

Kompetensförsörjning inom skogsbruk

Regionala kompetensbehov i Värmlands län



Sweco Sverige AB

RegNo 556767-9849

Kund
Upprättad av
Datum

Region Värmland
Martin Lagnerö
2026-03-03

Sammanfattning

Överblick av kompetensförsörjningen

- Kompetensförsörjningen inom skogsbrukssektorn bedöms i ett nationellt perspektiv vara ansträngd de kommande 3–10 åren, drivet av generationsväxling, ökade krav på hållbarhet och regelefterlevnad samt snabb teknikutveckling.
- Efterfrågan ökar särskilt på roller som kombinerar praktisk fältförankring med digitala arbetssätt och systemstöd (planering, mätning, logistik och dokumentation).
- Branschen har svårt att attrahera och behålla arbetskraft till geografiskt spridda arbetsplatser, vilket gör matchningen mer komplex i glesare delar av länet.

Beräknad efterfrågan på arbetskraft

- Beräkningarna visar ett betydande ersättningsbehov: nära 1 400 pensionsavgångar under perioden 2026–2035 inom skogsbranschen i Värmland.
- Pensionsavgångarna är högst i början av perioden och minskar successivt, vilket indikerar ett mer akut behov på kort sikt.
- Kommunerna med störst avgångar – och därmed störst rekryteringsbehov – är Arvika, Torsby och Karlstad, följt av Årjäng och Sunne.
- I yrkesstrukturen dominerar skogsarbetare i avgångsvolym, följt av maskinförare och växtodling/djuruppfödning.

Kompetensbehov och strukturella förändringar

- Aktörer pekar på kompetensbehov längs hela värdekedjan: från operativt skogsarbete och maskinförning till planering, rådgivning, logistik, ledning och mer avancerade specialistroller.
- De mest akuta bristrollerna bedöms finnas i det operativa skogsarbetet, särskilt skogsmaskinförare och skogsvårdsarbetare (inkl. röjare och funktioner kopplade till avverkning/skötsel/transporter).
- Kompetenskraven breddas av digitalisering och ökade hållbarhets-/regelkrav. Behovet ökar av kunskap inom biologi, miljö och juridik, samt förmåga att arbeta i digitala system för planering, virkesmätning och logistik.
- Pensionsavgångar och konkurrens om arbetskraft riskerar att ge ett betydande erfarenhetstapp. Fysiskt krävande arbete och urbanisering försvårar rekrytering, särskilt utanför större orter.
- Regionalt utspridda behov och små lokala arbetsmarknader gör matchningen sårbar och driver ett ökat beroende av entreprenörer och i vissa fall utländsk arbetskraft för att upprätthålla produktionstakten.

Slutsatser

- Skogsbranschen i Värmland står inför ett tydligt kompetensförsörjningstryck där pensionsavgångar i kombination med bristande attraktivitet och geografisk spridning skapar långsiktiga rekryteringsutmaningar.
- Den mest kritiska bristen gäller operativa nyckelroller (framför allt maskinförare och skogsvårdsarbete), samtidigt som efterfrågan ökar på eftergymnasial kompetens inom planering/rådgivning, miljö och ledning.
- Omställningen drivs inte bara av volymbehov utan av förändrade kompetenskrav: digitalisering och ökade hållbarhets- och rapporteringskrav gör att fler roller behöver kombinera verksamhetskunskap med teknisk och regelrelaterad kompetens.

Rekommendationer

- Genomför en bred genomlysning och kvantifiering av utbildningsutbudet kopplat till de mest efterfrågade rollerna för att bättre bedöma var brist, balans eller överskott riskerar att uppstå.
- Minska sårbarheten genom regional samordning som stärker möjligheterna till rekrytering i mindre orter, inklusive insatser kopplade till pendling, boende och säsongsplanering som en tydligare del av regional planering.
- Stöd samverkan för att kunna dela resurser och säkra kompetens i hela länet (t.ex. instruktörer, maskinsimulatorer och specialiststöd), särskilt med fokus på bristroller i operativt skogsarbete och maskinförning.
- Analysera särskilt den stora gruppen egenföretagare, som i stor utsträckning utgörs av egna skogsägare med hög medelålder som i praktiken bedriver skogsbruk i endast begränsad omfattning.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Överblick av kompetensförsörjningen	3
Beräknad efterfrågan på arbetskraft.....	3
Kompetensbehov och strukturella förändringar	3
Slutsatser.....	3
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 av kompetensförsörjningen	8
5 Beräknad efterfrågan på arbetskraft.....	9
5.1 Samlat kompetensbehov.....	9
5.2 Kommun- och könsfördelning	9
5.3 Utflöden genom pensionsavgångar	10
5.4 Branschtillväxt	13
5.5 Total arbetskraftsefterfrågan	17
6 Kompetensbehov och strukturella förändringar	20
6.1 Samlad lägesbild	20
6.2 Branschens utveckling	20
6.3 Bristroller och kompetensbehov.....	21
6.4 Pensionsavgångar och bristande attraktivitet	21
6.5 Regionala förutsättningar	21
7 Slutsatser.....	21
8 Rekommendationer	22
Bilaga 1 – Raps-modellen.....	24
Bilaga 2 – Utpekade bristyrken enligt intervjuerna	26

1 Inledning

I följande rapport presenteras en analys med syfte att kartlägga regionala kompetensbehov inom skogsbruket 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 skogsbruk 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.

Skogsbrukssektorn 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

Skogsbrukssektorn har i dialog med Region Värmland avgränsats till SNI-grupp 02, Skogsbruk, vilket omfattar skogsodling och produktion av rundvirke såväl som utvinning och insamling av vilt växande icke träbaserade skogsprodukter. Utöver timmerproduktion producerar skogsbruket produkter som nästan inte genomgår någon förädling alls, såsom ved, träkol och rundvirke som används i obearbetad form (t.ex. gruvstöttor eller massaved). Verksamheterna kan utövas

i naturliga, delvis naturliga eller planterade skogar. Det omfattar inte vidare bearbetning av trä som börjar med sågning och hyvling av trä.

