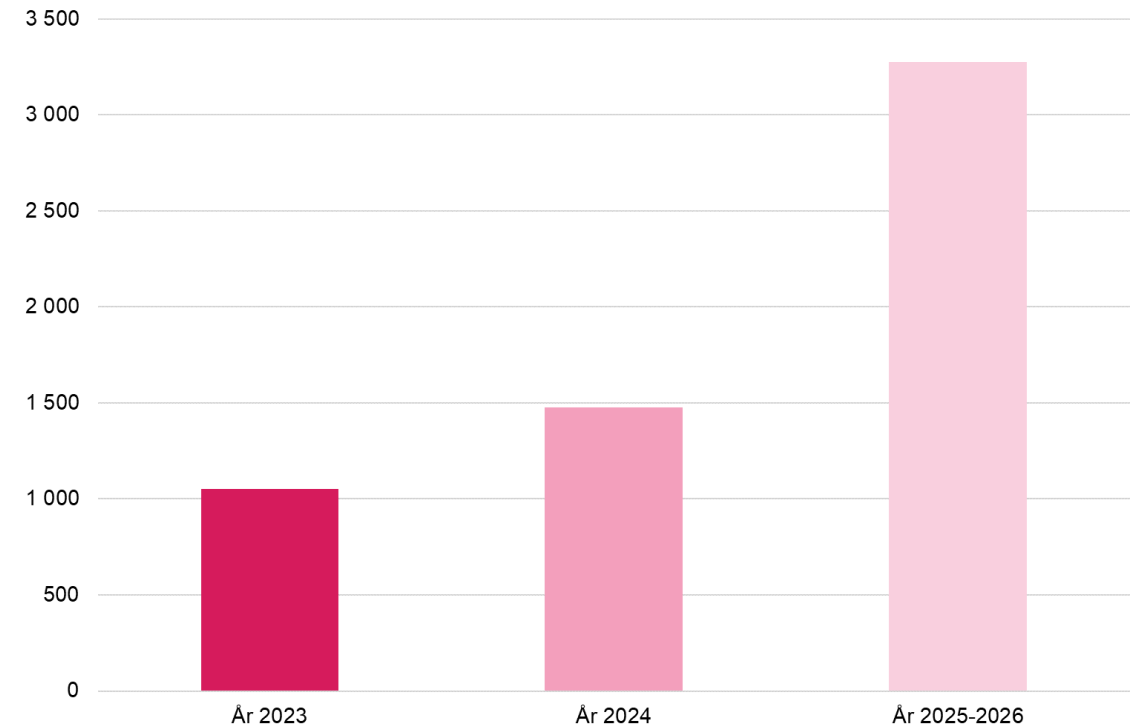
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026.



Behov av yrkesarbetare

Behovet av yrkesarbetare ökar de kommande tre åren. Totalt planerar branschen att anställa närmare 5 000 yrkesarbetare under åren 2024-2026. Antalet är tillbaka på samma nivåer som vid mätningen 2021 och dubbelt så många som branschen förutspådde i fjol för de kommande tre åren.

- Under 2023 har det anställts drygt 1 000 yrkesarbetare inom trä- och möbelföretagen. Jämfört med 2022 då det rekryterades 2 000 yrkesarbetare och året innan närmare 2 700 personer. I mätningen som gjordes i fjol så var bedömningen att man planerade att anställa drygt 800 personer under 2023, vilket var lite i underkant.
- Det planerade antalet nyrekryteringar av yrkesarbetare de kommande åren är återigen tillbaka på den nivå som det var i mätningen 2021. Då uppgav branschen att cirka 4 600 nyrekryteringar skulle göras åren 2022-2024. Sen kom kriget och det ekonomiska läget förändrades vilket visade sig i mätningen som gjordes 2022. Då hade antalet planerade nyanställningar minskat till 2 500 personer. I senaste mätningen uppger branschen att de planerar att anställa drygt 4 700 yrkesarbetare de kommande tre åren.



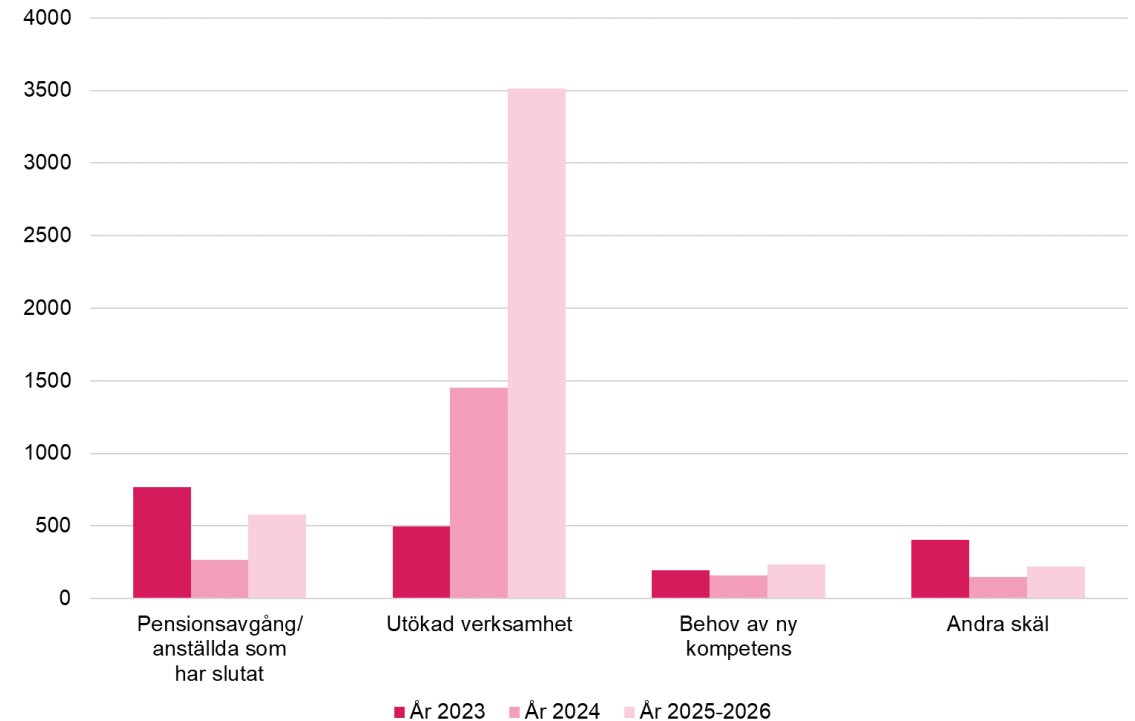
Diagrammet visar rekryteringar av **yrkesarbetare** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026.



