

Kompetensförsörjning inom livsmedelssektorn

Regionala kompetensbehov i Värmlands län



Sweco Sverige AB

RegNo 556767-9849

Kund
Upprättad av
Datum

Region VärmlandN/A
Martin Lagerö
2026-02-27

Sammanfattning

Överblick över kompetensförsörjningen

- Livsmedelssektorn i Värmland sysselsätter cirka 7 300 personer och är ett av regionens utpekade styrkeområden, med aktörer representerade genom hela livsmedelskedjan (från primärproduktion till handel och måltid).
- Strukturen liknar i stora drag riket (t.ex. könsfördelning mellan delbranscher och högre andel utrikes födda inom restaurang), men Värmland framstår som mer ålderstyngt i primärproduktionen och med något större inslag av äldre i livsmedelshandeln än nationellt.
- Utbildningsnivån är generellt lägre i livsmedelssektorns delbranscher än på arbetsmarknaden totalt, vilket blir särskilt tydligt i Värmland utifrån länets egen utbildningsstruktur.
- Åldersprofilen visar att sektorn både fungerar som insteg (tydligt inflöde redan i tonåren) och som en mer långsiktig arbetsmarknad för vissa grupper, men att antalet sysselsatta över 60 år är relativt lågt och minskar snabbt med ålder.

Beräknad efterfrågan på arbetskraft

- Den kvantitativa efterfrågeanalysen pekar sammantaget inte på så stora volymer i branschen som helhet, men visar tydliga rekryteringsbehov inom vissa yrkesgrupper och kommuner.
- Störst total arbetskraftsefterfrågan 2026–2035 återfinns inom snabbmatpersonal samt köks- och restaurangbiträden; även butikspersonal samt djuruppfödare och växtodlare tillhör grupper med relativt hög efterfrågan.
- Pensionsavgångar är en central drivkraft i efterfrågan: snabbmatpersonal/köks- och restaurangbiträden står för flest avgångar under perioden, följt av butikspersonal och djuruppfödare/djurskötare.
- Efterfrågan är ojämnt fördelad mellan kommuner: Karlstad har den klart största efterfrågan, medan mindre kommuner har betydligt lägre volymer.

Kompetensbehov och strukturella förändringar

- Aktörer lyfter att kompetensbehoven är både yrkesspecifika och strukturellt betingade (demografi, attraktivitet, utbildningssystem och regionala förutsättningar), vilket gör kompetensförsörjningen till en långsiktig regional utvecklingsfråga.
- Bristyrken och kritiska kompetenser återfinns särskilt i "mellanleden" i kedjan: tekniska specialtroller i industriell produktion (automation, el, underhåll), tekniskt kunniga operatörer, slaktare/styckare samt kompetenser inom livsmedelskvalitet, inköp och planering.
- Digitalisering samt ökade krav på hållbarhet och robusthet bedöms öka efterfrågan på bl.a. automations- och digital kompetens, hållbarhet- och klimatkompetens samt kompetens kopplad till vattenförsörjning och energiberedskap.
- Geografin förstärker bristerna: långa avstånd, små lokala arbetsmarknader och begränsad pendling gör specialtrekryteringar svårare och ökar risken för (upplevd) felrekrytering, särskilt för små och medelstora företag.
- Samtidigt finns regionala styrkor som påverkar kompetensbehoven: en tydlig mattradition och växande intresse för lokala livsmedel driver behov av kompetenser som kombinerar yrkesskicklighet med förståelse för lokal råvara, ursprung och kvalitet, samt funktioner som stärker länkar mellan produktion, förädling och konsumtion.

Slutsatser

- Livsmedelssektorn är ett regionalt styrkeområde med bred närvaro i hela kedjan, men kompetensförsörjningen begränsas av tydliga bristyrken i kritiska funktioner snarare än av generella volymproblem.
- Efterfrågan bedöms öka delvis genom branschtillväxt i Karlstad, men framför allt genom pensionsavgångar, vilket gör ersättningsrekrytering till en nyckelfråga.
- Bristerna bedöms redan idag hämma möjligheten att förädla och distribuera primärprodukter, vilket gör process- och tekniknära kompetenser samt planerings- och kvalitetsfunktioner särskilt strategiska.
- Utbildningsutbud och matchning utmanas av att utbildningar inte alltid ger efterfrågad praktisk yrkesskicklighet, samt av strukturella hinder för praktik (t.ex. försäkringsfrågor och kostsam maskinpark inom lantbruk).

Rekommendationer

- Prioritera insatser som stärker yrkesskicklighet och kvarstannande i branschen, med fokus på kritiska roller (tekniska specialistfunktioner i industrin, erfarna kockar samt maskinförare och rådgivare inom primärproduktion).
- Rikta åtgärder mot branschens strukturella sårbarheter genom bättre samordning och arbetssätt som förbättrar långsiktig matchning och effektivare nyttjande av befintlig kompetens (inom ramen för RUA).
- Stärk kopplingen mellan utbildning och arbetslivets krav, särskilt för teknik/automation/underhåll samt måltid och service, så att utbildningar i högre grad levererar den praktiska kompetens som efterfrågas lokalt.
- Utforma insatser med hänsyn till Värmlands geografi (små lokala arbetsmarknader och begränsad pendling) för att minska rekryteringsrisker och underlätta kompetensförsörjning till mindre orter och specialistroller.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Överblick över kompetensförsörjningen.....	3
Beräknad efterfrågan på arbetskraft.....	3
Kompetensbehov och strukturella förändringar	3
Slutsatser.....	4
Rekommendationer	4
1 Inledning	6
2 Bakgrund	6
3 Metod.....	6
3.1 Avgränsning	6
3.2 Dataunderlag.....	7
3.3 Kvantitativ analys	7
3.4 Intervjuer	8
4 Överblick över kompetensförsörjningen.....	8
5 Beräknad efterfrågan på arbetskraft.....	10
5.1 Samlat kompetensbehov.....	10
5.2 Kommun- och könsfördelning per delbransch	10
5.3 Utflöden genom pensionsavgångar	13
5.4 Branschtillväxt	17
5.5 Total arbetskraftsefterfrågan	21
6 Kompetensbehov och strukturella förändringar	24
6.1 Samlad bild	24
6.2 Varierande brister inom olika delar av förädlingskedjan	25
6.3 Låg attraktivitet och försvärande geografiska förutsättningar	25
6.4 Ny nationell livsmedelsstrategi kan öka kompetensbehoven ytterligare	26
7 Slutsatser.....	27
8 Rekommendationer	27

1 Inledning

I följande rapport presenteras en analys med syfte att kartlägga regionala kompetensbehov inom livsmedelssektorn med utgångspunkt i nationella förhållanden och fastställa hur den förhåller sig till situationen i Värmland. Målet är att ge ökad kunskap om kompetensbehoven för yrken inom livsmedelssektorn i länet de närmaste tio åren. Underlaget tas fram för att bidra till Regionens uppdrag om att göra bedömning av kompetensbehov i länet.

Rapportens analys baseras på både kvantitativa och kvalitativa metoder och mynnar ut i sammanfattande slutsatser samt rekommendationer. Uppdraget har genomförts av Sweco AB på uppdrag av Region Värmland och utförts av Martin Lagnerö (uppdragsledare), Tobias Fagerberg, Sara Lindberg, Jens Halford Dyster-Aas samt Maria Lindström.

2 Bakgrund

Kompetensförsörjningsproblemet i Sverige handlar i grunden om att säkerställa att det finns tillräckligt många människor med rätt utbildning och kompetens för att möta arbetsmarknadens behov. Det innefattar flera utmaningar, inklusive demografiska förändringar där en åldrande befolkning och minskad befolkningstillväxt kan leda till färre arbetsföra personer. En annan utmaning är utbildningsmatchningen, där utbildningssystemet inte alltid svarar mot arbetsmarknadens behov, vilket kan resultera i kompetensbrist inom vissa branscher.

Dessutom spelar branschens attraktivitet och image en roll, eftersom vissa sektorer upplevs som mindre attraktiva, vilket gör det svårt att rekrytera kompetent personal. Det finns också hinder för kontinuerlig vidareutbildning och kompetensutveckling, vilket är nödvändigt för att befintlig arbetskraft ska kunna anpassa sig till förändringar på arbetsmarknaden. En annan aspekt är de regionala skillnaderna där kompetensbehov kan variera kraftigt mellan olika regioner, vilket kräver lokalt anpassade lösningar.

Livsmedelssektorn är viktig i Värmland, men behoven kan inte fångas upp fullständigt genom befintliga underlag. Värmlandsstrategins insatsområde Höja kompetensen innehåller de tre målen Tillgång till kunskapsutveckling, Attraktiv kunskapsregion och Hållbar arbetsmarknad, till vilkas uppfyllnad ett utvecklat kunskapsunderlag blir en viktig komponent.

3 Metod

3.1 Avgränsning

Livsmedelssektorn har i dialog med Region Värmland avgränsats till att omfatta jordbruk, fiske, livsmedels- och dryckestillverkning, livsmedelshandel samt restauranger. Detta motsvarar SNI 01, 03, 10, 11, 46, 47 och 56 med vissa undantag. Se bilaga 2 för en exakt definition av ingående SNI-koder.

