



Rekryteringsundersökning 2014

Rekryteringsbehovet inom trä- och möbelindustrin fram till september 2019

TMF – TRÄ & MÖBELFÖRETAGEN

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



JANUARI 2015

Redaktion: _____ **E-post:** _____ **Telefon:** _____

Jan von Essen jve@prognoscentret.se +46 8 440 93 62

Joel Jönsson jj@prognoscentret.se +46 8 559 05 785

Malin Zethraeus mz@prognoscentret.se +46 8 559 05 786

Innehållsförteckning

Syfte	3
Sammanfattning	4
Total förändring i personalstyrka	5
Regionalt rekryteringsbehov	5
Nyanställda uppdelat på yrkeskategori	6
Utbildning av nyanställda	6
Rekryteringsbehovets storlek	7
Orsaker till rekryteringsbehov	7
Utbildningsbehov totalt	8
Utbildningsbehov tjänstemän	8
Utbildningsbehov yrkesarbetare	9
Trång sektor för ökad produktion	9
Öppen fråga om brist inom 5 år	10
Appendix: Metod	11
Appendix: Analys	12

Rekryteringsbehovet inom trä- och möbelindustrin fram till september 2019

Förord från TMF

TMF har under lång tid följt rekryteringsbehovet inom vår industri. Jämfört med föregående undersökning ser vi att det förväntade rekryteringsbehovet ökar vilket sannolikt beror på att många företag upplever en ökad efterfrågan efter en lång period med låg och instabil efterfrågan på sina produkter. När konjunkturen nu uppfattas som mer stabil av många företag innebär det att det behövs fler medarbetare för att möta efterfrågan.

Efterfrågan på nya medarbetare till tjänstemannabefattningar har ökat markant jämfört med tidigare undersökningar. Det är framför allt teknisk kompetens på gymnasial och eftergymnasial nivå som efterfrågas. Detta är en utveckling som vi känner igen från andra delar av tillverkningsindustrin och ställer nya krav på samverkan med såväl gymnasium och yrkeshögskola som högskola.

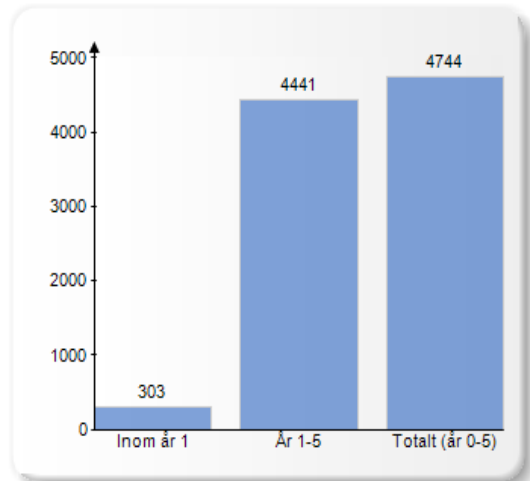
De största rekryteringsbehoven finns för yrkesarbetare. Företagen söker framför allt individer med yrkesteknisk gymnasieutbildning, gärna med erfarenhet och specialkunskaper. Detta framgår av de fria svaren som vi även sett i Svenskt Näringslivs rekryteringsundersökning. Mot den bakgrunden är det oroande att antalet elever på de yrkesutbildningar våra företag rekryterar från aldrig har varit så lågt. Då företagen redan idag uppfattar att det är svårt att hitta yrkesarbetare med rätt utbildning är risken överhängande att bristen på utbildad arbetskraft hämmar den uppgång många företag förutspår.

Sammanfattning

- Resultatet från undersökningen visar att den träförädlare i industrin kommer att behöva rekrytera 7600 medarbetare fram till september 2019.
- Totalt kommer antalet sysselsatta att öka med 300 personer det närmsta året. Antalet sysselsatta i branschen kommer att öka i en allt snabbare takt framöver. I september 2019 har branschen växt med totalt 4744 anställda.
- Utökad verksamhet är den vanligaste orsaken till nyrekryteringar framöver för såväl tjänstemän som yrkesarbetare.
- Totalt sett är branschen mer positivt inställd till marknadsläget det närmsta året idag än vid samma tidpunkt förra året. Hälften av respondenterna ser det nuvarande egna marknadsläget som uppåtgående.
- Tillgången till arbetskraft anses vara en trång sektor men det är inte en lika viktig förklaringsfaktor till utebliven produktion som det låga (men ökande) efterfrågeläget.
- Dubbelt så många företag anser att det inte finns några hinder för ökad produktion i år (13%) jämfört med året innan (6%).
- Brist på teknisk personal anses vanligast och det är framför allt CNC-operatörer som eftersöks.
- Förra året ansågs icke-teknisk personal utgöra en bristkompetens, något som årets undersökning inte visar på i samma utsträckning.