Totalt rekryteringsbehov över tid – fördelat på orsak

Branschen expanderar de kommande tre åren. Totalt rekryteringsbehov för branschen på grund av ”Utökad verksamhet” under den här tiden är närmare 5 000 personer

- Under året som gått har pensionsavgångar (inkl. anställda som slutat) varit den främsta anledningen till att företagen i branschen har rekryterat. Totalt har närmare 800 personer anställts till följd av detta. Att verksamheten har utökats är den näst största orsaken till att nyrekryteringar har gjorts under året. Cirka 500 anställda har rekryterats på grund av detta. Nyrekryteringar på grund av ”Andra skäl” är en vanligare orsak än vad det varit historiskt sätt.
- Antalet nyrekryteringar till följd av pensionsavgångar (inkl. anställda som slutar) de kommande tre åren är cirka 300 personer per år. Vilket är något lägre än vad mätningarna visat de två senaste åren.
- Den främsta orsaken till nyrekryteringar de kommande tre åren är, utan konkurrens, att företagen planerar att utöka sin verksamhet. Under 2024 planeras totalt cirka 2 000 nyrekryteringar, varav 1 500 av dessa är på grund av att företagen har planer på expansion.
- Rekryteringsbehovet är fortsatt högt även under 2025-2026 och uppgår då till totalt närmare 5 000 personer varav cirka 3 500 av dessa planeras att rekryteras på grund av verksamheten utökas.
- Andelen rekryteringar som skett eller planeras på grund av andra skäl, det vill säga orsaker som inte specificerats i undersökningen eller behov av ny kompetens är ganska få de kommande tre åren.



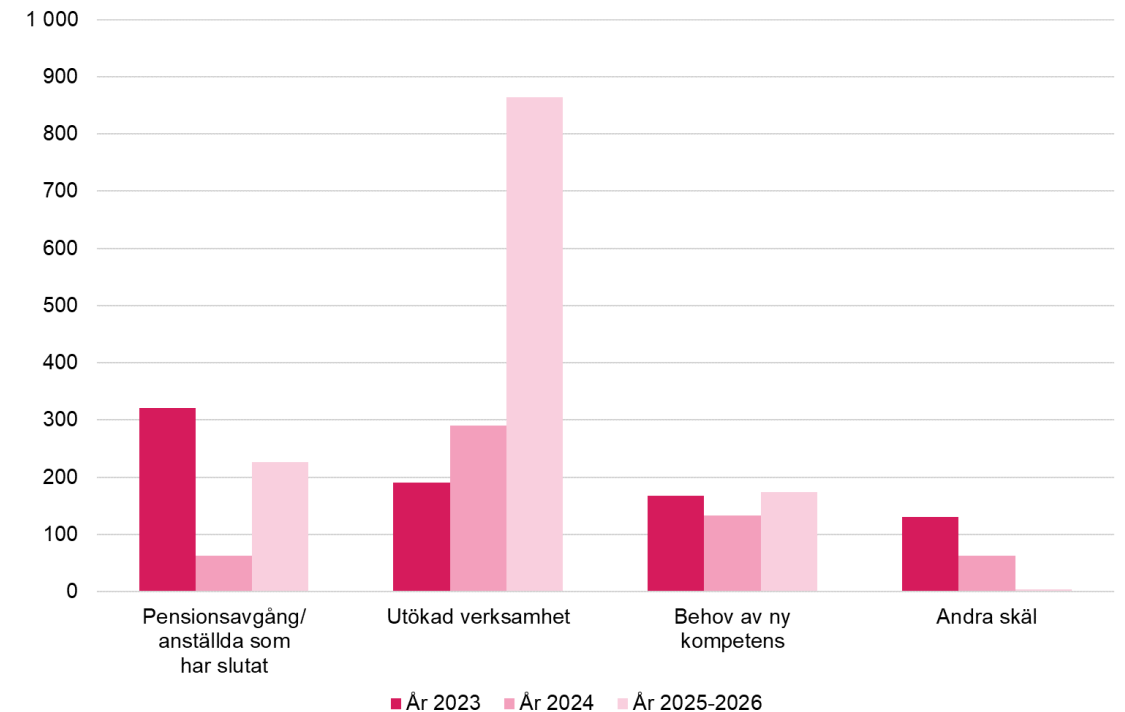
Diagrammet visar rekryteringsbehovet det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026 fördelat på orsak.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på orsak

Under året som gått har den främsta orsaken till rekrytering av tjänstemän varit pensionsavgångar (inkl. anställda som slutat). De kommande åren är det expansionen i branschen som driver rekryteringsbehovet.

- Under 2023 rekryterades drygt 300 tjänstemän på grund av att anställda gått i pension eller slutat på eget bevåg. Under de kommande tre åren tror man att knappt totalt 300 personer kommer behöva rekryteras av denna orsak.
- Expansionen i branschen är den största drivkraften för ökat rekryteringsbehov av tjänstemän de kommande åren. Av de totalt cirka 1 800 tjänstemän som planeras att rekryteras under de kommande tre åren kommer närmare 1 200 av dessa att rekryteras på grund av att verksamheten kommer att expandera.



