

VAR SKA LIVSMEDELSINDUSTRIN HITTA 20 000 NYA MEDARBETARE?

En rapport om framtidens
kompetensbehov och dagens
kompetensbrist i Sveriges
tredje största industri



OM UNDERSÖKNINGEN

För att undersöka livsmedelsindustrins kompetensbehov skickades en digital enkät ut till Livsmedelsföretagens 800 medlemmar varav 134 företag deltog.

Tillsammans anställer de 134 deltagande företagen 69 procent av det totala antalet medarbetare i svensk livsmedelsindustri. Resultaten har viktats med avseende på företagsstorlek (antal anställda) för att representera hela industrins kompetensbehov. I underlaget ingår ett brett urval av livsmedelsföretag i olika storlekar från hela Sverige. De tillverkar bröd, öl, kaffe, läsk, kött, vegetariskt, mjölk, ost, färdigmat, frysta bär och grönsaker, spannmålsprodukter, godis, glass, snus, oljor, kryddor och mer.

Undersökningen genomfördes under mars 2023.

Så kom vi fram till siffran 20 000 nya medarbetare

I enkäten fick företagen uppskatta hur många de har behov av att anställa under de kommande fem åren. Företagen ombads inkludera anställningar som behöver göras för att ersätta personal (t ex pensionsavgångar) samt ny personal, inklusive säsongsanställda. Om alla företag i livsmedelsindustrin har samma behov som genomsnittet av företag i samma storleksklass i enkäten, hamnar siffran på 19 648 personer.

Vill vi ha svenska livsmedel imorgon måste vi ta tag i kompetensförsörjningen idag

En kraftigt förbättrad kompetensförsörjning är avgörande för att svensk livsmedelsproduktion ska öka, bli mer konkurrenskraftig, klara av den hållbara omställningen och säkra landets livsmedelsberedskap. Redan idag är kompetensbristen inom livsmedelsindustrin omfattande, och fram till 2028 bedömer företagen att de behöver anställa 20 000 personer. Utan genomgripande åtgärder riskerar stora delar av svensk livsmedelsproduktion att försvagas och i värsta fall försvinna.

I skrivande stund, maj 2023, så har den svenska livsmedelsindustrin befunnit sig i ett mer eller mindre permanent krisläge sedan början av 2020. Då slog coronapandemin till med full kraft. Konsekvenserna av pandemin i form av bland annat globala flaskhalsar, inställda transporter och brist på rå- och insatsvaror bidrog – i kombination med kriget i Ukraina, ett flertal dåliga skördar, en rekordsvag krona och ett länge misskött svenskt energisystem – till att skapa den svåraste kostnadskrisen som svenska livsmedelsproducenter har upplevt i modern tid. Det stora flertalet svenska livsmedelsföretag har under den här tiden sett sin lönsamhet och försäljning störtdyka, samtidigt som kostnaderna fortsätter att öka. Många företag har minskat eller ställt in produktionen, varslat personal eller gått i konkurs.

Att säga att läget är svårt för svensk livsmedelsindustri är en underdrift. Samtidigt finns det anledning att försöka titta bortom dagens akuta kriser och ta tag i andra men lika avgörande utmaningar för svensk livsmedelsproduktion. När vi frågar våra 800 medlemsföretag om vilken som är deras

största utmaning på lång sikt återkommer samma svar år efter år: kompetensförsörjning.

20 000 personer till 2028

Svenska livsmedelsproducenter har länge brottats med en omfattande kompetensbrist. Det är svårt för företagen att hitta personal, på alla utbildningsnivåer. Tyvärr tyder allt på att kompetensbristen kommer öka de kommande åren. Företagen bedömer att fram till 2028 behöver de anställa cirka 20 000 personer. En enorm siffra för en industri som idag sysselsätter 55 000 personer.

Konsekvenserna av kompetensbristen för svensk livsmedelsproduktion är betydande. Ett urval: 71 procent av företagen anser att kompetensbristen hotar deras långsiktiga konkurrenskraft. 43 procent säger att de inte kan automatisera och digitalisera verksamheten i den takt de önskar, vilket kan få svåra konsekvenser inte minst för den viktiga omställningen till hållbar produktion. 34 procent kan inte öka produktionsvolymerna i den takt de vill och 27 procent anger att produktutvecklingen påverkas negativt. Det är alltså inte bara dagens produktion som hotas utan även företagens framtida tillväxt.

En ödesfråga för Sverige

Varför är detta angeläget för någon utanför livsmedelsindustrin? Den svenska produktionen av mat och dryck ska öka, det är alla överens om. Livsmedelsproduktionen ska också bli mer

hållbar, mer konkurrenskraftig på en internationell arena, och ge ännu bättre förutsättningar för konsumenter att göra hälsosamma, medvetna val. Detta är centrala delar i den av Riksdagen beslutade svenska livsmedelsstrategin med sikte mot 2030. För att detta ska bli verklighet krävs ett inflöde av kompetent personal med relevant utbildning och rätt erfarenheter för att kunna vara med och utveckla den svenska livsmedelsindustrin.

Man kan koka ner det till att utan personal så tillverkas det ingen mat och dryck. Det är inte bara det att en stor del av Sveriges tredje största industri och dess 55 000 jobbtillfällen riskerar att försvinna. Minst lika allvarligt är att en ihållande eller förvärrad kompetensbrist kraftigt kommer att försämra den svenska försörjningsförmågan i en tid när vi behöver en robust livsmedelsberedskap mer än någonsin.

Nu får vi fler att börja jobba med livsmedel

Det är uppenbart för var och en som arbetar med kompetensförsörjning att det är ett oerhört komplicerat och mångfacetterat ämne. Inom ramen för kompetensförsörjning ingår allt från arbetsmarknadsfrågor, utbildningssystem och bidragssystem till utanförskap, skattesystem och synen på företagande, välfärdsskapande och vilket sorts samhälle vi vill ha. I vilken ände man ska börja nysta om man vill förbättra kompetensförsörjningen är lika mycket konst som vetenskap. Men det betyder inte att vi inte ska ta tag i frågan. Tvärtom.

Syftet med den här rapporten är att kartlägga hur det faktiskt är ställt med kompetensförsörjningen inom Sveriges tredje största industri, livsmedelsindustrin. Vi visar även hur ett antal svenska livsmedelsproducenter drabbas av och hanterar den stora bristen på kompetens. Avslutningsvis presenterar vi en lista med förslag på åtgärder som var och en men framförallt tillsammans kan bidra till att förbättra den svenska kompetensförsörjningen.

Vi hoppas att insikterna och förslagen kan vara till nytta för alla som vill bidra till att fler ska börja arbeta inom den svenska livsmedelsindustrin. Inom ramen för rapporten kommer vi inte att kunna täcka alla områden av betydelse och vi återkommer

med ytterligare underlag och inspel. Men det är en början i alla fall, och för oss är det startskottet för en förnyad, kraftfull satsning på vårt viktiga och mångåriga arbete med kompetensförsörjning.

”Hela branschen står inför ett tekniskifte, en teknikuppgradering.”

Jonas Lindell, VD, Lantmännen Unibake Sverige

”Livsmedel är en viktig del i hela vår försörjningsstrategi och skapar dessutom svenska jobb. Vi som företag ska känna stolthet över att vi är med och bidrar till något väldigt viktigt.”

Alexandra Callegari Lindholm, HR Direktör, Orkla Foods Sverige

”Livsmedel är en stor och viktig bransch för Sverige, men det känns inte som att den tas på samma allvar som många andra.”

Therese Nilsson van Ewijk, HR-chef, Åbro



INNEHÅLLS- FÖRTECKNING

- S.10 **Kompetensbehovet**
- S.18 **Utbildningsunderskottet**
- S.24 **Kompetensbristen**
- S.32 **Kompetensbristens konsekvenser**
- S.38 **Företagens förslag på åtgärder**
- S.50 **Livsmedelsföretagens
åtgärdsförslag**



KOMPETENSBEHOVET

Finnes: Sveriges godaste industri. Sökes: 20 000 nya medarbetare.

Trots flera år av svåra kriser har 9 av 10 svenska livsmedelsföretag som ambition att öka sin produktion. Fram till och med 2028 har livsmedelsindustrin behov av att rekrytera nästan 20 000 nya medarbetare. Den snabba tekniska utvecklingen, omställningen till hållbar produktion och ständigt ökande konkurrens ställer allt högre krav på både utbildning och erfarenhet.

Svenska livsmedelsföretag har planer på att växa. Stora planer. I undersökningen anger 9 av 10 företag att de vill öka sina produktionsvolymerna under de kommande fem åren. För att den tillväxten ska kunna ske – och för att svensk produktion av mat och dryck ska öka enligt målen i den nationella livsmedelsstrategin – behöver industrin ett kraftigt ökat inflöde av nya medarbetare, ofta med teknisk eller branschspecifik kompetens.

20 000 nya medarbetare inom fem år

De kommande fem åren har livsmedelsindustrin, som idag sysselsätter runt 55 000 personer, behov av 20 000 nya medarbetare. Det uppskattade behovet inkluderar samtliga rekryteringar, inklusive ersättningsrekryteringar för till exempel pensionsavgångar, och säsongsanställda.

Livsmedelsindustrin står inför en mindre generationsväxling, där tusentals medarbetare med lång erfarenhet från industrin kommer gå i pension inom de kommande åren. Hösten 2022 fanns det fler än 3 000 personer som hade fyllt 60 år bland medarbetarna på Livsmedelsföretagens medlemsföretag. Då inte alla företag rapporterar in de anställdas ålder är siffran sannolikt i underkant.

En mångsidig industri med behov av många olika kompetenser

Vilka kompetenser efterfrågas bland dessa 20 000 nya medarbetare? Livsmedelsindustrin är minst sagt variationsrik vad gäller såväl ägandeform och vad som tillverkas som storlek och kompetensbehov. Inom industrin ryms allt från det familjeägda hantverksbageriet på hörnet till stora, multinationella livsmedelsbolag. Företagen kan dessutom

”Vi letar efter personer med ingenjörsbakgrund, gärna inom livsmedel. Vi kan också behöva kompetenser med fokus på nytänkande och hållbar försörjning, och fler medarbetare som kan omvärldsanalys.”

Ulrica Lundgren, HR-chef, Polarbröd

delas upp i ett 30-tal olika branscher, alla med sina specifika förutsättningar, utmaningar och behov. I vår undersökning kategoriserar 23 procent av livsmedelsindustrin sin tillverkning som huvudsakligen hantverksbetonad, 70 procent säger att den främst är industriell, och 7 procent anger att den är lika mycket hantverk som industri.

Bland samtliga företag bedöms det största behovet av ny personal fram till 2028 vara olika kompetenser inom livsmedelsproduktion, vilket inkluderar roller som livsmedelsoperatörer och lagerpersonal. På andra plats kommer kompetens inom underhåll, som underhållstekniker och mekaniker. Den tredje mest efterfrågade kompetensen de kommande fem åren är specialiserad kompetens inom produktion, vilket innebär utbildade specialister som till exempel bagare, styckare och slaktare, och bryggare.

Behovet av teknisk kompetens ökar

Vid sidan av underhållskompetens är behovet även stort av kompetens inom processteknik och automation, både på strategisk och operativ nivå. På strategisk nivå kommer behovet av högutbildade medarbetare med teknisk kunskap inom automation och IT att öka. Det är dessa personer som ska planera, projektera och upphandla systemen och maskinerna som ligger till grund för den tekniska omställningen.

Att digitaliseringen och automatiseringen inom livsmedelsindustrin ökar ställer också krav på nya sorters teknisk



kompetens vid underhåll av maskinerna och i produktionen. Underhåll som tidigare gjordes med skiftnyckel och skruvmejsel sker idag i allt större utsträckning i digitala system. De nya systemen och maskinerna medför dessutom ökade krav på tekniskt kunnande bland de livsmedelsoperatörer och processoperatörer som sköter produktionslinjerna.

Den tekniska utvecklingen avspeglar sig i de utbildningsnivåer som företagen letar efter när de behöver anställa kompetens inom underhåll, processteknik och automation. Yrkehögskola anses vara relevant av flest företag, följt av teknisk gymnasieutbildning. 28 procent av företagen svarar att de letar efter högskoleutbildade processtekniker och 22 procent att de söker högskoleutbildade medarbetare inom automation.

Högskoleutbildade med livsmedelsrelevant kompetens efterfrågas

Livsmedelsindustrin har också behov av högutbildad personal med särskild kunskap om och kompetens inom mat och dryck. Fler än hälften av företagen anger att de under de kommande fem åren behöver anställa produktutvecklare, och en tredjedel att de behöver rekrytera kvalitetskompetens. En dryg tredjedel efterfrågar också civil- och högskoleingenjörer med utbildning inom livsmedelsrelevanta områden som livsmedelsteknik och kemi.

9 AV 10 VILL VÄXA

92 procent av livsmedelsföretagen har som ambition att öka sina produktionsvolymen inom fem år. 44 procent har ambitionen att kraftigt utöka produktionen.

20 000 NYA MEDARBETARE INOM 5 ÅR

För att kunna växa enligt plan behöver svensk livsmedels-industri anställa 20 000 nya medarbetare fram till 2028.

AUTOMATION
PRODUKTUTVECKLING
UNDERHÅLL
PROCESSTEKNIK

Kompetenserna som företag med industriell tillverkning har särskilt stort behov av att rekrytera inom de kommande fem åren.

”Idag jobbar våra livsmedelsoperatörer i ett helt annat digitalt system och gränssnitt än vad de gjorde för några år sedan, vilket ställer helt nya krav på kompetens.”

Alexandra Callegari Lindholm,
HR Direktör, Orkla Foods Sverige

UTBILDNINGSNIVÅ FÖR
TEKNISK KOMPETENS

Uppskattat rekryteringsbehov av olika utbildningsnivåer för teknisk kompetens i produktion och underhåll under de kommande fem åren.

- De flesta av företagen som har behov av kompetens inom processteknik, automation och underhåll anger att **yrkeshögskolan** är den mest relevanta nivån.
- Många företag anger även **gymnasienivå, främst från yrkesprogram**, som relevant
- **28 procent** rekryterar gärna **processtekniker från högskola/universitet**, och 22 procent letar **högskoleutbildade medarbetare inom automation**.

