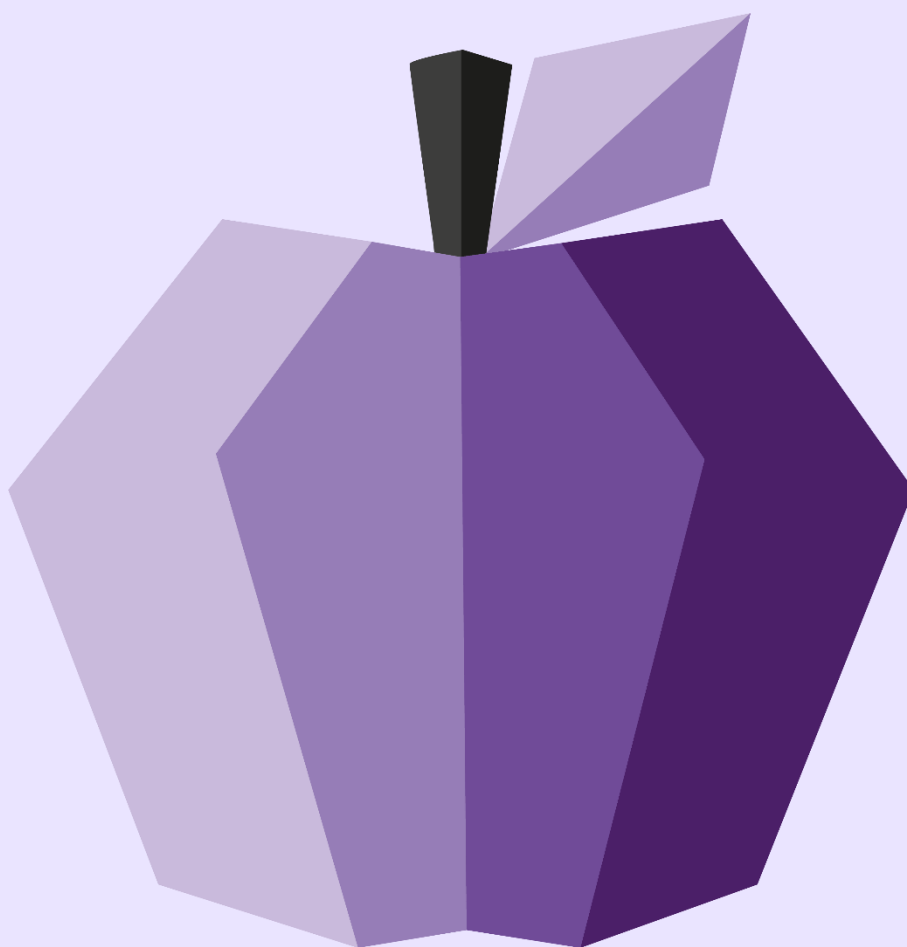


# Livsmedelssektorns kompetensförsörjning

- en syntesrapport



# Förord

Vi arbetar för hållbar tillväxt och konkurrenskraftiga företag i alla delar av Sverige. Det gör vi genom att stärka företag och regioner. Vi erbjuder kunskap, nätverk och finansiering. Det ger direkt nytta till företag, och också förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Tillväxtverket är nationell myndighet med regional närvaro på nio orter.

Denna syntesrapport är framtagen inom ramen för Tillväxtverkets uppdrag inom Livsmedelsstrategin, *Analys av kompetensförsörjningsbehov och genomförande av åtgärder*. Huvudsyftet med uppdraget är att bidra till att stärka Livsmedelssektorns kompetensförsörjning.

Syntesrapporten sammanställer och skapar en nulägesbild av kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorns fyra delsektorer; Primärproduktion, Livsmedelsindustri, Livsmedelshandel och Restaurang. Rapporten bygger på olika relevanta aktörers artiklar, rapporter, vetenskapliga artiklar med mera.

Åtgärdsförslagen i syntesrapporten har beretts av handläggare och chefer på Tillväxtverket och är därmed del av Tillväxtverkets åtgärdsförslag för kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn.

Rapporten har skrivits gemensamt av Sweco; Daniel Hallencreutz, PhD, senior konsult, Anna Carbell, analytiker och Filippa Annersten, analytiker, och Tillväxtverket; Jan Persson, analytiker och Minna Rydgård, programansvarig.

*Tim Brooks*

Avdelningschef Företag  
Tillväxtverket

*Minna Rydgård*

Programansvarig  
Tillväxtverket

# Sammanfattning

Sedan 2017 har Sverige en av riksdagen beslutad livsmedelsstrategi. Tillväxtverket fick inom ramen för denna strategi ett regeringsuppdrag. I uppdraget ska Tillväxtverket bland annat analysera och genomföra insatser som stärker och utvecklar kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn. Denna rapport är del av Tillväxtverkets genomförande av regeringsuppdraget och syftar till att göra en syntes av tidigare analyser av kompetensförsörjningen som tagits fram av olika aktörer. I rapporten har tre frågeställningar varit i fokus:

- Vilka problem och utmaningar finns idag med kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn och var kan det uppstå kompetensbrist i framtiden på kort och på lång sikt?
- Vilka yttre faktorer kan tänkas förändra Livsmedelssektorns kompetensförsörjning på kort och på lång sikt?
- Vilka åtgärder krävs för lösa identifierade problem och utmaningar med kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn?

Rapporten omfattar de fyra delsektorerna i Livsmedelssektorn: Primärproduktion, Livsmedelsindustri, Livsmedelshandel och Restaurang. I rapporten redovisas skillnader och likheter mellan de olika delsektorerna när det gäller kön, ålder, mångfald och geografi. Så långt det är möjligt, belyses kompetensförsörjningen utifrån såväl små som stora företags förutsättningar. Slutligen, ingår de tre hållbarhetsperspektiven i kartläggningen och analysen. Rapporten bygger på tidigare publicerat material.

En första slutsats; det finns en bristande matchning mellan utbildningsutbudet, dess innehåll och företagets behov. Störst problem återfinns inom Livsmedelsindustrin. Det finns få livsmedelsspecifika utbildningar att tillgå även om det finns undantag. Utbildningarna genererar inte alltid den kompetens företagen efterfrågar.

En andra slutsats; många personer som har en utbildning med koppling till Livsmedelssektorn väljer att arbeta i andra sektorer. Gymnasiala yrkesutbildningar kopplade till Livsmedelssektorn har sämre matchning jämfört med andra yrkesutbildningar. Den matchade förvärvsgraden är generellt lägre bland restaurang- och livsmedelsutbildade och handels- och administrationsutbildade än för andra yrkesutbildningar. Lägst andel förvärvsarbetande med ett yrke som matchar utbildningen finns bland naturbruksutbildade. Matchningen är dessutom lägre för kvinnor och utrikes födda som har en utbildning med relevans för Livsmedelssektorn.

En tredje slutsats; sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö förefaller försvåra att locka och behålla kompetens. Även om det finns utbildade personer så har framför allt Primärproduktionen och Restaurang svårt att attrahera kompetens. Detta tyder på att det finns ett problem med attraktiviteten i synnerhet i dessa delsektorer.

En fjärde slutsats; delar av Livsmedelssektorn har svårt att attrahera kvinnor och utrikes födda. Olika intressen, värderingar, mål och uppfattning om den egna förmågan samt föreställningar i skolmiljön om kön, valfrihet och kompetens är troliga skäl. Även familjebakgrund, social omgivning, tillgång till information och vägledning, löner och karriärmöjligheter påverkar. Ytterligare faktorer verkar vara

uppfattningar och för-givet-tagna resonemang om Livsmedelssektorn som oattraktiv.

En femte slutsats; behovet av kompetensutveckling möts inte trots att företag inom Livsmedelssektorn upplever behov. Det kan handla om både specifika kompetenser kopplat till yrket såväl som generella kompetenser.

En sjätte slutsats; det saknas kunskap om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn på nationell och regional nivå.

Slutligen, en sjunde slutsats; Livsmedelssektorn har stora behov av kompetens för omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling för beredskap, motståndskraft och uthållighet och för konkurrenskraft.

Utifrån dessa slutsatser föreslås följande åtgärdsförslag. De är kategoriserade i rapporten, men här i sammanfattningen presenteras de samlat och utan inbördes rangordning:

- Fler insatser för ökad kunskap om kompetensförsörjningsbehoven inom Livsmedelssektorn. Att närmare följa tillgång och efterfrågan på kompetens inom Livsmedelssektorn är en nyckel till omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling för att trygga konkurrenskraft, och bättre kunna anpassa utbildningsinnehåll och arbetsmarknadsinsatser.
- Kompetensförsörjningsfrågan måste adresseras i Livsmedelsstrategin 2.0 och de nationella ambitionerna måste speglas i det regionala och kommunala arbetet.
- Identifiera utbildningsbehovet med fokus på livsmedelsspecifika utbildningar.
- Undersök varför matchning mellan utbildning och yrke är bristfällig.
- Underlätta för mer sömlös samverkan mellan utbildningssystemet och delsektorerna för förbättring av utbildningarnas kvalitet.
- Initiera åtgärder för att möta förändrade behov och krav på kompetenser för omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling.
- Det behövs åtgärder för en mer inkluderande Livsmedelssektor, bland annat att anpassa kommunikationen så att den passar olika målgrupper.
- Företagen behöver arbeta för att ta vara på utbildad kompetens.
- Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre är hög i många yrken inom Primärproduktionen. Därför bör man utreda hur generationsskiftet inom Primärproduktionen kan förenklas såväl som hur skiftena kan bli mer jämställda.
- Det behövs åtgärder för att stärka företagens kompetensförsörjning, bland annat genom insatser för att a) stärka de mindre företagens förmåga att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning, b) stärka företagens arbete med upskill, reskill och att identifiera morgondagens kompetensbehov och c) stärka företagens arbete med attraktivitet.



# 1 Innehåll

Förord .....	1
Sammanfattning.....	2
<b>1 Inledning och bakgrund .....</b>	<b>6</b>
1.1 Uppdragets bakgrund.....	6
1.2 Syfte och avgränsning.....	6
1.3 Begreppsdefinitioner.....	7
1.4 Några grundläggande fakta om Livsmedelssektorn.....	8
1.5 Trender och tendenser påverkar kompetensförsörjningen .....	11
1.6 Metod .....	15
1.7 Disposition och läshänvisning .....	16
<b>2 Primärproduktion.....</b>	<b>17</b>
2.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Primärproduktionen? .....	17
2.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver? .....	19
<b>3 Livsmedelsindustri.....</b>	<b>24</b>
3.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Livsmedelsindustrin?.....	24
3.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver? .....	26
<b>4 Livsmedelshandel .....</b>	<b>29</b>
4.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Livsmedelshandeln? .....	29
4.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver? .....	32
<b>5 Restaurang .....</b>	<b>34</b>
5.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Restaurang? .....	34
5.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver? .....	36
<b>6 Slutsatser .....</b>	<b>39</b>
6.1 Bristande matchning mellan utbildningsutbudet, dess innehåll och företagens behov .....	40
6.2 Utbildade arbetar inom andra sektorer .....	40
6.3 Förhållandevis sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö gör det svårt att locka och behålla kompetens.....	41
6.4 Delar av livsmedelssektorn har svårt att attrahera kvinnor och utrikes födda .....	41
6.5 Behovet av kompetensutveckling möts inte .....	42

6.6	Det saknas kunskap om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn på nationell och regional nivå .....	43
6.7	Det kommer behövas kompetens för hållbar utveckling .....	44
<b>7</b>	<b>Åtgärdsförslag .....</b>	<b>45</b>
7.1	Åtgärder för ökad kunskap om kompetensförsörjningsbehoven.....	45
7.2	Både företagen och offentliga aktörer behöver prioritera kompetensförsörjningen i det strategiska nationella och regionala arbetet ...	45
7.3	Åtgärder för ett bättre anpassat utbildningssystem .....	46
7.4	Åtgärder för en mer inkluderande Livsmedelssektor .....	48
7.5	Åtgärder för att stärka företagens kompetensförsörjning .....	50
<b>8</b>	<b>Referenser.....</b>	<b>52</b>
	<b>Bilaga 1 Branschförteckning .....</b>	<b>57</b>

# 1 Inledning och bakgrund

## 1.1 Uppdragets bakgrund

Sedan 2017 har Sverige en av riksdagen beslutad livsmedelsstrategi. Med sikte på år 2030 är det övergripande målet för livsmedelsstrategin ”en konkurrens-kraftig livsmedelskedja där den totala livsmedelsproduktionen ökar, samtidigt som relevanta nationella miljömål nås, i syfte att skapa tillväxt och sysselsättning och bidra till hållbar utveckling i hela landet. ”Visionen pekar tydligt på kompetensförsörjningens betydelse ”enkelt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens till livsmedelskedjans olika sektorer och kompetensbehovet tillfredsställs.”<sup>1</sup>

Tillväxtverket fick inom ramen för strategin ett regeringsuppdrag.<sup>2</sup> I uppdraget ska Tillväxtverket bland annat analysera och genomföra insatser som stärker och utvecklar kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn. Arbetet med kompetensförsörjningen består av två delar; dels att analysera och ge förslag på åtgärder som kan underlätta kompetensförsörjningen, dels att bidra till att kompetensförsörjningsinsatser genomförs för en hållbar och konkurrenskraftig Livsmedelssektor samt att undersöka möjliga synergier mellan regionala, nationella och internationella insatser inom detta strategiskt viktiga område. Insatserna ska bidra till att den svenska Livsmedelssektorn år 2030 är globalt konkurrenskraftig, innovativ, hållbar och attraktiv att verka inom.

## 1.2 Syfte och avgränsning

Denna syntesrapport är en del av Tillväxtverkets genomförande av regeringsuppdraget. Syntesen bygger på tidigare analyser av kompetensförsörjningen som gjorts av olika aktörer. Syftet med syntesrapporten är att beskriva nuläget och inspirera till framtida åtgärder. Följande tre frågeställningar är i fokus:

- Vilka problem och utmaningar finns idag med kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn och var kan det uppstå kompetensbrist i framtiden på kort och på lång sikt?
- Vilka yttre faktorer kan tänkas förändra Livsmedelssektorns kompetensförsörjning på kort och på lång sikt?
- Vilka åtgärder krävs för lösa identifierade problem och utmaningar med kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn?

Syntesrapporten omfattar de olika delsektorerna i Livsmedelssektorn: Primärproduktion, Livsmedelsindustri, Livsmedelshandel och Restaurang. I rapporten redovisas skillnader och likheter mellan de olika delsektorerna när det gäller kön, ålder, mångfald och geografi. Så långt det är möjligt försöker vi också belysa kompetensförsörjningen utifrån såväl små som stora företags

---

<sup>1</sup> Regeringen.se (2023), [Sveriges livsmedelsstrategi](#).

<sup>2</sup> Regeringen.se (2019), [Regeringsuppdrag till Tillväxtverket: N2019/03240/I](#).

förutsättningar. Slutligen ingår de tre hållbarhetsperspektiven i kartläggningen och analysen.

Rapporten bygger på sekundärkällor. Detta gäller också den data och den statistik som används och refereras till. De statistiska uppgifter som nämns har hämtats från olika underlag alternativt från de data som Tillväxtverket har tillgängligt. Ingen ny statistik har tagits fram eller bearbetats för denna syntesrapport.

## 1.3 Begreppsdefinitioner

### 1.3.1 Vad menas med Livsmedelssektorn i denna rapport?

Livsmedelssektorn är ett begrepp som omfattar alla branscher som arbetar med odling av frukt och grönsaker, uppfödning av djur, jakt och fiske, slakterier och industriell produktion av livsmedel och foder samt tillagning, servering och försäljning av livsmedel.<sup>3</sup> Livsmedelssektorn rymmer fyra delsektorer och företag som verkar under delvis olika förutsättningar. Livsmedel, som vara, förenar de fyra delsektorerna. I denna rapport definieras delsektorerna på följande sätt:

- Primärproduktion: Huvuddelen av *SNI 01 Jordbruk, SNI 02.300 Bär, vilda, plockning för försäljning*, samt *SNI 03 Fiske*.
- Livsmedelsindustri: *SNI 10 Livsmedelsframställning, SNI 11 Framställning av drycker* och *SNI 12 Tobaksvarutillverkning*.
- Livsmedelshandel: De delar av *SNI 46 Parti- och provisionshandel* och *SNI 47 Detaljhandel* som rör handel med livsmedel.
- Restaurang: *SNI 56 Restaurang och Catering*.

### 1.3.2 Mer fruktbart att redovisa statistik uppdelat på delsektorer

Livsmedelskedjan som begrepp kan vara relevant att använda när man resonerar om matens spårbarhet, eller dess miljöpåverkan och kvalitet. Däremot blir begreppet trubbigare i frågor som gäller kompetens och kompetensförsörjning. Det beror främst på att utbildningarna och arbetsmarknaden för de olika delsektorerna har olika karaktär.<sup>4</sup> I viss utsträckning har en livsmedelsbutik mer gemensamt med en klädbutik än med ett lantbruk eller bryggeri i frågor om rekrytering och kompetensutveckling. Mot denna bakgrund har vi valt att redovisa statistik om kompetensförsörjningen uppdelat på delsektorer. Tillväxtverkets indelning av Livsmedelssektorn överensstämmer i huvudsak med Jordbruksverkets livsmedelskedja. Vissa skillnader finns dock, vilket gör att vi har valt att hålla fast vid begreppet Livsmedelssektorn. För mer detaljer om exakt vilka SNI-koder som ingår i definitionen av Livsmedelssektorn, se Bilaga 1.

### 1.3.3 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad

I rapporten hänvisas till förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad och är viktiga mått om man vill analysera kompetensförsörjningen. Förvärvsgraden visar hur stor andel

---

<sup>3</sup> Vissa delar av Livsmedelssektorn är undantagna från kategoriseringen i EU:s Taxonomi.

<sup>4</sup> Citatet är hämtat från Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland](#).



av de personer som ingår i en utbildningsgrupp eller utbildningsinriktning som arbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel i en utbildningsgrupp arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Det sistnämnda blir ett viktigt mått då den bland annat visar i vilken utsträckning man kan påverka kompetensförsörjningen genom att utbilda fler personer inom en viss utbildning.

### 1.3.4 Motståndskraft och uthållighet är delmängder av hållbarhet

Livsmedelssektorn är en samhällskritisk sektor är en grundpelare i samhället för att det ska fungera.<sup>5</sup> I rapporten använder vi Agenda 2030 uppsorterat på:

- a) de mål som är sociala, syftar till ett gott liv i en god miljö där människor är friska, delaktiga och trygga,
- b) de ekonomiska målen ger förutsättningar för utveckling och konkurrenskraft,
- c) de ekologiska målen visar på villkoren och att agera inom planetens gränser.

Hållbarhet handlar om olika typer av kapital eller värden som hänger ihop och påverkar varandra. Att utveckla och stärka humankapitalet (social dimension) är själva syftet. Realkapitalet (ekonomisk dimension) är medlen för utveckling och konkurrenskraft och naturkapitalet – den ekologiska dimensionen – sätter gränserna och ramarna för verksamheter och produktion av exempelvis livsmedel.

Sammanfattningsvis kan man säga att hållbarhet för Livsmedelssektorn kommer innebära ökade krav på att förnyas, bli mer innovativ och investera i omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling, exempel på grön omställning genom automation och digitalisering. Cirkulär ekonomi och hållbar utveckling kommer att kräva nya och kanske andra typer av kompetenser.<sup>6</sup> De tre hållbarhetsperspektiven är därför viktiga utgångspunkter för kompetensförsörjningen då beredskap, uthållighet och motståndskraft är delmängder av hållbar utveckling vilket gäller i allra högsta grad för Livsmedelssektorn.

## 1.4 Några grundläggande fakta om Livsmedelssektorn

### 1.4.1 Företagsstrukturen

Livsmedelssektorn är uppdelad i fyra delsektorer som i sin tur omfattar olika branscher. Totalt sett ingick år 2020 cirka 141 000 företag i Livsmedelssektorn, vilket motsvarar 12 procent av alla företag i Sverige. Företagen inom Livsmedelssektorn har ungefär 277 000 anställda, vilket är ungefär 10 procent av samtliga anställda i näringslivet. Företagsstrukturen skiljer sig åt mellan Livsmedelssektorns fyra delsektorer. Primärproduktionen utmärks genom att ha ett stort antal solo-företag och relativt få anställda. Inom Livsmedelsindustrin är förhållandet tvärtom. Här är antalet anställda relativt stort i förhållande till antalet företag. Inom Livsmedelshandeln är det också många anställda i relation till antalet företag. Delsektorn Restaurang har i sin tur både många företag och många anställda.