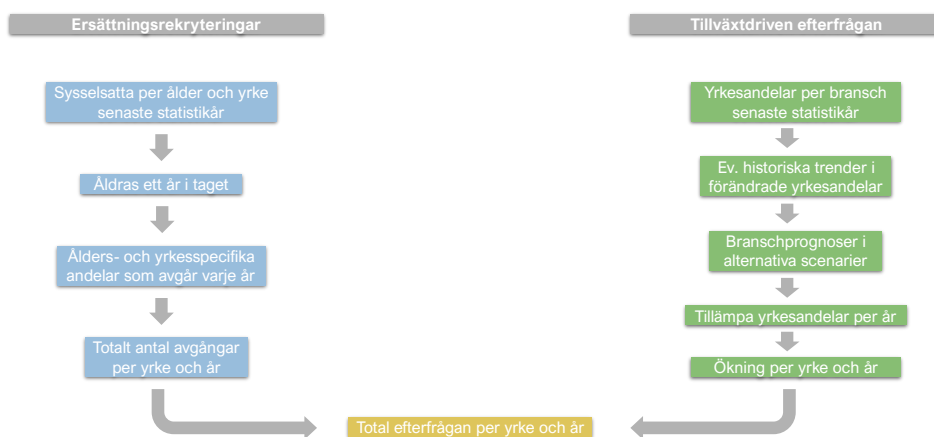
3.2 Dataunderlag

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 underlag använts från Industrirådets enkät till medlemsföretagen i de arbetsgivarorganisationer som är medlemmar¹, Skogsstyrelsen, Svenskt Näringsliv och Skogsindustrierna. 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

¹ [Microsoft Power BI](#)

en märkbart större eller mindre andel inom branschen? I de fall sådana 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 Raps². 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 av kompetensförsörjningen

Kompetensförsörjningen i svensk skogsbrukssektor i ett nationellt perspektiv bedöms av flera aktörer vara ansträngd de kommande 3–10 åren, främst på grund av generationsväxling, ökade krav på hållbarhet och regelefterlevnad samt snabb teknikutveckling i maskiner, planering och uppföljning. Efterfrågan ökar särskilt på roller som kombinerar praktisk fältförankring med digitala arbetssätt, samtidigt som branschen i flera delar av landet har svårt att attrahera och behålla arbetskraft till geografiskt spridda arbetsplatser.

Störst rekryteringsutmaningar återfinns typiskt inom operativt skogsbruk och entreprenad, där behovet av erfarna skogsmaskinförare och skogsmaskinmekaniker eller tekniker är återkommande. Parallellt växer behovet av kompetens inom Geografiska informationssystem (GIS) och fjärranalys, dataanalys och produktionsoptimering, liksom specialistkunskap inom naturhänsyn, vatten och mark, spårbarhet och dokumentation. Även skogliga rådgivare/inspektorer med helhetskompetens (skogsskötsel, ekonomi,

² Se bilaga 1 för en närmare beskrivning av Raps-modellen

miljöhänsyn och kunddialog) är centrala för att möta markägares och samhällets krav.

Balansen mellan tillgång och efterfrågan är därmed ofta negativ i nyckelroller, men varierar med konjunktur och avverkningsnivåer samt påverkas starkt av regional matchning. Bristsituationen tenderar att vara mer tydlig i glesare regioner i norra och mellersta Sverige, där rekryteringsbasen är mindre och avstånden större, medan södra Sverige oftare har bättre tillgång till arbetskraft men samtidigt hård konkurrens om tekniska och digitala kompetenser.

Industrirådets enkät är inte nedbruten på Värmland specifikt, men redovisar respondenternas bedömning av norra Mellansverige. På kort sikt (1-3 år) bedömer omkring 30 procent att rekryteringsbehoven kommer öka, samtidigt som 40 procent uppger att möjligheten att få in rätt kompetens har förändrats de senaste fem åren och hälften anger att det blivit mycket svårare att få tag på rätt kompetens.

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 gymnasialt utbildade inom naturbruk³. SCB redovisar inte tillgång och efterfrågan de olika inriktningarna inom naturbruk separat.

Digitaliseringen av branschen pågår och digitala system för planering, virkesmätning, logistik och dokumentation ställer krav på teknisk kunskap vid sidan om verksamhetskunskap. Intervjuade understryker att digitaliseringen inte minskar kompetensbehoven utan förändrar och breddar kompetenskraven.

5 Beräknad efterfrågan på arbetskraft

5.1 Samlat kompetensbehov

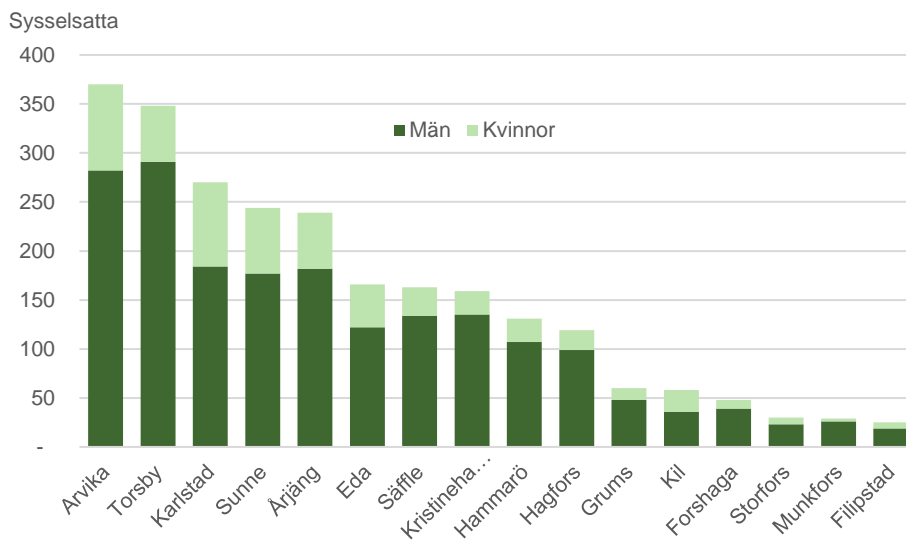
För ett ge en bedömning av volymer för det kommande kompetensbehovet har beräkningar enligt tidigare beskriven metod genomförts. Resultaten presenteras dels för var och en av de båda komponenterna som genererar tillkommande efterfrågan, dels för det samlade totalbehovet av kompetens de kommande tio åren.