Vem företagen behöver anställa till 2028

Inom vilka kompetensområden behöver ni anställa i Sverige under de kommande fem åren? Flera val möjliga. Listan innehåller de största kompetensbehoven.

73%
ICKE-SPECIALISERAD KOMPETENS INOM PRODUKTION, T EX LIVSMEDELSOPERATÖRER, LAGER

63%
UNDERHÅLL/MEKANIKER

56%
SPECIALISERAD KUNSKAP INOM PRODUKTION, T EX BAGERI, STYCK, BRYGGERI

53%
EKONOMI, SÄLJ, INKÖP, JURIDIK, HR, MARKNADSFÖRING, ETC

53%
PRODUKTUTVECKLING

50%
ARBETSLEDNING

47%
PROCESSTEKNIK

41%
AUTOMATION

38%
CIVILINGENJÖR INOM T EX LIVSMEDEL OCH KEMI

35%
KVALITETSANSVARIGA

Livsmedelstekniker, automationstekniker och utveckling och innovation är bara några av de många och varierande kompetensbehoven på Lantmännen Unibake, ett globalt bageriföretag med svensk produktion i Örebro, Mantorp och Huddinge.

Lantmännen Unibake är ett globalt bageriföretag som tillverkar matbröd, fikabröd och bullar som levereras fryst till butiker och andra försäljningsställen och tinas eller gräddas på plats. Totalt är cirka 400 personer anställda i Sverige.

– Hela branschen står inför ett teknikskifte, en teknik-uppgradering. Många livsmedelsföretag har automatiserade linjer redan idag, men de är ofta mekanikdrivna. Den nya tekniken är mer driven av robotisering, där robotarna kan hantera flera olika moment. Och AI. Vi är precis i det här skiftet. En gammal maskin kostar mycket i underhåll, men en ny kostar också då den kräver ny kompetens som ofta måste hyras in eller utbildas. Det är en omställning.

Hur arbetar ni med automation och digitalisering av er verksamhet?

– Vi bygger just nu ett nytt fryslager i Örebro. Det är helautomatiserat, stapelkranar plockar godset av sig själva. Till det behöver vi rekrytera till roller som är nya för oss. Under 2023

behöver vi anställa runt 20 personer, både internrekryteringar och nyanställningar. Det har varit en stor utmaning att hitta automationstekniker. Den här typen av tekniska lösningar är fortfarande relativt nya – det finns inte utbildningar riktade mot det varken på gymnasienivå eller på yrkeshögskolor.

– De som jobbar i produktionen och arbetar vid linjerna behöver också de ha en förståelse för den nya tekniken. Vi har automatiserade packlinjer där medarbetare som är äldre möter en helt ny teknik. Det är avancerade system, och de kan till en början nästan vara lite osäkra inför att trycka på knappar och övervaka mätvärden på en datorskärm.

Förutom teknisk kompetens, vilka andra kompetens-behov ser ni öka framöver?

– På tjänstemannasidan har vi behov av livsmedelstekniker med kompetens inom matsäkerhet, hållbarhet och kvalitet. Kraven på vilken information vi ska leverera till kunder och myndigheter skärps hela tiden. Det finns relevanta utbildningar inom de här områdena, men jag ser framemot att det kommer ännu mer – på flera nivåer.

Du nämnde hållbarhet, vilken typ av kompetens behöver ni där?

”Personer med hållbarhetskompetens som förstår hur de olika flödena hänger ihop, de spår jag att det kommer bli en otrolig huggsexa om i takt med att både lagkrav och konsumentefterfrågan ökar.”

Jonas Lindell, VD, Lantmännen Unibake Sverige

– Vi är anslutna till Science Based Targets initiative (SBTi) och det är ett stort arbete för alla i hela värdekedjan att leva upp till det. Där finns det en brist på kompetens både hos oss och andra har vi märkt. Vi ser ett behov av ett kompetenslyft i hela livsmedelskedjan inom hållbarhet. Som jämförelse kan vi ta logistik. Har vi en logistikutmaning ser vi till att våra logistiker träffar kunderna och löser den tillsammans. Men skulle vi ha en hållbarhetsutmaning i Scope 2, då är det inte alls lika tydligt vem vi kan diskutera den med för att hitta en lösning. Personer med hållbarhetskompetens som förstår hur de olika flödena hänger ihop, de spår jag att det kommer bli en otrolig huggsexa om i takt med att både lagkrav och konsumentefterfrågan ökar. Det är ett oerhört viktigt och prioriterat område.

Finns det särskilda kompetenser som är särskilt svåra att hitta och rekrytera?

– Vi har en kompetens inom utveckling och innovation som är viktig. De tar idéerna från produktutvecklarna och utvecklar dem vidare. Säg att det finns en idé om en ny produkt som vi vill lansera och ser att det finns en marknad för. Tester görs hos konsumenter, prover tillverkas i en bagerimiljö, och sedan ska den nya produkten produceras på våra produktionslinjer, och fortfarande vara lika goda. Utvecklarna förstår tekniken och produkten. För att bli bra på det bör du ha gått en livsmedelsteknisk utveckling, därutöver vara matintresserad, och dessutom ha ett intresse av storskalig produktion. Det är ett fascinerande jobb som involverar problemlösning, samarbete med både marknad, sälj och produktion, ha koll på effektivitetstal och annat.

Ni har produktionsanläggningar på flera platser i Sverige. Har ni samma utmaningar överallt eller skiljer det sig åt från ort till ort?

– Vi upplever att det är enklare att hitta rätt kompetens i storstäderna. I mindre städer behöver både industrin och skolväsendet ta ett större ansvar för att höja kompetensnivån.

Hur kan livsmedelsindustrin arbeta för att säkra kompetensförsörjningen?

– För att ta Örebro som ett exempel så är det ett livsmedelskluster, men vi tävlar också mot andra industrier. Hur kan vi göra livsmedelsindustrin mer attraktiv för unga människor? Det är ju en kul bransch! Mat är trendigt och på tv och på bloggar, men att jobba med mat i ett industriellt perspektiv är inte top of mind bland unga. Där måste vi som bransch göra mer för att lyfta de utvecklingsmöjligheter som finns. Det går att ta sig långt i vår bransch. Många har liksom vi interna utvecklingsprogram och talangprogram och tar väl hand om sina medarbetare. Men vi behöver som bransch ta nästa steg i den här frågan. Vi behöver få in fler unga människor i vår industri. Hur kan vi lösa det här?

Ja, hur kan vi lösa det här?

– För 20 år sedan rekryterade vi ofta kockar som hade tröttnat på sena kvällar men fortfarande ville vara kvar i sin älskade matbransch. Vi tog in dem och utbildade dem inom områden som sälj. Några av våra bästa medarbetare har en kockbakgrund. Men vi ser inte den förflyttningen längre. Varför? Jag tror tyvärr att det kan handla om att livsmedelsindustrin inte ses som så attraktiv bland unga. Det klingar inte alltid positivt med industriellt producerad mat idag. Okunskapen kring produktionen, ingredienser och vad ett e-nummer är, den är stor. Det finns så mycket myter och förutfattade meningar som vi skulle må bra av att slå hål på. Större volymer betyder säkrare, mer hållbara livsmedel, ofta av bättre kvalitet.

– Sverige måste se till att vi har en fortsatt stark svensk livsmedelsindustri. Kriget har tydligt visat att vår försörjnings-förmåga är för låg. För att vi ska nå dit, och dessutom kunna öka exporten som är så viktig för Sverige, måste utbildningarna på alla nivåer kopplas till våra behov.



UTBILDNINGS- UNDERSKOTTET

Stort och växande behov av utbildade medarbetare

Livsmedelsindustrin har traditionellt präglats av en lägre utbildningsnivå än många andra industrier. Men det håller på att förändras. Företagens behov av medarbetare med livsmedelsrelevanta utbildningar är stort och ökande. Men idag finns det nästan inga utbildningar anpassade för livsmedelsindustrin. Många företag tvingas därför lägga stora resurser på att kompetensutveckla och utbilda både befintliga och nya medarbetare.

Jämfört med andra svenska branscher och industrier har livsmedelsindustrin en relativt låg utbildningsnivå. Enligt Tillväxtverkets rapport till regeringen om livsmedelssektorns kompetensförsörjningsbehov från 2021 har hela 18 procent av de anställda inom livsmedelsindustrin grundskola som högsta utbildningsnivå jämfört med ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden på 8 procent. 25 procent saknar relevant utbildning för det arbete de utför. Behovet av att öka utbildningsnivån på företagen är stort. En ökad utbildningsnivå är en förutsättning för innovativ produktutveckling, för den ökande digitaliseringen och för den krävande omställningen till hållbar produktion.

Allt från yrkesgymnasium till universitet

Enligt vår undersökning finns det ett stort behov av utbildad kompetens inom många områden i livsmedelsindustrin. Det handlar om allt från tekniska utbildningar till livsmedelsspecifika utbildningar, från gymnasienivå upp till universitetsnivå.

Företagen har framförallt behov av att anställa medarbetare som genomgått relevanta utbildningar på yrkeshögskola, yrkesprogram på gymnasiet samt högskola och universitet. Cirka 7 av 10 livsmedelsföretag anger att de har behov

“Vi har ett nytt grundkrav att alla vi nyanställer ska ha minst gymnasieteknisk kompetens.”

Ulrica Lundgren, HR-chef, Polarbröd

av att rekrytera kompetens från var och en av dessa utbildningsbakgrunder inom de kommande fem åren.

47 procent av företagen anger att de har behov av att anställa personal som gått ett högskoleförberedande gymnasieprogram. 15 procent säger att de kan rekrytera personal utan formell utbildning, vilket delvis förklaras av att inom områden där det saknas utbildningar tvingas företagen att bortprioritera krav kopplat till utbildningsnivå.

Få relevanta utbildningar för livsmedelsindustrin

Utbudet av utbildningar anpassade för livsmedelsindustrin är mycket begränsat och i vissa fall obefintligt. Tekniska utbildningar på yrkeshögskolenivå, som underhållstekniker och automationstekniker är, av olika skäl, är nästan aldrig riktade mot livsmedelsindustrin utan är generellt anpassade för hela den svenska industrin. Detta innebär dels att konkurrensen om studenterna är hård, dels att de inte tränas i livsmedelsspecifika produktionsmetoder, system och processer. Detta är väldigt besvärligt för företagen i och med att livsmedelsproduktionen i snabb takt blir allt mer teknisk och digital.

Även på gymnasienivå finns det få utbildningar för livsmedelsindustrin. Gymnasieskolans förändring 2011 ledde tyvärr till både nedläggningar och försämrade yrkesutbildningar som i sin tur ledde till färre sökande på utbildningar inom livsmedel. 2022 fattades dock två viktiga beslut i riksdagen. Det ena innebär att även yrkesprogrammen ska ge högskolebehörighet, det andra att kommunerna vid dimensionering och planering av gymnasial utbildning ska ta hänsyn till företagets behov och inte bara elevernas önskemål. Förhoppningsvis kan detta leda till att yrkesprogrammen blir mer attraktiva för elever och att de matchas bättre även mot livsmedelsföretags behov.

Det finns idag en handfull universitet och högskolor med program eller inriktningar specifikt anpassade för livsmedelsindustrin, bland annat Lunds Tekniska Högskola, Chalmers och Linnéuniversitetet i Kalmar.

Företagen tar ansvar för utbildning

Många livsmedelsföretag arrangerar utbildningar och kompetenshöjande åtgärder för både nyanställda och befintliga medarbetare. 8 av 10 företag anger att de utbildar nyanställda och 2 av 3 anger att de erbjuder vidareutbildningar. Till viss del handlar det om obligatoriska introduktionsutbildningar i hygien, livsmedelssäkerhet och arbetsmiljö. Men det handlar också om utbildningar i produktionssystem och tillverkningsmetoder som företagen anordnar för att täcka upp gapet mellan det svenska utbildningssystemet och företagets kompetensbehov. Kompetenshöjande insatser inom strategiska områden som till exempel ledarskap, digitalisering och hållbarhet förekommer också.

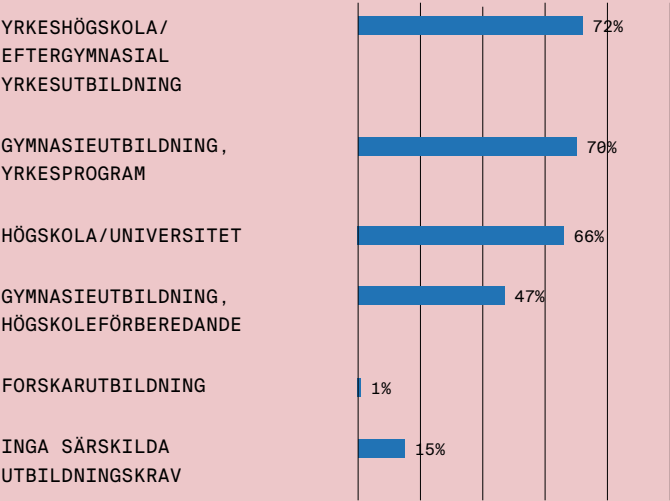
Många livsmedelsföretag erbjuder även praktikplatser, där det vanligaste är att ta emot studenter som är i slutet av sin utbildning på en yrkeshögskola, så kallade LIA-praktikanter (Lärande i Arbete). 2 av 5 företag uppger att de tar emot LIA-praktikanter. 1 av 3 företag tar emot högskole- och universitetsstudenter för examensprojekt eller -uppsatser.

“Under många år har det inte funnits en enda utbildning i Sverige som förbereder personer för att arbeta i vår produktion. Slakt och styckning är ett hantverk, och behovet av duktiga, utbildade slaktare, styckare och charkuterister kommer inte att försvinna – den delen av produktionen kommer inte att automatiseras.”