---

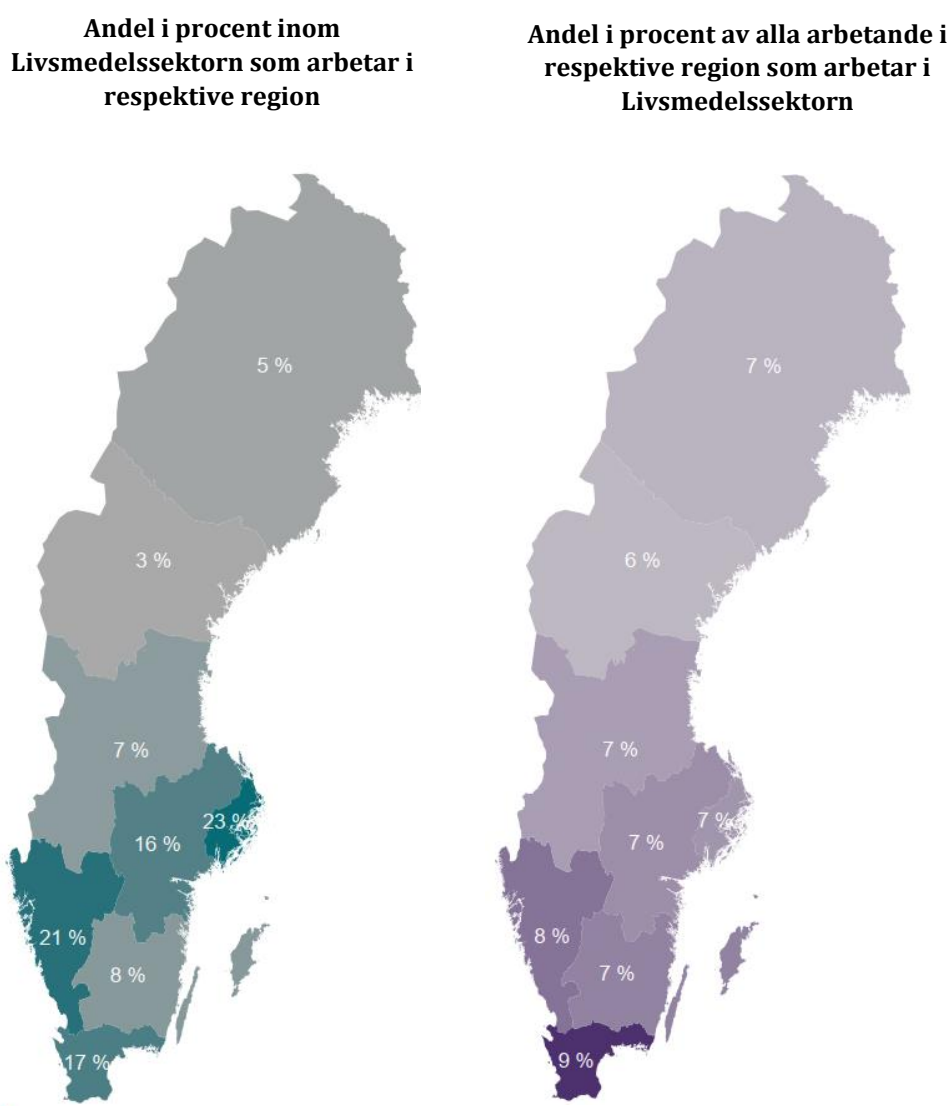
<sup>5</sup> Viktigt att ha i åtanke vid läsningen av denna syntesrapport är att livsmedel är snabbbrörliga konsumentvaror (med bäst-före-datum) till skillnad från sällan-köps-varor (telefoner, bilar med mera) som ofta har andra karaktäristika.

<sup>6</sup> LRF (2023), [Jordbrukets gröna omställning](#).

### 1.4.2 Livsmedelssektorns geografi

Var i Sverige man arbetar inom Livsmedelssektorn följer i stort sett hur befolkningen ser ut i landet. Nära var fjärde av de som arbetar inom Livsmedelssektorn finns i Stockholms län (Figur 1, grön karta till vänster). I Mellersta och Övre Norrland finns däremot endast 3 respektive 5 procent av de förvärvsarbetande inom Livsmedelssektorn. Sett till hur stor andel av de förvärvsarbetande inom respektive region som arbetar inom Livsmedelssektorn (lila karta till höger) så varierar det från 6 procent som lägst (Mellersta Norrland) till 9 procent som högst (Sydsverige).

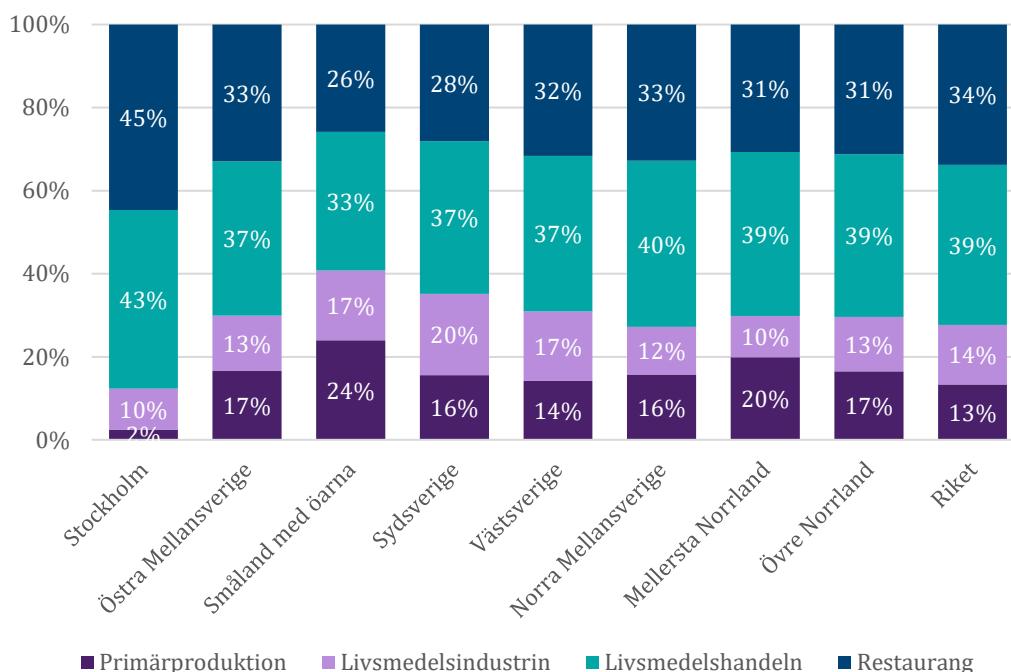
Figur 1. Andel av förvärvsarbetande 16–74 år i olika regioner (NUTS2<sup>7</sup>) som arbetar inom Livsmedelssektorn. År 2020. Källa: SCB.



<sup>7</sup> NUTS; Nomenclature des unités territoriales statistiques. [Den gemensamma nomenklaturen för statistiska territoriella enheter \(NUTS\)](#) | [Faktablad om Europeiska unionen](#) | [Europaparlamentet](#)

Däremot finns det regionala skillnader i hur Livsmedelssektorn är strukturerad (Figur 2). Primärproduktionen utgör störst andel av Livsmedelssektorn i Småland med öarna och i Mellersta Norrland. Livsmedelsindustrin utgör störst andel av Livsmedelssektorn i Sydsverige, Småland med öarna och Västsverige. De två serviceinriktade delsektorerna, Livsmedelshandeln och Restaurang är däremot särskilt stora i Stockholm.

Figur 2. Fördelning av antalet förvärvsarbetande per NUTS2-region och i hela Sverige 16–74 år 2020 uppdelat på respektive delsektor. Källa: SCB.



### 1.4.3 De som arbetar inom Livsmedelssektorn

Utbildningsnivån är generellt lägre i Livsmedelssektorn än på arbetsmarknaden totalt, vilket gäller för samtliga fyra delsektorerna. Till exempel hade endast 8 procent av de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn år 2020 en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre, vilket kan jämföras med 28 procent på arbetsmarknaden som helhet.

Andelen utrikes födda är högre inom Livsmedelssektorn, 31 procent år 2020, jämfört med övriga arbetsmarknaden men det är stora skillnader mellan delsektorerna. Inom Restaurang är i princip hälften av alla förvärvsarbetande utrikes födda, jämfört med en tiondel inom Primärproduktionen. Det finns även stora skillnader sett till ålder då andelen äldre är högre inom Primärproduktionen jämfört med till exempel Livsmedelshandeln och Restaurang. Andelen kvinnor har de senaste åren varierat mellan 46 och 47 procent av de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn.

Livsmedelssektorn, och särskilt Restaurang, påverkas av det förhöjda försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare som infördes den 1 november 2023. Det nya försörjningskravet definieras som 80 procent av medianlönen i Sverige. För

närvarande betyder det 27 360 kronor i månaden.<sup>8</sup> Den femtonde februari 2024 presenterades ett betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (*Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. SOU 2024:15*). I den föreslås att försörjningskravet ska vara minst 100 procent av medianlönen i Sverige, vilket idag är 34 200 kronor. Detta föreslås träda i kraft den 1 juni 2025.<sup>9</sup>

#### 1.4.4 Vissa regioner kraftsamlar särskilt kring livsmedelsområdet

Utifrån regionala förutsättningar och styrkor har Sveriges alla 21 regioner och län utarbetat egna strategier och handlingsplaner inom ramen för den svenska livsmedelsstrategin.<sup>10</sup> De branschrepresentanter som involverats, antingen genom att ta fram strategierna/handlingsplanerna eller genom att delta i en styrgrupp, är främst branschrepresentanter från Primärproduktionen. Oftast är det endast LRF (Lantbrukarnas Riksförbund) som har fått representera Livsmedelssektorn och i vissa regioner har även Hushållningssällskapet engagerats. Livsmedelsindustrin är företräd i några enstaka fall<sup>11</sup> medan Livsmedelshandeln inte har involverats alls. I några fåtal fall återfinns Restaurang representerad i form av besöksnäringen.<sup>12</sup>

Ungefär hälften av Sveriges regioner har också på ett eller annat sätt med livsmedel i sin Smart specialiseringsstrategi.<sup>13</sup> Det kan handla om att man lyfter livsmedel brett, som en del inom området bioekonomi, eller i form av mer specifika områden som Food tech, livsmedel i skärningen hållbarhet, hälsa, miljö och måltid eller livsmedel i hållbara samspel.<sup>14</sup>

De regionala aktörerna, som arbetar med kompetensförsörjning på regional nivå, varierar mellan länen. Det kan exempelvis vara Arbetsförmedlingen, regionen, länsstyrelsen och olika branschorganisationer. Även hur regional samverkan sker varierar, men det kan till exempel ske genom olika plattformar för dialog, kompetensråd eller projekt.<sup>15</sup>

### 1.5 Trender och tendenser påverkar kompetensförsörjningen

Livsmedelssektorns kompetensförsörjning behöver förhålla sig till flera olika utmaningar, både på nationell och internationell nivå. En del utmaningar delar sektorn med andra delar av näringslivet, framför allt de som är kopplade till omställning till cirkulär ekonomi exempelvis grön omställning, ökade krav på tekniska kompetenser med mera. Digitaliseringen och en ökad klimatmedvetenhet har påverkat konsumenternas beteenden och preferenser och för att kunna vara

---

<sup>8</sup> Drygt 4 000 sökte arbetstillstånd för ett belopp under 27 360 under 2022 inom Restaurang. Kravet gäller inte arbetstillstånd för säsongsarbetare, som är vanliga inom jord- och skogsbruk. Sådana anställningar får vara i högst sex månader. Se exempelvis: Arbetet (2023), [Hela listan: så många arbetskraftsinvandrare klarar inte lönekravet](#).

<sup>9</sup> SOU 2024:15, [Nya regler för arbetskraftsinvandring med mera](#)

<sup>10</sup> Tillväxtverket (2024), [Livsmedelsstrategin region för region](#).

<sup>11</sup> Exempelvis genom Eldrimner eller ett specifikt företag.

<sup>12</sup> Tillväxtverket (2024), [Livsmedelsstrategin region för region](#).

<sup>13</sup> Smart specialisering kan beskrivas som ett arbetsätt för att kraftsamla för innovation och hållbar tillväxt inom de områden där det finns störst potential. Ett område kan se ut på många olika sätt, till exempel en viss teknologi eller en del av en sektor, eller för att lösa en samhällsutmaning.

<sup>14</sup> Tillväxtverket (2024), [Smart specialisering - region för region](#).

<sup>15</sup> Se [Länsstyrelsen Stockholm \(2022\), Rapport 2022:5, Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

konkurrenskraftig och relevant behöver Livsmedelssektorn kunna möta nya typer av efterfrågan. En ökad krismedvetenhet har också ökat trycket på beredskap och en uthållig och motståndskraftig Livsmedelssektor.

### 1.5.1 Ökat tryck på grön omställning för att värna om planetens gränser kräver ökade och nya typer av kompetenser

Livsmedelssektorn är en samhällskritisk sektor och är en grundpelare i samhället för att det ska fungera.<sup>16</sup> En hållbar Livsmedelssektor är förberedd, uthållig och motståndskraftig. Men för detta behöver livsmedelssektorn, men även andra sektorer, kompetens av många olika slag för att dels kunna stå stark och klara kriser och störningar, både fredstida kriser som exempelvis brist på insatsvaror och ytterst krig<sup>17</sup>, dels fortsätta sin omställning till cirkulär ekonomi för bland annat tryggad befintlig produktion, konkurrenskraft med mera.

Kontinuerligt ökade krav på att exempelvis ställa om till klimatneutral verksamhet kommer bland annat innebära krav på förändringar i materialval och energi-användning. Forskning, innovation och förnyelse är fortsatt viktigt i anpassningen till förändrade krav.<sup>18</sup> Från ett övergripande ekologiskt perspektiv kommer Livsmedelssektorn sannolikt att få ha kvar en viss koldioxidbelastning för produktion även i framtiden.<sup>19</sup> Ökat detta behöver sektorn hitta sätt att producera mat med så låg klimatpåverkan som möjligt och med mesta möjliga regenerativa metoder för produktion. Trycket på omställning av samhället ökar alltjämt bland annat genom olika strategier och handlingsplaner så som genom EU:s tillväxtpolitik "The Green Deal".<sup>20</sup>

För att beskriva vad och hur cirkulär ekonomi kan tänkas se ut i framtiden och påverka behovet av kompetens, kan man titta på Fjärilsmodellen av Ellen MacArthur Foundation.<sup>21</sup> Det ska poängteras att detta endast är en schematisk och övergripande bild på cirkularitet.

---

<sup>16</sup> Viktigt att ha i åtanke vid läsningen av denna syntesrapport är att livsmedel är snabbbrörliga konsumentvaror (oftast med ett bäst-före-datum) till skillnad från sällan-köpsvaror (telefoner, bilar med mera) som ofta har andra karaktäristika.

<sup>17</sup> Livsmedelsverket och Jordbruksverket (2023), [Åtgärder vid en bristsituation i livsmedelskedjan – Redovisning av regeringsuppdrag](#).

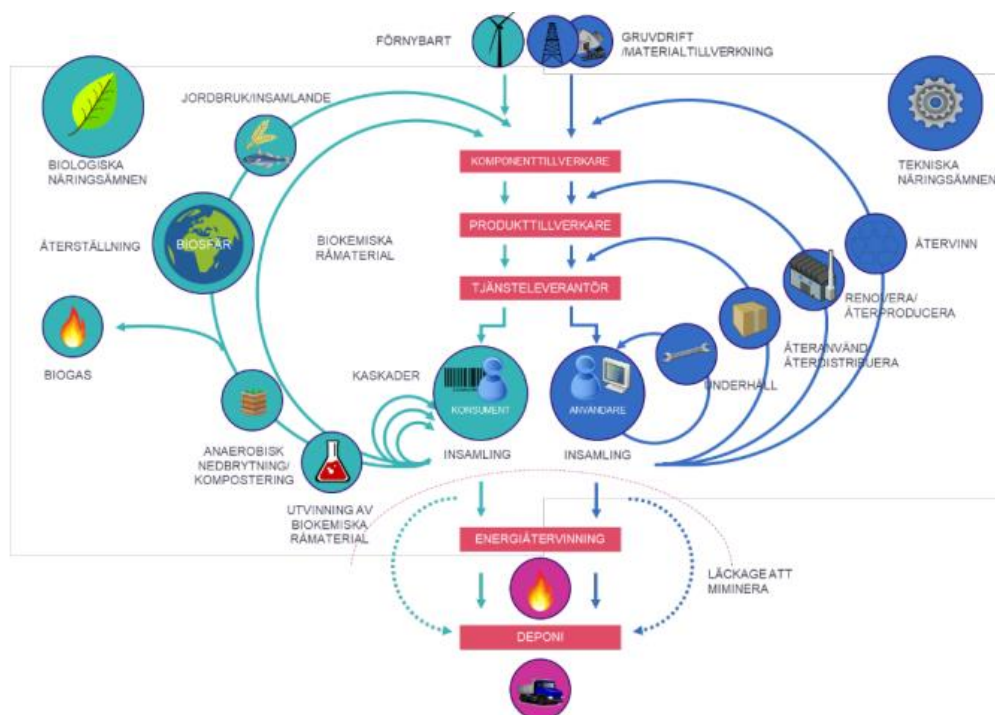
<sup>18</sup> Livsmedelsföretagen (2023), [En framtidsindustri](#). Andra exempel är Vinnovas satsning Ett nytt recept för matsystemet som ska bidra till att nyckelaktörer tillsammans bygger kapacitet och förutsättningar för innovation och hållbarhet i den svenska livsmedelskedjan. Se Vinnova (2023), [Innovation för framtidens hållbara matsystem](#).

<sup>19</sup> Exponential Roadmap Initiative (2023), [Business Playbook 2023](#).

<sup>20</sup> EU-kommissionen (2023), [EU:s gröna giv](#). Ett exempel är att företag med fler än 250 anställda från 2024 ska ta fram en hållbarhetsredovisning. Även mindre bolag (om de är börsnoterade) ska ta fram en sådan, om än mer översiktlig. Företag inom livsmedelssektorn som uppfyller dessa krav ska ta fram en hållbarhetsredovisning.

<sup>21</sup> Ellen MacArthur Foundation (2024), [The Butterfly Diagram: Visualising the Circular Economy \(ellenmacarthurfoundation.org\)](#). Översatt till svenska: [Grafen i den cirkulära ekonomin, Chalmers Industriteknik](#).

Figur 3. Fjärilsmodellen av Ellen MacArthur Foundation



Fjärilsmodellen visar på biologiska (till vänster i ljusblå färg) och tekniska kretslopp (till höger i mörkblå färg), vardera ett kretslopp med ett stort antal möjliga cirkulära lösningar. I den cirkulära ekonomin är tanken att varor och material återförs till användnings- eller tillverkningsfaserna, genom olika cirkulära loopar.

### 1.5.2 Ökat tryck på en motståndskraftig Livsmedelssektor skapar behov av kompetens – och att samlat lära sig att bättre säkra kompetens

Kriser och störningar av olika slag har och kan ha stor påverkan på både produktionen av mat och kompetensförsörjningen. Tidigare kriser i närtid, exempelvis Coronapandemin, kriget i Ukraina och torkan under 2018, har belyst behovet av robusta livsmedelssystem, som består av en mångfald av aktörer, egen ökad eller förändrad produktion av mat och stort antal handelspartners och -vägar för tillgång till exempelvis alternativa och utbytbara insatsvaror med mera.<sup>22</sup>

Vid kriser och störningar handlar det om hur mat ska produceras och vilka som kan producera mat. Exempelvis vid skördetid är beroendet av utländsk arbetskraft högt inom lantbruket. Idag är lantbruket den bransch i Sverige med högst andel löneutbetalningar till personer folkbokförda utomlands, men även Livsmedels-industrin tvingas hämta kompetenser i andra länder.<sup>23</sup> Detta utgör en sårbarhet i livsmedelssystemet vid eventuella kriser och störningar. Under pandemin kunde vi exempelvis se hur skördar riskerade att förfaras i Europa på grund av reserestriktioner, stängda

<sup>22</sup> Sveriges lantbruksuniversitet (2022), [Hur påverkar kriget i Ukraina den globala livsmedelsförsörjningen?](#)

<sup>23</sup> Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland.](#)



gränser, som hindrade hundratusentals säsongarbetare att komma och bärga skördarna.<sup>24</sup>

Livsmedelssystemet behöver ha en förmåga att försörja människor med mat trots exempelvis ett längre elavbrott, IT-störningar, brist på insatsvaror, brist på arbetskraft och vid störningar i betalssystem. Kunskapsuppbyggnad kring sårbarhet är viktigt för att Livsmedelssektorn ska ha beredskap och vara uthållig och motståndskraftig. Vidare behövs kunskap om hur vi säkrar kompetensförsörjningen vid olika kriser.<sup>25</sup>

I Jordbruksverkets regleringsbrev för 2024 avsätter regeringen 20 miljoner kronor för att utveckla förslag på åtgärder som stärker Sveriges beredskap inom Primärproduktionen. Jordbruksverket får uppdrag att utveckla tidigare förslag som bland annat handlar om ändamålsenlig rådgivning och en finansieringsmodell för investeringsstöd samt ett kompetensutvecklingspaket för att stärka Primärproduktionens förmåga i det civila försvaret.<sup>26</sup>

### 1.5.3 Den tekniska utvecklingen ställer krav på ny kompetens

Teknisk utveckling, exempelvis automatisering, digitalisering, digital säkerhet och så vidare, förändrar arbetsmarknaden och kräver en utvidgad kompetensprofil hos individer. Utvecklingen påverkar hela Livsmedelssektorn. Automatiseringen och digitaliseringens effekter på arbetsmarknaden är svåra att bedöma.<sup>27</sup> Däremot är denna utveckling inte bara något som vi ser i framtiden, utan de har under en längre tid präglat utvecklingen av svensk livsmedelsproduktion. Under de senaste två decennierna har livsmedelsproducerande företag successivt ökat användningen av exempelvis arbetsmaskiner, satellitdata i växtodlingen, robotar i mjölkproduktionen liksom en mängd olika automatiserade och digitaliserade moment längs produktionslinjerna i industrin.<sup>28</sup>

Det finns en stor potential för nya tekniska lösningar inom sektorn (kanske i synnerhet i Primärproduktionen och i Livsmedelsindustrin), men dessa kräver både att befintlig personal behöver kompetensutvecklas och att utbildningssystemet anpassas till nya kompetenser och yrkesroller.<sup>29</sup> Men det är inte bara frågan om specifika nya kompetenser kopplade till den tekniska utvecklingen, utan även förmågan att strategiskt och på ett övergripande plan kunna ställa om och ta till sig av nya teknologier.<sup>30</sup> Det vill säga att den generella förmågan att kunna ta till sig,

---

<sup>24</sup> SVT (17 april 2020), [Europas grönsaksbod hotas – skördearbetare saknas](#).

