



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2027

Stockholm, januari 2025



Innehåll

Sida

Om undersökningen	4
Metodbeskrivning	5
Sammanfattning	6
Total förändring i personalstyrka	7
Antalet nyanställningar över tid	8
Rekryteringsbehov	9
Behov över tid	
Fördelat på orsak	12
Fördelat på utbildningskrav	15
Fördelat på verksamhetstyp	18
Syn på möjlighet att rekrytera	20
Orsak till rekryteringssvårigheter	21
Konsekvenser av rekryteringssvårigheter	22
Värdering av tillgängliga utbildningar	23
Brist på relevanta utbildningar	24
Påverkan av kompetensbrist	25
Öka kompetensen bland anställda	26
Stöd till verksamheten	27
Fritextsvar	
Eventuell saknad kompetens	28
Eventuellt saknat i utbildningar	29

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.

Om undersökningen



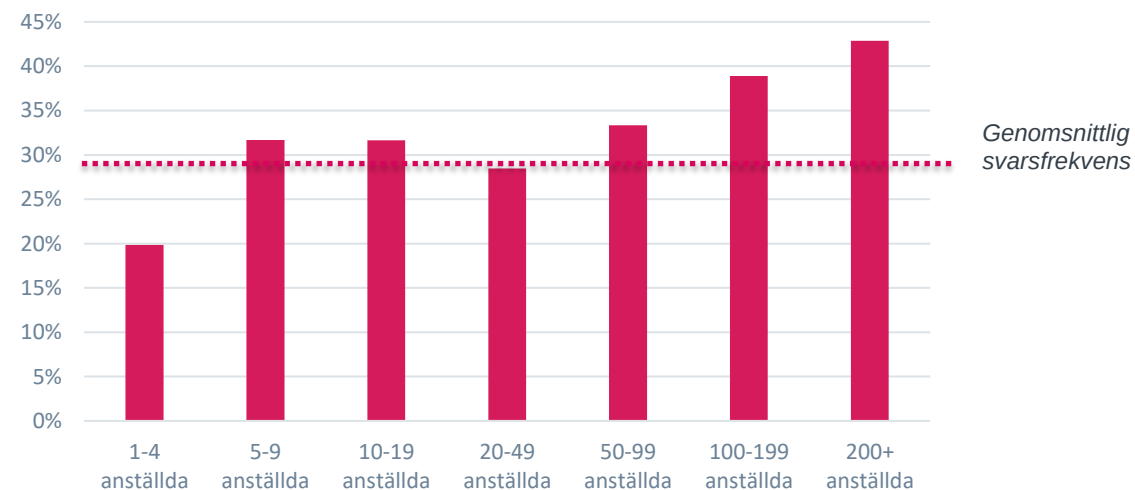
Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom trä- och möbelbranschen fördelat på yrkeskategori och erforderad utbildningsnivå, samt att undersöka hur branschen upplever möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet de kommande åren.

190 företag har deltagit i årets undersökning

- En webbenkät skickades ut i början av december till totalt **645** företag som är anslutna till Trä- och möbelföretagen (TMF).
- **190** företag gav kompletta svar.
- Svarsfrekvens blir därmed **29 procent**. Motsvarande andel förra mätningen var 30 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 svarsfrekvens mellan olika företagsstorlekar. Svarsfrekvensen är relativ jämn, runt cirka 30 procent, förutom i den minsta, samt de största verksamheterna där svarsfrekvensen är något lägre, respektive högre.





Metodbeskrivning

Population och viktning

Populationen består av de drygt 640 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 1 800 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 1,4 och 38,2. Då antalet företag i de två största storleksklasserna (*200-499 anställda* och *500+ anställda*) är få (totalt 22 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 elfte i ordningen, vilket ger branschförbundet en god bild av hur rekryteringsbehovet utvecklats över tid. Från att under tidigare mätningar präglades av osäkerhet och avvaktande rekryteringsplaner kan vi se en fortsatt expanderings av branschen de kommande åren och att rekryteringsbehoven fortsätter att öka.

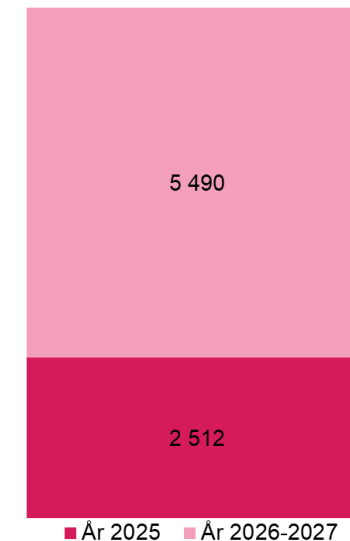
- Under 2024 anställdes cirka 2 400 personer inom trä- och möbelindustrin, vilket innebär en uppgång jämfört med fjolårets rapport.
- Rekryteringsbehovet för de kommande tre åren ökar återigen i jämförelse med resultaten från föregående år. Under de kommande tre åren uppskattas rekryteringsbehovet till totalt cirka 9 700 personer. Den största drivkraften till nyrekryteringar i branschen på grund av utökad verksamhet. Av de totalt 9 700 personer som branschen planerar att anställa kommer 5 000 av dessa anställas på grund av utökad verksamhet.
- Under åren 2025-2027 planeras 3 500 tjänstemän rekryteras samt 6 200 yrkesarbetare.
- Resultaten visar att branschen expanderar främst på grund av utökad verksamhet med cirka 7 500 personer under 2025-2027.
- Andelen som kräver en eftergymnasial utbildning för yrkesarbetare ökar vid kommande rekryteringar.
- Rekryteringsbehovet inom tillverkning av trävaror fortsätter att minska, precis som vid fjolårets mätning. Istället ökar andelen för möbeltillverkning och inom kategorin övrigt.
- Andelen som tycker att det är *Mycket svårt* att rekrytera yrkesarbetare har ökat från 10 procent under år 2023 till 24 procent under årets mätning.
- 32 procent tycker i hög grad att relevant utbildning saknas vid nyrekrytering. Den största konsekvensen av detta är brist på produktivitet i verksamheten.



Total förändring personalstyrka

Den totala sysselsättningen inom trä- och möbelindustrin förväntas, utifrån årets undersökning, öka med närmare 8 000 personer fram till år 2027. Det är snäppet större uppskattning jämfört med fjolårets resultat.

- Resultatet visar att det förväntade behovet av nyrekryteringar i branschen är något högre än vid mätningen som gjordes i fjol. Totalt räknar branschen med att anställa närmare 8 000 personer de närmsta tre åren. Motsvarande antal i förra årets mätning var cirka 7 000 personer.
- Inom det närmsta året förväntas sysselsättningen att öka med cirka 2 500 personer.
- Även på det längre perspektivet är förväntningarna på rekryteringsbehovet något högre än vid den senaste mätningen. I fjol var det förväntade rekryteringsbehovet de kommande två åren cirka 5 300 personer. Motsvarande antal avseende den senaste mätningen för år 2026-2027 är cirka 5 500 personer.



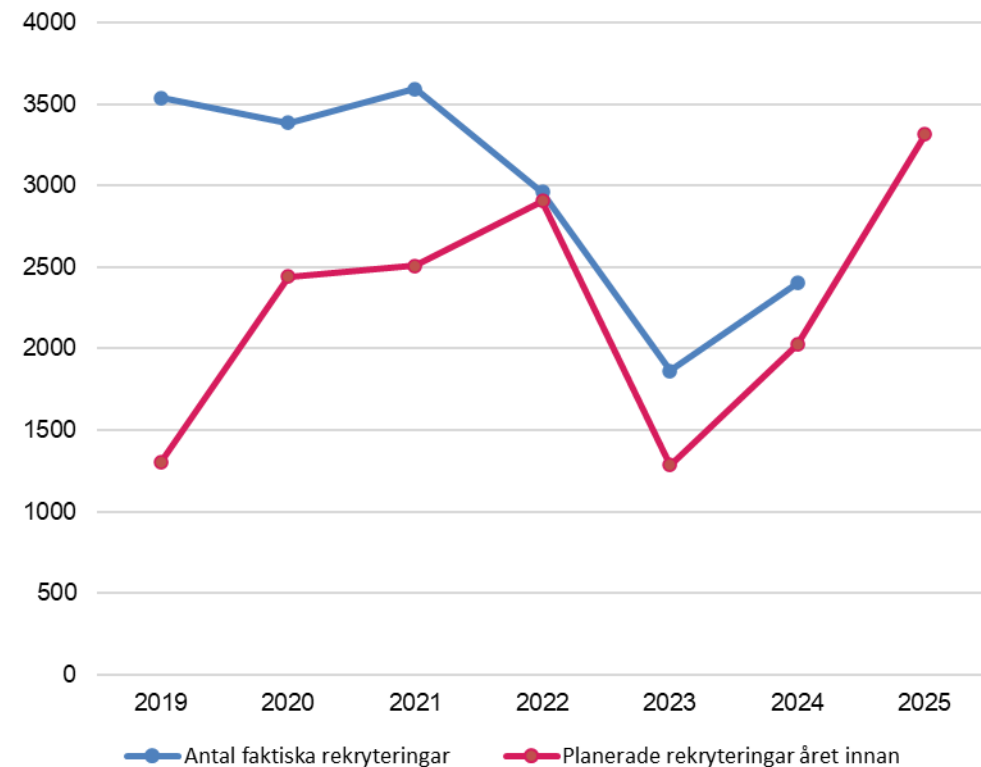
Diagrammet visar förväntat rekryteringsbehov för trä- och möbelindustrin under 2024 samt åren 2025-2026.



Antalet nyanställningar över tid

Under 2024 har närmare 2 400 personer anställts inom trä- och möbelindustrin, vilket är betydligt fler än under 2023 då cirka 1 900 personer anställdes. Antalet nyanställningar är nu på uppgång igen sedan nedgången började 2021.

- Under 2024 rekryterades cirka 2 400 personer enligt undersökningen, vilket innebär att branschen återhämtat sig något från fjolårets siffror.
- I mätningen som gjordes 2023 trodde man att det totala antalet nyrekryteringar skulle uppgå till cirka 2 000 personer under det kommande året 2024. Antalet blev något fler och uppgången var därmed väntad.
- 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.