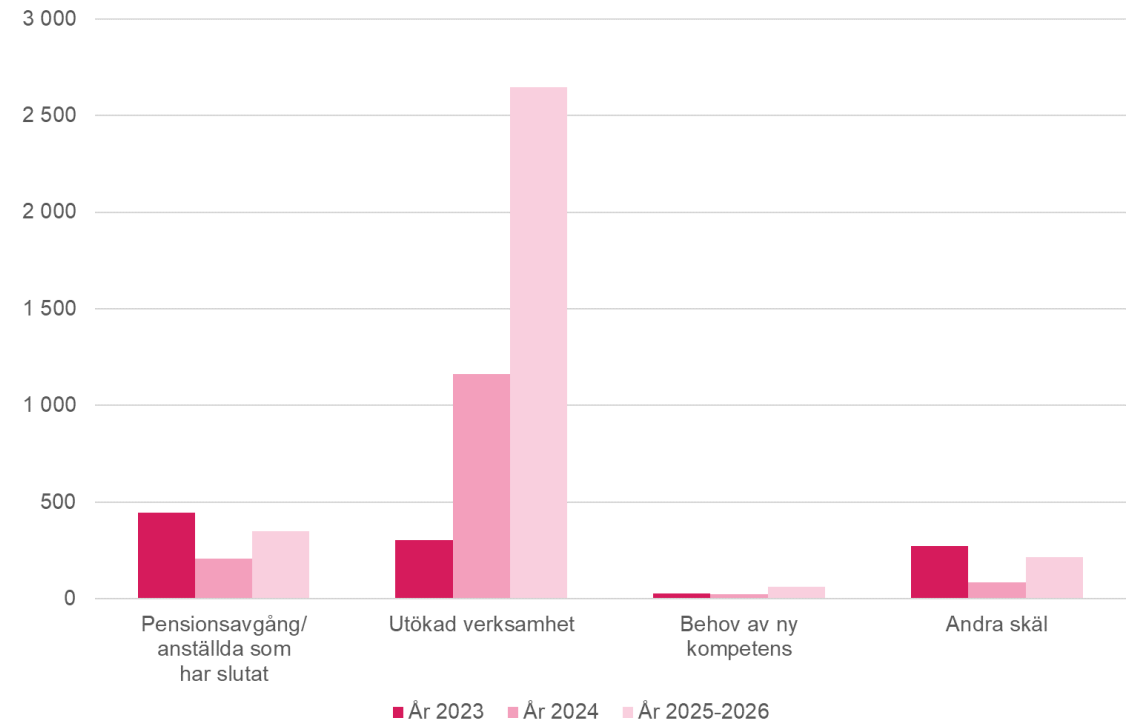
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026 fördelat på orsak.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på orsak

Under året som gått var det pensionsavgångar (inkl. anställda som slutat) som var den vanligaste förekommande anledningen till att man rekryterat yrkesarbetare. För kommande rekryteringsbehov är det utökad verksamhet som är det vanligaste skälet.

- Under det gångna året har branschen rekryterat cirka 1 000 yrkesarbetare. Den vanligaste orsaken till nyrekryteringarna var att anställda gått i pension eller själva valt att avsluta sin anställning. 42 procent av de yrkesarbetare som rekryterades under året rekryterades på grund av detta. De näst vanligaste förekommande orsakerna var *utökad verksamhet* och *andra skäl*.
- De senaste åren har antalet yrkesarbetare som rekryteras på grund av utökad verksamhet minskat från närmare 1 700 personer vid mätningen 2021 till 900 personer i fjol, jämfört med cirka 300 personer i senaste mätningen. Men enligt branschens rekryteringsplaner de kommande åren så är den nedåtgående trenden på väg att vända.
- De kommande tre åren drivs nyrekryteringarna nästan uteslutande av utökad verksamhet. Under 2024 planerar branschen att rekrytera närmare 1 200 yrkesarbetare. Motsvarande antal yrkesarbetare för åren 2025-2026 är drygt 2 600 personer.



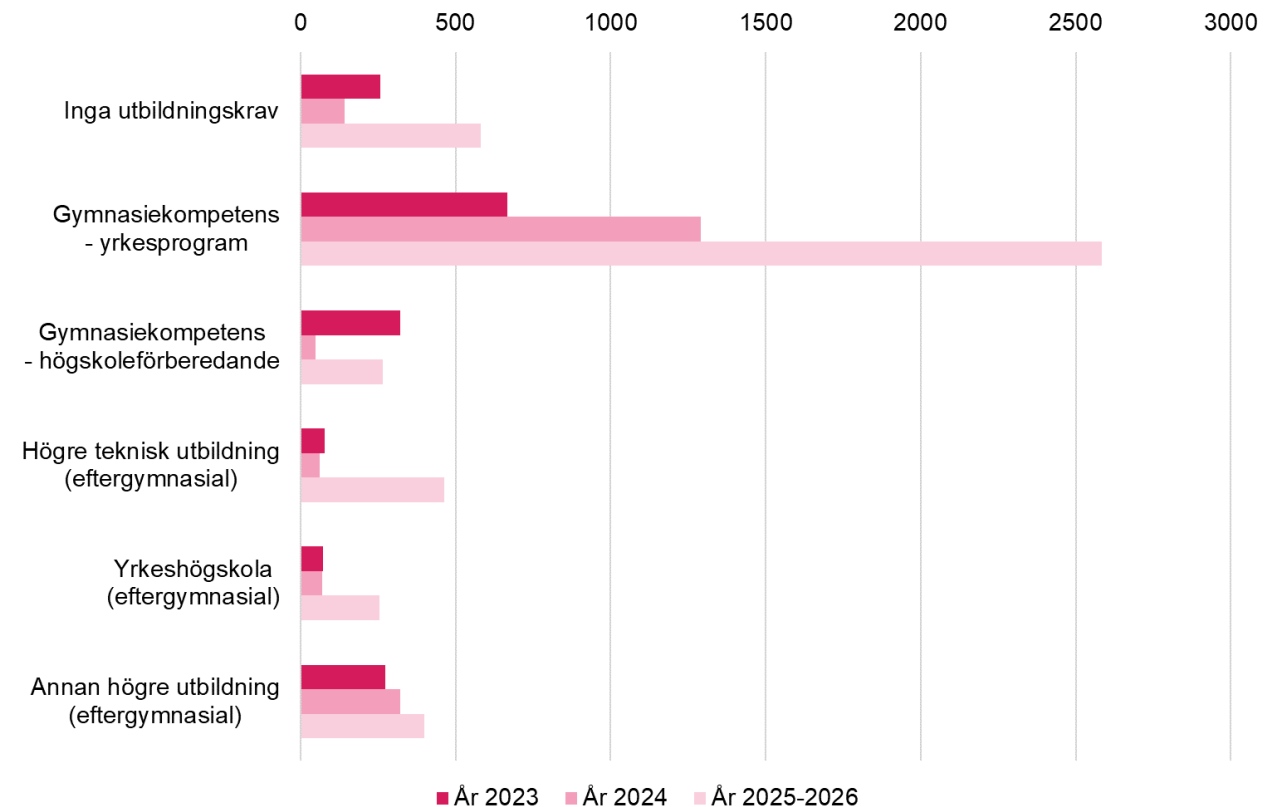
Diagrammet visar rekryteringsbehovet för **yrkesarbetare** samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026 fördelat på orsak.



Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

Under 2023 har majoriteten av de rekryteringar som gjorts krävt gymnasieutbildning framförallt på ett yrkesprogram. Samma krav kommer vara det vanligaste även vid framtida rekryteringar.

- Den vanligaste utbildningen bland de som anställdes under 2023 var gymnasieutbildning på ett yrkesprogram. Totalt hade 40 procent av de anställda en sådan utbildning.
- Av de som rekryterades under 2023 var det en lägre andel som rekryterades till tjänster utan utbildningskrav jämfört med de två senaste mätningarna. För 15 procent av de tillträda tjänsterna saknades utbildningskrav. Motsvarande andel har tidigare varit runt 30 procent.
- Fortsatt är det framförallt gymnasiala utbildningar på ett yrkesprogram som de flesta tjänster kommer att kräva. Detta gäller både det kommande året och på längre sikt.
- Av de 6 500 personer som branschen totalt planerar att anställa de kommande tre åren är det närmare 3 900 tjänster som kommer kräva en gymnasieutbildning på ett yrkesprogram.



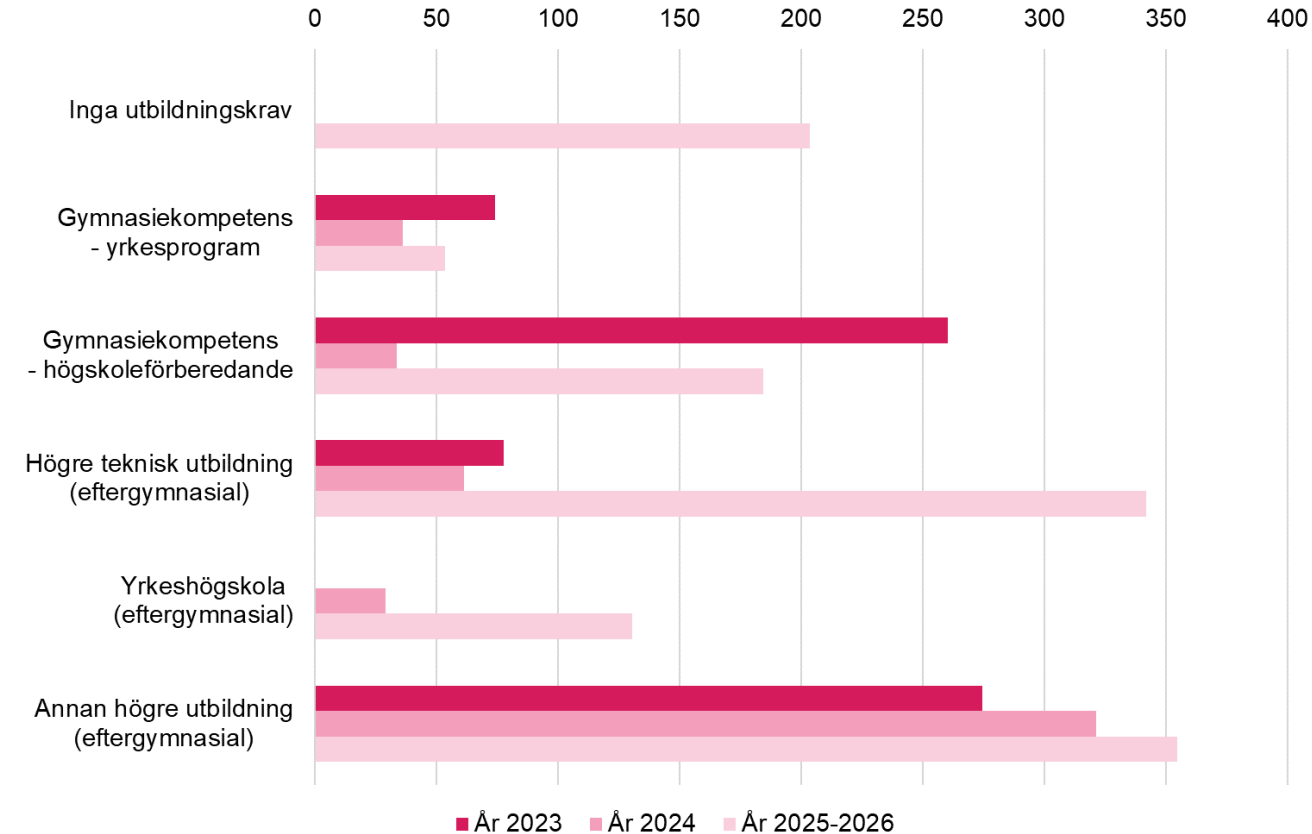
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året samt planerade rekryteringar under 2024 och åren 2025-2026.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

Utbildningskraven för framtida rekryteringar av tjänstemän är på längre sikt framförallt eftergymnasial utbildning, men även högskoleförberedande gymnasiekompetens.

- Av de närmare 700 tjänstemän som anställdes under 2023 hade de flesta någon typ av eftergymnasial utbildning eller högskoleförberedande gymnasiekompetens.
- Under 2024 planerar branschen att rekrytera närmare 500 tjänstemän. Av dessa tjänster är det enligt undersökningen 85 procent som kommer kräva en eftergymnasial utbildning och då främst annan högre utbildning som efterfrågas.
- Även på längre sikt under 2025-2026 är det framförallt också eftergymnasial utbildning som efterfrågas. Men även tjänster utan utbildningskrav och högskoleförberedande gymnasiekompetens. Totalt planerar branschen att rekrytera cirka 1 300 tjänstemän under dessa år.