<sup>25</sup> Livsmedelsverket och Jordbruksverket (2023), [Åtgärder vid en bristsituation i livsmedelskedjan – Redovisning av regeringsuppdrag](#). Se även Jordbruksverket (2023), [Den svenska maten](#).

<sup>26</sup> Regeringen.se (2023), [20 miljoner till stärkt beredskap för livsmedelsproduktion](#).

<sup>27</sup> OECD bedömer att 14 procent av jobben försvinner under kommande 15–20 år på världens arbetsmarknad, och att 32% ändras radikalt på grund av automatisering. OECD Employment Outlook (2019). [The future of work](#).

<sup>28</sup> Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland](#).

<sup>29</sup> Tillväxtverket (2023), [Affärsdriven livsmedelsproduktion](#).

<sup>30</sup> Ibid.

tillämpa och använda sig av ny teknik troligen blir alltmer avgörande än den specifika spetskompetensen som krävs vid exempelvis utvecklingen av teknik.<sup>31</sup>

Det förändrade kompetensbehovet kopplat till digitalisering innebär att Livsmedelssektorn konkurrerar om den kompetensen med andra sektorer och branscher. Att locka personer med kompetens inom teknikområden kan innebära en stor utmaning för företagen.<sup>32</sup>

#### 1.5.4 Konsumenters förändrade preferenser påverkar kompetensbehov

Ytterligare en faktor som påverkar efterfrågan på kompetens i Livsmedelssektorn är förändrade preferenser hos konsumenter. Det kan både handla om preferenser kring vad vi vill/kan äta och hur. Även vad vi behöver äta kan förändras – ett växande område är exempelvis precisionshälsa<sup>33</sup>. Preferenser kan vara styrda utifrån både ekonomiska, ekologiska och sociala perspektiv. Sett till vad vi vill äta kanske det handlar om att fler kommer vilja äta mer vegetariskt, vilket ökar efterfrågan på produkter som växtbaserade proteiner, fermentering med mera. I framtiden kanske efterfrågan ökar på in vitro-kött, det vill säga köttprodukter framställda på syntetisk väg genom odling av muskelceller. Exempel på hur vi vill äta; kan det innebära att fler kommer beställa hem färdig mat från restauranger i stället för att gå ut på restaurang eller att i högre utsträckning beställa hem matvaror än att handla i fysisk butik. En annan möjlig utveckling är en ökning av direkthandel med mindre producenter, via exempelvis Rekoringar. På sikt kommer en sådan utveckling förmodligen kräva fler och mer utvecklade digitala beställnings- och betallosningar än nuvarande existerande hos, i synnerhet, mindre primärproducenter. Förändrade preferenser och konsumtionsmönster är naturligtvis svåra att förutspå, men kommer forma vilka kompetenser som behövs inom Livsmedelssektorn.<sup>34</sup>

### 1.6 Metod

I denna rapport har Sweco identifierat relevanta publikationer och vetenskapliga artiklar och analyserat dessa utifrån de huvudfrågeställningar som redovisades i avsnitt 1.2 Syfte och avgränsning. Sweco har utgått a) från material som Tillväxtverket sammanställt och b) en riktad sökstrategi där man redan initialt uteslutit en betydligt större mängd av den litteratur som inte bedömts vara relevant för uppdragets syfte. Det kartläggande arbetet har löpande stämts av med Tillväxtverket.

Analysprocessen har genomförts med en inledande överblick över materialet för att få en övergripande förståelse för sammanhangen. Därefter har innehållet analyserats genom att plocka ut meningsbärande stycken och avsnitt i publikationerna utifrån respektive frågeställning, delsektor, nyckelord, tema eller aspekt såsom kön, hållbarhet, mångfald, geografi med mera. Därefter har dessa kategoriserats i huvudkategorier och underkategorier. Utifrån dessa kategorier har

---

<sup>31</sup> Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland](#).

<sup>32</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>33</sup> Insatser baserade på eller kunskap om den enskilde patientens unika förutsättningar, exempelvis genetisk profil och specifika biomarkörer.

<sup>34</sup> Tillväxtverket (2023), [Livsmedelssystemet mot 2035](#).



Sweco grupperat publikationer och artiklar och därmed skapat rapporter direkt av innehållet i studierna utan att behöva kopiera text från ett dokument till ett annat.

## **1.7 Disposition och läshänvisning**

Rapporten är disponerad enligt följande. I kapitel 2 presenterar vi Primärproduktionen. I kapitel 3 redogör vi för Livsmedelsindustrin. I kapitel 4 behandlar vi Livsmedelshandel och i kapitel 5 Restaurang. Dessa fyra kapitel har en grundläggande struktur som liknar varandra: först presenteras vad som kännetecknar arbetskraften utifrån ett kompetensperspektiv; sedan belyses vilka behoven och utmaningarna är idag och framåt. I kapitel 6 sammanfattar vi de viktigaste samlade slutsatserna, för hela Livsmedelssektorn, utifrån de tre huvudfrågeställningarna. I kapitel 7 redogör vi de mest framträdande åtgärds-förslagen. I kapitel 8 redovisas det material vi utgått ifrån (rapporter, hemsidor med mera). Bilagt till rapporten finns en förteckning över hur Livsmedelssektorn definieras utifrån relevanta SNI-koder.

## 2 Primärproduktion

Primärproduktionen består framför allt av jordbruk och jordbruksrelaterade verksamheter. Det finns runt 90 000 företag inom delsektorn, även om företagen minskat i antal de senaste åren. De allra flesta, nära 90 procent, drivs av fysiska personer som enskilda firmor. Omkring 49 000 personer är förvärvsarbetande inom Primärproduktionen och år 2020 var omsättningen 97 miljarder kronor.

I jämförelse med den övriga Livsmedelssektorn så varierar Primärproduktionens lönsamhet stort mellan olika år, ofta beroende på väder och vind. Produktionen är generellt även säsongsbetonad. Det är därför vanligt att företagen arbetar med många olika verksamhetsområden och har bisysslor som komplement för att företaget ska sprida sina risker.<sup>35</sup> Behovet av mängden personal och vilken typ av kompetens varierar således under årets gång. Det gör att, i de fall företagen behöver kompetens, så är de mer benägna att köpa eller hyra in denna tillfälligt jämfört med andra företag inom livsmedelssektorn. Däremot så är det mer ovanligt att företagen anställer fler personer eller kompetensutvecklar den egna personalen när de behöver ytterligare kompetens.<sup>36</sup>

Över tid har jordbruket genomgått en förvandling mot färre men större anläggningar. Sedan 1990 har antalet jordbrukare minskat med 61 procent. Under samma period har den brukade arealen minskat med 11 procent, från 2,8 miljoner till 2,5 miljoner hektar.<sup>37</sup>

### 2.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Primärproduktionen?

#### 2.1.1 Majoriteten arbetar med jordbruk

Att jordbruket utgör merparten av Primärproduktionen märks när yrkesstrukturen studeras. Figur 4 visar de 10 vanligaste yrkena inom Primärproduktionen och tillsammans utgör dessa 71 procent av de förvärvsarbetande år 2020.<sup>38</sup> Delsektorns tre vanligaste yrken är *djuruppfödare och skötare av lantbrukets husdjur, växtodlare* och *djuruppfödare (blandad drift)* samt *odlare av jordbruksväxter, frukt och bär*.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Örebro kommun (2023), [Förutsättningarna för de areella näringarna kring Hjälmarén](#).

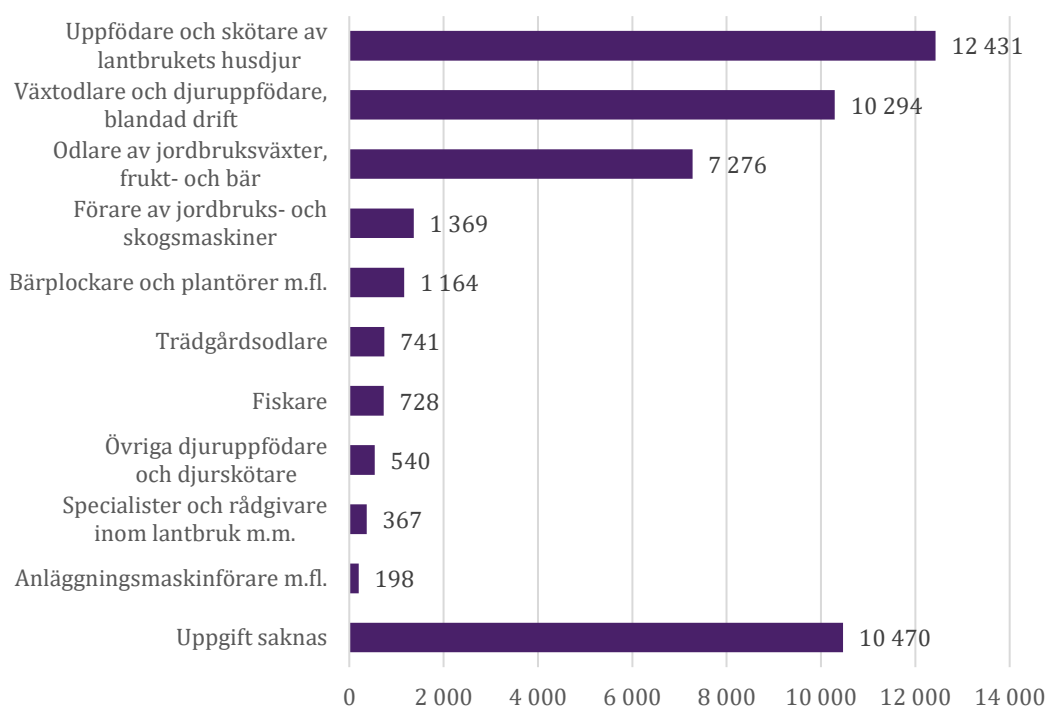
<sup>36</sup> Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023](#). Undersökningen riktar sig till små- och medelstora företag.

<sup>37</sup> Mer mat – fler jobb (2022), [Var åttonde timme läggs ett jordbruk ner i Sverige](#).

<sup>38</sup> 10 470 personer saknar yrkesuppgift vilket till viss del förklaras med att det finns många småföretag i delsektorn och dessa är tenderar att i lägre utsträckning rapportera in yrkesuppgifter till SCB jämfört med stora företag.

<sup>39</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

Figur 4. De tio vanligaste yrkena inom Primärproduktionen år 2020. Antal förvärvsarbetande 16–74 år. Källa: SCB.



### 2.1.2 Primärproduktionen är en mansdominerad sektor, med få utrikes födda och en låg utbildningsnivå

Primärproduktionen är en mansdominerad delsektor och i de vanligaste yrkena är en majoritet av de förvärvsarbetande män.<sup>40</sup> Omkring 10 procent av de förvärvsarbetande var år 2020 födda utomlands vilket är betydligt lägre jämfört med både Livsmedelssektorn totalt (31 procent) och arbetsmarknaden som helhet (24 procent).<sup>41</sup>

De som arbetar inom Primärproduktionen har, jämfört med övriga arbetsmarknaden, en relativt låg utbildningsnivå. Drygt en femtedel har en grund- eller folkskoleutbildning som högsta utbildning (Figur 5). Detta hänger troligen samman med en relativt hög medelålder och att de formella utbildningskraven historiskt också varit låga.<sup>42</sup> Den vanligaste utbildningen är däremot en gymnasieutbildning med inriktning mot naturbruk, 24 procent. Sju procent av de förvärvsarbetande inom delsektorn hade år 2020 en utbildning på eftergymnasial nivå, inom lant- och skogsbruk eller djursjukvård, där bland annat veterinärutbildningen ingår.<sup>43</sup>

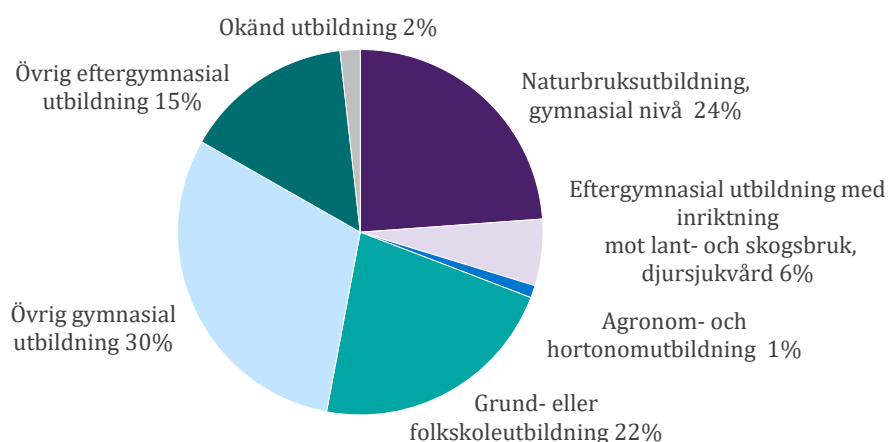
<sup>40</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>41</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Ibid.

Figur 5. Utbildningsbakgrund bland förvärvsarbetande 16–74 år inom Primärproduktionen. År 2020. Källa: SCB.



### 2.1.3 Mer än hälften av individerna i vissa yrken är över 60 år

På arbetsmarknaden som helhet var andelen sysselsatta som är 60 år eller äldre 13 procent år 2020. Inom Primärproduktionen var däremot andelen äldre samma år betydligt högre i nästan alla yrken, exempelvis var mer än hälften av de förvärvsarbetande över 60 år och kommer snart att gå i pension. Undantagen var *bärplockare* och *plantörer med flera* samt *förare av jordbruks- och skogsmaskiner*.

## 2.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver?

### 2.2.1 Kompetensbristen upplevs inte lika akut som i andra delsektorer men behovet av veterinärer och naturbruksutbildade är stort

Det finns tecken på att företagen inom Primärproduktionen inte upplever ett lika skriande kompetensbehov som de övriga tre delsektorerna. I undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2023* uppgav 25 procent av företagen inom Primärproduktionen att tillgången till lämplig arbetskraft var det största tillväxthindret för verksamheten. Det är lägre jämfört med hela Livsmedelssektorn och företag i det övriga näringslivet, 31 procent.<sup>44</sup>

Däremot finns en särskild brist på vissa yrkesgrupper och kompetenser. I SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2023* synliggjordes en brist på kompetens med en gymnasial utbildning med inriktning mot naturbruk. Totalt 87 procent av arbetsgivarna uppgav en brist på yrkeserfarna och 63 procent uppgav en brist på nyexaminerade med denna utbildningsbakgrund. Även i SCB:s *Trender och prognoser 2023* redovisas en brist på naturbruksutbildade på gymnasial nivå fram till år 2040.<sup>45</sup> Det finns även

<sup>44</sup> Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023](#). Undersökningen riktar sig till små- och medelstora företag.

<sup>45</sup> SCB (2024), [Trender och prognoser 2023](#).

en generell brist på veterinärer<sup>46</sup> men bristen är särskilt stor inom lantbruket.<sup>47</sup> 88 procent av arbetsgivarna uppgav 2023 att det är svårt att hitta veterinärer med yrkeserfarenhet. Företagen upplever också ett underskott på säsongsarbetskraft, som är en viktig komponent, eftersom produktionen ofta är säsongsbetonad där behovet av kompetens varierar under årets gång.<sup>48</sup>

En viktig aspekt som är svår att fånga i undersökningar direkt riktade mot företagen är att det kan finnas en skillnad på företagens upplevda kompetensbehov och delsektorns behov på längre sikt. Inom Primärproduktionen är det relativt få företag som anställer när de behöver ytterligare kompetens. Det är mer vanligt att man hyr in kompetens alternativt samarbetar med andra företag när det uppstår ett behov. Då Primärproduktionen framför allt består av soloföretag idag, även om tendensen går mot fler större enheter, så är tillgången på personer som kan ta över soloföretagen minst lika viktiga för delsektorns konkurrenskraft som anställda.

### **2.2.2 En homogen yrkesgrupp kan försvåra möjligheterna att rekrytera kvinnor och utrikes födda**

Inom Primärproduktionen är en hög andel av de förvärvsarbetande män och inrikes födda. Däremot är omkring två av tre som läser naturbruksutbildningen kvinnor.<sup>49</sup> Det finns dock en skillnad gällande vilka inriktningar män och kvinnor läser. Kvinnor dominerar på inriktningar mot hästar, djurvård, djurhållning medan män är överrepresenterade på inriktningar mot lantbruk och skogsbruk.<sup>50</sup> Könsskillnaderna i inriktningar har flera förklaringar. Normer och föreställningar om könskodade yrken och arbetsuppgifter påverkar. Inom Primärproduktionen är uppgifter kopplade till djur och omvårdnad kvinnligt kodade samtidigt som maskulint kodade uppgifter är kopplade till exempelvis arbete utomhus och att arbeta med jordbruksmaskiner.<sup>51</sup>

Även yrkesidentitet och arbetsförhållanden påverkar jämställdheten. En vetenskaplig studie visar till exempel att de svenska jordbruken har gått från att drivas av en man och en kvinna gemensamt till att nu enbart drivas av mannen på heltid. Kvinnan kombinerar däremot ofta arbete på gården med ett annat arbete.<sup>52</sup> Den skeva könsfördelningen i sig riskerar att reproducera manligt kodade normer och en manlig kultur. Om yrkesgruppen är homogen så blir det svårare för kvinnor och andra minoritetsgrupper att identifiera sig med yrket och att hitta förebilder bland sina kollegor.<sup>53</sup>

---

<sup>46</sup> Ibid. SCB:s prognos visar att givet nuvarande utbildningsdimensionering så kommer dagens brist på veterinärer att bestå år 2040.

<sup>47</sup> Se även Svenskt Näringslivs rapport [Kompetens – var god dröj](#) (2024), i vilken det framkommer att yrkena Djuruppfödare, Maskinförare och Veterinärer är svårast att rekrytera inom Primärproduktionen.

<sup>48</sup> Jordbruksverket (2023), [Uppföljning och utvärdering av livsmedelsstrategin – årsrapport 2023](#).

<sup>49</sup> [SCB:s statistikdatabas, Jämställdhetsstatistik \(2024\)](#).

<sup>50</sup> Skolverket (2019), [Naturbruksprogrammet – Uppföljning av gymnasieskolan 2019](#), och Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>51</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Ibid.

### 2.2.3 Flera av de utbildade väljer andra branscher

Av de som har en naturbruksutbildning på gymnasiet är det en hög andel som arbetar och är aktiva på arbetsmarknaden. Trots detta så är den matchade förvärvsgraden – det vill säga andelen som arbetar inom ett yrke som också överensstämmer med deras utbildning – relativt låg för män och ännu lägre för kvinnor och utrikes födda.<sup>54</sup> Den matchade förvärvsgraden är också lägre för studenter som har avslutat en naturbruksutbildning jämfört med de som har gått andra yrkesinriktade gymnasieutbildningar.<sup>55</sup>

Varför den matchade förvärvsgraden är relativt låg är oklart. Men det skulle kunna bero på att det inom vissa utbildningsinriktningar utbildas fler än vad det finns jobb på arbetsmarknaden. En annan förklaring kan vara att många av de utbildade tar över familjegårdar, vilket SCB:s matchningsmått har svårt att fånga.<sup>56</sup> Varför kvinnor dessutom har en lägre matchad förvärvsgrad jämfört med män kan bero på att arbetsplatskulturen gör att kvinnor väljer att lämna yrket.<sup>57</sup> En ytterligare möjlig förklaring är att kvinnor i högre utsträckning väljer utbildningsinriktningar där det finns färre jobb,<sup>58</sup> men mot detta talar att kvinnor på samtliga inriktningar på naturbruksutbildningen har en lägre matchad förvärvsgrad jämfört med män.<sup>59</sup>

### 2.2.4 Framöver behövs ytterligare kompetens inom teknik och entreprenörskap

Primärproduktionen behöver en ökad kompetens inom teknik och entreprenörskap för att på sikt vara hållbar och konkurrenskraftig.<sup>60</sup> De stigande kraven på teknisk kompetens innebär att företagen behöver arbeta strategiskt med livslångt lärande och kompetensutveckling för att kunna nyttja teknik och automationslösningar fullt ut.<sup>61</sup>

Delsektorn genomgår också en förändring där nya krav på livsmedelssäkerhet, miljötjänster och sociala faktorer kräver att de som arbetar inom sektorn besitter nya och uppdaterade färdigheter. Den alltjämt pågående storleksrationaliseringen, det vill säga att det lantbrukets produktionsenheter blir färre och samtidigt större, medför också att behovet av kompetens inom arbetsledning, driftplanering, strategisk företagsledning, riskhantering och ekonomi ökar, samtidigt som det kraftigt växande nyföretagandet kräver entreprenörskap och affärsmässighet.<sup>62</sup>

---

<sup>54</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#). Tillväxtverket (2021), [Statistik om kompetensförsörjningen i livsmedelssektorn](#).

