



Trä- och Möbelföretagen

Rekryteringsbehov inom trä- och möbelindustrin fram till 2028

Stockholm, februari 2026

Innehåll

Sida

Om undersökningen	3
Metodbeskrivning	4
Sammanfattning	5
Total förändring sysselsättning	6
Antalet nyanställningar över tid	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
Konsekvenser av rekryteringssvårigheter	21
Värdering av tillgängliga utbildningar	22
Brist på relevanta utbildningar	23
Påverkan av kompetensbrist	24
Öka kompetensen bland anställda	25
Stöd till verksamheten	26
Svårigheter med återanställningar	27
Fritextsvar	
Eventuell saknas i utbildningar	28
Eventuellt saknad kompetens	29

Kort om Prognoscentret



Prognoscentret grundades i Norge 1978 och etablerade 1991 ett dotterbolag i Sverige. 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 Hubexo.

Prognoscentret har lång praktisk erfarenhet av att arbeta med olika typer av vetenskapliga metoder och metodutveckling, framförallt när det gäller kvantitativ analys.

Prognoscentret använder sig av både etablerade undersökningsmetoder som metoder anpassade för specifika kunder eller undersökningar. I nära samarbete med våra kunder låter vi 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



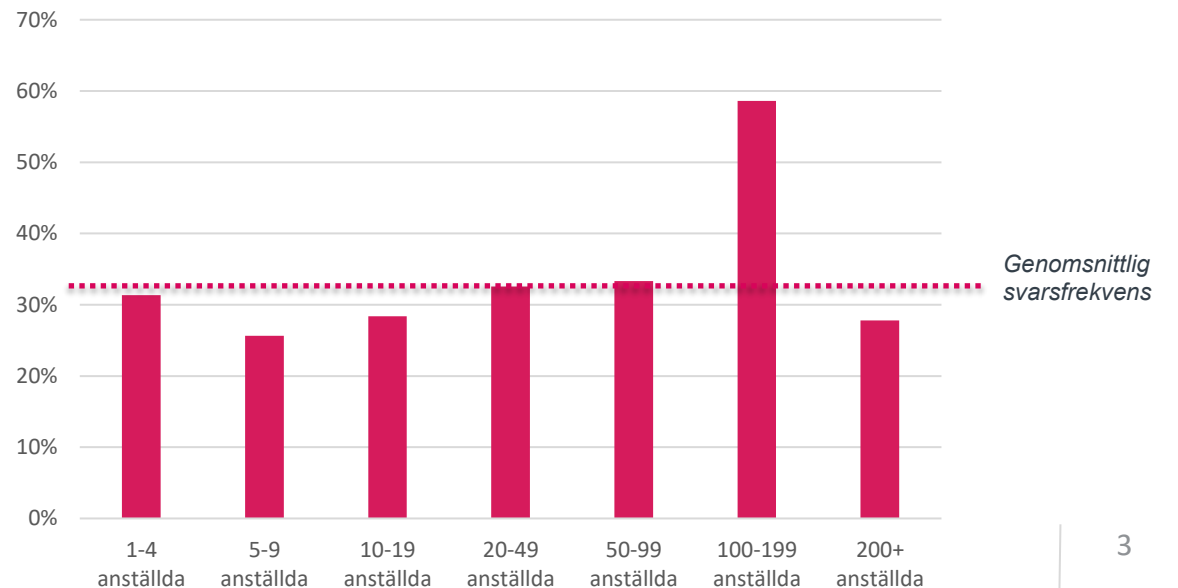
Undersökningen syftar till att följa rekryteringsbehovet inom trä- och möbelbranschen fördelat på yrkeskategori samt utbildningsnivå, samt att undersöka hur branschen upplever möjligheterna att fylla rekryteringsbehovet de kommande åren.

201 företag har deltagit i årets undersökning

- En webbenkät skickades ut i mitten av oktober till totalt **645** företag som är anslutna till Trä- och möbelföretagen (TMF).
- Under insamlingen skickades två påminnelser till de som inte hade svarat.
- **201** företag gav kompletta svar, vilket innebär att svarsfrekvensen är **32 procent**. Motsvarande andel förra året 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 svarsfrekvens mellan olika företagsstorlekar. I år är svarsfrekvensen jämnt fördelat på runt 30% förutom för den näst största storleksklassen, 100-199 anställda, som har en svarsfrekvens på närmare 60%.



Metodbeskrivning



Population och viktning

Populationen består av de 645 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 1,24 och 24,21. Då antalet företag i de två största storleksklasserna (*200-499 anställda* och *500+ anställda*) är få (totalt 21 stycken enligt uppgifter från SCB:s företagsdatabas) slogs dessa storleksklasser ihop och en gemensam vikt beräknades för dessa grupper.

Sammanfattning



I år undersöktes rekrytering för Trä- och Möbelföretagen (TMF) för den tolfte gången i ordningen, vilket ger branschförbundet en god bild av hur rekryteringsbehovet utvecklats över tid. Från att under fjolårets mätning kunnat se en ökning av nyanställningar så ser branschen nu istället en minskning av nyrekryteringar de kommande åren.

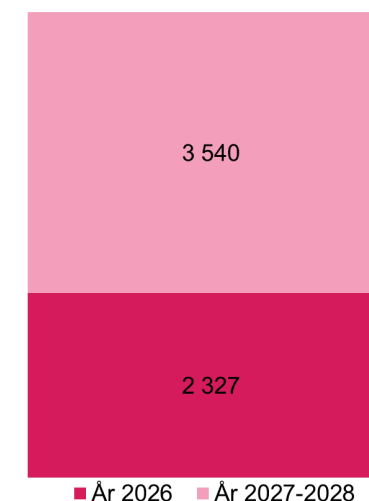
- Den totala sysselsättningen inom Trä- och möbelindustrin förväntas öka med närmare 6 000 personer den kommande treårsperioden.
- Under 2025 anställdes cirka 1 900 personer inom trä- och möbelindustrin, vilket är en minskning jämfört med 2024 års rapport.
- Resultaten visar att rekryteringsbehovet i branschen, under 2026-2028, kommer vara cirka 5 300 personer, varav 2 000 tjänstemän och 3 300 yrkesarbetare. Nyanställningarna kommer främst ske på grund av utökad verksamhet.
- Utbildningskraven de kommande åren för tjänstemännen kommer främst vara *Annan högre utbildning* och *Högre teknisk utbildning*. För nyrekryterade yrkesarbetare är motsvarande utbildningskravet främst *Gymnasiekompetens från yrkesprogram*, men andelen nyrekryteringar som saknar utbildningskrav kommer samtidigt att öka.
- Vid mätningen i fjol kunde man konstatera att där fanns en liten ökning av rekryteringar till verksamhetstypen *Partihandel*. Fördelningen i år är relativt jämn, med en överkant av rekryteringar till verksamhetstypen *Möbeltillverkning*.
- Ungefär 50 procent av de svarande anser att det är *Ganska svårt* eller *Mycket svårt* att rekrytera tjänstemän. Motsvarande andel för yrkesarbetare är cirka 58 procent.
- Under årets mätning angav företagen att de skulle ha störst hjälp av att *marknadsföra branschen för att locka fler personer*, som ett stöd för verksamheten vid en rådande brist på kompetens vid nyrekryteringar. Samma typ av stöd skattades högst vid fjolårets mätning.
- I årets mätning var antalet företag som deltagit i undersökningen är för lågt för att kunna göra studier av regionala skillnader av rekryterings-behovet. Resultaten på länsnivå indikerar dock att det är stora geografiska skillnader i rekryteringsbehovet.

Total förändring sysselsättning



Den totala sysselsättningen de kommande tre åren inom trä- och möbelindustrin förväntas öka med närmare 6 000 personer fram till 2028.

- De kommande tre åren, 2026-2028, förväntas den totala sysselsättningen inom trä- och möbelindustrin öka med närmare 6 000 personer. Jämfört med mätningen från i fjol är förväntningarna sänkts. För åren 2025-2027 var den skattade ökningen cirka 8 000 personer.
- Under 2026 förväntar branschen att den totala sysselsättningen kommer att öka med cirka 2 300 personer. För perioden 2027-2028 är antalet cirka 3 500. Ökningen avser både tjänstemän samt yrkesarbetare.
- Resultatet från årets undersökning visar att nivån på ökningen av den totala sysselsättningen förväntas ligga något lägre för den kommande treårsperioden än de senaste två årens mätningar.



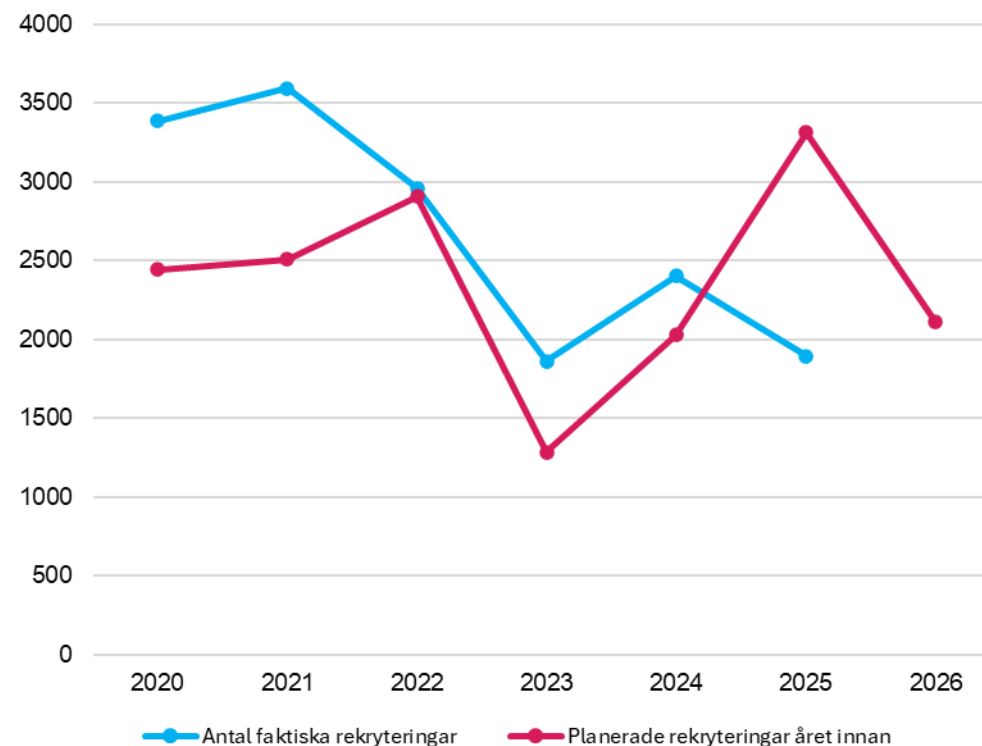
Diagrammet visar förväntad ökning av antal sysselsatta för trä- och möbelindustrin under 2026 samt åren 2027-2028.

Antalet nyanställningar över tid



I årets undersökning uppges det att närmare 1 900 personer anställts inom trä- och möbelindustrin under 2025. Antalet har därmed minskat jämfört med i fjol, då antalet nyanställningar uppgick till 2 400 personer.