Total förändring i personalstyrka

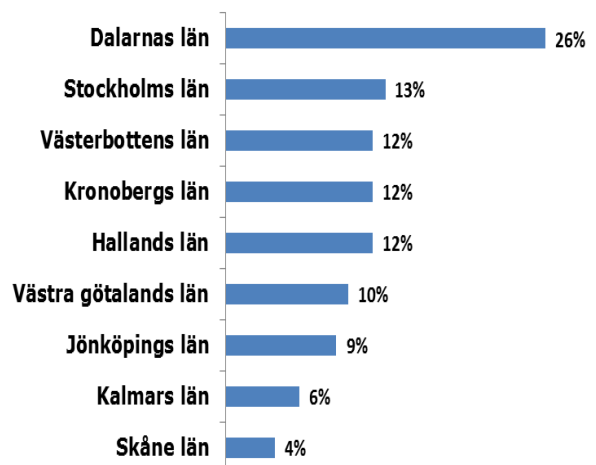
- Den totala sysselsättningen ökar med knappt 4750 personer fram till hösten 2019, vilket innebär en sammanlagd sysselsättningsförändring på 950 platser i snitt på årsbasis. Det närmsta året förväntas sysselsättningen öka med ca. 300 personer, vilket indikerar att sysselsättningen tar fart på sikt.



Diagrammet visar förändring i personalstyrka för trä- och möbelindustrin på ett års sikt respektive fem års sikt samt det totala rekryteringsbehovet under hela undersökningsperioden.

Regionalt rekryteringsbehov

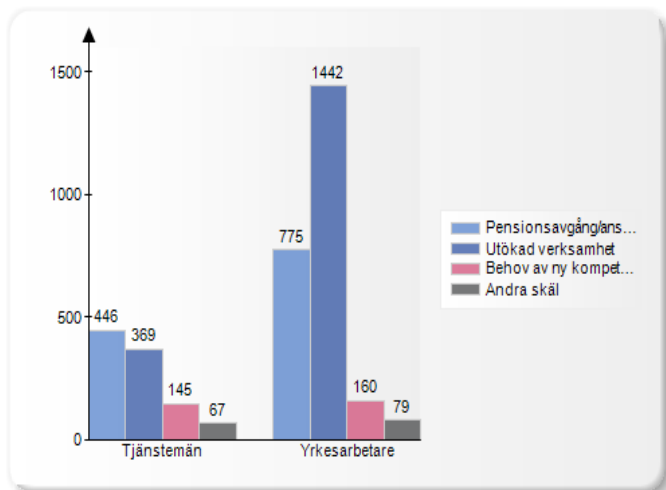
Diagrammet visar rekryteringsbehovet i förhållande till det nuvarande antalet anställda inom respektive region. Vi redovisar inte resultat för de län där antalet svarande företag var mindre än 9 stycken. Exempelvis har Jönköpings län 32 svarande företag (högst antal svarande) medan Kalmar län och Hallands län har 9 stycken svarande företag (minst antal svarande företag som redovisas).



Diagrammet visar rekryteringsbehovet i förhållande till det nuvarande antalet anställda inom respektive region under hela undersökningsperioden, dvs. på fem års sikt.

