



# LIVSMEDELSINDUSTRINS KOMPETENSBEHOV

# OM RAPPORTEN

2025 genomförde Industrirådet för andra gången en nationell kompetensbehovsundersökning tillsammans med Demoskop. Syftet var att kartlägga industrins kompetensbehov fram till 2028. I den här rapporten presenteras delresultaten för livsmedelsindustrin av Livsmedelsföretagen, en bransch- och arbetsgivarorganisation för svenska livsmedelsproducenter.

Svaren samlades in under maj–augusti 2025 genom digitala enkäter som skickades ut till Livsmedelsföretagens 750 medlemmar. De 135 livsmedelsföretag som deltog anställer tillsammans 53 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.

Notera att procentsatserna i denna rapport kan avvika något från vad som redovisas i Industrirådets rapport, där mindre hantverksföretag rensades bort från sammanställningen och resultaten viktades på ett annat sätt.

## Läs mer om livsmedelsindustrins kompetensbehov

I Livsmedelsföretagens rapport från 2023, *Var ska livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?* tas ett större grepp om kompetensbehovet, kompetensbristen och dess konsekvenser för enskilda företag, livsmedelsindustrin och Sveriges försörjningsförmåga.

Resultaten som presenteras på kommande sidor stärker slutsatserna från den rapporten. Vi kan konstatera att kompetensbristen fortsatt är omfattande, att den har allvarliga konsekvenser för svensk livsmedelsproduktion, och att om målen i den nya livsmedelsstrategin ska kunna nås krävs kraftiga och omedelbara satsningar för att stärka livsmedelsindustrins kompetensförsörjning.



**S.04 Introduktion**

**S.06 Kompetensbehovet**

**S.10 Kompetensbristen**

**S.14 Konsekvenser**

**S.16 Livsmedelsföretagens åtgärdsförslag**

# En framtidsindustri som står redo att växa

Det finns en stor framtidstro inom svensk livsmedelsindustri, och detta trots att många företag har kämpat med sviktande och i vissa fall negativ lönsamhet de senaste åren. En stor majoritet, 85 procent, säger att de planerar att öka produktionen under de kommande fem åren. Även på kort sikt vill företagen producera mer – två av tre livsmedelsföretag avser öka produktionsvolymerna redan under innevarande år.

Den tillväxtviljan lirat väl med ambitionerna i Livsmedelsstrategin 2.0 om att svensk mat ska ta en större plats på såväl inhemska som utländska butikshyllor, att livsmedelsindustrins lönsamhet och konkurrenskraft ska stärkas, och att Sveriges försörjningsförmåga ska öka.

Men för att tillväxtplanerna ska kunna realiseras är det avgörande att det finns tillgång på nya medarbetare rustade att arbeta i en industri som just nu genomgår stora skiften för att bli mer digitaliserad, automatiserad och hållbar – vilket ökar kraven på relevant utbildning inom alla delar av livsmedelsproduktionen och på alla nivåer.

Svenska livsmedelsföretag, som i dag sysselsätter omkring 45 000 personer, kommer att behöva rekrytera tusentals nya medarbetare de kommande åren. Och det räcker inte med att ersätta pensionsavgångarna – 40 procent av företagen säger att de kommer att behöva öka antalet anställda fram till 2028.

Det innebär att allt fler personer måste ges möjlighet att söka sig till branschen, genom fler utbildningar riktade mot livsmedelsindustrin och fler utbildningsplatser på för företagen relevanta utbildningar. Efterfrågan på god, hållbar, prisvärd, svenskproducerad mat och dryck kommer inte minska – tvärtom.