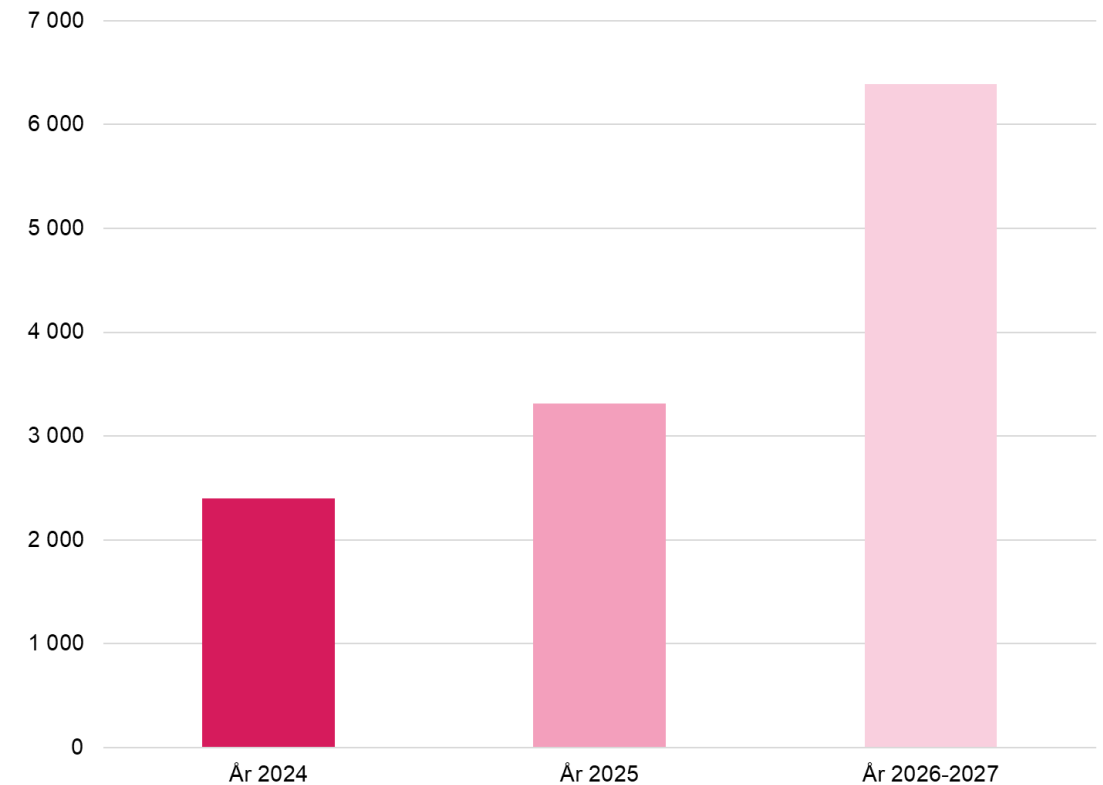
Diagrammet visar antalet nyanställningar de senaste 12 månaderna vid mättillfällena 2019-2024 samt antalet planerade nyrekryteringar från mätningen året innan.



Totalt rekryteringsbehov

Det senaste året har totalt cirka 2 400 personer anstälts inom trä- och möbelindustrin, vilket är cirka 500 personer fler än under föregående år då cirka 1 900 personer anställdes. Under de kommande tre år uppskattas rekryteringsbehovet till totalt cirka 9 700 personer.

- Under 2024 rekryterades cirka 2 400 personer, vilket är fler än 2023 då cirka 1 900 personer anställdes.
- 2025 spås ett behov av att rekrytera ungefär 3 300 personer, att jämföra med motsvarande uppskattning i fjol då rekryteringsbehovet de kommande året uppskattades till 2 000 personer.
- Under åren 2026-2027 så uppskattas rekryteringsbehovet fortsätta öka till totalt närmare 6 400 personer.
- De kommande tre åren finns det därmed ett behov att totalt rekrytera cirka 9 700 personer till branschen.



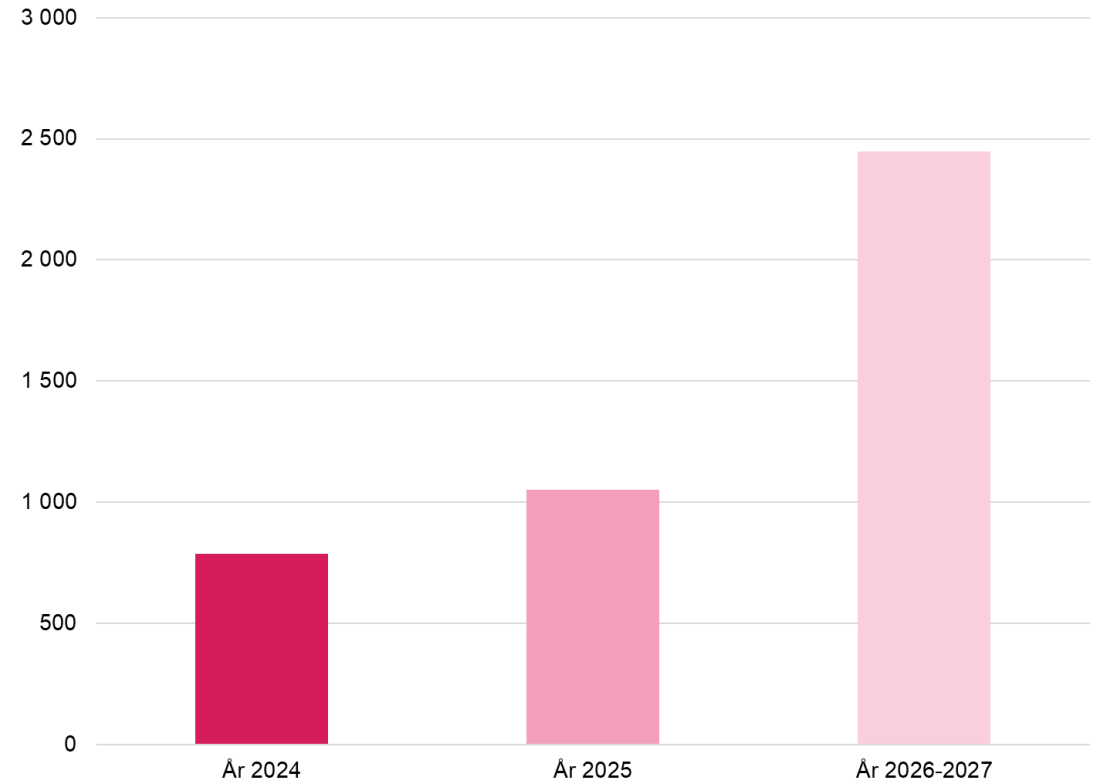
Diagrammet visar **totala antalet** rekryteringar det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027.



Behov av tjänstemän

Under de kommande tre åren planerar branschen att anställa närmare 3 500 tjänstemän.

- Under 2024 rekryterades det totalt cirka 780 tjänstemän i branschen. Av det totala antalet nyrekryteringar, under det gångna året, uppgår tjänstemännen till 33 procent. Jämfört med mätningen föregående år så har andelen minskat, från 40 procent och ligger nu på samma nivå som under 2022.
- Totalt för åren 2025-2027 uppskattar branschen att de kommer behöva anställa närmare 3 500 tjänstemän. Varav cirka 1 000 av dessa under 2025.
- Branschen förutspår därmed att behovet av tjänstemän de kommande tre åren kommer vara högre än vad man trott tidigare. I fjol uppskattade branschen att man skulle anställa cirka 1 800 tjänstemän åren 2024-2026.



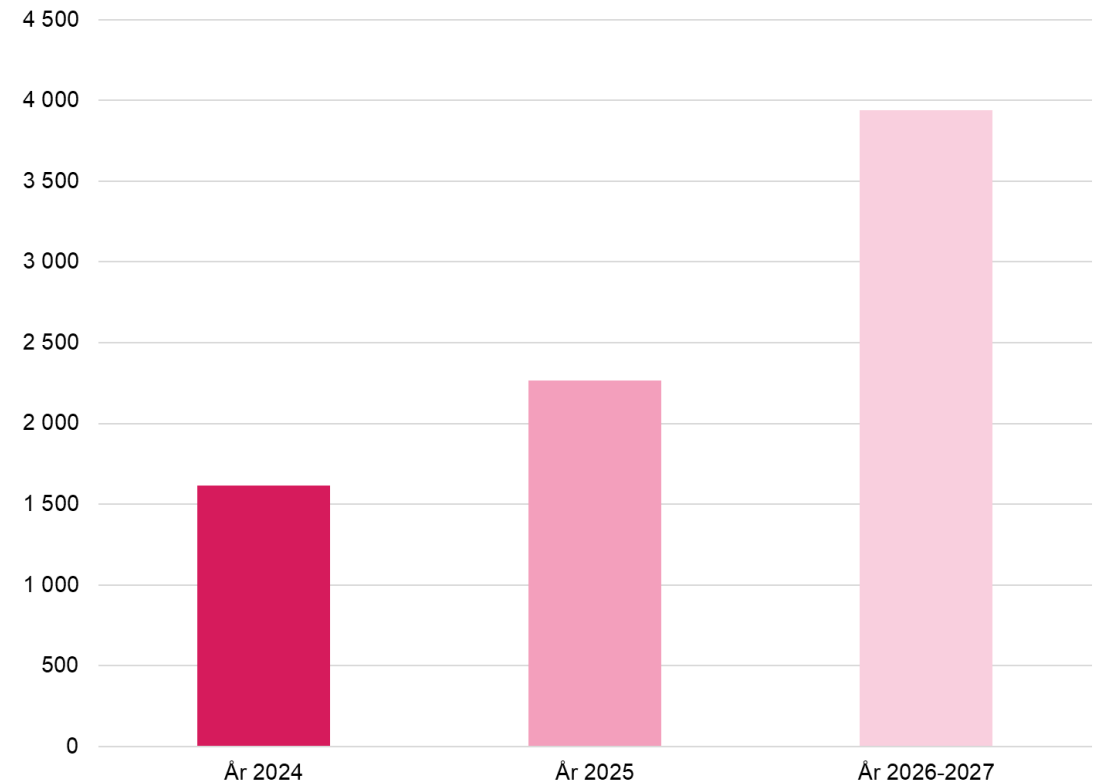
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027.



Behov av yrkesarbetare

Behovet av yrkesarbetare ökar de kommande tre åren. Totalt planerar branschen att anställa närmare 6 200 yrkesarbetare under åren 2025-2027. Det är en ökning från både fjolåret och från året dessförinnan.

- Under 2024 har det anställts drygt 1 600 yrkesarbetare inom trä- och möbelföretagen. Jämfört med 2023 då det rekryterades 1 000 yrkesarbetare och året innan närmare 2 000 personer. I fjol så bedömde man antalet nyanställningar till 1 400 vilket var lite i underkant.
- Det planerade antalet nyrekryteringar av yrkesarbetare år 2025-2027 visar ett ökat antal jämfört med tidigare år. År 2021 planerade man inför 2022-2024 att anställa cirka 4 600 yrkesarbetare. Året därefter sjönk antalet i och med det förändrade ekonomiska världsläget och mätningen visade att antalet nyrekryteringar planerades till 2 500 år 2023. I fjolårets mätning steg siffrorna igen och landade på samma nivåer som under 2022. I den senaste mätningen uppger branschen att de planerar att anställa drygt 6 200 yrkesarbetare de kommande tre åren.