<sup>55</sup> Skolverket (2023), [Utbud och efterfrågan på gymnasial utbildning - En nationell bild](#).

<sup>56</sup> Företag med en anställd och egenföretagare undersöks för närvarande i mycket begränsad omfattning, varför yrkesuppgifter för personer som arbetar i dessa företag saknas i yrkesregistret i stor utsträckning. Se [SCB](#) för mer information.

<sup>57</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

<sup>58</sup> Exempelvis inriktning mot djur.

<sup>59</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>60</sup> OECD (2023) [Labour and skills shortages in the agro-food sector](#).

<sup>61</sup> Langemeier, M. & M. Boehlje. [What Will Be the Capabilities and Skills Needed to Manage the Farm of the Future?](#) Farmdoc daily (11):61, Department of Agricultural and Consumer Economics, University of Illinois at Urbana-Champaign, (2021).

<sup>62</sup> Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland](#).

### 2.2.5 Små företag har mindre tid och resurser för att arbeta med strategisk kompetensförsörjning

Majoriteten av företagen inom Primärproduktionen är små och storleken i sig medför särskilda utmaningar kopplade till kompetensförsörjning. Små och medelstora företag har sämre förutsättningar jämfört med större företag för att avsätta resurser och tid för ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling.<sup>63</sup>

Historiskt har rekrytering inom Primärproduktionen skett via producenternas egna nätverk och inte genom traditionella kanaler.<sup>64</sup> Själva processen kan därför upplevas som en barriär i sig. Företagen har också efterlyst stöd i olika former för att kunna rekrytera, däribland hjälp med matchning, möjligheter att formulera annonser som attraherar rätt kandidater och resurser för att kompetensutveckla personal. Även arbetsrättsliga lagar och administrativa regelverk uppfattas som ett hinder. Det faktum att företagen ofta ligger utanför större orter och kräver resor till och från arbetsplatsen, ofta med eget fordon, skapar en ytterligare svårighet i att nå och attrahera potentiella arbetstagare.<sup>65</sup>

### 2.2.6 Investeringsviljan kan påverkas av lönsamhetsproblem och en ålderstigen yrkeskår

I Sverige har lönsamheten i det svenska jordbruket haft en svag utveckling över tid.<sup>66</sup> De senaste åren har det även pressats av ett högre ränteläge.<sup>67</sup> Den relativt låga lönsamheten försvårar möjligheterna att investera i verksamheten, anställa personal och kan i förlängningen också göra det mindre attraktivt att arbeta inom delsektorn. Förutom en brist på kapital så innebär den låga lönsamheten även en brist på tid. Eftersom mycket tid går till att arbeta operativt och bevara lönsamheten har företagen mindre möjlighet att arbeta med kompetensutveckling och strategiska frågor så som affärsutveckling och inventering av kompetensbehov.<sup>68</sup>

Investeringar är också resurskrävande och mycket långsiktiga. Det är därför svårt för äldre jordbrukare att motivera höga investeringskostnader.<sup>69</sup> I två av de vanligaste yrkena, *Odlare av Jordbruksväxter, frukt och bär* samt *växtodlare & djuruppfödare* är mer än hälften av de yrkesverksamma över 60 år. Det behöver inte vara ett problem för den enskilde, men med tanke på den höga andelen äldre kan det däremot få betydelse för delsektorn som helhet. Situationen är dock inte unik för Sverige, utan är ett genomgående problem för Primärproduktionen internationellt.<sup>70</sup>

---

<sup>63</sup> Tillväxtanalys (2021), [Kompetensförsörjning i små och medelstora företag - Långsiktig kompetensförsörjning med kortsiktiga hinder](#).

<sup>64</sup> Länsstyrelsen Stockholm (2022), [Rapport 2022:5, Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien (2022), [Jordbrukets lönsamhetsproblem – rapport från 2030-kommittén](#).

<sup>67</sup> Ludvig & Co (2023), [Lantbrukets lönsamhet 2023](#).

<sup>68</sup> Länsstyrelsen Stockholm (2022), [Rapport 2022:5, Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

<sup>69</sup> Jordbruksverket (2023), [Uppföljning och utvärdering av livsmedelsstrategin – årsrapport 2023](#).

<sup>70</sup> OECD (2023) [Labour and skills shortages in the agro-food sector](#).



### 2.2.7 Brist på kapital komplicerar generationsskiften

Att köpa eller att ta över ett jordbruk kräver idag ett mycket stort kapital. Priserna på lantbruksfastigheter har under senare år dessutom stigit kraftigt.<sup>71</sup> För säljaren utgör gårdarna ofta en del av eller ibland hela dennes pensionskapital vilket gör det avgörande att få bra betalt.<sup>72</sup> I två av de vanligaste yrkena, *Odlare av Jordbruksväxter, frukt och bär* samt *växtodlare & djuruppfödare* är mer än hälften av de yrkesverksamma över 60 år. Tillgången till jordbruksmark har dessutom minskat över tid.<sup>73</sup> Den minskande tillgången innebär en tuffare konkurrens om den mark som finns att köpa. Att tillgången till jordbruksmark minskar är dock inte unikt i Sverige, utan har uppmärksammats internationellt av bland andra Förenta nationernas livsmedels- och jordbruksorganisation (FAO).<sup>74</sup>

En undersökning från LRF Ungdom visar att unga upplever att bristen på kapital är ett stort hinder för att ta över ett jordbruk. Detta kan ta sig flera uttryck; utöver att de själva saknar kapital, att till exempel äldre mer kapitalstarka köper till priser de unga inte kan matcha eller att de har syskon som antingen är svåra eller för dyra att lösa ut.<sup>75</sup> Tillgången på kapital försvåras ytterligare om den tilltänkta gården har en låg lönsamhet. Om det är svårt att visa på gårdens lönsamhet är det svårt att få lån för att finansiera ett köp. Jordbruken är även beroende av olika stöd och stödformer vilket i sin tur gör att företagen är beroende av politiska beslut. En kortsiktig politik kring till exempel dieselskatter riskerar att skapa en osäkerhet för företagen och göra det svårt att skapa långsiktiga affärskalkyler.<sup>76</sup>

### 2.2.8 En försäljning kan innebära att lämna hem och livsverk

Många jordbrukare har en känslomässig koppling till både sitt yrke och sin gård. En försäljning av gården innebär för många att de behöver flytta. En del jordbrukare vill också att en överlåtare (term som används för den person som tar över gården) förvaltar eller investerar i företaget på ett visst sätt och vill därmed inte sälja till vem som helst. Det blir då svårare att hitta en överlåtare, särskilt om det inte finns några släktingar som vill ta över.<sup>77</sup>

### 2.2.9 Inträdeshindren är större för kvinnor jämfört med män

Inträdeshindren till jordbruket är höga generellt men de är högre för kvinnor än män, även om kvinnor har en familjekoppling till jordbruket. Det vanligaste sättet att bli lantbrukare bland män är att arva en gård, samtidigt som de vanligaste ingångarna för kvinnor är giftermål, att bli änka eller att vara en del av en syskonskara där det inte finns några bröder som kan ta över. En viktig förklaring till detta är att sönerna under uppväxten, i högre utsträckning än döttrarna, tränas i att

---

<sup>71</sup> [SCB:s statistikdatabas, Fastighetspriser och lagfarter \(2023\)](#).

<sup>72</sup> LRF (2015), Kapital till jordbruket – varifrån och till vem?

<sup>73</sup> Jordbruksverket (2022), [Jordbruksarealen minskar över tid](#).

<sup>74</sup> Business Wire (2020), [Decreasing Per Capita Arable Land and Increasing Demand for Food are Key Drivers in the Global Soil Treatment Market](#).

<sup>75</sup> LRF Ungdom (2023), [Många vill – men få kan](#).

<sup>76</sup> Region Västerbotten, LRF Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten (2022), [Vem tar över gården?](#)

<sup>77</sup> Ibid.



driva lantbruk. Det gör att de framstår som mer lämpliga att ta över gården vid ett generationsskifte.<sup>78</sup>

## 3 Livsmedelsindustri

Livsmedelsindustrin är mångfacetterad och består av både industriell och hantantverksmässig produktion. Produktionen spänner över en stor bredd av produkter och delsektorn består av små, hantverksmässiga mikroföretag såväl som ett antal större företag. Totalt fanns det 4 900 företag inom Livsmedelsindustrin år 2020 och antalet personer som förvärvsarbetade, antingen som anställd eller företagare, inom delsektorn samma år var 53 000, varav 48 200 var anställda. Historiskt har antalet företag ökat men antalet anställda har i stället minskat. Mellan år 2015 och 2020 ökade antalet företag med 18 procent samtidigt som antalet anställda minskade med tre procent.

Livsmedelsindustrin är förutom Livsmedelshandeln den delsektor som omsätter mest och år 2020 var omsättningen 195 miljarder kronor. De större företagen som står för den största delen av förädlingsvärdet verkar inom slakt- och chark, mejeri eller bageri och tillsammans står de även för närmare hälften av antalet sysselsatta.<sup>79</sup>

För delsektorns kompetensförsörjning är automatiseringen mycket betydelsefull och bidrar till en högre produktivitet men påverkar också företagens efterfrågan på mängd och typ av kompetens.<sup>80</sup>

### 3.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Livsmedelsindustrin?

#### 3.1.1 Det vanligaste yrket är maskinoperatör

Yrkesspridningen är större inom Livsmedelsindustrin jämfört med de övriga delsektorerna och framför allt jämfört med Primärproduktionen och Livsmedelshandeln. Hälften (50 procent) av de förvärvsarbetande år 2020 arbetade inom något av de 10 vanligaste yrkena, vilka presenteras i Figur 6. Det vanligaste yrket är någon form av maskinoperatör med en inriktning mot Livsmedelsindustrin. År 2020 fanns det ungefär 15 000 maskinoperatörer inom delsektorn, vilket motsvarar 28 procent av de förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin. Andra vanliga yrken inom Livsmedelsindustrin är *lager- och terminalpersonal, företagssäljare och slaktare och styckare*.<sup>81</sup>

---

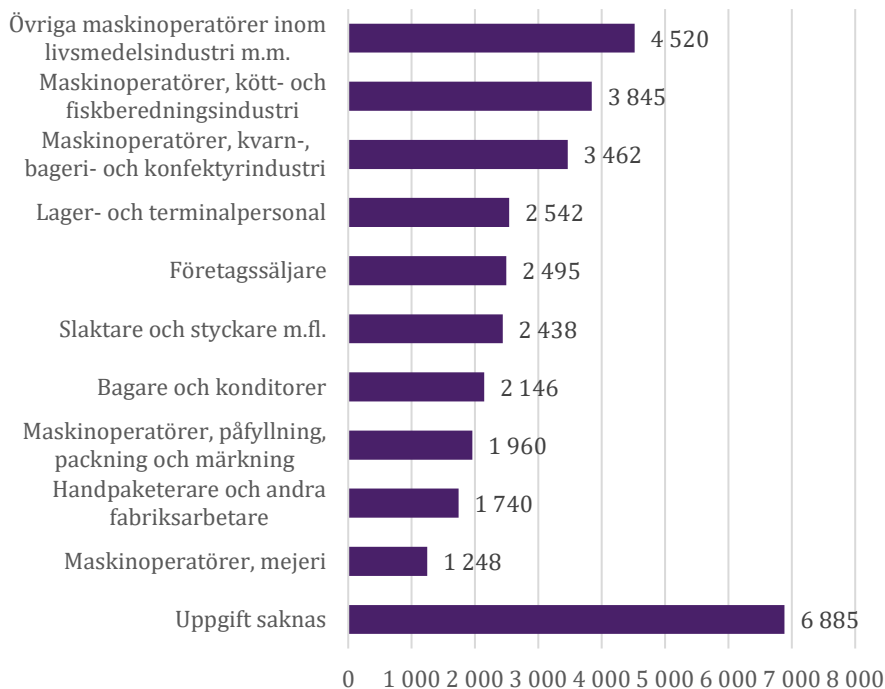
<sup>78</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>79</sup> Konkurrensverket (2023), [Livsmedelskedjan – konkurrens i kristider](#).

<sup>80</sup> Jordbruksverket (2022), [Uppföljning och utvärdering av livsmedelsstrategin – Årsrapport 2022](#).

<sup>81</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) – En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

Figur 6. De tio vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin år 2020. Antal förvärvsarbetande 16–74 år. Källa: SCB.



### 3.1.2 Många saknar utbildning med koppling till Livsmedelsindustrin

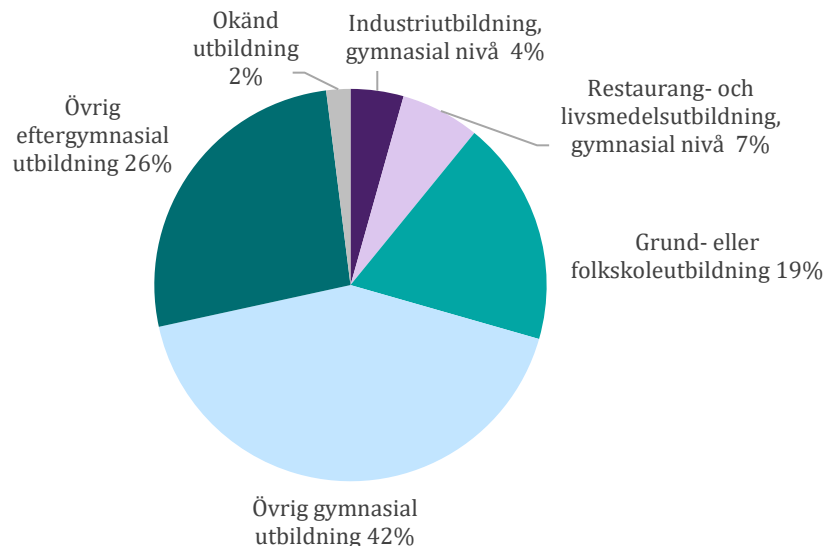
Många saknar utbildning som är ämnesmässigt direkt relaterad till Livsmedelsindustrin. Cirka sju procent av de som arbetar i delsektorn har genomgått restaurang- och livsmedelsprogrammet på gymnasiet, det är den utbildningsbakgrund som har starkast koppling till Livsmedelsindustrin. Ytterligare fyra procent har Industriutbildning på gymnasial nivå som sin högsta utbildning. Den vanligaste utbildningsbakgrunden är någon typ av gymnasial utbildning (Figur 7).<sup>82</sup>

Andelen förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre ligger något under genomsnittet för hela arbetsmarknaden i de vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin. Det innebär att, framför allt jämfört med Primärproduktionen, att kommande pensionsavgångar troligen inte kommer att utgöra ett lika stort problem inom denna delsektor.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](https://www.tillvaxtverket.se/om-oss/om-oss-i-nytt/rapporter/2023/kompetens-i-livsmedelssektorn) – En analys med fokus på mångfald och regioner.

<sup>83</sup> Ibid.

Figur 7. Utbildningsbakgrund bland förvärvsarbetande 16–74 år inom Livsmedelsindustrin. År 2020. Källa: SCB.



Andelen utrikes födda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelsindustrin är i paritet med motsvarande andel för hela Livsmedelssektorn, 31 jämfört med 33 procent år 2020. På hela arbetsmarknaden är det däremot något färre utrikes födda, 24 procent. Det finns däremot betydande skillnader mellan olika yrken. Utrikes födda är överrepresenterade inom till exempel *slaktare och styckare* men underrepresenterade bland *processövervakare, industrielektriker, underhållsmekaniker* samt *civilingenjörer inom kemi och kemiteknik*.<sup>84</sup>

Livsmedelsindustrin är, utifrån många aspekter, en mansdominerad sektor. Många av de vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin som till exempel *maskinoperatör, lager- och terminalpersonal* och *slaktare och styckare* är mansdominerade. Delsektorns branschorganisation, Livsmedelsföretagen, har också visat att män primärt är de som står för nyföretagandet inom delsektorn. Av 90 nystartade företag var 9 av 10 av företagen grundade av minst en man och 4 av 10 av minst en kvinna.<sup>85</sup>

## 3.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver?

### 3.2.1 Brist på kompetens med inriktning mot industri och produktion

Delsektorns branschorganisation, Livsmedelsföretagen, bedömer att Livsmedelsindustrin framöver har ett mycket stort behov av livsmedelsoperatörer och lagerpersonal. Efterfrågan kommer även att vara stor på kompetens inom underhåll, till exempel underhållstekniker och mekaniker, och specialistkompetens

<sup>84</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner](https://www.tillvaxtverket.se/en-analys-med-fokus-pa-mangfald-och-regioner).

<sup>85</sup> Livsmedelsföretagen (2017), [Startup Rapporten](#).

inom produktion, vilket i sammanhanget innebär till exempel bagare, styckare och slaktare, eller bryggare.<sup>86</sup>

Livsmedelsföretagens analys ligger i viss utsträckning i linje med SCB:s prognoser. SCB slår fast i sin senaste *Arbetskraftsbarometer 2023* att arbetsgivarna främst upplever en brist på yrkeserfarna personer med industri- eller elteknisk utbildning inom Livsmedelsindustrin.<sup>87</sup> SCB:s *Trender och prognoser 2023* visar också på en stor brist av industritekniskt utbildade år 2040.<sup>88</sup> 30 procent av företagen inom Livsmedelsindustrin uppger också i undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2023* att en bristande tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder. Detta är ungefär i samma utsträckning som för övriga företag i näringslivet och Livsmedelssektorn som helhet.<sup>89</sup>

Livsmedelsindustrin har också behov av högutbildad personal med särskild kunskap och kompetens inom mat och dryck. Det kan till exempel vara produktutvecklare eller ingenjörer inom livsmedelsteknik eller kemi. Även för denna grupp prognostiserar SCB en brist på sikt.<sup>90</sup>

### 3.2.2 En hållbar Livsmedelsindustri kräver nya kompetenser

Framtidens Livsmedelsindustri kommer att kräva nya typer av kompetenser och kopplingar mot andra delsektorer som exempelvis bioteknik och läkemedel. Det handlar i sammanhanget om kompetens för att utveckla verksamhet och produktion – från affärsmodulering till produktionsteknik och inköp. De tekniska inslagen i produktionssystemen ökar vilket därmed kräver en fördjupad teknisk kompetens för att driva och underhålla systemen.<sup>91</sup> Strategisk kompetens inom framför allt projektering och upphandling av system och investeringar som ligger till grund för företagens tekniska omställning blir också viktigare.<sup>92</sup> Inom delsektorn behövs en ökad kompetens i och med att arbetet på alla nivåer i företagen förändras, och utveckling kan endast gå i den takt som människor kan acceptera förändringar och anpassa sig till ny teknik och arbetsätt. För att detta ska lyckas krävs att företagen arbetar aktivt med kompetensutveckling och strategisk kompetensförsörjning.

En målbild kan beskrivas av begreppet Industri 5.0 där såväl yttre miljö (Sustainable) som de mänskliga förutsättningarna (Humancentric) och den strategiska kompetensförsörjningen har en viktig plats i en motståndskraftig (Resilient) industri. Sammanfattningsvis behöver ett företags strategiska förmåga byggas av både ett bra utnyttjande av teknologi och kompetens för att på sikt vara konkurrenskraftigt och bidra till hållbar utveckling, genom till exempel

---

<sup>86</sup> Livsmedelsföretagen (2023), [Var ska Livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?](#) Undersökningen (som behovet bedömts efter) hade en svarsfrekvens på 17 procent.

<sup>87</sup> [SCB:s Arbetskraftsbarometer \(2024\)](#). Se även Svenskt Näringslivs rapport [Kompetens – var god dröj](#) (2024), i vilken det framkommer att yrkena Tekniker, Bagare, Elektriker, Styckare och Automationstekniker är svårast att rekrytera inom Livsmedelsindustrin.

<sup>88</sup> SCB (2024), [Trender och prognoser 2023](#).

<sup>89</sup> Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023](#). Undersökningen riktar sig till små och medelstora företag.