Lotta Thiele, HR Director, HKScan Sverige

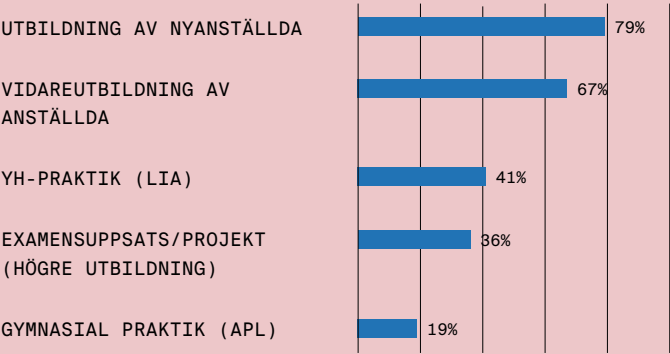
EFTERSÖKTA UTBILDNINGSNIVÅER

Inom samtliga kompetensområden, vilka utbildningsnivåer har ni behov av att rekrytera de kommande fem åren? Flera val möjliga.



UTBILDNING I EGEN REGI

Bedriver ni någon typ av utbildning av anställda på arbetsplatsen, i egen regi eller i samverkan med utbildningsväsendet, utbildningsföretag eller annan leverantör? Flera val möjliga.



INTERVJU: ORKLA FOODS SVERIGE

Orkla Foods Sverige tillagar och säljer mat och dryck under ett trettiotal olika varumärken, bland annat Abba, Felix, Kalles, Anamma och Paulúns. De arbetar aktivt med utbildning och kompetensutveckling inom strategiskt viktiga områden.

Företaget har anläggningar på åtta orter i södra och mellersta Sverige, som Eslöv, Kungshamn, Fågelmara och Vansbro. Totalt sysselsätter Orkla Foods Sverige cirka 1 600 medarbetare, varav 1 100 som arbetar i produktionen. Alexandra Callegari Lindholm är HR Direktör och sitter på huvudkontoret i Malmö.

Ni gjorde nyligen en omfattande kartläggning av kompetensbehovet fram till 2025 på era anläggningar, både på produktionsanläggningarna och på huvudkontoret. Vad kom ni fram till?

– I Malmö har vi löpande behov av kompetens inom produkt- och förpackningsutveckling, sälj och marknadsföring. Men även inom stödfunktioner som ekonomi. Nytt för oss är affärssystemkompetens. Sedan 2018 har vi arbetat med att stärka upp vår digitala kompetens för att kunna jobba i vårt nya affärssystem. Den här omställningen påverkar också vårt kompetensbehov ute på anläggningarna. Idag jobbar många av våra livsmedelsoperatörer i ett helt annat digitalt system och gränssnitt än vad de gjorde för några år sedan, vilket ställer helt nya krav på kompetens.

Och hur ser det ut på anläggningarna?

– Ett gemensamt behov är på underhållssidan, där vi behöver rekrytera bland annat mekaniker och elektriker. Elektriker är en stor utmaning för oss sett över alla anläggningar och har varit under lång tid. Elektriker behövs i alla branscher och alla drar i dem. Vi är också i början av ett skifte till en mer automatiserad produktion, som kräver en annan kompetens. Framåt ser vi behov av kompetens inom automation, underhåll och processutveckling kopplat till den typen av produktion. Vi har också behov av att rekrytera ledare, kvalitetschefer och råvarukompetens.

– I Eslöv har vi anställt många nya livsmedelsoperatörer bara under de senaste fem åren på grund av satsningar inom det veganska sortimentet såsom Anamma. Det är en jättehäftig resa de har gjort med att bygga ut anläggningen och hitta kompetens. Det innebär också att de har ett större behov av underhållskompetens, som mekaniker, drifttekniker och elektriker.

Finns det några kompetenser som är svåra att rekrytera?

– Vi ser att vi generellt har utmaningar i hela vår kedja och det kan även se olika ut på olika anläggningar. När det kommer till livsmedelsoperatörer är det geografiska läget ofta utmaningen. Vi ser till att finnas på högskolorna och samarbeta med yrkeshögskolor för att synas och kunna rekrytera kompetens som vi ibland också får vidareutbilda själva. Sedan har vi alltid utmaningar att hitta produktutvecklare. Det utbildas otroligt få civilingenjörer i bioteknik med inriktning mot just livsmedel och i Skåne konkurrerar vi med alla andra livsmedelsföretag som söker samma kompetens som vi.

Hur jobbar ni med utbildning och kompetensutveckling?

– Vi jobbar mycket med utbildning och ser det som strategiskt viktigt att ta fram utbildningar inom områden där vi behöver höja kompetensen. Förutom inom arbetsmiljö, hälsa och säkerhet genomförde vi ett stort kompetenslyft i hela organisationen i samband med implementeringen av vårt nya affärssystem och utbildade medarbetare som i sin tur utbildade kollegor ute på anläggningarna. Vi har även utvecklat en hållbarhetsakademi för samtliga tjänstemän, då hållbarhet är så pass integrerat i vår affärsstrategi. Vi ser hållbarhet som en strategiskt viktig kompetens för alla roller i bolaget och därför investerar vi 20 timmar per medarbetare. Vi har också gjort en strategisk viktig satsning för att utveckla och stärka vårt ledarskap i bolaget.

Vilka åtgärder krävs för att förbättra branschens kompetensförsörjning, på kort och lång sikt?

– Jag tror att en nyckel är att öka attraktiviteten i hela branschen. Vi som företag ska känna stolthet över att vi är med och bidrar till något väldigt viktigt. Från politikerhåll behöver man prata om hur viktigt det är att vi säkrar vår inhemska produktion och fortsätta det viktiga arbetet som påbörjades med Livsmedelsstrategin. Livsmedel är en viktig del i hela vår försörjningsstrategi och skapar dessutom svenska jobb. Dessutom behöver vi säkra förutsättningar för att det finns relevanta utbildningar för vår bransch – som också är under förändring.

INTERVJU: ÅBRO

Familjeägda bryggeriet Åbro utbildar de flesta av sina nyanställda då de har svårt att hitta personer med relevanta kunskaper inom industriell produktion av öl och annan dryck.

Åbro har 220 medarbetare och ytterligare runt 60 som ansluter under högsäsongen mars till augusti varje år. All produktion sker i Vimmerby i Småland. Therese Nilsson van Ewijk, HR-chef på Åbro, berättar att kompetenserna de har svårast att rekrytera är underhållstekniker och välutbildad personal för processindustri inom maskinelektronik, el och automation.

Vilka bakgrunder letar ni efter när ni letar efter underhållstekniker?

– Underhållstekniker kan ha gått lite olika utbildningar. Gärna en teknisk gymnasieutbildning för i vår produktionsanläggning handlar det om programmering, el och automation. Och vi ser att vi kommer att behöva den typen av kompetens än mer framöver.

Finns det någon annan kompetens ni upplever är svår att rekrytera?

– Bryggerikompetens. Vi har många som har jobbat här jättelänge, vissa i 45 år. Nu genomgår vi lite av en generationsväxling inom bryggeridelen där några har gått i pension. Vår

bryggmästare Åsa har under åren haft mycket kontakt med de bryggeriutbildningar som finns i landet, i bland annat i Dalarna och Nynäshamn utanför Stockholm, och tar emot dem på praktik. Men utmaningen är att vi befinner oss där vi gör. Om de har studerat i Dalarna har de oftast ingen anknytning till Vimmerby, och vi ser att de flesta som kommer hit gör det för att de är härifrån eller har utvecklat någon typ av anknytning. Det är en utmaning att vi inte har någon bryggeriutbildning närmare.

Hur tryggar vi kompetensförsörjningen i livsmedelsindustrin?

– Det behövs engagemang och samverkan mellan företag, kommunen och utbildningssamordnare. Och det är svårt! Men vi måste samverka, annars kommer vi aldrig lyckas. Det behövs också skjutas till pengar till utbildningar. Livsmedel är en stor och viktig bransch för Sverige, men det känns inte som att den tas på samma allvar som många andra. Nu med kriget i Ukraina har det blivit än viktigare att ha en stark livsmedelsförsörjning, och vi har en sådan bra livsmedelsindustri i Sverige, som vi måste värna om. Då måste vi också värna om jobben. Många livsmedelsföretag ligger inte i storstadsregionerna, och vi kan ibland känna oss lite bortglömda här på landsbygden. Vi behöver också göra det mer attraktivt att jobba i vår industri. Det finns många utvecklande jobb.

”Nu med kriget i Ukraina har det blivit än viktigare att ha en stark livsmedelsförsörjning, och vi har en sådan bra livsmedelsindustri i Sverige, som vi måste värna om.”

Therese Nilsson van Ewijk, HR-chef, Åbro



KOMPETENSBRISTEN

Livsmedelsindustrins största utmaning

94 procent av företagen inom den svenska livsmedelsindustrin har svårt att hitta och rekrytera rätt kompetenser. Kompetensbristen är många gånger som störst inom just de områden där livsmedelsföretagen har de mest akuta behoven under de kommande åren.

I vår undersökning uppger nästan alla företag att det är svårt att rekrytera de kompetenser man har behov av. 94 procent säger att det är ganska eller mycket svårt, och 3 av 10 företag anser att det till och med är mycket svårt. Nästan hälften säger att de ofta eller vid upprepade tillfällen tvingats sänka kompetenskraven eller avstått från att anställa nya medarbetare på grund av att de inte hittat sökande med rätt kvalifikationer.

Störst brist där behoven är som mest akuta

De kompetenser som företagen har svårast att rekrytera är ofta samma som de livsmedelsindustrin har störst behov av under de kommande fem åren. Listan över bristyrkena toppas av specialiserad kunskap inom förädling och produktion, tekniska kompetenser, elektriker, produktutveckling och kvalitetskompetens.

Längre ner på listan hamnar icke-specialiserad produktionskompetens, där behovet av nya medarbetare är störst fram till 2028. Det är dock fortfarande två tredjedelar som anser att det är ganska eller mycket svårt att rekrytera kompetensen,

“Ett problem är att det är så stor konkurrens, även med andra branscher. Alla behöver automationsingenjörer och bra kvalitetskontroll och duktiga chefer.”

Lotta Thiele, HR Director, HKScan Sverige

som på företagen anställs i roller som livsmedelsoperatörer, packoperatörer eller lagerpersonal. Dessa roller saknar utbildning sedan gymnasireformen 2011 och företagen har sedan dess utbildat dem själva. Digitaliseringen och förändrad produktion ställer emellertid allt högre krav på kompetens. Flera intervjuade företag uppger att de planerar att införa ett krav på teknisk utbildning, till exempel på gymnasienivå, när de rekryterar nya livsmedelsoperatörer.

Bagare, styckare och bryggare sökes

Bland företag med behov av medarbetare med relevant utbildning och erfarenhet för den specifika tillverkningsmetoden – till exempel inom bageri och konditori, slakt och styckning, bryggeri, mejeri – säger i princip alla att rekrytering av kompetens är en stor utmaning. Hela 6 av 10 anger till och med att det är ”mycket svårt”. Då denna kompetens är branschens tredje mest eftersökta område kan man dra slutsatsen att bristen på kompetens har en betydande negativ påverkan på svensk livsmedelsproduktion.

Företagen skriker efter teknisk kompetens

Fler än 9 av 10 företag som anger att de behöver process-tekniker, automationskompetens och underhållskompetens har ganska eller mycket svårt att hitta och anställa personal med relevant utbildning och erfarenhet. Runt 4 av 10 säger att det är “mycket svårt”.

Som det konstaterades i kapitlet om utbildningar är tekniska utbildningar mycket sällan anpassade efter livsmedelsföretags behov. Det betyder dels att livsmedelsföretag konkurrerar med företag i andra industrier om samma medarbetare, dels att de inte tränas i livsmedelsspecifika produktionsmetoder, system och processer. Då det inte bara är livsmedelsindustrin som står inför ett växande behov av teknisk kompetens, utan hela det svenska näringslivet, kommer den här utmaningen sannolikt att öka om inte fler utbildas inom området.

Produktutveckling, kvalitet och hållbarhet

En annan utmaning är att hitta och rekrytera personer med livsmedelsspecifika kompetenser med en högre utbildningsnivå, som produktutveckling och kvalitet. 9 av 10 säger att det är ganska eller mycket svårt att rekrytera produktutvecklare, och 8 av 10 säger det om kvalitetsansvariga. Oroande – givet den enorma utmaningen som omställningen till hållbar produktion innebär – är också att 3 av 4 företag har svårt att hitta och anställa hållbarhetskompetens.

Utmaning att rekrytera över alla utbildningsnivåer

Företagen i undersökningen anger att det är en utmaning att rekrytera medarbetare med alla utbildningsbakgrunder, med undantag för roller utan krav på utbildning. Jämför vi behovet av att anställa personal med respektive utbildningsnivå de kommande fem åren med hur stora svårigheterna att rekrytera dem är ser vi att det framförallt är på nivåerna yrkeshögskola, yrkesprogram på gymnasiet, och högskola och universitet där de största utmaningarna finns.

”Sedan har vi alltid utmaningar att hitta produktutvecklare. Det utbildas otroligt få civilingenjörer i bioteknik med inriktning mot just livsmedel och i Skåne konkurrerar vi med alla andra livsmedelsföretag som söker samma kompetens som vi.”

Alexandra Callegari Lindholm, HR-Direktör, Orkla Foods Sverige

94% HAR SVÅRT ATT HITTA RÄTT KOMPETENS

Bara 6 procent av Sveriges livsmedelsföretag tycker att det är lätt att hitta kompetens och rekrytera de kompetenser de har behov av. 29 procent säger att det är mycket svårt.