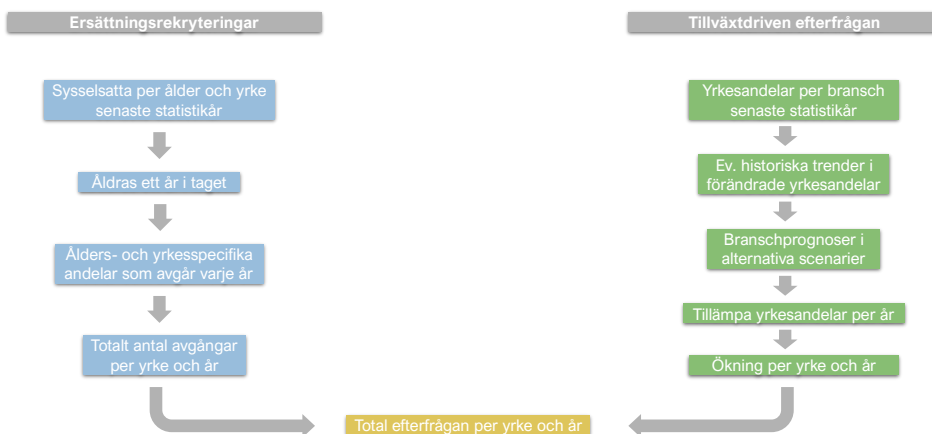
3.2 Dataunderlag

Som underlag för analyserna har Sweco utgått från statistik från SCB som tillhandahållits av Region Värmland över sysselsättning fördelat på näringsgren, yrke, kommun och ålder, för tidsperioden 2014-2022. Vidare har även kompletterande underlag från fyra WSP-rapporter som tagits fram på uppdrag av Tillväxtverket använts¹, liksom en syntesrapport från Tillväxtverket². Dessutom har stöd inhämtats från SCB:s undersökningar *Lediga jobb och rekryteringsbehov*, *Trender och prognoser* och *Regionala matchningsindikatorer*, samt Skolverkets *Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Värmlands län*.

3.3 Kvantitativ analys

Prognosberäkningar görs av behovet av kompetens på 3–5 samt på 5 och 10 års sikt. Behovet uppstår beräkningsmässigt genom två olika mekanismer. Dels uppstår behov av återrekrytering genom att befintliga anställda i aktuella yrken och branscher avgår (t.ex. genom pension eller byte av yrke), dels genom att de aktuella branscherna och/eller yrkena växer så att det totalt sett blir en större efterfrågan, oaktat ersättningsrekryteringar.

Rekryteringsbehovet genom avgångar beräknas genom att utgå från åldersstrukturen per yrke för det senaste tillgängliga året i statistiken. Därefter görs en prognos genom att de sysselsatta åldras ett år i taget, det vill säga årets trettioåringar blir nästa års trettioettåringar och så vidare. På detta läggs yrkes- och åldersspecifika sannolikheter att avgå, vilka har skattats på tidigare års statistik. För varje år och yrke summeras antalet avgångar, vilka därigenom kommer att variera beroende på hur åldersstrukturen ser ut och hur den förskjuts över tid.



Den andra komponenten beräknas genom att yrkesstrukturen per aktuell bransch, det vill säga den procentuella fördelningen på yrken inom varje branschaggregat, tas fram för det senaste tillgängliga året i statistiken. Därefter studeras yrkesfördelningens historiska utveckling för att identifiera eventuella signifikanta förändringar i strukturen. Har vissa yrken över tid kommit att utgöra en märkbart större eller mindre andel inom branschen? I de fall sådana

¹ "Företag och sysselsatta – primärproduktion. Värmlands län", "Företag och sysselsatta – livsmedelsindustrin. Värmlands län", "Företag och sysselsatta inom livsmedelshandeln. Värmlands län" samt "Företag och sysselsatta – restaurang. Värmlands län" (WSP)

² "Livsmedelssektorns kompetensförsörjning – en syntesrapport" (Tillväxtverket 2024)

förändringar identifieras, skrivs de fram i prognosen, då det kan antas att denna strukturförändring kommer att fortsätta i framtiden, dock i en viss avtagande takt.

Därefter beräknas branschprognoser med hjälp av modellverktyget Raps³. Utvecklingen av sysselsättningen i modellen styrs bland annat av befintligt branschstruktur, demografi, samt antaganden om produktivitetstillväxt och efterfrågan. Yrkesstrukturen, med de antagna och extrapolerade strukturförändringarna, appliceras därefter på branschprognoserna för att erhålla en prognos per yrke, bransch och år. Ökningen av antalet sysselsatta per yrke blir därmed det ökade rekryteringsbehov som uppstår genom tillväxt i branscherna.

Sammantaget blir slutligen summan av rekryteringsbehovet från ersättningar och från branschtillväxt den totala efterfrågan på kompetens per yrke och år.

3.4 Intervjuer

I den kvalitativa delen av analysen har intervjuer genomförts med relevanta aktörer inom branschen för att ge en mer fördjupad förståelse och nyanserad bild av efterfrågan på kompetens.

Intervjuerna har genomförts med så kallad semistrukturerad metod, vilket är en flexibel modell där utgångspunkten är en uppsättning förutbestämda frågor för att vägleda samtalet, men där det också finns utrymme för flexibilitet och uppföljningsfrågor baserade på deltagarens svar. Detta möjliggör ett mer dialoginriktat och utforskande tillvägagångssätt, så att man kan fördjupa sig i specifika intresseområden och samla in detaljerad och nyanserad information.

Frågorna har omfattat hur respondenterna uppfattar läget på organisatorisk nivå (1-5 års sikt) samt strategisk nivå (5-10 års sikt) och kretsat kring behov av färdigheter, rekryteringsläget, förändrade krav, regionala förutsättningar, långsiktiga förändringar, konkurrens om kompetens, kommande flaskhalsar m.m.

4 Överblick över kompetensförsörjningen

Enligt Tillväxtverket finns det idag på nationell nivå en bristande matchning mellan utbildningsutbudet, dess innehåll och företagens behov, där de största problemen återfinns inom livsmedelsindustrin. Livsmedelsspecifika utbildningar är få, även om det finns undantag, och utbildningarna genererar inte alltid den kompetens som företagen efterfrågar.

Samtidigt väljer många personer med utbildning kopplad till livsmedelssektorn att arbeta i andra sektorer. Gymnasiala yrkesutbildningar med koppling till livsmedelssektorn har en sämre matchning än andra yrkesutbildningar, och den matchade förvärvsgraden är generellt lägre bland restaurang- och livsmedelsutbildade samt bland 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 med utbildning som är relevant för livsmedelssektorn.

³ Se bilaga 1 för en närmare beskrivning av Raps-modellen

Vidare förefaller sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö försvåra möjligheterna att locka och behålla kompetens. Även när det finns utbildade personer har framför allt primärproduktionen och restaurang svårt att attrahera kompetens, vilket tyder på att attraktiviteten är ett särskilt problem i dessa delsektorer.

Därutöver har delar av livsmedelssektorn svårt att attrahera kvinnor och utrikes födda. Troliga förklaringar är olika intressen, värderingar, mål och uppfattningar om den egna förmågan, samt föreställningar i skolmiljön om kön, valfrihet och kompetens. 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.

Trots att företag inom livsmedelssektorn upplever ett tydligt behov av kompetensutveckling möts detta behov inte, vare sig det gäller mer yrkesspecifika kompetenser eller mer generella kompetenser. Samtidigt saknas kunskap om kompetensförsörjningen i livsmedelssektorn på både nationell och regional nivå. Sektorn står också inför stora kompetensbehov kopplade till omställningen till cirkulär ekonomi och hållbar utveckling, för att stärka beredskap, motståndskraft och uthållighet samt konkurrenskraft.

SCB:s *Trender och prognoser (2025)*, som prognostiserar regional tillgång och efterfrågan inom en rad utbildningskategorier på regional nivå, bedömer att efterfrågan på arbetskraft med gymnasial yrkesutbildning kommer att öka inom flera områden fram till år 2040. Efterfrågeökningen förklaras till stor del av antagandet att arbetsgivare i allt större utsträckning kommer att vilja anställa personer med en yrkesutbildning som matchar yrket, snarare än arbetskraft som saknar sådan yrkesutbildning.

I Värmlands län bedöms det vara balans mellan tillgång och efterfrågan på bland annat gymnasialt utbildade inom restaurang och livsmedel, samt naturbruk⁴, medan det bedöms vara brist inom försäljnings- och serviceutbildade.

WSP:s rapporter till Tillväxtverket visar att i Värmland skiljer sig köns-, ålders- och födelselandssammansättningen tydligt mellan delsektorerna. Primärproduktionen domineras av män och inrikes födda och har en markant äldre åldersstruktur än övriga delar av livsmedelssektorn. Livsmedelsindustrin är också mansdominerad men har en större andel utrikes födda än primärproduktionen och fungerar i högre grad som insteg för unga och personer med utländsk bakgrund. Livsmedelshandeln har en mer jämn könsfördelning, en relativt ung arbetskraft men med något högre inslag av äldre än vad som är vanligt i branschen. Restaurang och storkök sticker ut med jämnast könsfördelning, högst andel utrikes födda och lägst medelålder.

