



Rapport 2022:13



Länsstyrelsen  
Stockholm

## **Kartläggning av kompetensbehov inom livsmedelsförädlingen i Stockholms län**

För mer information kontakta  
Länsstyrelsens enhet för landsbygdsutveckling  
Tfn: 010-223 10 00

Foto: Mostphotos

Utgivningsår: 2022

ISBN: 978-91-7937-167-8

Du hittar rapporten på vår webbplats [www.lansstyrelsen.se/stockholm](http://www.lansstyrelsen.se/stockholm)



Europeiska jordbruksfonden för  
landsbygdsutveckling: Europa  
investerar i landsbygdsområden

# Innehåll

---

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>Om undersökningen</b> .....	<b>6</b>
<b>Metod</b> .....	<b>6</b>
<b>Begrepp</b> .....	<b>7</b>
<b>Resultat</b> .....	<b>8</b>
<b>Företagen som svarat på enkäten</b> .....	<b>8</b>
<b>Tillväxt och kommande rekryteringsbehov</b> .....	<b>11</b>
<b>Vilken kompetens och erfarenhet efterfrågas?</b> .....	<b>17</b>
<b>Arbetskraftsbehov – hinder och möjligheter</b> .....	<b>21</b>
<b>Kompetensutveckling</b> .....	<b>25</b>
<b>Slutord</b> .....	<b>28</b>

# Inledning

---

Livsmedelssektorn i Stockholms län växer snabbt och antalet företag inom livsmedelsförädling har fördubblats på tio år. Tidigare studier visar att många förädlingsföretag vill växa men har svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Länsstyrelsen Stockholm, i samarbete med Arbetsförmedlingen och Livsmedelsföretagen, har därför gjort en kartläggning av kompetensbehoven inom livsmedelsförädlingen i Stockholms län.

Förädlingsföretagen i Stockholms län ombads att besvara en webbenkät, med frågor om företagens behov av arbetskraft, rekryteringar och kompetens. Resultaten är tänkta att användas i det fortsatta arbetet med att trygga kompetensförsörjningen i livsmedelsproduktionen, till exempel genom bättre matchning mellan företag och arbetssökande eller riktade utbildningsinsatser i de branscher och yrken där behoven finns.

Kartläggningen av företagens kompetensbehov genomförs som en del av arbetet med Stockholms läns livsmedelsstrategi.

# Sammanfattning

---

Länsstyrelsen Stockholm har genomfört en enkätundersökning om kompetensbehov i länets livsmedelsförädling. Enkäten har besvarats av 103 företag inom både livsmedelsindustri och mer småskaligt mathantverk.

- **Tre fjärdedelar av företagen i undersökningen avser att växa de kommande fem åren.** Samtliga stora och medelstora företag avser att växa, och inget av dessa företag kan växa mer än 30 procent utan att rekrytera. En tillväxt i länets stora och medelstora företag är med andra ord beroende av möjligheten att kunna rekrytera kompetent personal.
- **58 procent av företagen uppger att de behöver rekrytera nya medarbetare under de kommande fem åren.** Undersökningen visar därmed att det finns ett rekryteringsbehov inom livsmedelsförädlingen i länet och att det kommer att finnas under de närmaste fem åren.
- **Nära hälften av företagen anser att det är svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens.** De främsta hindren för rekrytering som företagen anger är att det är för dyrt att anställa och svårt att hitta personal med rätt utbildning, kompetens eller yrkeserfarenhet.
- **Den kompetens som efterfrågas är framför allt kopplad till produktionen.** Kompetens och erfarenhet från själva produktionsprocessen efterfrågas inom alla produktionsinriktningar. Branscherfarenhet och hantverksskicklighet efterfrågas i stor utsträckning inom bland annat bageri- och konditoribranschen.
- **En stor del av företagen kräver ingen formell utbildning eller yrkeserfarenhet vid rekrytering.** Nära hälften av företagen svarar att de inte kräver någon formell utbildning för den personal som rekryteras. De mest efterfrågade utbildningsnivåerna är gymnasial yrkesutbildning och yrkeshögskola. 40 procent svarar att de kan rekrytera personal utan tidigare yrkeserfarenhet, 44 procent efterfrågar minst ett års erfarenhet. Kraven på utbildning och yrkeserfarenhet varierar mellan delbranscher.
- **15 procent uppger att de tar emot personer som står långt från arbetsmarknaden, som nyanlända eller långtidsarbetslösa.** Hinder för att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden uppges vara bristande språkkunskaper och svårigheter vid matchning.
- **En majoritet av företagen bedömer att det finns behov av kompetensutveckling i företaget.** I första hand finns behov av kompetensutveckling inom produktion och hantverksskicklighet, men behov finns även inom områden som grundläggande ekonomi, affärs- och produktutveckling och försäljning.

# Om undersökningen

---

Länsstyrelsen har identifierat ett behov av att undersöka kompetensbehoven inom livsmedelsförädlingen i Stockholms län. I länet finns över 900 företag som ägnar sig åt livsmedelsförädling. 80 procent av dessa är små företag med färre än tio anställda. Sammanlagt arbetar över 8 000 personer i länets livsmedelsförädling<sup>1</sup>.

En nationell undersökning om kompetensbehov i livsmedelssektorn som genomfördes 2018 visade att många företag inom livsmedelsförädlingen vill växa, samtidigt som de anser att det är svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens<sup>2</sup>. De underlag som tagits fram nationellt har inte gått att bryta ner på regional nivå, och har framför allt gällt för företag med fler än tio anställda.

Länsstyrelsen har därför, i samarbete med Arbetsförmedlingen och branschorganisationen Livsmedelsföretagen, genomfört en enkätundersökning för att få en bild av hur kompetensbehoven ser ut bland livsmedelsföretagen i Stockholms län, i såväl små som stora företag.

Undersökningen genomfördes för att få svar på följande övergripande frågeställningar:

- Finns det en förväntad tillväxt bland livsmedelsföretagen i regionen?
- Hur ser livsmedelsföretagens framtida rekryteringsbehov ut?
- Upplever branschen att det är lätt eller svårt att få tag på arbetskraft?
- Inom vilka delbranscher kan det förväntas en ökad efterfrågan på arbetskraft?
- Vilka kompetenser efterfrågas?
- Hur ser företagen på behov av kompetensutveckling och utbildning?
- Kan vi se skillnader i förhållanden för livsmedelsföretag i tätort respektive landsbygd?

## Metod

Under vårvintern 2021 ombads 593 livsmedelsföretag att svara på en webbenkät med ett 30-tal frågor. Urvalet av företag utgick från SCB:s register Företagsdatabasen, över företag i Stockholms län med verksamhet inom näringsgrenarna *Livsmedelsframställning* (SNI 10) och *Framställning*

---

<sup>1</sup> *Vem odlar och förädlar din mat? Statistik över kvinnor och män i livsmedelsproduktionen i Stockholms län*. Länsstyrelsen Stockholm, 2020.

<sup>2</sup> *Arbetskrafts- och kompetensstudie inom livsmedelssektorn 2018*. Lantbrukarnas Riksförbund/Ipsos, 2018.

av drycker (SNI 11)<sup>3</sup> <sup>4</sup>. Då Företagsdatabasen inte innehåller uppgifter om företagens e-postadresser, gjordes ett postutskick med en hänvisning till att fylla i webbenkäten. Totalt inkom 113 svar. Alla företag som svarat uppfyllde dock inte kriterierna för att delta i enkäten, och efter justering utgår denna sammanställning från svaren från 103 företag<sup>5</sup>.

## Begrepp

I rapporten används följande begrepp:

*Mikroföretag* – färre än tio anställda

*Små företag* – 10–49 anställda

*Medelstora företag* – 50–249 anställda

*Stora företag* – fler än 250 anställda

*Företagare med utländsk bakgrund* – företagare eller företagsledare som är född i ett annat land än Sverige eller har två utrikes födda föräldrar, enligt SCB:s definition

*Landsbygd* – område utanför tätort med upp till 3000 invånare

*Tätort* – minst 200 invånare och max 200 meter mellan husen, enligt SCB:s definition

*Landsbygdskommuner i Stockholms län* – avser Botkyrka, Ekerö, Haninge, Norrtälje, Nykvarn, Nynäshamn, Sigtuna, Södertälje, Upplands Bro, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö, Österåker, enligt definitionen i Stockholms läns handlingsplan för Landsbygdsprogrammet 2014–2020.

