



Trä- och Möbelföretagen

## Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2023

---

Analytiker: Marcus Ulriksson, Joel Jönsson

Stockholm, februari 2019

---

### TMF – TRÄ & MÖBELFÖRETAGEN

*TMF är bransch- och arbetsgivarorganisationen för hela den träförädlade industrin och möbelindustrin i Sverige, och företräder cirka 700 medlemsföretag med över 30 000 anställda.*



## Om innehållet

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Förord                                | 3  |
| Syfte och metod                       | 4  |
| Total förändring i personalstyrka     | 5  |
| Rekryteringsbehovets storlek          | 6  |
| Nyanställda uppdelat på yrkeskategori | 7  |
| Rekryteringsbehovets orsaker          | 9  |
| Rekryternas utbildningsnivå           | 12 |
| Marknadsläget                         | 15 |
| Öppen fråga                           | 18 |
| Summering                             | 21 |

## Prognoscentret

Prognoscentret är ett oberoende marknadsanalysföretag som sedan starten 1978 erbjudit beslutsunderlag till aktörer inom den nordiska byggmarknaden. Vi har utvecklat en spännande produktportfölj med en kombination av generell marknadsinformation och skräddarsydda analyser. Med utgångspunkt i effektiva analysverktyg, ett stort nätverk och kompetenta medarbetare erbjuder vi många typer av marknadsanalyser som ger insikt och stöd i taktiska, strategiska och operationella val.

Med våra varierande analyser tillgodoser vi kunder inom såväl producent- som entreprenadled men även inom handel, bank och offentlig sektor och i dagsläget har vi flertalet av marknadens ledande aktörer som kunder.

***Prognoscentrets filosofi är enkel: Vi bidrar med kunskap, analyser och prognoser till alla som arbetar eller har intressen inom bygg- och fastighetsbranschen i Norden.***



### **Fortsatt optimism avseende rekryteringsbehovet i trä- och möbelindustrin.**

Trä och möbelindustrin räknar med att behöva rekrytera upp till 8 000 personer under de kommande åren. På kort sikt behövs både ersättningsrekryteringar och rekryteringar för att möjliggöra tillväxt. På längre sikt är en förväntad ökad efterfrågan på industrins produkter den viktigaste orsaken till rekrytering. Detta kan naturligtvis påverkas nedåt av en vikande konjunktur.

Svensk trä- och möbelindustri har under de senaste åren befunnit sig i en exceptionell expansionsfas, där företagen i stor utsträckning har behövt anpassa sina kvalifikationskrav vid rekrytering efter ett något begränsande arbetskraftsutbud. Mycket talar för att expansionsfasen är över för den här gången och att vi går in i en svagare konjunktur. Detta påverkar naturligtvis hur företagens rekryteringsbehov utvecklas framöver. Många företag har redan börjat anpassa sin rekrytering efter en något svagare konjunktur, även om många företag har fortsatt stora rekryteringsbehov på kort sikt. Detta medför ökad konkurrens om lediga tjänster och därigenom ökade kompetenskrav. De rekryterande företagen söker framför allt nya medarbetare med åtminstone gymnasiekompetens vid framtida anställningar.

Vi ser att utbudet av gymnasieutbildade yrkesarbetare och personer med rätt kompetens för många av de tjänstemannaroller som efterfrågas i trä- och möbelindustrin är starkt begränsat. Bristen på kvalificerad arbetskraft riskerar att strypa företagets konkurrenskraft och långsiktiga utveckling.

Kortsiktigt kräver detta att fler ges möjlighet att skaffa gymnasial kompetens genom vuxenutbildning. På längre sikt är det önskvärt att även ungdomsgymnasiets utbildningar bättre speglar samhällets och näringslivets behov.

Henrik Smedmark  
Kompetenspolitiskt ansvarig TMF



## Syfte och metod

- Det primära syftet med undersökningen är att **följa rekryteringsbehovet inom träindustrin**. Undersökningen ska också visa vilken **yrkeskategori** och **utbildningsnivå** som kommer att efterfrågas samt vilka **orsaker som skapar behovet**.
- Den här rapporten avser svar insamlade under december 2018. Branschstatistiken, dvs. antalet anställda i hela branschen som ligger till grund för det uppräknade rekryteringsbehovet, utgår från SCB:s "Företagsdatabasen" och uppdaterades 2018. Då fanns det cirka 2450 företag som ansågs tillhöra TMF:s primära bransch. Branschens övriga cirka 4 500 företag saknar anställda och antas även sakna rekryteringsbehov.
- En webbenkät har gått ut till **656 medlemmar** som är anslutna till TMF. Tolv epostmeddelanden nådde aldrig mottagaren. **155 personer gav kompletta svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 24 %**. Denna svarsfrekvens är högre än 2017.
- Svaren har viktats för att korrigera skillnader i TMF:s medlemsregister jämfört mot branschen i sin helhet. TMF:s medlemsföretag är generellt sett större än genomsnittsföretaget i övriga branschen (sett till antalet anställda). Svaren viktas nu för en given företagsstorlek i undersökningen upp mot motsvarande population i branschen vilket resulterar i en skattning av branschens rekryteringsbehov.

Det finns två viktiga aspekter att ta hänsyn till när resultaten i rapporten tolkas:

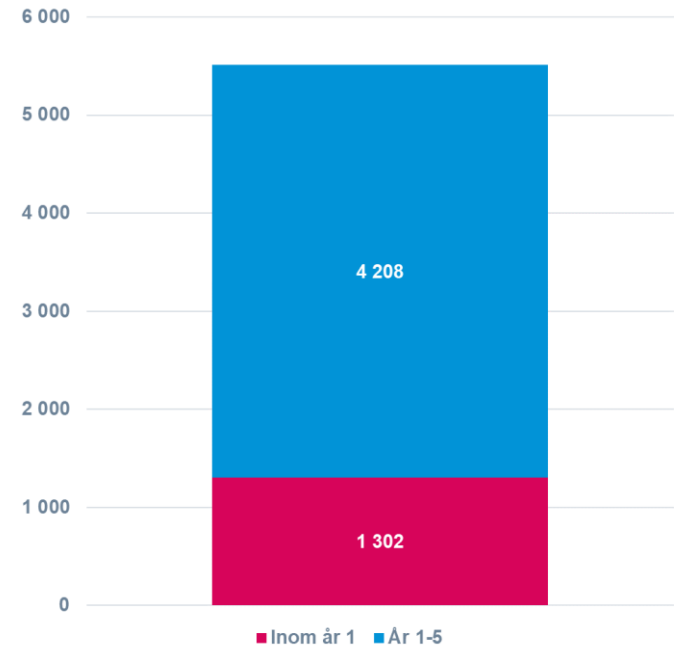
1. Det ena handlar om huruvida TMF:s medlemsföretag är representativa för branschen i stort. Det kan tänkas att mindre företag som väljer att ansluta sig till TMF har andra ambitioner än de mindre företag som väljer att stå utanför. Ju större företagen är desto mindre antas skillnaden bli mellan TMF-anslutna och icke TMF-anslutna företag.
2. Det andra är att det finns en uppenbar risk för att mindre företag utan anställningsbehov i högre utsträckning väljer att inte svara på undersökningen. Det handlar inte endast om att jämföra svarsfrekvenser mellan olika företagsstorlekar (något som ger en indikation) utan främst att avgöra om svarsbortfallet är randomiserat eller systematiskt. Rör det sig om systematiska bortfall, t.ex. om det endast är medlemsföretag med anställningsbehov som väljer att svara, blir resultaten på branschnivå missvisande. Vi anser att risken för systematiska snedvridningar kopplade till anställningsbehovet är störst bland mindre företag.



# Total förändring i personalstyrka



- **Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelbranschen bedöms öka med ca 5 500 personer fram till 2023.**
- Det innebär en genomsnittlig ökning med 1 100 personer per år.
- Bedömningen av tillväxttakten är något lägre än vid förra årets mätillfälle (1 200).
- **Det närmsta året förväntas sysselsättningen att öka med 1 302 personer**, vilket är den lägsta noteringen på flera år i kategorin. Däremot är siffran mer i linje med den genomsnittliga tillväxttakten per år.
- Tidigare undersökningar har förändringen på ett års sikt ofta varit högre än den genomsnittliga tillväxttakten per år.



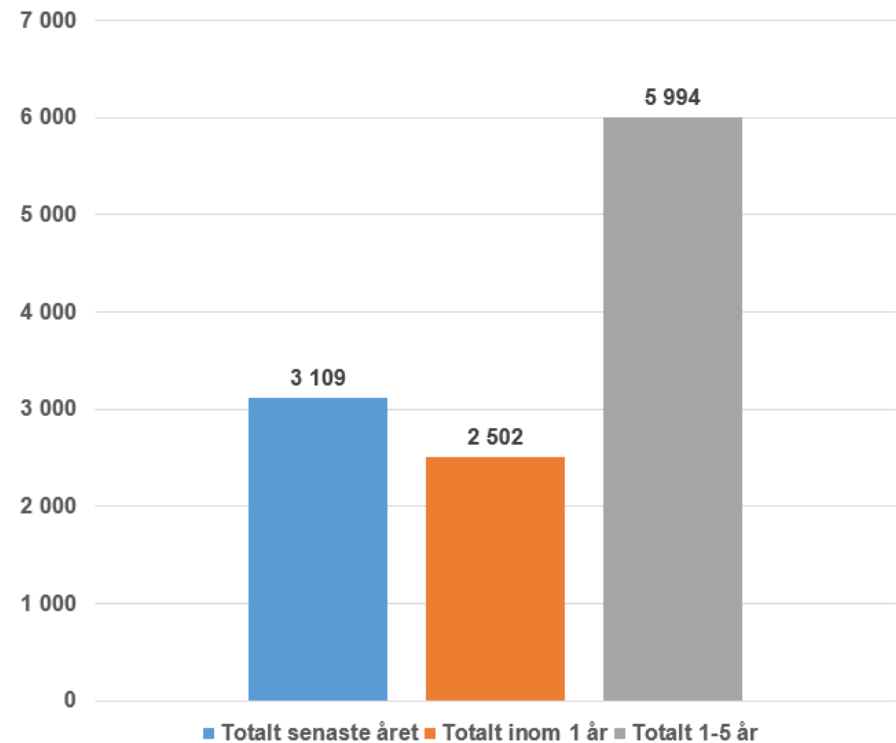
Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive fem års sikt.



## Rekryteringsbehovet totalt

- **Totalt beräknas att cirka 3 100 personer har anställts under det senaste året.** Det är färre än vid förra årets undersökning (ca 4 700) men tillbaka till de nivåer som redovisades för två år sedan.
- Branschens totala rekryteringsbehov beräknas uppgå till knappt 8 500 personer fram till 2023, vilket rimmar väl med förra årets undersökning (ca 8 400).
- Behovet på ett års sikt uppgår till ca 2 500 anställningar och det totala behovet från 1-5 års sikt uppgår till ca 6 000 st.
- Trots att det totala behovet ser ut som förra året finns det skillnader. Årets undersökning visar att behovet på ett års sikt är lägre medan behovet på längre sikt är högre jämfört med förra årets mättillfälle.