Utbildningsnivån är generellt lägre i Värmlands livsmedelssektor än på länets arbetsmarknad totalt. Primärproduktionen har lägst utbildningsnivå och domineras av gymnasial naturbruksinriktning eller kortare utbildning. Även livsmedelsindustrin och livsmedelshandeln präglas av att många jobb inte kräver eftergymnasial utbildning, vilket ger en högre andel med gymnasial eller förgymnasial bakgrund, samtidigt som handeln också speglar en instegs- och deltidslogik med många unga. Restaurang och storkök har också en låg utbildningsnivå, i linje med att branschen ofta är en etableringsväg för både ungdomar och utrikes födda. Därtill finns ett visst beroende av utländsk

⁴ Gymnasial naturbruksutbildning omfattar inriktningarna djurvård, hästhållning, lantbruk, skogsbruk, trädgård och naturturism

arbetskraft som inte är folkbokförd i Sverige, särskilt i primärproduktionen, och nivåerna har återhämtat sig efter pandemin.

Jämfört med övriga landet följer Värmland i stort samma mönster (män i primärproduktion och industri, jämnare könsfördelning i handel och restaurang, samt högre andel utrikes födda i restaurang). Samtidigt framstår Värmland som mer ålderstyngt i primärproduktionen än många andra län, och livsmedelshandeln har ett något större inslag av äldre än vad som är typiskt nationellt. Andelen utrikes födda i primärproduktionen ligger snarare i den lägre delen jämfört med landet, medan restaurang och storkök ligger högt även i ett nationellt perspektiv. Utbildningsmönstret – lägre andel eftergymnasial utbildning i livsmedelssektorns delbranscher än i arbetsmarknaden totalt – är också tydligt i Värmland och harmonierar med den nationella bilden, men blir mer framträdande mot bakgrund av länets egen utbildningsstruktur.

5 Beräknad efterfrågan på arbetskraft

5.1 Samlat kompetensbehov

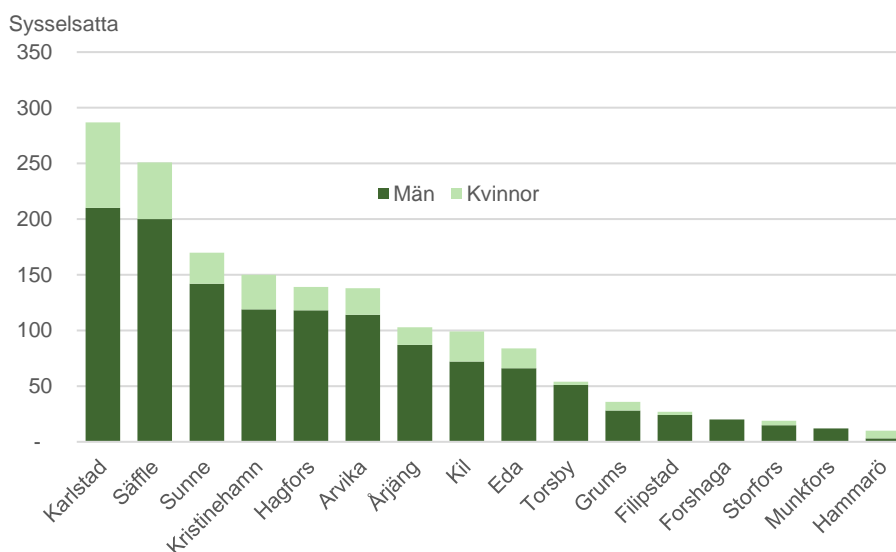
För att ge en bedömning av volymer för det kommande kompetensbehovet har beräkningar enligt tidigare beskriven metod genomförts. Resultaten presenteras dels för var och en av de båda komponenterna som genererar tillkommande efterfrågan, dels för det samlade totalbehovet av kompetens de kommande tio åren.

5.2 Kommun- och könsfördelning per delbransch

5.2.1 Primärproduktion

Inom primärproduktionen inom livsmedel i Värmland arbetade totalt cirka 1 600 personer under 2022, fördelade på knappt 1 300 män och drygt 300 kvinnor. Det ger en total andel kvinnor på 20 procent, men variationerna är kraftiga beroende på kommun – spannet sträcker sig från 0 till 70 procent.

Figur 1. Könsfördelning för sysselsatta inom primärproduktion år 2022, per kommun



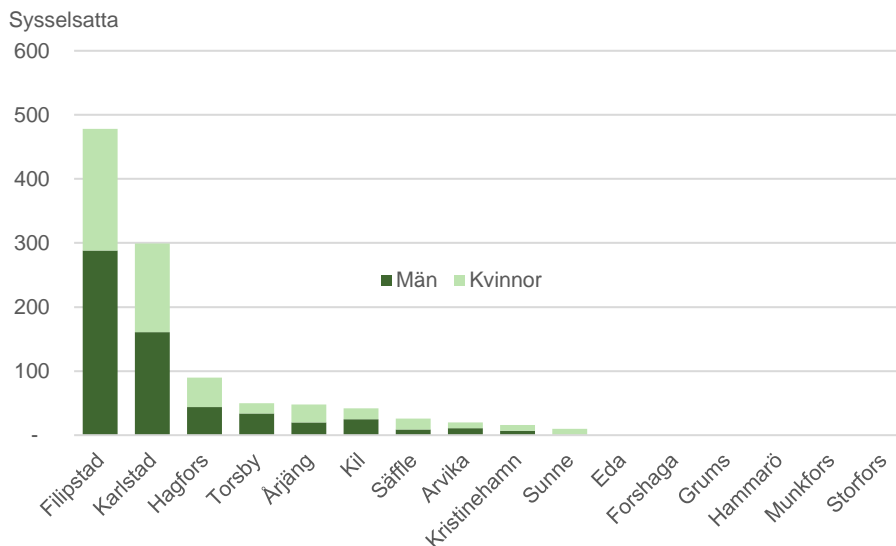
Hammarö utmärker sig med högst andel kvinnor (70 %), vilket är en tydlig avvikelse från snittet, följt av Karlstad och Kil (båda på 27 %). Även Grums ligger något över länsgenomsnittet med 22 procent.

Lägst andel kvinnor återfinns i Forshaga och Munkfors (0 %), följt av Torsby (6 %) och Filipstad (11 %). I Kristinehamn låg andelen kvinnor på 27 procent.

5.2.2 Livsmedelsindustri

Inom livsmedelsindustrin i Värmland arbetade totalt cirka 1 100 personer under 2022, fördelade på cirka 600 män och knappt 500 kvinnor. Det ger en total andel kvinnor på 44 procent, men variationerna är kraftiga beroende på kommun – spannet sträcker sig från 32 till 100 procent för de kommuner där statistik finns redovisad.

Figur 2. Könsfördelning för sysselsatta inom livsmedelsindustri år 2022, per kommun



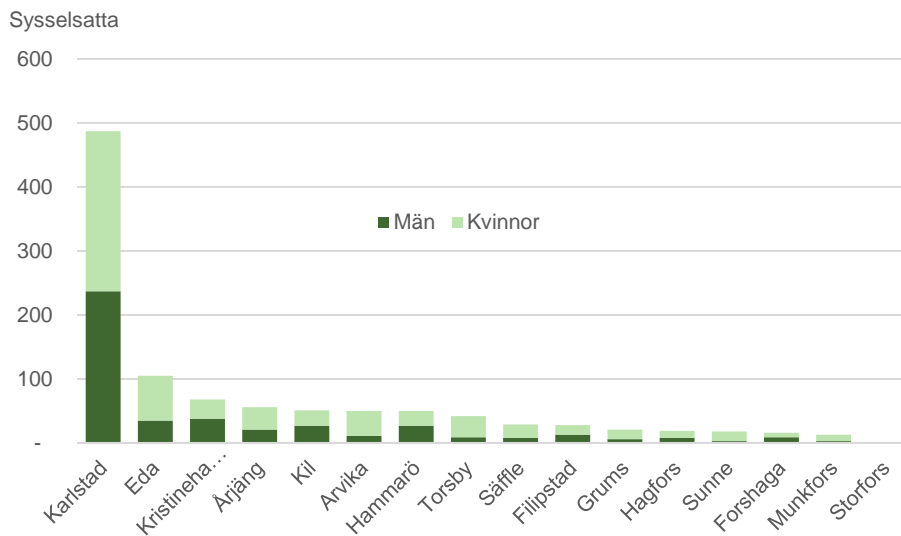
Sunne utmärker sig med högst andel kvinnor (100 %, 10 kvinnor), följt av Säffle (65 %) och Årjäng (58 %). Även Kristinehamn och Hagfors har en majoritet kvinnliga sysselsatta.

Lägst andel kvinnor återfinns i Torsby (32 %), följt av Filipstad och Kil (båda på 40 %). I de största kommunerna, Karlstad och Kristinehamn, låg andelen kvinnor på 46 respektive 56 procent.

5.2.3 Livsmedelshandel

Inom livsmedelshandeln i Värmland arbetade totalt knappt 1 100 personer under 2022, fördelade på cirka 450 män och 600 kvinnor. Det ger en total andel kvinnor på 57 procent, men variationerna är kraftiga beroende på kommun – spannet sträcker sig från 44 till 83 procent.