---

<sup>3</sup> SNI 2007 (Standard för svensk näringsgrensindelning) är en standard som används för att klassificera företag och arbetsställen efter vilken verksamhet de bedriver.

<sup>4</sup> I den ursprungliga listan från Företagsbasen ingick drygt 900 företag. Företag med redovisad omsättning mindre än tusen kronor, företag som inte redovisat omsättning sedan 2017, dubletter (t.ex. när person med enskild firma även registrerat AB/HB) samt företag med inaktuell postadress rensades bort från listan.

<sup>5</sup> Sju företag hade sin produktion förlagd utanför Stockholms län, ett företag svarade två gånger på enkäten och två företag var verksamma inom partihandel med frukt och grönsaker (ej förädling).

# Resultat

---

Enkätens samtliga frågor och en sammanställning av svaren finns redovisade i diagram i bilaga 1.

## Företagen som svarat på enkäten

Från de 593 företag som enkäten skickades till inkom 103 svar som uppfyllde kriterierna för att delta i undersökningen. För att få en bild av vilka företag som har svarat, och därmed hur representativa svaren är för livsmedelsföretagen i länet, visas här en sammanställning över olika kategorier företag som svarat på enkäten. Med kategorier avses till exempel bransch, antal anställda och geografisk placering. Resultaten jämförs med hur fördelningen ser ut bland livsmedelsföretagen i länet i stort.

På det stora hela konstateras att fördelningen av de företag som svarat på enkäten kan anses representativ för livsmedelsföretagandet i länet, både storleksmässigt och sett till delbranscher.

## Delbranscher och företagens storlek

Tabell 1 visar hur stor andel av företagen i undersökningen som är verksamma inom livsmedelsförädlingens olika delbranscher, samt hur stor andelen företag är inom respektive delbransch i länet. Jämförelsen visar att svaren över lag ger en god representation av livsmedelsförädlingens olika delar.

## Delbranscher

Omkring en tredjedel av företagen som svarat på enkäten är verksamma inom tillverkning av bageri- och mjölprodukter. Det är i linje med livsmedelsföretagandet i länet, där bagerier utgör 38 procent av antalet livsmedelsföretag. En femtedel av svaren kommer från företag inom kategorin annan livsmedelsframställning<sup>6</sup>, vilket är ungefär samma andel som bland livsmedelsföretagen i länet. Företag inom framställning av drycker är något överrepresenterade i undersökningen, i relation till hur många företag det finns i länet; 24 procent av svaren jämfört med 15 procent av livsmedelsföretagen i länet.

---

<sup>6</sup> *Annan livsmedelsframställning* omfattar företag som tillverkar till exempel choklad, godis, kaffe och ketchup.

**Tabell 1. Delbranschers andel av antalet livsmedelsförädlingsföretag i Stockholms län och andel av inkomna svar.**

Delbransch	Andel av företagen	Andel av inkomna svar
Kött och köttvaror	8%	7%
Fisk och skaldjur	2%	3%
Frukt, bär och grönsaker	6%	7%
Mejeri och glass	5%	6%
Bageri- och mjölprodukter	38%	32%
Annan livsmedelsframställning	23%	19%
Framställning av drycker	15%	24%
Övriga	3%	2%

*Källa: SCB, 2019*

### **Antal anställda**

29 procent av företagen som svarat på enkäten är företag utan anställda och 47 procent har 1–9 tillsvidareanställda. Det innebär att 76 procent av företagen som svarat på enkäten är små företag med färre än tio tillsvidareanställda. Detta har stor betydelse för hur resultaten kan tolkas, då förutsättningar och behov ser väldigt olika ut för mikroföretag och den storskaliga livsmedelsindustrin. Bland de företag som har svarat finns sju företag med över 50 anställda, varav två uppger att de har över 100 anställda.

En jämförelse med hur många företag som finns i länet inom de olika storleksklasserna visar att svaren ger en god representation. Mikroföretagen med färre än tio anställda utgör 81 procent av länets livsmedelsförädlingsföretag. En högre andel företag med 1–9 anställda än vad som finns i länet har svarat på enkäten, medan förhållandet är det omvända bland enmansföretagen. 17 procent av svaren kommer från företag med 10–49 anställda, vilket är högre än andelen bland företagen där de utgör 10 procent. De större företagen med mer än 50 anställda utgör nio procent av företagen i länet, och bland enkätsvaren kommer sju procent från den storlekskategorin.

**Tabell 2. Andel av antalet livsmedelsförädlingsföretag i Stockholms län och andel av inkomna svar, företagsstorlek efter antal anställda.**

Storleksklass, antal anställda	Andel av företagen	Andel av inkomna svar
0	49%	29%
1–9	32%	47%
10–49	10%	17%
>50	9%	7%

Källa: SCB, 2019

### Geografisk placering och etableringsår

En del i kartläggningen var att undersöka om det går att se några skillnader i förhållanden för livsmedelsföretag placerade i tätort respektive landsbygd. I enkäten fick svaranden därför uppge företagets postort. Svaren har därefter bearbetats och kategoriserats efter företag i tätort/landsbygd samt i tätortskommun och landsbygdskommun. 80 procent av företagen som svarat på enkäten är belägna i länets tätorter. Det innebär att färre än 15 svar kunde kategoriseras som kommande från landsbygdsföretag. Underlaget analyserades men bedömdes vara för litet för att kunna dra generella slutsatser eller visa på tydliga skillnader.

Företagen tillfrågades också om etableringsår. Omkring 60 procent av livsmedelsföretagen i länet har startats 2011 och senare<sup>7</sup>. Fördelningen bland de svarande överensstämmer med livsmedelsföretagen i stort i länet.

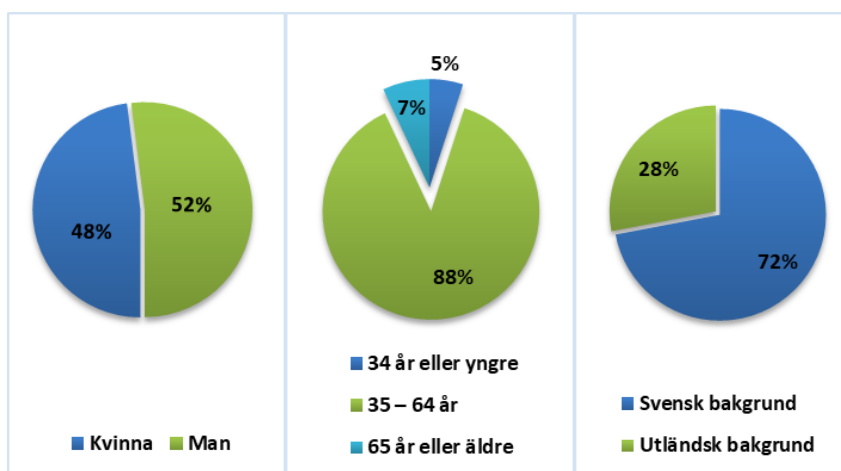
### Personen som svarat på enkäten

Vidare ställdes frågor om den svarandes kön, ålder och bakgrund. Det går dessvärre inte att utläsa av svaren vilken befattning den som svarat på enkäten har i företaget, då den frågan inte ställdes. Vi kan därmed inte utläsa resultatet som representativt för företagare eller företagsledare i de företag som deltagit i undersökningen.

---

<sup>7</sup> SCB Företagsdatabasen, 2019.

**Figur 1. F1. Är du kvinna/man/vill inte ange? F2. Vilken åldersgrupp tillhör du? F3. Har du svensk eller utländsk bakgrund<sup>8</sup>? n=103**



Bland de som svarat på enkäten är ungefär hälften män och hälften kvinnor. Som en jämförelse är 25 procent av företagsledarna i aktiebolag i länets livsmedelsförädling kvinnor<sup>9</sup>. Större delen av de svarande finns inom åldersgruppen 35–64 år, där också majoriteten av länets företagare finns. Endast fem procent uppger sig vara yngre än 35 år, vilket är lägre än bland livsmedelsföretagarna i länet där andelen unga är mellan 10–15 procent<sup>10</sup>. Sju procent av de som svarat på enkäten är över 65 år. 28 procent av de som svarat på enkäten uppger att de har utländsk bakgrund. Som en jämförelse har omkring 35 procent av företagsledarna i länets livsmedelsföretag utländsk bakgrund<sup>11</sup>.