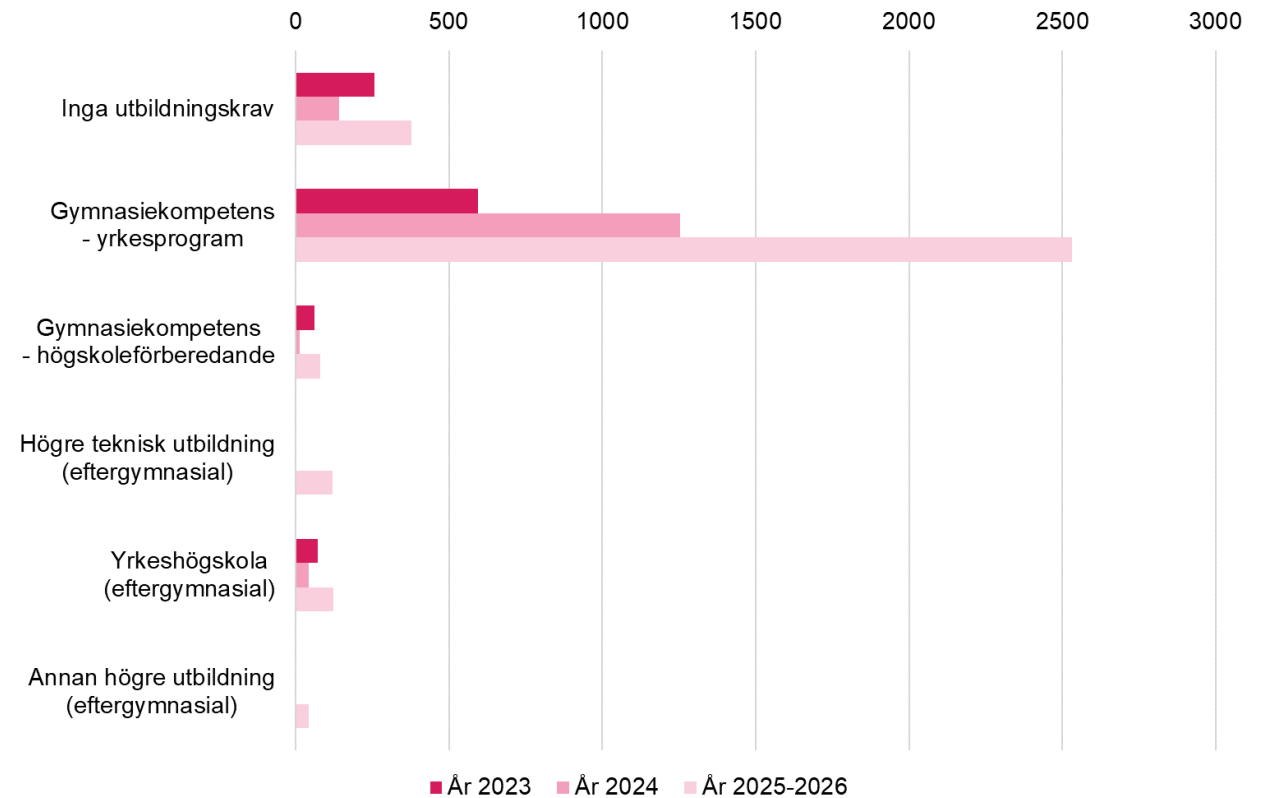
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **tjänstemän** det senaste året samt planerade rekryteringar under 2024 och 2025-2026.



Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

Under de senaste året har utbildningskravet för nyrekryteringar främst varit yrkesprogram på gymnasienivå. Även framöver är det framförallt det krav som branschen ställer på de yrkesarbetare som ska rekryteras.

- Under 2023 rekryterades närmare 1 000 yrkesarbetare till trä- och möbelindustrin. Av dessa hade cirka 60 procent en gymnasial yrkesutbildning. För 26 procent av de tjänster som tillsattes under året saknades utbildningskrav, vilket är lägre än föregående år då 44 procent av de som anställdes 2022 saknade utbildningskrav.
- För det kommande året planerar branschen att anställa närmare 1 500 yrkesarbetare. Det vanligaste kravet för dessa rekryteringar är framförallt en gymnasial yrkesutbildning. Enligt undersökningen är det 86 procent av tjänsterna för yrkesarbetare som kommer kräva den typen av utbildning under 2024.
- På längre sikt, 2025-2026, gäller fortsatt samma krav bland de som planeras att anställas. Andelen där det krävs gymnasial yrkesutbildning är fortsatt hög. Andelen tjänster utan utbildningskrav ökar något jämfört med planen för 2024.



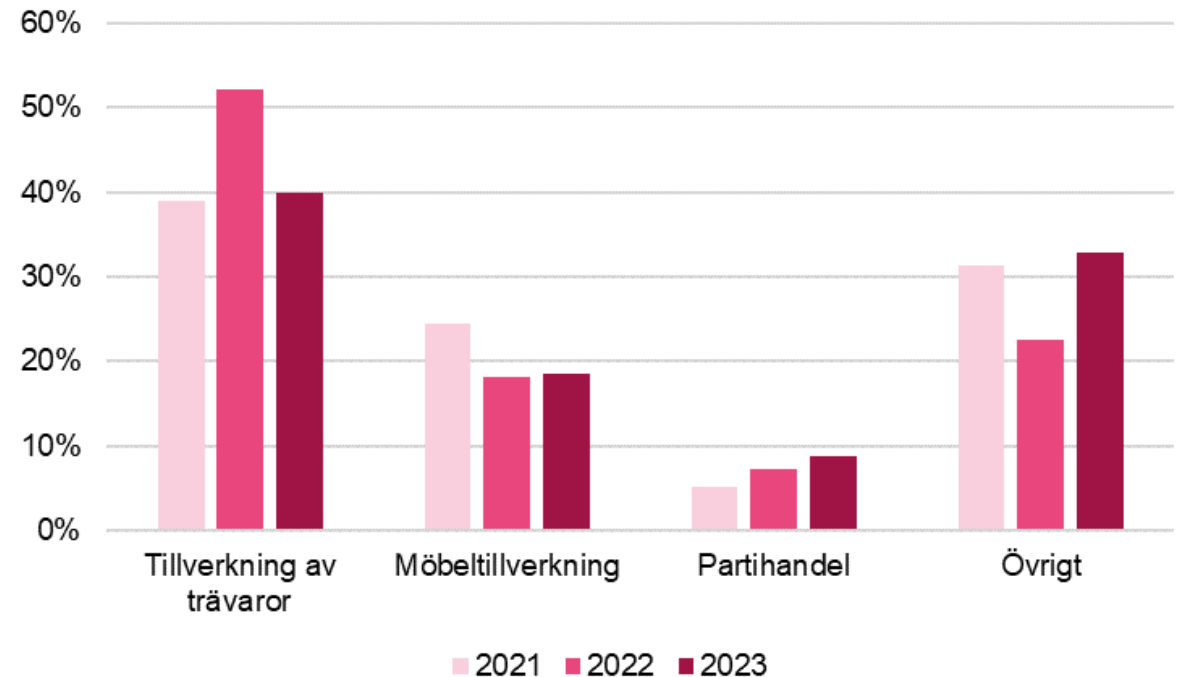
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **yrkesarbetare** det senaste året samt planerade rekryteringar under 2024 och 2025-2026.