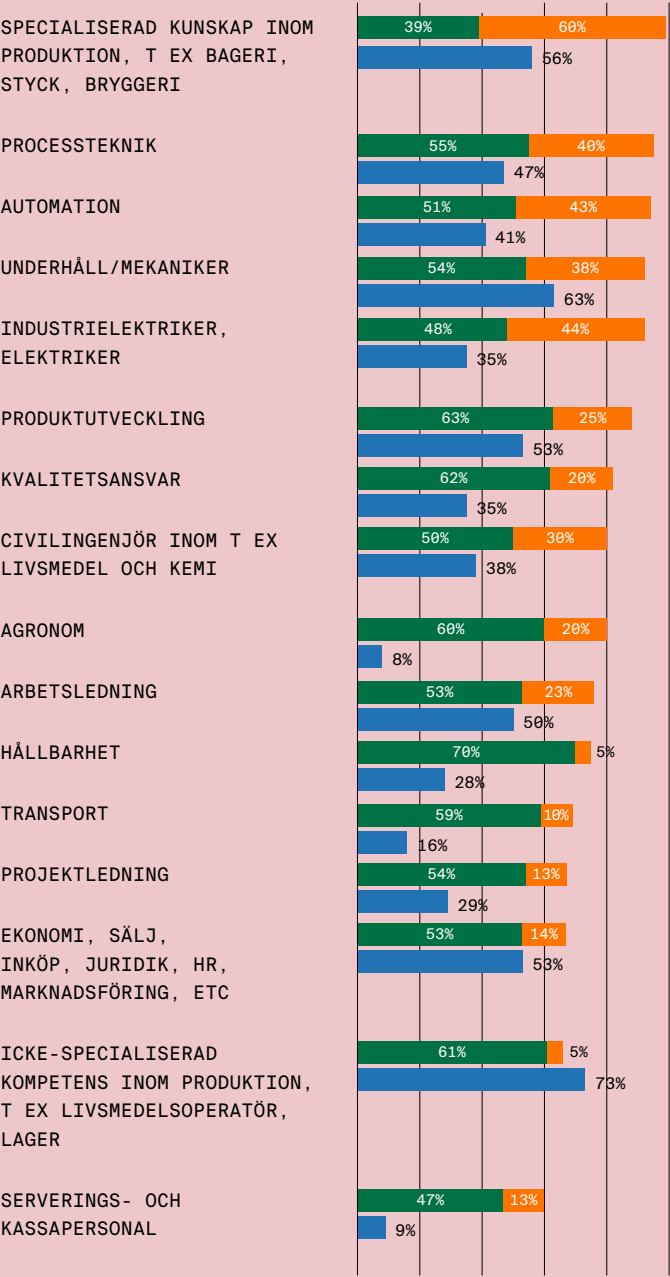
82% HAR AVSTÅTT FRÅN ATT ANSTÄLLA ELLER SÄNKT KRAVEN

82 procent har vid minst ett tillfälle försökt rekrytera medarbetare med en viss kompetensnivå men behövt sänka kraven alternativt avstå från att anställa då man inte hittat sökande med rätt kvalifikationer.

44 procent av företagen har gjort det ofta eller vid flera tillfällen.

KOMPETENSERNA SOM ÄR SVÅRAST ATT REKRYTERA

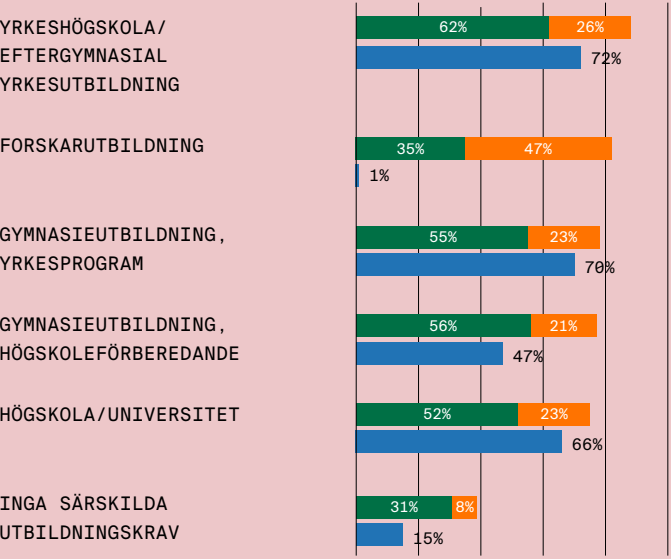
Hur lätt eller svårt anser ni generellt det är att hitta och anställa den kompetens ni har behov av (t ex utbildning, erfarenhet) inom följande kompetensområden? Andel som anger att det är "Ganska svårt" eller "Mycket svårt" bland företagen kompetensen är relevant för.



Ganska svårt, Mycket svårt, Behov kommande fem åren

BRIST PÅ KOMPETENS MED RELEVANT UTBILDNING

Upplever ni att det är lätt eller svårt att hitta och rekrytera nya medarbetare med relevanta kunskaper för ert företag med följande utbildning? Andel som anger att det är "Ganska svårt" eller "Mycket svårt" bland företagen utbildningsnivån är relevant för.



Ganska svårt, Mycket svårt, Andel som har behov av utbildningsnivån de kommande fem åren

”Det har varit en jättestor utmaning att hitta automationstekniker. Den här typen av tekniska lösningar är fortfarande relativt nya. Det finns inte utbildningar riktade mot det varken på gymnasienivå eller på yrkeshögskolor.”

Jonas Lindell, VD, Lantmännen Unibake Sverige



I augusti 2020 brann Polarbröds bageri i Älvsbyn ner. Bara ett drygt år senare kunde de börja baka bröd igen, i en ny, modernare anläggning. Parallellt gjordes utbyggnader av produktionsanläggningen i Bredbyn. Resan mot en mer digitaliserad, automatiserad och hållbar produktion av framtidens bröd ställer nya krav på kompetens på alla nivåer i företaget.

I Polarbrödskoncernen arbetar drygt 250 medarbetare. Sedan branden har Polarbröd investerat stora pengar i att utveckla och modernisera sina anläggningar för att svara upp mot dagens och morgondagens behov.

– Vi har nu tagit de första stegen mot mer automatiserade och digitaliserade produktionsprocesser. Men vi är långt ifrån klara och fortsätter att utveckla våra anläggningar, vårt sätt att arbeta och våra produkter för att kunna leva upp till vår vision om att göra hållbara brödmål tillgängliga för alla, berättar Ulrica Lundgren HR-Chef på Polarbröd.

Hur förändras er tillverkning i och med moderniseringen?

– Den första etappen av bageriet innebar att bygga upp en produktionslinje för att få igång produktionen i Älvsbyn så snabbt som möjligt. Parallellt gjordes satsningar i Bredbyn för att maximera produktionen totalt sett. Vi kunde snabbt ställa om och börja baka produkter i Bredbyn som vi tidigare bara bakat i Älvsbyn. Hösten 2021, bara drygt ett år efter branden, kunde vi starta upp produktionen i det nya bageriet och återigen känna doften av nybakt bröd i Älvsbyn. Nu har vi en mer flexibel produktion med större möjligheter att optimera var vi bakar vad utifrån hur behoven ser ut.

Hösten 2022 inleddes etapp 2. Vad innebär det?

– Det vi nu bygger kommer till en början att användas till lager för råvaror och emballage och på sikt kommer det att byggas en ny produktionslinje. Parallellt med bygget pågår arbetet att utveckla framtidens erbjudande och anpassa verksamheten mot våra långsiktiga mål. Målen till 2032 är att 50 procent av det vi producerar ska vara något nytt, som vi inte gör idag, och att det vi gör ska vara 100 procent cirkulärt.

Hur kommer ni fram till vad det nya är?

– Vi har många projektgrupper igång som har målen i fokus. Vi rekryterar just nu projektledare av olika typer som ska hjälpa till att driva den här utvecklingen framåt. Vi letar bland annat personer med ingenjörsbakgrund, gärna inom livsmedel. Vi kan också behöva kompetenser med fokus på nytänkande och hållbar försörjning, och fler medarbetare som kan omvärldsanalys. Som kan svara på frågan: vad är en hållbar livsmedelsprodukt i framtiden? Vad är framtidens brödmål? Hur ser framtidens behov av hållbar mat ut?

Hur påverkar moderniseringen av er produktion era krav på kompetens hos dem som arbetar i produktionslinjerna?

– Vi har ett nytt grundkrav att alla vi nyanställer ska ha minst gymnasieteknisk kompetens. Vi arbetar också efter ett nytt arbetssätt sedan ett år tillbaka, med ständiga förbättringar, som gör att vi också ställer krav på högre flexibilitet och bredare kompetens. På sikt ska alla kunna fler än ett uppdrag efter produktionslinjen.

Polarbröd arbetar med kompetensutveckling för att öka den tekniska kompetensen hos befintliga anställda. Efter branden i Älvsbyn samarbetade de med Arbetsförmedlingen och Utbildning Nord i Övertorneå, och tog fram en Polarbrödsanpassad automationsteknisk utbildning med runt 20 platser. Tidigare medarbetare kunde ansöka och gå utbildningen för att höja sin kompetens så att den motsvarade kraven som ställdes när personal sedan skulle återanställas hösten 2021.

– Vi ser också över våra kompetensbehov för framtiden. En del i det är att utveckla ett upplägg för interna utbildningar, som vi ska paketera främst till våra medarbetare i produktion som inte har den här tekniska kompetensen. Målet är att se till att de får en bredare teknisk bas och en djupare förståelse för hur de tekniska delarna hänger ihop. Inom ramen för det interna utbildningspaketet kan det också finnas moduler som riktar sig brett till alla medarbetare.

Mer generellt, vilka är era största kompetensbehov inför framtiden?

– Tekniska kunskaper på olika nivåer. Det handlar dels om livsmedelsingenjörer och automationsingenjörer. Personer med en lite högre teknisk utbildningsnivå som arbetar i projektledande roller. Ett kompetensbehov vi har som är lite av en utmaning att hitta är inom OT, vilket är IT med inriktning mot produktionsprocesser. En OT-strateg har gärna en akademisk examen inom produktionsnära IT och automation på högskolenivå, har lett projekt inom området och har erfarenhet av upphandlingar av system och maskiner. Det är en teknisk, strategisk kompetens som vi behöver för att kunna driva vår utveckling enligt våra framtida behov.

Ni söker också produktionstekniker, vad innebär det på Polarbröd?

– Hos oss har en produktionstekniker rollen att vara lite av en internt expert som samverkar med operatörerna för att hitta lösningar på dagligt uppkomna problem. Målet på sikt är att operatörerna ska klara av att själva göra mindre justeringar. Som produktionstekniker behöver du erfarenhet från arbete med mekaniskt eller elektriskt underhåll samt teknikutveckling i komplexa produktionsanläggningar.

Hur lätt eller svårt är det att hitta de här tekniska rollerna för er, som OT-strateger och produktionstekniker?

– Det är utmanande. Här i norra Sverige har vi en stark industriell utveckling med bland annat Northvolt, Boden Industrial Park, H2 Green Steel och Bosch Rexroth. Vi konkurrerar om samma typ av kompetenser både i Norrbotten och Västernorrland. Men vi tycker samtidigt att det är positivt med den industriella utveckling som sker i Norrland och ser stora möjligheter till samarbete och att tillsammans öka attraktionskraften i regionen.

Behövs det startas fler utbildningar för att täcka upp det ökande behovet?

– Ja, absolut. Vi behöver också bli bättre på att knyta till oss den kompetens som finns ute i världen, och inte bara leta lokalt. Vi har precis gått med i ett nytt samarbete med MindDig, en kompetensförsörjningsplattform där företag i Norra Norrland har gått ihop för att locka till sig kompetenser till norra Sverige från hela världen.

Från ditt perspektiv som HR-Chef på Polarbröd, vad är de viktigaste åtgärderna för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen för livsmedelsindustrin?

– Riktade utbildningsinsatser inom de områden jag har pratat om och att möjliggöra för fler att kunna studera i närheten av där de bor. Det handlar också om att även vuxna ska kunna studera och höja sin kompetens inom sin nuvarande karriär, eller kanske till och med för att byta karriär. Kan vi som samhälle möjliggöra för fler att ställa om?

"Vi behöver också bli bättre på att knyta till oss den kompetens som finns ute i världen, och inte bara leta lokalt."

Ulrica Lundgren, HR-chef, Polarbröd



KOMPETENSBRISTENS KONSEKVENSER

Kompetensbristen hotar svensk livsmedelsproduktion

Svårigheterna att rekrytera rätt kompetens utifrån företagets behov får stora konsekvenser för svensk livsmedelsproduktion, både på kort och lång sikt. De direkta konsekvenserna är sämre lönsamhet, övertid, och utebliven ökning av produktionsvolym. På längre sikt hotas industrins modernisering och omställning till hållbar produktion, förmågan att utveckla framtidens livsmedel och Sveriges försörjningsförmåga.

Sämre lönsamhet och inställda produktionsökningar

Kompetensbristen har kännbara konsekvenser för livsmedelsindustrin. I undersökningen uppger 8 av 10 livsmedelsföretag att de vid minst ett tillfälle tvingats sänka sina krav alternativt avbryta en pågående rekrytering på grund av att de inte hittat personer med rätt kvalifikationer. Av dem har hälften sänkt sina krav på utbildning eller erfarenhet för att kunna anställa någon, drygt hälften har själva bekostat utbildning av de nyanställda, och ungefär lika många har tvingats hyra in personal. Många livsmedelsföretag är små och har låga marginaler, vilket gör att en misslyckad rekrytering ofta innebär att ägare och befintlig personal behöver arbeta mer.

När företagen inte lyckas rekrytera rätt kompetenser så påverkar det även lönsamhet och tillväxtplaner. 1 av 2 livsmedelsföretag har fått sämre lönsamhet som en direkt konsekvens av uteblivna rekryteringar, och drygt en tredjedel har tvingats avbryta eller skjuta upp en planerad utveckling eller ökning av produktionen.

Utländsk bemanning ett måste för vissa

Ett sätt att täcka upp för bristen på kompetens i Sverige är att leta utanför landets gränser. Vissa företag, som AstaReal som intervjuas i den här rapporten, rekryterar aktivt högutbildade inom till exempel marinbiologi från andra länder. Andra använder utländska bemanningsföretag. Ett tydligt exempel är kött- och charkbranschen, där bristen på kompetens inom slakt och styckning gör att företagen idag anlitar runt 1 500 utländska slaktare och styckare.

I undersökningen säger 1 av 3 livsmedelsföretag att de rekryterar personal eller anlitar bemanning från andra EU-länder. Ytterligare 1 av 10 anger att de har gjort det. 1 av 5 har utländsk arbetskraft från länder utanför EU, och knappt 1 av 10 har haft det tidigare. Utifrån dagens situation bedömer 4 av 10 av företagen som har, har haft eller överväger att ta hit kompetens från andra länder, att behovet kommer att öka fram till 2028.

Kompetensbrist äventyrar konkurrenskraften

Nästan 3 av 4 livsmedelsföretag uppger att dagens utmaningar med att rekrytera personal med rätt kompetens är ett allvarligt hot mot deras långsiktiga konkurrenskraft. Välbehövliga effektiviseringar och planerade produktionsökningar skjuts upp eller tar längre tid än företagen vill. En tredjedel av företagen kan inte öka produktionsvolymerna i den takt de vill.