## Tillväxt och kommande rekryteringsbehov

För att få en bild över kommande rekryteringsbehov inom livsmedelsförädlingen ställdes frågor om företagets förväntade tillväxt och planer för kommande rekryteringar.

- 77 procent av företagen svarade att de har för avsikt att växa under de kommande fem åren.
- En tredjedel av enmansföretagen bedömer att de kan växa med mer än 30 procent utan att rekrytera personal. Samtidigt uppger 20 procent av enmansföretagen och 12 procent av mikroföretagen att de inte kommer kunna växa alls utan att rekrytera.
- Inget av de medelstora och stora företagen bedömer att de kan växa över 30 procent utan att rekrytera. En tillväxt i länets stora och

<sup>8</sup> En person som är född i ett annat land än Sverige eller har två utrikes födda föräldrar (SCB:s definition).

<sup>9</sup> Vem odlar och förädlar din mat? Statistik över kvinnor och män i livsmedelsproduktionen i Stockholms län. Länsstyrelsen Stockholm, 2020.

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ibid

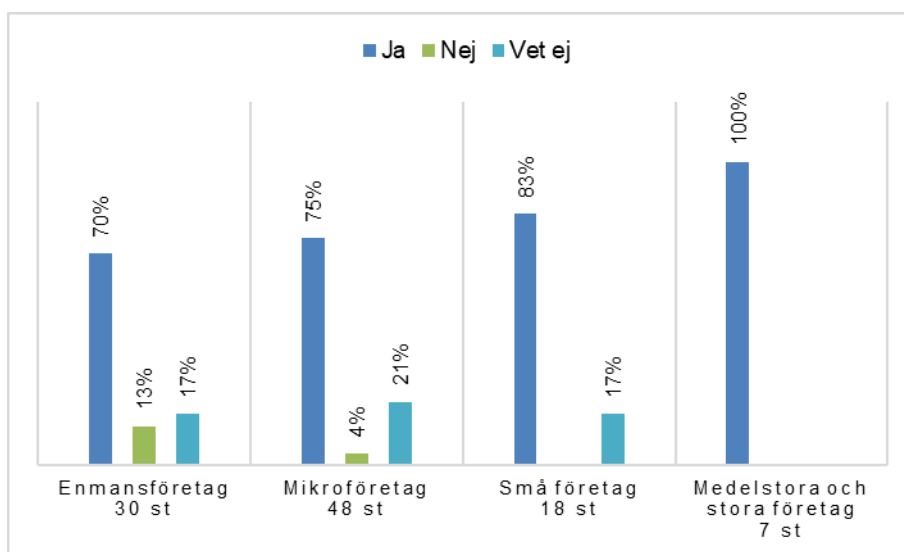
medelstora företag är med andra ord beroende av möjligheten att kunna rekrytera kompetent personal.

- 58 procent av företagen svarade att de kommer behöva rekrytera nya medarbetare de kommande fem åren. Sammanräknat uppger företagen att de behöver rekrytera drygt 120 personer inom ett år och drygt 220 personer de närmaste fem åren.
- Undersökningen visar att det finns ett rekryteringsbehov inom livsmedelsförädlingen i länet och att det kommer att finnas under de närmaste fem åren.

### Tillväxt i företagen

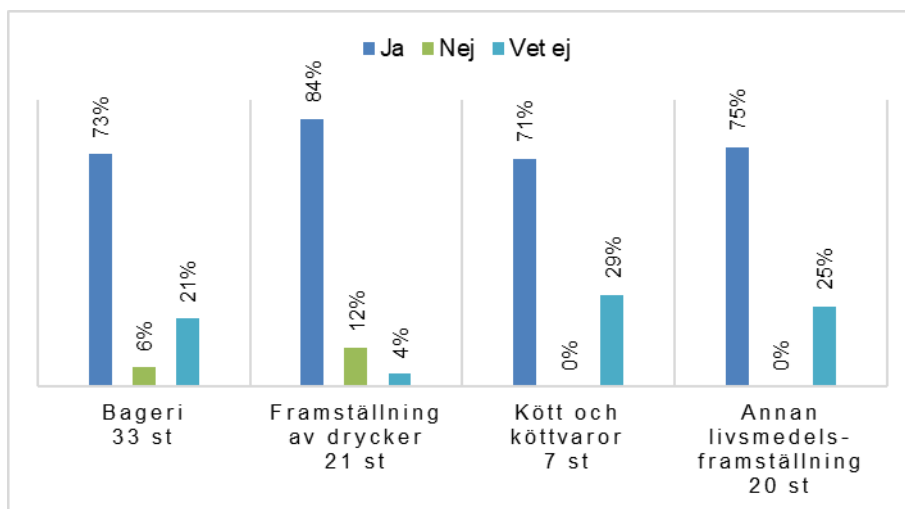
77 procent av företagen (alla storleksklasser och delbranscher sammantaget) svarade att företaget har för avsikt att växa under de kommande fem åren. Bland de medelstora och stora företagen avser samtliga företag att växa.

**Figur 2. F10. Har du för avsikt att företaget ska växa under de kommande fem åren? Svar indelade efter företagsstorlek. n=103**



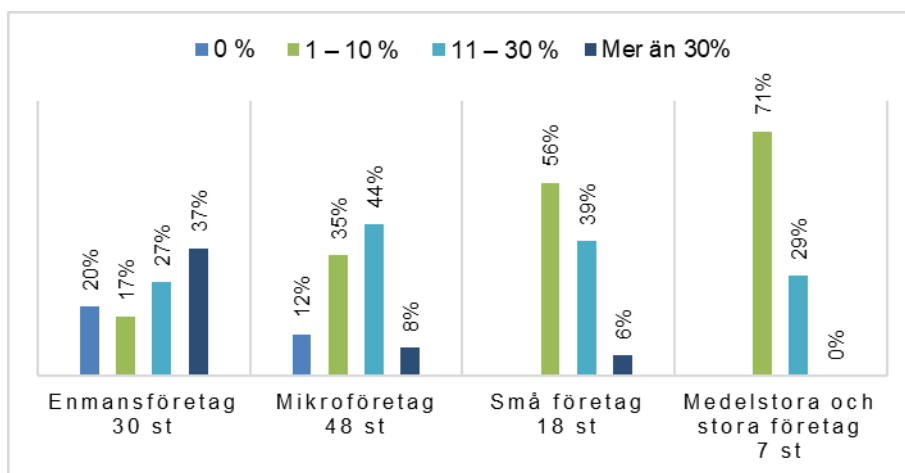
Svaren analyserades även efter indelning i olika delbranscher. Inom bagerinäringen, med flest antal företag som svarade på enkäten, bedömer 73 procent att de kommer att växa under de kommande fem åren. Bland företag inom framställning av drycker var motsvarande siffra 84 procent. För flera av de mindre delbranscherna (med färre än 7 svarande per bransch), bland annat företag inom mejeri, anger samtliga att företaget kommer att växa.

**Figur 3. F10. Har du för avsikt att företaget ska växa under de kommande fem åren? Svar indelade efter delbranscher. n=103**



Företagen tillfrågades vidare hur mycket de bedömer att företaget kan växa utan att behöva utöka personalstyrkan. Svaren skiljer sig åt beroende på företagets storlek. Bland enmansföretagen anser en dryg tredjedel att företaget kan växa med mer än 30 procent utan att rekrytera personal. Samtidigt är det bara enmans- och mikroföretag som bedömer att de inte kommer kunna växa alls utan att rekrytera.