Figur 3. Könsfördelning för sysselsatta inom livsmedelshandel år 2022, per kommun



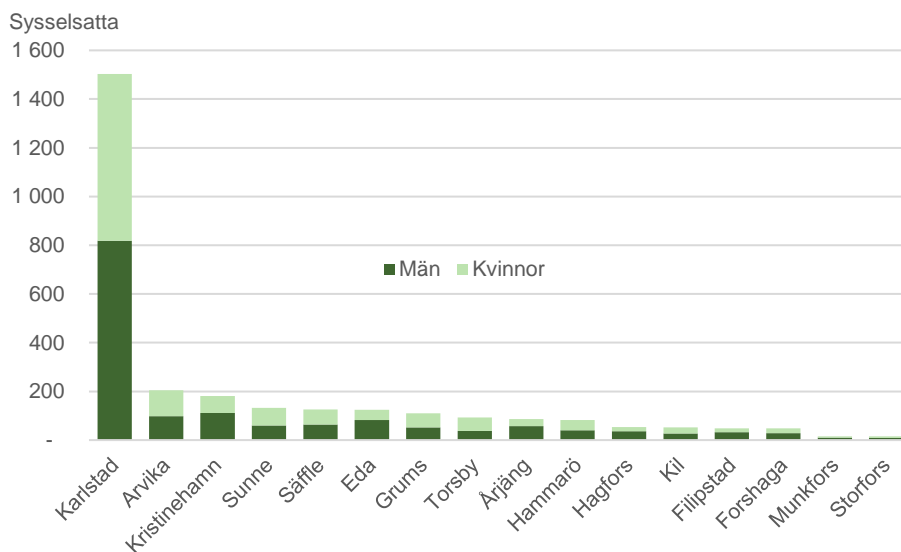
Sunne utmärker sig med högst andel kvinnor (83 %), följt av Torsby (79 %) och Arvika (78 %). Även Munkfors och Säffle har en mycket hög andel kvinnliga sysselsatta.

Lägst andel kvinnor återfinns i Kristinehamn och Forshaga (båda på 44 %), följt av Hammarö (46 %) och Kil (47 %). I Karlstad låg andelen kvinnor på 51 procent.

5.2.4 Hotell och restaurang

Inom hotell- och restaurangnäringen i Värmland arbetade totalt knappt 2 900 personer under 2022, fördelade på cirka 1 600 män och 1 300 kvinnor. Det ger en total andel kvinnor på 46 procent, men variationerna är kraftiga beroende på kommun – spannet sträcker sig från 31 till 59 procent.

Figur 4. Könsfördelning för sysselsatta inom hotell och restaurang år 2022, per kommun



Hammarö utmärker sig med högst andel kvinnor (70 %), vilket är en tydlig avvikelse från snittet, följt av Karlstad och Kil (båda på 27 %). Även Grums ligger något över länsgenomsnittet med 22 procent.

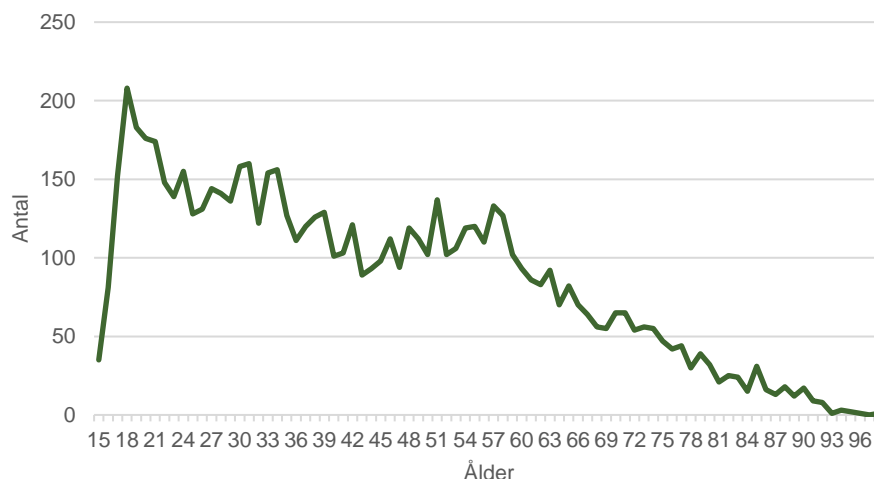
Lägst andel kvinnor återfinns i Forshaga och Munkfors (0 %), följt av Torsby (6 %) och Filipstad (11 %). I Kristinehamn låg andelen kvinnor på 27 procent.

5.3 Utlöden genom pensionsavgångar

Beräkningarnas ena komponent – enligt metodbeskrivningen i avsnittet ovan – utgörs av den efterfrågan som uppstår genom pensionsavgångar och andra utflöden från den befintliga stocken av arbetskraft inom branschen.

Livsmedelssektorn fungerar både som insteg och som en långsiktig arbetsmarknad för vissa grupper. Det finns ett mycket tydligt inflöde i de yngre åldrarna. Antalet personer ökar kraftigt från 15 års ålder och når höga nivåer redan i spannet 17–21 år. Efter tidiga 20-årsåldern planar fördelningen ut och ligger relativt stabilt upp till omkring 40 år. Det indikerar att en betydande andel stannar kvar i branschen under flera år. Antalet sysselsatta över 60 år är förhållandevis lågt och minskar snabbt med stigande ålder.

Figur 5. Åldersfördelning för sysselsatta inom livsmedelsbranschen år 2022



Fördelningen av pensionsavgångar mellan olika yrken under perioden 2026–2035 visar att snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden är den största gruppen med totalt 540 avgångar. Butikspersonal följer därefter med 300 avgångar, medan djuruppfödare och djurskötare har 170 avgångar.

Figur 6. Prognos pensionsavgångar på 10 års sikt (2026-2035) inom livsmedelsbranschen per yrkesgrupp i Värmlands län



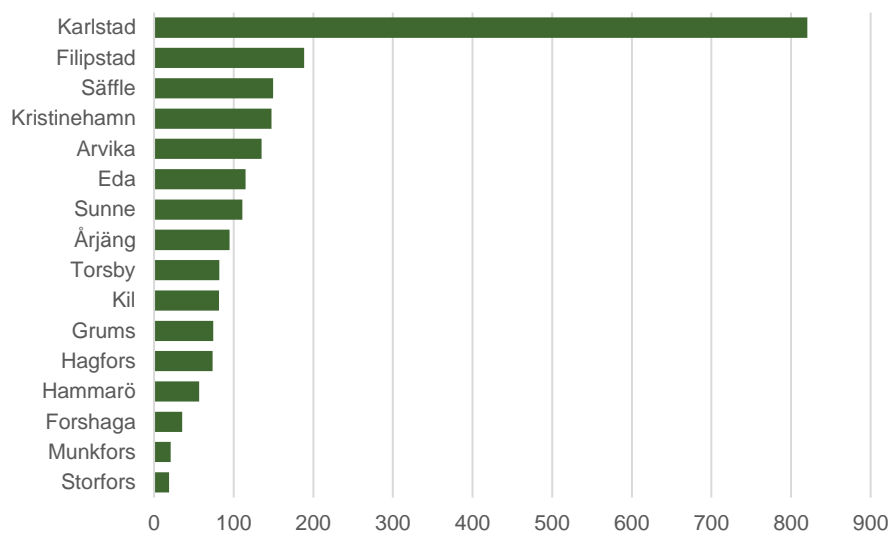
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl., har det största antalet avgångar totalt och visar en gradvis minskning i pensionsavgångar från början till slutet av perioden. Butikspersonal följer en liknande trend, där antalet pensionsavgångar även dem minskar över tid.

Tabell 1. Efterfrågan från pensionsavgångar inom livsmedelsbranschen per yrke och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
<i>Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.</i>	197	309	541
<i>Butikspersonal</i>	102	165	303
<i>Djuruppfödare och djurskötare</i>	70	100	173
<i>Växtodlare inom jordbruk och trädgård</i>	57	90	144
<i>Kockar och kallskänkor</i>	45	74	143
<i>Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift</i>	16	35	88
<i>Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.</i>	20	38	77
<i>Maskinoperatörer, livsmedelsindustri</i>	23	38	76
<i>Slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl.</i>	14	24	51
<i>Andra process- och maskinoperatörer</i>	15	25	49
<i>Lagerpersonal och transportledare m.fl.</i>	14	26	49
<i>Maskinförare</i>	14	21	40
<i>Restaurang- och kökschefer</i>	8	15	36
<i>Kassapersonal m.fl.</i>	9	12	32
<i>Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl.</i>	10	18	32
<i>Kontorsassistenter och sekreterare</i>	6	11	25
<i>Hovmästare, servitörer och bartendrar</i>	4	7	18
<i>Städare och hemservicepersonal m.fl.</i>	4	7	13
<i>Övriga</i>	91	153	314
Totalt	718	1168	2204

Karlstad har det största antalet avgångar, vilket understryker dess storlek som kommun men även betydelse som ett centralt område inom sektorn. Filipstad, Säffle, Kristinehamn och Arvika följer efter med betydande antal avgångar. Totalt sett omfattar pensionsavgångarna 2 200 personer under perioden.

Figur 7. Prognos pensionsavgångar på 10 års sikt (2026-2035) inom livsmedelsbranschen per kommun i Värmlands län



Karlstad har det största antalet avgångar, med totalt 820 personer. Filipstad följer med 189 pensionsavgångar, vilket är jämnt spridda över åren. Säffle, Kristinehamn och Arvika har också betydande antal avgångar.