- Under 2025 rekryterades totalt 1 900 personer enligt årets undersökning, vilket är en minskning med cirka 500 personer jämfört med 2024.
- I undersökningen 2024 skattades det totala rekryteringsbehovet för 2025 till cirka 3 300 personer. Det faktiska antalet anställningar under föregående år blev därmed cirka 1 400 personer färre än förväntat.
- Tidigare år har differensen mellan vad man skattat året innan och det faktiska antalet rekryteringar varit mindre, åtminstone mellan åren 2022-2024. Tidigare under åren 2020-2021 var skillnaderna också större. För år 2025 hittar vi det största "glappet" på tidsserien mellan det förväntade rekryteringsbehovet och den faktiska rekryteringen.



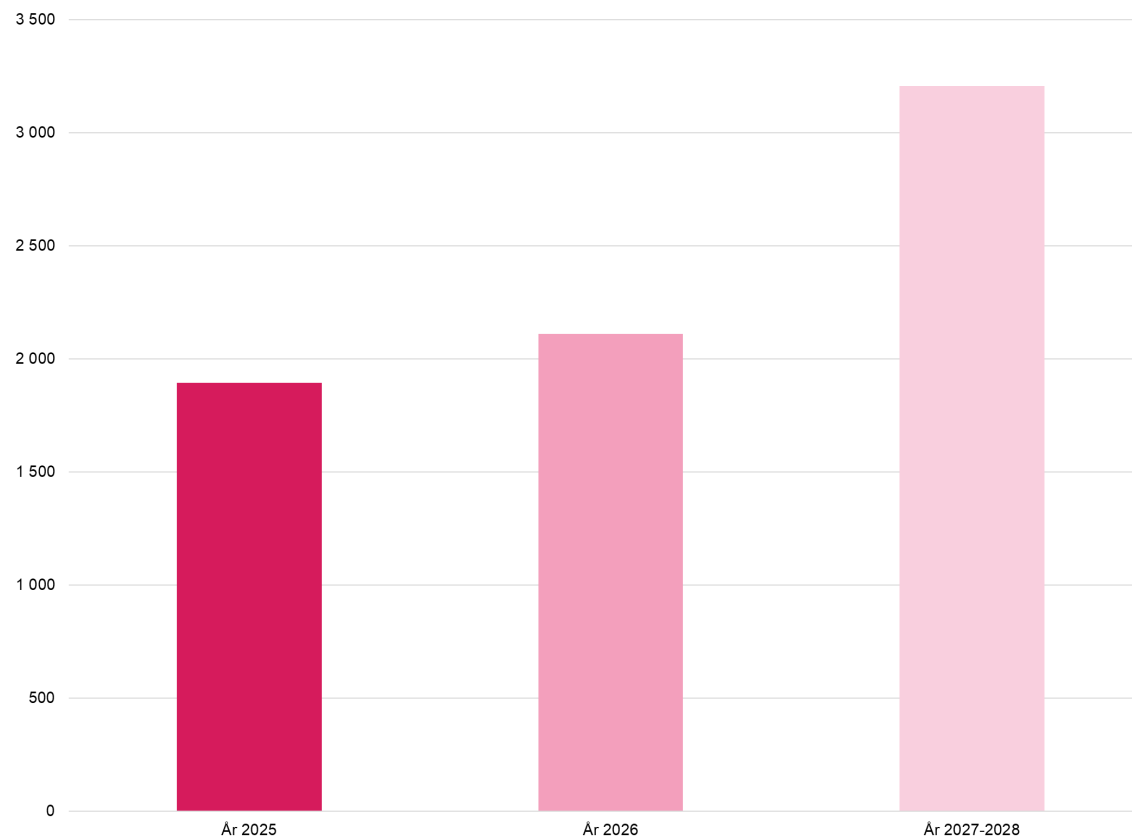
Diagrammet visar antalet nyanställningar de senaste 12 månaderna vid mättillfällena 2020-2025 samt antalet planerade nyrekryteringar från mätningen året innan t.o.m. år 2026.

Totalt rekryteringsbehov



Enligt årets undersökning har 1 900 personer totalt anstälts under 2025 inom trä- och möbelindustrin. Under de kommande tre åren uppskattas rekryteringsbehovet till cirka 5 300 personer.

- Under 2025 rekryterades 1 900 personer, vilket är 500 färre än under 2024.
- Under nuvarande år, 2026, uppskattas 2 100 personer rekryteras till branschen.
- Under åren 2027-2028 är det förväntade antalet nyanställningar cirka 3 200.
- Skattningen av rekryteringsbehovet i branschen för åren 2026-2028 uppgår totalt till cirka 5 300 personer. Jämfört med motsvarande skattning från fjolårets mätning har det totala rekryteringsbehovet minskat. I fjol skattades antalet nyrekryteringar till närmare 10 000 avseende åren 2025-2027.



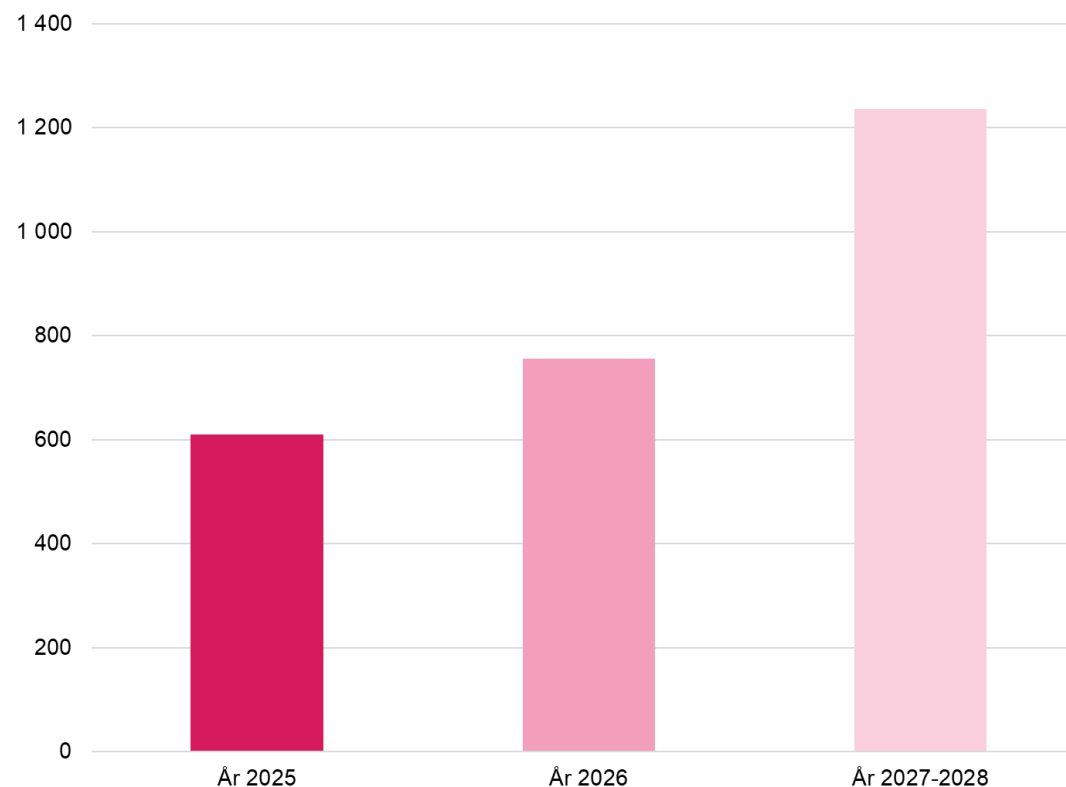
Diagrammet visar **totala antalet** rekryteringar det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2026 och åren 2027-2028.

Behov av tjänstemän



Behovet av tjänstemän minskar jämfört med mätningen 2024. Under åren 2026-2028 planerar branschen att anställa närmare 2 000 tjänstemän.

- År 2025 anställdes cirka 600 tjänstemän till branschen enligt undersökningen. Det är något färre än under 2023 och 2024, så antalet nyrekryterade tjänstemän årligen uppgick till cirka 800 personer.
- Antalet nyrekryteringar av tjänstemän under 2025 är färre än det antal nyrekryteringar som skattades i fjolårets mätning. Skattningen för antalet nyrekryterade tjänstemän under 2025 uppgick då till cirka 1 000 personer.
- Antal tjänstemän som förväntas anställas år 2026 närmare 800 personer. Det är ungefär 35 procent av den totala uppskattade nyrekryteringen under 2026, ungefär detsamma som vid fjolårets undersökning och även från den innan dess.
- För åren 2026-2028 skattas den totala rekryteringen till cirka 2 000 tjänstemän. I fjolårets mätning var motsvarande skattning, avseende åren 2025-2027, cirka 3 500 tjänstemän.



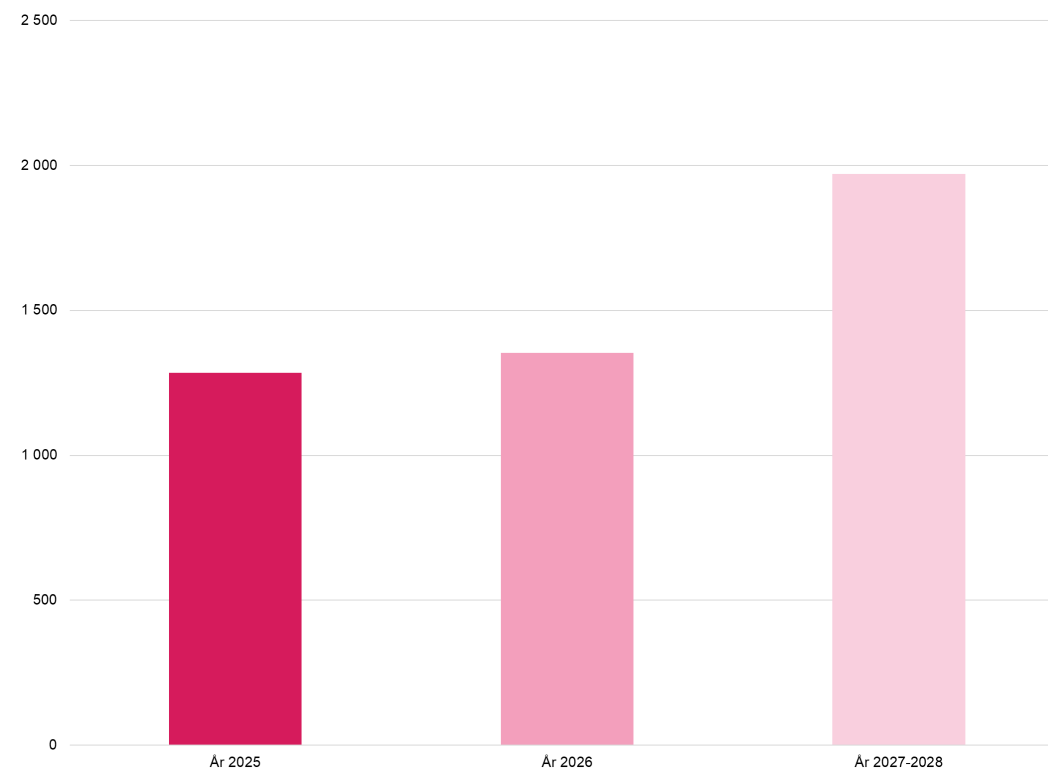
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2026 och åren 2027-2028.

Behov av yrkesarbetare



Behovet av yrkesarbetare minskar jämfört med 2024 års mätning. Totalt kommer branschen behöva anställa 3 300 yrkesarbetare 2026-2028.