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

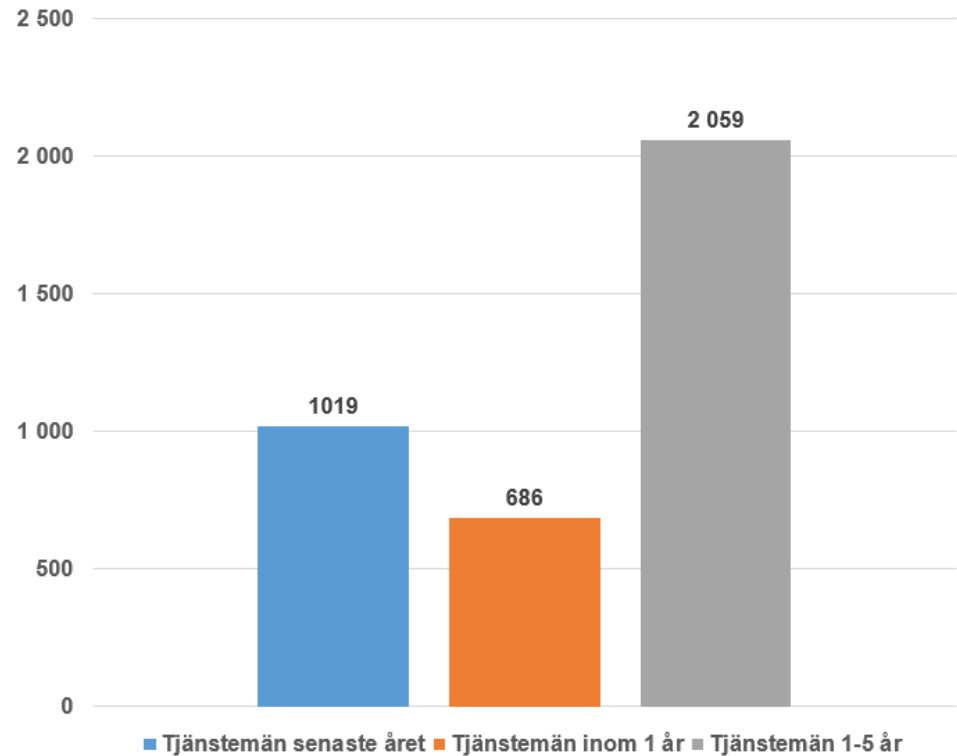




# Behov av tjänstemän

- **Uppskattningsvis anställdes ca 1 000 tjänstemän under senaste året.** Behovet framöver uppgår till ca 2 700 fram till 2023. Det uppmätta behovet av tjänstemän på ett års sikt är inte lika stort som det antal som anställdes under året. Enligt förra årets undersökning var förhållandet det motsatta.
- På längre sikt (1-5 år) är anställningsplanerna högre än förra året och förhållandena mellan kort (inom 1 år) och lång (1-5 år) sikt går mot en jämnare fördelning i genomsnitt per år än vad förra årets undersökning antydde.
- Det skattade rekryteringsbehovet av tjänstemän uppgår till ca 2 700 fram till 2023. Det är en lägre skattning än den som gjordes fram till 2022 i förra årets undersökning (3 200).

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

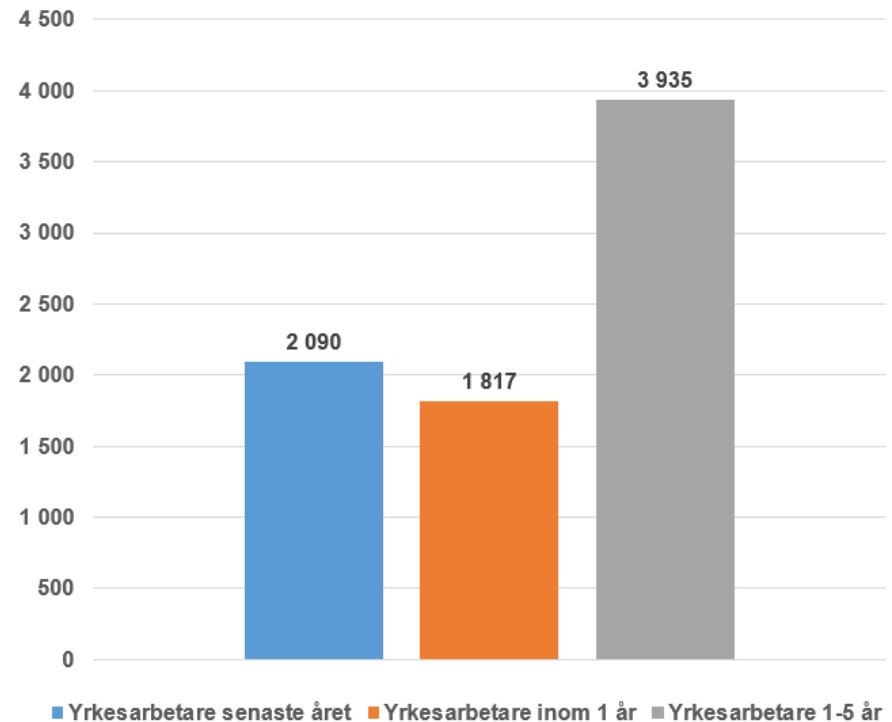




# Behov av yrkesarbetare

- **Det senaste årets rekryteringar av yrkesarbetare uppgår till ca 2 100 st.**
- Behovet kommande 12 månader kommer att minska, men det är marginellt. Vid förra årets mättillfällen var den skillnaden större och antalet nyrekryteringar var då (3 349).
- Inom de kommande fem åren bedöms rekryteringsbehovet av yrkesarbetare vara ca 5750 st. Det är ett högre antal än motsvarande siffra enligt de tre senaste undersökningarna.
- På ett års sikt är siffran dock nästintill identisk med föregående år. Däremot finns skillnaden på längre sikt (1-5 år) då behovet av yrkesarbetare är större än tidigare.