Rekryteringsbehov de kommande tre åren per verksamhetsområde – andel av totalt behov

Rekryteringsbehovet för de olika verksamhetsområdena de kommande tre åren påminner om hur behovet såg ut 2021. Jämfört med mätningen 2022 har rekryteringsbehovet minskat något inom trävarutillverkningen.

- Rekryteringsbehovet inom trävarutillverkningen de kommande tre åren har minskat något jämfört med resultaten i förra årets mätning samtidigt som verksamhetsområdet *övrigt* har ökat.
- Då rekryteringsbehovet per verksamhetstyp studeras är det viktigt att ha i åtanke att verksamhetsområdena är olika stora från början.
- 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.



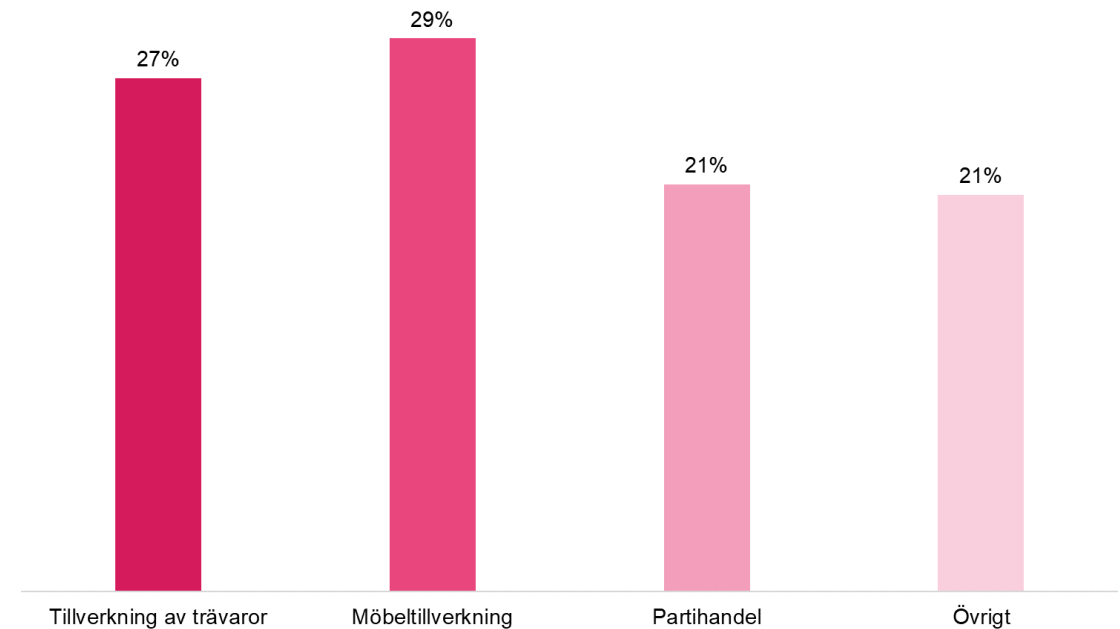
Diagrammet visar rekryteringsbehovet på tre års sikt uppdelat per verksamhetstyp avseende mätningarna åren 2021-2023.



Rekryteringsbehov de kommande tre åren per verksamhetsområde – andel av antal anställda

Vid mätningen i fjol stack möbeltillverkning ut som det verksamhetsområde där det största rekryteringsbehovet fanns framöver, relativt verksamhetskategorins storlek. I år är det inga direkta skillnader mellan de olika verksamhetsområdena.

- Andelen beräknas som kvoten av antal planerade rekryteringar inom verksamhetstypen de kommande tre åren 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 varierat över tid. I förra årets undersökning mätning stack möbeltillverkning ut. Året innan var fördelningen mellan verksamhetsområdena mer likt årets. D.v.s. att det inte är något område som



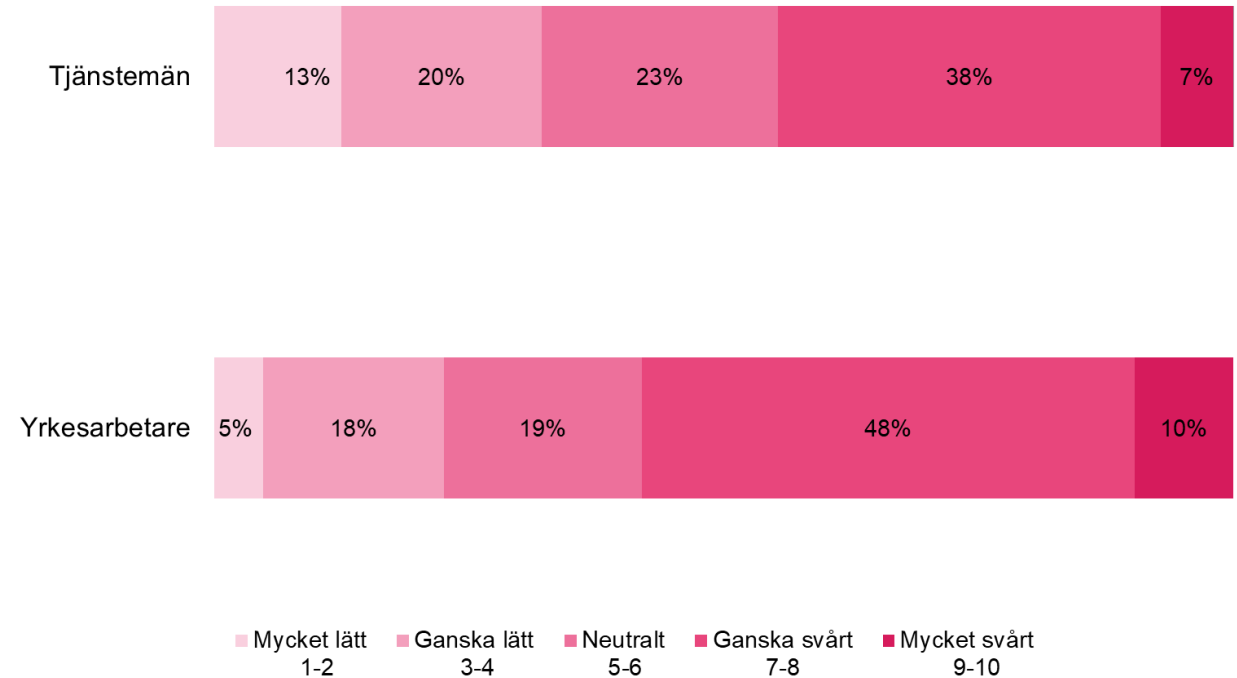
Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på **tre års** sikt uppdelat per verksamhetstyp.