5.2 Kommun- och könsfördelning

Inom skogsbranschen i Värmland arbetade totalt cirka 2 500 personer under 2022, fördelade på 1 900 män och närmare 600 kvinnor. Det ger en total andel kvinnor på 23 procent, men variationerna är kraftiga beroende på kommun – spannet sträcker sig från 10 till 38 procent.

³ Gymnasial naturbruksutbildning omfattar inriktningarna djurvård, hästhållning, lantbruk, skogsbruk, trädgård och naturturism

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



Kil utmärker sig med högst andel kvinnor (38 %), följt av Karlstad (32 %) samt Sunne och Eda (båda på 27 %).

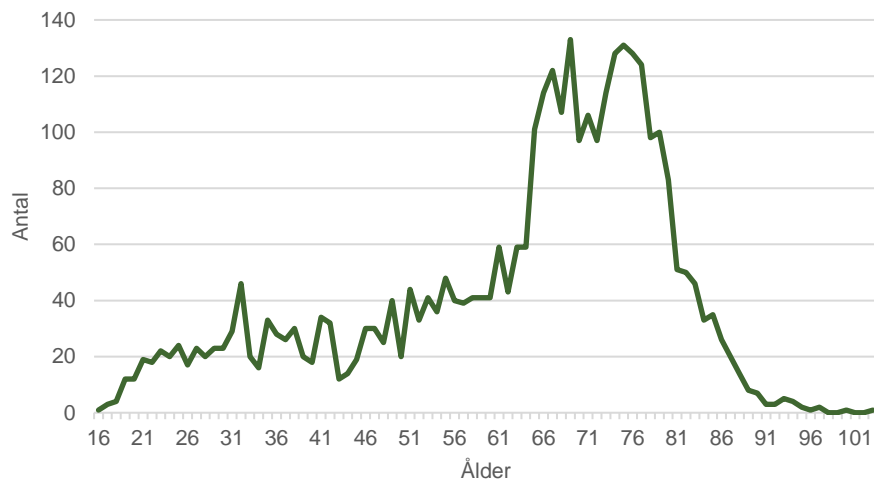
Lägst andel kvinnor återfinns i Munkfors (10 %), följt av Kristinehamn (15 %) och Torsby (16 %).

5.3 Utflöden 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.

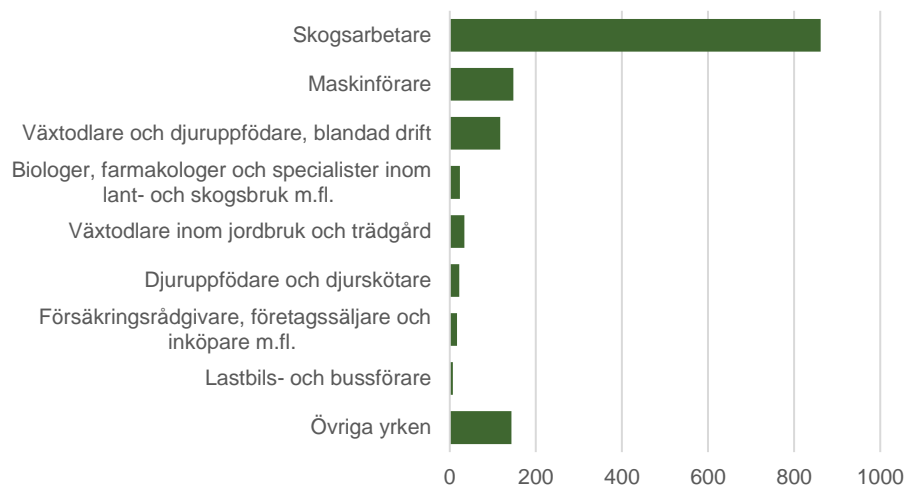
Åldersfördelningen visar en mycket tydlig tyngdpunkt i de högre åldrarna, med kraftiga toppar från cirka 65 år och uppåt. Det är viktigt att tolka detta med försiktighet. En stor del av de som räknas som sysselsatta inom skogsbranscherna är skogsägare som formellt betraktas som verksamma men som i praktiken inte arbetar i någon högre utsträckning aktivt i det dagliga skogsbruket. Det bidrar till att åldersstrukturen ser betydligt äldre ut än vad den faktiska arbetskraften inom exempelvis entreprenad, industri och tjänster är. Den mycket stora gruppen i åldrarna 65–75 år speglar sannolikt ägarstrukturen i Värmland, där många skogsfastigheter ägs av äldre personer. Det innebär att statistiken i viss utsträckning säger mer om ägande än om faktiskt arbete. Samtidigt pekar det på kommande strukturella förändringar som generationsskiften, ökad försäljning av skog och förändrade ägarformer.

Figur 2. Åldersfördelning för sysselsatta inom skogsbranscherna år 2022



Skogsarbetare dominerar yrkesgrupperna, men här ingår även skogsägare, som kanske inte arbetar i någon högre utsträckning eller behöver ersättas med ny personal på samma sätt som övriga grupper. Yrken som maskinförare och växtodlare/uppfödare med blandad drift kommer också att se en relativt hög mängd avgångar under perioden.