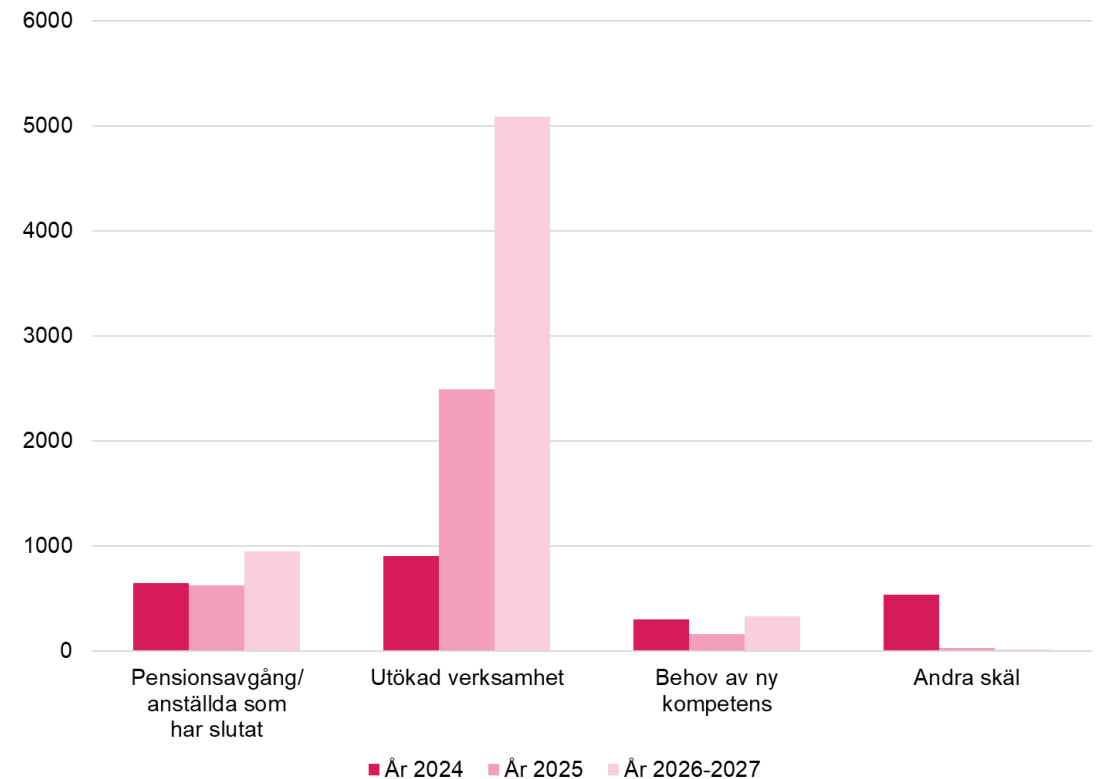
Diagrammet visar rekryteringar av **yrkesarbetare** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027.



Totalt rekryteringsbehov över tid – fördelat på orsak

Branschen expanderar fortsatt de kommande tre åren. Att företagens verksamhet utökas är den största orsaken till rekryteringsbehovet.

- Under året som gått har *utökad verksamhet* varit den främsta anledningen till att företag i branschen har rekryterat. Totalt har 900 personer anställts till följd av detta, vilket är en ökning på cirka 100 personer från 2023. *Pensionsavgång och anställda som slutat* uppges vara den näst största anledningen till nyrekryteringar 2024.
- Den främsta orsaken till nyrekryteringar de kommande tre åren är, likt föregående år, att företagen *planerar att utöka sin verksamhet*. Under 2025 planeras totalt cirka 3 300 nyrekryteringar, varav 2 500 av dessa är på grund av att företagen har *planer på expansion*.
- Rekryteringsbehovet är fortsatt högt även under 2026-2027 och uppgår då till totalt närmare 6 300 personer varav cirka 5 000 av dessa planeras att rekryteras på grund av att *branschen expanderar*.
- Antalet nyrekryteringar till följd av *pensionsavgångar (inkl. anställda som slutar)* de kommande tre åren uppges vara cirka 1 500 personer totalt.
- Att rekryteringsbehovet skulle bero på att man behöver *ny kompetens* är, likt fjolårets mätning, marginell.
- 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 så gott som obefintlig de närmaste åren.



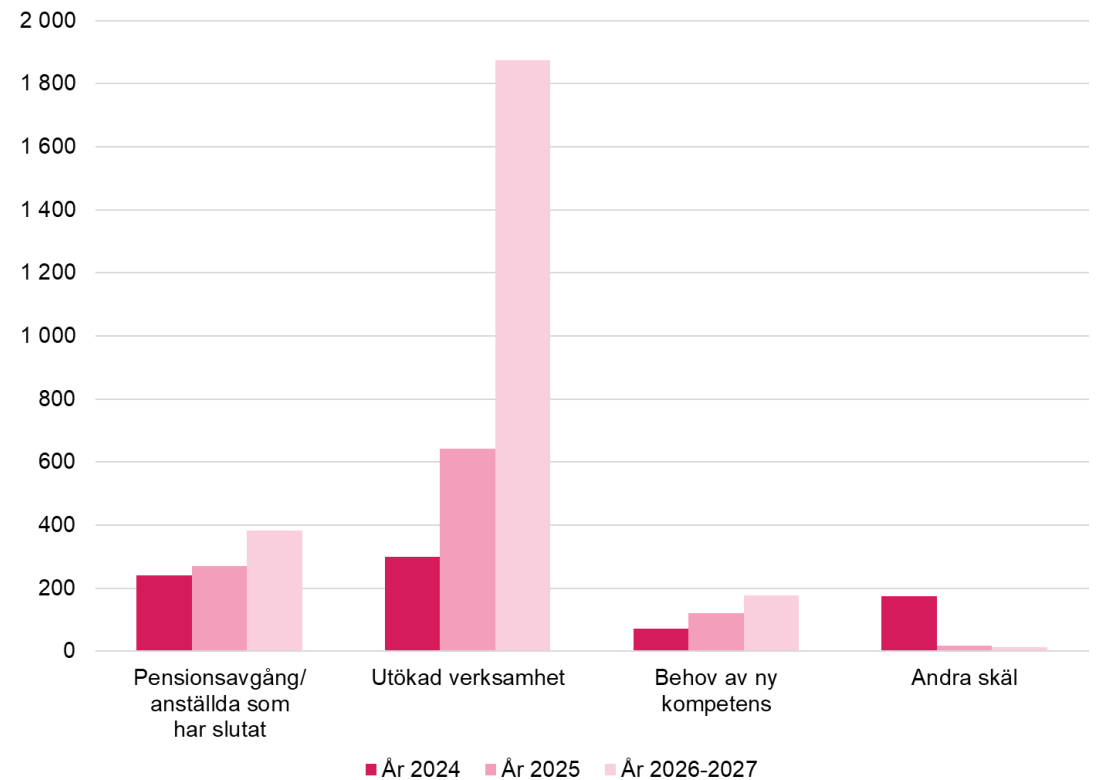
Diagrammet visar rekryteringsbehovet det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027 fördelat på orsak.



Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på orsak

Under året som gått har den främsta orsaken till rekrytering av tjänstemän varit utökad verksamhet samt pensionsavgångar (inkl. anställda som slutat).

- Expansionen i branschen är den i särklass största drivkraften för ökat rekryteringsbehov av tjänstemän de kommande åren. Av de totalt cirka 3 500 tjänstemän som planeras att rekryteras under de kommande tre åren kommer närmare 2 500 av dessa att rekryteras på grund av att *branschen expanderar*.
- Under 2024 rekryterades 240 tjänstemän på grund av att *anställda gått i pension eller slutat* på eget bevåg. Det är en marginell minskning från fjolårets mätning. Under de kommande tre åren tror branschen att man kommer behöva rekrytera cirka 650 tjänstemän på grund av denna orsak.
- Under 2024 rekryterades cirka 70 personer på grund av *behov av ny kompetens*. Det är en minskning från fjolåret då cirka 170 personer rekryterades av samma anledning.



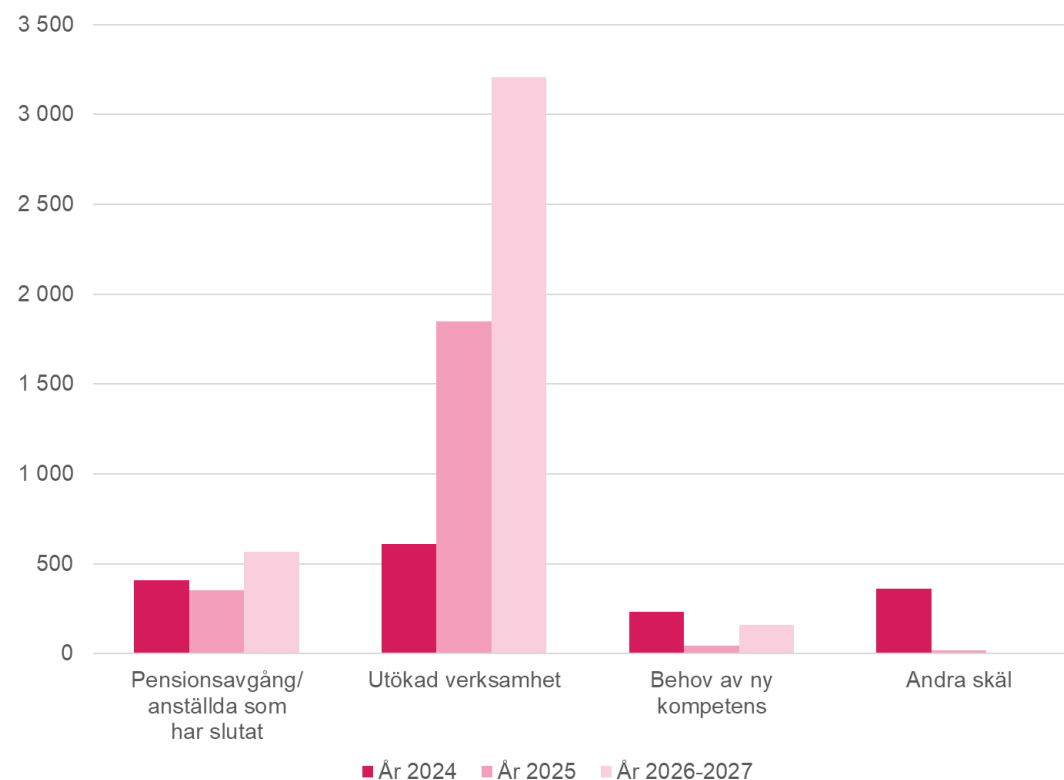
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027 fördelat på orsak.

Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på orsak



Under året som gått var det **utökad verksamhet** som var den vanligaste förekommande anledningen till att man rekryterat yrkesarbetare. Det är också det vanligaste skälet för kommande rekryteringar.

- Under det gångna året har branschen totalt rekryterat cirka 1 600 yrkesarbetare. Den vanligaste orsaken till nyrekryteringarna var att *verksamheten expanderade*. 38 procent av de yrkesarbetare som rekryterades under året rekryterades på grund av detta. Andelen som rekryterats på grund av *pensionsavgångar (inkl. anställda som slutat)* är 31 procent.
- De senaste åren har mätningarna för antalet yrkesarbetare som rekryteras på grund av *utökad verksamhet* minskat från 900 personer år 2022 till cirka 300 personer år 2023. År 2024 rekryterades cirka 600 yrkesarbetare till branschen.
- De kommande tre åren drivs nyrekryteringarna nästan uteslutande av *utökad verksamhet*, vilket också konstaterades under fjolårets mätning. Under 2025 planerar branschen att rekrytera närmare 2 200 yrkesarbetare. Motsvarande antal yrkesarbetare för åren 2026-2027 är drygt 3 900 personer.