Nyanställda senaste året fördelat på yrkeskategori och orsak till rekrytering

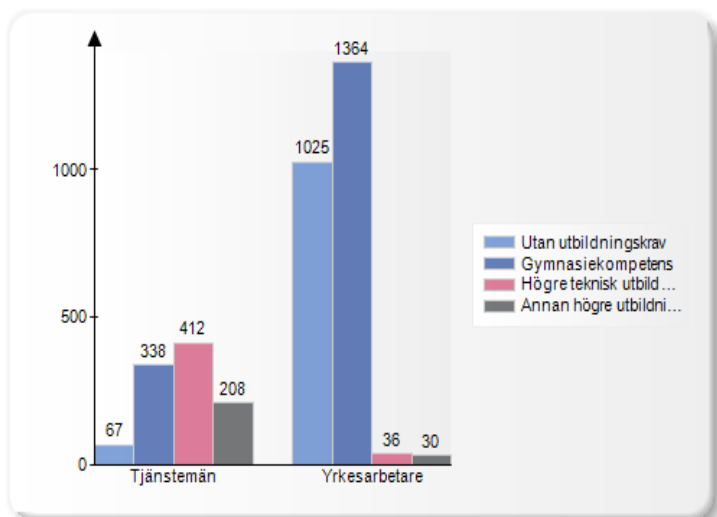
- För yrkesarbetare har ca. 60% av de senaste årets nyrekryteringar berott på "Utökad verksamhet" medan motsvarande siffra för "Pensionsavgångar" var 32%.
- Bland tjänstemän har pensionsavgångar varit den viktigaste rekryteringsorsaken (43%). Andelen tjänstemän som har fått anställning till följd av "Nyrekryteringar" var näst störst (36%), vilket är i linje med tidigare undersökningar.



Diagrammet visar anledningen till att nyanställningar skett under det senaste året.

Utbildning hos nyanställda fördelat på yrkeskategori

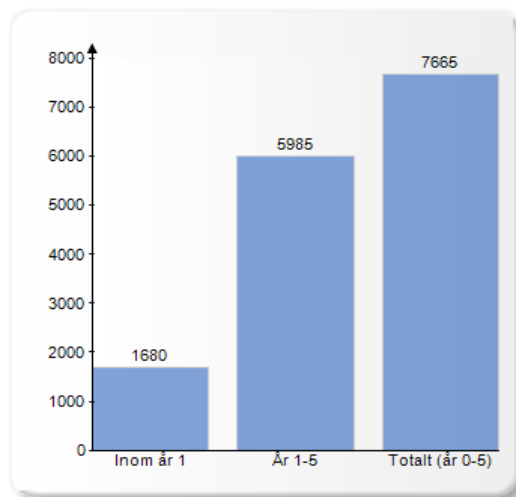
- Utbildningsnivån har varierat när företagen rekryterat personal. Nyrekryterade tjänstemän har överlag varit mer välutbildade än yrkesarbetare. För den sistnämnda gruppen har rekryteringen nästan enbart skett utan utbildningskrav eller med krav på gymnasieutbildning. Framöver kommer utbildningsbehovet för yrkesarbetare att förändras, se avsnittet "Utbildningsbehov per yrkesgrupp fram till september 2019".
- Utbildningsnivån hos de nyanställda tjänstemännen var antingen gymnasiekompetens, högre teknisk utbildning eller annan högre utbildning. Få tjänstemän har rekryterats utan några utbildningskrav.



Diagrammet visar utbildningsnivåer hos de nyanställda under det senaste året.

Rekryteringsbehovet totalt

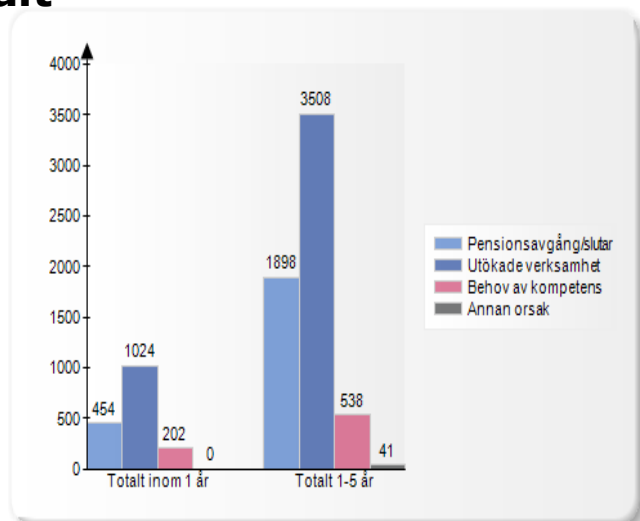
- Branschens totala rekryteringsbehov beräknas uppgå till drygt 7650 anställningar fram till hösten 2019. Ca. 65% av behovet bedöms vara rekrytering av yrkesarbetare och 35% rekrytering av tjänstemän. Inom det närmaste året bedöms behovet av nyanställd personal uppgå till 1 680 personer.
- Det skattade totala rekryteringsbehovet av tjänstemän uppgår till ca 2800 anställningar fram till september 2019. Inom ett år uppskattas behovet inom branschen till cirka 700 nyanställda tjänstemän.
- Inom den närmaste femårsperioden bedöms behovet av nyanställda yrkesarbetare uppgå till drygt 4900 personer.