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 branschen möjligtvis ser större svårigheter i att rekrytera yrkesarbetare jämfört med tjänstemän.

- Cirka 45 procent av de svarande anser att det finns någon form av svårighet att rekrytera tjänstemän. Motsvarande andel för yrkesarbetare är cirka 58 procent.
- Jämfört med mätningen i fjol är det färre som anser att det är *Mycket svårt* att rekrytera både när det gäller tjänstemän och yrkesarbetare. Störst skillnad anser man att det är i möjligheten att rekrytera yrkesarbetare. Förra året var det 25 procent som ansåg att det var *Mycket svårt* att rekrytera yrkesarbetare, jämfört med årets 10 procent.
- 33 procent av de svarande anser att det är *Mycket lätt* eller *Ganska lätt* att rekrytera tjänstemän. Motsvarande andel för yrkesarbetare är 23 procent..



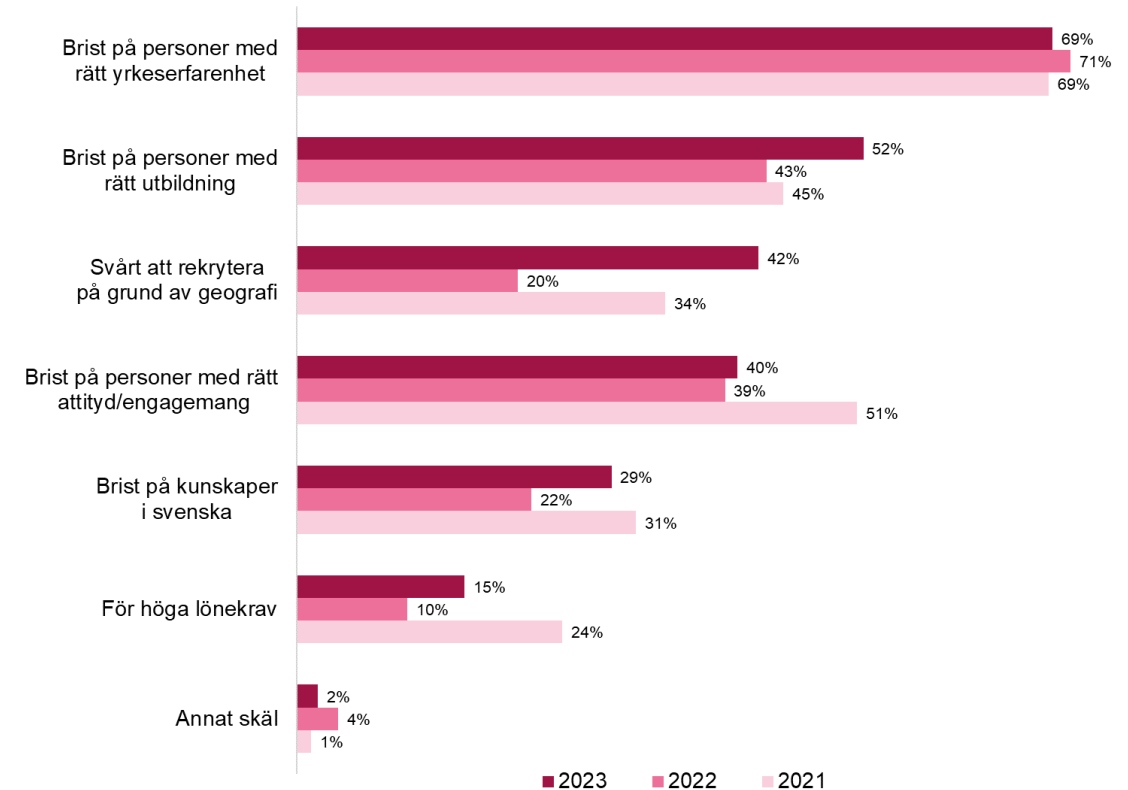
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.



Orsak till rekryteringssvårigheter

Den främsta orsaken till rekryteringssvårigheterna har de tre senaste åren varit att man anser att det är *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet*. *Svårigheter att rekrytera på grund av geografi* är den orsak som ökat mest enligt undersökningen jämfört med föregående år.

- De som angivit i frågeformuläret att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har fått följdfrågan gällande vad man anser är den viktigaste orsaken till att det varit svårt att rekrytera medarbetare till sitt företag. Flera orsaker har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent för respektive år.
- Precis som de två senaste mätningarna är det *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet* som branschen tycker är den vanligaste orsaken till att man haft svårt att rekrytera ny personal.
- Den näst vanligaste orsakerna är *brist på personer med rätt utbildning* följt av att man tycker det har varit *svårt att rekrytera på grund av geografi*. 42 procent av de som anser att det funnits svårigheter att rekrytera tycker att geografien har spelat roll. Vid förra mätningen var motsvarande andel 20.