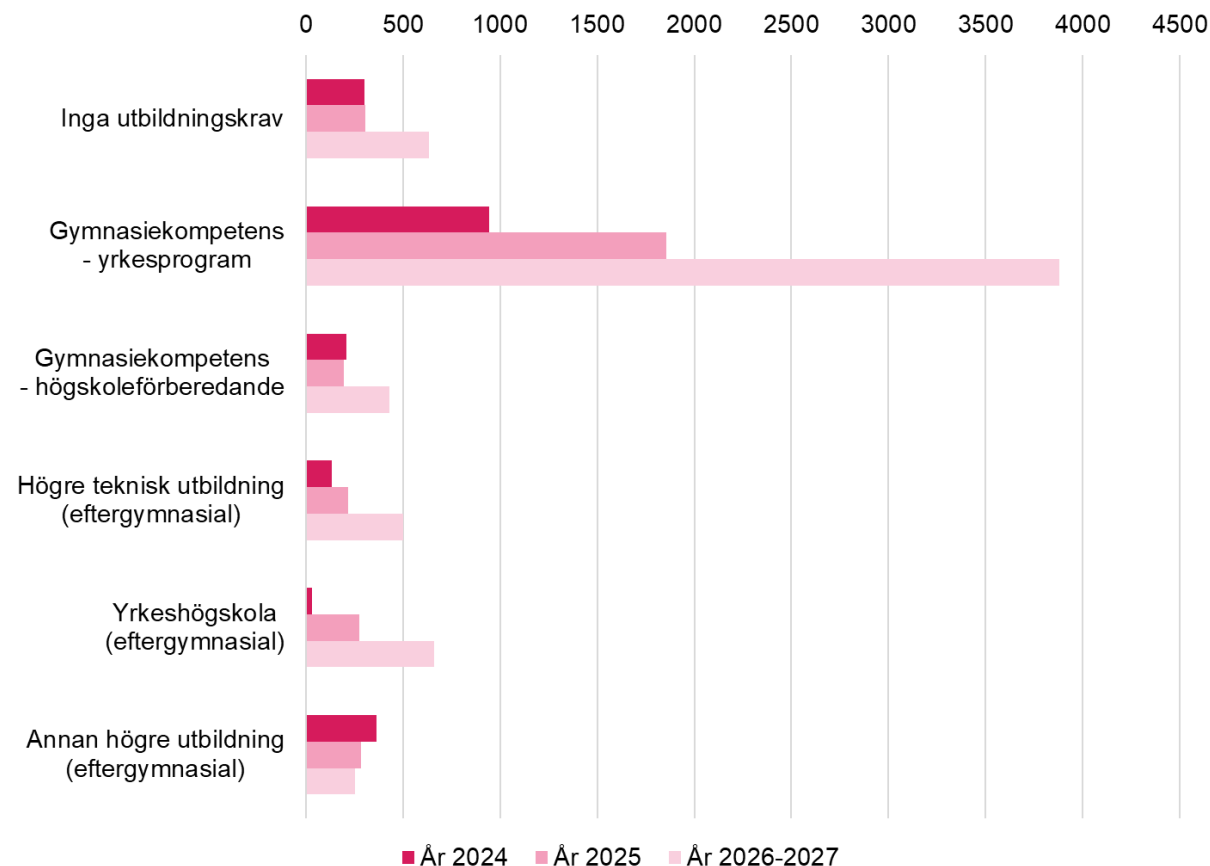
Diagrammet visar rekryteringsbehovet för **yrkesarbetare** samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027 fördelat på orsak.

Totalt rekryteringsbehov över tid – fördelat på utbildningskrav



Under 2024 har majoriteten av de rekryteringar som gjorts krävt gymnasiekompetens, men fördelningen ser olika ut beroende på om rekryteringen gäller yrkesarbetare eller tjänstemän.

- Den vanligaste utbildningen hos de som anställdes under 2024 var *gymnasiekompetens på ett yrkesprogram*. Totalt hade 41 procent av de rekryterade en sådan utbildning.
- Tidigare mätningar har visat att antalet personer som rekryterats till tjänster *utan utbildningskrav* har haft en nedåtgående trend. 2022 var andelen runt 30 procent. 2023 var andelen 15 procent och i årets mätning är andelen 13 procent, varav 100% av dessa finns inom yrkesarbetarkategorin.
- Fortsatt är det framförallt *gymnasiala utbildningar* på ett yrkesprogram som de flesta tjänster kommer att kräva. På längre sikt kommer det även krävas en större andel med *yrkeshögskola (eftergymnasial) utbildning* eller *inga utbildningskrav alls*.
- Av de 9 500 personer som branschen totalt planerar att anställa de kommande tre åren är det närmare 5 700 tjänster som kommer kräva en *gymnasieutbildning via ett yrkesprogram*.



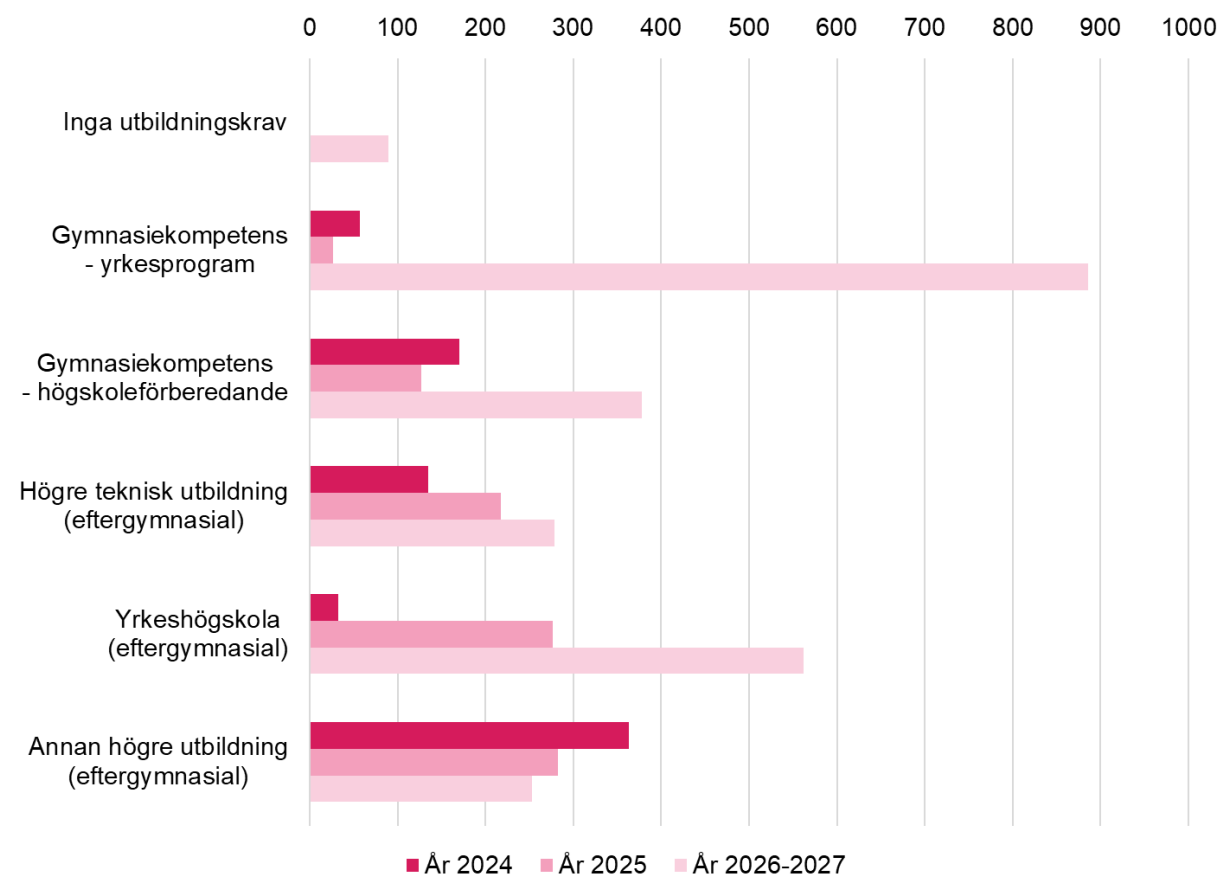
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året samt planerade rekryteringar under 2025 och åren 2026-2027.

Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på utbildningskrav



Annan högre utbildning (eftergymnasial) var det främsta utbildningskravet vid rekryteringar 2024. 48 procent av de nyrekryterade hade den typen av utbildning vid nyanställningen.

- Av de närmare 750 tjänstemän som anställdes under 2024 hade de flesta någon typ av *eftergymnasial utbildning* eller *högskoleförberedande gymnasiekompetens*.
- Under 2025 planerar branschen att rekrytera närmare 900 tjänstemän. Av dessa tjänster är fördelningen relativt jämn mellan de olika typerna av *eftergymnasiala utbildningar*.
- På längre sikt, under 2026-2027, är det framförallt *gymnasiekompetens* och *yrkeshögskoleutbildning* som efterfrågas. Branschen planerar att anställa cirka 2 500 tjänstemän under dessa år.



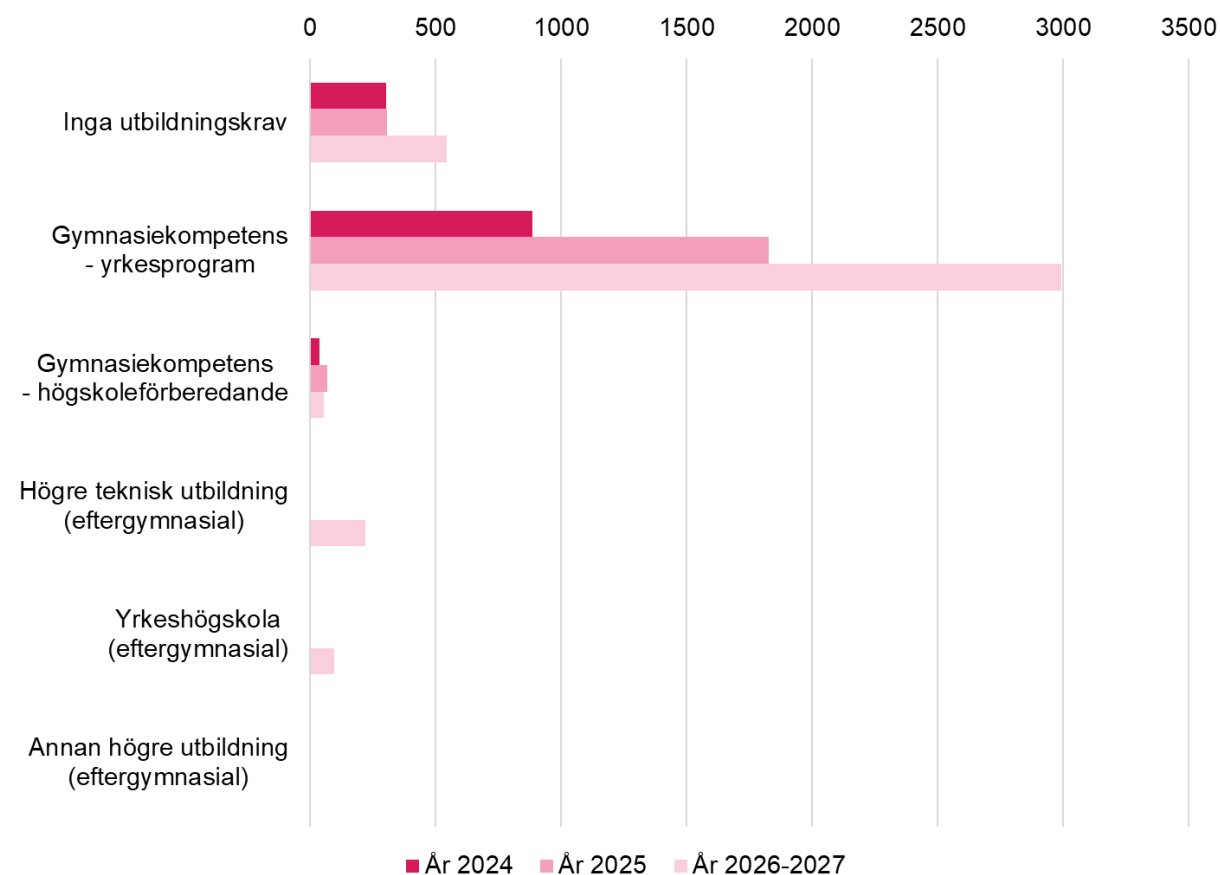
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **tjänstemän** det senaste året samt planerade rekryteringar under 2025 och 2026-2027.

Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på utbildningskrav



Både under de senaste årens mätningar samt kommande år så är det framförallt krav på *gymnasiekompetens med yrkesprogram* vid rekrytering av yrkesarbetare.

- Under 2024 rekryterades närmare 1 500 yrkesarbetare till trä- och möbelindustrin. Det är en ökning från 2023 då cirka 1 000 yrkesarbetare anställdes. Majoriteten av de yrkesarbetare som anställdes hade *gymnasiekompetens från ett yrkesprogram*.
- För det kommande året planerar branschen att anställa närmare 2 200 yrkesarbetare. Det vanligaste kravet för dessa rekryteringar är framförallt *gymnasiekompetens från ett yrkesprogram*. Årets undersökning visar att 83 procent av tjänsterna kommer att kräva den typen av utbildning, vilket är likartat med fjolårets mätning.
- På längre sikt, 2026-2027, planeras det för cirka 3 900 nyrekryteringar av yrkesarbetare. Andelen som kräver en *eftergymnasial utbildning* ökar till 8 procent.



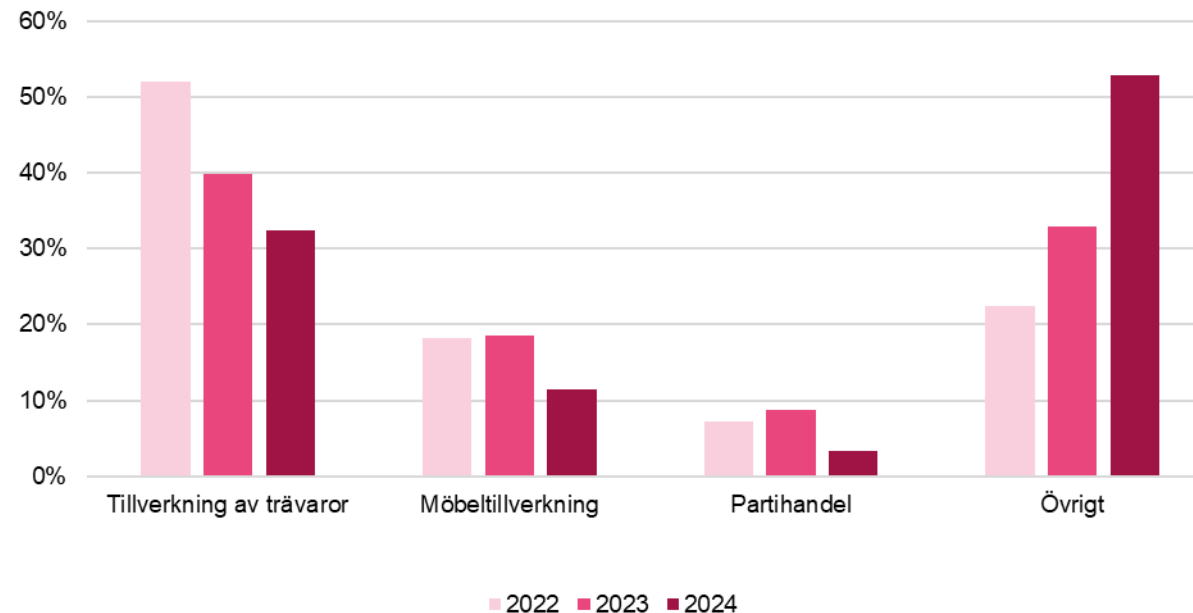
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **yrkesarbetare** det senaste året samt planerade rekryteringar under 2025 och 2026-2027.

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



Under 2024 har rekryteringsbehovet ökat främst inom kategorin *övrigt*. Jämfört med mätningen 2023 har rekryteringsbehovet minskat inom de övriga verksamhetsområdena.

- Då rekryteringsbehovet per verksamhetstyp studeras är det viktigt att ha i åtanke att verksamhetsområdena är olika stora från början.
- Rekryteringsbehovet inom *trävarutillverkningen* har minskat jämfört med resultaten i förra årets mätning samtidigt som verksamhetsområdet *övrigt* fortsätter öka.
- Rekryteringsbehovet minskar även inom *möbeltillverkningen* samt inom *partihandeln*. Båda dessa verksamhetsområden hade en marginell ökning under 2023 jämfört med 2022.
- 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.



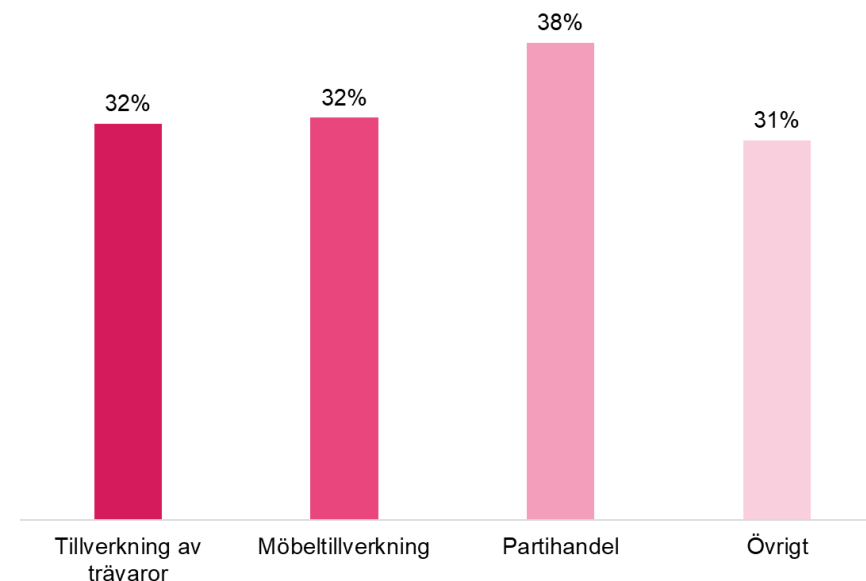
Diagrammet visar rekryteringsbehovet på tre års sikt uppdelat per verksamhetstyp avseende mätningarna åren 2022-2024.

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



Likt mätningen i fjol kan man konstatera att det inte finns några större skillnader i behovet att rekrytera för de olika verksamhetsområdena. Jämfört med förra årets mätning har andelen anställda för verksamhetsområdet *partihandel* ökat med 17 procent.

- 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 de tre kommande åren har varierat över tid. Under 2022 års undersökning så stack *möbeltillverkning* ut. Under fjolårets så var fördelningen mellan verksamhetsområdena jämn.
- *Partihandel* är det område där den största skillnaden finns jämfört med fjolårets mätning. Då var andelen 21 procent jämfört med årets 38 procent.



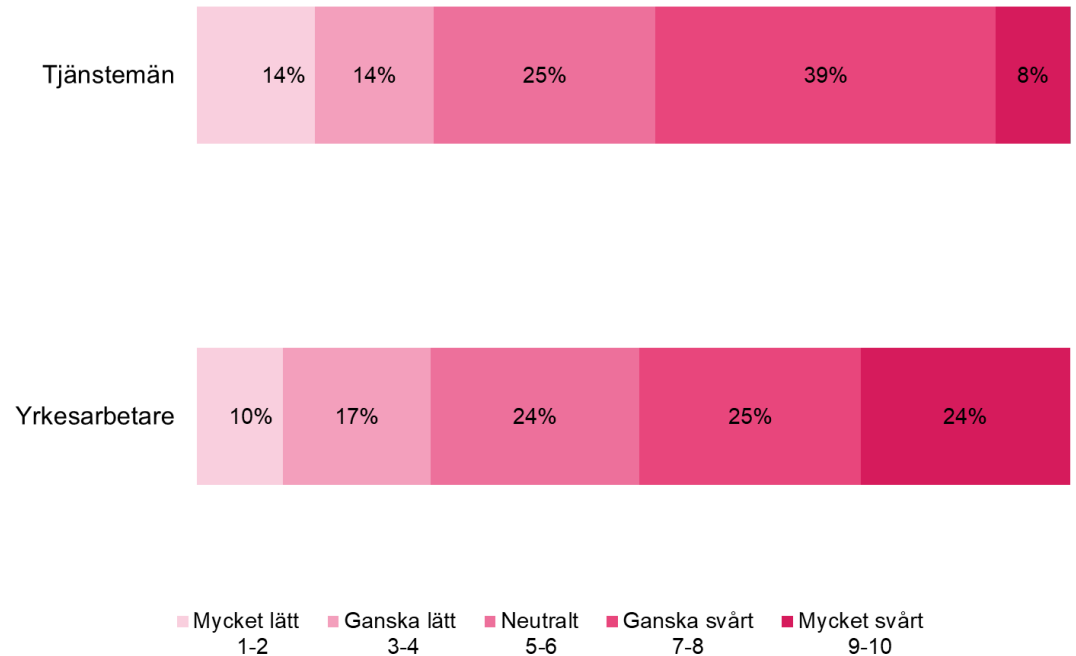
Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på **tre års** sikt uppdelat per verksamhetstyp.



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 cirka hälften anser att det är ganska eller mycket svårt att rekrytera såväl tjänstemän som yrkesarbetare.

- Cirka 47 procent av de svarande anser att det är *Ganska svårt* eller *Mycket svårt* att rekrytera tjänstemän. Motsvarande andel för yrkesarbetare är cirka 49 procent.
- Andelen som tycker att det är *Mycket svårt* att rekrytera yrkesarbetare har ökat från 10 procent under år 2023 till 24 procent under årets mätning.
- Andelen som tycker att det är *Mycket lätt* eller *Ganska lätt* är ungefär lika stor oavsett om det gäller yrkesarbetare eller tjänstemän. Vid fjolårets mätning ansåg 33 procent av de svarande att det var *Mycket lätt* eller *Ganska lätt* att rekrytera tjänstemän och motsvarande andel för yrkesarbetare var 23 procent. 2024 är andelarna 18 procent samt 17 procent.