<sup>90</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) – En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

<sup>91</sup> Tillväxtverket (2023), [Affärsdriven livsmedelsproduktion](#).

<sup>92</sup> Ibid.

digitalisering och automation för en grön omställning, öka produktionen för att bidra till Sveriges livsmedelsförsörjning och övergripande konkurrensförmåga.<sup>93</sup>

### **3.2.3 Liknande behov som i andra industrier både komplicerar attraktion av kompetens och skapar möjligheter**

Livsmedelsindustrin är del av industrin i stort och har ett behov av industriteknisk kompetens, ett kompetensbehov delsektorn har gemensamt med den övriga industrin. Industrin generellt upplever en brist på industriteknisk kompetens, bland annat teknikindustrin, processindustrin och läkemedelsindustrin.<sup>94</sup> Det innebär att konkurrensen om kompetens är stor, vilket försvårar Livsmedelsindustrins tillgång på kompetens.<sup>95</sup> Samtidigt kan det finnas fördelar med detta; eftersom Livsmedelsindustrin kan gynnas av insatser riktade mot industrin som helhet exempelvis genom regeringens planerade STEM-strategi.<sup>96</sup> Det finns en potential i att Livsmedelsindustrin nyttjar denna typ av initiativ för att samverka med den övriga industrin i kompetensförsörjningsfrågan.<sup>97</sup>

### **3.2.4 Livsmedelsindustrin behöver utbildad sektorspecifik kompetens - men utbildningarna fokuserar på generella kompetenser**

Ett problem för Livsmedelsindustrins kompetensförsörjning är den svaga kopplingen mellan industrin och utbildningssystemet. Utbudet av livsmedelsspecifika utbildningar med inriktning mot industri är begränsat. Utbildningssystemet tenderar att producera individer med generell industriell utbildning, vilket leder till att Livsmedelsindustrin måste konkurrera med andra industrier om denna kompetens, samtidigt som dessa utbildningar inte ger specifika kunskaper inom just livsmedel.<sup>98</sup> Livsmedelsindustrin behöver därmed arbeta aktivt med både uppskill<sup>99</sup> och reskill<sup>100</sup> av nuvarande och potentiell arbetskraft för att ha tillgång till relevant kompetens.

---

<sup>93</sup> Se exempelvis Tillväxtverket (2023), [Affärsdriven livsmedelsproduktion](#).

<sup>94</sup> Industrirådet (2023), [Industrins kompetensbehov 2024–2027](#).

<sup>95</sup> Industriarbetsgivarna (2023), [Basindustrins omställning kräver fler yrkesutbildade – Sju förslag för bättre kompetensförsörjning](#).

<sup>96</sup> STEM står för Science, technology, engineering, and mathematics. Källa: [Regeringen](#), 2023.

<sup>97</sup> Även Primärproduktionen kommer beröras av STEM-strategin.

<sup>98</sup> Se exempelvis Livsmedelsföretagen (2023), [Var ska Livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?](#)

<sup>99</sup> Innebär att man uppdaterar och förstärker kunskap och erfarenhet en person redan har.

<sup>100</sup> Innebär att personer skaffar sig nya och andra typer av kompetenser.

## 4 Livsmedelshandel

Delsektorn Livsmedelshandel består av två övergripande branscher, detaljhandel och partihandel. Detaljhandeln innefattar direktförsäljning till konsument, antingen i fysisk butik och genom e-handel. Partihandeln kan beskrivas som grossister och leverantörer till butiker, restauranger, hotell och annan verksamhet.

Livsmedelshandeln står för omkring två tredjedelar av Livsmedelssektorns omsättning och år 2020 arbetade 142 300 personer inom delsektorn. Generellt så präglas Livsmedelshandeln av en hög personalomsättning med många deltidsanställda.<sup>101</sup> Antalet företag har varit relativt stabilt över tid och uppgick år 2020 till 18 000.

De senaste åren har Livsmedelshandeln visat en stark tillväxt. Det finns däremot skillnader mellan de större aktörerna som generellt har mer stabila vinster jämfört med mindre oberoende specialister.<sup>102</sup> Även kompetensbehoven skiljer sig till stor del mellan stora och små företag. Hos större butikskedjor krävs det en högre kunskaps- och specialiseringsnivå. Ett exempel är att individer på delikatessavdelningen behöver ha stora kunskaper om livsmedelshandling. I mindre kvartersbutiker krävs det i stället att de anställda har en bredd i sina kunskaper. Som konsekvens innebär det också skillnader i behov av kompetenser och behov av insatser.<sup>103</sup>

### 4.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Livsmedelshandeln?

#### 4.1.1 Butikssäljare är det vanligaste yrket

Detaljhandeln utgör den största delen av Livsmedelshandeln. Det synliggörs i delsektorns yrkesstruktur då 70 000 av de dryga 140 000 förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln arbetar som *butikssäljare*, *dagligvaror* (Figur 8). Andra vanliga yrken är *lager- och terminalpersonal*, *säljande butiks- och avdelningschefer*, *företagssäljare* samt *kassapersonal*. Totalt arbetar 70 procent av delsektorns förvärvsarbetande inom något av dessa yrken.

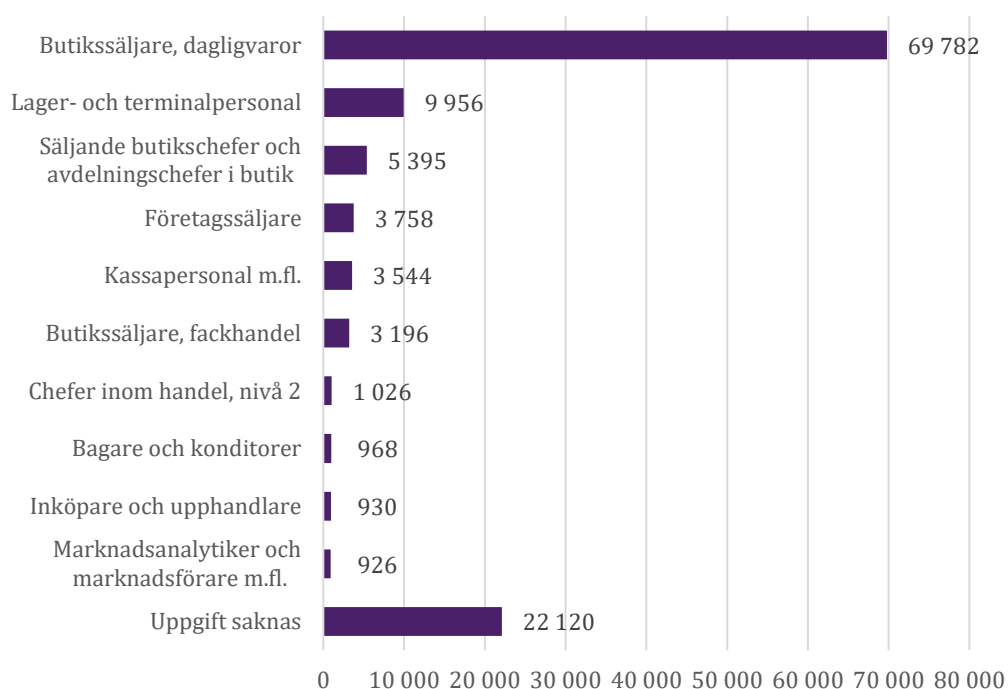
---

<sup>101</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>102</sup> Nilsson, J. [Unikt stark livsmedelshandel i Sverige](#), Lantbrukets affärer (2021, No 10, p. 33), Department of Economics, Swedish University of Agricultural Sciences.

<sup>103</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

Figur 8. De tio vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln år 2020. Antal förvärvsarbetande 16–74 år. Källa: SCB.



#### 4.1.2 Könnssegregerad delsektor

Yrkena inom Livsmedelshandeln är starkt könsssegregerade. En relativt liten andel yrken har en balanserad könsfördelning, där varken män eller kvinnor utgör mer än 60 procent. Kvinnor dominerar tydligt inom yrken som *kafé- och konditoribiträden* samt *kassapersonal*, medan män är i majoritet i chefspositioner.<sup>104</sup>

Ser vi till en större livsmedelsbutik är typiskt kvinnodominerade uppgifter att sitta i kassan och sköta förbutiken, att handha frukt och grönt eller arbeta på kontoret. Män arbetar i stället främst med kött och chark samt med mejeri- och frysvaror eller som chefer. Båda könen kan arbeta med rutinartade uppgifter, exempelvis att fylla på varor på hyllorna men männen har vanligtvis de uppgifter som anses som mer krävande. Det är även vanligare att män anställs på heltid, medan kvinnor oftare anställs på deltid.<sup>105</sup> Kraven på arbetsrotation tillämpas på olika sätt i olika affärer och bidrar till att de anställda får ett mer omväxlande arbete. Däremot luckrar inte detta vanligen upp könsarbetsdelningen i butikerna på ett mer genomgripande sätt, eftersom de uppgifter som anses vara mer krävande vanligen undantas från rotationen.<sup>106</sup>

#### 4.1.3 Relativt få anställda har en utbildning som matchar yrket

En betydande del av de anställda inom Livsmedelshandeln har en utbildningsbakgrund som inte är direkt relaterad till delsektorn. 16 procent av de som arbetar inom Livsmedelshandeln har en relaterad utbildning från gymnasiet, det vill säga en

<sup>104</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner.](https://www.tillvaxtverket.se/om-oss/om-oss-i-nytt-ansikte)

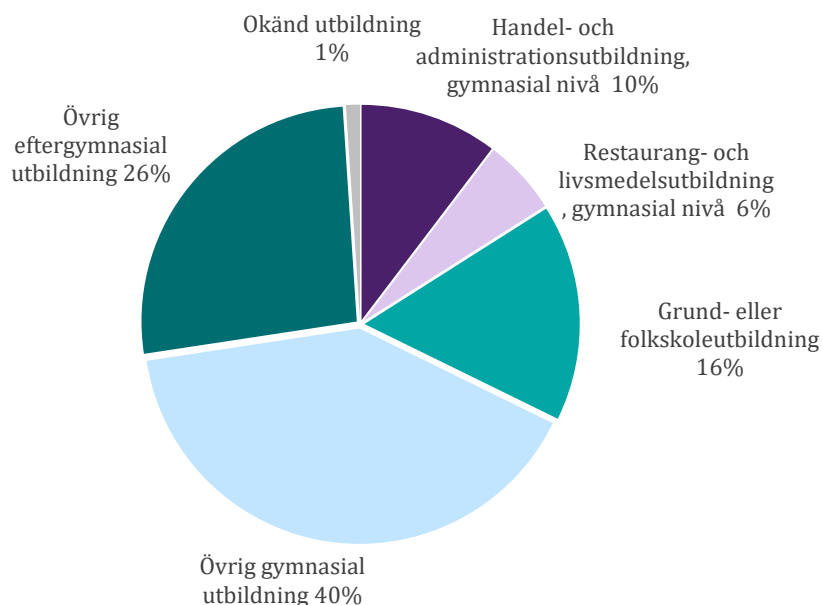
<sup>105</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor.](https://www.tillvaxtverket.se/om-oss/om-oss-i-nytt-ansikte)

<sup>106</sup> Ibid.



inriktning mot handel och administration eller restaurang och livsmedel.<sup>107</sup> 26 procent hade år 2020 en eftergymnasial utbildning vilket är i paritet med Livsmedelsindustrin men högre än både Restaurang och Primärproduktion.

Figur 9. Utbildningsbakgrund bland förvärvsarbetande 16–74 år inom Livsmedelshandeln. År 2020. Källa: SCB.



Andelen utrikes födda i Livsmedelshandeln är på samma nivå som på arbetsmarknaden som helhet. Däremot är den klart lägre jämfört med Livsmedelssektorn som helhet och särskilt Restaurang. Även andelen som är 60 år eller äldre är över lag låg inom Livsmedelshandeln.<sup>108</sup>

#### 4.1.4 Relativt hög personalomsättning och många unga anställda

Livsmedelshandeln har en relativt hög personalomsättning. Inom handeln som helhet anställs en femtedel av arbetskraften årligen, vilket motsvarar cirka 130 000 individer. Personalomsättningen skiljer sig dock mellan olika delar av handeln och inom detaljhandeln är personalomsättningen högre jämfört med partihandeln.<sup>109</sup> Det finns flera orsaker till den höga personalomsättningen. Till exempel fungerar arbeten inom handeln, framför allt i detaljhandeln, ofta som ett instegsjobb för unga. Av de som arbetar i handeln är 20 procent mellan 16 och 24 år, vilket innebär att handeln är den bransch som har flest ungdomar anställda. Att upplärningen inom detaljhandeln till stor del görs på arbetsplatsen och att många arbeten inte kräver yrkeslivserfarenhet eller specifik utbildning, bidrar till den höga andelen unga anställda. Vidare finns goda möjligheter för deltidssysselsättning inom handeln, vilket gör att många studenter som utbildar sig för andra yrken söker sig till arbeten inom handeln – och särskilt detaljhandeln – under studietiden.<sup>110</sup>

<sup>107</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner](https://www.tillvaxtverket.se/en-analys-med-fokus-pa-mangfald-och-regioner).

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>110</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).



## 4.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver?

### 4.2.1 Behovet av kompetens upplevs inte lika skriande

Det finns tecken på att kompetensbristen inte är lika akut inom Livsmedelshandeln som inom till exempel Restaurang eller Livsmedelsindustrin. Enligt undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2023* upplever 23 procent av företagen att bristande tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder.<sup>111</sup> Detta är lägre än motsvarande andel både i Livsmedelssektorn som helhet och i övriga företag utanför sektorn, 31 procent. SCB uppskattar i *Trender och prognoser 2023* att efterfrågan på personer med en gymnasial utbildning med inriktning mot försäljning och service kommer att minska och år 2040 kommer det vara en balans. Däremot kommer det vara en brist på personer med en gymnasial utbildning inom restaurang- och livsmedel.<sup>112</sup> Samtidigt hade 253 256 personer<sup>113</sup> år 2020 en utbildning med inriktning mot Handel, administration och försäljning. Detta kan jämföras med exempelvis 106 282 personer som samma år hade en utbildning inom Hotell och Restaurang. Detta innebär att det finns ett stort antal individer att tillgå med relevant utbildning.<sup>114</sup>

### 4.2.2 Hög konkurrens om personer med relevanta utbildningar

Livsmedelshandelns kompetensförsörjning sker i hög grad med hjälp av personer som inte har en branschspecifik kompetens. De utbildningarna med en tydlig koppling till delsektorn, gymnasieutbildningar inom handel och administration respektive restaurang och livsmedel, är också relevanta för de andra delsektorerna och även andra industrier. Det innebär att det blir en konkurrens om de utbildade, vilket delvis kan förklara att andelen med en matchande utbildning inom Livsmedelshandeln är relativt låg. Men det innebär också att det finns en potential att öka andelen förvärvsarbetande med en relevant utbildning. Det nya Försäljnings- och serviceprogrammet på gymnasiet är möjligtvis ett steg i denna riktning, men det går inte att fastslå i detta läge.

### 4.2.3 Efterfrågan på lagerarbetare, IT-arkitekter och systemutvecklare

Den digitala omställningen innebär både en ökad automatisering i den fysiska handeln såväl som en ökad e-handel, vilket även förändrar efterfrågan på kompetens i Livsmedelshandeln. Inom den fysiska handeln innebär färre butiker och ökad grad av automatisering att drygt var tionde butikssäljare försvinner till år 2030 för handeln som helhet. Däremot förväntas butikssäljare vara den absolut största yrkeskategorin även år 2030.<sup>115</sup> Kassayrket har länge varit en central del av handeln, men under senare år har självbetjäningsskassor och självscanning blivit ett allt vanligare inslag i den fysiska handeln. I takt med att denna teknik utvecklas ytterligare och konsumenterna anpassar sig efter de nya förutsättningarna kommer

---

<sup>111</sup> Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023](#). Undersökningen riktar sig till små och medelstora företag.

<sup>112</sup> SCB (2024), [Trender och prognoser 2023](#). Se även Svenskt Näringslivs rapport [Kompetens – var god dröj](#) (2024), i vilken det framkommer att Säljare, Bagare, Kockar, Optiker och Butikschefer är svårast att rekrytera inom Handeln som helhet.

<sup>113</sup> Sysselsatta individer år 2020.

<sup>114</sup> Tillväxtverket (2023), [Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen](#).

<sup>115</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

behovet av kassapersonal att minska. I takt med utvecklingen finns nya typer av roller som support och som övervakar flera kunders köp samtidigt.<sup>116</sup>

E-handeln inom dagligvaruhandeln ökade kraftigt under pandemin. Även om den minskade något det senaste året har e-handeln växt och utgjorde 4,5 procent av den totala dagligvaruhandeln år 2022.<sup>117</sup> Tillväxten har inneburit att företagen anställer mer lagerpersonal och fler lager skapar även ett ökat behov av exempelvis logistikere, chefer på olika nivåer och IT-utvecklare.<sup>118</sup> Den ökade digitala närvaron skapar också ett behov av digitala marknadsförare och logistikere väntas öka mest procentuellt.<sup>119</sup> Utvecklingen på efterfrågan av kompetenser syns också i det faktum att Handels- och administrationsprogrammet anpassats för att eleverna bättre ska kunna matcha den digitala omställningen och utbildningen benämns numera som Försäljnings- och serviceprogrammet.<sup>120</sup> E-handeln inom dagligvaruhandeln är dock betydligt mindre omfattande jämfört med e-handeln inom sällanköpsvarusegmentet, exempelvis kläder, inredning och hemelektronik.<sup>121</sup>

Att efterfrågan på kompetens inom digitalisering växer är däremot inget unikt för Livsmedelshandeln utan behovet av denna kompetens ökar inom flera delar av näringslivet. Det innebär att konkurrensen är stor och för många företag inom handeln är det en utmaning att locka personer med kunskap inom områden som programmering, dataanalys och digital marknadsföring.<sup>122</sup>

#### 4.2.4 Kundernas ökade kunskap innebär nya krav på kompetenser

Digitaliseringen innebär även att dagens konsumenter genom internet har tillgång till en stor mängd information. När konsumenterna lätt kan hitta information om produkter och jämföra priser på nätet förväntar de sig att butikspersonal är minst lika pålästa och har en specialiserad kunskap.<sup>123</sup> För att vara konkurrenskraftig gentemot e-handeln kan den fysiska handeln komma att utveckla nya tjänster, varor och service som i sin tur kan skapa ett nytt kompetensbehov. Till exempel behövs handeln anställa kockar för att sätta ihop recept och chaufförer för att leverera varor när dagligvaruaktörerna började med e-handel och leverans av färdiga matkassar.<sup>124</sup> Likaså måste chaufförer som levererar mat vara mer kunniga inom livsmedel och kundbemötande för att möta kundernas förväntningar.<sup>125</sup>

---

<sup>116</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>117</sup> 2019 utgjorde e-handeln inom dagligvaruhandeln 2,6 procent av den totala dagligvaruhandeln. Motsvarande siffra var 4,5 procent 2022. Källa: Svensk Dagligvaruhandel (2022), [Dagligvaruindex årsrapport](#).

<sup>118</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>119</sup> Det finns inga siffror som endast berör Livsmedelshandeln.

<sup>120</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

<sup>121</sup> Sällanköpsvaruhandelns andel av dagligvaruhandeln var cirka 25 procent 2021. E-handelns andel var knappt 6 procent. Källa: Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>122</sup> Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> Ibid.

<sup>125</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

Se också Svensk Handel (2022), [Kompetensrapport](#).

## 5 Restaurang

Restaurang är den delsektor som sysselsätter flest personer inom Livsmedelssektorn och består av branscherna Restaurang och Catering. Antalet förvärvsarbetande inom Restaurang är omkring 125 000 personer och antalet företag strax under 30 000. Delsektorn är väldigt personalintensiv och även om Restaurang bara står för runt 10 procent av omsättningen inom Livsmedelssektorn så arbetar en tredjedel av sektorns anställda inom just Restaurang.