Tabell 2. Efterfrågan från pensionsavgångar inom livsmedelsbranschen per kommun och prognoshorisont

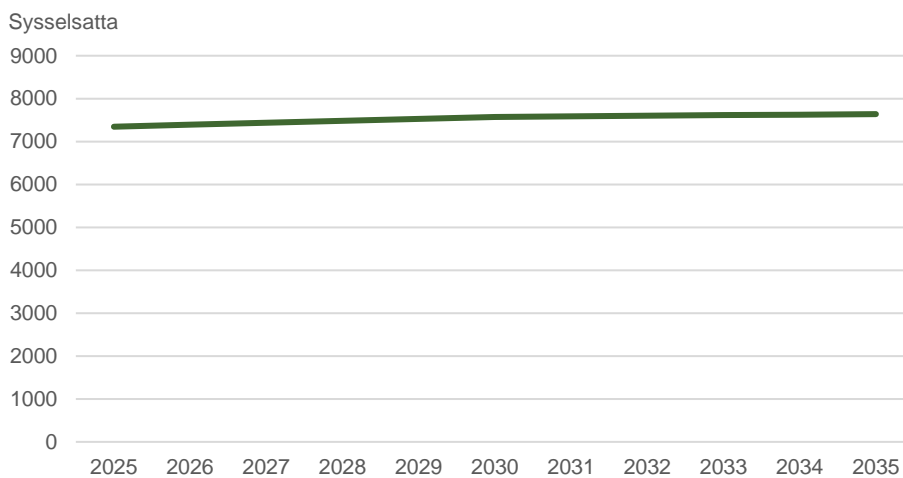
Kommun	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Karlstad	265	434	820
Filipstad	58	97	189
Säffle	51	81	150
Kristinehamn	50	80	148
Arvika	44	71	135
Eda	39	62	115
Sunne	37	59	111
Årjäng	31	50	95
Torsby	26	42	82
Kil	27	43	82
Grums	25	40	74
Hagfors	23	38	73
Hammarö	18	30	56
Forshaga	12	19	35
Munkfors	7	11	21
Storfors	7	10	19
Totalt	718	1168	2204

5.4 Branschtillväxt

Den andra komponenten av beräkningarna utgörs – enligt metodbeskrivningen i avsnittet ovan – av den kompetensefterfrågan som genereras av nettotillväxt i branschen.

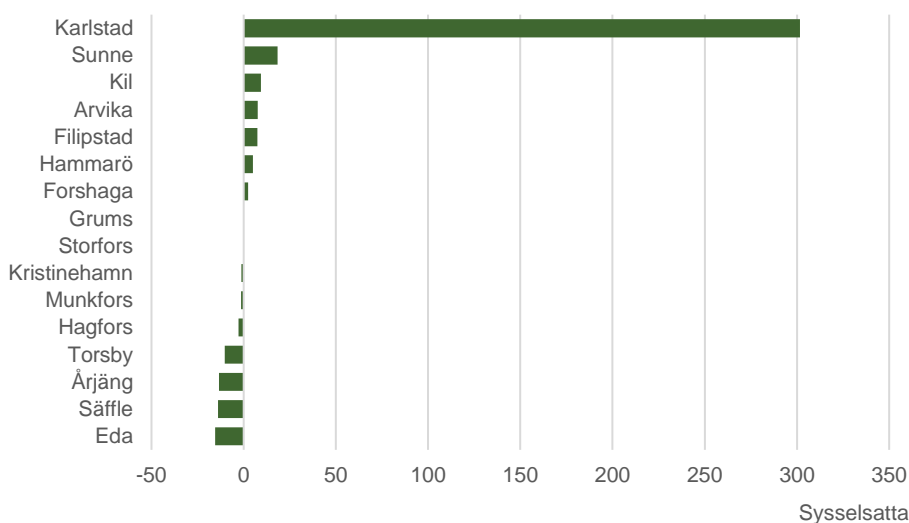
Hela livsmedelssektorn sysselsätter idag över 7300 personer i Värmlands län. Enligt den beräknade prognosen kommer sysselsättningen öka endast svagt med omkring 300 personer de närmaste tio åren, det vill säga med knappt fyra procent. Det mesta av ökningen beräknas uppstå de närmaste fem åren.

Figur 8. Prognos sysselsättningsutveckling inom livsmedelssektorn 2025-2035 i Värmlands län



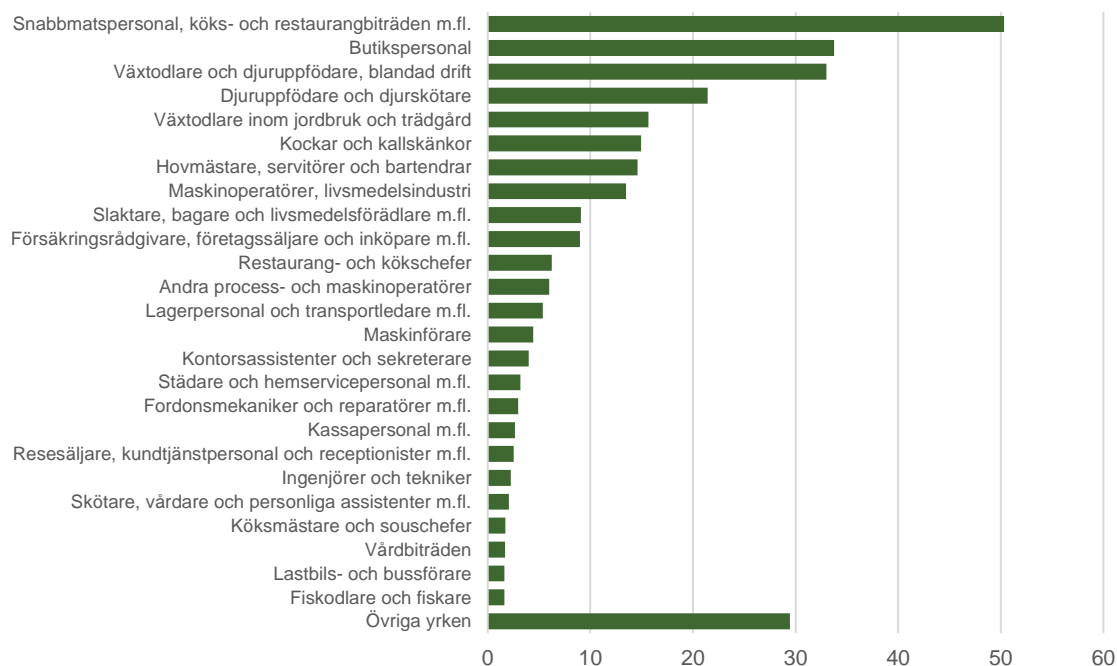
Den absolut största delen av tillväxten kommer enligt prognosen lokaliseras till Karlstad, där sysselsättningen väntas öka med 300 arbetstillfällen. Branschen växer också blygsamt i några andra kommuner, däribland Sunne, Kil och Arvika, medan den beräknas minska i bland annat Eda, Säffle och Årjäng. Totalt sett är det dock nästan uteslutande det tillväxtdrivna kompetensbehovet en angelägenhet för Karlstad.

Figur 9. Prognos sysselsättningsutveckling på 10 års sikt (2026-2035) inom livsmedelssektorn per kommun i Värmlands län



Livsmedelssektorn är bred och branschtillväxten beräknas ge en ökad efterfrågan på ett flertal olika kompetenser. De största yrkesgrupperna omfattar olika former av restaurangpersonal samt butikspersonal. Men ett flertal av de efterfrågade kompetenserna omfattar också primärproduktionen, med olika inriktningar av växtodlare och djuruppfödare. I relativt begränsad omfattning rör tillväxten tekniska kompetenser inom livsmedelsindustrin, som maskinoperatörer, mekaniker eller ingenjörer.

Figur 10. Efterfrågan från branschtillväxt inom livsmedelssektorn per yrke totalt på 10 års sikt (2026-2035).



Ökningen av den tillväxtgenererade kompetensefterfrågan är fördelad relativt jämnt över prognosens tidsperiod, med större behov de närmaste fem åren och något mindre fram till 2035.

Tabell 3. Efterfrågan från branschtillväxt inom livsmedelssektorn per yrke och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	24	39	50
Butikspersonal	16	26	34
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	16	26	33
Djuruppfödare och djurskötare	10	17	21
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	7	12	16
Kockar och kallskänkor	7	12	15
Hovmästare, servitörer och bartendrar	7	11	15
Maskinoperatörer, livsmedelsindustri	6	10	13
Slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl.	4	7	9
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	4	7	9
Restaurang- och kökschefer	3	5	6
Andra process- och maskinoperatörer	3	5	6
Lagerpersonal och transportledare m.fl.	3	4	5
Maskinförare	2	3	4
Kontorsassistenter och sekreterare	2	3	4
Städare och hemservicepersonal m.fl.	2	2	3
Övriga yrken	23	38	49
Totalt	140	228	293

Tabell 4. Efterfrågan från branschtillväxt inom livsmedelssektorn per kommun och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
<i>Karlstad</i>	115	188	302
<i>Sunne</i>	6	12	18
<i>Kil</i>	4	8	9
<i>Arvika</i>	4	8	8
<i>Filipstad</i>	7	10	7
<i>Hammarö</i>	3	5	5
<i>Forshaga</i>	2	3	2
<i>Storfors</i>	1	0	0
<i>Grums</i>	0	0	0
<i>Kristinehamn</i>	2	3	-1
<i>Munkfors</i>	0	0	-1
<i>Hagfors</i>	0	0	-3
<i>Torsby</i>	-2	-2	-10
<i>Årjäng</i>	0	-2	-13
<i>Säffle</i>	-1	-3	-14
<i>Eda</i>	-1	-3	-15
Totalt	140	228	293

5.5 Total arbetskraftsefterfrågan

För att ge en bedömning av volymer för det kommande kompetensbehovet har beräkningar genomförts enligt tidigare beskriven metod. Genom att sammanföra pensionsavgångar och branschtillväxt kan den totala arbetskraftsefterfrågan för de kommande tio åren fastställas.