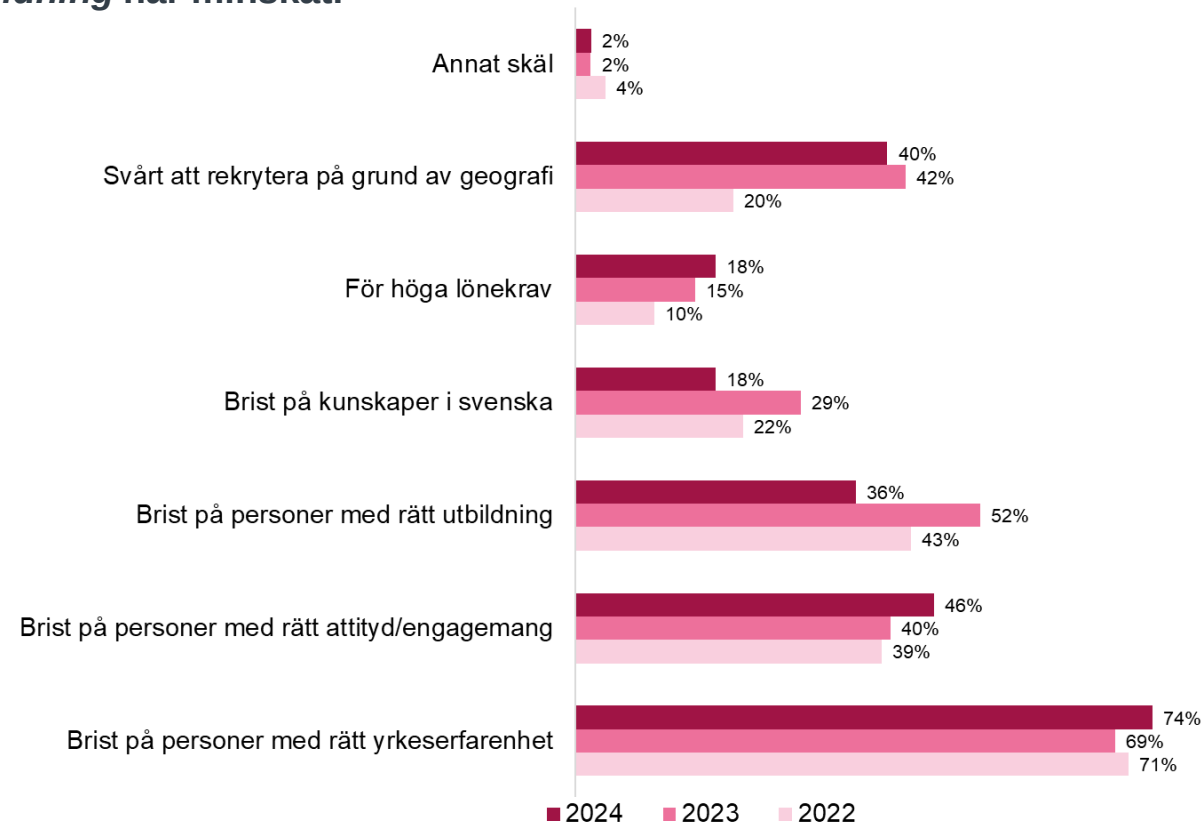
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.

Orsak till rekryteringssvårigheter



Den främsta orsaken till rekryteringssvårigheterna har enligt de senaste mätningarna varit att man anser att det är *brist på personer med rätt yrkeserfarenhet*. Andelen när det gäller orsaken *Brist på personer med rätt attityd/engagemang* har ökat något sedan 2023, och andelen *brist på personer med rätt utbildning* har minskat.

- 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 främst *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 attityd/engagemang* följt av att man tycker det har varit svårt att rekrytera på grund av geografi.
- Andelen som angett att rekryteringssvårigheterna har berott på att man saknar *personer med rätt utbildning* eller att de *brister i kunskaperna i svenska* har minskat jämfört med tidigare mätningar.
- 50 personer fick frågan om rekryteringssvårigheter under årets mätning vilket är 26 procent av de totalt som svarande.
-



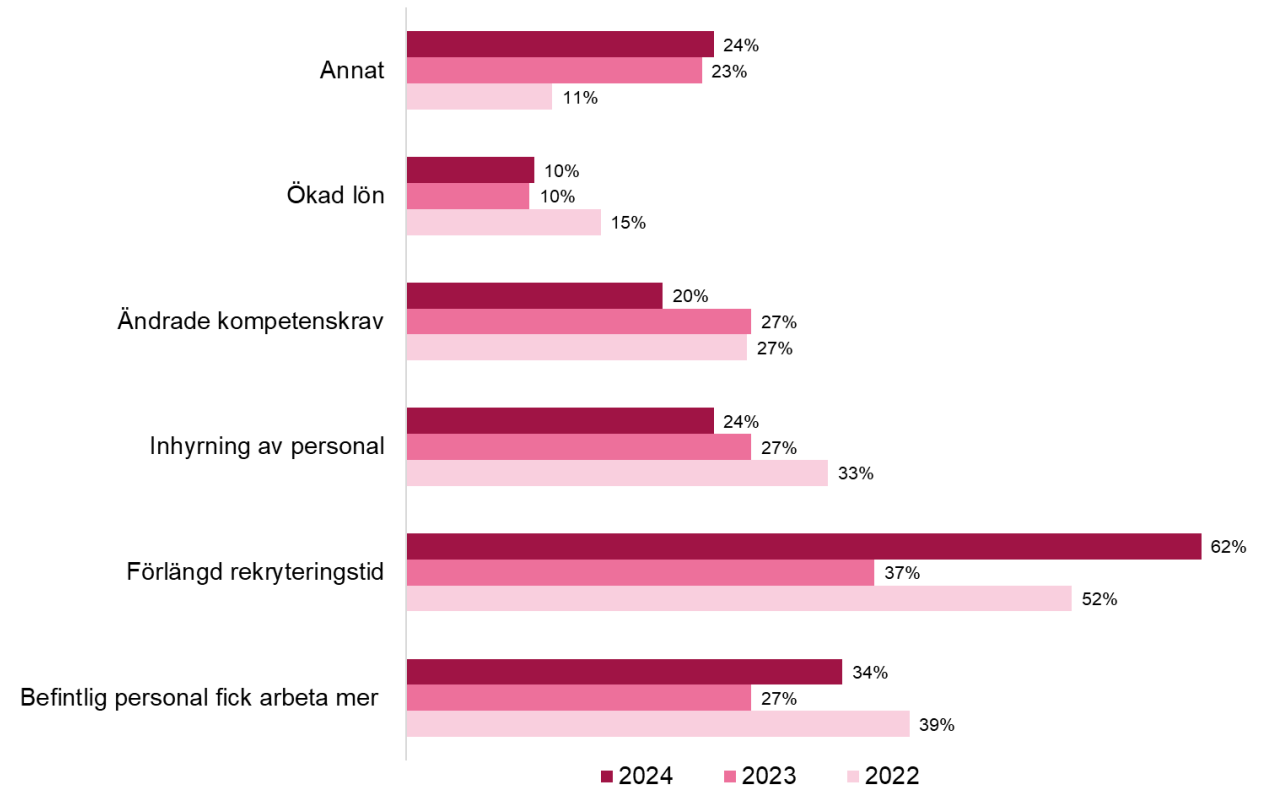
Diagrammet visar andel av de svarande som angett det redovisade svarsalternativet som orsak till att det anses svårt att rekrytera ny arbetskraft. Flera alternativ har kunnat anges.



Åtgärder vid rekryteringssvårigheter

Branschen uppger fortsatt att förlängd rekryteringstid är den vanligaste åtgärden man tar till när det uppstår svårigheter att rekrytera ny personal.

- 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 åtgärder har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent för respektive år.
- Precis som mätningarna de två senaste åren visar årets mätning att *förlängd rekryteringstid* fortsatt är den vanligaste åtgärden hos företagen när det uppstår svårigheter att rekrytera. Där ser vi också den största ökningen jämfört med fjolårets mätning. Att *befintlig personal har behövt arbeta mer* för att täcka upp är en annan åtgärd som också är vanlig.
- Att företagen skulle *hyra in personal* vid rekryterings-svårigheter fortsätter att minska enligt de tre senaste mätningarna. *Ändrade kompetenskrav* är också en åtgärd som branschen ser mindre sällan använder jämfört med de två senaste mätningarna.



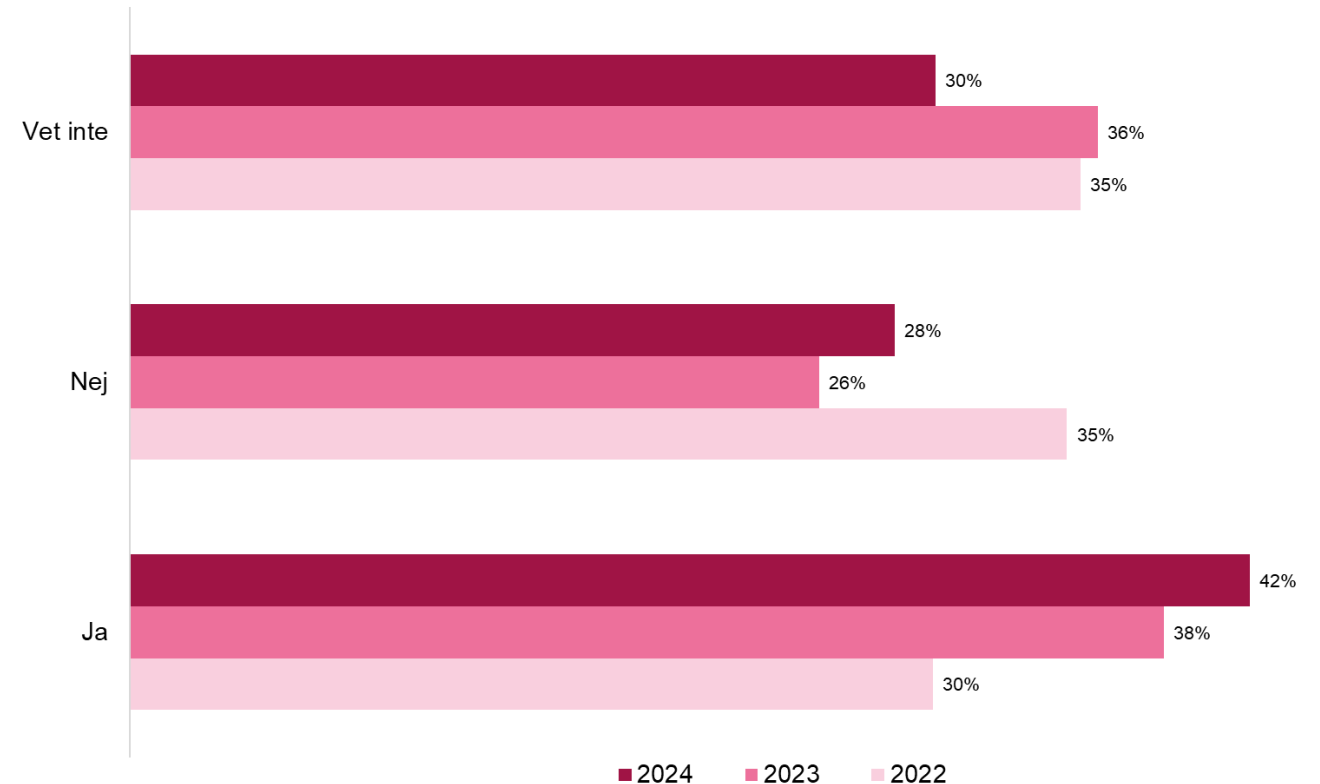
Diagrammet visar vilka åtgärder företagen har vidtagit på grund av svårigheter att hitta lämplig personal vid rekrytering.