Delsektorn präglas av en låg medelålder med många deltidsanställda och en hög personalomsättning. En utmaning för delsektorns kompetensförsörjning som genomgående lyfts i flera rapporter är dess arbetsmiljö och arbetsvillkor. Faktorer som bullrig och tung arbetsmiljö, dålig löneutveckling och obekväma arbetstider försvårar delsektorns förmåga att både attrahera och behålla kompetens. Restaurangerna har också påverkats av Coronapandemin då många anställda först inte fick jobba på grund av restriktioner och valde sedermera att lämna delsektorn. Delsektorn är även konjunkturkänslig vilket synliggörs i det faktum att antalet konkurser ökat betydligt under 2023 jämfört med tidigare år.<sup>126</sup>

### 5.1 Vad kännetecknar de som arbetar inom Restaurang?

#### 5.1.1 Restaurang- och köksbiträde är det vanligaste yrket

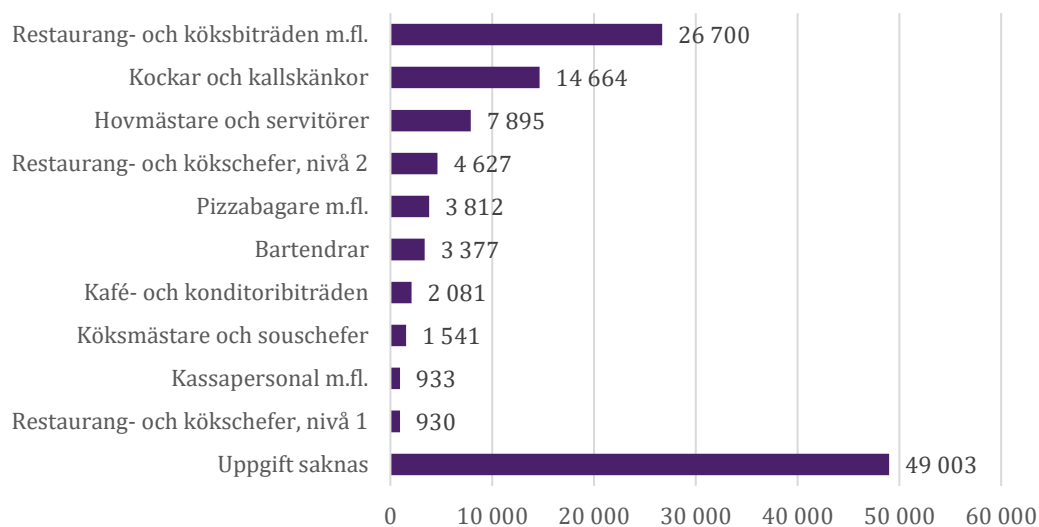
Yrkespridningen inom Restaurang är något större jämfört med framför allt Livsmedelshandeln. I Figur 10 visas de tio vanligaste yrkena bland de förvärvsarbetande inom delsektorn år 2020 och 53 procent av de förvärvsarbetande arbetade inom något av dessa yrken. De absolut vanligaste yrkena är *restaurang- och köksbiträden, kockar och kallskänkor* följt av *hovmästare och servitörer*. Många inom delsektorn saknar däremot yrkesuppgift vilket gör att slutsatser yrkesstrukturen bör göras med försiktighet.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> [SCB:s statistikdatabas, Konkurer och offentliga ackord \(2023\)](#).

<sup>127</sup> En orsak är att det finns många småföretag i delsektorn och dessa är tenderar att i lägre utsträckning rapportera in yrkesuppgifter till SCB jämfört med stora företag.

Figur 10. De tio vanligaste yrkena inom Restaurang år 2020. Antal förvärvsarbetande 16–74 år. Källa: SCB.



Det finns en relativt tydlig könsuppdelning bland de vanligaste yrkena inom Restaurang. Kvinnorna dominerar yrkesgrupperna *kafé och konditoribiträden*, *storhushållsföreståndare* och *kassapersonal*. Även bland *hovmästare och servitörer* är flertalet kvinnor. Männen utgör däremot en majoritet bland *pizzabagare*, *köksmästare och souschefer* samt *kockar och kallskänkor*.<sup>128</sup>

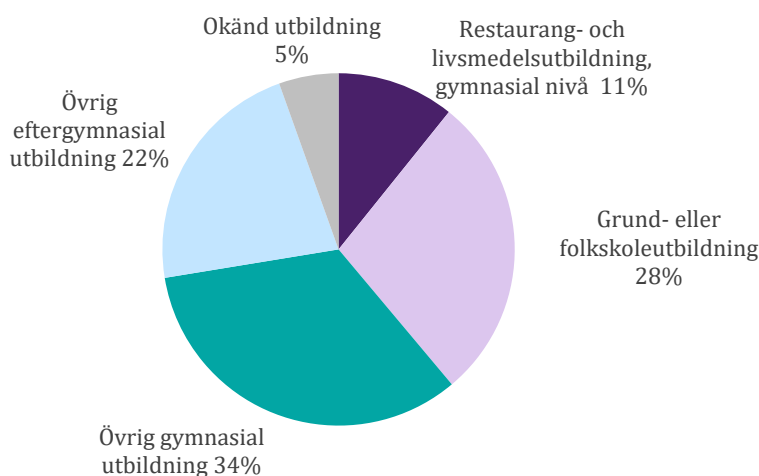
### 5.1.2 Få har en utbildning som matchar yrket

I likhet med de övriga delsektorerna så är det få inom Restaurang som har en utbildning som är direkt relaterad till deras yrke. Den största utbildningsgruppen med en direkt anknytning till delsektorn är de som har en restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå och de utgör runt 11 procent av de förvärvsarbetande. Hela 28 procent har grund- eller folkskoleutbildning som högsta fullföljda utbildningsnivå.<sup>129</sup>

<sup>128</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>129</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) – En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

Figur 11. Utbildningsbakgrund bland förvärvsarbetande 16–74 år inom Restaurang. År 2020. Källa: SCB.



### 5.1.3 Varannan inom Restaurang är utrikes född

Ungefär hälften, 53 procent år 2020, av de förvärvsarbetande inom Restaurang är utrikes födda. Det är en betydligt högre andel än inom Livsmedelssektorn totalt och arbetsmarknaden som helhet, 33 respektive 24 procent. Det finns däremot betydande skillnader mellan olika yrken. Till exempel var 90 procent av pizzabagarna år 2020 utrikes födda men bara 26 procent av bartendrarna.<sup>130</sup> Kockar och snabbmatspersonal och köks- eller restaurangassistenter<sup>131</sup> tillhör även de vanligaste yrkena för de som arbetskraftinvandrat till Sverige.<sup>132</sup> Det är även många unga som arbetar inom delsektorn. Andelen äldre är, bland de absolut flesta yrkena inom delsektorn Restaurang, lägre än på arbetsmarknaden som helhet.<sup>133</sup>

## 5.2 Vilka är behoven och utmaningarna idag och framöver?

### 5.2.1 Behovet av kompetens upplevs större jämfört med övriga delsektorer

I SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2023* så uppger 81 procent av arbetsgivarna att det råder brist på yrkeserfarna personer med restaurang- och livsmedelsutbildning. Motsvarande siffra för nytexaminerade personer är 80 procent. Att företagen inom Restaurang upplever en kompetensbrist märks också i Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023*. Av de svarande företagen uppgav 48 procent att bristande tillgång till lämplig arbetskraft var ett stort tillväxthinder. Detta är en betydligt högre andel jämfört med Livsmedelssektorn som helhet och övriga företag utanför sektorn, båda 31 procent.<sup>134</sup>

<sup>130</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](https://www.tillvaxtverket.se/kompetens-i-livsmedelssektorn) – [En analys med fokus på mångfald och regioner](https://www.tillvaxtverket.se/en-analys-med-fokus-pa-mangfald-och-regioner).

<sup>131</sup> SCB (2020), [Kockar och IT-specialister är de vanligaste arbetskraftsinvandranarna](https://www.scb.se/kockar-och-it-specialister-ar-de-vanligaste-arbetskraftsinvandranarna).

<sup>132</sup> Medborgare i länder utanför Norden och EU.

<sup>133</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](https://www.tillvaxtverket.se/kompetens-i-livsmedelssektorn) – [En analys med fokus på mångfald och regioner](https://www.tillvaxtverket.se/en-analys-med-fokus-pa-mangfald-och-regioner).

<sup>134</sup> Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023](https://www.tillvaxtverket.se/foretagens-villkor-och-verklighet-2023). Undersökningen riktar sig till små och medelstora företag.

SCB:s *Trender och prognoser 2023* visar att efterfrågan på personer med restaurang- och livsmedelsutbildning kommer öka framöver, samtidigt som tillgången kommer minska. Sammantaget kommer det leda till en brist år 2040. I rapporten lyfts också att många med denna utbildning väljer att vidareutbilda sig och att relativt många väljer att lämna målyrkena.<sup>135</sup> Branschorganisationen Visita har också under lång tid pekat på brist på kockar.<sup>136</sup> Kockarnas betydelse är särskilt stor eftersom fler kockar kan ge möjlighet att ta emot fler gäster och därmed anställa ytterligare personal inom till exempel servering.<sup>137</sup>

Framöver väntas digitaliseringen påverka kompetensbehoven inom Restaurang och efterfrågan på till exempel digital marknadsföring kan komma att öka i och med att restaurangerna behöver ha en större digital närvaro. Delsektorns behov av servicepersonal i restaurangen påverkas också ifall restauranggästerna interagerar med restaurangen digitalt och hemleveranser blir mer populära.<sup>138</sup>

## 5.2.2 Konjunkturen påverkar behov av kompetens

Restaurang är en särskilt konjunkturkänslig delsektor. Förenklat kan man säga att konsumenterna har en högre efterfrågan på restaurangbesök när de har mer pengar, medan restaurangbesöken ofta väljs bort när hushållen behöver vara mer restriktiva med sin konsumtion. Exempelvis flyttades en del av konsumtionen från restaurangbranschen till dagligvaruhandeln under finanskrisen.<sup>139</sup> Det innebär att efterfrågan på kompetens inom delsektorn kommer att variera beroende av det ekonomiska läget.

## 5.2.3 Många utbildas – men de väljer att arbeta i andra branscher

Till skillnad från framför allt Livsmedelsindustrin så finns det flera utbildningar som har en tydlig specialisering mot Restaurang, däribland restaurang- och livsmedelsprogrammet på gymnasiet. Förvärvsgraden för de som gått denna utbildning är också hög vilket i sin tur tyder på att många av de utbildade är aktiva på arbetsmarknaden. Däremot är den matchande förvärvsgraden låg, vilket innebär att även om många med restaurangutbildning arbetar så arbetar de ofta med annat än just restaurang.<sup>140</sup> Trots relevant utbildning och att delsektorn upplever en kompetensbrist, så väljer de utbildade således att arbeta inom andra sektorer.<sup>141</sup>

---

<sup>135</sup> SCB (2024), [Trender och prognoser 2023](#).

<sup>136</sup> Visita (2018), [Kock - fortfarande största bristyrket](#). Tillväxtverket (2023), [Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter i besöksnäringens kompetensförsörjning](#). Se även Svenskt Näringslivs rapport [Kompetens – var god dröj](#) (2024), i vilken det framkommer att yrkena Kockar, Serveringspersonal, Receptionister, Hovmästare och Lokalvårdare är svårast att rekrytera inom Hotell och Restaurang.

<sup>137</sup> Tidningen Näringslivet (2022), [Visita: Färre jobb när regeringen stryper arbetskraftsinvandringen](#).

<sup>138</sup> ECR (2023), [Foodservice branschrapport 2023](#).

<sup>139</sup> SCB (2016), [Svenskarna äter ute mer](#). Svensk Handel (2023), [Läget i handeln 2023](#).

<sup>140</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner](#). Se också Tillväxtverket (2023), [Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen](#).

<sup>141</sup> Möjligen skulle det i några fall kunna tänkas att det finns en dimension av "utbildningskonsumtion" (exempelvis att en person går en sommelierutbildning av rent intresse för vin), men vi har inte kunnat belägga detta.

Arbetsförmedlingen bedriver också arbetsmarknadsutbildningar riktade mot Restaurang men relativt få som har gått utbildningen får ett arbete efteråt.<sup>142</sup>

#### 5.2.4 Arbetsvillkor – ett hinder för att rekrytera och behålla kompetens

Den dåliga matchningen mellan utbildade personer och Restaurang innebär att delsektorn försörjer sig på en arbetskraft som i stor utsträckning inte har en matchande utbildning.<sup>143</sup>

Det finns viss kunskap om varför personer inte väljer att arbeta inom Restaurang. Lönefrågan tycks ha en betydelse men verkar inte vara huvudorsaken till varför personer lämnar eller väljer bort delsektorn. En jämförelse av inkomster visar att de som har läst hotell, restaurang och turism och fortsätter att arbeta inom relevanta branscher tjänar mer än de som väljer att arbeta utanför de relevanta branscherna, åtminstone till och med nio år efter examen.<sup>144</sup> I en intervjustudie med personer som lämnat hotell- och restaurang framkommer att den primära anledningen till att de lämnar yrket är att arbetet är fysiskt krävande<sup>145</sup> och stressigt. Det andra skälet är att arbetsvillkoren, inklusive arbetstider, är svåra att kombinera med familjeliv och sociala aktiviteter. Lönen kommer på tredje plats, och särskilt lyfts den bristande löneutvecklingen som inte uppfattas återspegla kunskap och erfarenhet.<sup>146</sup> Det finns också tecken på att sexuella trakasserier är vanligare inom hotell- och restaurangbranschen jämfört med andra branscher. Till exempel visar en undersökning från LO att hotell- och restaurang är den bransch inom LO där andelen av de anställda som utsatts för kränkningar är som högst.<sup>147</sup>

---

<sup>142</sup> Tillväxtverket (2023), [Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen](#).

<sup>143</sup> Ibid.

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> Att ett arbete är fysiskt krävande och stressigt är dock inte alltid skäl till att personer väljer bort ett yrke. Exempelvis är yrken som *livsmedelsindustriarbetare* och *slaktare och bagare* fysiskt tyngre jämfört med yrkena *köksbiträden* och *kockar och servitörer*. Se exempelvis Arbetet (2021), [Lista: Så tungt är ditt jobb](#).

<sup>146</sup> Tillväxtverket (2023), [En intervjustudie om varför anställda inom hotell- och restaurangbranschen byter bransch](#).

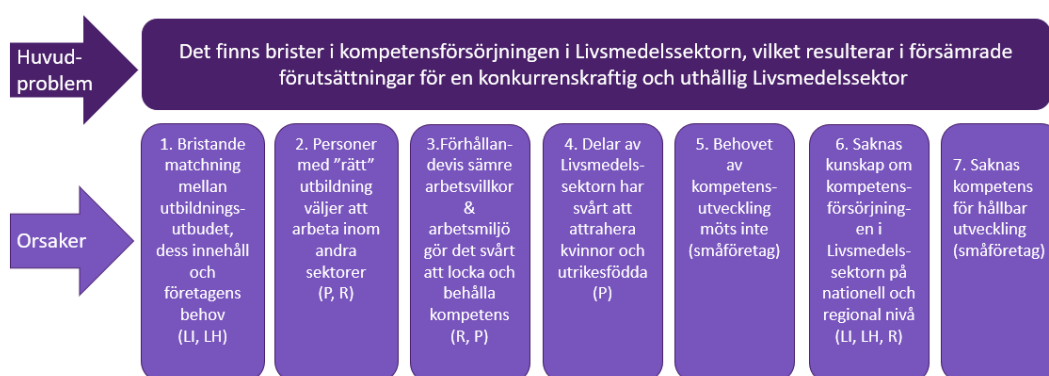
<sup>147</sup> [Kvinnlig fägring och machokultur?](#), LO (2018).



## 6 Slutsatser

I detta kapitel presenterar vi samlade slutsatser utifrån de fyra delsektorerna. Vi försöker i detta kapitel att lyfta identifierade mönster och förklaringar till dessa som förefaller vara mer generella. Även om vi naturligtvis också lyfter fram mönster och tendenser som är särskilt tydliga i en specifik delsektor. I figuren nedan visualiseras våra slutsatser kopplat till huvudproblem.

Figur 12. Slutsatser i relation till huvudproblem. De olika delsektorerna markeras i denna bild där de är särskilt framträdande. P=Primärproduktion, LI=Livsmedelsindustrin, LH=Livsmedelshandel och R=Restaurang.



Huvudproblemet är brister i kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn, vilket resulterar i försämrade förutsättningar för en konkurrenskraftig och uthållig Livsmedelssektor. Sektorn behöver kunna trygga befintlig produktion av mat och öka den totala livsmedelsproduktionen, samtidigt som relevanta nationella miljömål nås, i syfte att skapa tillväxt och sysselsättning och bidra till hållbar utveckling i hela landet.

I litteraturgenomgången är det tydligt att bristen på lämplig arbetskraft är särskilt stor inom Restaurang. Arbetsgivarna upplever svårigheter att rekrytera samtidigt som underlag från SCB visar på att tillgången på lämplig arbetskraft kommer minska framöver. Detta är inte unikt för Sverige, utan det är även brist internationellt till exempel på bagare och kockar.<sup>148</sup> Samtidigt finns det en stor grupp utbildade som arbetar med annat som potentiellt skulle kunna fylla eventuella vakanser.

Primärproduktionens problem med kompetensförsörjningen de ser lite annorlunda ut än för de andra delsektorerna. Här finns utmaningar inför kommande pensionsavgångar. Med tanke på att Primärproduktionen idag framför allt består av soloföretag, så är tillgången på personer som kan ta över soloföretagen minst lika viktiga för delsektorns konkurrenskraft som tillgång till lämplig arbetskraft. Här ser vi att, hög andel äldre i kombination med höga inträdes hinder för att köpa eller att ta över ett jordbruk utgör en särskild utmaning.

I kommande avsnitt redogör vi för de orsaker som identifierats som kopplade till huvudproblemet.

<sup>148</sup> EURES (2022), [Report on labour shortages and surpluses](#).



## 6.1 Bristande matchning mellan utbildningsutbudet, dess innehåll och företagens behov

### 6.1.1 Det saknas vissa specifika utbildningar

Ett genomgående problem för framför allt Livsmedelsindustrin är den svaga kopplingen mellan utbildningssystemet och utbildningar. Det finns få livsmedels-specifika utbildningar att tillgå även om det finns undantag.<sup>149</sup> Utbildningssystemet genererar främst personer med en grundläggande och generell industrikompetens, vilket innebär att Livsmedelsindustrin konkurrerar om denna kompetens med den övriga industrin samtidigt som utbildningarna inte ger livsmedelsspecifika kunskaper.<sup>150</sup> Dessa kunskaper behöver personer därmed lära sig i yrket eller genom andra kompetenshöjande insatser så som intern eller extern vidareutbildning.

### 6.1.2 Utbildningarna genererar inte alltid den kompetens företagen efterfrågar

Även om det finns relevanta utbildningar finns det även företag som upplever en problematik med att utbildningarnas innehåll inte genererar den kompetens de önskar, även i de fall utbildningarna är riktade mot Livsmedelssektorn. Det kan till exempel handla om kunskaper om digital kompetens, processteknik, kunskap om industrins strukturomvandling eller att bagare saknar praktiska färdigheter.<sup>151</sup> Det innebär att företagen själva behöver stå för kompetensutvecklingen.

## 6.2 Utbildade arbetar inom andra sektorer

### 6.2.1 Låg matchning mellan utbildade och yrken i Livsmedelssektorn

Det tycks föreligga en brist på kompetens, särskilt inom vissa yrken inom Livsmedelssektorn. Samtidigt ser vi att många som har utbildningar med ämneskoppling till Livsmedelssektorn väljer att arbeta i andra sektorer och yrken. Det finns skillnader i matchningen på olika gymnasiala yrkesutbildningar, men utbildningar kopplade till Livsmedelssektorn har sämre matchning jämfört med andra yrkesutbildningar.<sup>152</sup> Den matchade förvärvsgraden är generellt låg bland restaurang- och livsmedelsutbildade och handels- och administrationsutbildade.<sup>153</sup> Lägst andel anställda med ett yrke som matchar utbildningen har naturbruksutbildade. Matchningen är dessutom lägre för kvinnor och utrikes födda som har en utbildning med relevans för Livsmedelssektorn.<sup>154</sup>

Det tyder på att utrikes födda och kvinnor väljer att arbeta i andra sektorer och branscher, trots att de visat ett intresse för livsmedel. Att öka volymen på utbildningar med koppling till Livsmedelssektorn för att minska bristen på kompetens skulle troligtvis vara en relativt verkningslös åtgärd, om det visar sig att

---

<sup>149</sup> Se till exempel den digitala lärplattformen [Kött och charkakademin](#).

<sup>150</sup> Tillväxtverket (2023), [Affärsdriven livsmedelsproduktion](#).

<sup>151</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

<sup>152</sup> SCB (2018), [Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke](#).

<sup>153</sup> I dessa utbildningsgrupper har endast omkring hälften av de anställda ett helt matchande yrke.