4 av 10 säger att bristen på relevant kompetens inom tekniska områden gör att de inte kan automatisera och digitalisera verksamheten i önskad takt. En ökad digitalisering och automatisering är i sin tur förutsättningar för framtidens hållbara livsmedelsproduktion. Fler än ett av fyra företag anger dessutom att kompetensbristen påverkar produktutvecklingen, vilket försämrar företagets förmåga att ta fram framtidens hållbara livsmedel.

KOMPETENSBRISTEN RISKERAR LIVSMEDELSINDUSTRINS LÅNGSIKTIGA UTVECKLING OCH KONKURRENSKRAFT

71%

ANSER ATT KOMPETENSBRISTEN I BRANSCHEN HOTAR FÖRETAGETS LÅNGSIKTIGA KONKURRENSKRAFT

43%

KAN INTE AUTOMATISERA OCH DIGITALISERA VERKSAMHETEN I DEN TAKT DE ÖNSKAR

34%

KAN INTE ÖKA PRODUKTIONSVOLYMERNA I DEN TAKT DE VILL

27%

ANGER ATT PRODUKTUTVECKLINGEN PÅVERKAS NEGATIVT

16%

SÄGER ATT KOMPETENSBRISTEN PÅVERKAR MÖJLIGHETEN ATT UTVECKLA MER HÄLSOSAMMA LIVSMEDEL

13%

KAN INTE UTVECKLA HÅLLBARHETSARBETET PÅ DET SÄTT DE ÖNSKAR

9%

HAR ELLER HAR ÖVERVÄGT ATT FLYTTA VISS VERKSAMHET UTOMLANDS

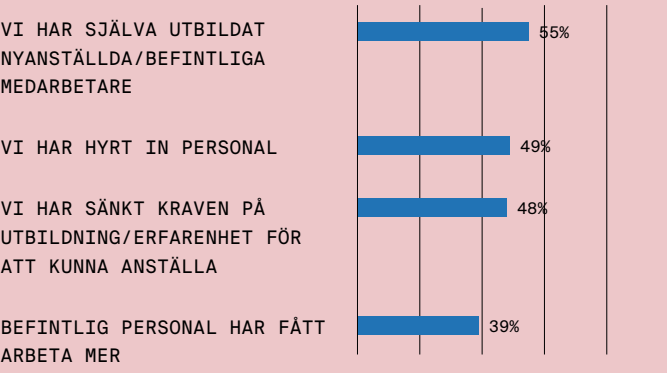
”För oss är det viktigt att vi fortsätter att ha de viktiga kompetenserna i Sverige så att vi kan fortsätta att producera här, nära våra kunder.”

AnneLi Hene, HR- och kommunikationschef, Lantmännen Cerealia

DIREKTA KONSEKVENSER AV MISSLYCKADE REKRYTERINGAR

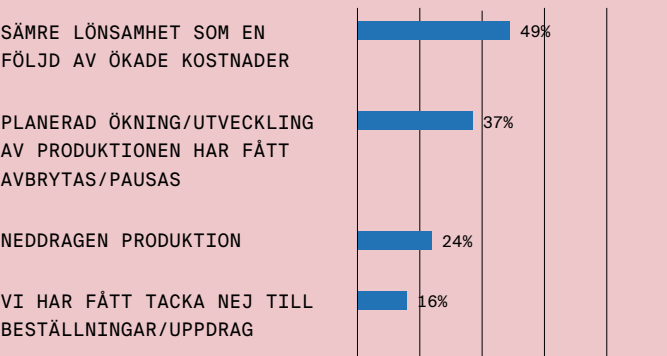
Vilka åtgärder har ni vidtagit när ni inte lyckats rekrytera medarbetare med den utbildning/erfarenhet ni sökt? Flera val möjliga.

Bas: Företag som misslyckats med att rekrytera rätt kompetens minst en gång (82%).



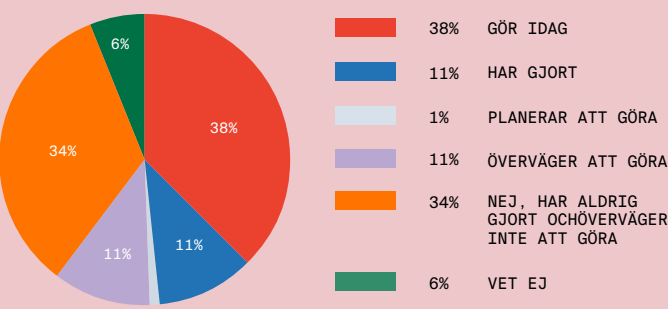
Vilka konsekvenser för er verksamhet har uppstått när ni inte lyckats rekrytera medarbetare med den utbildning/erfarenhet ni sökt? Flera val möjliga.

Bas: Företag som misslyckats med att rekrytera rätt kompetens minst en gång (82%).

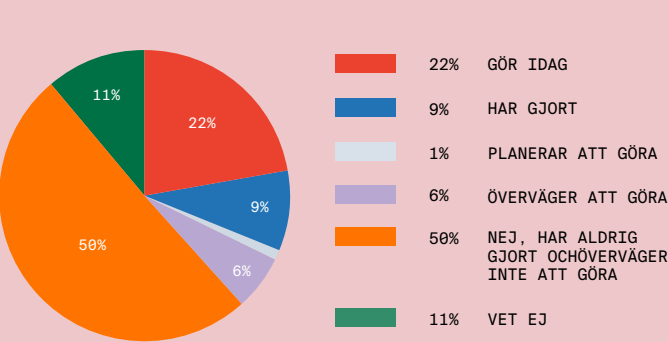


BEHOV AV BEMANNING & REKRYTERING FRÅN ANDRA LÄNDER

Rekryterar/anlitar ni personal/bemannning från andra länder än Sverige?



1 av 3 anlitar eller rekryterar personal från annat EU-land – Bland de som har, har haft eller överväger att rekrytera eller anlita bemanning från annat EU-land bedömer **41%** att behovet kommer att öka de kommande fem åren.



1 av 5 anlitar eller rekryterar personal från land utanför EU – Bland de som har, har haft eller överväger att rekrytera eller anlita bemanning från land utanför EU bedömer **37%** att behovet kommer att öka de kommande fem åren.

I Gustavsberg odlar företaget AstaReal en mikroalg som producerar naturligt antaxanthin, en kraftfull antioxidant som förpackas och säljs som bland annat kosttillskott.

AstaReal bildades som en spinoff från en forskningsupptäckt vid Uppsala universitet på 80-talet och ägs idag av ett japanskt läkemedelsbolag. I Sverige arbetar 34 personer i produktionsanläggningen och på huvudkontoret i Nacka. AstaReal är ett internationellt bolag och har runt 20 olika nationaliteter representerade bara i den svenska verksamheten.

– Vi rekryterar från hela världen. De vi har tagit in på sistone kommer från Spanien och Tyskland. Det är en nischad industri, det finns inte så många som kan göra det vi gör. Vi har mer eller mindre dammsugit Sverige och behöver hitta folk. Hittills har vi lyckats få topptalanger från Tyskland och Spanien att komma till oss. Vi får också in ansökningar från länder och regioner som Indien, Sydamerika, Afrika, säger Peter Worsöe, vd på AstaReal med ansvar för Europa, Afrika och Kina.

Hur är era upplevelser av att rekrytera kompetens från andra länder än Sverige?

– Lite krångligare är det. Från andra EU-länder går det ganska fort. Det som är det stora dilemma är att det tar för lång tid med personnummer, det har laggat varje gång. När det gäller att rekrytera från länder utanför EU, där måste det gå lite snabbare om vi vill vara konkurrenskraftiga med andra länder. Sverige måste ha ett mycket mer pragmatiskt sätt att se på arbetskraftsinvandring. Kan man visa att man har ett jobb, eller kan få ett jobb, måste det gå mycket snabbare än idag.

– Ett land som Sverige är beroende av export. Då är vi också beroende av att förstå hur det fungerar utanför Sveriges gränser. Vi är ett internationellt bolag som verkar på en internationell marknad.

Vilka specialistkompetenser handlar det om?

– Det här är väldigt avancerad teknik. Åtta stycken hos oss har en doktorsexamen inom marinbiologi och en rad andra områden. Det är ett oerhört komplext hantverk att hitta det optimala sättet för algerna att växa på bästa möjliga sätt.

Produktionen sker i bioreaktorer där algen utsätts för ett starkt ljus som gör att den börjar producera antioxidanten astaxanthin. Värmen som alstras från produktionen används till att värma upp 2 500 bostäder i Gustavsberg genom fjärrvärmenätet.

– I fabriken har vi produktionstekniker som odlar algerna. De rengör, säkerställer att det kommer in rätt näringsämnen och vatten i tankarna så att algerna växer så optimalt som möjligt, och packar det vi får fram. De har gärna gått en livsmedelsutbildning på gymnasiet, men kan också bli upptränade hos oss. Det tar ett halvår att lära sig jobbet, och två år för att bli bra på det. Det är betydligt svårare än man tror. Och det har varit förvånansvärt svårt att hitta och rekrytera riktigt bra personal.

– Vi har tagit in en kille från Afghanistan och en från Somalia till produktionsanläggningen som fått chansen att få permanenta uppehållstillstånd genom att visa framfötterna och göra ett bra jobb. Det har de också gjort. Vi tycker att det är viktigt och känner oss stolta över att få in människor som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Det enda som betyder något är att de har rätt mindset, var de kommer ifrån är för oss helt ointressant.

”Det är en nischad industri, det finns inte så många som kan göra det vi gör. Vi har mer eller mindre dammsugit Sverige och behöver hitta folk.”

Peter Worsöe, VD, AstaReal



KOMPETENSLYFT

Företagens förslag för en bättre kompetensförsörjning

Hur kan livsmedelsindustrins kompetensförsörjning förbättras? Företagen vill både öka industrins attraktivitet bland unga och se betydande satsningar på kvalitativa utbildningar anpassade till företagets behov. Man vill också att det ska bli enklare för den som redan har ett arbete att delta i utbildningar och öka sin kompetens.

Insikterna som ligger till grund för den här rapporten visar att det finns en omfattande kompetensbrist i den svenska livsmedelsindustrin. Det kan också konstateras att behovet av relevant, utbildad arbetskraft inom en rad centrala områden kommer att öka kraftigt. Om inte något görs kommer kompetensbristen inom Sveriges tredje största industri att bli ännu värre, med potentiellt förödande konsekvenser för svensk livsmedelsproduktion och försörjningsförmåga.

Under lång tid har livsmedelsindustrin nedprioriterats av regering och riksdag i relation till hur viktig den är för Sverige, inte minst när det kommer till att trygga industrins kompetensförsörjning. Anledningen till att utbildningsnivån är relativt låg i livsmedelsindustrin jämfört med andra industrier är inte att kraven nödvändigtvis är lägre för att producera livsmedel, utan att utbildade medarbetare med relevanta kunskaper för den här specifika tillverkningsindustrin saknats i hög grad.

Det är också tydligt att kompetensförsörjning är en gemensam utmaning som går på tvärs över alla olika specialistdelbranscher och företagsstorlekar inom industrin. Kompetensbristen påverkar möjligheterna till att bedriva småskaligt mathantverk

i samma utsträckning som den påverkar förutsättningarna att effektivt producera de stora volymer mat och dryck som är en förutsättning för att säkra tillgången till god, prisvärd, hälsosam och hållbar mat och dryck i dagligvaruhandeln och inom det offentliga.

Svenska livsmedelsföretag står redo att fortsätta den ambitiösa tekniska utvecklingsresa och omställning till en mer hållbar produktion som de redan har påbörjat. Men för att det ska kunna ske i den omfattning och takt som behövs krävs ett genomgripande kompetenslyft. Som en del av den här rapporten frågade vi medlemsföretagen vilka åtgärder som man tror kan förbättra kompetensförsörjningen. Här nedan följer ett urval av deras svar.

Öka attraktiviteten

Den viktigaste åtgärden enligt företagen för att stärka kompetensförsörjningen är att göra livsmedelsindustrin mer attraktiv att söka sig till. Företagen vill framförallt se att industrin blir bättre på att locka unga i färd med att välja utbildning och studenter som funderar över vilken inriktning och karriär de ska satsa på. Man tycker också att industrin måste bli bättre på att lyfta fram den enorma variation av olika karriär- och utvecklingsmöjligheter som finns på svenska livsmedelsföretag. Livsmedelsindustrins viktiga, för att inte säga avgörande, roll för Sverige måste också tydliggöras, både av företagen själva och av landets politiker och ansvariga myndigheter.

”Det handlar också om att även vuxna ska kunna studera och höja sin kompetens inom sin nuvarande karriär, eller kanske till och med för att byta karriär. Kan vi som samhälle möjliggöra för fler att ställa om?”

Ulrica Lundgren, HR-chef, Polarbröd

Skapa skräddarsydda utbildningar

Livsmedelsföretagens medlemsföretag efterfrågar också fler utbildningar anpassade efter livsmedelsindustrins specifika behov, fler utbildningsplatser och att kvaliteten på de utbildningar som finns höjs. Livsmedelsindustrin har liksom andra tillverkningsindustrier ett stort behov av teknisk kompetens. Men processer, system och produktionsmetoder för livsmedel ser annorlunda ut än i många andra industrier och kräver ofta andra färdigheter. Att ta fram utbildningar som passar livsmedelsföretag, på alla nivåer och över hela Sverige, kräver en starkare samverkan mellan företag, politiker och myndigheter. Rätt utbildningar behöver finnas på platser där behovet finns.

Gör det enklare för fler att utbilda och vidareutbilda sig

I intervjuerna i den här rapporten lyfter flera företag att det behöver bli enklare för den som redan har ett arbete att delta i utbildningar. Det skulle skapa förutsättningar för dem som är motiverade att yrkesväxla till ett arbete inom livsmedelsindustrin eller att vidareutbilda sig, till exempel för att höja sin tekniska kompetens, trots att man redan är fast anställd på ett livsmedelsföretag.