**Figur 4. F9. Med hur många procent bedömer du att företaget kan öka produktionen och/eller försäljningen av varor och/eller tjänster utan att personalstyrkan behöver utökas genom rekrytering? Svar indelade efter företagsstorlek. n=103**



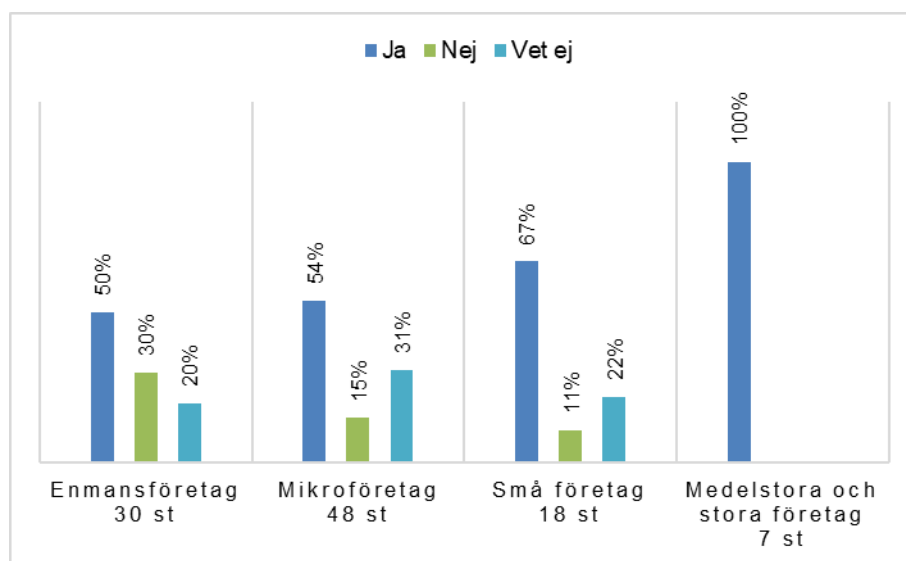
Bland de medelstora och stora företagen bedömer 71 procent att de kan växa med 1–10 procent utan rekrytering, men inget företag bedömer att de kan växa över 30 procent utan att rekrytera. En tillväxt i länets stora och medelstora företag är med andra ord beroende av möjligheten att kunna rekrytera kompetent personal.

Tittar vi på hur de olika delbranscherna svarat framgår att nästan en femtedel av bagerierna uppger att de inte kan växa alls utan att rekrytera, medan inget av kött- och charkföretagen kan växa mer än 30 procent utan att rekrytera. En tredjedel av dryckesföretagen uppger att de kan växa mer än 30 procent utan att rekrytera.

### Rekryteringsbehov

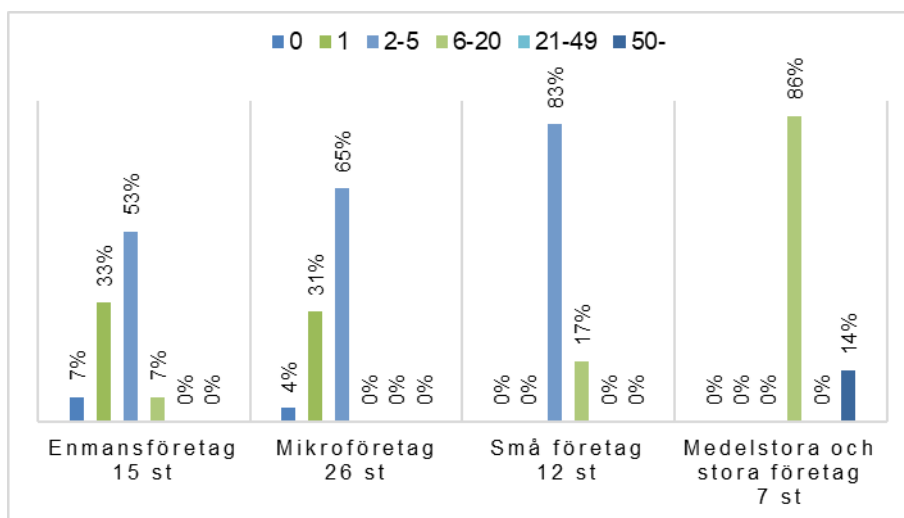
Sett till alla företag oavsett storleksklass bedömer 58 procent att de kommer att behöva nyrekrytera under de kommande fem åren. Även här skiljer sig svaren mellan stora och små företag. Samtliga medelstora och stora företag i undersökningen uppger att de kommer att behöva rekrytera, medan en knapp tredjedel av enmansföretagen svarar att de inte kommer att rekrytera alls.

**Figur 5. F11. Bedömer du att företaget kommer behöva rekrytera nya medarbetare under de kommande fem åren? Svar indelade efter företagsstorlek. n=103**



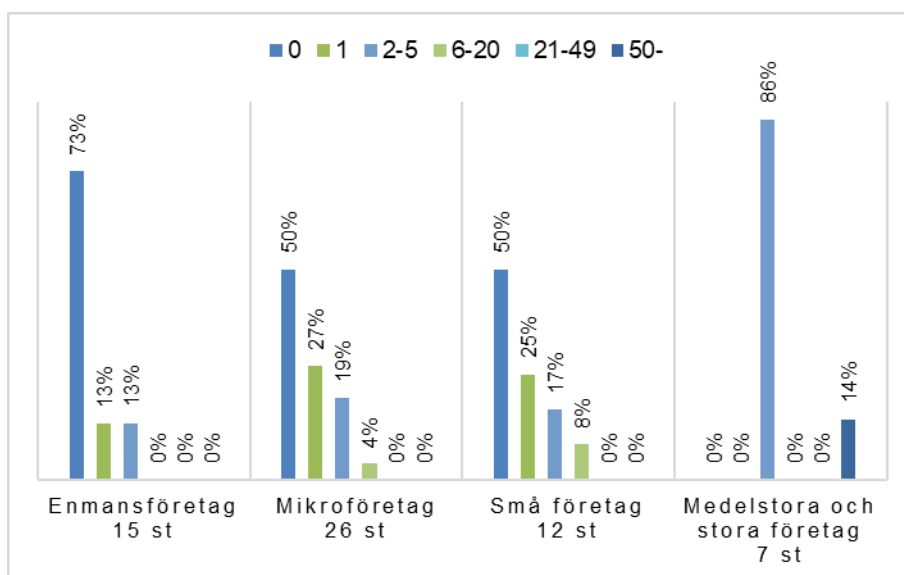
De företag som bedömer att de kommer att behöva rekrytera under de kommande fem åren fick uppge hur många medarbetare de bedömer behöva rekrytera, under de kommande fem åren respektive de närmaste tolv månaderna. Totalt 60 företag svarade på frågan. Procentandelen i diagrammet visar med andra ord andel av de 60 som svarade att de behöver rekrytera, inte andel av totala antalet företag som svarat på enkäten.

**Figur 6. F12a. Hur många medarbetare bedömer du att företaget kommer att behöva rekrytera under de kommande fem åren? Svar indelade efter företagsstorlek. n=60**



Andel företag i undersökningen som svarat hur många medarbetare de kommer att behöva rekrytera inom fem år, uppdelat efter företagsstorlek. Exempel: Bland de 15 enmansföretag som svarat att de behöver rekrytera de kommande fem åren (fråga 11), uppger 53% att de kommer att behöva rekrytera 2–5 medarbetare.

**Figur 7. F12b. Hur många medarbetare bedömer du att företaget kommer att behöva rekrytera under de kommande tolv månaderna? Svar indelade efter företagsstorlek. n=60**



Andel företag i undersökningen som svarat hur många medarbetare de kommer att behöva rekrytera inom tolv månader, uppdelat efter företagsstorlek. Exempel: Bland de 15 enmansföretag som svarat att de behöver rekrytera de kommande fem åren (fråga 11), svarar 73% att de inte kommer att behöva rekrytera någon medarbetare (0) under de närmaste tolv månaderna. Bland mikro- respektive småföretagen i undersökningen är motsvarande andel 50%.

En sammanräkning av svaren visar att företagen som har svarat på undersökningen uppger att de behöver rekrytera drygt 120 personer inom ett år och drygt 220 personer de närmaste fem åren. Extrapolerar vi dessa siffror och räknar om svaren från de 103 företag som svarat på enkäten till alla länets 987<sup>12</sup> livsmedelsföretag, landar rekryteringsbehovet i länets livsmedelsförädling på omkring 2 100 personer under femårsperioden. Siffran är givetvis en grov uppskattning, men visar ändå att det finns ett rekryteringsbehov i länet och att det kommer att finnas under de närmaste fem åren.

Tittar vi på de olika delbranscherna och gör motsvarande överslagsberäkning för länets företag, ser vi att det i runda tal kan komma att behöva rekryteras omkring 100 personer inom kött- och charkbranschen, 550 inom bageri och konditori, 450 inom annan livsmedelsframställning och 300 inom framställning av drycker.