<sup>154</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) – En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

en stor del av de som gått dessa utbildningar väljer att arbeta inom andra yrken. Sektorn kan inte förvänta sig att antalet utbildningsplatser kommer öka nämnvärt. I Skolverkets förslag på dimensionering är det bara en utbildning med en viss koppling mot sektorn, industriteknisk utbildning, som föreslås få ökat antal platser på gymnasieskolans nationella program och yrkesutbildning inom Komvux. Detta skulle kunna gynna Livsmedelsindustrin, däremot har vi i rapporten visat att endast fyra procent av de som arbetar inom Livsmedelsindustrin idag har en gymnasial utbildning med inriktning mot industri.<sup>155</sup>

### **6.3 Förhållandevis sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö gör det svårt att locka och behålla kompetens**

Även om det finns tillgång till personer som har en utbildning med ämneskoppling till Livsmedelssektorn så har framför allt Primärproduktionen och Restaurang svårt att attrahera denna kompetens. Detta tyder på att det verkar finnas ett problem med attraktiviteten inom delsektorerna.<sup>156</sup>

Primärproduktionens låga lönsamhet innebär att det blir ekonomiskt utmanande att vara jordbrukare. Det finns även en stor osäkerhet eftersom en säsong med dåliga väderförhållanden kan påverka inkomsterna. Dessutom har primärproducenter ofta begränsad kontroll över försäljningspriserna på sina produkter. Jordbrukares sociala liv påverkas också kraftigt av deras arbete och det kan vara svårt att ta ledigt för semester. I flera sammanhang lyfts också sociala aspekter och att jordbrukaryrket har dåligt rykte samt att andra yrkeskarriärer kan erbjuda bättre arbetsvillkor, högre löner och en mer balanserad livsstil.<sup>157</sup>

Restaurang å andra sidan har andra utmaningar kopplade till attraktivitet. Lönen verkar vara en faktor som gör att många lämnar delsektorn men det är inte den främsta orsaken till att många väljer att arbeta i andra sektorer och branscher. En intervjustudie visar att de som lämnar hotell- och restaurangbranschen gör det främst på grund av att arbetet är fysiskt krävande och stressigt. Arbetsvillkoren, däribland arbetstider som är svåra att kombinera med ett familjeliv, en låg löneutveckling som inte speglar kunskap och erfarenhet, är också viktiga orsaker. Delsektorn har även problem med sexuella trakasserier, vilket är mer utbrett än i andra branscher.<sup>158</sup>

### **6.4 Delar av livsmedelssektorn har svårt att attrahera kvinnor och utrikes födda**

#### **6.4.1 Könsegregerade yrkesval påverkar möjligheter till rekrytering**

Kvinnor och utrikes födda är underrepresenterade inom många utbildningsgrupper med ämneskoppling till Livsmedelssektorn. Det finns flera faktorer, som ofta också samspelar, som påverkar varför män och kvinnor väljer olika yrken och utbildningar. Olika intressen, värderingar, mål och uppfattning om den egna förmågan samt föreställningar i skolmiljön om kön, valfrihet och kompetens utgör

<sup>155</sup> Skolverket (2023), [Utbud och efterfrågan på gymnasial utbildning - En nationell bild](#).

<sup>156</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

<sup>157</sup> Region Västerbotten, LRF Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten (2022), [Vem tar över gården?](#)

<sup>158</sup> LO (2018), [Kvinnlig fågning och machokultur?](#)

några av dessa faktorer. Även familjebakgrund, social omgivning, tillgång till information och vägledning, löner och karriärmöjligheter påverkar. Externa faktorer som det lokala utbildningsutbudet och den lokala arbetsmarknaden bidrar också till att skapa dessa skillnader mellan könen.<sup>159</sup>

En ytterligare faktor som påverkar yrkesval är uppfattningar och för-givet-tagna resonemang om ett arbete eller en sektor. Felaktiga stereotyper av yrken, till exempel att arbeta som styckare och slaktare skulle vara fysiskt krävande, bidrar till en könsspecifik arbetsfördelning och kan felaktigt signalera att kvinnor inte passar för dessa jobb. Trots detta kan andra yrken, som till exempel undersköterska inom hemvården, vara minst lika fysiskt, och psykiskt, påfrestande.<sup>160</sup> Dessutom kanske det finns en förlegad bild av arbetet inom Livsmedelssektorn som gör att individer avstår från att söka sig till ett arbete eller utbildning inom livsmedel.<sup>161</sup>

#### 6.4.2 Sämre matchning för kvinnor och utrikes födda

Vi har konstaterat att matchningen är sämre för kvinnor och utrikes födda.<sup>162</sup> Även om det ser olika ut inom olika delar av Livsmedelssektorn så är den matchade förvärvsgraden generellt lägre bland kvinnor och utrikes födda än för män och inrikes födda.

Vad matchningsproblemen beror på är inte helt klarlagt. Det kan handla om att dessa grupper succesivt väljer bort dessa yrken på grund av olika orsaker. Det kan även bero på att arbetsgivare väljer bort dessa grupper. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv innebär detta en förlust av utbildad personal.

#### 6.5 Behovet av kompetensutveckling möts inte

Företag inom Livsmedelssektorn upplever behov av kompetensutveckling av befintlig personal. Det kan handla både om specifika kompetenser kopplat till yrket exempelvis hantverksskicklighet såväl som generella kompetenser exempelvis grundläggande ekonomi, ledarskap, affärs- och produktionsutveckling, försäljning och marknadsföring.<sup>163</sup>

Företagen har dock olika möjligheter att arbeta med kompetensutveckling av sin personal. Större företag har ofta bättre möjligheter att kompetensutveckla sin personal och har troligtvis över lag också ett mer strukturerat arbetssätt kopplat till detta.<sup>164</sup> Detta mönster är inget unikt för företagen inom Livsmedelssektorn. Generellt har små företag sämre förutsättningar för att kompetensutveckla sin personal. Kompetensutveckling sker i lägre utsträckning i soloföretag eller i företag

---

<sup>159</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2022), [Val efter eget kön - En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval](#).

<sup>160</sup> Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor](#).

<sup>161</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

<sup>162</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) - En analys med fokus på mångfald och regioner](#).

<sup>163</sup> Se exempelvis: Länsstyrelsen Stockholm (2022), [Rapport 2022:5, Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

<sup>164</sup> Ibid.

med ett fåtal anställda.<sup>165</sup> Låg lönsamhet och tidsbrist riskerar också att bidra till att kompetensutveckling för befintlig personal nedprioriteras.<sup>166</sup>

## 6.6 Det saknas kunskap om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn på nationell och regional nivå

### 6.6.1 Kan finnas skillnader i faktiska och upplevda kompetensbehov

Avslutningsvis kan vi konstatera att utifrån nuvarande kunskapsläge är det svårt att få en heltäckande bild av vilka kompetenser företagen inom Livsmedelssektorn behöver både kortsiktigt och långsiktigt. Företagen känner visserligen till sina nuvarande kompetensbehov, men det kan vara svårare att identifiera och skatta vilka kompetenser som behövs för att exempelvis bäst nyttja den tekniska omställningen på sikt eller kunna "framtidssäkra" sig för hållbar utveckling. Denna begränsning bör beaktas när man tolkar resultaten från enkätundersökningen *Företagens villkor och verklighet 2023*, där företagen själva värderar sina behov.

De behov som företagen rapporterar behöver inte nödvändigtvis överensstämma med de behov som en utomstående ser, eller vara de kompetenser som på sikt gynnar en konkurrenskraftig näring som helhet. En annan aspekt är att den statistik och de prognoser som finns tillgängliga koncentrerar sig på breda kategorier som utbildnings- och yrkesgrupper, men det saknas specifik information om efterfrågan på enskilda färdigheter eller kompetenser. Det är därför i dagsläget svårt att utifrån ett kompetensperspektiv bedöma sektorns möjliga förflyttning till cirkulär ekonomi och arbeta med hållbar utveckling.

### 6.6.2 Skillnader i om och hur de olika delsektorerna involverats i de regionala livsmedelsstrategierna

Det finns skillnader i hur delsektorerna involveras regionalt i olika sammanhang. Vi har konstaterat att de aktörer som involverats i de regionala strategierna/ handlingsplanerna främst är representanter från Primärproduktionen. Livsmedels-handeln har inte engagerats alls och i några fåtal fall finns representanter från Restaurang, i form av besöksnäringen, och Livsmedelsindustrin.<sup>167</sup> Det innebär att de regionala livsmedelsstrategierna/ handlingsplanerna inte speglar hela Livsmedelssektorn, utan fokuserar särskilt på Primärproduktionen.

Vi vet inte hur engagemanget ser ut från de olika delsektorerna i andra sammanhang där kompetensförsörjning på olika sätt avhandlas. Sett till exempelvis dimensionering av utbildningar är kvalitativa underlag ofta värdefulla för att komplettera det nationella statistiska underlaget till exempel att identifiera behovet av små yrkesgrupper, vilket också lyfts fram av Skolverket inom ramen för uppdraget om regionala planeringsunderlag.<sup>168</sup> Därför är det viktigt att det sker involvering av samtliga delsektorer i ett regionalt arbete. Skulle delsektorer inte

---

<sup>165</sup> Företagarna (2021), [Vägar till kompetenslyft – Företagens syn på behovet av kompetensutveckling](#).

<sup>166</sup> Länsstyrelsen Stockholm (2022), [Rapport 2022:5. Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

<sup>167</sup> Tillväxtverket (2024), [Livsmedelsstrategin region för region](#).

<sup>168</sup> Skolverket (2022), [Underlag för planering och dimensionering av utbildning](#).

finnas representerade i detta sammanhang skulle dimensioneringen kanske inte fungera fullt ut.

## **6.7 Det kommer behövas kompetens för hållbar utveckling**

Livsmedelssektorn, men även andra sektorer, är i stort behov av kompetens för omställningen till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling för ökad motståndskraft och uthållighet i framtida kriser och för konkurrenskraft.

Exakt vilka kompetenser som kommer behövas för omställningen mot den cirkulära ekonomin inom livsmedelssektorn är ännu oklart eftersom denna utveckling pågår för fullt. Men för att kunna ställa om och arbeta med hållbar utveckling steg-för-steg, så kommer företag att behöva ändra affärsmodeller, förnya varor och tjänster (produktutveckling), implementera regenerativa metoder, nya produktionsätt med mera.

En omställning behöver också säkerställa att Livsmedelssektorn klarar framtida kriser, exempelvis oväntade väderförhållanden, elavbrott med mera, och ytterst krig. För att detta ska kunna ske behöver personalen i företag både uppskill, det vill säga kompetenslyft, och reskill, det vill säga att man lär om och skaffar helt nya kunskaper, något som troligen saknas i viss utsträckning idag, särskilt för de mindre företagen. Det är viktigt att poängtera att all utveckling sker stegvis och det finns därför stora möjligheter att fortsätta arbetet med att styra mot cirkulär ekonomi och hållbar utveckling.

På en mer övergripande systemnivå saknas även kunskap om vilka kritiska kompetenser som understödjer svensk livsmedelssektors möjlighet att ställa om till cirkulär ekonomi, tryggad befintlig produktion och framtida ökad livsmedelsproduktion.

## 7 Åtgärdsförslag

I föregående kapitel presenterade vi de övergripande slutsatserna av syntesanalysen. Utifrån dessa slutsatser presenterar vi ett antal åtgärdsförslag, inom fem områden. Vår bedömning är att Livsmedelssektorns, och särskilt Primärproduktionens och Livsmedelsindustrins, kompetensförsörjningsutmaningar ur ett samhällsperspektiv kan uppfattas som särskilt angelägna, liksom exempelvis sjukvård, försvar och skola, relativt flera andra yrkeskategorier. Detta av det enkla skälet att vi är beroende av mat och dryck för vår överlevnad.

### 7.1 Åtgärder för ökad kunskap om kompetensförsörjningsbehoven

Att bättre kunna följa tillgång och efterfrågan på kompetens inom Livsmedelssektorn är en nyckel till omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling och därmed för att säkerställa sektorns konkurrenskraft. För att kunna anpassa utbildningsinnehåll och arbetsmarknadsinsatser krävs en mer detaljerad kunskap om vilka kompetenser som Livsmedelssektorn behöver idag och framöver. Detta gäller särskilt i de fall när företagen inte upplever att de kompetenser som studenterna förvärvar på utbildningarna motsvarar de som företagen efterfrågar. Nuvarande statistikunderlag bör därför kompletteras med kvalitativa underlag med fokus på sektorns efterfrågan på kompetens. Detta för att kunna få en bättre bild av vilka specifika kompetenser snarare än utbildningar eller yrkesgrupper som efterfrågas. Bilden behöver även brytas ned regionalt, eftersom det finns stora regionala skillnader på efterfrågan på kompetens. SCB och Arbetsförmedlingen arbetar i dagsläget med en gemensam och ny produkt ([Lediga jobb och rekryteringsbehov LoR](#)). Det är viktigt att denna nya undersökning på sikt får en utformning som möjliggör regionala bedömningar, både för att kunna bedöma kompetensbehoven i Livsmedelssektorn och för andra sektorer/branscher.

På en mer övergripande systemnivå saknas även kunskap om vilka kritiska kompetenser som understödjer svensk livsmedelssektors möjlighet att ställa om till cirkulär ekonomi för att trygga befintlig produktion och framtida ökad livsmedelsproduktion. Hållbar utveckling kommer att kräva nya och kanske andra typer av kompetenser. Omställningen till cirkulär ekonomi och Sveriges behov av robusthet, uthållighet och motståndskraft kommer att kräva att befintlig produktion tryggas och förnyas och även ökar i vissa branscher. Det är därför angeläget att aktörer, både nationella och regionala/lokala, aktivt arbetar med att till exempel försöka förutse närmast förestående utveckling men även utveckling på sikt.

### 7.2 Både företagen och offentliga aktörer behöver prioritera kompetensförsörjningen i det strategiska nationella och regionala arbetet

#### 7.2.1 Adressera kompetensförsörjning i Livsmedelsstrategin 2.0

Sedan 2017 har Sverige en av riksdagen beslutad livsmedelsstrategi. Med sikte på 2030 är det övergripande målet för livsmedelsstrategin "en konkurrenskraftig livsmedelskedja där den totala livsmedelsproduktionen ökar, samtidigt som relevanta nationella miljömål nås, i syfte att skapa tillväxt och sysselsättning och bidra till hållbar utveckling i hela landet." Visionen pekar också på att det ska vara



”enkelt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens till livsmedelskedjans olika sektorer och kompetensbehovet tillfredsställs.”<sup>169</sup>

Under 2023 inledde regeringen arbetet med en livsmedelsstrategi 2.0. Som ett första steg i arbetet har fortsatta dialoger med Livsmedelssektorns företrädare hållits för att fånga upp hur livsmedelsstrategin på bästa sätt kan utvecklas och genomföras för att stärka svensk konkurrenskraft. Strategisk kompetensförsörjning är grundläggande för tryggad och ökad produktion och förbättrad försörjning av livsmedel. I uppdateringen av strategin, inklusive följande handlingsplaner, bör målsättningar och insatser för stärkt kompetensförsörjning tydligt ingå.

Viktigt är att perspektivet kring kompetensförsörjning, både i strategin och medföljande handlingsplaner, har ett tydligt framåtsyftande fokus på vilka kompetenser och vad som behövs genomföras för att skapa förändring för omställning till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling. Detta innebär synkade åtgärder, som identifierar och genererar kritiska kompetenser, som understödjer svensk livsmedelssektorns möjlighet att trygga befintlig produktion och framtida ökad livsmedelsproduktion. Det framåtsyftande arbetet bör vara nedbrutet på exempelvis regional och kommunal nivå, olika delsektorer och branscher inom delsektorn. Företagsstrukturer skiljer sig åt i respektive region, och en och samma övergripande strategi inklusive operativa åtgärder kan inte appliceras som en standardiserad lösning i alla regioner.

### **7.2.2 Säkerställ att nationella ambitioner speglas i det regionala och kommunala arbetet**

En förutsättning för att nå den nationella strategins mål är att arbetet på nationell nivå kopplas ihop med det regionala och kommunala. Den här rapporten är en syntesrapport som främst fokuserar övergripande på de fyra delsektorerna på en nationell nivå snarare än på att undersöka skillnader i regionala behov och arbets sätt. Däremot kan vi konstatera att det finns regionala skillnader sett till både involvering av delsektorerna, prioritering av Livsmedelssektorn som del av näringslivet såväl som skillnader i identifierade kompetensbehov och kompetensförsörjningsarbete. Därför ser vi ett behov av att en nära dialog skapas mellan nationella, regionala och kommunala aktörer.

Utifrån både konkurrenskrafts- som beredskapsperspektiv behöver Livsmedelssektorns kompetensförsörjning synliggöras i regionala- och kommunala strategier och handlingsplaner. Samtliga fyra delsektorer behöver synliggöras eftersom de fyra delsektorerna hänger ihop.

## **7.3 Åtgärder för ett bättre anpassat utbildningssystem**

### **7.3.1 Identifiera utbildningsbehovet med fokus på livsmedelsspecifika utbildningar**

Det saknas utbildningsmöjligheter inom vissa områden, särskilt specifika utbildningar inom Livsmedelsindustrin. För att identifiera vilka specifika utbildningar som saknas behövs en kartläggning av vilka kompetenser som efterfrågas och på vilka nivåer utbildningarna behövs. Det kan exempelvis handla

---

<sup>169</sup> Regeringen.se (2023), [Sveriges livsmedelsstrategi](#).



om utbildningar på högskolenivå såväl som yrkeshögskoleutbildningar eller kortare arbetsmarknadsutbildningar. Viktigt är att perspektiv som hållbar utveckling, digitalisering och robusthet beaktas.

Samtidigt är det viktigt att inte starta nya eller öka volymen på befintliga utbildningar enbart för att företagen upplever en brist på kompetens. Vi kan konstatera att det i många yrken egentligen inte råder brist på personer med matchande utbildning. Det finns grupper med rätt utbildning som arbetar utanför sektorn i yrken som inte matchar deras utbildning och därmed potentiellt skulle kunna fylla eventuella vakanser. När det råder brist på personal kan den reflexmässiga reaktionen bli att det borde utbildas fler så att behovet kan tillfredsställas. Samtidigt vet vi att många som har relevant utbildning inte arbetar inom Livsmedelssektorn. Därför måste vi skilja på om det råder brist på utbildad personal eller om det *upplevs* råda brist på utbildad personal.

### **7.3.2 Undersök varför matchning mellan utbildning och arbete är bristfällig**

Vi vet inte säkert varför den matchade förvärvsgraden i vissa utbildningsgrupper med ämneskoppling till Livsmedelssektorn är låg. Det skulle exempelvis kunna bero på utbildningarnas innehåll och kvalitet, utbildningsinriktningar med få yrkesmöjligheter, yrkenas attraktivitet eller individers bristande intresse för yrkena. Oavsett anledning bör detta undersökas närmare. Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar bör även uppmärksammas i detta sammanhang eftersom relativt få som genomgått dessa utbildningar med inriktning mot Restaurang får jobb. Detta trots att utbildningarna bygger på arbetsmarknadens behov och brist på kompetens.<sup>170</sup>

### **7.3.3 Underlätta för mer sömlös samverkan mellan utbildningssystemet och delsektorerna för förbättring av utbildningarnas kvalitet**

För att bättre möta företagens behov och studenternas önskemål bör en översyn av innehållet i många utbildningar göras. Det är avgörande att företagsperspektivet inkluderas i utformningen av utbildningar för att de i högre grad kan möta företagens behov, öka attraktiviteten i vissa yrken och göra dem mer synliga för studenter och blivande arbetstagare. I Tillväxtverkets rapport *Utbildningsvägar och kompetensbehov i Livsmedelssektorn* framhålls att det finns brister i incitamentsstrukturerna för företag att påverka innehållet i utbildningarna, vilket påverkar kvaliteten ur ett företagsperspektiv. Detsamma gäller för lokala programråd, där företag kan ha svårt att engagera sig utan ersättning. Ett förslag är någon form av ersättning till de företag som deltar i de lokala programråden.<sup>171</sup>

### **7.3.4 Initiera åtgärder för att möta förändrade krav på sektorns kompetenser**

Omställningen till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling genom exempelvis digital- och grön omställning skapar ett externt tryck som kräver en utveckling av

---

<sup>170</sup> Arbetsmarknadsutbildningar ges bara inom yrken där det är brist på utbildad personal. Genom de nationella programråden säkerställs att utbildningarnas innehåll motsvarar kompetenskraven som finns inom respektive yrkesområde. Se Tillväxtverket (2023), [Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen](#).

<sup>171</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

kompetenser. Exempelvis innebär automation och digitalisering av produktion och processer att befintlig personals kompetens måste utvecklas parallellt med tekniska framsteg för att säkerställa en stabil affärsutveckling som även inkluderar produktutveckling. Denna omställning kommer att förändra arbetsuppgifter och leda till både förenklade och mer avancerade arbetsmoment. Samtidigt är det också av yttersta vikt att även företagen själva arbetar med intern kompetensutveckling kring dessa aspekter.<sup>172</sup>

Vidare krävs åtgärder för förändrade krav kopplat till Livsmedelssektorns beredskap, uthållighet och motståndskraft. För att livsmedelsförsörjningen ska kunna upprätthållas vid olika typer av störningar och kriser behövs ett antal åtgärder. Det kan exempelvis handla om att utpekade företag bör identifiera nyckelpersonal och kompetenser så man kan föra en dialog med till exempel aktörer som Arbetsförmedlingen om behov av arbetskraft som ersätter den ordinarie personalen om det uppstår en situation med personalbrist. Det handlar även om att identifiera en personalpool med personer som kan tillgås vid personalbrist, såväl som att förbereda planer för personaltillgång via exempelvis personallån. Avslutningsvis kräver olika typer av störningar och kriser att produktionen ska kunna vara flexibel, vilket ställer krav på ett agilt arbetssätt och förmåga att fatta beslut och lösa problem som dyker upp. Detta kan underlättas genom att personalen är van att ta olika uppgifter i arbetsplatsen och ett tydligt och förbättrat ledarskap.<sup>173</sup>

## 7.4 Åtgärder för en mer inkluderande Livsmedelssektor

### 7.4.1 Anpassa kommunikationen kring Livsmedelssektorn

Vi har kunnat konstatera att de olika delsektorerna antingen är mansdominerade eller könssegregerade, det vill säga att kvinnor och män arbetar i olika yrken inom sektorn.<sup>174</sup> Vidare finns en underrepresentation av utrikes födda i flera delsektorer. En viktig åtgärd är att locka personer som tillhör det underrepresenterade könet och utrikes födda till utbildningarna och arbeta för att bryta yrkesrollsmönster. Det kan handla om hur man kommunicerar om de olika utbildningarna och yrkena. Det handlar dels om att fler ska få en förståelse för vad yrket faktiskt innebär idag, dels om att beskriva utbildningarna på ett sätt så att andra grupper attraheras.