Diagrammet visar det rekryteringsbehovet på ett års sikt respektive femårs sikt samt det totala rekryteringsbehovet under hela undersökningsperioden.

Orsaker till rekrytering totalt

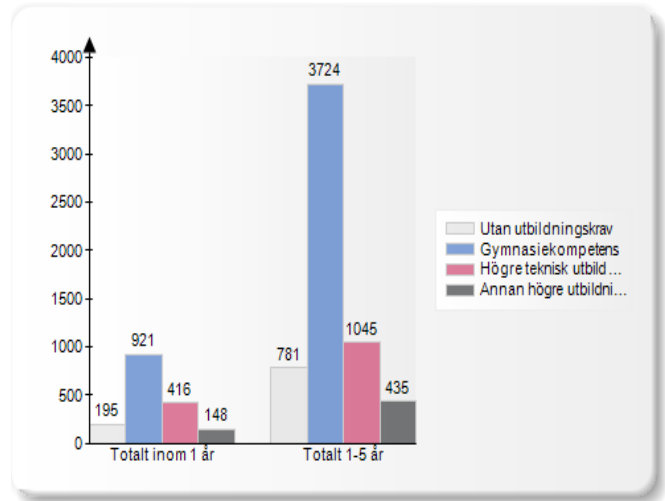
- På frågan "Vad är orsaken till rekryteringsbehovet?" är "Utökad verksamhet" det överlägset vanligaste svaret, nästan dubbelt så vanligt som det näst vanligaste alternativet, "Pensionsavgångar". Resultaten skiljer sig inte nämnvärt åt mellan yrkesgrupperna tjänstemän och yrkesarbetare. Anledningen till nyrekryteringar på kort sikt speglar väl de uppfattningar som finns om nyrekryteringsbehovet på längre sikt.



Diagrammet visar orsakerna till rekryteringsbehovet totalt på ett års sikt respektive femårs sikt.

Totalt utbildningsbehov

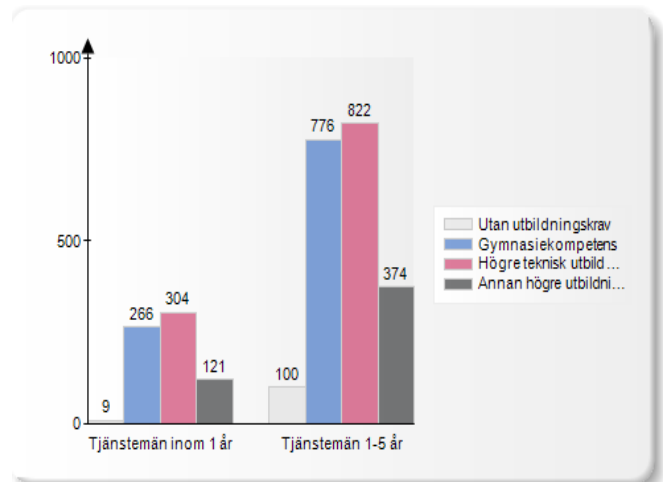
- Gymnasiekompetens bedöms vara en lämplig utbildningsnivå för 62% av nyanställningarna på 1 - 5 års sikt, något som även kommer vara fallet det närmsta året (55%).



Diagrammet visar de önskade utbildningsnivåerna för rekryteringar på ett års respektive fem års sikt.

Utbildningsbehov för tjänstemän

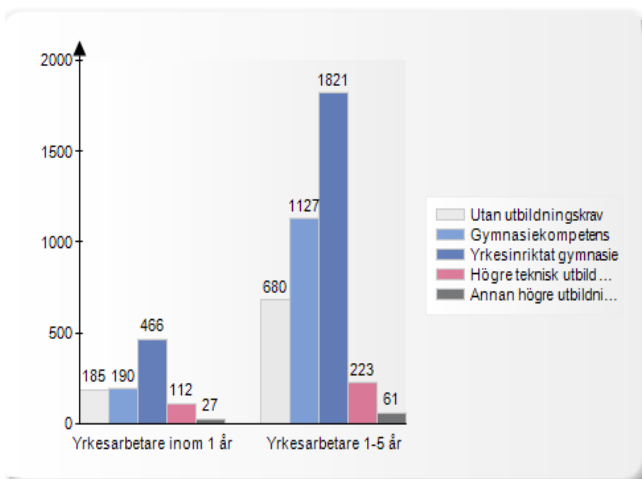
- Av de tjänstemän som branschen behöver anställa på 1 - 5 års sikt bedöms högre teknisk utbildning och gymnasiekompetens vara en lagom utbildningsnivå för 80% av rekryteringsbehovet, ca 40% vardera.