### Säsongsanställda och inhyrd personal

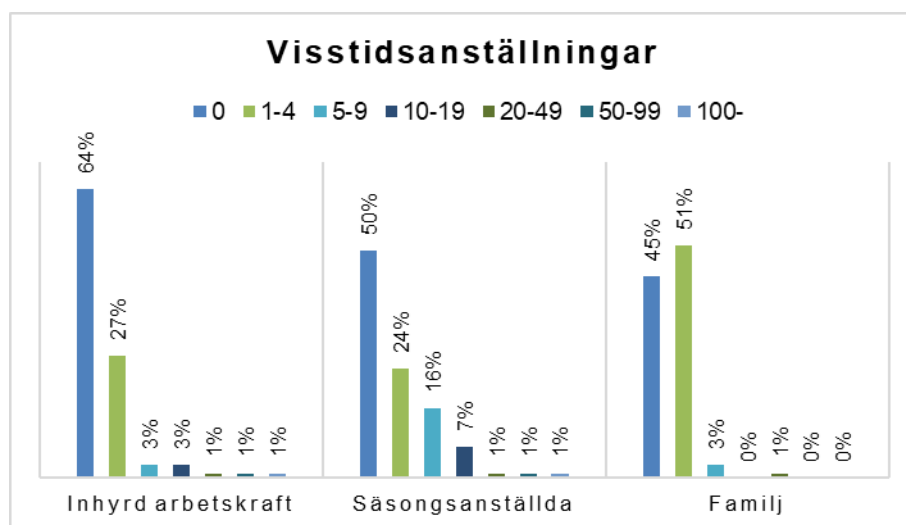
Förutom uppgifter om tillsvidareanställda undersöktes företagens användning av visstidsanställningar, det vill säga hur många som varit sysselsatta i företaget utöver tillsvidareanställd personal. Diagrammet visar alla företag sammantaget, oberoende av företagets storlek eller delbransch.

Figur 8 visar hur stor andel av företagen som haft olika kategorier av tillfällig arbetskraft, angivet i storleksklasser efter antal personer utöver tillsvidareanställda. Diagrammet visar alla företag sammantaget, oberoende av företagets storlek eller delbransch.

---

<sup>12</sup> SCB Företagsdatabasen, 2019.

**Figur 8. F8. Utöver tillsvidareanställd personal, hur många har under det senaste året varit sysselsatta i företaget som... n=103**



*Inhyrd arbetskraft eller underentreprenörer:* 64 procent av företagen svarar att de inte har haft någon inhyrd arbetskraft eller underentreprenörer under det senaste året. En fjärdedel har haft 1–4 personer som inhyrd arbetskraft eller underentreprenörer och så gott som inget företag har haft mer än fem personer. En procent motsvarar ett företag, och diagrammet visar att tre företag har haft över 20 personer som inhyrd arbetskraft under året, varav ett företag har haft över 100 personer inhyrda.

*Säsongsanställda eller deltidanställda:* Hälften av företagen har inte haft några säsongsanställda och en fjärdedel har haft 1–4 personer säsong- eller deltidanställda. Även här finns tre företag som har haft över 20 personer som säsong- eller deltidanställda under året, varav ett företag har haft över 100 personer.

*Familj och anhöriga:* 45 procent av företagen har inte haft någon familj eller anhörig sysselsatt i företaget. Hälften av företagen uppger att de har haft 1–4 personer ur familj eller anhöriga sysselsatta i företaget medan endast en handfull företag har haft fler än fem.

### **Vilken kompetens och erfarenhet efterfrågas?**

Detta avsnitt fokuserar på den arbetskraft som livsmedelsföretagen i länet efterfrågar, sett till utbildning, kompetenser och erfarenheter.

- Nära hälften av företagen svarar att de inte kräver någon formell utbildning för den personal de ska rekrytera. De mest efterfrågade utbildningsnivåerna är gymnasial yrkesutbildning och yrkeshögskola.

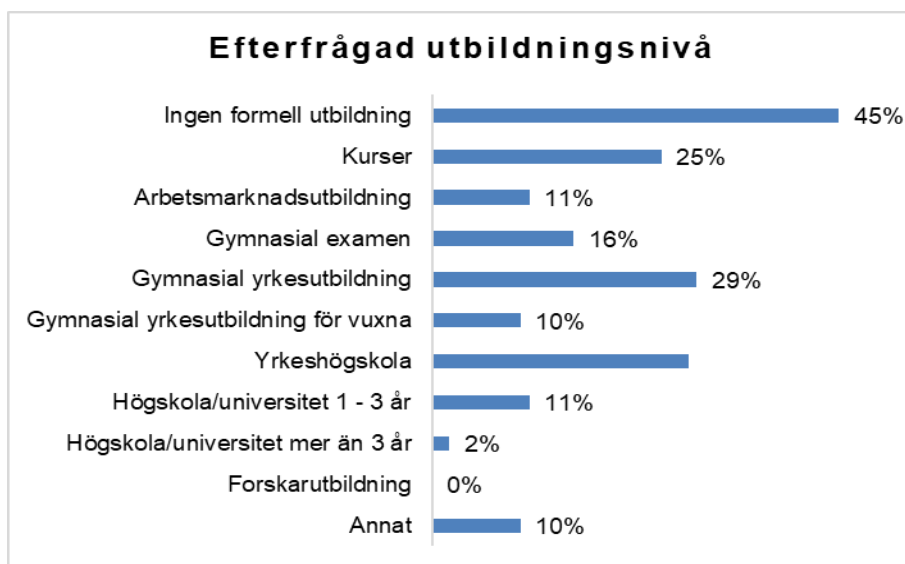
- 40 procent svarar att de kan rekrytera personal utan någon tidigare yrkeserfarenhet. 44 procent efterfrågar arbetssökande med minst ett års erfarenhet inom yrket.
- Kraven på utbildning och yrkeserfarenhet varierar mellan delbranscher.
- Det som efterfrågas mest är kompetens och erfarenhet från själva produktionsprocessen, inklusive arbete med produktutveckling och produktionsledning. Detta gäller alla produktionsinriktningar.

## Utbildning

Företagen tillfrågades om vilken utbildningsnivå som krävs av den personal som ska rekryteras. Företagen kunde kryssa i flera svarsalternativ.

45 procent svarade att de inte kräver någon formell utbildning för den personal de rekryterar. Den utbildningsnivå som flest företag efterfrågar är gymnasial utbildning, i första hand gymnasial yrkesutbildning. 39 procent av företagen söker personal med eftergymnasial utbildning kortare än 3 år, främst yrkeshögskoleutbildning. Endast 2 procent svarar att de söker personal med eftergymnasial utbildning längre än 3 år.

**Figur 9. F19. Om du tänker på ert kommande rekryteringsbehov, vilken utbildningsnivå krävs för företagets verksamhet? n=103, totalt valda alternativ=191.**

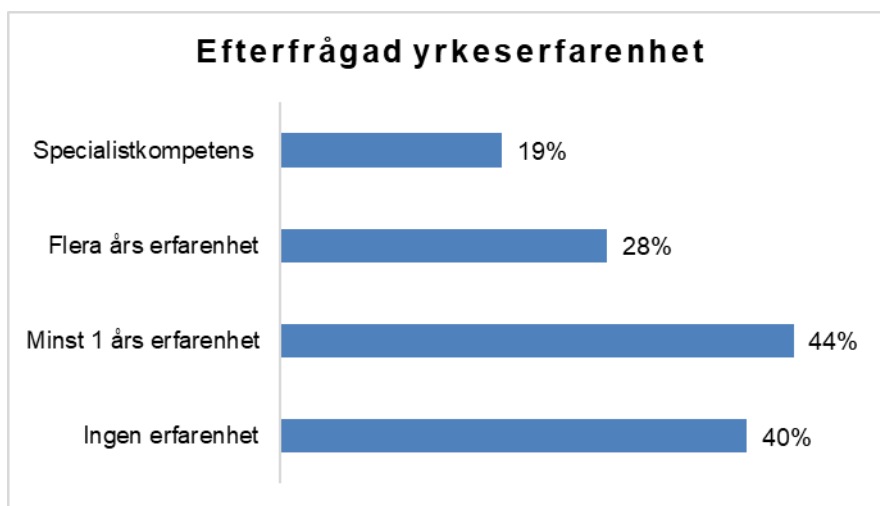


## Yrkeskompetens/arbetserfarenhet

Företagen tillfrågades vidare om vilken yrkeskompetens eller arbetserfarenhet som krävs av den personal som ska rekryteras. Företagen kunde kryssa i flera svarsalternativ.

Av de företag som har besvarat enkäten anser 40 procent att de kan rekrytera personal utan någon tidigare erfarenhet. 44 procent efterfrågar arbetssökande med minst ett års erfarenhet inom yrket.