Ökad flexibilitet

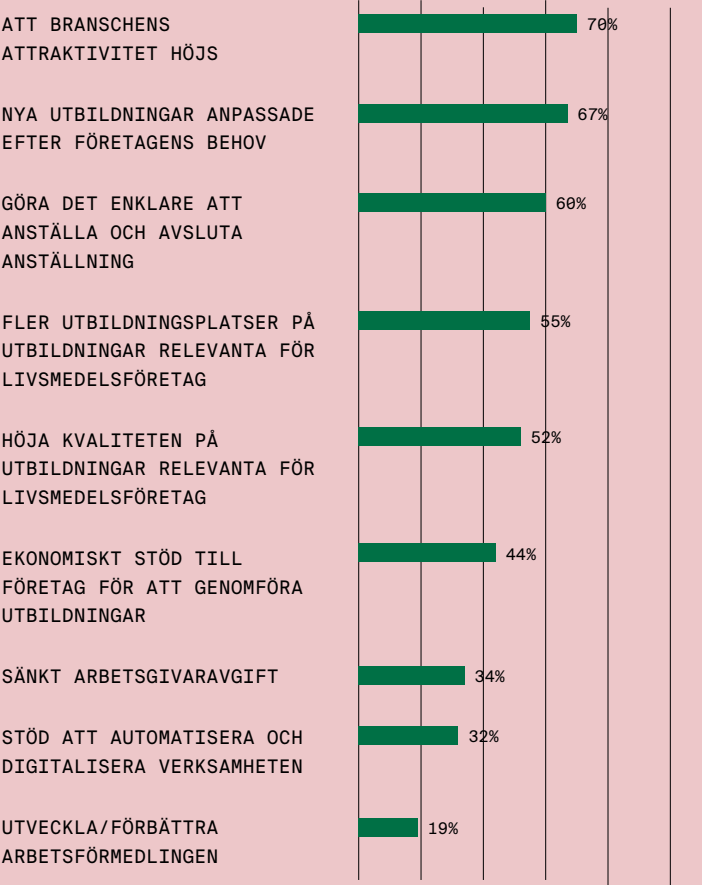
En annan efterfrågad åtgärd är flexiblare regelverk för att anställa och vid behov avsluta anställningar, anpassade efter dagens arbetsmarknad och den alltmer föränderliga värld som företagen verkar i. Företagen behöver personal med rätt kompetens för att skapa goda förutsättningar för konkurrenskraftiga verksamheter. En felrekrytering kan bli både kostsam och utdragen och företag kan därför tvingas avsätta stora resurser i form av såväl tid som pengar på rekryteringsprocesser. Det finns därför ett behov av ökad flexibilitet även på kompetensförsörjningsområdet för att företagen ska kunna utveckla sina verksamheter i takt med bland annat globalisering och teknisk utveckling.

”Jag tror att en nyckel är att öka attraktiviteten i hela branschen. Från politikerhåll behöver man prata om hur viktigt det är att vi säkrar vår inhemska produktion och fortsätta det viktiga arbetet som påbörjades med Livsmedelsstrategin.”

Alexandra Callegari Lindholm, HR Direktör, Orkla Foods Sverige

BRANSCHENS FÖRSLAG: HÖJD ATTRAKTIVITET OCH UTBILDNINGAR ANPASSADE EFTER LIVSMEDELSINDUSTRINS BEHOV

Vilka åtgärder anser ni skulle behöva vidtas för att förbättra kompetensförsörjningen för svenska livsmedelsföretag? Flera val möjliga.



”Sverige måste se till att vi har en fortsatt stark svensk livsmedelsindustri. Kriget har tydligt visat att vår försörjningsförmåga är för låg. För att vi ska nå dit, och dessutom kunna öka exporten som är så viktig för Sverige, måste utbildningarna på alla nivåer kopplas till våra behov.”

Jonas Lindell, VD, Lantmännen Unibake Sverige

HKScan är ett av Nordens ledande livsmedelsföretag och tillverkar kött- och växtbaserade produkter, charkuterivaror och färdigmat med varumärken som Scan, Pärsons och Bullens. I brist på utbildningar på gymnasienivå inom slakt och styckning har HKScan tagit initiativ till en egen så kallad rekryteringsutbildning, men det kommer krävas ännu mer för att möta det stora kompetensbehovet.

I Sverige har företaget 1 700 anställda, varav 1 400 på någon av produktionsanläggningarna i Linköping, Kristianstad, Skara och Halmstad. Lotta Thiele, HR Director på HKScan, berättar att det är svårt att hitta relevant kompetens inom flera områden, och framförallt tekniska.

– Vi har svårt att få tag på underhållstekniker inom el, mekanik och automation. Livsmedelsoperatörer, i synnerhet med teknisk inriktning, är också högt upp på listan över vårt rekryteringsbehov, liksom chefer med teknisk kompetens som kan arbeta i produktionen. På tjänstemannasidan är det svårt att hitta kompetens inom kvalitet och produktutveckling.

Varför tror du att det ser ut så?

– Ett problem är att det är så stor konkurrens, även med andra branscher. Alla behöver automationsingenjörer och bra kvalitetskontroll och duktiga chefer. Det finns gymnasieskolor som profilerar sig mot de tekniska kompetenserna vi behöver, men jag upplever inte att det är tillräckligt för att möta behovet hos företagen. Vi har svårt att hitta och rekrytera dem på alla våra produktionsorter.

Inom ett annat kompetensområde som är avgörande för HKScan, slakt och styckning, saknas det idag utbildningar efter att de som funnits, till exempel på gymnasienivå, lagts ner under de senaste decennierna.

– Under många år har det inte funnits en enda utbildning i Sverige som förbereder personer för att arbeta i vår produktion. Slakt och styckning är ett hantverk, och behovet av duktiga, utbildade slaktare, styckare och charkuterister kommer inte att försvinna – den delen av produktionen

kommer inte att automatiseras. Vi har därför dragit igång egna utbildningar, till exempel en styckningsutbildning tillsammans med Arbetsförmedlingen, en så kallad rekryteringsutbildning. En ny omgång med 24 personer startar nu i mars i Kristianstad. Vi genomför regelbundet olika utbildningar och samarbetsinsatser för att få tag på relevanta resurser, framförallt i Linköping och Kristianstad.

En rekryteringsutbildning är en skräddarsydd utbildning där ett eller flera företag har uttryckt anställningsbehov. Arbetsförmedlingen hittar relevanta kandidater till utbildningen genom att matcha arbetsgivarens kriterier och behov med arbetssökandes förväntningar och kompetens. 80 procent av utbildningen sker på arbetsplatsen.

– Tyvärr har vi haft en del bortfall i de här utbildningarna, i slutändan är det inte så många som är kvar. Jag vet inte om det beror på matchningen, men jag tror att det hade varit bra med en större tydlighet för att hantera förväntningarna bättre, mer diskussion. Det är ett krävande yrke och en fysisk arbetsplats där man behöver uppskatta att hålla igång för att trivas. Det är också en stabil arbetsplats där man har möjlighet att utvecklas och sannolikheten att bli anställd är stor om man genomför hela utbildningen.

Hur skulle det kunna förbättras?

– Samarbetet med Arbetsförmedlingen och deras utbildningsleverantör kan ibland vara lite för komplicerat. Skulle den organisatoriska delen bli enklare skulle det möjliggöra mer framåtblickande och att energin kan läggas på utbildningen och på att förbättra matchningsprocessen så att vi hittar personerna som är intresserade. Det är svårt att återge alla delar i vår arbetsmiljö och de möjligheter som finns hos oss. Vi hjälper gärna till i den processen och kan hjälpa till att sätta rätt förväntningar, berätta att det finns knivar och blod. Jag tror på att vara direkt och öppen med vad det handlar om.

Arla är världens största producent av ekologiska mejeriprodukter och en stor aktör i den internationella mejerivärlden. Digitaliseringen ställer nya krav på kompetens på alla nivåer inom det bondeägda mejerikooperativet.

Närmare 3 000 personer arbetar på Arla i Sverige, varav nästan 2 200 på Arlas elva mejerier runt om i landet. Robert Zmijewski är HR Director Supply Chain på den svenska marknaden.

– Mejerikompetens är ett stort behov som det också är brist på i Sverige. Vi har tillsammans med Lernia, Skånemejerier och Norrmejerier utvecklat en yrkeshögskoleutbildning i mejeriteknik för medarbetare som arbetar i produktionen. Varje år skickar Arla 10–15 medarbetare för att genomgå programmet, som är 18 månader och innehåller både teori och praktik och delvis genomförs i Danmark. Det kan till exempel vara livsmedelsoperatörer, processoperatörer eller förpackningsoperatörer som är intresserade av att vidareutbilda sig. Det är ett steg på vägen för att ta på sig mer seniora roller och ansvarsuppgifter.

2022 kartlade Arla kompetensbehov och rekryteringsutmaningar på både mjölkgårdar och mejerier. De kom fram till att det är brist på utbildad arbetskraft inom de yrkesområden de har störst rekryteringsbehov inom: högskoleingenjörer, elektriker, tekniker, teknisk projektledning och mikrobiologisk kompetens. Rapporten konstaterade att personer med kompetens inom automatisering, digitalisering, logistik och teknik är eftertraktade i hela livsmedelsindustrin.

”Vi investerar i nya teknologier, system och lösningar i hela vår supply chain, och behöver då ha medarbetare som kan använda de nya systemen och maskinerna, som hela tiden blir mer avancerade.”

Robert Zmijewski, HR Director Supply Chain, Arla Foods Sverige

– En stor utmaning vi har framför oss är den snabba digitaliseringen som sker i en väldigt hög takt och där allt blir mer digitaliserat och automatiserat. Vi investerar i nya teknologier, system och lösningar i hela vår supply chain, och behöver då ha medarbetare som kan använda de nya systemen och maskinerna, som hela tiden blir mer avancerade. Våra kollegor i produktionen behöver kunna hantera en mängd olika digitala system och verktyg.

– Min gissning är att vi snart kommer att ha behov av ännu fler ingenjörer. Det är redan idag en utmaning att hitta erfarna och kompetenta medarbetare som kan underhålla maskinerna. Underhållsarbetet går från att skötas med skruvmejslar till att kunna göras på distans via digitala system.

Vilka kompetenser krävs för att planera för och ta er igenom den här transformationen på bästa sätt?

– Att kartlägga vilka kompetenser vi behöver rekrytera och hur vi kan kompetensutveckla de medarbetare vi har kräver i sig nya kompetenser. Det finns ett antal beteendekompetenser och ledarskapskompetenser som vi kan ha ett ökat behov av, för att leda den här digitala förändringen. Hur kan vi optimera? Hur kan vi göra processer bättre? Vi behöver bli bättre på att attrahera personer med den typen av kompetens – som är högutbildad och har erfarenhet av förändringsprocesser – till livsmedelsbranschen genom att visa vilken samhällsviktig och innovativ industri detta är. Men samhället måste också bli bättre på att styra utbildningsplatser efter arbetsmarknadens behov.

Dafgårds är ett familjeföretag som tillverkar färdigmat, bröd och bakverk i lilla Källby i Västergötland. Av runt 1 400 anställda arbetar 1 100 i produktionen. Varje år rekryteras mellan 25 och 75 nya medarbetare och runt 240 sommarjobbare. Många är första generationens invandrare.

Magnus Bränn är idag fabrikschef efter att ha arbetat på företaget i totalt 25 år under två omgångar. Under tiden för intervjun, som sker på Teams, är han på plats i fabriken för att säkerställa att en ovanligt stor order av ett nytt vegetariskt koncept ska hinna levereras i tid, och passar på att visa upp kollegor och maskiner.

– Med treskift och lite justeringar löser vi det, det känns bra.

Hur blir man fabrikschef?

– Det handlar mycket om personliga egenskaper. Jag är elektriker från början och omskolade mig sedan till styckare, det var i den rollen jag började på Dafgårds. Att gå den långa vägen och göra karriär inom företaget fungerar här.

Magnus befinner sig i en ny produktionshall med två nya linjer som tillverkar vegetariska charkprodukter. För att klara av de nya volymerna har 50 personer anställts, både från andra delar av företaget och i form av nya medarbetare.

– Det är en väldigt stor satsning. Vi började bygga för ett och halvt år sedan. Nu är produktionen igång, även om vi väntar på en del maskiner som ska sköta vissa av momenten som sker manuellt nu, som dosering.

Vilka kompetenser letar ni efter när ni rekryterar nya medarbetare till fabriken?

– För de enkla jobben har vi inga utbildningskrav, utan frågar efter referenser. För de mer tekniska rollerna kan man ha gått ett verkstadstekniskt program eller automation. Men yrkeserfarenhet och ett stort tekniskt intresse väger ofta tyngre än utbildning.

Under de senaste åren har Dafgårds rekryterat många första generationens invandrare, från länder som Afghanistan, Syrien, Irak och Ukraina.

– Det har fungerat jättebra. Vår upplevelse är att de som söker sig hit är jättemotiverade bara de får möjligheter, och det kan vi bidra med. Det finns många som kommer hit som är högtbildade men inte har tid eller möjlighet att validera sin utbildning i Sverige som börjar här.

Vilka karriärvägar erbjuder ni?

– 90 procent av våra chefer och ledare i produktionen har rekryterats internt. Micke som står här borta började som operatör i charken, och nu är han funktionschef och leder 80 personer. Vi har tre produktionschefer som har fyra eller fem funktionschefer vardera. Vi har flera roller där man först kan testa på en ”aspirerande roll”, om du till exempel vill bli processledare kan man först vara aspirerande processledare. Det är en bra väg in till att bli ledare, där man får testa på hur det är, men har samtidigt lite mindre krav på sig.

Finns det några kompetenser och egenskaper ni upplever är utmanande att rekrytera?

– Det som är svårast att hitta är personer som kan tänka sig att stå vid en produktionslinje. Även packoperatörer. En av våra största utmaningar är att hitta människor som tycker att det är kul. Att ha ett högt engagemang är ofta viktigt på Dafgårds, att vara en problemlösare, vilja göra saker bättre. Men det finns också jobb som är att stå och väga kryddor hela dagen.

– Vi har också ett behov av mer tekniska kompetenser. Där är konkurrensen med andra livsmedelsbolag i närheten stor, vilket gör att lönerna glider iväg. Behovet av den typen av kompetens är mycket större än tillgången idag tyvärr. Sedan tar det rätt många år att lära sig all teknik som finns i våra fabriker. Det är först efter tre, fyra, fem år som de är fullärda.