- Under 2025 anställdes cirka 1 300 yrkesarbetare inom trä- och möbelbranschen. År 2024 rekryterades 1 600 yrkesarbetare, och året innan dess 1 000.
- År 2024 bedömde man att man skulle rekrytera cirka 2 300 yrkesarbetare under 2025. Därmed blev den faktiska rekryteringen mindre än man trott.
- Antal yrkesarbetare som förväntas anställas år 2026 är cirka 1 300 personer.
- Under 2026-2028 skattar branschen att de har ett behov att totalt rekrytera cirka 3 300 yrkesarbetare. Jämfört med fjolårets mätning har detta antal minskat avsevärt. Då skattade branschen att rekryteringsbehovet de kommande tre åren skulle uppgå till 6 200.
- Yrkesarbetare står för drygt 60% av den totala nyrekryteringen de kommande tre åren.



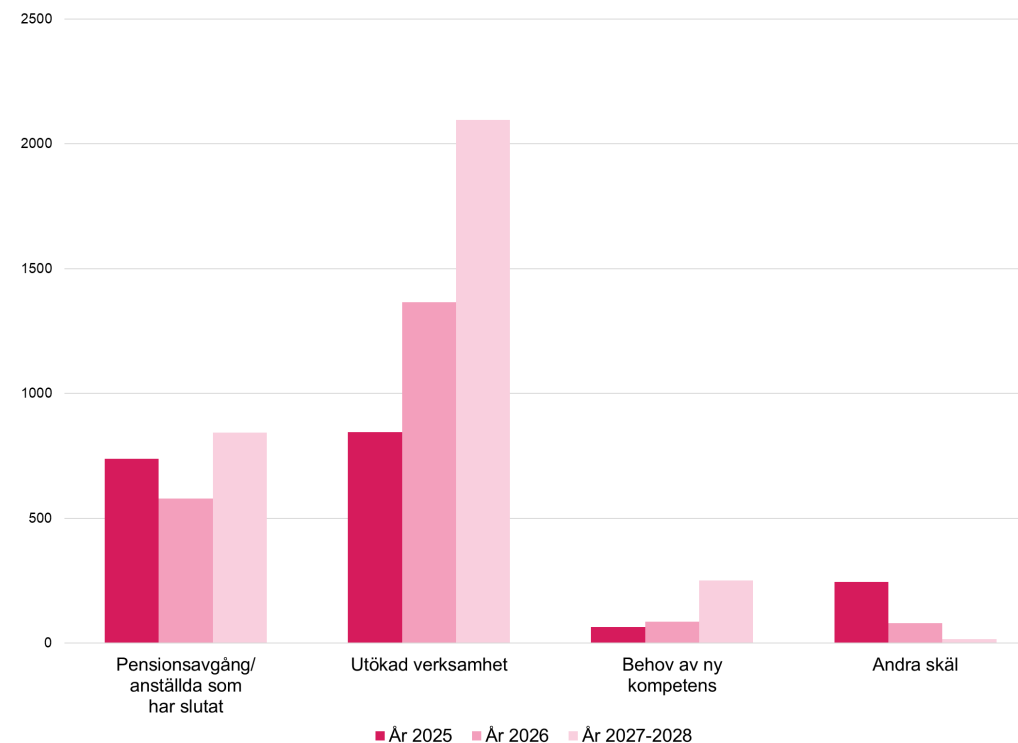
Diagrammet visar rekryteringar av **yrkesarbetare** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2026 och åren 2027-2028.

Totalt rekryteringsbehov över tid – fördelat på orsak



Utökad verksamhet är fortsatt den främsta orsaken till nyrekryteringar. 3 400 personer förväntas rekryteras på grund av detta de närmsta tre åren.

- Precis som i fjolårets mätning är det *Utökad verksamhet* och *Pensionsavgångar/anställda som slutat* varit den främsta anledningen till att företag i branschen har rekryterat. Totalt har 1 900 personer anställts till följd av detta.
- Andelen som rekryterades 2025 på grund av *Pensionsavgångar/anställda som slutat* var ungefär detsamma som man trodde att det skulle vara i fjol under 2025. År 2026 antas antalet minska något, för att öka igen under 2027-2028.
- Total rekryteringsbehov för branschen på grund av *Utökad verksamhet* under åren 2026-2028 är cirka 3 400 personer. Det avser cirka 65% av den totala andelen nyrekryteringar för samma år. Motsvarande siffra vid fjolårets mätning för *Utökad verksamhet* var cirka 7 500 personer och 70 procent.
- Antalet nyrekryteringar till följd av *Pensionsavgångar/anställda som slutat* de kommande tre åren uppges vara cirka 1 400 personer totalt. Det avser 27 procent av det totala rekryteringsbehovet under den här perioden.
- Rekrytering av anledningen *Behov av ny kompetens* uppskattas öka något under 2026, för att öka ytterligare under 2027-2028.



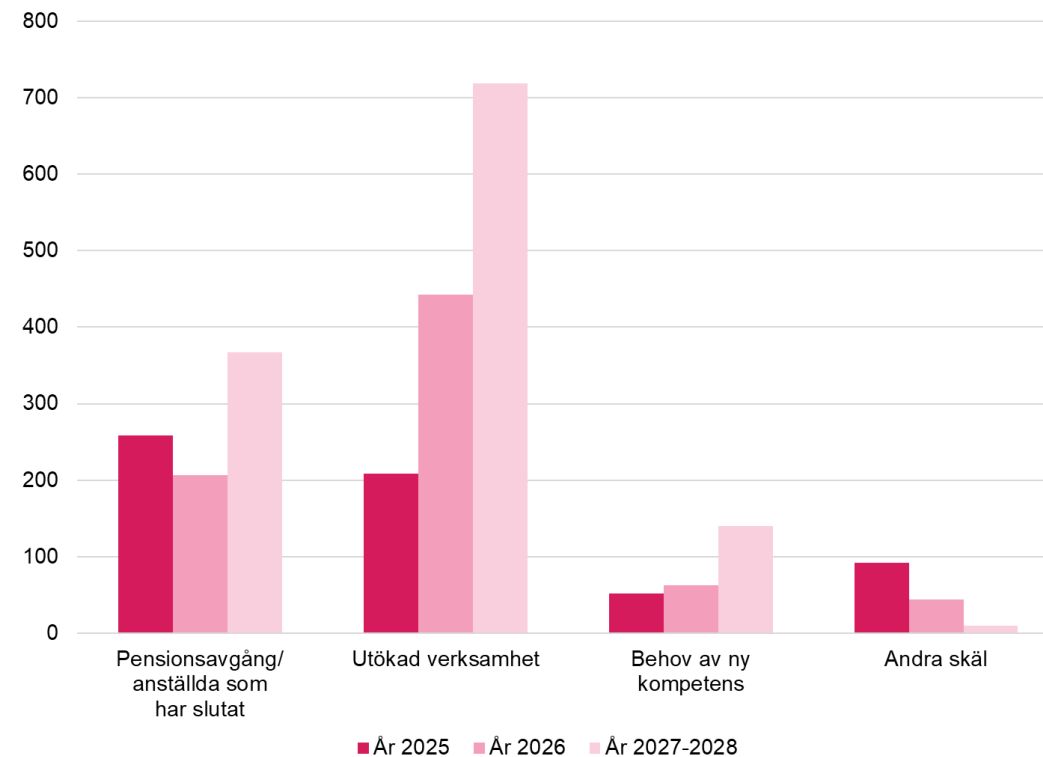
Diagrammet visar rekryteringar det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2026 och åren 2027-2028 fördelat på orsak till rekrytering.

Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid – fördelat på orsak



Under 2025 var *Pensionsavgångar/anställda som har slutat* den främsta orsaken till rekryteringar av tjänstemän. I fjol var *Utökad verksamhet* den främsta orsaken.

- Under 2025 rekryterades totalt cirka 600 tjänstemän till branschen. Av dessa anställdes cirka 42 procent på grund av *Pensionsavgångar/anställda som har slutat*. Motsvarande andel i fjolårets mätning var 31 procent.
- Expansion av branschen utgör fortfarande den största drivkraften för nyrekrytering bland trä- och möbelföretagen kommande år, även om den minskade i antal under 2025. Cirka 1 150 personer uppskattas rekryteras på grund av *Utökad verksamhet* under åren 2026-2028. Det motsvarar cirka 60 procent av det totala antalet nyrekryteringar av tjänstemän.
- *Behov av ny kompetens* antas öka för tjänstemän i branschen under 2027-2028, då cirka 140 personer uppskattas rekryteras av den orsaken.



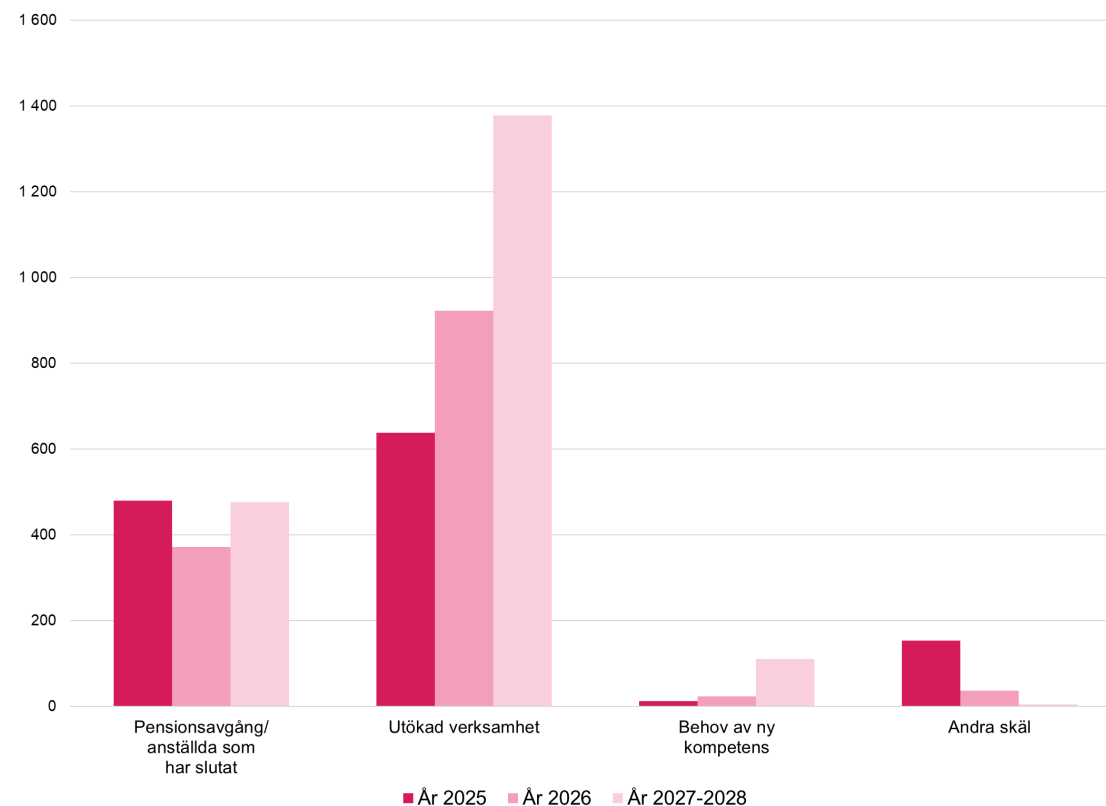
Diagrammet visar rekryteringar av **tjänstemän** det senaste året, samt planerade rekryteringar under 2026 och åren 2027-2028 fördelat på orsak till rekrytering.

Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid – fördelat på orsak



Under 2025 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 2025 så rekryterades totalt närmare 1 300 yrkesarbetare till trä- och möbelföretagen. Den främsta orsaken till att rekrytera yrkesarbetare var *Utökad verksamhet*. 50 procent av de yrkesarbetare som rekryterades under året anställdes på grund av detta. Motsvarande andel i fjolårets mätning var 38 procent.
- *Pensionsavgångar/anställda som slutat* var den näst främsta orsaken till nyrekryteringar under året som gått. Under 2025 rekryterades närmare 500 yrkesarbetare av den anledningen, vilket motsvarar andelen 37 procent. I fjolårets mätning var motsvarande andel 25 procent.
- Under de kommande tre åren förväntas branschen rekrytera cirka 3 300 yrkesarbetare, främst på grund av *Utökad verksamhet*. Nyrekryteringar på grund av *Behov av ny kompetens* minskar och var den minsta orsaken under 2025.



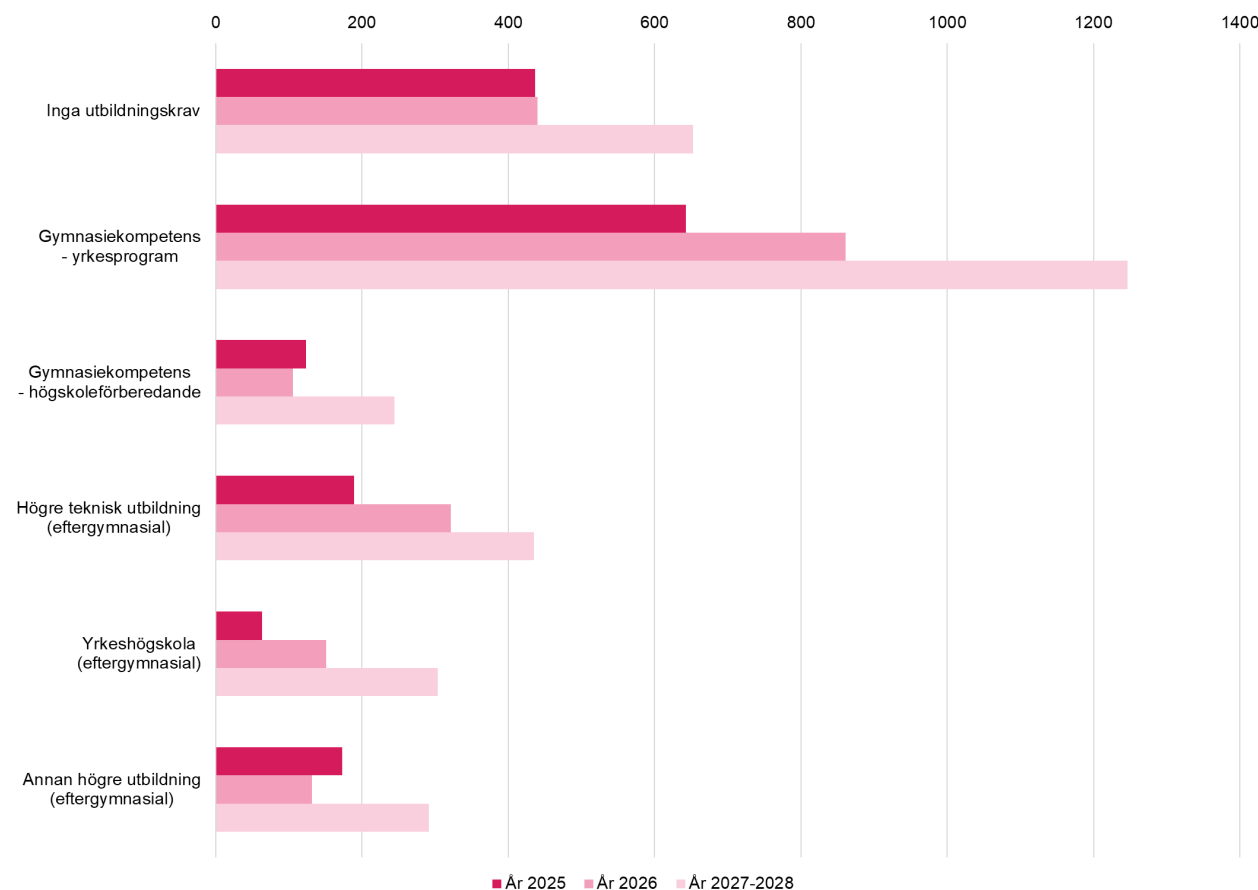
Diagrammet visar rekryteringsbehovet för **yrkesarbetare** samt planerade rekryteringar under 2026 och 2027-2028.

Totalt rekryteringsbehov över tid fördelat på utbildningskrav



Under 2025 ökade andelen nyrekryteringar utan utbildningskrav, samtidigt som andelen nyrekryterade med ”Gymnasiekompetens – yrkesprogram” minskade.

- Den vanligaste utbildningen hos nyrekryterade under 2025 var *Gymnasiekompetens – yrkesprogram*, cirka 36 procent av de som anställdes hade en utbildning från ett yrkesprogram. Cirka en fjärdedel av de nyanställda tillträdde en tjänst där det saknades utbildningskrav.
- 2023 var andelen nyrekryteringar till tjänster som saknade utbildningskrav 15 procent och år 2024 var andelen 13 procent. Årets mätning visar därmed på en ökning på tjänster utan utbildningskrav bland nyanställda på 24 procent. 100 procent av dessa finns inom yrkesarbetarkategorin.
- I framtiden uppskattas andelen med en gymnasiekompetens inom yrkesprogram öka, men skillnaden minskar något mellan yrkesprogrammen samt de högre utbildningarna.
- Av de 5 300 personer som branschen planerar att anställa inom tre år så är *Högre teknisk utbildning* bland de främsta kraven på utbildningsnivå, till skillnad från förra årets mätning som visade att *Yrkeshögskola - eftergymnasial* skulle vara den främsta kravet.



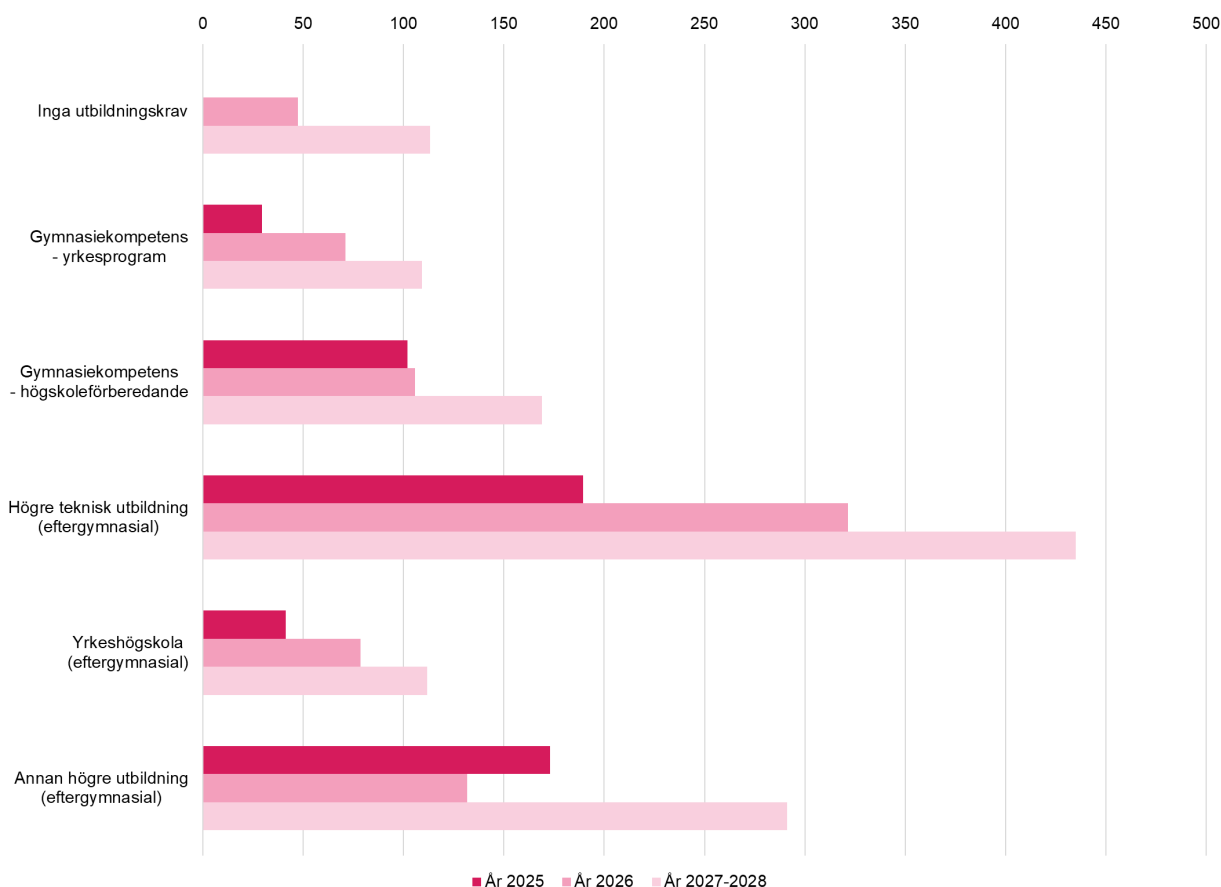
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryteringar det senaste året samt planerade rekryteringar under 2026 och 2027-2028.

Rekryteringsbehov av tjänstemän över tid fördelat på utbildningskrav



Högre teknisk utbildning (eftergymnasial) var den utbildning som dominerade bland nyrekryterade tjänstemän under 2025. Tätt följt av Annan högre utbildning (eftergymnasial).

- Under 2025 anställdes cirka 600 tjänstemän. De flesta av dessa hade någon form av eftergymnasial utbildning. *Högre teknisk utbildning* har ökat som utbildningsform i andel hos nyanställda tjänstemän.
- De senaste två åren har de nyanställdas utbildning ändrats något. Under 2024 var andelen anställda med *Annan högre utbildning* 48 procent, motsvarande andel 2025 var 29 procent. Även andelarna för de med *Högre teknisk utbildning* har ändrats. 2024 var andelen 18 procent, denna andel ökade till 32 procent bland de nyanställda under 2025,
- Tjänster där det *saknas utbildningskrav* antas öka under de kommande åren, trots att ingen tjänsteman anställdes med den typen av erfarenhet under 2025. Ungefär 50 personer *utan utbildningskrav* förväntas anställas under 2026.
- På längre sikt, år 2027-2028, är det framförallt *Högre teknisk utbildning*, men även i viss mån *Annan högre utbildning* som efterfrågas vid rekrytering av tjänstemän.