**Figur 10. F20. Om du tänker på ert kommande rekryteringsbehov, vilken yrkeskompetens/arbetserfarenhet behöver arbetskraften ha för att kunna börja arbeta i företaget? n=103, totalt valda alternativ=135**



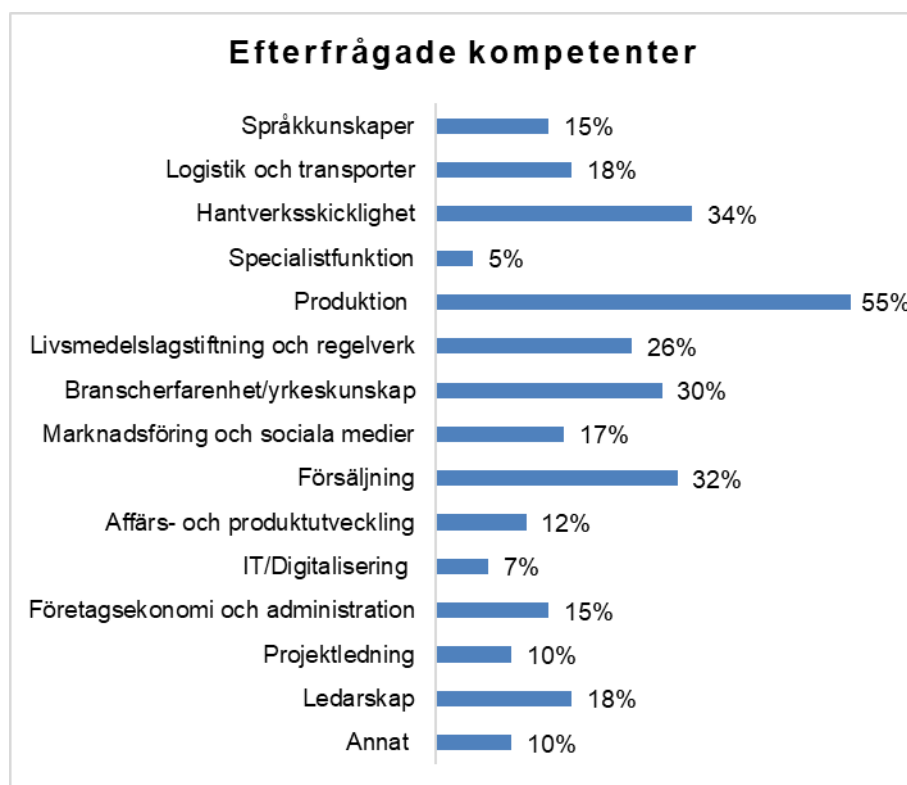
Vid indelning av svaren i delbranscher framkommer att företag inom kött och chark i högre utsträckning efterfrågar personal med minst ett års tidigare erfarenhet, 57 procent. Inom beredning av fisk och skaldjur efterfrågar samtliga företag personal med minst ett års erfarenhet, och 67 procent efterfrågar flera års erfarenhet eller specialistkompetens. Bland företag inom dryckesframställning är andelen som kan ta emot personal utan erfarenhet högre än genomsnittet, 68 procent. 25 procent av företagen inom annan livsmedelsframställning, 29 procent inom beredning av frukt, bär och grönsaker samt 33 procent inom mejeri och glasstillverkning uppger att de har behov av specialistkompetens.

Att så pass stor andel av företagen inte kräver någon arbetserfarenhet vid nyrekrytering är ett resultat som delvis förvånar. Förädlingsbranschen i Stockholms län består av relativt många mikroföretag, men också av stora företag med många anställda. För ett mindre företag kan det i vissa fall fungera att lära upp och introducera arbetet till ny personal med hjälp av anställda i företaget som redan kan arbetsuppgiften, men ungefär hälften av de som svarat på enkäten menar att det är svårt att klara av en sådan uppgift inom företaget. De flesta större företag arbetar å andra sidan med internutbildningar och har olika typer av introduktionsprogram för nyanställda. Här kan också finnas en koppling till resonemang om att vissa branscher vant sig vid att det inte finns tillräckligt med utbildad personal, och att de helt enkelt förutsätter att de behöver utbilda personalen själva.

## Efterfrågade kompetenser

Företagen tillfrågades om vilka kompetenser som efterfrågas hos den personal som ska rekryteras. Företagen kunde kryssa i flera svarsalternativ.

**Figur 11. F21. Om du tänker på företagets kommande rekryteringsbehov, vilka kompetenser kommer att efterfrågas hos de personer ni rekryterar?**



Den mest eftersökta kompetensen när livsmedelsförädlingsföretagen i länet rekryterar är kompetens och erfarenhet från själva produktionsprocessen, inklusive arbete med produktutveckling och produktionsledning. Det behovet ser vi i alla delbranscher inom livsmedelsförädlingen. Företagen inom bageri, dryckesframställning och annan livsmedelsframställning lyfter också fram behovet av kompetens inom försäljning samt administration och kontorsarbete.

Andra kompetenser som behövs inom förädlingsbranschen i länet finns inom området transport och leverans. Vissa företag lyfter också fram behovet av kunskap om livsmedelsvetenskap, eller branschspecifik specialistkunskap som bryggeritekniker. Branscherfarenheter och hantverksskicklighet efterfrågas i stor utsträckning inom bageri- och konditoribranschen men även av andra delbranscher inom livsmedelsförädlingen.

## **Arbetskraftsbehov – hinder och möjligheter**

För att få en bild av företagens arbetskraftsbehov ställdes frågor om de hinder och möjligheter som företagen upplever:

- Nära hälften av företagen anser att det är svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens.
- En tredjedel av företagen som anser att det är svårt vill ha mer stöd och hjälp för att hitta rätt kompetens, till exempel ekonomiskt stöd eller stöd från Arbetsförmedlingen.
- De främsta hindren för rekrytering av arbetskraft uppges vara att det är för dyrt att anställa samt svårigheter att hitta personal med rätt kompetens och yrkeserfarenhet.
- 15 procent av företagen uppger att de tar emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, som nyanlända eller långtidsarbetslösa.
- De främsta hindren som uppges för att kunna ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden är bristande språkkunskaper och svårigheter vid matchning av rätt arbetskraft. Ekonomiskt stöd eller ersättning för utökad handledning är förslag på insatser som skulle underlätta för företagen.

### **Hinder och behov av stöd**

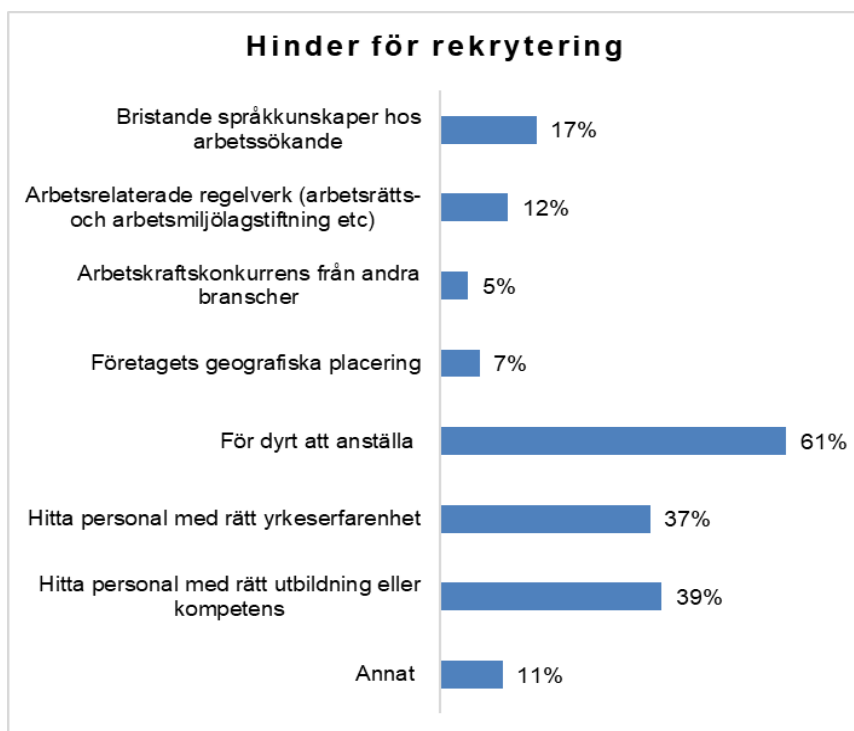
Som tidigare beskrivits finns behov av att rekrytera nya medarbetare under de kommande fem åren hos cirka 60 procent av företagen. Nära hälften (45 procent) av företagen som svarat på enkäten anser samtidigt att det är svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens.