Värdering av tillgängliga utbildningar

Branschen anser, liksom i fjol, att utbudet av utbildningar matchar det behov som finns på marknaden. Fortsatt är det nästan 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 fortsatt hög andel som svarat att de tycker utbudet av utbildningar matchar behovet på marknaden.
- Andelen som svarat *ja* har ökat något och numera är det 42 procent som anser att utbudet av utbildningar matchar det behov som finns på arbetsmarknaden.
- Andelen som angett att de inte vet är något lägre än tidigare.



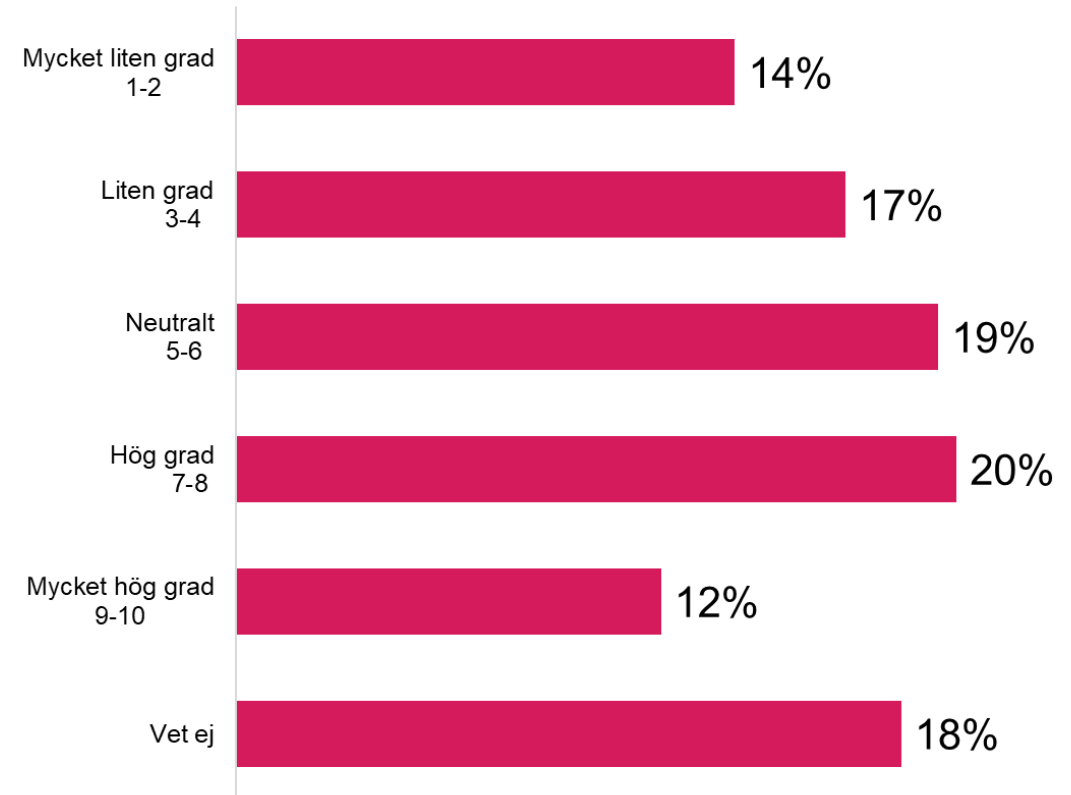
Diagrammet visar andelarna huruvida man anser att de utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden.



Brist på relevant utbildning

En ny fråga som ställdes i årets undersökning mäter i vilken grad branschen har upplevt brist på relevant utbildning vid nyrekryteringar de senaste åren.

- Frågan om i vilken grad man upplevt brist på relevant utbildning ställs till samtliga deltagare i undersökningen, oavsett om man har planer på att rekrytera eller inte.
- Undersökningen visar att närmare en tredjedel har *i hög grad* upplevt brist på relevanta utbildningar vid nyrekryteringar. Detta gäller både för tjänstemän och yrkesarbetare.
- 31 procent har inte eller i mycket liten grad upplevt brist på relevanta utbildningar vid rekryteringar.
- 12 procent upplever att man i mycket högg rad upplever en brist på relevanta utbildningar vid rekrytering, och 18 procent har inte en åsikt i frågan.



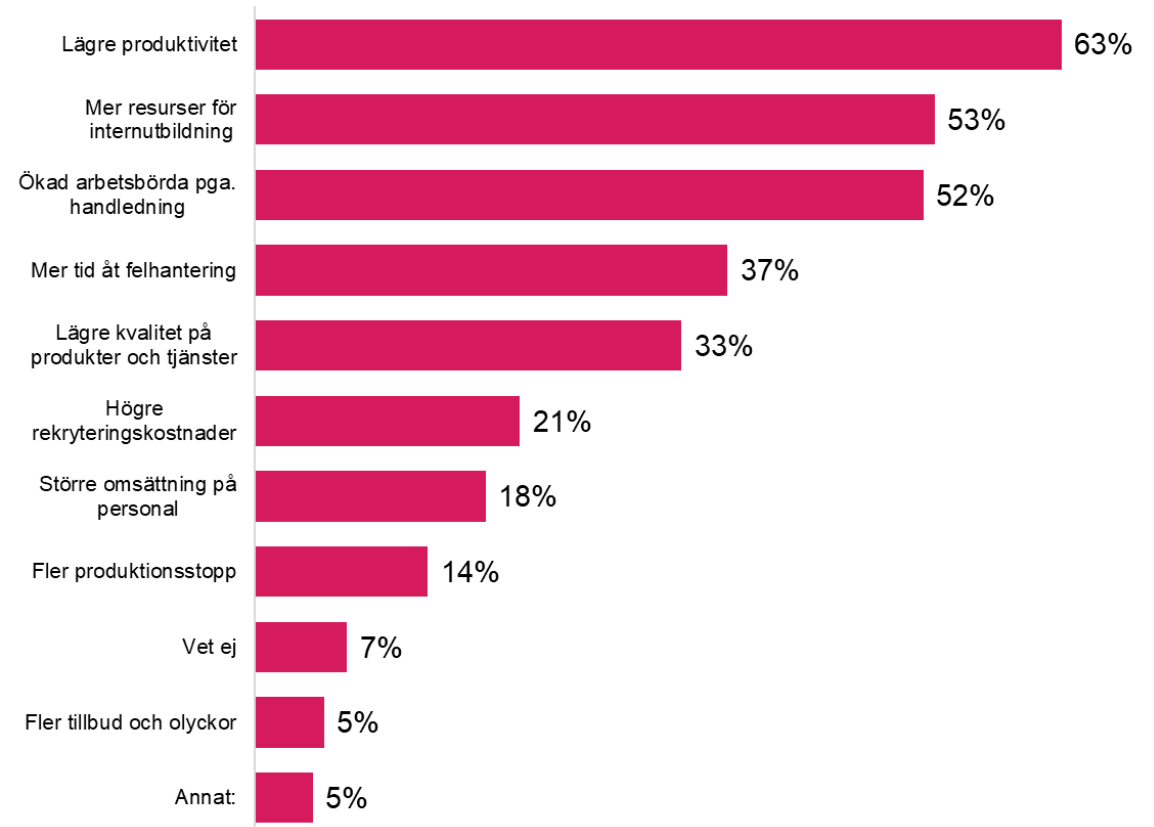
Diagrammet visar andelar av huruvida man anser att utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden.



Påverkan av kompetensbrist

Branschen upplever på olika sätt att den påverkas av kompetensbristen som blir till följd av brist på relevant utbildning. Den främsta konsekvensen i undersökningen är *lägre produktivitet*.

- De som angivit i frågeformuläret att de upplevt brist på relevant utbildning vid nyrekrytering har även fått följdfrågan gällande vilka konsekvenser som kompetensbristen inneburit och vilka åtgärder företaget vidtagit på grund av detta. Flera konsekvenser har kunnat angetts därmed summerar inte andelarna till 100 procent.
- De som upplever konsekvenser i verksamheten på grund utav bristen på relevant utbildning vid nyrekryteringar gör det främst genom att produktiviteten blir lidande.
- Flera upplevda konsekvenser är att det går åt *mer resurser* åt *internutbildning* samt att det föreligger en *ökad arbetsbörda* på grund av *handledning*.



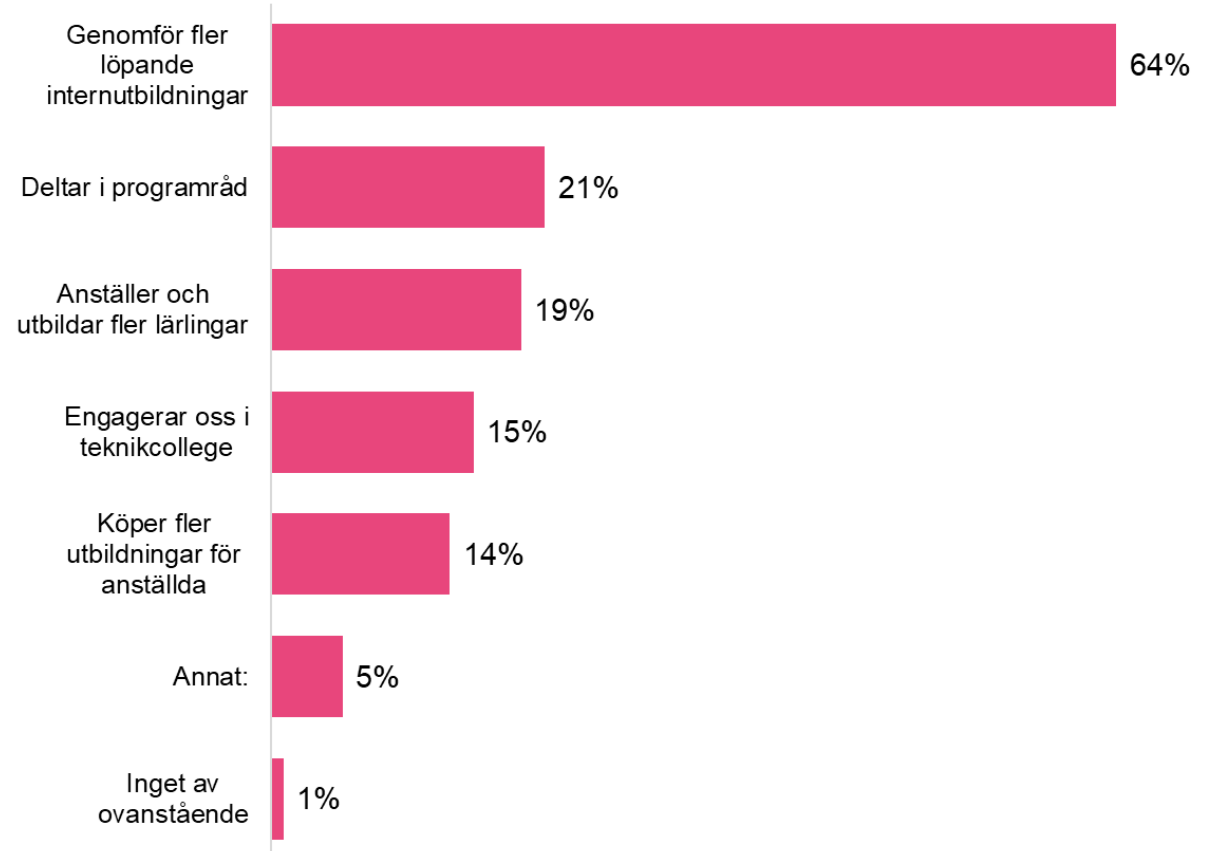
Diagrammet visar till hur stor del branschen upplever konsekvenserna av brist på relevant utbildning i sin verksamhet.