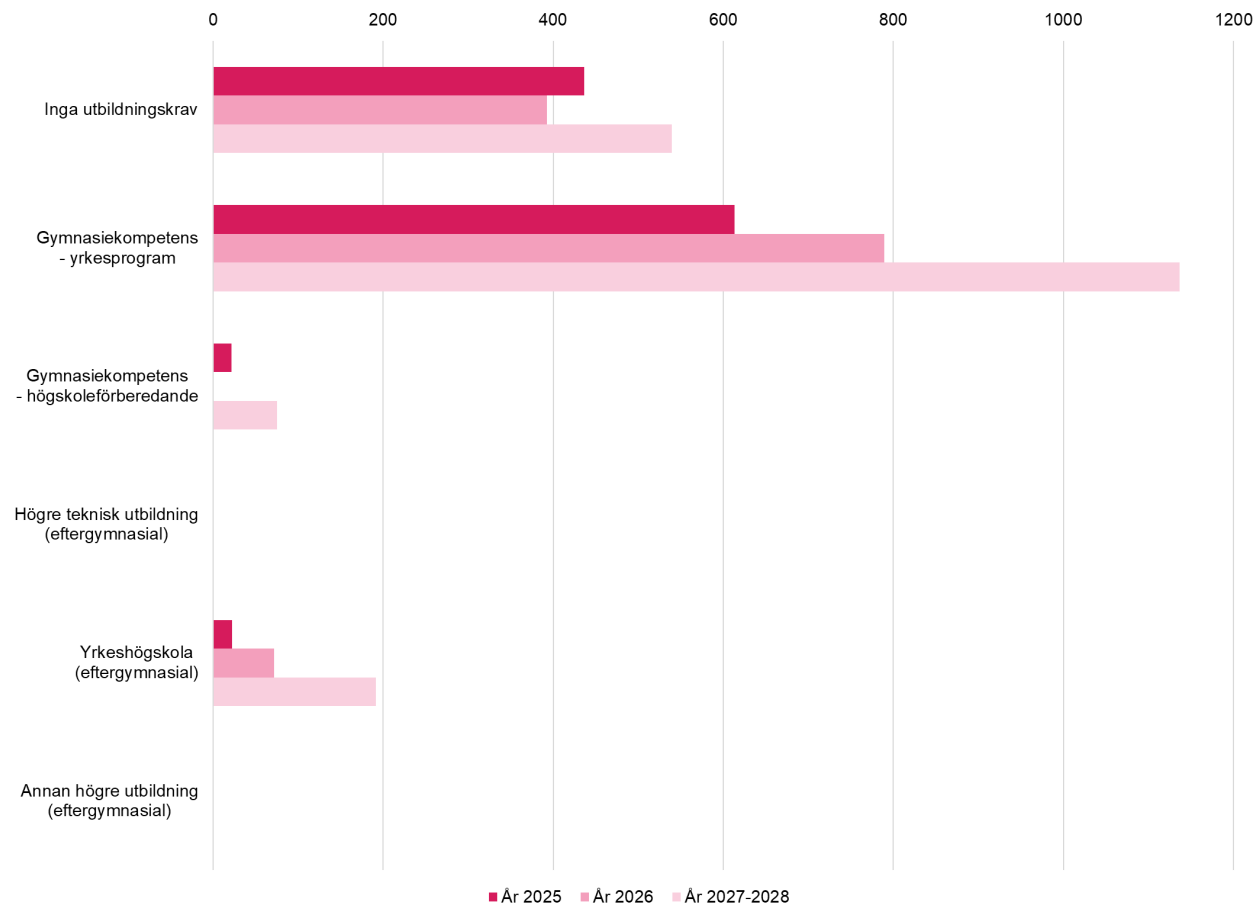
Diagrammet visar utbildningskrav för rekryterade **tjänstemän** det senaste året samt planerade rekryteringar under 2026 och 2027-2028.

Rekryteringsbehov av yrkesarbetare över tid fördelat på utbildningskrav



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

- Under 2025 rekryterades totalt cirka 1 300 yrkesarbetare. Majoriteten av dessa tjänster *saknade utbildningskrav* eller hade krav på *Gymnasiekompetens från ett yrkesprogram*.
- Andelen som rekryterades 2025 till tjänster där det *saknades utbildningskrav* ökade mellan åren 2024-2025. 2024 var det 19 procent av de tillsatta tjänsterna som *saknade utbildningskrav*. Motsvarande andel för 2025 var 37 procent.
- Under fjolårets mätning uppgav branschen att cirka 83 procent av tjänsterna skulle kräva *Gymnasiekompetens från ett yrkesprogram* under 2025, den faktiska andelen anställda med den utbildningen blev ungefär 65 procent.
- De kommande tre åren planerar branschen att rekrytera cirka 3 300 yrkesarbetare, varav de flesta förväntas ha en utbildning med *Gymnasiekompetens från yrkesprogram*. En liten större andel tjänster än tidigare kommer *sakna utbildningskrav*, totalt cirka 28 procent.



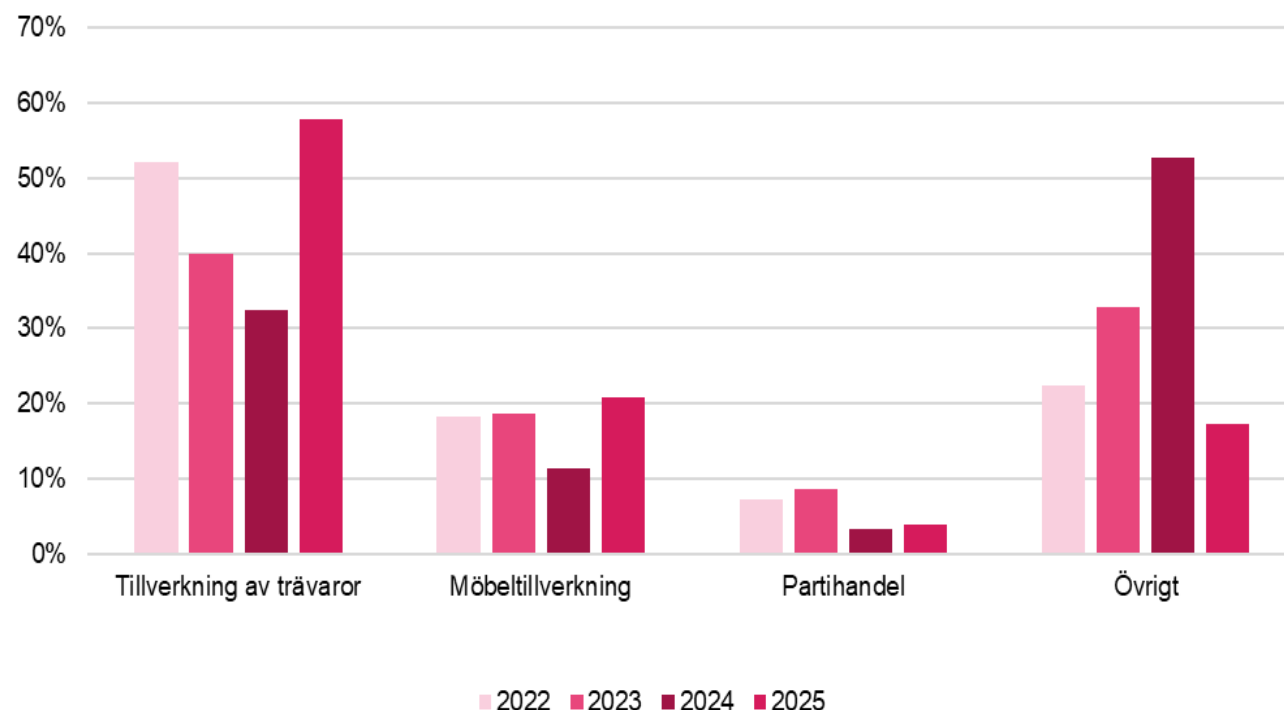
Diagrammet visar utbildningskrav för rekrytering av **yrkesarbetare** under 2025, samt motsvarande för rekryteringar under 2026 och 2027-2028.

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



Rekryteringsbehovet för de olika verksamhetsområdena 2025 har främst ökat för *Tillverkning av trävaror* samt *Möbeltillverkning*.

- Då rekryteringsbehovet per verksamhetstyp studeras är det viktigt att ha i åtanke att verksamhetsområdena är olika stora från början.
- Rekryteringsbehovet inom *Tillverkning av trävaror* har ökat markant från föregående års mätning till nästan 60 procent, och ligger nu på liknande nivåer som under år 2022.
- Behovet för nyrekryteringar i kategorin *Möbeltillverkning* ligger stabilt, cirka 20 procent av nyrekryteringar sker inom det verksamhetsområdet.
- *Partihandel* ses fortsatt som en liten del verksamheten.
- Kategorin *Övrigt* visar på det lägsta andelen under perioden 2022-2025



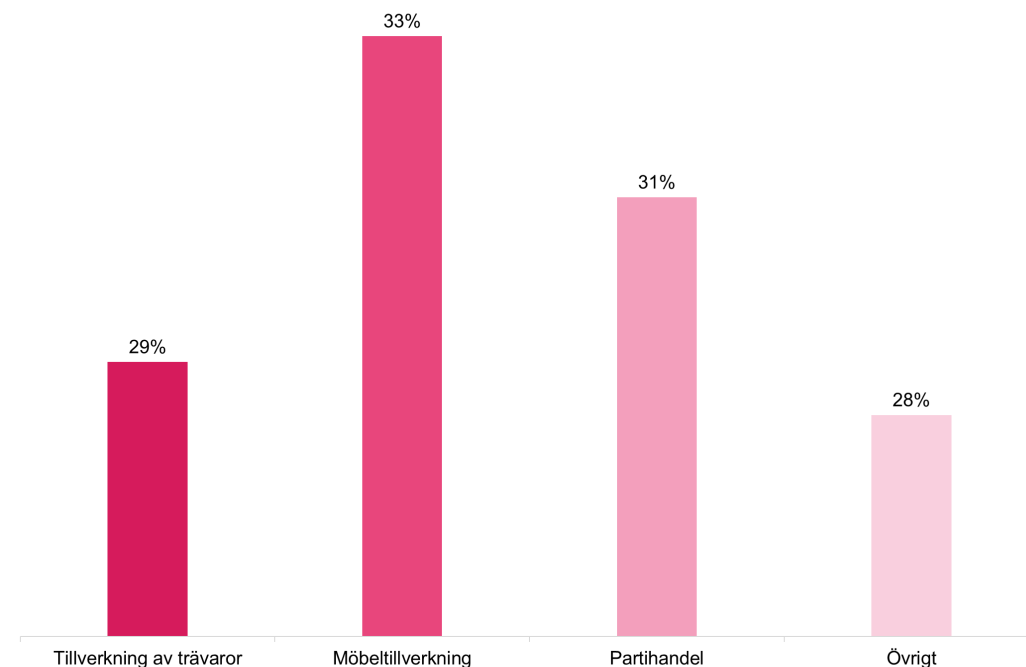
Diagrammet visar rekryteringsbehovet på fyra års sikt uppdelat per verksamhetstyp avseende mätningarna åren 2022-2025.

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



Vid mätningen i fjol kunde man konstatera att där fanns en liten ökning av rekryteringar till verksamhetstypen *Partihandel*. Fördelningen i år är relativt jämn, med en överkant av rekryteringar till verksamhetstypen *Möbeltillverkning*.

- 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 för de tre kommande åren. Under 2023 års mätning så var fördelningen mellan verksamhetsområdena väldigt jämn, och under fjolårets mätning så stack partihandel ut, för att under årets mätning vara ett litet övertag hos möbeltillverkarna.