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



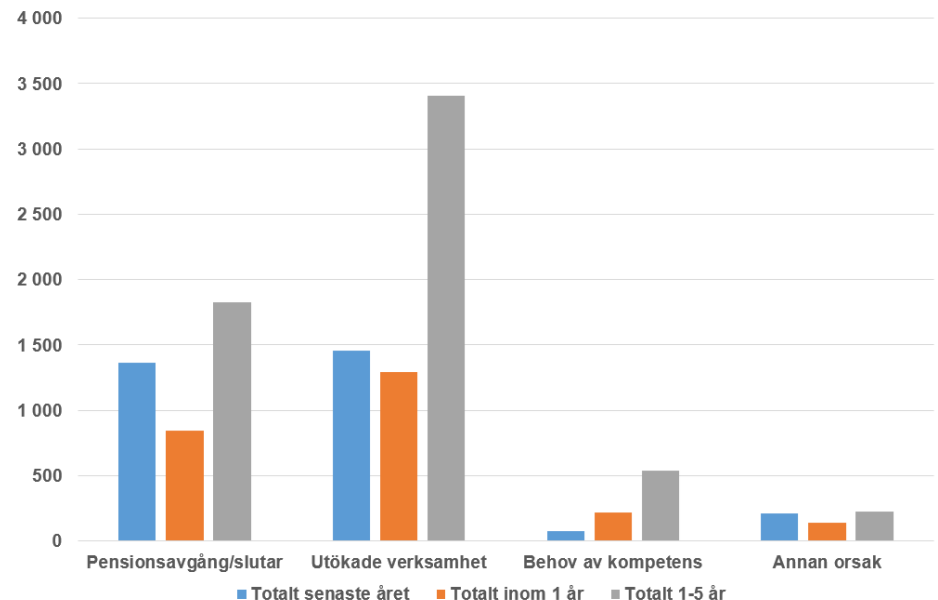




# Totalt rekryteringsbehov över tid - fördelat på orsak

- **Utökad verksamhet är fortsatt det orsaksbehov som dominerar vid nyrekryteringar, vilket är positivt för branschen.**
- Oavsett orsak, uppskattas nyrekryteringar genomförda det senaste året vara lägre i år jämfört med föregående år. Trots minskningen totalt sett, når antalet pensionsavgångar senaste året samma nivå. Skillnaden finns istället i övriga kategorier.
- Pensionsavgångar nästkommande år bedöms att nästan halveras jämfört med senaste året.
- Behovet på lång sikt (1-5 år) finns framförallt i kategorin "utökad verksamhet". Jämförs de tre senaste undersökningarna har behovet av utökad verksamhet på lång sikt aldrig varit så högt.

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

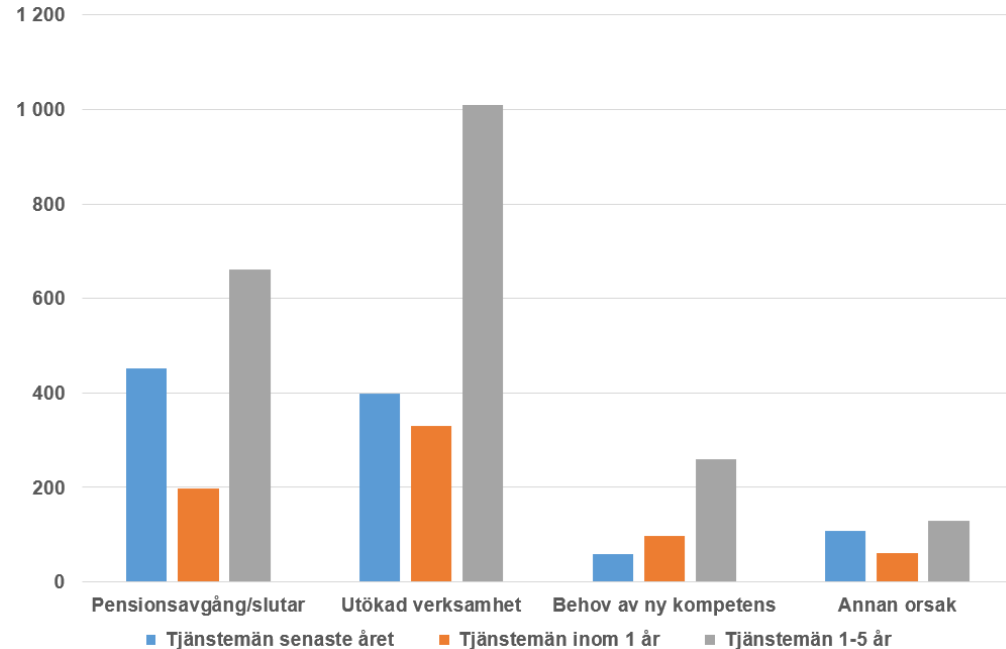




# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid - fördelat på orsak

- De främsta orsakerna till rekryteringar av tjänstemän framöver är pensionsavgångar och ett behov av utökad verksamhet.
- Även behovet av rekryteringar, under det senaste året, domineras av orsakerna pensionsavgångar och den utökade verksamheten.
- Förhållandet mellan orsakerna till rekryteringar är mer jämt fördelat i år jämfört med förra året. Då var utökad verksamhet en starkare bidragande orsak till rekryteringar.
- Ett år framåt i tiden är behovet av tjänstemän lägre än vid tidigare mättillfällen. T.ex. går det att utläsa att behovet av ny kompetens inte är lika stort nästkommande år.

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

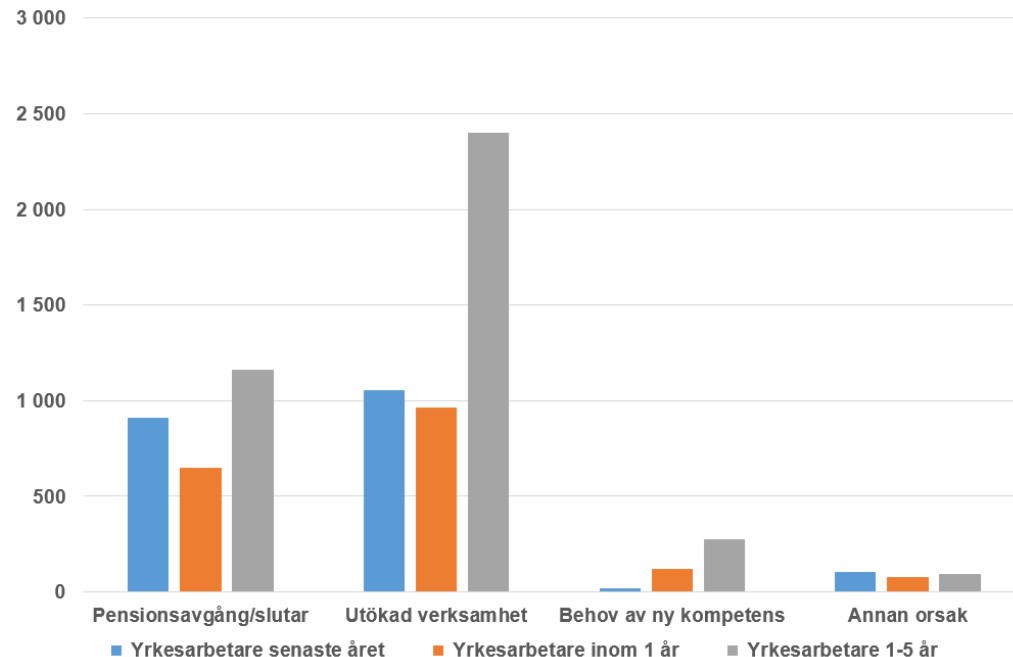




# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid - fördelat på orsak

- Det främsta behovet till rekryteringar av yrkesarbetare framöver bedöms att vara av orsaken **utökad verksamhet**.
- Det senaste året följer behovet av yrkesarbetare samma trend som behovet av tjänstemän senaste året. Vilket betyder en mer lik fördelning mellan pensionsavgångar och den utökade verksamheten jämfört med förra årets undersökning då skillnaderna var större.
- Efter att det i två års tid har funnits ett ökande behov av yrkesarbetare med ny kompetens visar istället årets undersökning en nedgång av just det behovet på samtliga tidshorisonter.