För att säkra upp sin framtida kompetensförsörjning har Lantmännen Cerealia byggt upp ett internt lärlingssystem där erfarna kvarnmästare lär upp nästa generation. På deras mjöl- och havrekvarnar möter djup hantverkskunskap teknik.

Förutom att mala mjöl och havre producerar Lantmännen Cerealia spannmålsprodukter och färdigrätter under varumärken som Finn Crisp, Kungsörnen, GoGreen och Start på totalt tretton produktionsanläggningar i Sverige, från Öland till Laholm.

– Hantverk är en viktig del av Lantmännens kärnvärde. För oss är det viktigt att vi fortsätter att ha de viktiga kompetenserna i Sverige så att kan fortsätta att producera här, nära våra kunder, säger AnneLi Hene, HR- och kommunikationschef på Lantmännen Cerealia.

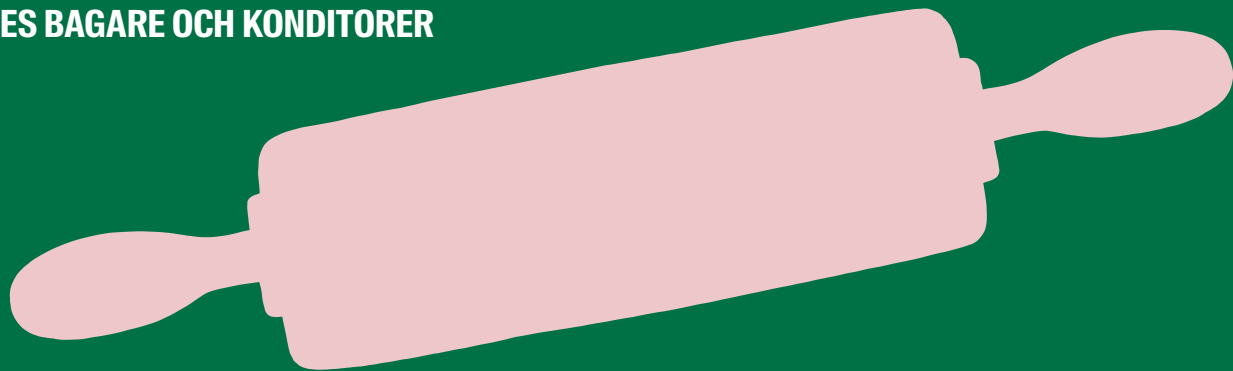
Våra erfarna kvarnmästare på Lantmännen Cerealia lär upp sina kollegor. Utbildningen innehåller också ett samarbete med en skola i Schweiz – experter på att utbilda kvarnmästare.

– Man måste ha en struktur och en plan för intern kompetensutveckling, och det gäller särskilt de här specialistområdena. Även om vi använder maskiner måste vi ha kompetens som förstår vad som händer med mjölet & havren, vad olika malningsgrader gör, vad som påverkar mjölets kvalitet. Det är också avgörande för att vi skall kunna vägleda våra kunder inom till exempel bageri.

Lantmännen Cerealia har som del av Lantmännen nyligen anslutit sig till initiativet Science Based Targets (SBTi). – Som en del av det håller vi på att se över vilka kompetenser vi behöver inom hållbarhetsområdet. Vi startar inte från noll, men vi kan behöva stärka upp med vissa roller, som inom compliance. En annan kompetens vi värdesätter är personer som kan kommersialisera hållbarhetsvärdet mot kunder och konsumenter. En viktig del inom hållbarhetsområdet är också att skapa en hållbar arbetsmiljö för våra anställda, genom att arbeta proaktivt för en hållbar arbetsvardag och stötta medarbetare med hälsosamma initiativ.

"Man måste ha en struktur och en plan för intern kompetensutveckling, det gäller särskilt specialistområdena."

AnneLi Hene, HR- och kommunikationschef, Lantmännen Cerealia



Alla bagerier i Sverige, drygt 1 000 stycken, har behov av kvalificerade bagare. Sveriges Bagare och Konditorer har utvecklat ett yrkesprov som de nu implementerar på utbildningar runt om i landet.

Jesper Långström är utbildningsansvarig på Sveriges Bagare och Konditorer, branschorganisationen för bageribranschen i Sverige, och är själv bagare. Han har haft rollen i sex år, men har arbetat med att förbättra bagarutbildningen sedan han kom tillbaka till Sverige efter några år utomlands i början av 2000-talet och märkte att det svenska utbildningssystemet hade blivit eftersatt.

– Yrkeskunniga bagare och konditorer är en bristvara. Alla våra medlemmar behöver ny arbetskraft. Och alla söker välutbildade medarbetare. Det är ett avancerat hantverk, där du också måste kunna räkna, ha god logistisk förmåga, kunna samarbeta – alla de sakerna är extremt viktiga. Det är många moment du måste klara av.

Berätta om utbildningarna som finns.

– Den eftergymnasiala utbildningen är väldigt bra. Idag finns det två yrkeshögskolor och en tredje öppnade förra året. Därifrån examineras drygt 50 kvalificerade bagare och konditorer om året, och ytterligare 20 när den första klassen från Västerås tar examen.

Därutöver går mellan och 200–250 personer en yrkesvuxutbildning och cirka 350 en gymnasieutbildning årligen. Täcker inte det behovet?

– Utbildningar för vuxna är bra i teorin då de som genomgår dem är personer som är intresserade av att till exempel byta yrke. Men problemet är att kommunerna inte låter de som faktiskt är intresserade att börja på yrkesvuxutbildningarna, utan de används som en arbetspolitisk åtgärd där det tyngsta urvalskriteriet blir att inte ha ett jobb. Det är tydligt för oss var utmaningarna finns. Det har inte funnits för få skolor. Men det är för många elever, både på ungdomsnivå och vuxennivå, som väljer att inte fortsätta i yrket.

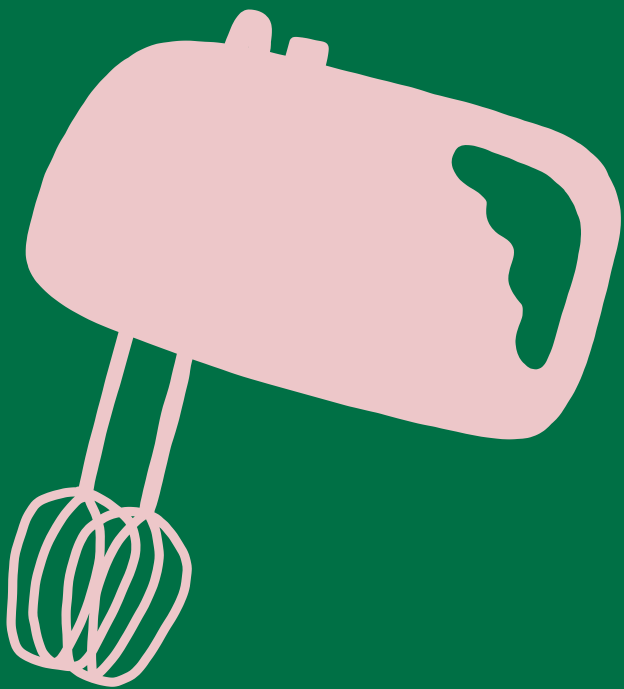
– Det finns också oseriösa gymnasieutbildningar, anordnade av oseriösa utbildningssamordnare som gör det för att tjäna pengar på bekostnad av utbildningskvaliteten, som ibland inte ens har en ugn i lokalerna, anställer en kock som inte kan baka som lärare, behåller hela lärlingspengen själva. Upphandlarna på kommunerna vet inte alltid vad de handlar upp. När de lyssnar på oss går det bättre. Vi har ett exempel från Stockholm där vi bad arbetsmarknadsförvaltningen att starta upp en ny yrkesvuxutbildning. De designade utbildningen precis som vi ville, och vi får nu ut fantastiska elever som bagerierna sliter i när de går ut.

Vilka åtgärder önskar ni på gymnasienivå?

– För det första måste skolinspektionen kvalitetsgranska utbildningarnas kvalitet tillsammans med branschen, vilket de från och med nu ska börja göra. Vi är ett av två program i gymnasieskolan som de ska granska. När det gäller vuxenutbildningen måste huvudmännen granskas. Upphandlingen måste bli bättre och göras tillsammans med branschen. Nu kommer det också snart en ny bestämmelse som säger att om en huvudman ska få ekonomiska medel för en vuxenutbildning måste branschen godkänna att den är bra, och det är bra. Där planerar vi att använda yrkesprovet. Och till sist önskar vi att människor som vill utbilda sig till bagare och konditorer, ett bristyrke, ska få möjligheten att yrkesväxla.

Berätta om yrkesprovet som du och Sveriges Bagare och Konditorer har tagit fram.

– När gymnasieutbildningen avslutas vill vi att studenterna klarar yrkesprovet. Diplomet innebär att branschen intygar att eleven har de kunskaper som bageribranschen efterfrågar för att vara anställningsbar. Det tar tre dagar att genomföra. Yrkesläraren granskar det, och vi från Sveriges Bagare och Konditorer kontrollerar att varorna är säljbara. Jag försöker få alla skolor att göra yrkesprovet. I fjol reste jag från Östersund till Ystad och genomförde första omgången. I dagsläget deltar ett tjugotal skolor.



Bagerier och konditorier

• Det finns över 1 000 bagerier och konditorier utspridda över hela Sverige.

• 75 procent av företagen i branschen omsätter under 10 miljoner kronor per år. Under 5 procent av företagen omsätter över 100 miljoner kronor per år. Ungefär 80 procent av det matbröd som säljs är förpackat och 20 procent är oförpackat.

• Att driva bageri och konditori är personalintensivt. I tillverkande företag ligger ofta arbetskraftskostnaden på runt 10 procent. I hantverksbagerierna ligger arbetskraftskostnaden ofta runt 50 procent.

• Totalt antal anställda i branschen brukar uppskattas till runt 15 000 heltidsanställda. Totalt arbetar ungefär 33 000 personer på bagerier och konditorier och caféer.

Bageri- och konditoriutbildningar i Sverige

• **Yrkeshögskola.** Det finns två yrkeshögskoleutbildningar i Sverige, i Göteborg och Kristianstad, som examinerar 52–54 personer årligen. En tredje har precis öppnat i Västerås med plats för 20 elever.

• **Ungdomsgymnasiet.** Runt 30 gymnasieskolor utbildar bagare och konditorer inom Restaurang- och Livsmedelsprogrammet. Cirka 350 tar studenten varje år. Ungefär 25–30 procent väljer att stanna i yrket och bli bagare eller konditorer.

• **Yrkesvux.** Yrkesvux är en yrkesutbildning på gymnasienivå för vuxna. 200–250 personer påbörjar en yrkesvuxutbildning för att bli bagare eller konditorer varje år.

”Problemet är att kommunerna inte låter de som faktiskt är intresserade att börja på yrkesvuxutbildningarna, utan de används som en arbetspolitisk åtgärd där det tyngsta urvalskriteriet blir att inte ha ett jobb.”

Jesper Långström, Utbildningsansvarig, Sveriges Bagare och Konditorer

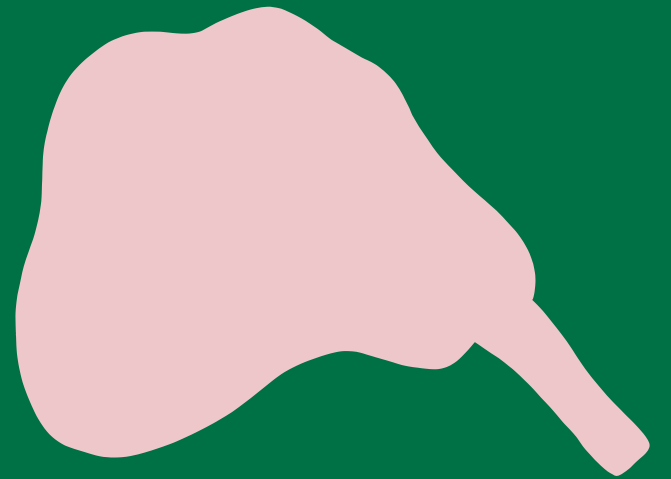
Behovet av kompetens hos svenska kött- och charkföretag är stort och kommer att öka i framtiden på grund av kommande pensionsavgångar. Utbildad personal är dock en bristvara inom samtliga yrkeskategorier i branschen, särskilt inom slakt, styckning och chark.

Magnus Därth är vd på Kött- och Charkföretagen och sedan några år tillbaka är kompetensförsörjningsfrågan högst upp på organisationens agenda.

– I början på 2000-talet fanns det 17 utbildningar på ungdomsgymnasienivå inom slakt, styckning och chark. Idag finns det inga utbildningar kvar, den sista lades ner hösten 2020. Det skedde framförallt på grund av bristande intresse. Det är en av våra stora utmaningar, att göra branschen mer attraktiv. Vi har flera initiativ på gång för att öka intresset för att jobba i branschen.

I takt med att utbildningarna har försvunnit har företagen tvingats anlita utländsk bemanning för att täcka upp. Idag kommer cirka 1 500 av de totalt 10 000 som jobbar i branschen från ett utländskt bemanningsföretag, främst från EU men också från länder utanför EU.

– Det är en situation vi har hamnat i för att det saknas utbildningar. Företagen vill mycket hellre anställa egen personal än att utnyttja utländsk bemanning. Men om vi ska klara av produktionen utan dem behövs det rekryteras ytterligare 1 500 personer till branschen de kommande åren, vid sidan av de 100-tals personerna som branschen har



behov av att rekrytera årligen. Att lösa det här är en gigantisk utbildningsutmaning som kommer att kräva insatser både av branschen själv och av staten.

Vad krävs för att jobba inom kött- och charkbranschen?

– Branschen är beredd att välkomna alla och hjälpa till att utbilda personer även helt utan förkunskaper. Det viktigaste är att man är driven och vill. Det vanligaste idag är att man kommer in på företag via yrkesvux eller en rekryteringsutbildning. För att sedan bli en fullärd styckare måste du kanske jobba i tre år, det krävs mycket mängdträning för att öva upp både hastigheten och noggrannheten. Målet är att ha så lite kött på benen kvar som möjligt.

Hur fungerar rekryteringsutbildningarna idag?