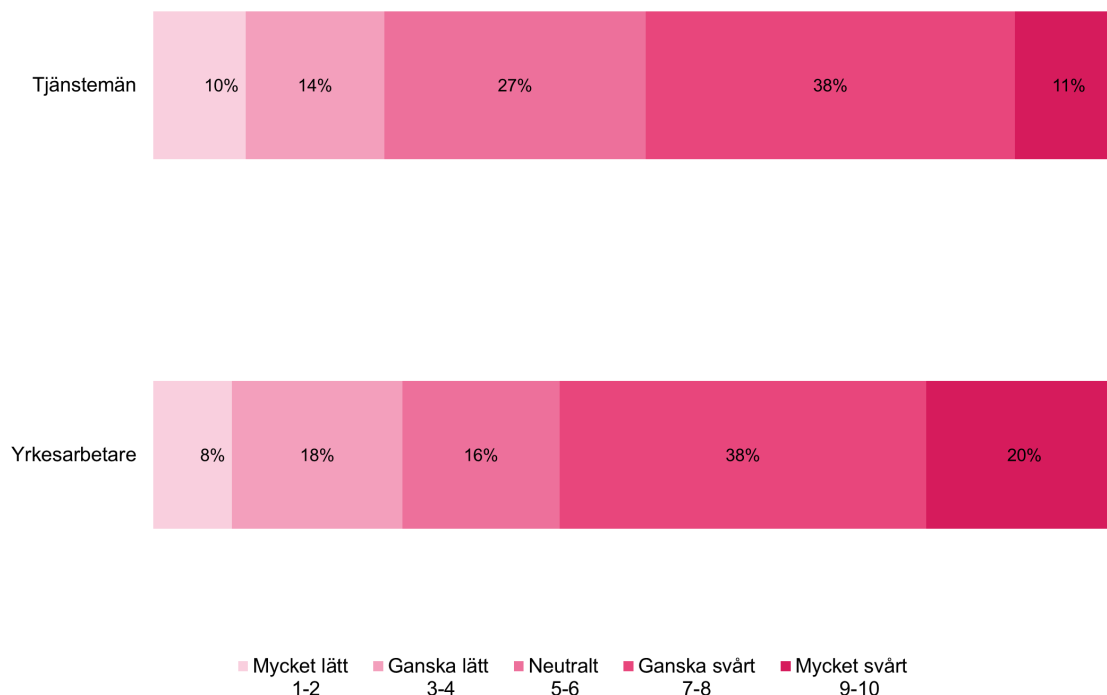
Diagrammet visar den relativa storleken av rekryteringsbehovet på **tre års** sikt uppdelat per verksamhetstyp.

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 anser det vara svårare att rekrytera yrkesarbetare under 2025 än tidigare år.

- Hälften av de svarande anser att det är *Ganska svårt* eller *Mycket svårt* att rekrytera tjänstemän. Motsvarande andel för yrkesarbetare är cirka 58 procent.
- Andelen som tycker att det är *Ganska svårt* att rekrytera yrkesarbetare har ökat från 24 procent under år 2024 till 38 procent under årets mätning.
- Andelen som anser att det är *Mycket lätt* samt *Ganska lätt* att rekrytera är ungefär lika stor vad gäller yrkesarbetare och tjänstemän. Vid fjolårets mätning ansåg 28 procent att det var *Mycket lätt* samt *Ganska lätt* att rekrytera tjänstemän, samt 17 procent motsvarande andel att rekrytera yrkesarbetare.



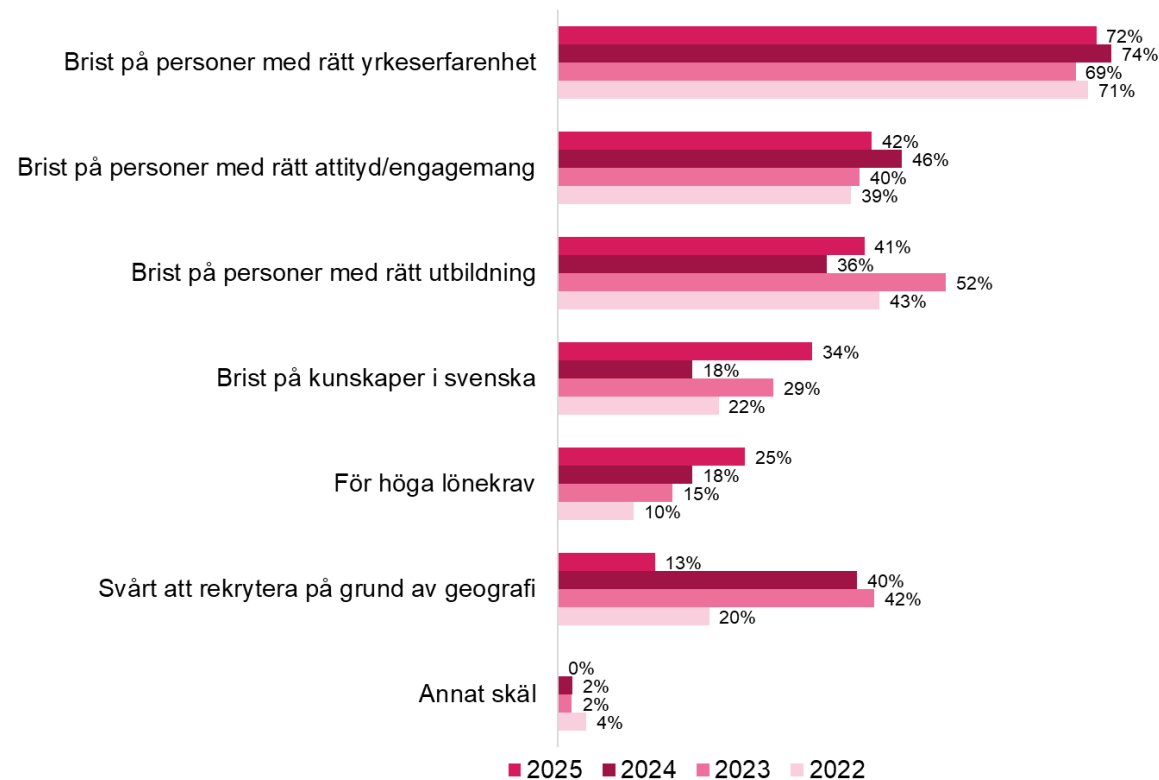
Diagrammet visar i vilken grad det anses vara lätt eller svårt att rekrytera yrkesarbetare respektive tjänstemän.

Orsak till rekryteringssvårigheter



Den främsta orsaken till rekryteringssvårigheterna har de senaste fyra åren varit *Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet*.

- 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 vid de tre 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 attityd/engagemang* följt samt *Brist på personer med rätt utbildning*.
- Att orsaken skulle vara *Svårigheter på grund av geografi* har minskat betydligt jämfört med mätningarna 2023 och 2024,



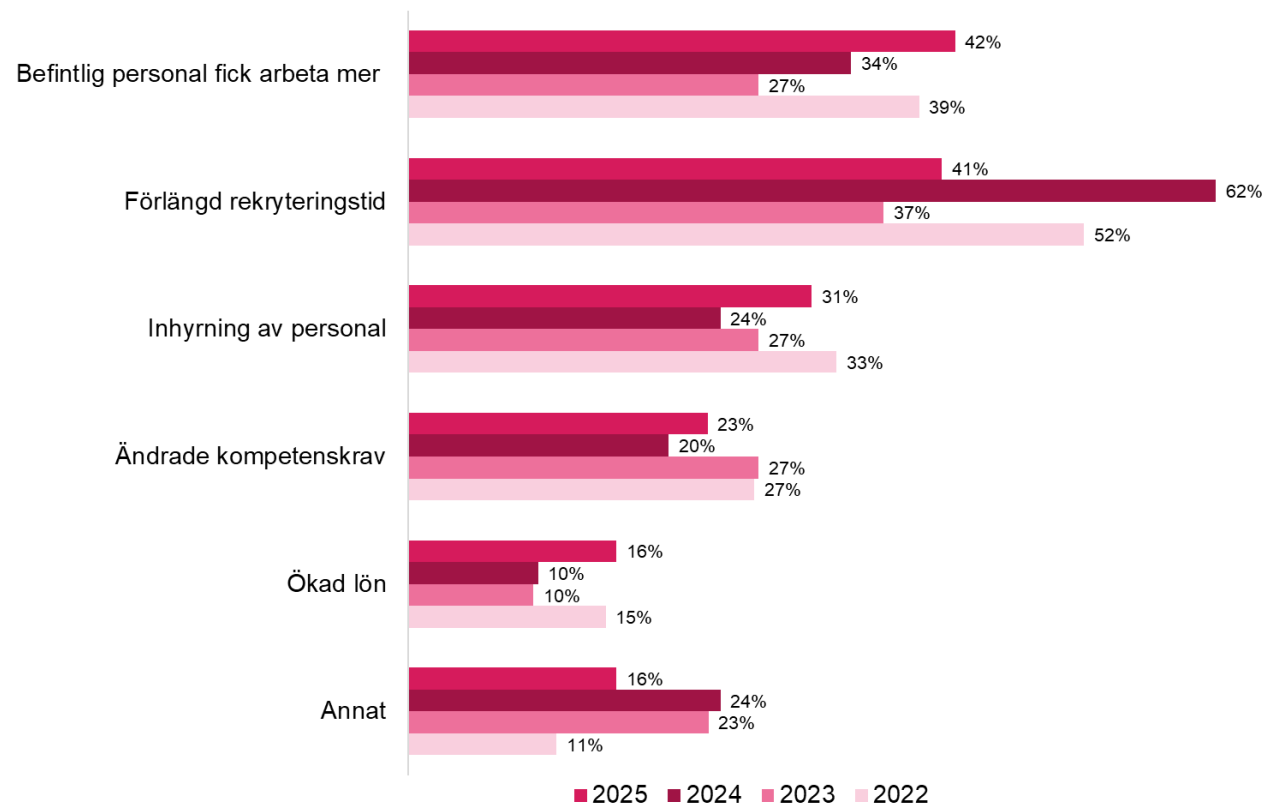
Diagrammet visar andel av de svarande som angett det redovisade svarsalternativet som orsak till att det anses svårt att rekrytera ny arbetskraft. Flera alternativ har kunnat anges.

Konsekvenser vid rekryteringssvårigheter



Branschen uppger att den största konsekvensen vid rekryteringssvårigheter är att *Befintlig personal fick arbeta mer*. Förra årets främsta konsekvens *Förlängd rekryteringstid* har minskat i andelar i årets mätning.

- De som angivit i frågeformuläret att det funnits svårigheter att rekrytera ny personal har även fått följdfrågan gällande vilka konsekvenser som svårigheterna inneburit, samt vilka åtgärder företaget vidtagit på grund av detta. Flera konsekvenser har kunnat angetts, därav summerar inte procentandelarna till 100 procent för respektive år.
- Årets undersökning visar att *Befintlig personal fick arbeta mer* tillsammans med *Förlängd rekryteringstid* är de främsta konsekvenserna vid rekryteringssvårigheter i branschen. Att befintlig personal fått arbeta mer har ökat succesivt de tre senaste åren. Möjligheten att *Förlänga rekryteringstiden* är den åtgärd som varierat mest över tid.
- Inhyrning av personal*, *Ändrade kompetenskrav* samt *Ökad lön* har samtliga ökat sin andel jämfört med föregående år.