Över lag behöver Livsmedelssektorn uppfattas som mer attraktiv av potentiella arbetssökande, särskilt unga som står inför utbildningsval och studenter som funderar på framtida karriärinriktningar. Det finns ett behov av att tydligt visa upp den stora variationen av karriär- och utvecklingsmöjligheter som finns inom Livsmedelssektorn. Studie- och yrkesvägledning lyfts ofta fram i denna typ av sammanhang men vägledningens uppdrag är att vägleda utifrån elevens behov snarare än utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. I Skolverkets allmänna råd framgår också tydligt att informationen om olika utbildningsvägar och yrken ska

---

<sup>172</sup> Företagen behöver i större utsträckning också lägga tid och pengar på just upskill och reskill av sin personal. Även validering av reell kompetens för den befintliga personalen kommer med all sannolikhet att bli viktigare. En ytterligare aspekt som kommer att vara intressant är vad de innovativa företag som arbetar med "ny" mat kommer att kräva för kompetens.

<sup>173</sup> För mer detaljerad information, vänligen se Livsmedelsverket och Jordbruksverket (2023), [Åtgärder vid en bristsituation i livsmedelskedjan – Redovisning av regeringsuppdrag](#).

<sup>174</sup> Observera att vissa yrken inom delsektorerna kvinnodominerade.

vara opartisk.<sup>175</sup> Att aktivt påverka bilden av och öka intresset för Livsmedelssektorn är därmed ett uppdrag primärt för sektorn och inte studie- och yrkesvägledningen även om den har ett informationsuppdrag.

Livsmedelssektorns kritiska roll för Sverige behöver också framhävas mer tydligt, inte bara av företagen själva utan också av politiker och ansvariga myndigheter. Det handlar också om att öka tillgängligheten av denna information, exempelvis genom att översätta den till olika språk.<sup>176</sup>

#### **7.4.2 Företagen behöver arbeta för att ta vara på utbildad kompetens**

Matchningen mellan utbildningsgrupper med ämneskoppling till Livsmedelssektorn och ett matchande yrke är sämre för kvinnor och utrikes födda jämfört med män och inrikes födda. Det behöver inte nödvändigtvis vara en nackdel för dessa enskilda individer att arbeta med andra saker än det man utbildat sig till, men det är en förlust både för samhället och Livsmedelssektorn om dessa personer arbetar i ett omatchat yrke som de är överkvalificerade för. En viktig åtgärd för förbättrad kompetensförsörjning är att aktivt försöka attrahera nya personer och locka tillbaka individer med utbildningar med ämneskoppling till Livsmedelssektorn, som har valt att arbeta i omatchade yrken i andra sektorer som de är överkvalificerade för. Viktiga frågor att hantera är: Varför väljs yrket bort? Är det på grund av lön, arbetsförhållanden eller möjlighet till intern kompetensutveckling? Eller är det så att det är arbetsgivarna som väljer bort arbetssökanden, exempelvis för att de är utrikes födda och att deras språkkunskaper inte räcker till eller att det handlar om medveten diskriminering? Detta är viktigt eftersom ett ökat antal utbildade per automatik inte minskar kompetensbehovet om det skulle finnas strukturella orsaker till att nyutbildade väljs bort av arbetsgivare och att de nyutbildade väljer att arbeta inom andra yrken eller andra branscher. Det hjälper inte bara att locka kvinnorna och utrikes födda till utbildningar - man måste se till att de också väljer yrket - och väljer att stanna kvar i yrket.<sup>177</sup>

#### **7.4.3 Utred förenkling av generationsskiften inom Primärproduktionen såväl som hur skiftena kan bli mer jämställda**

Vi har konstaterat att det finns utmaningar kring generationsskiften inom Primärproduktionen, något som över tid är nödvändigt eftersom delsektorn brottas med en större andel äldre, exempelvis i två av de vanligaste yrkena, *Odlare av Jordbruksväxter, frukt och bär* samt *växtodlare & djuruppfödare* är mer än hälften av de yrkesverksamma över 60 år. Många som blir jordbrukare har antingen själva vuxit upp på en gård eller har en annan koppling till jordbruket. För de som inte har någon gård eller mark att arva är inträdeshindren till delsektorn större. Därför är det viktigt att se över hur generationsskiften kan underlättas. Män ärver dessutom familjegårdarna i högre utsträckning jämfört med kvinnor.<sup>178</sup> Därför finns det även

---

<sup>175</sup> Skolverket (2013), [Arbete med studie- och yrkesvägledning](#).

<sup>176</sup> Kött- och charföretagen har översatt sin lärplattform till flera språk för att kunna kompetensutveckla utrikes födda. Till exempel kunde ett initiativ i Västra Götaland "Help Ukraine" få 16 av 25 i jobb inom kött- och chark genom att lärplattformen översatts till ukrainska.

<sup>177</sup> Samtidigt förefaller det finnas tendenser att företag i många sektorer skär ned på interna utbildningar med mera. Se exempelvis Tidningen Näringslivet (2024), [En larmsignal](#).

<sup>178</sup> Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn](#).

behov av åtgärder som stärker förutsättningarna för en ökad jämställdhet i företagande och arbeta för att fler kvinnor ska få ära sina familjegårdar.

## **7.5 Åtgärder för att stärka företagens kompetensförsörjning**

### **7.5.1 Insatser för att stärka de mindre företagens förmåga att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning**

Företag och organisationer i Sverige investerar mindre resurser i anställdas kompetensutveckling jämfört med arbetsgivare i andra länder.<sup>179</sup> Kompetensutvecklingen har minskat över tid i Sverige.<sup>180</sup> I den här rapporten har vi konstaterat att behovet av kompetensutveckling inte möts i tillräcklig utsträckning, något som delvis kan bero på låg lönsamhet och tidsbrist och kan medföra att kompetensutveckling nedprioriteras. Därför finns behov av insatser för att stärka företagets förmåga och prioritering att arbeta med strategisk kompetensförsörjning. Till exempel att kartlägga kompetensbehovet, exempelvis vilka kompetenser saknas idag och vilka kompetenser kan behövas framåt? samt planera åtgärder för att överbrygga dessa; exempelvis behövs rekrytering eller kompetensutveckling för att möta dessa behov?<sup>181</sup>

### **7.5.2 Insatser som stärker företagets arbete med upskill, reskill och att identifiera morgondagens kompetensbehov**

Stora delar av den offentliga och privata sektorn har stora utmaningar att rekrytera och behålla den kompetens som verksamheterna behöver. Önskemål om att fler ska utbildas så att kompetensbristen utbildas bort är orealistiska eftersom ekvationen helt enkelt inte går ihop. Den stora konkurrensen om personal gör att företag behöver tänka nytt kring sin kompetensförsörjning. Därför ser vi att det behövs insatser som stärker företagen i hur de kan anpassa sig och arbeta mer systematiskt och strategiskt utifrån den personal man har och använda den på ett smart sätt. Det handlar om insatser kring hur man arbetar med upskill, det vill säga kompetenslyft och reskill, det vill säga att man lär om och skaffar helt nya kunskaper. För att kunna möta det kompetensutvecklingsbehov som finns idag och framöver, exempelvis omställning till cirkulär ekonomi, grön omställning genom teknisk utveckling som automation/digitalisering, behövs insatser för att företagen ska kunna arbeta med kompetensutveckling i högre utsträckning. Tillväxtverket föreslår fortsatt stimulans av företag genom olika kompetensbaserade åtgärder för att främja hållbar utveckling och cirkulär ekonomi för ökad uthållighet och motståndskraft inför framtida utmaningar. Det vill säga, alla former av utveckling i företag; automation av produktionsprocesser, produktutveckling, affärsutveckling och så vidare, behöver ta avstamp i att företagen har relevant kompetens för genomförandet.

---

<sup>179</sup> Akavia Aspekt (2023), [Bristande kompetensutveckling på svenska företag](#).

<sup>180</sup> Tillväxtanalys (2020), [Vad vet vi om personalutbildningars effekter på företag och individer?](#)

<sup>181</sup> Ett exempel på en sådan insats är projektet Smart Kompetens som drevs av TEK Kompetens/IUC Halland under perioden mars 2022-december 2023. Smart Kompetens finansierades av Tillväxtverket inom ramen för myndighetens satsning på kompetensutveckling i livsmedelssektorn. I pilotprojektet testade de medverkande företagen testade löpande olika arbetssätt och moment för att kunna arbeta mer strategiskt med sin kompetensförsörjning.

### 7.5.3 Insatser som stärker företagens arbete med attraktivitet

För att förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn är det nödvändigt för företag att öka sin attraktivitet. Detta är särskilt viktigt för de utbildningar och inriktningar där många utbildade idag väljer att arbeta i yrken inom andra branscher som inte har någon anknytning till Livsmedelssektorn. Attraktiviteten kan vara kopplad till faktorer som lön, arbetsmiljö och arbetstider, och för att förbättra attraktiviteten behöver företagen förstärka detta arbete. Därför ser vi behov av insatser som stärker företagens förmåga att arbeta med exempelvis arbetsmiljö och schemaläggning och liknande. En ökad attraktivitet skulle kunna locka tillbaka personer med relevant utbildning som för närvarande arbetar i andra sektorer och branscher, till Livsmedelssektorns olika delar och företag.<sup>182</sup>

---

<sup>182</sup> Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\) – En analys med fokus på mångfald och regioner](#). Se också LRF (2024), [Säsongsarbetskraft](#). I denna framgår det att svenskar inte uppfattas som intresserade av arbete inom delsektorn. Inget för studenter exempelvis, man vill ha folk med erfarenhet. Svårt att rekrytera om man inte kan erbjuda en vettig anställningstid.

## 8 Referenser

Akavia Aspekt (2023), [Bristande kompetensutveckling på svenska företag](#).

Arbetet (2021), [Lista: Så tungt är ditt jobb](#).

Arbetet (2023), [Hela listan: så många arbetskraftsinvandrare klarar inte lönekravet](#).

Business Wire (2020), [Decreasing Per Capita Arable Land and Increasing Demand for Food are Key Drivers in the Global Soil Treatment Market](#).

ECR (2023), [Foodservice branschrapport 2023](#).

Ellen MacArthur Foundation (2024), [The Butterfly Diagram: Visualizing the Circular Economy \(ellenmacarthurfoundation.org\)](#).

EU-kommissionen (2023), [EU:s gröna giv](#).

EURES (2022), [Report on labour shortages and surpluses](#).

Exponential Roadmap Initiative (2023), [Business Playbook 2023](#).

Företagarna (2021), [Vägar till kompetenslyft – Företagens syn på behovet av kompetensutveckling](#).

Industriarbetsgivarna (2023), [Basindustrins omställning kräver fler yrkesutbildade – Sju förslag för bättre kompetensförsörjning](#).

Industrirådet (2023), [Industrins kompetensbehov 2024–2027](#).

Jordbruksverket (2023), [Den svenska maten](#).

Jordbruksverket (2023), [Uppföljning och utvärdering av livsmedelsstrategin – årsrapport 2023](#).

Jordbruksverket (2022), [Jordbruksarealen minskar över tid](#).

Jordbruksverket (2022), [Uppföljning och utvärdering av livsmedelsstrategin – Årsrapport 2022](#).

Jämställdhetsmyndigheten (2022), [Val efter eget kön - En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval](#).

Konkurrensverket (2023), [Livsmedelskedjan – konkurrens i kristider](#).

Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien (2022), [Jordbrukets lönsamhetsproblem – rapport från 2030-kommittén](#).

Langemeier, M. & M. Boehlje. [What Will Be the Capabilities and Skills Needed to Manage the Farm of the Future? Farmdoc daily \(11\):61, Department of Agricultural and Consumer Economics, University of Illinois at Urbana-Champaign, \(2021\).](#)

Livsmedelsföretagen (2023), [En framtidsindustri](#).

Livsmedelsföretagen (2023), [Var ska Livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?](#)

Livsmedelsföretagen (2017), [Startup Rapporten](#).

Livsmedelsverket och Jordbruksverket (2023), [Åtgärder vid en bristsituation i livsmedelskedjan – Redovisning av regeringsuppdrag](#).

LO (2018), [Kvinnlig fägring och machokultur?](#)

LRF (2023), [Jordbrukets gröna omställning](#).

LRF (2024), [Säsongsarbetskraft](#).

LRF (2015), Kapital till jordbruket – varifrån och till vem?

LRF Ungdom (2023), [Många vill – men få kan](#).

Ludvig & Co (2023), [Lantbrukets lönsamhet 2023](#).

Länsstyrelsen Stockholm (2022), [Rapport 2022:5, Primär kompetens och samverkan inom livsmedelsproduktionen](#).

[Mer mat – fler jobb \(2022\), Var åttonde timme läggs ett jordbruk ner i Sverige.](#)

Nilsson, J. Unikt stark livsmedelshandel i Sverige, Lantbrukets affärer, (2021, No 10, p. 33), Department of Economics, Swedish University of Agricultural Sciences.

OECD (2023), [OECD FOOD, AGRICULTURE AND FISHERIES PAPER: Labour and Skills Shortages in the Agro-Food Sector \(No 189\)](#).

OECD Employment Outlook (2019). [The future of work](#).

Regeringen.se (2023), [20 miljoner till stärkt beredskap för livsmedelsproduktion](#).



Regeringen.se (2023), [Sveriges livsmedelsstrategi](#).

Regeringen.se (2023), [Prop. 2023/24:1 Utgiftsområde 16](#).

Regeringen.se, (2019) [Regeringsuppdrag till Tillväxtverket: N2019/03240/I](#).

Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019), [Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland](#).

Region Västerbotten, LRF Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten (2022), [Vem tar över gården?](#)

SCB (2024), [Trender och prognoser 2023](#).

SCB (2020), [Kockar och IT-specialister är de vanligaste arbetskraftsinvandrarerna](#).

SCB (2018), [Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke](#),

SCB (2016), [Svenskarna äter ute mer](#).

[SCB:s Arbetskraftsbarometer \(2024\)](#).

[SCB:s statistikdatabas, Jämställdhetsstatistik \(2024\)](#).

[SCB:s statistikdatabas, Fastighetspriser och lagfarter \(2023\)](#).

[SCB:s statistikdatabas, Konkurs och offentliga ackord \(2023\)](#).

Skolverket (2023), [Utbud och efterfrågan på gymnasial utbildning - En nationell bild](#).

Skolverket (2022), [Underlag för planering och dimensionering av utbildning](#).

Skolverket (2019), [Naturbruksprogrammet – Uppföljning av gymnasieskolan 2019](#).

Skolverket (2013), [Arbete med studie- och yrkesvägledning](#).  
[SOU 2024:15, Nya regler för arbetskraftsinvandring med mera](#)

Svensk Dagligvaruhandel (2022), [Dagligvaruindex årsrapport](#).

Svensk Handel (2023), [Läget i handeln 2023](#).

[Svensk Handel \(2022\), Kompetensrapport](#).

Svenskt Näringsliv (2024), [Kompetens – var god dröj.](#)

Sveriges lantbruksuniversitet (2022), [Hur påverkar kriget i Ukraina den globala livsmedelsförsörjningen?](#)

SVT (2020), [Europas grönsaksbod hotas – skördarbetare saknas.](#)

Tidningen Näringslivet (2024), [En larmsignal.](#)

Tidningen Näringslivet (2022), [Visita: Färre jobb när regeringen stryper arbetskraftsinvandringen.](#)

Tillväxtanalys (2021), [Kompetensförsörjning i små och medelstora företag - Långsiktig kompetensförsörjning med kortsiktiga hinder.](#)

Tillväxtverket (2024), [Livsmedelsstrategin region för region.](#)

Tillväxtverket (2024), [Smart specialisering - region för region.](#)

Tillväxtverket (2023), [Affärsdriven livsmedelsproduktion.](#)

Tillväxtverket (2023), [En intervjustudie om varför anställda inom hotell- och restaurangbranschen byter bransch.](#)

Tillväxtverket (2023), [Företagens villkor och verklighet 2023.](#)

Tillväxtverket (2023), [Kompetens i livsmedelssektorn – En analys med fokus på mångfald och regioner.](#)

Tillväxtverket (2023), [Livsmedelssystemet mot 2035.](#)

Tillväxtverket (2023), [Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen.](#)

Tillväxtverket (2023), [Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter i besöksnäringens kompetensförsörjning.](#)

Tillväxtverket (2022), [Attraktiv och jämställd livsmedelssektor.](#)

Tillväxtverket (2021), [Statistik om kompetensförsörjningen i livsmedelssektorn.](#)

Tillväxtverket (2021), [Utbildningsvägar och kompetensbehov i livsmedelssektorn.](#)

Vinnova (2023), [Innovation för framtidens hållbara matsystem.](#)

Visita (2018), [Kock - fortfarande största bristyrket.](#)

Örebro kommun (2023), [Förutsättningarna för de areella näringarna kring Hjälmarén.](#)

# Bilaga 1 Branschförteckning

Indelningen av livsmedelssektorn nedan överensstämmer i huvudsak med vad som ingår i Jordbruksverkets livsmedelskedja. Vissa skillnader finns dock vilket gör att har valt att hålla fast vid begreppet livsmedelssektorn.

## Primärproduktion

### 01 Jordbruk

Följande grupper (SNI 3), undergrupper (SNI 4) samt detaljgrupper (SNI 5) ingår.

01.1 Odling av ett- och tvååriga växter. Följande grupper ingår

01.11 Odling av spannmål, baljväxter och oljeväxter

01.12 Odling av ris

01.13 Odling av grönsaker och meloner, rotfrukter och stam- eller rotknölar

01.14 Odling av sockerrör

01.15 Odling av tobak

01.2 Odling av fleråriga växter. Följande undergrupper (SNI 4) samt detaljgrupper (SNI 5) ingår.

01.4 Husdjursskötsel Följande undergrupper (SNI 4) och detaljgrupper ingår

01.41 Mjölproduktion och uppfödning av nötkreatur av mjölkras

01.42 Uppfödning av andra nötkreatur och bufflar

01.45 Uppfödning av får och getter

01.46 Uppfödning av svin

01.47 Äggproduktion och uppfödning av fjäderfä

01.491 Renskötsel

01.5 Blandat jordbruk

01.6 Service till jordbruk och bearbetning av skördade växter

01.7 Jakt och service i anslutning härtill

### 02 Skogsbruk

Endast följande detaljgrupp är med:

02.300 Bär, vilda, plockning för försäljning

## **03 Fiske**

03.1 Fiske

03.2 Vattenbruk

## **Livsmedelsindustri**

### **10 Livsmedelsframställning**

Följande grupper (SNI 3) ingår:

10.1 Beredning och hållbarhetsbehandling av kött och köttvaror

10.2 Beredning och hållbarhetsbehandling av fisk samt skal- och blötdjur

10.3 Beredning och hållbarhetsbehandling av frukt, bär och grönsaker

10.4 Framställning av vegetabiliska och animaliska oljor och fetter

10.5 Mejerivaru- och glasstillverkning

10.6 Tillverkning av kvarnprodukter och stärkelse

10.7 Tillverkning av bageri- och mjölprodukter

10.8 Annan livsmedelsframställning

### **11 Framställning av drycker**

11.01 Destillering, rening och tillblandning av spritdrycker

11.02 Framställning av vin från druvor

11.03 Framställning av cider och andra fruktviner

11.04 Framställning av andra icke-destillerade jästa drycker

11.05 Framställning av öl

11.06 Framställning av malt

11.07 Framställning av läskedrycker, mineralvatten och annat vatten på flaska

12 Tobaksvarutillverkning

## **Livsmedelshandel**

46.3 Partihandel med livsmedel, drycker och tobak

46.11 Provisionshandel med jordbruksråvaror, levande djur, textilråvaror och textiltillverkningsfabrikat

46.21 Partihandel med spannmål, råttobak, utsäde och djurfoder och tobak

47.11 Detaljhandel med brett sortiment, mest livsmedel, drycker och tobak

47.2 Specialiserad butikshandel med livsmedel, drycker

47.81 Torg- och marknadshandel med livsmedel, drycker och tobak

## **Restaurang**

56.1 Restaurangverksamhet

56.2 Cateringverksamhet



Du kan ladda ned Tillväxtverkets publikationer på [tillvaxtverket.se](https://tillvaxtverket.se).  
© Tillväxtverket  
Stockholm, Mars, 2024  
Digital: ISBN 978-91-89730-65-6  
Rapportnummer: 0476

Har du frågor om den här publikationen, kontakta:  
Minna Rydgård  
Telefon, växel 08-681 91 00