Figur 3. Prognos pensionsavgångar på 10 års sikt (2026-2035) inom skogsbranscherna per yrkesgrupp i Värmlands län



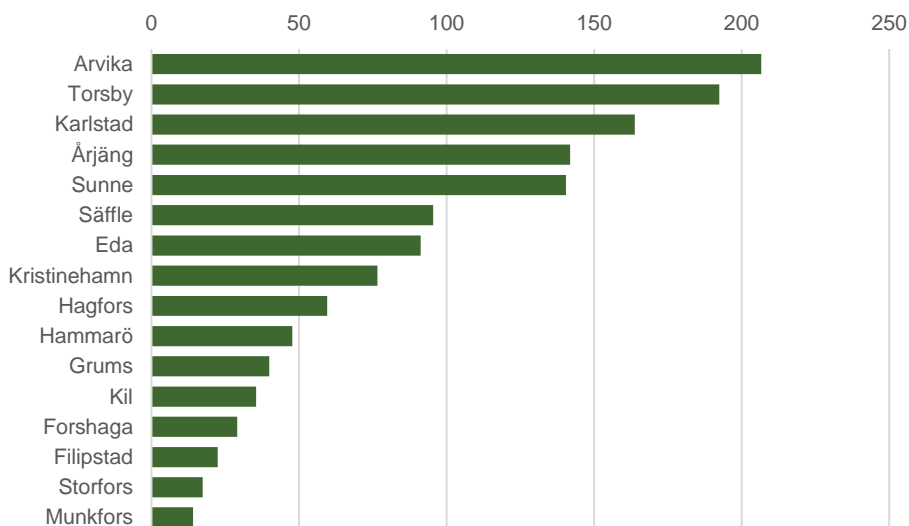
Prognosen per yrke och år visar en tydlig nedåtgående trend i antalet pensionsavgångar inom skogsrelaterade yrken under perioden 2026–2035. Det totala antalet minskar från 160 personer år 2026 till 117 år 2035, vilket innebär en successiv men tydlig avmattning över tid. Sammantaget uppgår behovet till 1 374 personer under hela perioden.

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

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Skogsarbetare	283	466	862
Maskinförare	45	75	148
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	29	54	117
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	14	22	34
Biologer, farmakologer och specialister inom lant- och skogsbruk m.fl.	10	15	24
Djuruppfödare och djurskötare	6	10	22
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	7	11	17
Lastbils- och bussförare	3	5	7
Övriga yrken	69	95	143
Totalt	468	752	1374

Arvika, Torsby och Karlstad har störst efterfrågan kopplat till pensionsavgångar under perioden. Även Sunne och Årjäng ligger högt med 140 respektive 142 pensionsavgångar. Dessa kommuner har en större andel av befolkningen som når pensionsåldern under perioden.

Figur 4. Prognos pensionsavgångar på 10 års sikt (2026-2035) inom skogsbranscherna per kommun i Värmlands län



Pensionsavgångarna varierar mellan kommuner, men det generella mönstret av hög initial avgång som gradvis minskar över tid är konsekvent. Trenden visar att antalet pensionsavgångar minskar från 160 år 2026 till 117 år 2035. Totalt förväntas närmare 1400 avgångar under hela perioden. Arvika har det högsta antalet pensionsavgångar, med totalt 207, följt av Torsby med 192.

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

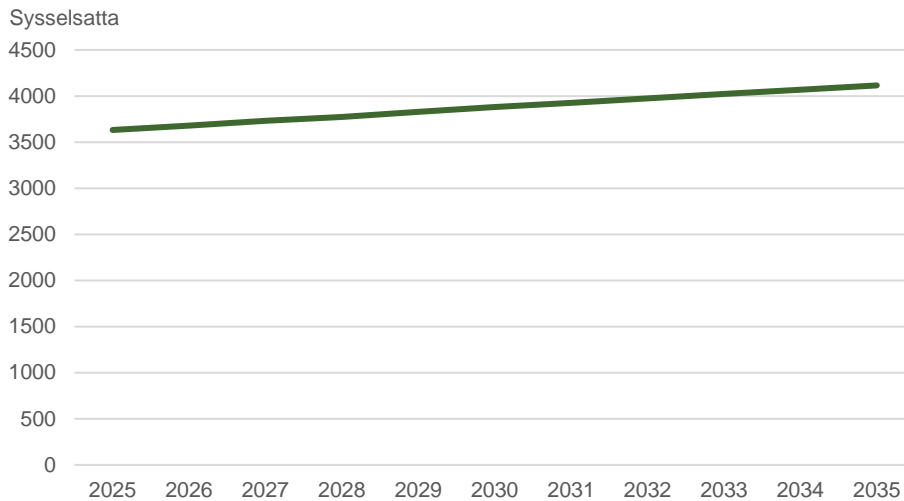
<i>Kommun</i>	<i>3 år (2026-2028)</i>	<i>5 år (2026-2030)</i>	<i>10 år (2026-2035)</i>
<i>Arvika</i>	71	113	207
<i>Torsby</i>	65	105	192
<i>Karlstad</i>	57	91	164
<i>Årjäng</i>	47	77	142
<i>Sunne</i>	48	77	140
<i>Säffle</i>	32	52	95
<i>Eda</i>	30	49	91
<i>Kristinehamn</i>	26	41	77
<i>Hagfors</i>	21	33	60
<i>Hammarö</i>	18	27	48
<i>Grums</i>	13	22	40
<i>Kil</i>	12	19	35
<i>Forshaga</i>	10	16	29
<i>Filipstad</i>	7	12	22
<i>Storfors</i>	6	10	17
<i>Munkfors</i>	5	8	14
Totalt	468	752	1374