Öka kompetensen bland anställda

60 procent av de tillfrågade upplever enligt årets mätning en brist på relevant utbildning vid rekrytering. För att öka kompetensen hos nyrekryterade tas flera åtgärder.

- De som angivit i frågeformuläret att de upplevt brist på relevant utbildning vid nyrekrytering har även fått följdfrågan vad verksamheten gör för att öka kompetensen bland anställda. Flera åtgärder har kunnat angetts.
- Den främsta åtgärden är att verksamheten *genomför fler löpande internutbildningar*.
- Andelen är jämn över resterande alternativ. *Deltar i programråd* samt *anställer och utbildar fler lärlingar* är åtgärder som tas i följd av kompetensbristen.



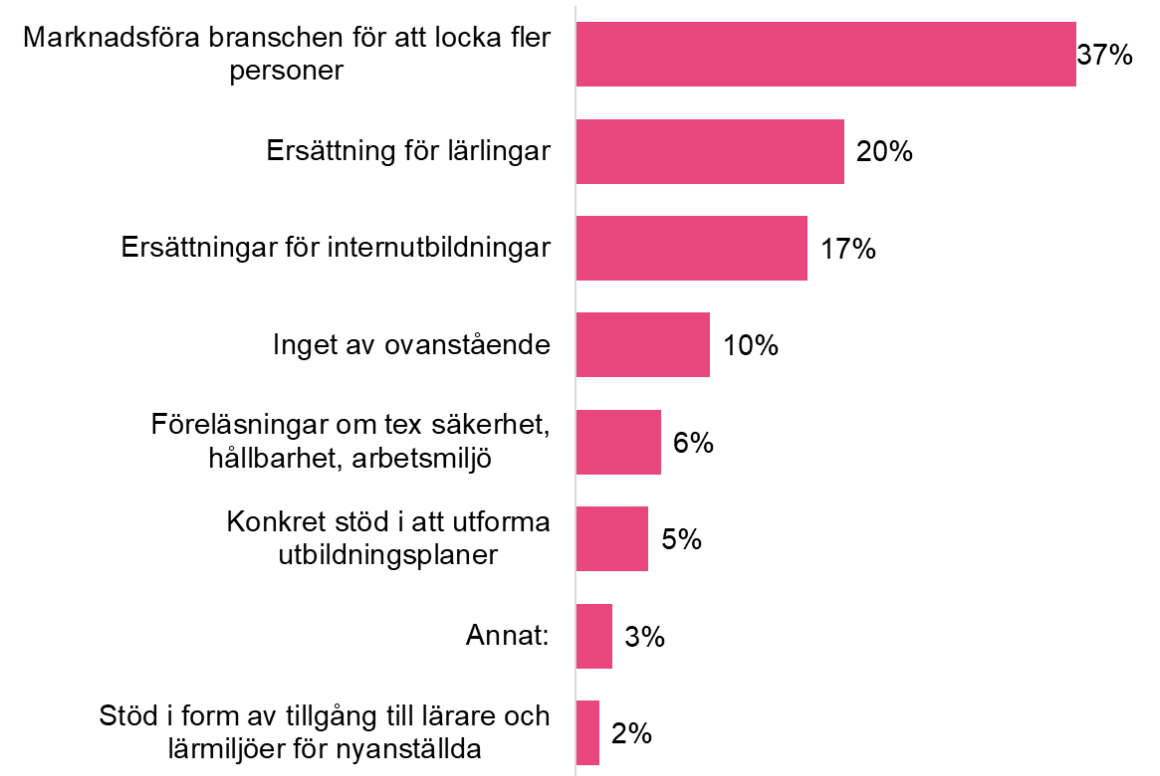
Diagrammet visar vad branschen anser att de måste göra för att öka kompetensen hos nyrekryterade som saknar relevant utbildning.



Stöd till verksamheten

Branschen fick svara på frågan vilket typ av stöd från till exempel TMF eller en offentlig aktör som skulle vara av störst nytta för verksamheten i och med bristen på relevant kompetens.

- De som angivit i frågeformuläret att de upplevt brist på relevant utbildning vid nyrekrytering har även fått följdfrågan om stöd till verksamheten. Flera stödåtgärder har kunnat angetts.
- Det branschen upplever som skulle vara av störst nytta är att *marknadsföra branschen för att locka till fler personer*. Därefter kommer ett stöd i form av *ersättning för lärlingar* och *ersättning för internutbildningar*.
- En andel har svarat att inget av ovanstående alternativ skulle vara av störst nytta, och en mindre andel gett egna alternativ.



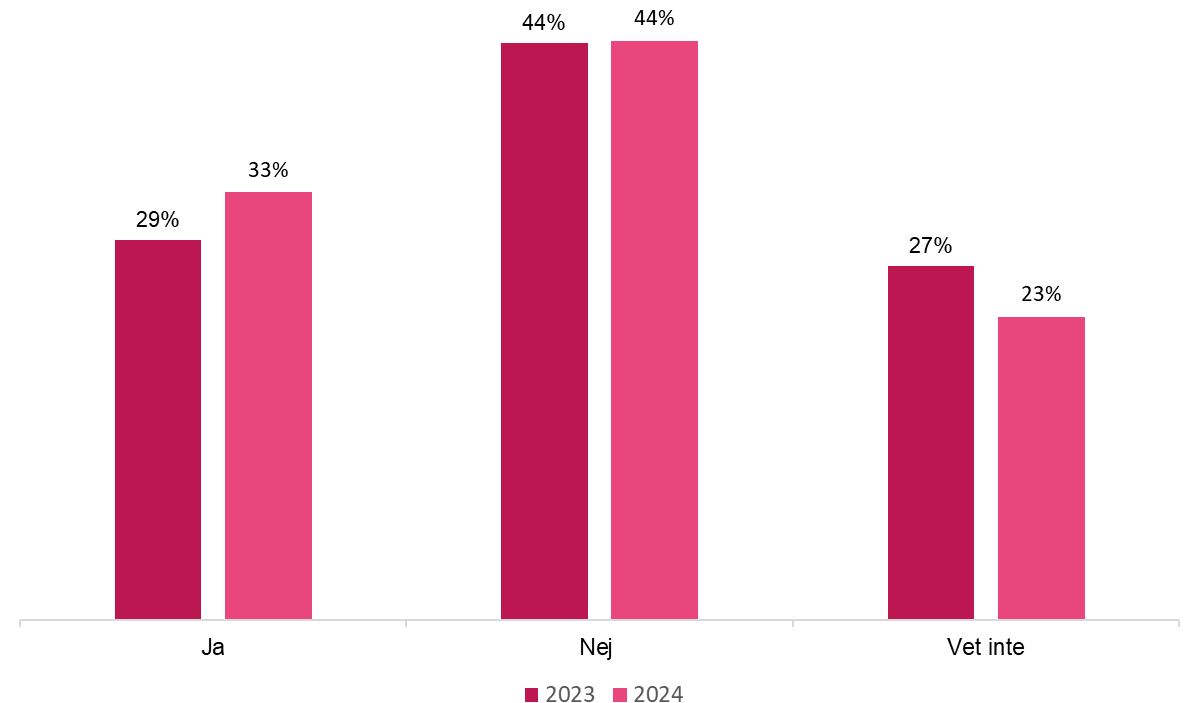
Diagrammet visar vilket typ av stöd som skulle vara till störst nytta för verksamheten i och med bristen på relevant utbildning hos nyrekryterade.



Svårigheter med återanställningar

Branschen tillfrågades om man är orolig för att det kommer bli svårt att återanställa på grund av att tidigare medarbetare sökt sig till andra branscher. Drygt 44 procent ser inte att det kommer bli något problem att återanställa på grund av detta, och det är ingen skillnad mot fjolåret.

- Den nya frågan som tillkom i mätningen 2023 handlar om man är orolig för att det kan bli svårt med att återanställa personal på grund av att före detta medarbetare sökt sig till andra branscher.
- 33 procent av de svarande i undersökningen tror att det kan bli svårigheter att återanställa på grund av detta. Andelen har ökat något från 2023. 23 procent har ingen åsikt i frågan vilket är något färre än från den senaste undersökningen.



Diagrammet visar andelarna huruvida man är orolig för att det kan bli svårt att återanställa på grund av att tidigare medarbetare sökt sig till andra branscher.

Vad saknar ni för innehåll i utbildningarna idag?



Frågan ställs till de personer som anser att de utbildningar som finns inte matchar behovet på arbetsmarknaden. Drygt 85 procent av de som anser att utbildningarna inte matchar behovet på arbetsmarknaden har lämnat ett fritextsvar, vilket tyder på ett stort engagemang i frågan.

Bland fritextsvaren kan läsas ut att:

- Flest antal gånger nämns att det saknas lokala utbildningar och därmed lokal personal.
- Många av utbildningarna som bedrivs idag är förlegade med gamla metoder som behöver förnyas.
- Ett flertal gånger nämns trätekniska metoder som innehåll.
- Ett flertalet kommentarer nämner att det krävs flera praktiska utbildningar inom träindustri med "trätänk" samt en kombination av utbildning, intresse och vilja hos kompetent personal idag. Mer praktik och arbetsplatsförlagd utbildning nämns också.
- Flera nämner att spetskompetenser som finsnickeri och bilsadelmakare saknas i utbildningarna.



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

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

- De yrkeskategorier som nämns flest gånger är CNC-operatörer, finsnickare, olika konstruktörer, ytbehandlare, maskinsnickare och hyveloperatörer.
- Personal med teknisk kompetens inom programmering och AI nämns ett flertalet gånger. Flera anser att digitaliseringen kommer ha en allt större inverkan på verksamheten och att det eventuellt kommer att leda till brist på kompetens inom den typen av verksamhet.
- Specialistkompetenser nämns både inom vad man saknar för typ av innehåll i utbildningarna och vid kommande kompetensbrist.
- Ett intresse för branschen är topp tre det som verksamheterna upplever brist på i ett treårsperspektiv.



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