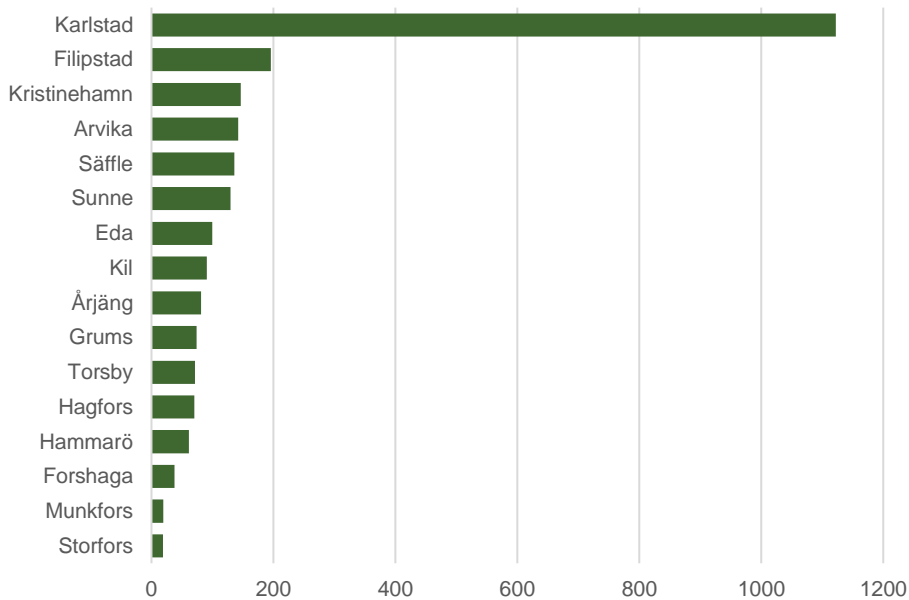
Den största arbetskraftsefterfrågan finns inom snabbmatspersonal samt köks- och restaurangbiträden. Även butikspersonal och djuruppfödare tillhör de yrkeskategorier där behovet är relativt högt. Därutöver finns ett påtagligt rekryteringsbehov inom flera andra yrken, bland annat växtodlare inom jordbruk och trädgård samt kockar och kallskänkor.

Figur 11. Total kompetensefterfrågan inom livsmedelssektorn per yrke, på 10 års sikt (2026-2035).



Karlstad har den överlägset största efterfrågan, med nästan 1200 tjänster fram till 2035. Filipstad och Kristinehamn kommer därefter, men med betydligt lägre tal jämfört med Karlstad. Mindre kommuner som Storfors och Munkfors har den lägsta efterfrågan, vilket tyder på färre arbetstillfällen eller en mindre arbetsmarknad i dessa områden.

Figur 12. Total kompetensefterfrågan inom livsmedelssektorn per kommun, på 10 års sikt (2026-2035).



Under perioden 2026 till 2035 syns en tydlig skillnad i efterfrågan på arbetskraft beroende på yrke. Yrken inom snabbmat och restaurang har den högsta efterfrågan och även om antalet jobb minskar något över åren är de fortsatt de mest efterfrågade. Butikspersonal är också mycket efterfrågade med relativt stadiga siffror varje år.

Djuruppfödare och växtodlare visar en betydande efterfrågan, men med större variation mellan åren. Även kockar och kallsköttor har en stabil efterfrågan trots mindre svängningar.

På andra sidan spektrumet är yrken som städare och kontorsassistenter där efterfrågan är låg och stabil. Dessa yrken har mycket mindre efterfrågan jämfört med serviceyrken inom restaurang, handel och livsmedel.

Tabell 5. Efterfrågan från branschtillväxt inom livsmedelssektorn per yrke och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	221	348	592
Butikspersonal	118	191	337
Djuruppfödare och djurskötare	80	117	194
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	64	102	159
Kockar och kallskänkor	52	86	158
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	32	60	121
Maskinoperatörer, livsmedelsindustri	29	49	89
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	24	45	86
Slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl.	18	31	60
Andra process- och maskinoperatörer	18	30	55
Lagerpersonal och transportledare m.fl.	17	30	54
Maskinförare	16	25	45
Restaurang- och kökschefer	11	19	42
Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl.	11	20	35
Kassapersonal m.fl.	10	14	35
Hovmästare, servitörer och bartendrar	11	19	33
Kontorsassistenter och sekreterare	8	14	29
Städare och hemservicepersonal m.fl.	6	9	16
Övriga yrken	111	186	357
Totalt	858	1395	2497

Efterfrågan inom livsmedelssektorn varierar betydligt mellan olika kommuner i Värmland över perioden 2026-2035. Karlstad har den största efterfrågan varje år, följt av Filipstad och Kristinehamn. Mindre kommuner som Munkfors och Storfors har den lägsta efterfrågan, vilket pekar på färre jobbopportuniteter eller en mindre arbetsmarknad. Totalt sett är efterfrågan koncentrerad till de större kommunerna, med Karlstad i spetsen.

Tabell 6. Efterfrågan från branschtillväxt inom livsmedelssektorn per kommun och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Karlstad	380	622	1122
Filipstad	65	108	196
Kristinehamn	52	83	146
Arvika	48	79	142
Säffle	50	79	136
Sunne	43	71	129
Eda	37	59	99
Kil	31	51	91
Årjäng	31	49	82
Grums	25	40	74
Torsby	24	40	71
Hagfors	23	38	70
Hammarö	21	35	61
Forshaga	14	22	38
Munkfors	7	11	19
Storfors	7	10	19
Totalt	858	1395	2497

Inom livsmedelssektorn är det i delsektorn hotell och restaurang som den största efterfrågan beräknas uppstå. På tio års sikt uppgår behovet till över 900 personer, varav över hälften snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden och omkring 140 kockar och kallskänkor. Inom primärproduktionen beräknas efterfrågan till nära 600 nyrekryteringar, fördelat på växtodlare och djuruppfödare. Inom livsmedelshandeln beräknas behovet uppgå till drygt 600 personer, varav över hälften butikspersonal, men även säljare, lagerpersonal och kassapersonal. Inom livsmedelstillverkningen uppgår kompetensefterfrågan till nära 350 personer i ett tioårsperspektiv, fördelat på ett flertal olika yrken, bland annat maskinoperatörer, processoperatörer, slaktare, bagare och livsmedelsförelare.

6 Kompetensbehov och strukturella förändringar

6.1 Samlad bild

Intervjuerna visar generellt att livsmedelsbranschens kompetensbehov i Värmland är både yrkesspecifika och strukturellt betingade. Bristyrkena är tydliga, men orsakerna finns i samspillet mellan demografi, attraktivitet, utbildningssystem och regionala förutsättningar. För Värmland innebär detta att kompetensförsörjningen i livsmedelsbranschen gynnas av att hanteras som en långsiktig regional utvecklingsfråga. Se bilaga 3 appendix för utpekade bristyrken enligt intervjuerna.

6.2 Varierande brister inom olika delar av förädlingskedjan

De intervjuade pekar samstämmigt ut ett antal bristyrken och kritiska kompetenser inom livsmedelsbranschen i Värmland. Det handlar framför allt om tekniska specialister inom industriell livsmedelsproduktion, såsom automation, el och underhåll, men också om yrkesskickliga operatörer med teknisk förståelse. Därutöver lyfts en bedömd brist på kvalificerade kokkar och köksledare inom måltid och service, samt kompetenser kopplade till primärproduktion, rådgivning och funktioner som kan länka samman produktion, förädling och konsumtion. Dessa kompetensbrister upplevs som särskilt kännsbara i Värmland, där flera verksamheter är beroende av lokal och regional arbetskraft och där möjligheten att rekrytera nationellt eller internationellt är begränsad.

Bristbilden varierar tydligt mellan olika delar av livsmedelskedjan. Inom offentlig sektor finns i regel ingen brist på fast anställda kokkar, men däremot pekar intervjuerna på en betydande brist på vikarier. Lantbruket bedömer en mer genomgripande kompetensbrist som spänner över nästan alla nivåer, från praktikanter till högutbildade roller. I förädlingsledet framträder särskilt brist på yrkeskompetenser såsom slaktare, styckare och bagare.

Samtidigt växer nya kompetensbehov fram. Exempelvis efterfrågas hälsoinformatörer och måltidskommunikatörer i skolor, liksom fördjupad kunskap inom specialkost, hållbarhet och klimatarbete. Automations- och digital kompetens blir allt viktigare både i lantbruket och i industrin. Därutöver bedöms frågor kopplade till vattenförsörjning, bevattnings och energiberedskap bli alltmer kritiska för systemets robusthet.

Utöver dessa kompetensgap finns strukturella flaskhalsar. I Värmland pekas en svaghet ut i form av att ett "mellanled" saknas i livsmedelskedjan, särskilt i relation till den förädlingskompetens som krävs för att göra primärprodukter kommersiellt och logistiskt anpassade för offentlig sektors inköp. Ytterligare en mellanledsfunktion som intervjuade pekar på är veterinärer, en bristkompetens som bedöms som särskilt allvarlig och potentiellt systempåverkande för livsmedelssystemets funktion.