Figur 12. F15. Anser du att det är lätt eller svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens? n=103



De främsta hindren som företagen ser för rekrytering av arbetskraft är att det är för dyrt att anställa samt att hitta personal med rätt utbildning, kompetens och/eller yrkeserfarenhet.

Figur 13. F14. Vilka ser du som de främsta hindren för rekrytering? n=103

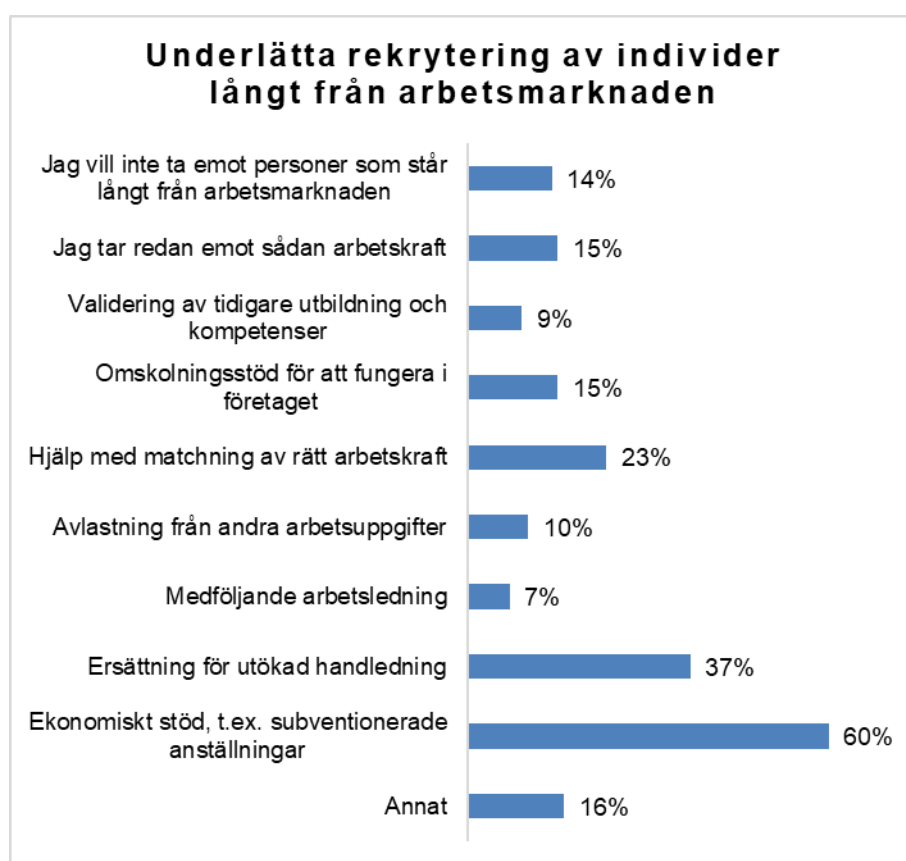


Bland de 79 företag som svarat att det är svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens (fråga 15), uppger en tredjedel att de skulle vilja ha mer stöd och hjälp för att hitta rätt kompetens (fråga 17). Hälften av dessa företag efterfrågar stöd från Arbetsförmedlingen och/eller ekonomiskt stöd (fråga 18).

### Personer som står långt från arbetsmarknaden

Företagens tillfrågades om deras möjligheter att ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden, som nyanlända invandrare eller långtidsarbetslösa. 15 procent av företagen svarade att de redan idag tar emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

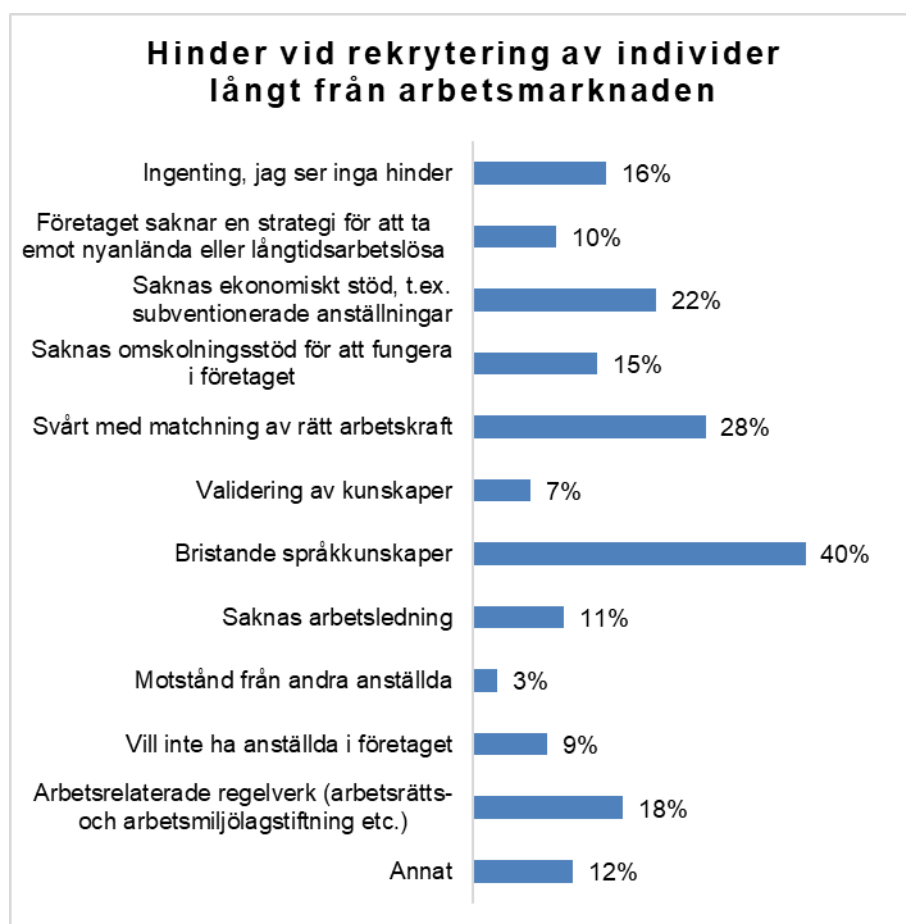
**Figur 14. F26. Vad skulle få ditt företag att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden i företaget, t. ex. nyanlända invandrare eller långtidsarbetslösa? n=103, valda alternativ totalt 210.**



De viktigaste faktorerna för att kunna ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden är någon form av ekonomiskt stöd, till exempel subventionerade anställningar. Även ersättning för utökad handledning ses som viktigt, liksom att matchning av rätt arbetskraft kan underlätta. 14 procent av företagen uppgav att de inte vill ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden.

På frågan om vilka hinder företagen ser för att ta emot sådan arbetskraft är bristande språkkunskaper det mest angivna hindret, följt av svårigheter med matchning av rätt arbetskraft.

**Figur 15. F27. Vilka hinder ser du för att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden i företaget, t. ex. nyanlända invandrare eller långtidsarbetslösa? n=103, valda alternativ totalt 195.**

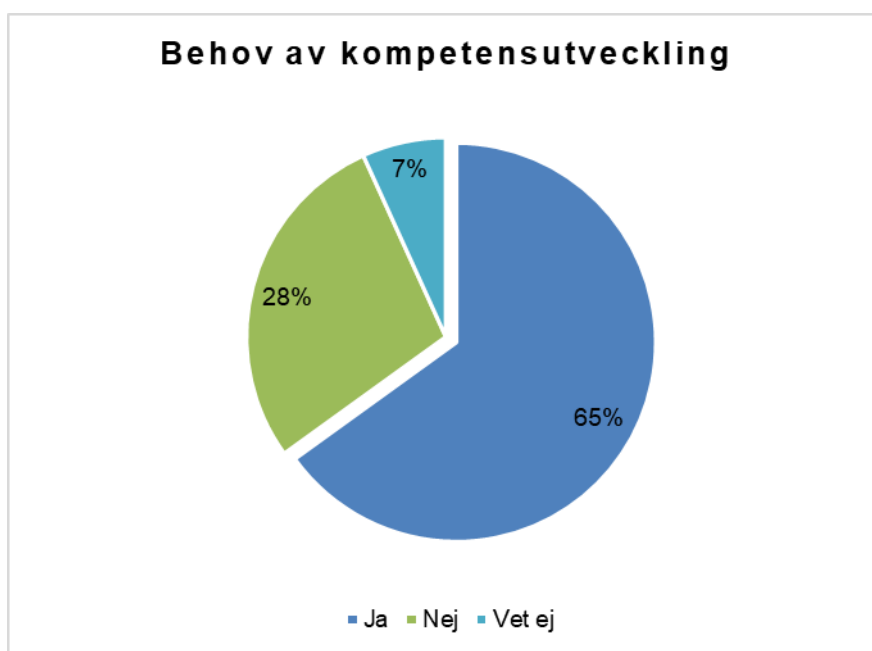


## Kompetensutveckling

I kartläggningen studeras och analyseras de behov av kompetensutveckling som företagen bedömer finns hos deras befintliga personal. Enkäten har också undersökt hur de identifierade behoven av kompetensutveckling kan tillgodoses, av företagen själva eller av andra aktörer.