5.4 Branschtillväxt

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

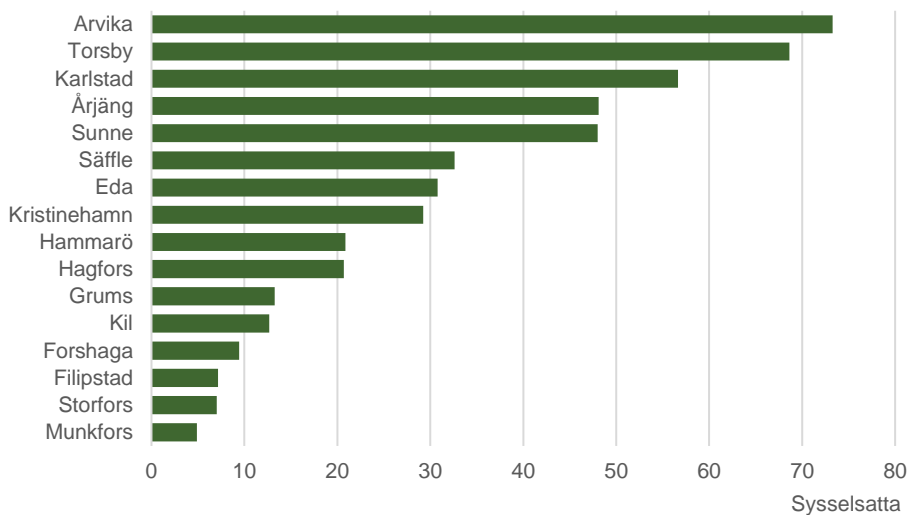
Skogsbruket sysselsätter idag drygt 3 600 personer i Värmlands län och förväntas enligt den beräknade prognosen öka till över 4 100 fram till år 2035, motsvarande en ökning på 13 procent. Ökningen är förhållandevis jämn över hela den prognostiserade tidsperioden.

Figur 5. Prognos sysselsättningsutveckling inom skogsbruk 2025-2035 i Värmlands län



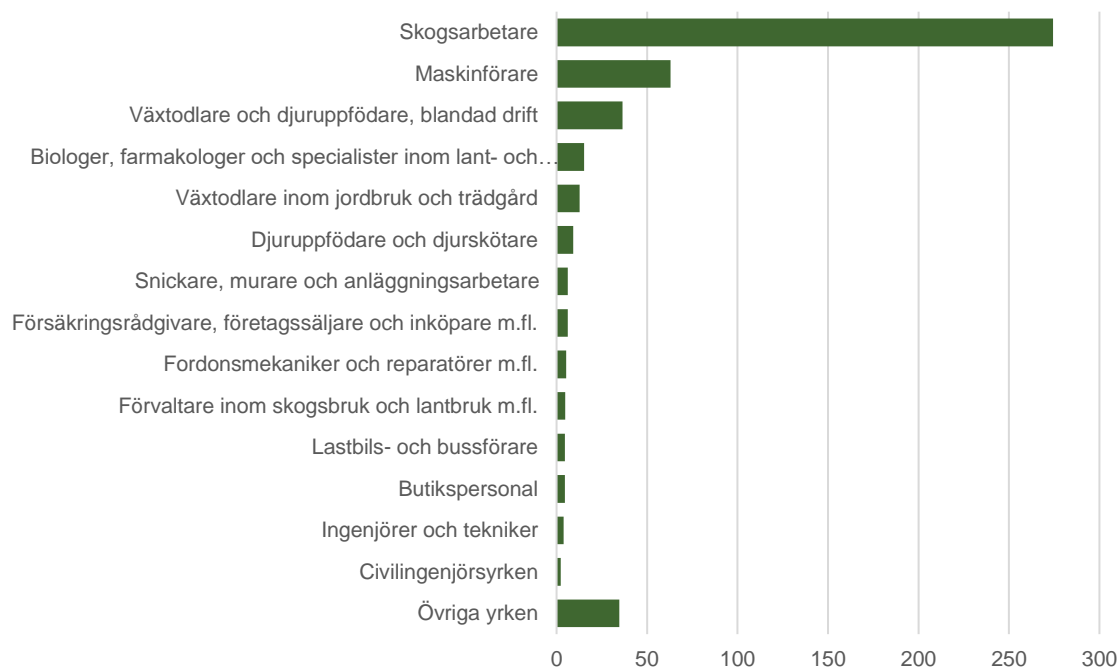
Tillväxten beräknas vara fördelad över hela länet, i olika utsträckning. De flesta nya arbetstillfällena väntas lokaliseras till Arvika, Torsby och Karlstad, men även till bland annat Årjäng och Sunne. Forshaga, Filipstad, Storfors och Munkfors beräknas erhålla den minsta tillväxten.

Figur 6. Prognos sysselsättningsutveckling på 10 års sikt (2026-2035) inom skogsbruk per kommun i Värmlands län



Den helt dominerande enskilda kompetens som beräknas efterfrågas genom branschtillväxten är skogsarbetare, som står för över hälften av ökningen. Till detta kommer i viss mån även maskinförare och växtodlare.

Figur 7. Efterfrågan från branschtillväxt inom skogsbruk per yrke totalt 10 års sikt (2026-2035).



För i princip samtliga efterfrågade kompetenser som tillkommer genom branschtillväxten är ökningen jämnt fördelad över hela tidperioden, möjligen med en viss övervikt till de närmaste fem åren.