6.3 Låg attraktivitet och försvårande geografiska förutsättningar

Pensionsavgångar förklarar en stor del av kompetensbehoven. Många inom branschen har lång anställningstid så mycket kunnande riskerar att tappas. Inom industrin försvinner medarbetare med flera decenniers erfarenhet av maskiner, processer och arbetssätt som ofta är anpassade till just den lokala anläggningen. Inom primärproduktionen beskrivs en hög medelålder och svårigheter att ersätta äldre lantbrukare och rådgivare, vilket riskerar att försvaga både produktionskapacitet och utvecklingskraft i länet.

En annan central förklaring är låg attraktivitet i flera av de yrken som är viktiga för livsmedelsbranschen i Värmland. Fysiskt krävande arbete, obekväma arbetstider och relativt låga ingångslöner nämns inom restaurang, förädling och offentlig måltid. Inom lantbruket upplevs arbetet som både tungt och ekonomiskt riskfyllt, vilket gör att unga i Värmland i låg utsträckning söker sig till näringen. Pandemin har ytterligare förstärkt denna utveckling, särskilt inom restaurang och service, där många lämnade branschen och inte återvänt. Samtidigt

konkurrerar industrin och offentlig sektor i Värmland om samma arbetskraft, ofta med bättre villkor, vilket ytterligare minskar inflödet till vissa delar av livsmedelskedjan.

Intervjuerna pekar också på att utbildningssystemet i och för Värmland inte fullt ut matchar livsmedelsbranschens behov. Det gäller både volym och inriktning. Inom lantbruk och rådgivning beskrivs ett begränsat utbud av eftergymnasiala utbildningar och svårigheter att erbjuda praktik, bland annat på grund av försäkringsfrågor och kostsam maskinpark. Inom industrin efterfrågas tekniska utbildningar med tydlig koppling till automation och underhåll, där tillgången på utbildade är begränsad i regionen. Inom måltid och service upplevs utbildningar inte alltid ge den praktiska yrkesskicklighet och servicekompetens som krävs i verksamheter med stark lokal förankring och höga kvalitetsambitioner. Sammantaget leder detta till en situation där Värmland både har utbildade individer som inte matchar behoven och verksamheter som har svårt att hitta rätt kompetens.

De geografiska förutsättningarna i Värmland förstärker samtliga ovanstående faktorer. Långa avstånd, små lokala arbetsmarknader och delvis begränsade pendlingsmöjligheter gör det svårt att rekrytera till mindre orter och till specialistroller. För många små och medelstora företag i livsmedelskedjan innebär detta att risken för felrekrytering upplevs som hög, vilket i sin tur kan leda till försiktighet eller uteblivna rekryteringar. Samtidigt gör regionens struktur att industrin, offentlig sektor och besöksnäring i praktiken konkurrerar om samma begränsade arbetskraftsbas.

Samtidigt pekar intervjuerna på vissa Värmlandsspecifika styrkor som påverkar kompetensbehoven. Regionen beskrivs ha en tydlig mattradition och ett växande intresse för lokala livsmedel, både inom besöksnäring och offentlig måltid. Detta skapar efterfrågan på kompetenser som kan kombinera yrkesskicklighet med förståelse för lokal råvara, ursprung och kvalitet, samt på funktioner som kan stärka länkarna mellan primärproduktion, förädling och konsumtion. Dessa behov är inte nödvändigtvis unika för Värmland, men blir särskilt tydliga i en region där lokal identitet och kortare värdekedjor lyfts fram som utvecklingsmöjligheter.

6.4 Ny nationell livsmedelsstrategi kan öka kompetensbehoven ytterligare

Regeringen har fattat beslut om den nya Livsmedelsstrategin 2.0, som prioriterar ökad robusthet i livsmedelskedjan, exportfrämjande samt svensk kvalitet och gastronomi, med målet att öka den inhemska produktionen och stärka konkurrenskraft och lönsamhet. Detta kan driva ökade kompetensbehov i flera delar av kedjan. Särskilt kompetenspåverkande är satsningar på robusthet och klimatsmart produktion, inklusive en kraftsamling kring jordbrukets vattenfrågor, vilket ökar behovet av kompetens inom vattenhushållning och bevattning, klimatanpassning, hållbarhetsstyrning samt risk- och beredskapsarbete i försörjningskedjor. Även andra specifika kompetensbehov kan bli aktuella, som till exempel frågor kring exportfrämjande, kvalitet och gastronomi samt kompetens kring analys och uppföljning inom flera delar av livsmedelskedjan.

För Värmlands del, där i synnerhet primärproduktion och livsmedelstillverkning är småskalig och geografiskt utspridd, ofta kopplade mindre förädlingsföretag, kan den nya livsmedelsstrategin innebära både en generell ökning av

efterfrågan på befintliga kompetenser över hela länet för att öka den samlade volymen, och att ambitioner om ökad lönsamhet, profilering av svensk kvalitet och exportfrämjande ökar efterfrågan på delvis nya eller utvecklade kompetenser inom affärsutveckling, varumärkes- och marknadskompetens samt förmåga att skala upp produktionen när värmländska företag växer från en lokal och regional marknad till ökad nationell och internationell försäljning.

7 Slutsatser

Utifrån resultaten av de samlade analyserna, kan följande sammanfattande slutsatser dras kring livsmedelsbranschens kompetensefterfrågan i Värmland:

- Livsmedelsbranschen sysselsätter idag omkring 7300 personer i Värmland och är en av Region Värmlands utpekade styrkeområden med producenter i hela livsmedelskedjan
- Efterfrågeanalysen pekar på viss branschtillväxt koncentrerad till Karlstad därutöver väntas en ökad efterfrågan drivet av kommande pensionsavgångar inom framförallt yrkesgruppen snabbmatspersonal
- Efterfrågeanalysen och intervjuerna visar att livsmedelsbranschen är beroende av ett brett spektrum av yrken och kompetenser från primärproduktion till måltid. Den kvantitativa efterfrågeanalysen visar inte på några större volymer däremot pekar intervjuerna på behov av teknisk processnära kompetens, yrkesskicklig kompetens och stödfunktioner.
- Digitalisering och förändrade krav på hållbarhet och robusthet i livsmedelssystemet bedöms av intervjuade öka efterfrågan på exempelvis kompetens kopplat till vattenförsörjning och energiberedskap, automations- och digital kompetens, samt hållbarhet och klimatkompetens
- Intervjuade upplever kompetensbrister som idag begränsar möjligheten att förädla och distribuera primärprodukter. Intervjuade pekar på mellanledens funktioner exempelvis process och tekniska operatörer, slaktare och styckare, livsmedelskvalitet, inköps- och planeringskompetens.
- Nationella ambitioner om ökad självförsörjning och ökad livsmedelsproduktion kan innebära ytterligare kompetensbehov utöver de som prognosticerats, både inom befintliga yrken och inom delvis nya områden.

8 Rekommendationer

Rekommendationerna i detta kapitel tar sin utgångspunkt i den kvantitativa analysen av hur efterfrågan på arbetskraft inom branschen förväntas utvecklas över tid och i genomförda intervjuer som belyser vilka kompetenser, roller och yrken som i praktiken upplevs som särskilt efterfrågade eller svåra att rekrytera.

Rekommendationerna syftar till att stödja Region Värmland i sitt arbete med regional utveckling och stärkt kompetensförsörjning inom ramen för det regionala utvecklingsansvaret (RUA). Fokus ligger på att förbättra förutsättningarna för en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning genom

åtgärder som rör samordning, användning och minskad sårbarhet i arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens. Rekommendationerna omfattar inte en bedömning av utbildningsutbudets omfattning eller tillgången på arbetskraft, utan inriktas på strukturer och arbetssätt som kan bidra till bättre matchning och ett mer effektivt nyttjande av befintlig kompetens.

Bred analys av utbildningsutbudet

För att kunna göra en mer kvalificerad bedömning av hur utbildningssystemet kan möta det kommande kompetensbehovet bör en genomlysning och kvantifiering av det framtida utbudet av kompetens inom de efterfrågade yrkesrollerna göras. Detta kan ge en tydligare bild av var det kan uppstå faktisk brist, balans eller överskott.

Insatser för yrkesskicklighet och kvarstannande i livsmedelsbranschen

Intervjuerna visar att kompetensutmaningarna i livsmedelsbranschen i Värmland i hög grad bedöms vara brist på yrkesskicklighet inom kritiska roller exempelvis tekniska specialistfunktioner i industriell livsmedelsproduktion, erfarna kockar och maskinförare och rådgivare inom primärproduktion. Därutöver pekar intervjuerna på att arbetsvillkor så som låga ingångslöner, fysiskt krävande arbete och obekväma arbetstider försvårar möjligheterna att rekrytera och behålla arbetskraft. Kompetensförsörjningsutmaningen förstärks av en hög medelålder inom delar branschen där pensionsavgångar riskerar att leda till förlust av erfarenhetsbaserad kunskap. Utmaningarna bedöms vara både yrkesspecifika och strukturella vilket motiverar ett långsiktigt och regionalt samordnat angreppssätt. Regionen rekommenderas därför initiera insatser som stärker förutsättningarna för att yrkesskicklighet utvecklas, tas till vara och stannar kvar i branschen exempelvis genom att stödja samverkanslösningar för introduktion, handledning, erfarenhetsöverföring och långsiktiga karriärvägar inom och mellan företag.