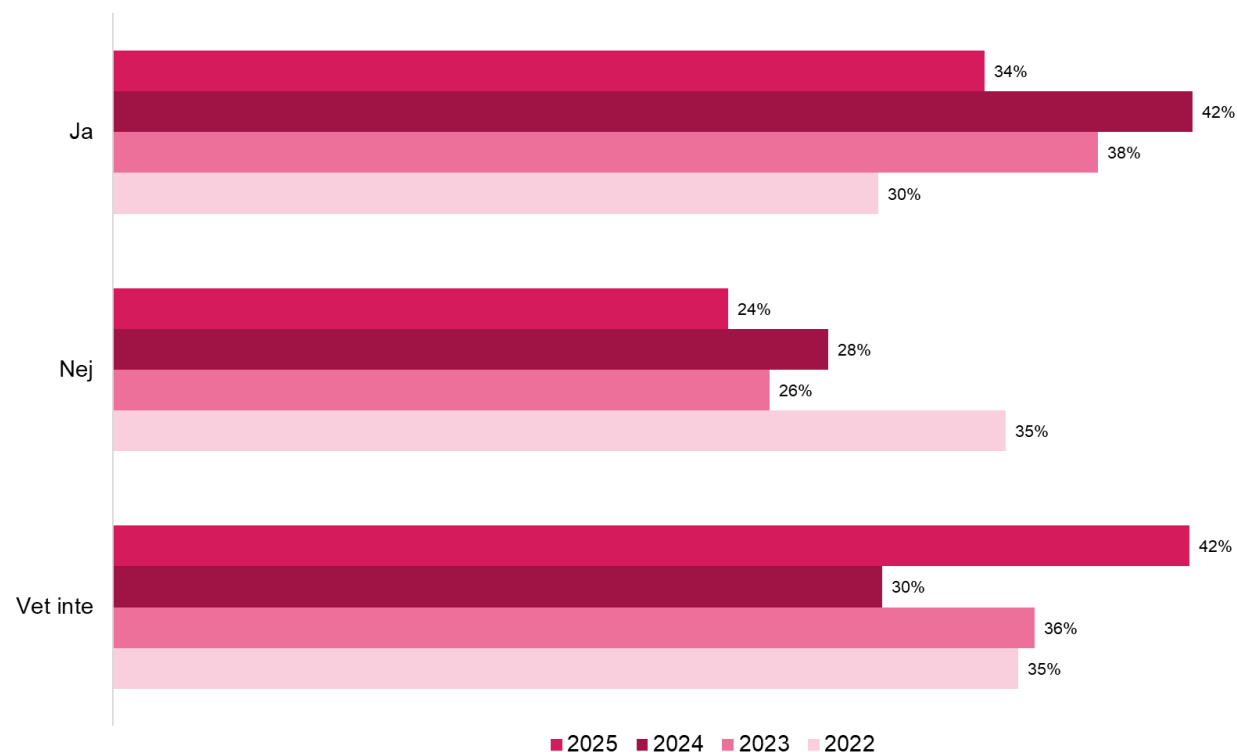
Diagrammet visar vilka åtgärder företagen har vidtagit på grund av svårigheter att hitta lämplig personal vid rekrytering. Flera alternativ har kunna angetts.

Värdering av tillgängliga utbildningar



Branschen fick svara på frågan *”Tycker ni att de utbildningar som finns matchar behovet på arbetsmarknaden idag?”*
Andelen som säger att de inte vet har ökat markant i årets mätning och är nu det alternativ som har högst andel svarande.

- 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.
- Andelen som uppger att de inte vet om de utbildningar som finns matchar behovet på arbetsmarknaden har ökat kraftigt jämfört med mätningen i fjol, hela 42 procent anger detta svarsalternativ.
- Andelen som anser att utbudet av utbildningar matchar behovet på arbetsmarknaden minskar från föregående års mätning, och är på ungefär samma nivå som under 2023 samt 2022.
- Den del av branschen som anser att utbudet av utbildningar inte matchar arbetsbehovet minskar jämfört med tidigare år.



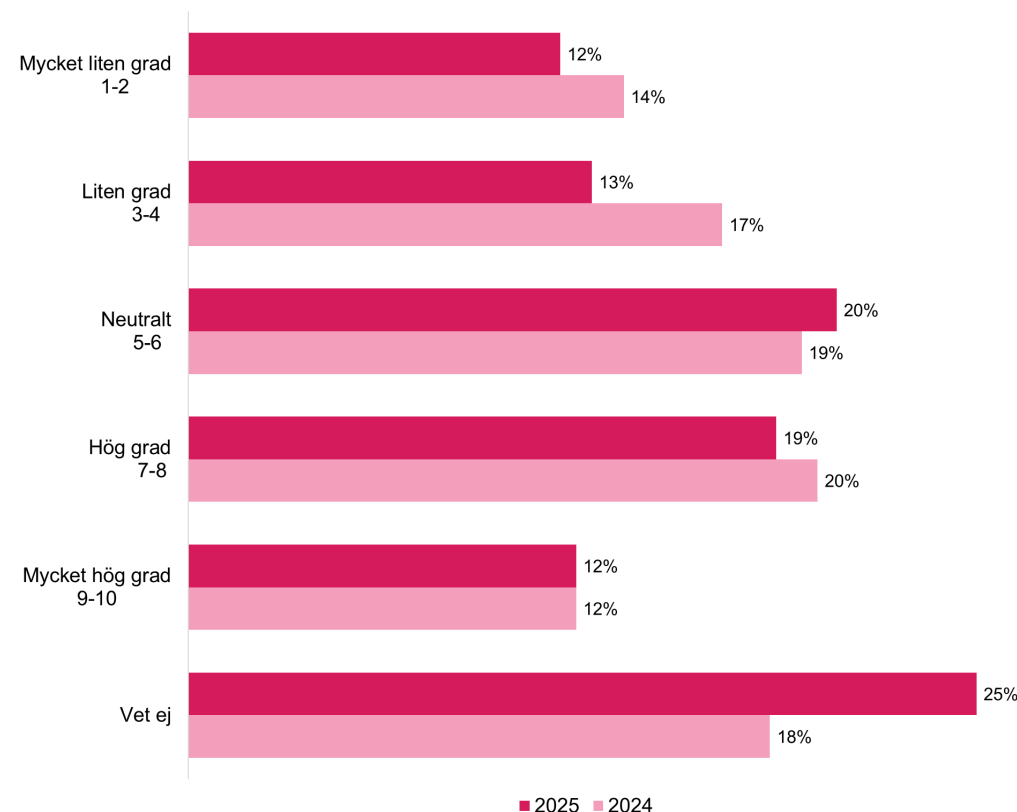
Diagrammet visar andelarna huruvida man anser att de utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden.

Brist på relevant utbildning



Cirka en tredjedel av de svarande uppger att de i *Mycket hög grad* eller *Hög grad* upplever brist på relevant utbildning bland nyanställda.

- Frågan om i vilken grad man upplevt brist på relevant utbildning bland nyanställda ställs till samtliga deltagare i undersökningen, oavsett om man har planer på att rekrytera eller inte.
- I år upplever branschen att det är svårare att svara på frågan än under fjolårets mätning. En fjärdedel svarande *Vet inte* huruvida det upplevs råda brist på relevant utbildning vid nyrekrytering.
- Andelen som upplever att det finns en brist på relevant utbildning vid nyrekrytering är ungefär densamma som vid tidigare mätning, cirka 31 procent av de tillfrågade har svarat att de i *Mycket hög grad* eller *Hög grad* upplever brist på relevant utbildning vid rekryteringar.
- 25 procent anser år 2025 att det i *Mycket liten grad* eller *Liten grad* att de upplevt brist på relevant utbildning när de anställt ny personal, motsvarande siffra föregående år var 31 procent.



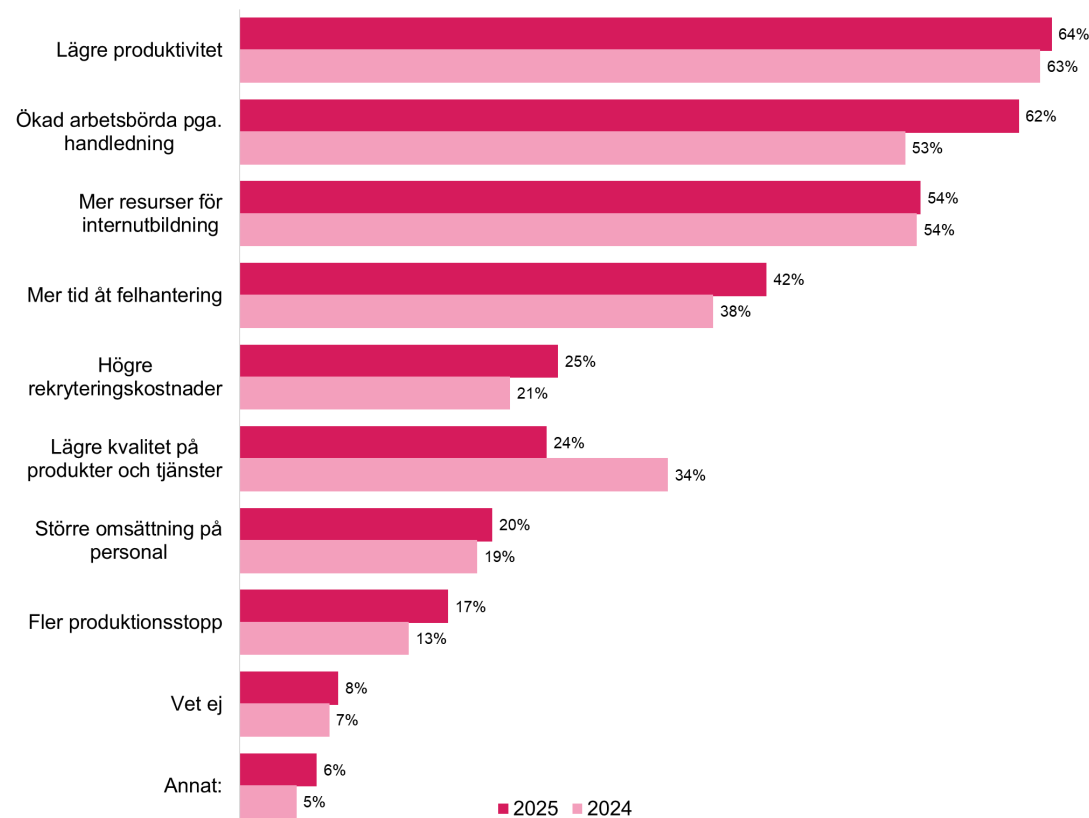
Diagrammet visar andelar av huruvida man anser att utbildningsutbudet matchar behovet på arbetsmarknaden.

Påverkan av kompetensbrist vid nyrekrytering



Branschen upplever på olika sätt att den påverkas av kompetensbristen som blir till följd av brist på relevant utbildning hos nyrekryterade. Den främsta konsekvensen anges vara **Lägre produktivitet** tätt följd av **Ökad arbetsbörda**, hos redan anställd personal.