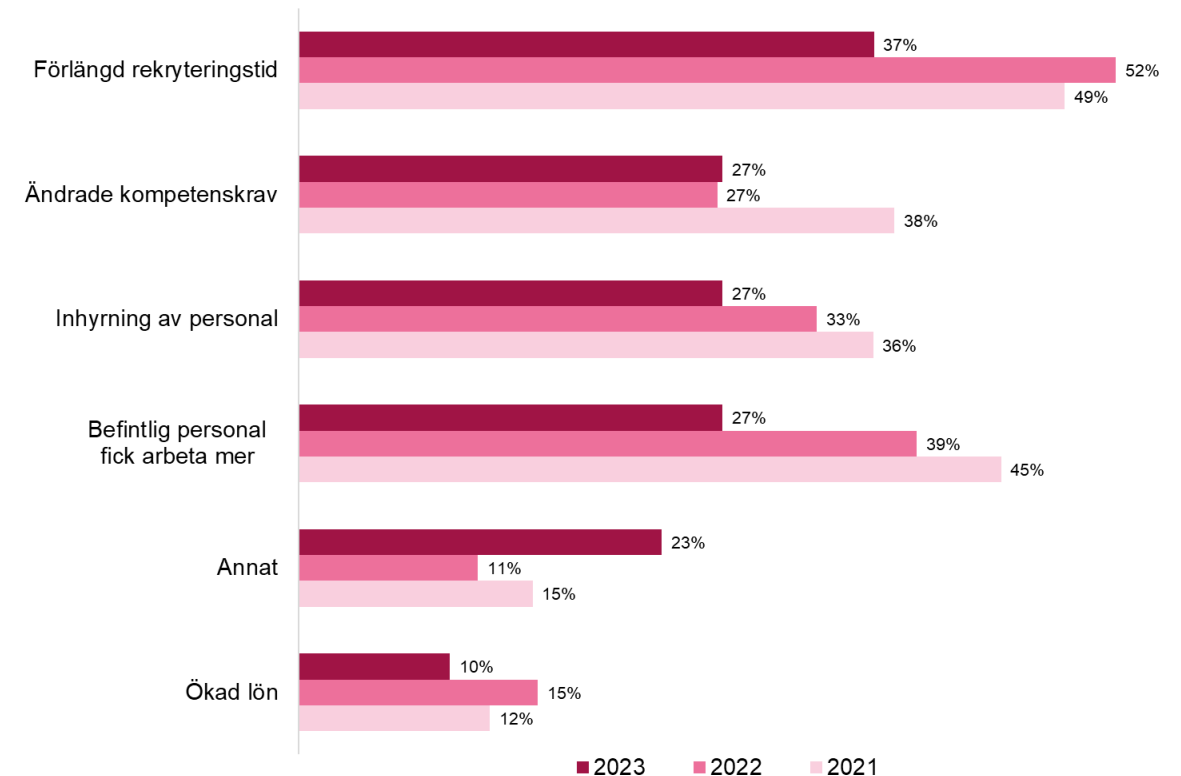
Diagrammet visar andel av de svarande som angett det redovisade svarsalternativet som orsak till att det anses svårt att rekrytera ny arbetskraft. Flera alternativ har kunnat anges.



Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter

Att förlänga rekryteringstiden är fortsatt den vanligaste åtgärden företagen vidtar när det uppstår svårigheter att rekrytera.

- De som angivit i frågeformuläret att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har även fått följdfrågan gällande vilka konsekvenser som svårigheterna inneburit och vilka åtgärder företaget vidtagit på grund av detta. Flera konsekvenser har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent för respektive år.
- Den senaste undersökningen visar tecken på att företagen inte behövt vidta åtgärder i samma utsträckning som när mätningarna gjordes 2021 och 2022. Samtliga åtgärder har använts i mindre utsträckning än de senaste två åren, bortsett från svarsalternativet *annat* som har ökat.
- Fortsatt är det *förlängd rekryteringstid* som är den vanligaste åtgärden man vidtar vid rekryteringssvårigheter. Följt av *ändrade kompetenskrav*, *inhyrning av personal* och att *befintlig personal fick arbeta mer*.



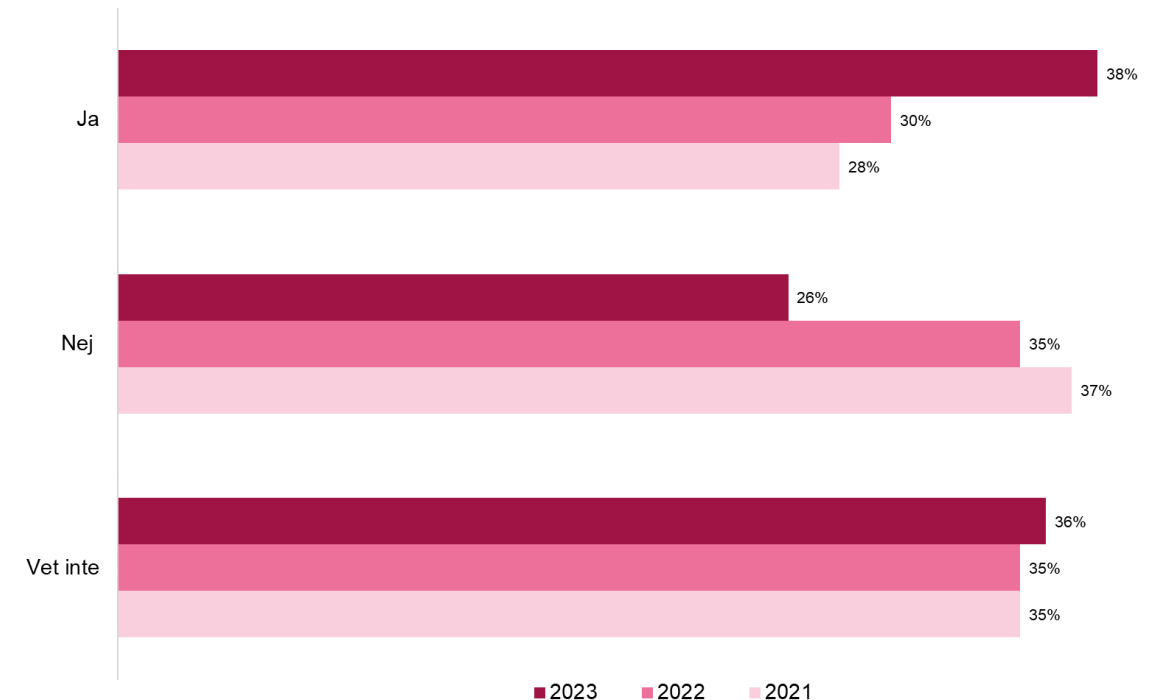
Diagrammet visar vilka åtgärder företagen har vidtagit på grund av svårigheter att hitta lämplig personal vid rekrytering.



Värdering av tillgängliga utbildningar

Fler än tidigare anser att utbudet av utbildningar matchar det behov som finns på marknaden, men en fjärdedel svarar att de inte tycker det. Fortsatt är det en tredjedel av de svarande som inte har någon åsikt i frågan.

- Frågan om man tycker att de utbildningar som finns matchar behovet på arbetsmarknaden ställs till samtliga deltagare i undersökningen, oavsett om man har planer på att rekrytera eller inte.
- I den senaste mätningen är det en högre andel än tidigare som svarat att de tycker utbudet av utbildningar matchar behovet på marknaden. 38 procent har svarat *ja*. Andelen som svarat *nej* är 26 procent.
- Precis som mätningarna som gjordes 2021 och 2022 är det även i den senaste mätningen drygt en tredjedel som inte har någon åsikt i frågan.



Diagrammet visar andelarna huruvida man anser att de utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden.