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



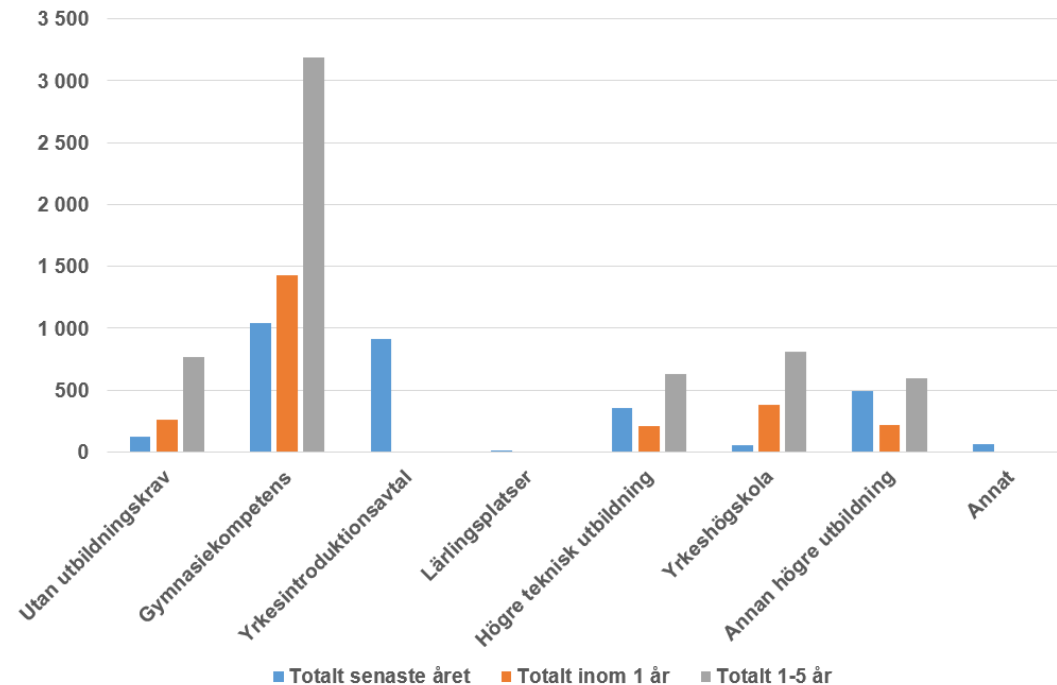


# Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav

- Nya anställningar i branschen har framförallt tilldelats personer med gymnasiekompetens eller som ingått i yrkesintroduktionsavtal. I framtiden tros behovet framförallt att finnas bland personer som besitter gymnasiekompetens.
- Kraven på utbildning hos nyrekryteringar i framtiden följer i stora drag samma mönster som tidigare år. Det som går att utläsa är en ökning i kategorin gymnasiekompetens jämfört med förra årets undersökning men helhetsbilden består.
- Generellt har behovet av högre tekniskt utbildade varit mer eftertraktat de senaste två mätillfällena (2016 och 2017) än vad årets undersökning påvisar.
- Till följd av ett misstag undersöktes aldrig det framtida behovet av rekryteringar med yrkesintroduktionsavtal och lärlingsplatser.

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

Yrkesintroduktionsavtal innebär arbetstillfällen inom pågående eller avslutat Yrkesintroduktionsavtal.

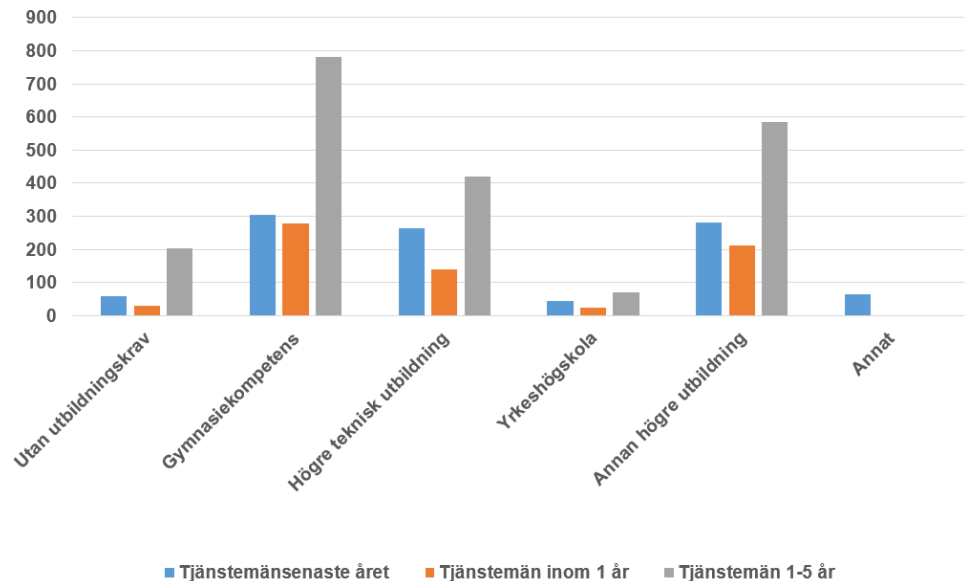




# Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav

- Bland tjänstemännen är det framförallt tre utbildningskategorier som dominerat anställningarna det senaste året: gymnasiekompetens, högre teknisk utbildning och annan högre utbildning. Där bedöms det ha anställts ca 300 personer per kategori.
- Jämfört med förra året är det framförallt tjänstemän med en yrkeshögskoleutbildning där behovet skiljer. Årets undersökning bedömer både färre anställda under det senaste året och att behovet in i framtiden minskar för att anställa tjänstemän med yrkeshögskoleutbildning.