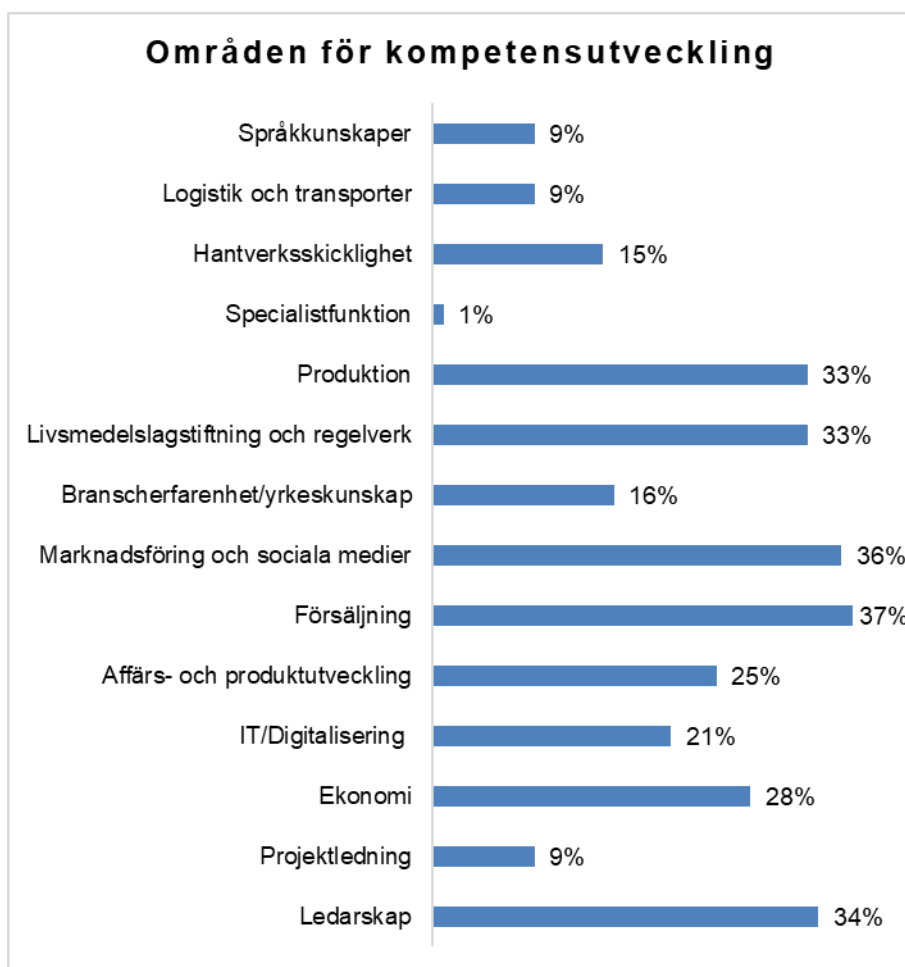
En majoritet av företagen inom livsmedelsförädlingen i länet bedömer att det finns behov av kompetensutveckling i företaget, för både ledningen och de anställda.

**Figur 16. F22. Bedömer du att det finns behov av kompetensutveckling i företaget? n=103**



De viktigaste områdena för utveckling av kompetens som framgår av undersökningen är produktions- och branscherfarenhet. Behovet av kompetensutveckling för att få branscherfarenhet och hantverksskicklighet är störst för länets enmans- och mikroföretag, inom till exempel bageri, konditori, kött- och chark och bryggeri. Ett annat behov som har identifierats hos enmans- och mikroföretag är kunskaper om livsmedelslagstiftning och regelverk. Företag som ser dessa behov är verksamma främst inom bageri, annan livsmedelsframställning och framställning av drycker.

Figur 17. F23. Inom vilket område bedömer du att företaget (ledning eller anställda) har behov av kompetensutveckling? n=67, valda alternativ totalt 207.



Förutom kompetensutvecklingsbehov inom produktion och hantverksskicklighet, har företagen lyft fram behovet av insatser inom områden som grundläggande ekonomi, affärs- och produktutveckling, försäljning och marknadsföring. Hos större företag med 10 anställda eller fler framträder ett behov av ledarskapsutveckling.

Enkäten visar att de stora företagen i undersökningen har bättre möjligheter att kompetensutveckla sin personal och resultaten indikerar att flera av företagen också har ett strukturerat arbetssätt kopplat till detta.

Figur 18. F25. Vilken form av kompetensutveckling är mest intressant för ditt företag? n=67, valda alternativ totalt 167.



Förädlingsföretagen i länet varierar i storlek och inriktning, därför är det viktigt att anpassa kompetensutvecklingsinsatser efter företagens skilda behov, både vad gäller innehållet och formen. Tänkbara insatser kan vara i form av fysiska och digitala kurser, eller rådgivning i grupp eller enskilt. Något som lyftes fram i undersökningen var ett intresse från företagen att samverka med andra företagare för att utveckla sina nätverk, samt att delta i olika typer av träffar och grupper för erfarenhetsutbyte.

Studier visar att det blir allt mer angeläget att personalens kompetensutveckling blir en del av företagets långsiktiga affärsutvecklingsplaner. En bättre kommunikation mellan företagarna och aktörerna som erbjuder kompetensutveckling kan stärka arbetsgivarens förmåga att identifiera och uttrycka sina kompetensbehov, för att utbildningsaktörerna i nästa steg ska kunna utveckla och erbjuda åtgärder utifrån företagets behov. Det finns ett antal statliga och privata aktörer som erbjuder kompetensutveckling och företagsrådgivning, men det saknas i dagsläget en strukturerad samordning och samverkan mellan olika aktörer för att arbeta systematiskt med kompetensutvecklingsfrågor riktade till livsmedelssektorn i länet.

## Slutord

---

Enkätundersökningen visar att det finns en efterfrågan på arbetskraft i livsmedelsförädlingen i Stockholms län. Majoriteten av företagen avser att växa och ser ett behov av att rekrytera ny arbetskraft inom de kommande fem åren. Flera faktorer påverkar företagens möjligheter att rekrytera. Många företag anser att det är för dyrt för företaget att anställa, och nära hälften anser att det är svårt att få tag på arbetskraft med rätt kompetens. Bland länets stora och medelstora företag är tillväxtviljan än högre, och möjligheten att kunna rekrytera kompetent personal är avgörande för företagens utveckling.

För att åstadkomma en fungerande kompetensförsörjning inom livsmedelssektorn krävs insatser i många delar av systemet, till exempel genom att

- Öka kännedomen och attraktiviteten för jobben i livsmedelsproduktionen
- Utveckla stödstrukturer som underlättar för företag och arbetssökande att hitta varandra
- Vidareutveckla samverkan och samordning mellan individer, företag, organisationer och myndigheter
- Öka förståelsen för branschens förutsättningar och behov genom kontinuerlig kunskapsinhämtning

Denna undersökning kan förhoppningsvis bidra med en pusselbit i det gemensamma arbetet.



”

Länsstyrelsen i Stockholm – en  
samlade kraft för en hållbar framtid.

Mer information kan du få av  
Länsstyrelsens enhet för landsbygdsutveckling  
Tfn: 010-223 10 00

Rapporten hittar du på vår webbplats  
[www.lansstyrelsen.se/stockholm](http://www.lansstyrelsen.se/stockholm)