Stärk små och medelstora företags förmåga att formulera och samordna kompetensefterfrågan

Intervjuerna visar att små och medelstora företag i livsmedelskedjan ofta upplever en hög risk för felrekrytering, vilket i kombination med låg attraktivitet, geografiska avstånd och begränsade pendlingsmöjligheter leder till försiktighet eller uteblivna rekryteringar. Dessa utmaningar är särskilt påtagliga för mindre verksamheter inom lantbruk, livsmedelsindustri och restaurang, där tillgången till kvalificerad arbetskraft och vikarier upplevs som begränsad.

Region Värmland kan därför stödja insatser som stärker små och medelstora företags förmåga att tydligare formulera, samordna och långsiktigt planera sin efterfrågan på kompetens. Detta kan exempelvis ske genom gemensamma behovsbilder, regionala branschdialoger eller samverkansarenor som minskar den upplevda risken vid rekrytering och underlättar samordning mellan företag i liknande situationer. På så sätt kan förutsättningarna förbättras för att kompetensbehov identifieras och hanteras även i mindre och geografiskt utsatta verksamheter.

Använd arbetssättet smart specialisering för att rikta kompetensinsatser

Livsmedel är ett av Region Värmlands utpekade styrkeområden inom smart specialisering. Regionen bör inom detta ramverk tydligare rikta kompetensinsatser mot de delar av livsmedelssektorn där regionala styrkor och utvecklingsambitioner är särskilt tydliga. Exempelvis lokal och regional förädling, hållbara produktionsformer och kopplingen mellan livsmedel, besöksnäring och offentlig måltid.

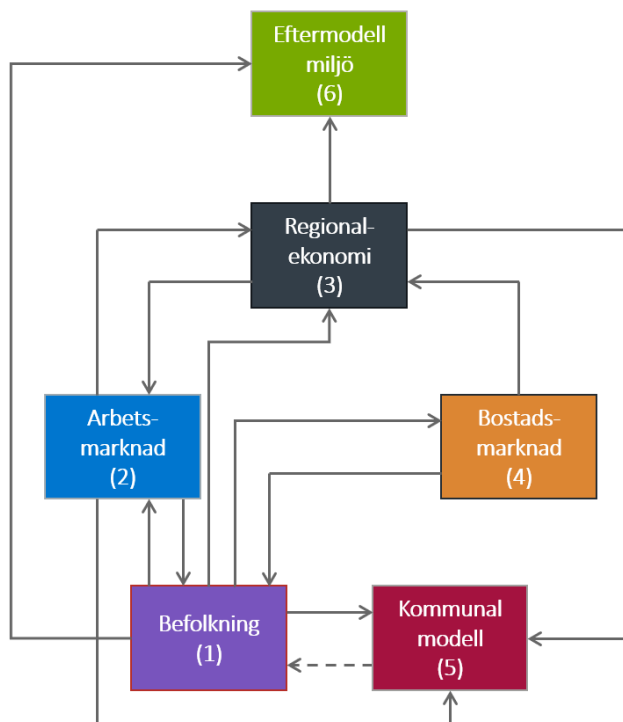
Integrera mellanledens kompetenser i regional samverkan kring livsmedel

Analysen visar att livsmedelsbranschens kompetensutmaningar i Värmland inte enbart finns i primärproduktion eller i slutledet, utan i hög grad i mellanledens funktioner, de kompetenser som möjliggör att råvaror kan förädlas, kvalitetssäkras, planeras och anpassas till kommersiella och offentliga marknader. Hit hör exempelvis livsmedelskvalitet, process- och tekniska operatörer i livsmedelsindustrin, slaktare och styckare, hälsoinformatörer samt logistik-, inköps- och planeringsfunktioner vilket är kompetenser som intervjuade pekar på som bristkompetenser.

Region Värmland kan inom ramen för befintliga samverkansstrukturer och strategiska arbete kring livsmedelssektorn som styrkeområde, tydligare synliggöra och adressera dessa mellanledskompetenser. Ett ökat fokus på dessa funktioner kan bidra till att förbättra små aktörers möjligheter att delta i regionala och offentliga marknader.

Bilaga 1 – Raps-modellen

Raps-modellen är i grunden ett verktyg för regional planering. Raps består av fem delmoduler som ömsesidigt påverkar varandra. De data som modellen innehåller finns i en databas innehållande ett stort antal variabler i varje modul. Framtidsprognoser och scenarier kan göras genom att använda parametrar över historiskt skattade signifikanta samband mellan variabler i modulerna. Det är möjligt att manuellt lägga in händelser i den regionala ekonomin i modellen som exempelvis en investering i ett visst energislag. Modellen drivs av den efterfrågan som riktas mot regionens näringsliv i form av hushållens konsumtion, näringslivets, hushållens och den offentliga sektorns investeringar, exportnettot och insatsleveranser mellan branscher. Modellen bygger på de antaganden om den makroekonomiska utvecklingen och den demografiska utvecklingen som görs i Finansdepartementets långtidsutredning. Utifrån bland annat regionala skillnader i branschstruktur, arbetskraftens sammansättning och demografiska faktorer kan regionala scenarier tecknas.



Modellsystemet består av sex delmodeller som omfattar statistik gällande befolkning, arbetsmarknad, regional ekonomi, bostadsmarknad och en kommunal eftermodell vilken bland annat inkluderar det kommunala utjämningsystemet. Dessutom finns en särskild eftermodell för miljö.

Modellen drivs av exogen efterfrågan riktad mot den aktuella regionens produktion i olika branscher. Denna exogena efterfrågan består av export (från regionen), bruttoinvesteringar och offentlig konsumtion. Hur dessa efterfrågekomponenter förändras över tiden bestäms av vilka tillväxttakter som

antas. Tillväxttakterna baseras t ex på nationella antaganden enligt långtidsutredningens bedömningar.

Bilaga 2 – Ingående SNI-koder

01	Jordbruk och jakt samt service i anslutning härtill	Förutom:	01.160 Fiberväxtodlare
			01.191 Odlare av prydnadsväxter i växthus
			01.199 Odlare av övriga ett- och tvååriga växter
			01.301 Odlare av plantskoleväxter i växthus
			01.302 Odlare av plantskoleväxter m.m. på friland
			01.430 Stuterier och andra hästuppfödare m.fl.
			01.440 Uppfödare av kameler och kameldjur
			01.492 Uppfödare av sällskapsdjur
			01.499 Övriga djuruppfödare
03	Fiske och vattenbruk		
10	Livsmedelsframställning	Förutom:	10.920 Industri för mat till sällskapsdjur
11	Framställning av drycker		
462	Partihandel med jordbruksråvaror och levande djur	Förutom:	46.220 Partihandel med blommor och växter
			46.230 Partihandel med levande djur
			46.240 Partihandel med hudar, skinn och läder
463	Partihandel med livsmedel, drycker och tobak		
471	Detaljhandel med brett sortiment	Förutom:	47.191 Annan varuhus- och stormarknadshandel
			47.199 Övrig detaljhandel med brett sortiment
472	Specialiserad butikshandel med livsmedel, drycker och tobak		
473	Specialiserad detaljhandel med drivmedel		
56	Restaurang-, catering- och barverksamhet		

Bilaga 3 Utpekade bristyrken enligt intervjuerna

Bristyrken / kompetenser	Utbildningsnivå	Typ av brist	Förtydligande nyanser från intervjuer
Kockar (särskilt erfarna/ledande), servicepersonal	Gymnasial + arbetsplatslärande	Strukturell	Få unga söker sig till serviceyrken; stort fokus på personlighet och serviceförmåga snarare än formell utbildning.
Servicekompetens (bemötande, flexibilitet)	Samtliga	Matchning	Utbildningar anses inte leverera rätt färdigheter; brist på genuint intresse för service i åldern 18–25 år
Kockar, kökspersonal med rätt yrkeskompetens	Gymnasial	Strukturell	Behov av formell kompetens och validering; många arbetar i kök utan full utbildning
Sälj, förädling, produktion	Gymnasial / eftergymnasial	Matchning	Stödkompetenser (ekonomi/marknad) kan köpas in, men kärnverksamhet behöver finnas internt
Djurskötare, maskinförare	Gymnasial + eftergymnasial	Strukturell	Mycket hög medelålder och stora pensionsavgångar; svårigheter att få in unga
Agronomer, lantmästare, växtodlare, ekonomer	Eftergymnasial / akademisk	Strukturell	Långvarig brist på högre utbildad kompetens; särskilt tydlig inom rådgivning och utveckling
Ledarskap, arbetsgivarroll	Samtliga	Kvalitativ brist	Gårdar blir större ger ökade krav på ledarskap när egenföretagare blir arbetsgivare
Maskin-, robot- och systemtekniker	YH / eftergymnasial	Växande strukturell brist	Snabb teknikutveckling (sensorer, automation) kräver datakompetens och systemförståelse
Veterinärer	Akademisk	Strukturell	Brist hämmar både produktion och djurhållning
Digital kompetens, flexibilitet, språk	Samtliga	Kvalitativ brist	Ökad digitalisering, kortare planeringshorisonter och behov av snabb anpassning i alla led
Livsmedelsberedskap	Systemnivå	Strategisk risk	Minskade lager och beroende av fungerande kompetens i hela kedjan vid kris