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



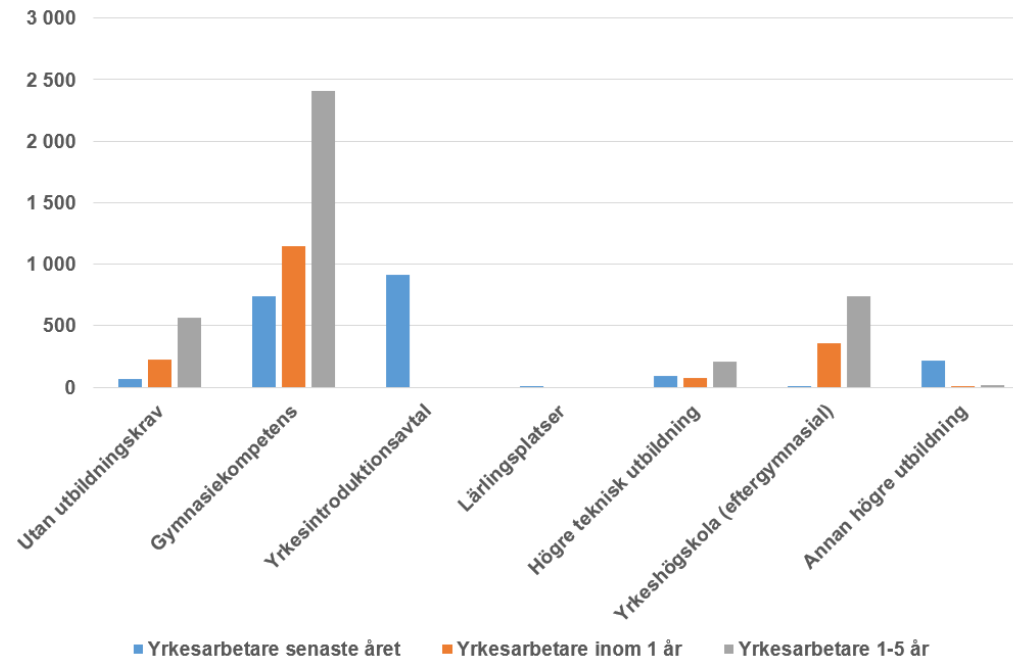


# Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav

- Enligt förra årets undersökning hade, relativt sett, många anställningar skett det senaste året. Under 2018 var den siffran återigen tillbaka på lägre nivåer.
- Behovet i framtiden är främst riktat mot de med gymnasiekompetens.
- Trots att undersökningen pekar på att inga nyanställningar har gjorts av personer med yrkeshögskoleutbildning under det gångna året kommer behovet att öka framöver.
- Även i år har det anställts ett större antal som ingått i yrkesintroduktionsavtal.
- Under programmeringen av enkäten webbenkäten skedde ett misstag och det framtida behovet av personer med Yrkesintroduktionsavtal och lärlingsplatser mättes aldrig i årets undersökning.

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

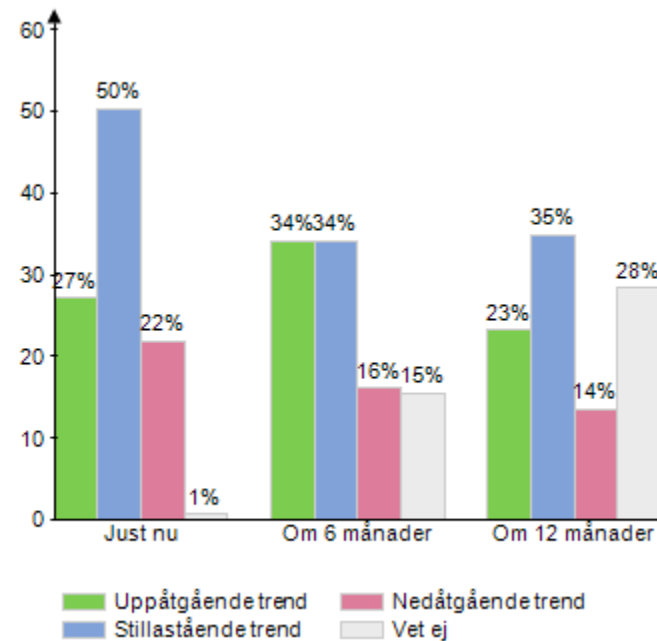
Yrkesintroduktionsavtal innebär arbetstillfällen inom pågående eller avslutat Yrkesintroduktionsavtal





## Bedömning av det egna marknadsläget

- Bedömningen av marknadsläget i branschen är mer reserverad vid detta mättillfälle jämfört med tidigare. Både vid mättillfället 2016 och 2017 gjorde ca 50% bedömningen att branschen "just nu" är i en uppåtgående trend. I år är motsvarande siffra endast 27 %.
- Bedömningen av det framtida marknadsläget i branschen är också försiktigare än tidigare.
- Om 6 månader tror 34 % av respondenterna att det kommer vara en uppåtgående trend och om 12 månader endast 23%. 2016 och 2017 trodde ca 50 % på uppåtgående trend sex månader fram i tiden. Tolv månader in i framtiden var bedömningen 2016 och 2017 31 % respektive 36 %.