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

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Skogsarbetare	81	141	274
Maskinförare	19	32	63
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	11	19	36
Biologer, farmakologer och specialister inom lant- och skogsbruk m.fl.	5	8	15
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	4	7	13
Djuruppfödare och djurskötare	3	5	9
Snickare, murare och anläggningsarbetare	2	3	6
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	2	3	6
Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl.	2	3	5
Förvaltare inom skogsbruk och lantbruk m.fl.	1	2	5
Butikspersonal	1	2	5
Lastbils- och bussförare	1	2	5
Ingenjörer och tekniker	1	2	4
Civilingenjörssyrken	1	1	2
Övriga yrken	10	18	35
Totalt	143	249	483

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

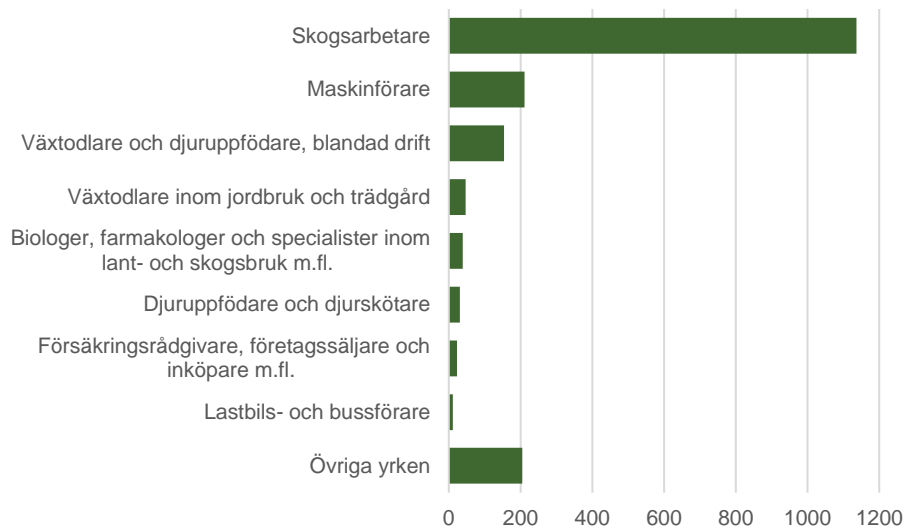
Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Arvika	23	38	73
Torsby	21	35	69
Karlstad	16	30	57
Årjäng	14	24	48
Sunne	14	25	48
Säffle	10	18	33
Eda	9	15	31
Kristinehamn	9	15	29
Hammarö	7	11	21
Hagfors	6	11	21
Grums	3	7	13
Kil	3	6	13
Forshaga	3	5	9
Filipstad	2	4	7
Storfors	1	3	7
Munkfors	1	2	5
Totalt	143	249	483

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.

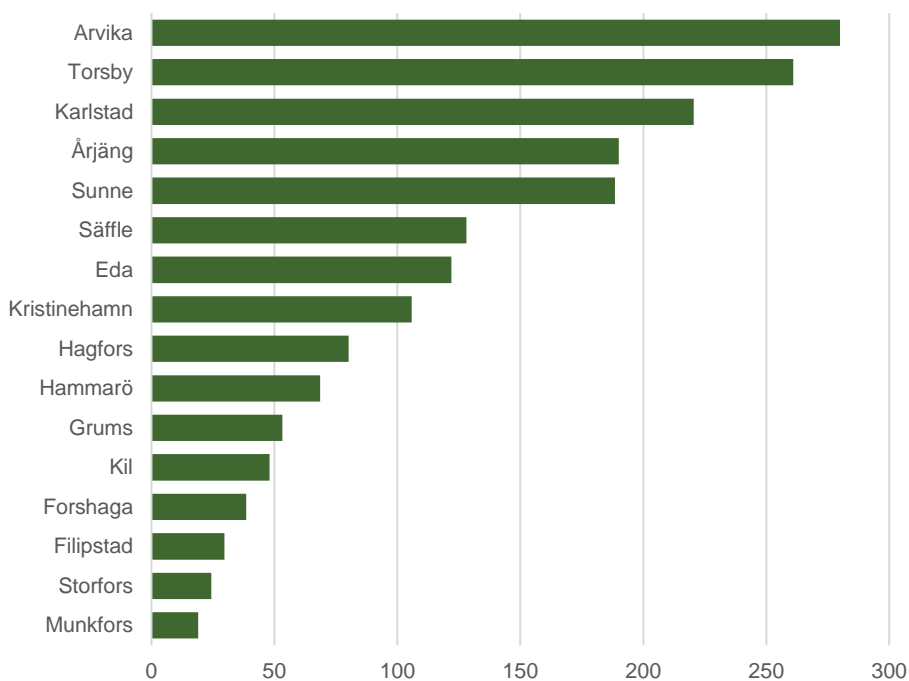
Under perioden 2026 till 2035 är skogsarbetare det yrke med absolut störst efterfrågan inom skogsbruk, över tusen personer i kompetensbehov. Maskinförare är också mycket efterfrågade. Växtodlare och djuruppfödare, särskilt inom blandad drift, följer efter med en avsevärd kompetensefterfrågan.

Figur 8. Total kompetensefterfrågan inom skogsbruk per yrke, på 10 års sikt (2026-2035).



Under perioden 2026 till 2035 är den totala kompetensefterfrågan inom skogsbruk betydande i flera kommuner. Arvika och Torsby har de största behoven, följt av Karlstad och Årjäng. Sunne, Säffle och Eda visar också en markant efterfrågan på kompetens. Övriga kommuner som Kristinehamn, Hagfors, Hammarö och Grums har en varierande men påtaglig efterfrågan. Behovet i mindre kommuner som Kil, Forshaga, Filipstad, Storfors och Munkfors är lägre men fortfarande viktigt.

Figur 9. Total kompetensefterfrågan inom skogsbruk per kommun, på 10 års sikt (2026-2035).



Skogsarbetare har den högsta efterfrågan varje år med totalt över 1 100 behov under perioden. Maskinförare följer med drygt 200 behov totalt. Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift har en jämn efterfrågan med över 150 behov.

Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare och liknande yrken har en lägre men stadig efterfrågan varje år. Lastbils- och bussförare och djuruppfödare och djurskötare har de minsta totala behovet.

Övriga yrken visar en varierande men betydande efterfrågan, och totalt sett uppgår kompetensbehoven inom skogsbruk till över 1 850 under hela perioden.