- 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 till följd av detta. Flera konsekvenser och åtgärder har kunnat anges.
- De som upplever konsekvenser i verksamheten på grund av brist på relevant utbildning vid nyrekryteringar gör det främst genom att produktiviteten blir lidande. Det gäller både för fjolårets samt vid årets mätning.
- Ökad arbetsbörda** är den nästa största konsekvensen som påverkar. Det är också den konsekvens vars andel ökat mest jämfört med fjolårets mätning.
- Den största andels minskningen ser vi på alternativet **Lägre kvalitet på produkter och tjänster**. I övrigt är det inte nämnvärda skillnader mellan årets mätning och fjolårets.
- De som har svarat **Annat** på frågan har bland annat nämnt: *Begränsad tillväxt, Sämre kundnöjdhet, Längre leveranstider, Svårt att växa, Befintlig personal får arbeta mer.*



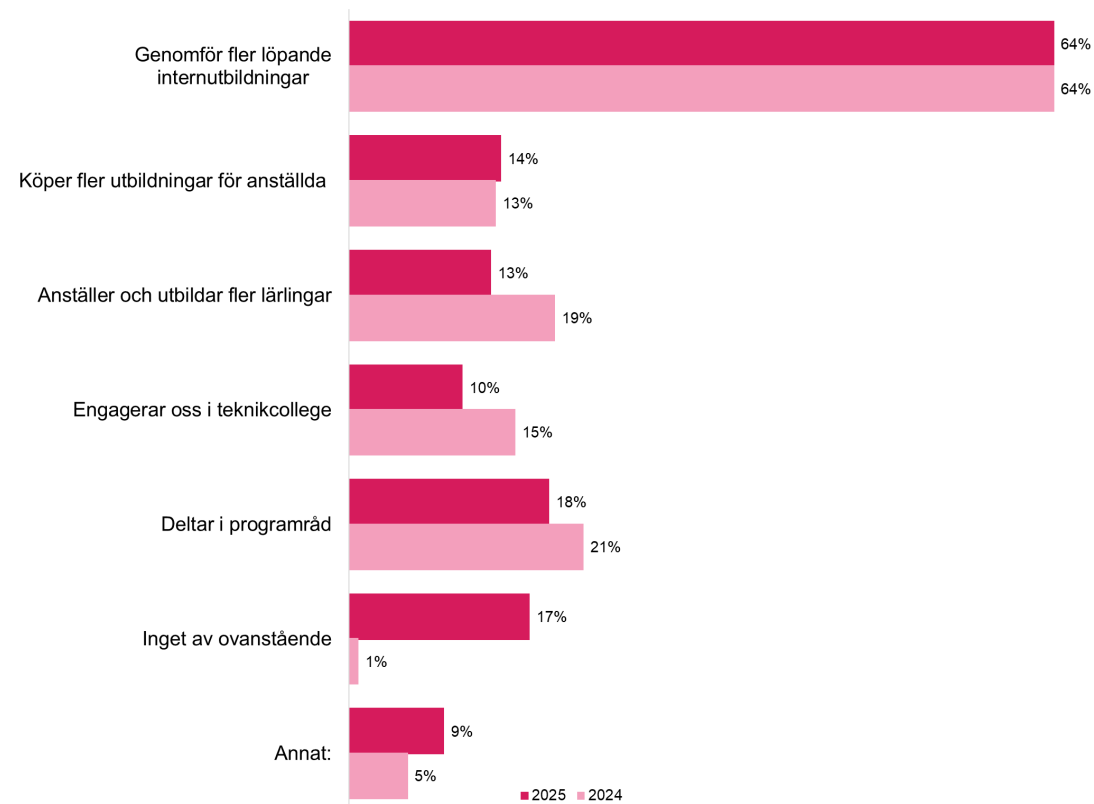
Diagrammet visar till hur stor del branschen som upplever konsekvenserna av brist på relevant utbildning i sin verksamhet.

Kompetensökning bland anställda



Cirka 60 procent av de tillfrågade anser att det finns brister gällande på rätt kompetens vid nyrekrytering enligt årets mätning. Det finns flertal sätt enligt branschen att hantera det på.

- 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 anges.
- Frågan ställdes för andra gången under 2025 och resultatet visar att *Genomför fler löpande internutbildningar* fortsatt är den åtgärd som branschen använder sig främst av.
- Att *Anställa och utbilda fler lärlingar*, *Engagera sig i teknikcollege* samt *Delta i programråd* är åtgärder som samtliga har minskat sin andel jämfört med mätningen i fjol.
- Andelen som svarat *Inget av ovanstående* har ökat från 1 procent till 17 procent under årets mätning.
- Bland de som svarat "Annat" har det nämnts bland annat; *Interna utbildningar*, *Bredvid-gång* samt *Systematiserar upplärningen*.



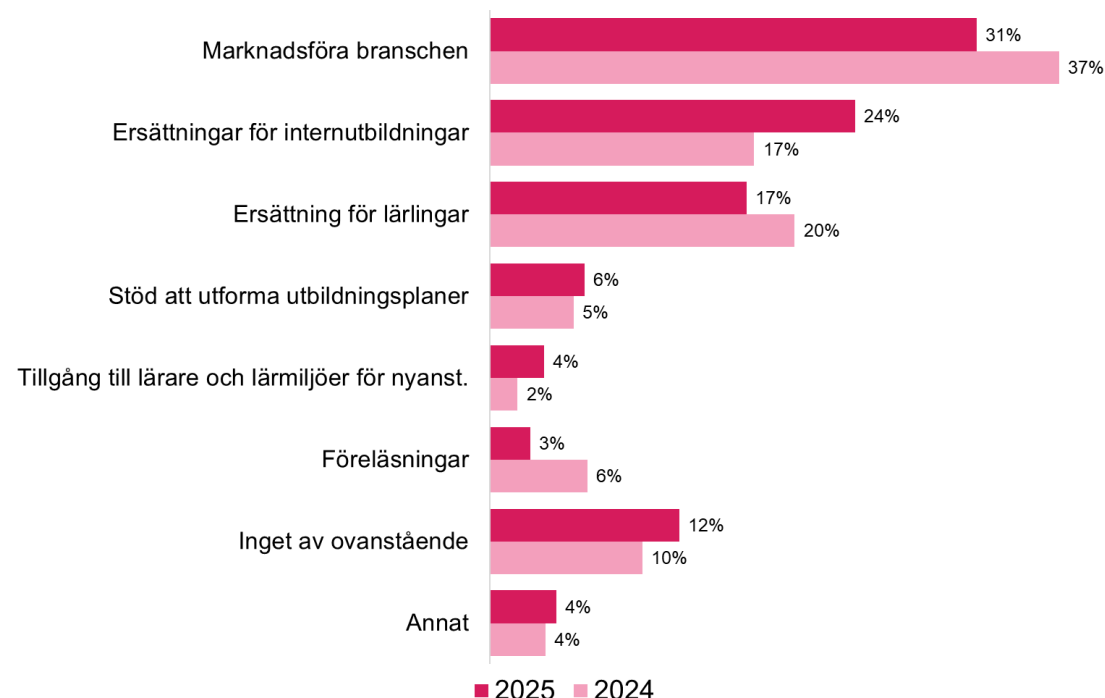
Diagrammet visar vad branschen anser att de måste göra för att öka kompetensen hos nyrekryterade som saknar relevant utbildning.

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 om man upplevt brister i relevant utbildning vid rekrytering. Tre åtgärder sticker ut i mätningen – *Marknadsföring av branschen* samt *Ersättningar för internutbildningar och lärlingar*.

- 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.
- Under årets mätning angav närmare en tredjedel att de skulle ha störst nytta av *Marknadsföring av branschen*. Det var även det stöd som hade störst andel svar vid fjolårets mätning.
- *Ersättning för internutbildningar* är den stödåtgärd som ökat mest under året och nu är det närmare en fjärdedel som önskar detta.
- Under *Annat* som form av stöd nämndes bland annat *Ekonomiskt stöd vid anställning*, *Återupprätta utbildningar som lagts ner* och *Lön till lärling*.



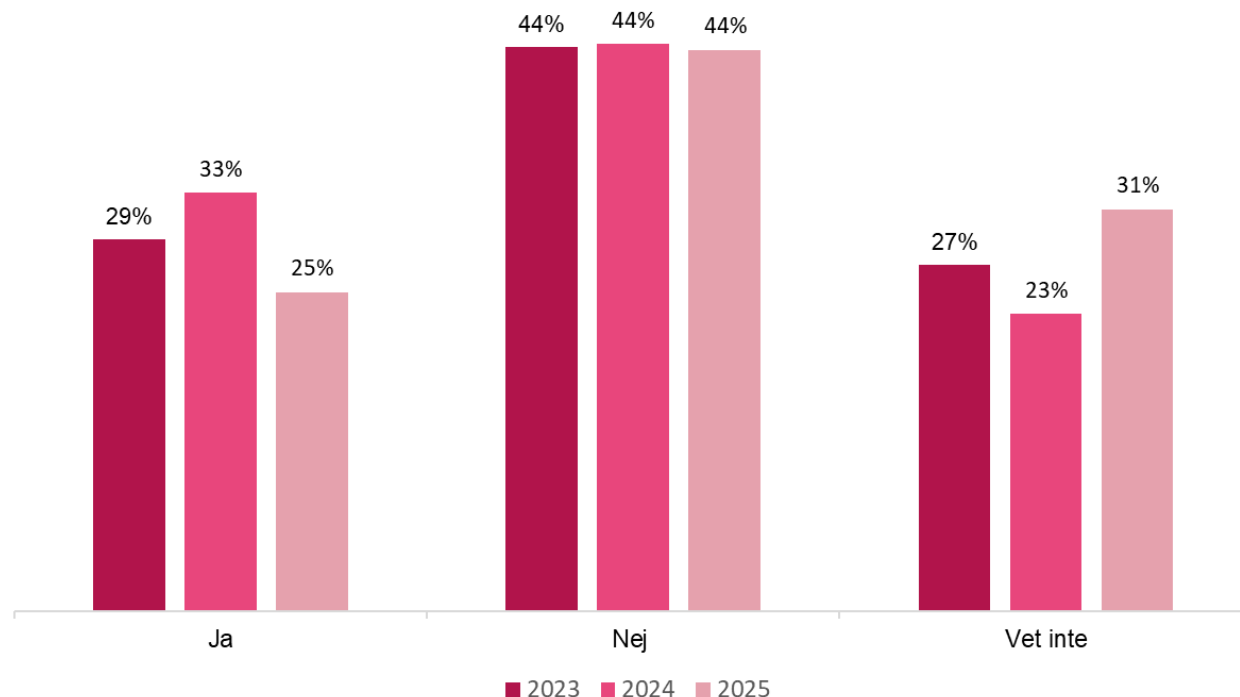
Diagrammet visar vilket typ av stöd som skulle vara till störst nytta för verksamheten hos de som upplevt brist på relevant utbildning hos nyrekryterade.

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. Andelen i branschen som inte är orolig ligger stadigt på drygt 40 procent.

- 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.
- 25 procent av de svarande anser att det finns en viss svårighet att återanställa tidigare medarbetare. Det är en minskning från tidigare år.
- Drygt 40 procent är inte oroliga för att kunna återanställa.
- Andelen som inte vet har ökat från 23 procent i fjolårets mätning till 31 procent enligt årets mätning.



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 80 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:

- Praktiskt arbete i de utbildningar som hålls idag saknas.
- Många lokala utbildningar saknas, och många gånger nämns det som ett problem på lokal nivå.
- Ytbehandling nämns flera gånger som en bristvara i dagens utbildningsprogram.
- Återkommande under årens mätningar är bristen på cnc-operatörer vid utbildningsformerna.
- Trähusarbetarutbildning nämns ett flertal gånger.
- Också spetskompetenser som Maskinsnickare, Lackerare och Tapetserare nämns bland kommentarerna.



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

Beskriv eventuella specifika typer av kompetenser som ni upplever brist på i ett treårsperspektiv



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.

Bland fritextsvaren kan läsas ut att:

- De yrkeskategorier som nämns flest gånger är CNC-operatörer, Lackerare, Maskinsnickare och Hyveloperatörer.
- Vid fjolårets mätning nämndes AI och programmerare som en eventuell bristvara i framtiden. I årets mätning nämns detta inte till lika stor del.
- Ett engagemang inför branschen och dess utmaningar nämns som en bristvara under ett treårsperspektiv.
- Spetskompetenser som *Sömmerskor*, *Tapetserare*, *Maskinsnickare* samt *CAD/CAM-kompetens* nämns även som kommande kompetensbrist, och även som en bristvara vid utbildningsunderlaget.



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