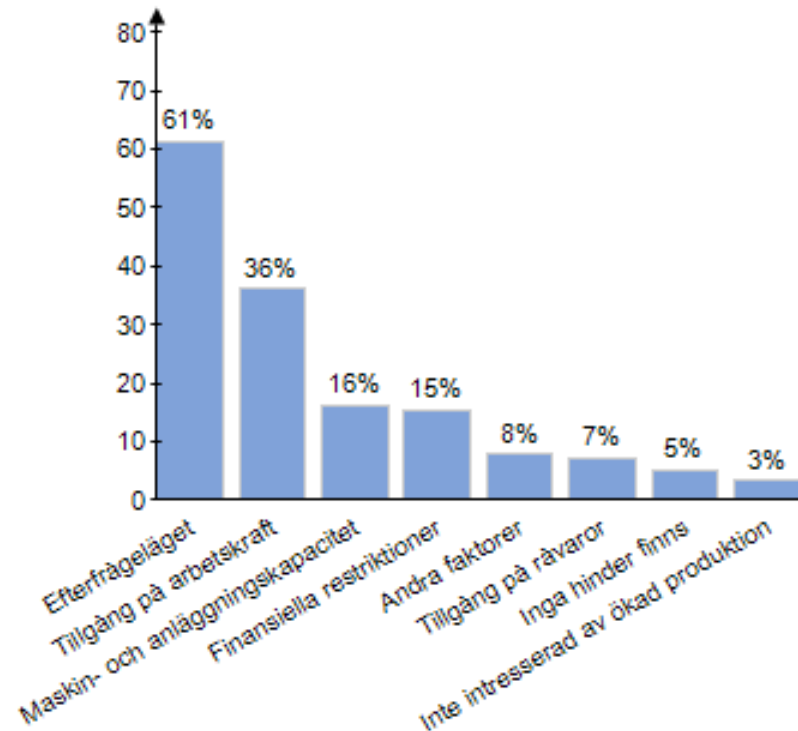


Diagrammet visar hur respondenterna bedömer det egna företags marknadsläge sammanvägt på tre olika tidshorisonter.



## Trånga sektorer för ökad produktion

- "Efterfrågeläget" och "tillgång på arbetskraft" är fortsatt de faktorer som främst anses hindra en ökad produktion. Under de senaste åren har efterfrågeläget varit på nedgång som trång sektor. Det som därmed sticker ut i år är att hela 61 % anger att efterfrågeläget är en trång sektor. Jämfört med 2017 års värde ökar efterfrågeläget med 28 procentenheter.
- "Maskin- och anläggningskapacitet" anses inte vara en lika trång sektor i år som året innan.



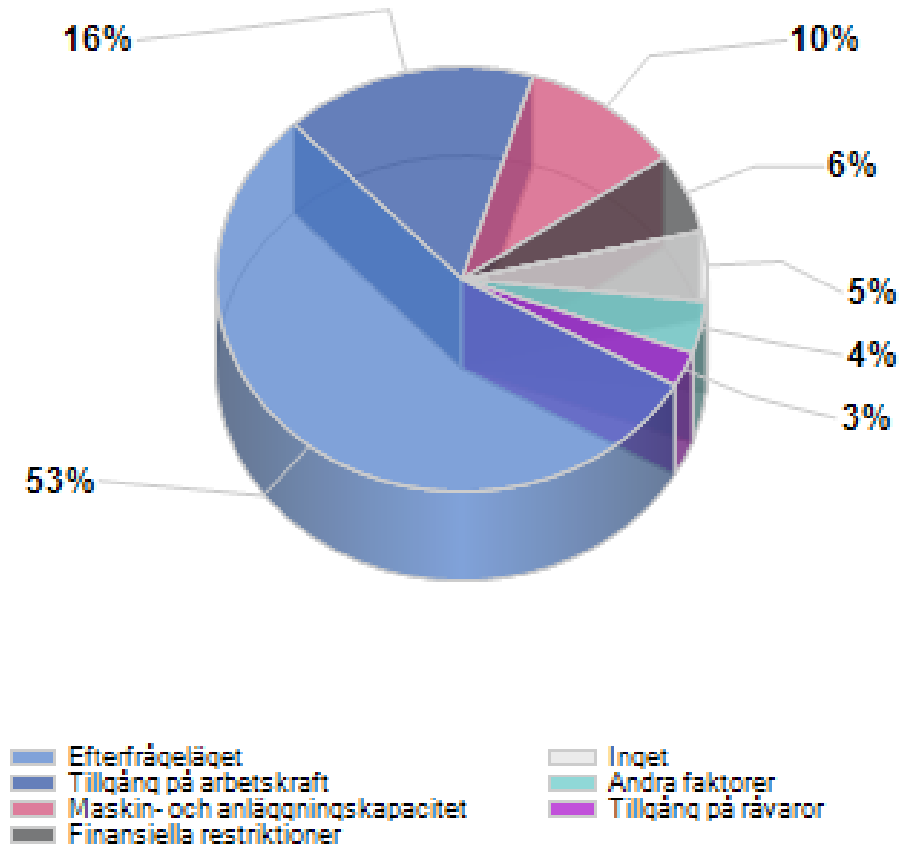
Diagrammet visar upplevda hinder för ökad produktion i nuläget. Frågan är en flervalsfrågor där fler än ett alternativ var valbart.





## Främsta hindret för ökad produktion

- På föregående fråga hade respondenterna möjligheten att välja flera alternativ som anledningar bakom hämmad produktion. Här till höger illustreras följdfrågan där endast en anledning var valbar.
- Drygt hälften av företagen har angett "efterfrågeläget" som det främsta hindret till ökad produktion. Ett tydligt resultat som pekar åt ett specifikt håll har under åren varit ovanligt och understryker vart problematiken i branschen just nu finns.



Diagrammet visar främsta hinder för ökad produktion i nuläget



## Öppen fråga om brist inom 5 år

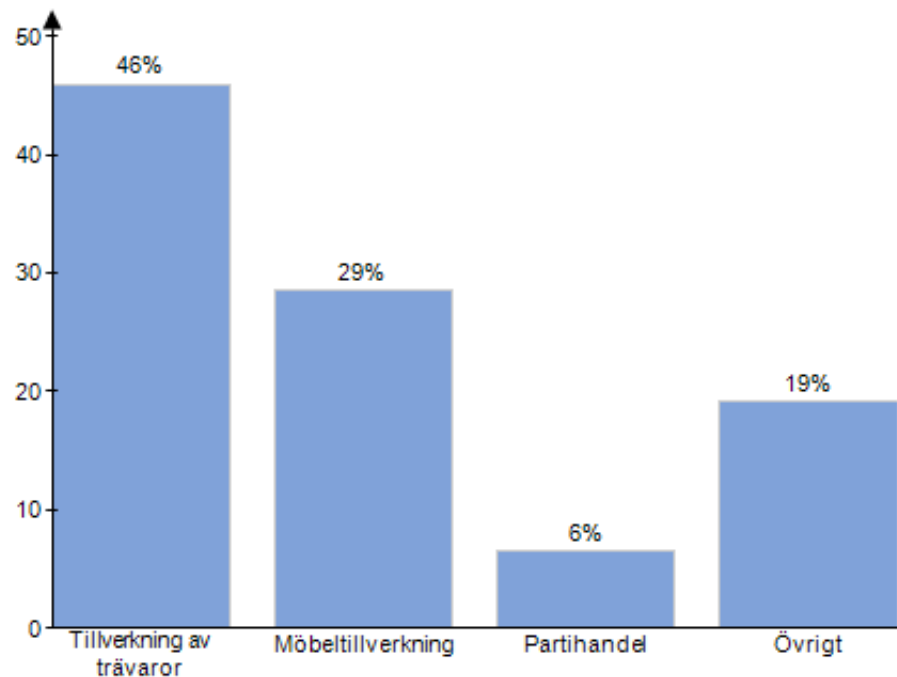
De svarande har fått en öppen fråga om det finns någon mer specifik typ av utbildning, yrkesgrupp eller kompetens som riskerar att bli en bristvara i den egna produktionen på fem års sikt.