Diagrammet visar de önskade utbildningsnivåerna för rekryteringar av tjänstemän på ett års respektive fem års sikt.

Utbildningsbehov för yrkesarbetare

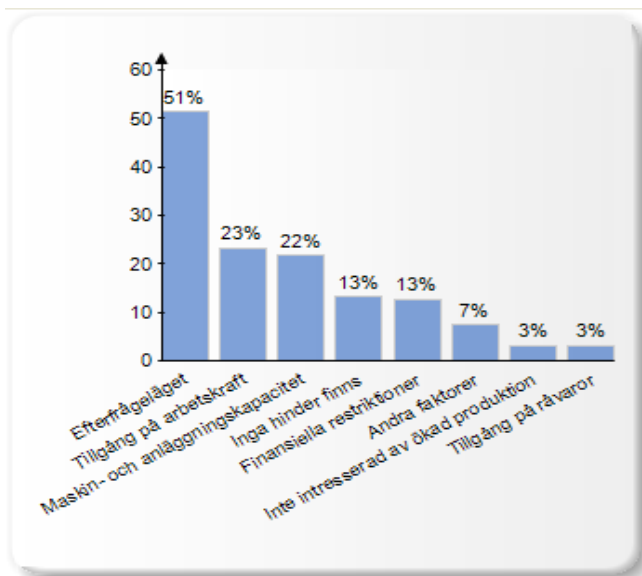
- Gymnasiekompetens, och då framförallt yrkesinriktad sådan, anses vara en passande utbildningsnivå för merparten (ca. 75%) av branschens kommande rekryteringar. Det är nära fyra gånger så vanligt att arbetsgivarna efterfrågar någon form av gymnasiekompetens som kategorin "Utan utbildningskrav".
- Behovet av yrkesarbetare med eftergymnasial utbildning bedöms vara sällsynt de närmaste fem åren.



Diagrammet visar de önskade utbildningsnivåerna för rekryteringar av yrkesarbetare på ett års respektive fem års sikt.

Trång sektor för ökad produktion

- 51% av de svarande tycker att "Efterfrågeläget" är ett hinder för ökad produktion, en minskning med 20 procentenheter från fjolårets mätning. Antalet svarande som anger kategorin "Inga hinder finns" har fördubblats sedan förra mättillfället (13%). "Tillgång på arbetskraft" och "Maskin- och anläggningsskapacitet" är andra produktionshämmande faktorer som ökat sedan förra mättillfället med 8 respektive 9 procentenheter. Observera att de sammanlagda procentsiffrorna överstiger 100%, något som kommer sig av att företagen kunde kryssa i fler än ett alternativ.



Diagrammet visar upplevda hinder för ökad produktion i nuläget.

Öppen fråga om brist inom 5 år

De svarande företagen fick en öppen fråga om de upplever att någon specifik typ av utbildning, yrkesgrupp eller kompetens riskerar att bli en brist i branschen på fem års sikt.

- 44 individer gav öppna svar.
- 69 olika svar kunde identifieras.
- Brist på teknisk personal är vanligast och toppas av CNC-operatörer.
- Förra året ansågs icke-teknisk personal utgöra en bristkompetens, något som årets undersökning inte visar på i samma utsträckning.
- Färre företag har namngett utbildningar som en riskfaktor i årets undersökning jämfört med fjolårets undersökning.
- Svaren har systematiserats i diagrammet nedan. Diagrammet ska läsas inifrån och ut.



Diagrammet visar fördelningen av 69 svar om saknade kompetenser, utbildningar, eller yrkesgrupper.