– Utbildningen är idag inte utformad utifrån branschens behov och inspel. Det är ett problem. Matchningen av deltagare in i utbildningen måste också bli mycket bättre. Många hoppar av och det kan vara så få som runt 20 till 30 procent som genomgår hela utbildningen. Det är dåligt investerade pengar och tynger företagen.

För att hjälpa företag att kompetensutveckla och utbildningssamordnare att utforma utbildningar har Kött- och Charkföretagen tagit fram en omfattande utbildningsplattform. Det lanserades i februari 2022 och är gratis för medlemmar, medan yrkesvuxutbildningar och rekryteringsutbildningar betalar några tusen per användare.

– Det är en plattform för att lära sig hantverksyrket på plats på ett företag. Den består av utbildningsmaterial, lärmaterial och filmer. Det kräver ingen förkunskap, men du måste ha en arbetsplats med rätt utrustning och råvaror. Du tittar på ett introduktionskapitel inom varje modul, sedan går du ut och övar.

Filmbiblioteket har nyligen översatts till att finnas på åtta olika språk. Nästa steg för Magnus och Kött- och Charkföretagen är att utvärdera språkverktyget och att sprida information om utbildningsplattformen till kommuner, utbildningssamordnare och företag.

Vilka åtgärder efterfrågar ni för att lösa utbildningsutmaningen?

– Jag hade gärna sett att det fanns yrkesvuxutbildningar på platser runt om i Sverige där vi har stora eller många företag, till exempel i Kristianstad där HKScan finns eller i Göteborg och Stockholm där det finns många företag. Vi vet vilka yrkeslärarna som undervisade på ungdomsgymnasierna är, och deras kompetens går att utnyttja för att få igång det. Vi har tagit fram utbildningsmaterial. Och det finns företag som är beredda att bistå med lärlingsplatser. Vi hade gärna sett att det fanns en satsning på det här, en tydlig åtgärd inom ramen för en kompetensförsörjningsstrategi i Livsmedelsstrategin. Målet skulle kunna vara att få igång tio utbildningar med tio platser på strategiska platser i landet. Det skulle vara en väldigt bra start för att återupprätta det som har försvunnit.



Kött- och charkbranschen

- Totalt finns cirka 300 företag i Sverige, varav de flesta är små.
- 10 000 arbetar i branschen. Knappt 1 500 av dem är från utländska bemanningsföretag.
- Kött- och Charkföretagen representerar framförallt de större företagen. Deras 69 medlemmar omsätter tillsammans knappt 30 miljarder kronor och sysselsätter 8 000 personer

Utbildningsvägar in i kött- och charkbranschen

- **Rekryteringsutbildningar.** Rekryteringsutbildningar kan starta när ett företag har rekryteringsbehov och sker tillsammans med Arbetsförmedlingen och en upphandlad utbildningssamordnare. Rekryteringsutbildningar finns inom områden där det finns bristyrken, som slaktare, styckare och charkuterist/charkarbetare. Det är en lärlingsutbildning där 80 procent sker på företaget. Cirka 50 personer har just nu påbörjat en rekryteringsutbildning, varav cirka 30–50 procent brukar gå igenom hela utbildningen och stanna i branschen.
- **Yrkesvux.** Yrkesvux är en yrkesutbildning på gymnasienivå för vuxna. Det finns två yrkesvuxutbildningar i Sverige, i Hörby och Brålanda, med plats för ungefär tio personer. Även här sker 80 procent av utbildningen på företaget.

"I början på 2000-talet fanns det 17 utbildningar på ungdomsgymnasienivå inom slakt, styckning och chark. Idag finns det inga utbildningar kvar."

Magnus Därth, VD, Kött- och Charkföretagen

VÅRA FÖRSLAG

Nu behövs en nationell strategi för kompetensförsörjning

Kompetent personal är en förutsättning för ökad och hållbar svensk livsmedelsproduktion, ökad förädlingsgrad och konkurrenskraft på en lokal och global marknad. Detta är i sin tur grunden för den svenska livsmedelsberedskapen och försörjningsförmågan. För att öka tillgången på kvalificerade anställda krävs en nationell strategi för kompetensförsörjning.

De senaste årens svåra kriser har gjort det uppenbart att tiden när vi kunde ta för givet att det alltid fanns mat och dryck på butikshyllorna är förbi. Om det värsta skulle hända kan de svenska livsmedelslagren vara tömda på en vecka. Därför är det viktigare än någonsin att förutsättningarna för svensk livsmedelsproduktion säkras. Och utan kompetent personal produceras inga livsmedel.

Idag saknas det kompetent personal på samtliga nivåer genom hela livsmedelskedjan och det är uppenbart att behovet av kompetens kommer öka kraftigt de kommande åren. Vi tvingas konstatera att det svenska utbildningssystemet inte levererar grundutbildad personal. Till stor del saknas utbildningar som möter företagets behov inom avgörande delar av livsmedelskedjan, i synnerhet till lantbruksledet och livsmedelsindustrin. Livsmedelskedjan har dessutom en stor potential att verka som en integrationsmotor som erbjuder möjligheter för personer med utländsk bakgrund att komma in på arbetsmarknaden.

Det är av skälen ovan som vi anser att det behövs en väl genomtänkt och långsiktig nationell kompetensstrategi för svensk livsmedelsproduktion. En kompetensstrategi som inkluderar alla delar och nivåer i utbildningssystemet och hela den svenska livsmedelskedjan. Här nedan följer ett antal konkreta förslag på vad som bör ingå i strategin.

MYNDIGHETER

- 1 Samtliga berörda myndigheter som kan stärka kompetensförsörjningen till livsmedelskedjan behöver inkluderas och samordnas för att ge resultat. Både nationella, regionala och lokala behov behöver samordnas och åtgärdas.
- 2 Berörda myndigheter måste av regeringen få i uppdrag att i främja och skapa attraktivitet för jobb inom livsmedelsindustrin.
- 3 Arbetsförmedlingen måste ses som en naturlig del i kompetensförsörjningen mot livsmedelskedjan och erbjuda arbetsmarknadsutbildningar efter företagets behov.
- 4 Branschråd behöver inrättas för att stärka myndigheternas samarbete med livsmedelsföretag och branschorganisationer på kompetensförsörjningsområdet. Flera myndigheter saknar idag samverkansformer som kan säkerställa att företagets behov tillgodoses.
- 5 Kompetensstrategier behöver inrättas på nationell nivå för att samordna och stimulera kompetensförsörjningsinsatser för bristyrken i livsmedelskedjan på regional och lokal nivå.

GYMNASIESKOLAN

- 6 Gymnasial utbildning behöver dimensioneras och planeras för att bättre möta behoven av personal främst inom process-livsmedel, automation, drift- och underhåll samt kött och chark.
- 7 Livsmedelskedjans utbildningar behöver kvalitets-säkras genom en nationell genomgång av Skolinspektionen och Skolverket i samarbete med aktuella branscher.
- 8 Skolverket behöver ges i uppdrag att tillsammans med berörda branscher utveckla ämnesplaner för områden som saknas i livsmedelskedjan.

YRKESVUX

- 9 Fler platser inom Yrkesvux behöver planeras och dimensioneras utifrån livsmedelsföretags behov.
- 10 Platserna inom Yrkesvux behöver vara öppna även för dem med slutförd gymnasieutbildning och så kallade yrkesväxlare.

YRKESHÖGSKOLAN

- 11 Fler utbildningar och platser med inriktning mot livsmedel behöver prioriteras inom Yrkeshögskolan.
- 12 För att stärka kompetensen och säkra konkurrenskraften i livsmedelsindustrin behövs fortsatta satsningar på branschvalidering och fler (digitala) utbildningar kopplade till våra branschvalideringsmodeller och motsvarande inom olika delbranscher.

HÖGRE UTBILDNING OCH FORSKNING

13 För att behålla och utveckla högskoleutbildningar av stor betydelse för svensk livsmedelsproduktion behöver Universitetskanslerämbetet (UKÄ) ges nationellt ansvar för livsmedelsinriktade universitets- och högskoleutbildningar.

14 Behovet av livsmedelsinriktade ingenjörsk- och andra universitets- och högskoleutbildningar är stort. För att stimulera utveckling av nya och befintliga utbildningar och skapa ökad attraktivitet behövs särskilda medel avsättas som intresserade universitet och högskolor ska kunna söka.

15 Stärk LiFT forskarskola (Livsmedelsproduktion med Framtidens Teknologier) genom statlig finansiering tillsammans med befintliga finansiärer från näringsliv och akademi (Lunds universitet, Chalmers, SLU, KTH och Örebro universitet). Forskarskolan har som mål att utbilda och förse svensk livsmedelsindustri med doktorer med hög vetenskaplig kompetens inom områden av stor betydelse för den svenska livsmedelsindustrins utveckling. Detta är avgörande för att öka företagets forskningskompetens och möjligheter att dra nytta av forskningsresultat i verksamheten.

KUNSKAPSLYFT FÖR REDAN ANSTÄLLDA

16 Satsning på kunskapslyft för befintligt anställda tillsammans med ett stimulansstöd behöver genomföras och särskilt kunna anpassas till personer i behov av språkstöd

ARBETSMARKNADSUTBILDNINGAR

17 Arbetsmarknadsutbildningar fyller en viktig funktion, under förutsättning att de bygger på företagets behov och är relevanta genom att företagen ges inflytande över innehåll och utformning. Branschvalidering, yrkesprov eller motsvarande ska användas även för arbetslösa för att säkerställa anställningsbarhet.

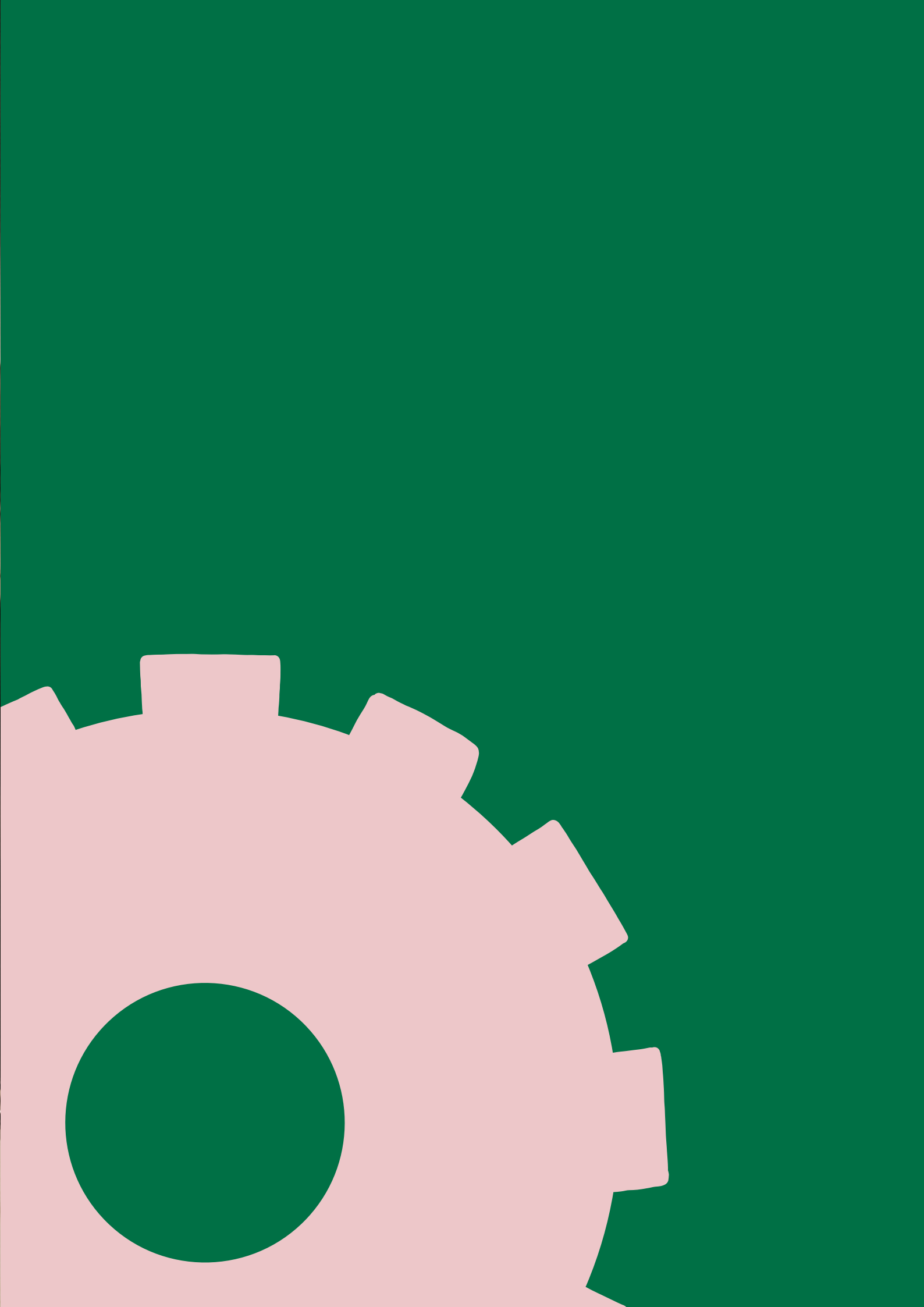
18 När merparten av utbildningen sker ute på företagen måste en rimlig ersättning utgå till företagen.

ARBETSKRAFTSINVANDRING

19 Villkoren för arbetskraftsinvandring behöver ses över och undantag medges för kritiska nyckelroller i livsmedelskedjan. Detta för att förhindra stopp i livsmedelsproduktionen inom de branscher som är beroende av utländsk arbetskraft.

20 Åtgärder måste vidtas för att snabba på Sveriges tillståndprocesser och handläggningstider för att underlätta för företag som har behov av arbetskraftsinvandring.





**LIVSMEDELSFÖRETAGEN ÄR EN BRANSCH- OCH ARBETS-
GIVARORGANISATION FÖR ALLA SOM TILLVERKAR MAT
OCH DRYCK I SVERIGE.**

**VI FÖRETRÄDER 800 LIVSMEDELSPRODUCENTER SOM
TILLSAMMANS SYSSELSÄTTER 55 000 PERSONER.**

LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE



LIVSMEDELSFÖRETAGEN