Tabell 5. Total kompetensefterfrågan inom skogsbruk per yrke och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Skogsarbetare	364	607	1136
Maskinförare	64	108	211
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	40	73	154
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	18	28	47
Biologer, farmakologer och specialister inom lant- och skogsbruk m.fl.	15	22	39
Djuruppfödare och djurskötare	9	15	31
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	9	15	23
Lastbils- och bussförare	5	7	12
Övriga yrken	88	127	205
Totalt	611	1001	1857

Under perioden 2026 till 2035 varierar kompetensefterfrågan inom skogsbruk avsevärt mellan olika kommuner i Värmland. Arvika och Torsby har störst behov, med över 250 kompetensbehov vardera. Karlstad, Årjäng och Sunne visar också markant efterfrågan, följt av Säffle och Eda som har betydande men något lägre behov. Totalt uppgår kompetensbehoven till 1 850 för hela perioden, spridda över de olika kommunerna.

Tabell 6. Total kompetensefterfrågan inom skogsbruk per kommun och prognoshorisont

Yrke	3 år (2026-2028)	5 år (2026-2030)	10 år (2026-2035)
Arvika	94	152	280
Torsby	87	140	261
Karlstad	73	121	220
Årjäng	61	101	190
Sunne	61	101	188
Säffle	42	70	128
Eda	40	65	122
Kristinehamn	34	57	106
Hagfors	26	44	80
Hammarö	25	38	69
Grums	17	28	53
Kil	16	25	48
Forshaga	12	21	38
Filipstad	10	16	30
Storfors	7	12	24
Munkfors	6	10	19
Totalt	611	1001	1857

6 Kompetensbehov och strukturella förändringar

6.1 Samlad lägesbild

Intervjuerna pekar på att skogsbranschen i Värmland står inför kompetensbehov som spänner från operativt skogsarbete och maskinförning till planering, rådgivning, ledning och avancerade specialistroller.

Särskilt påtaglig är bristen på skogsmaskinförare, skogsvårdsarbetare. Samtidigt finns en växande efterfrågan på eftergymnasial kompetens inom planering, rådgivning, miljö, logistik och ledning. Intervjuerna pekar på pensionsavgångar som riskerar att leda till ett stort erfarenhetstapp.

6.2 Branschens utveckling

Skogsbranschen beskrivs i intervjuerna vara under stor förändring. Både vad gäller själva skogsskötseln och omgivande krav som verksamheten behöver förhålla sig till. Intervjuade beskriver ökade miljö- och hållbarhetskrav, rapportering och granskning som påverkar hur skogen brukas och planeras. Detta driver behov av kompetens inom biologi, miljö och juridik särskilt i rådgivande och planerande roller.

Digitaliseringen av branschen pågår och digitala system för planering, virkesmätning, logistik och dokumentation ställer krav på teknisk kunskap vid sidan om verksamhetskunskap. Intervjuade understryker att digitaliseringen inte minskar kompetensbehoven utan förändrar och breddar kompetenskraven.

6.3 Bristroller och kompetensbehov

De mest akut bristutsatta rollerna enligt intervjuerna återfinns inom operativt skogsarbete, särskilt skogsmaskinförare, skogsvårdsarbetare, röjare och andra funktioner kopplade till avverkning, skötsel och transporter. Dessa roller kräver gymnasial eller avancerad gymnasial utbildning i kombination med praktisk erfarenhet, och bristen bedöms vara strukturell snarare än tillfällig. Flera aktörer beskriver ett beroende av entreprenörer och, i vissa fall, utländsk arbetskraft för att klara verksamheten.

Parallellt lyfts kompetensbehovet som ligger mellan det operativa och strategiska – så som produktionsledare, virkesköpare och rådgivare. Även akademiska roller exempelvis skogsmästare, jägmästare upplevs av de intervjuade som svåra att rekrytera.

Se även bilaga 2 för en samlad bild av upplevda bristyrken enligt intervjuerna.

6.4 Pensionsavgångar och bristande attraktivitet

Intervjuade lyfter nuvarande och kommande pensionsavgångar som central anledning till kompetensbristen. Man uttrycker oro att erfarna medarbetares kompetens riskerar att gå förlorad. Många av skogsyrkena är fysiskt krävande, det tillsammans med konkurrens från andra branscher gör rekryteringsmöjligheterna och kompetensförsörjningen i stort för branschen svår. Flera intervjuade pekar på urbanisering och att mindre orter ute i länet har betydligt svårare att rekrytera personal.

6.5 Regionala förutsättningar

Skogsbruket är geografiskt utspritt över hela länet, vilket skiljer sig från exempelvis industrins koncentration till vissa större orter och städer. Kompetensbehoven finns över stora ytor och på platser med begränsad lokal arbetsmarknad.

Intervjuade beskriver branschen i sig som stabil och viktig för regionens utveckling och att kompetensbehoven behöver hanteras långsiktigt.

7 Slutsatser

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

- Skogsbruksbranschen är växande i hela Värmland och beräknas behöva rekrytera över 1 800 personer de närmaste tio åren. Behoven finns i samtliga av länets kommuner och drivs av både ersättningsbehov och branschtillväxt. Det rör sig till absolut största delen om skogsarbetare och maskinförare.