- 33 olika svar kunde identifieras.
- Tendensen är att framförallt olika yrkesgrupper och rena yrken är det som mest efterfrågas bland svaren.
- Precis som tidigare år är CNC-operatörer en eftertraktad yrkesroll och även som generell kompetens.
- Ytterligare yrke som efterfrågas är olika typer av snickare benämnda med en rad olika begrepp. (finsnickare, specialsnickare, maskinsnickare, möbelsnickare, finsnickare, snickare)



## Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper Andel av det totala rekryteringsbehovet

- 46 procent av branschens totala rekryteringsbehov beräknas finnas inom verksamhetstypen "Tillverkning av trävaror". Fördelningen mellan verksamhetstyperna liknar förra årets mättillfälle. (2017: 50 % "Tillverkning av trävaror", 24 % "Möbeltillverkning")

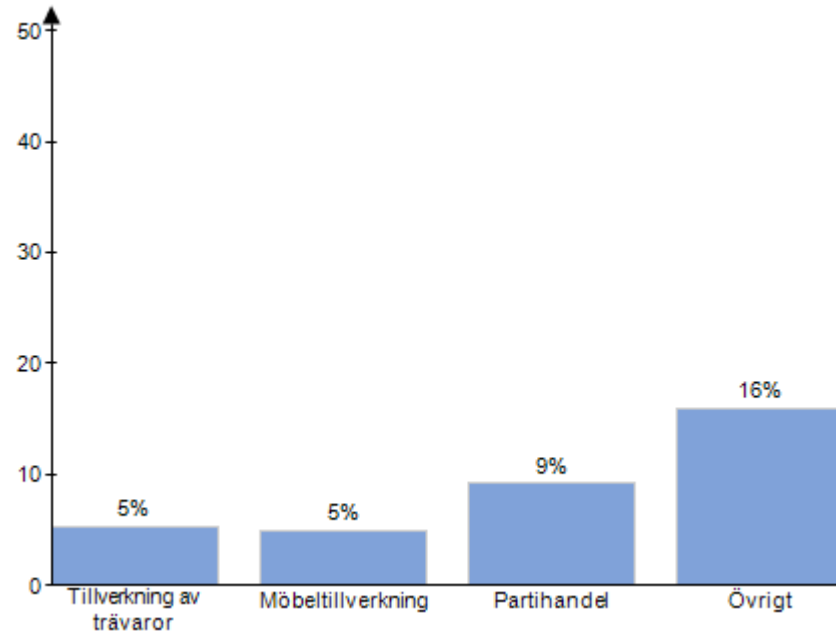


*Diagrammet visar rekryteringsbehovet på fem års sikt uppdelat på verksamhetstyper.*



## Rekryteringsbehov inom olika verksamhetstyper Andel av antalet anställda

- Rekryteringsbehoven i relation till antal anställda inom respektive verksamhetskategori är störst inom kategorin "övrigt". Det ska dock tilläggas att verksamhetstypen har betydligt färre anställda än "Tillverkning av trävaror" och "Möbeltillverkning", vilket medför att små förändringar i rekryteringsplanerna får ett stort genomslag.



*Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på fem års sikt uppdelat på verksamhetstyper.*



# Summering

Resultatet från undersökningen visar att träindustrin kommer att behöva rekrytera ca 8 500 medarbetare på fem års sikt, vilket ligger i linje med det upplevda behovet som fanns för ett år sedan. 2 700 av dessa är tjänstemän och ca 5 800 är yrkesarbetare.

Under det gångna året är bedömning att det har anställts dubbelt så många yrkesarbetare som tjänstemän. Resultatet kan enligt undersökningen kunna komma att bli ännu större framöver då det framtida behovet för yrkesarbetare är fortsatt stort. Behovet av tjänstemän väntas minska redan under kommande år.

Den totala förändringen av personalstyrkan inom det kommande året i branschen är fortsatt på uppgång, däremot är det den minsta ökningen som denna undersökning påvisat på flertalet år. Denna fortsatta positiva utveckling driver på rekryteringsbehovet och det finns framförallt ett behov av att utöka den redan befintliga verksamheten framöver. Under det gångna året har de främsta anledningarna till nyrekryteringar varit just att utöka verksamheten men även att ersätta pensionsavgångar/personer som slutar.

De utbildningsnivåer som önskas av nyrekryteringar är framförallt gymnasiekompetens, både under det gångna året och likaså framöver. Detta gäller både bland tjänstemän och yrkesarbetare.

Marknadsläget upplevs vara mer ansträngt enligt årets undersökning där både utsikterna just nu och framtidsutsikterna är markant sämre än tidigare. Det är större andelar som tror på en nedåtgående trend och likaså större andelar som tror på en stillastående trend än vid förra årets undersökning. Resultatet gäller oavsett tidshorisont (just nu, om 6 månader, om 12 månader).

Tidigare år har tillgången på arbetskraft utgjort ett växande problem för branschen. I årets undersökning är efterfrågeläget istället i särklass det största upplevda problemet för ökad produktion. Ett osäkrare marknadsläge tillsammans med en minskad efterfrågan gör att branschens utmaningar håller på att vridas tillbaka mot en marknad där begränsningen inte längre ligger hos företagen själva utan istället styrd av en efterfrågan som tyvärr tenderar att vara på nedgång.