APPENDIX

Metod

Den här rapporten avser svar insamlade under september 2014. Vi har uppdaterat branschstatistiken med hjälp av SCBs "Företagsdatabasen". För att skatta det totala rekryteringsbehovet i träindustrin har resultaten räknats upp för branschens ca. 2500 aktörer. Branschens övriga ca. 4600 företag saknar anställda och antas även sakna rekryteringsbehov. Till träindustrin tillhör följande verksamhetsgrenar efter SNI-kod: 16.2, 31, 32.2 (dock få medlemmar), 30.12 (huvuddelen), delar av 32.4 och 29.2 (marginella delar). Utöver dessa rymmer träindustrin även mindre delar av bygghandeln.

En webbenkät har gått ut till 612 TMF-anslutna medlemmar. Andelen som gav kompletta svar var 31% (190 st.). Analyserna har viktats för att korrigera för snedvridning i bortfallet, ett resultat av att små företag deltar i undersökningen i mindre utsträckning. Vidare är TMFs medlemsföretag generellt sett större än genomsnittsföretaget i övriga branschen (sett till antalet anställda). I tidigare undersökningar har vi beräknat TMFs rekryteringsbehov och därefter tredubblat resultatet för att spegla branschen (branschens företag med rekryteringsbehov har ansetts vara tre gånger så stor). Nu viktas istället svaren för olika företagsstorlekar i undersökningen upp mot motsvarande population i branschen. Vi förväntar oss att den nya metoden resulterar i bättre skattningar av branschens rekryteringsbehov.

Det finns dock två viktiga aspekter att ta hänsyn till när resultaten i rapporten tolkas. Dels handlar det om huruvida TMFs medlemsföretag är representativa för branschen i stort. Denna frågeställning aktualiseras i och med den nya metoden eftersom 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. Vi tänker oss att ju större företagen blir desto mindre blir skillnaden mellan TMF-anslutna och icke TMF-anslutna företag. Dels finns det 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 om att avgöra huruvida bortfallet 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. Samtidigt har de mindre företagen färre anställda varför snedvridningarnas påverkan får en högst begränsad effekt. Sammantaget leder representativitets- och bortfallsproblematiken till att anställningsbehovet för branschen troligtvis borde justeras ner något.

Den nya metoden innebär även att jämförelser av resultat från rapporter före och efter 2014 inte låter sig göras. I det avsnitt som behandlar hur företagen ser på marknadsläget är metoden densamma över tid, varför motsvarande jämförelser alltid kan göras för det avsnittet.

APPENDIX

Analys

Jämförelser av resultaten mellan den gamla och den nya metoden ger för handen att rekryteringsbehovet generellt sätt blir ca 30% högre framöver. Detsamma gäller sysselsättningen i branschen, där det rör sig om en ökning på knappt 150% (1900 sysselsatta om fem år jämfört med ca. 4800 sysselsatta med den nya metoden). Det finns däremot inga anmärkningsvärda skillnader mellan den nya och den gamla metoden avseende hur det senaste årets anställningar såg ut.

Personalförändringen i branschen borde öka något, allt annat lika, eftersom branschen från och med den här mätningen ökat med ca. 500 företag. Dessa 500 företag utgör dock endast ca. 20% av branschen och det är troligt att de företag som tillkommit är mindre sett till antalet anställda. Vi kan därmed konstatera att metodförändringen har resulterat i att antalet nyanställningar bedöms öka, även satt i relation till antalet pensionsavgångar/ personal som slutar. I praktiken handlar det om att mindre företagsgrupper verkar anställa fler och göra sig av med färre anställda, något som fått oss att systematiskt underskatta behovet historiskt sett (se även stycket om risk för överskattande av anställningsbehov i metodavsnittet).

En intressant frågeställning är hur dessa mindre företag skiljer sig från de större företagen med avseende på orsak till nyrekrytering och önskad utbildningsnivå. En sådan frågeställning kräver dock en mer djuplodande analys.

Med tanke på att kategorin "Utökad verksamhet" ökat markant i årets undersökning i jämförelse med förra året, finns det anledning att tro att det är mindre företag som står för utökningen. För att säkerställa att det rör sig om skillnader mellan olika företagsstorlekar och inte trender över tid måste vi rensa resultaten från en eventuell trend, något som innebär att årets undersökning måste viktas upp mot branschen med den gamla metoden.

Framöver kommer såväl tjänstemän som yrkesarbetare främst att anställas i syfte att utöka verksamheten och ersätta avgående personal, inte endast den senare kategorin som tidigare undersökningar pekat mot. Detta är ett preliminärt resultat som säkerställs på motsvarande sätt som beskrevs i stycket ovan.