- En stor andel av framför allt skogsarbetarna har hög medelålder och utgörs av egenföretagare som ofta bedriver arbetet på deltid eller hobbybasis i egen skog. Ersättningsbehoven för denna kategori är mer svårbedömd.
- Kompetensbehoven är breda – men de mest akuta bristerna uppges finnas i det operativa skogsarbetet. Bristen på skogsmaskinförare, skogsvårdsarbetare/röjare och andra avverknings- och transportnära roller framstår som strukturell och kopplad till krav på både utbildning och praktisk erfarenhet.
- Kompetensprofilen kopplad till framför allt planering och rådgivning breddas genom digitaliseringen samt nya regel- och hållbarhetskrav. Detta omfattar krav på kompetens kring biologi, miljö, juridik samt digitala system för planering, virkesmätning och logistik, vilket går allt mer utanför den klassiska skogliga verksamhetskunskapen.
- Skogsbranschen är sårbar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv genom många pensionsavgångar, en utmanande åldersstruktur, fysiskt belastande arbete och geografiska förutsättningar. Matchningen försvåras av behov som uppstår regionalt utspritt i kombination med urbanisering och konkurrens från andra branscher.

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.

Minska sårbarheten genom regional samordning

För att underlätta rekrytering till mindre orter rekommenderas Regionen att i samverkan med arbetsgivarna ytterligare utveckla möjligheterna till pendling, boende och säsongspanering genom att tydligt integrera detta i den regionala planeringen. Regionen rekommenderas också att stötta regional samverkan för att kunna dela resurser (t.ex. instruktörer, maskinsimulatorer, specialiststöd) och säkra kompetens över hela länet.

Säkra möjligheterna till att bredda kompetens hos specialistroller

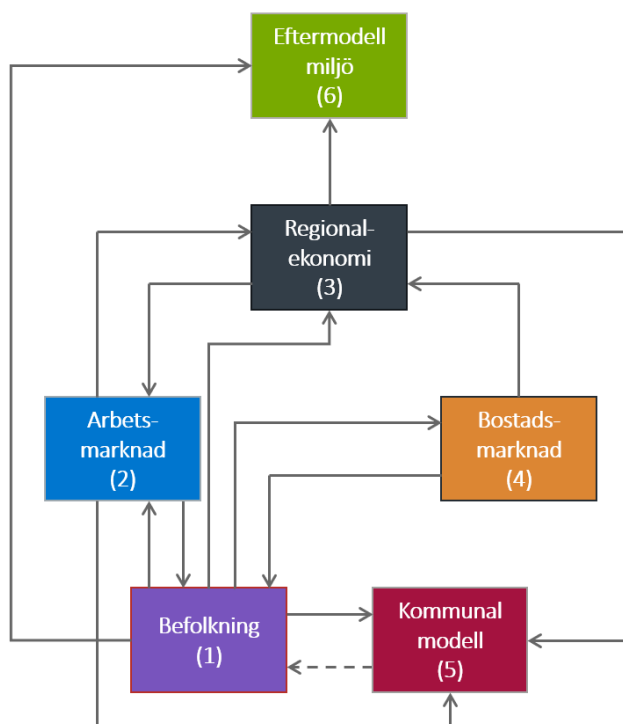
På grund av de kraven som följd av breddningen av vissa kritiska specialistroller, rekommenderas Regionen att se över möjligheterna att stötta eftergymnasiala påbyggnadsutbildning och fortbildning inom planering, naturvård, miljö, juridik, logistik samt ledarskap. Framför allt gäller detta hos befintliga yrkesroller inom planering, rådgivning och ledning.

Djupare studie av egenföretagare

Den stora gruppen egenföretagare inom skogsbruk, med hög medelålder och begränsad omfattning av arbetet har särskilda förutsättningar och utgör en viktig del av skogsbruksbranschen. Regionen rekommenderas därför att i särskild ordning analysera denna grupp närmare för att säkerställa vilka särskilda kompetenskrav som ställs och hur ersättningsrekryteringar och generationsväxlingar kan behöva hanteras framöver.

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 – Utpekade bristyrken enligt intervjuerna

Bristyrke / bristprofil	Nivå	Typ av brist	Kontext / kommentar från intervjuer
Skogsmaskinförare	Gymnasial / avancerad gymnasial + praktisk erfarenhet	Strukturell (akut)	Lyfts som en av de mest påtagliga och mest akut bristutsatta rollerna i operativt skogsarbete; kräver både utbildning och erfarenhet.
Skogsvårdsarbetare	Gymnasial / avancerad gymnasial + praktisk erfarenhet	Strukturell (akut)	Beskrivs som särskilt bristutsatt; kopplad till operativt arbete och behov i fält.
Röjare (skogsröjning)	Gymnasial / avancerad gymnasial + praktisk erfarenhet	Strukturell (akut)	Pekas ut som bristroll inom operativt skogsarbete; ingår i funktioner kopplade till skötsel.
Avverkningsnära funktioner (övriga)	Gymnasial / avancerad gymnasial + praktisk erfarenhet	Strukturell (akut)	Intervjuerna beskriver brist på ”andra funktioner kopplade till avverkning” utöver de namngivna yrkena.
Transportnära funktioner (övriga)	Gymnasial / avancerad gymnasial + praktisk erfarenhet	Strukturell (akut)	Brist lyfts för roller kopplade till transporter; flera aktörer beskriver beroende av entreprenörer och i vissa fall utländsk arbetskraft.
Produktionsledare (”mellan operativt och strategiskt”)	Eftergymnasial (vanligen)	Rekryteringssvårighet / växande behov	Lyfts som viktig kompetens mellan operativt och strategiskt; upplevs svår att hitta.
Virkesköpare	Eftergymnasial (vanligen)	Rekryteringssvårighet / växande behov	Pekas ut som en roll där kompetensbehovet märks tydligt och där rekrytering är utmanande.
Rådgivare (skoglig rådgivning)	Eftergymnasial (vanligen)	Rekryteringssvårighet / växande behov	Behovet kopplas till ökade miljö-/hållbarhetskrav samt mer planering och granskning; driver kompetenskrav inom bl.a. biologi, miljö och juridik.
Skogsmästare	Akademisk	Rekryteringssvårighet	Nämns som akademisk roll som upplevs svår att rekrytera.
Jägmästare	Akademisk	Rekryteringssvårighet	Nämns som akademisk roll som upplevs svår att rekrytera.