**"Svenska livsmedelsföretag kommer att behöva rekrytera tusentals nya medarbetare de kommande åren."**

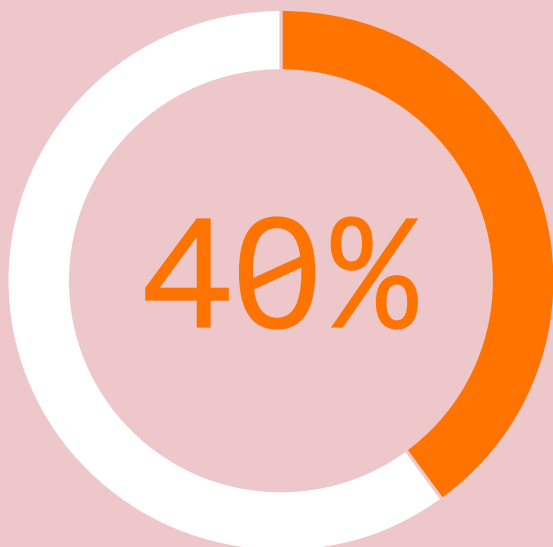
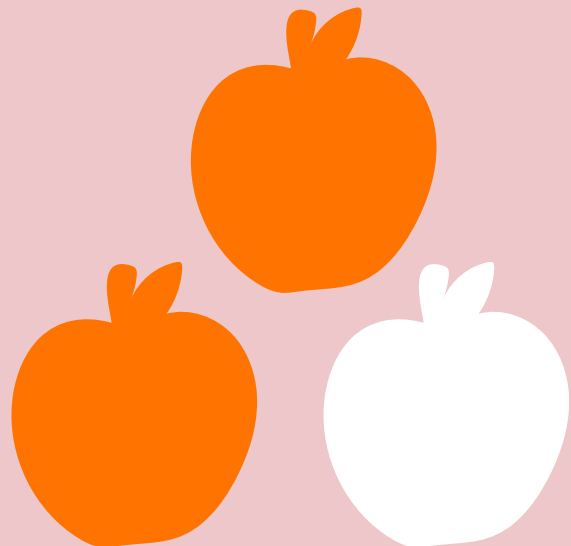


## 9 AV 10 VILL ÖKA PRODUKTIONEN INOM FEM ÅR

85 procent säger att de planerar att öka sina produktionsvolymer inom de kommande fem åren.

## 2 AV 3 VILL ÖKA PRODUKTIONEN REDAN 2026

66 procent säger att de ska öka sina produktionsvolymer de kommande 12 månaderna.



## 40% BEHÖVER BLI FLER PÅ FÖRETAGET

40 procent svarar att de behöver öka antalet anställda de närmaste tre åren.

# Operatörer, ingenjörer och skickliga mathantverkare

För att producera framtidens mat och dryck behövs medarbetare med den erfarenhet och utbildning som livsmedelsföretag har – och kommer att ha – behov av. I dag handlar det inte bara om skickliga mathantverkare inom bageri, styck och slakt, bryggeri och mejeri, utan också om ingenjörer, tekniker och operatörer som är kompetensutrustade för en karriär i livsmedelsindustrin.

Listan över vilka yrkesroller som flest företag säger är viktiga att rekrytera toppas av arbetsledare och chefer, drift- och underhållstekniker, och livsmedelsoperatörer.

Räknat i volym, det vill säga antalet personer som industrin uppskattar att den behöver inom respektive roll, hamnar livsmedelsoperatörer och processoperatörer i topp.

## Teknisk kompetens allt viktigare

Många av de kompetenser som är kritiska för svenska livsmedelsföretag är samma kompetenser som andra industriföretag också har behov av. Vid sidan av drift- och underhållstekniker och operatörer har livsmedelsföretag ett stort behov av processtekniker och automationstekniker. Dessa medarbetare, som ofta har genomgått en utbildning på yrkeshögskola, behöver vid sidan av teknisk kompetens också ha kunskap om livsmedels säkerhet, livsmedelshygien och livsmedelslagstiftning. Företagen anger därutöver att språklig kompetens inom svenska är viktigt för dessa roller.

## Ingenjörer skapar framtidens livsmedelsproduktion

Jämfört med andra industrier har livsmedelsindustrin historiskt sett anställt relativt få ingenjörer, men det håller snabbt på att förändras. Företagen anger i dag att de tvärtom har ett stort behov av ingenjörskompetens. Ingenjörerna behövs för att driva omställningen till en mer digitaliserad, automatiserad, innovativ och hållbar livsmedelskedja – och för att sedan arbeta i den och utveckla den ytterligare.

Många företag säger att det är viktigt att de under de kommande åren lyckas rekrytera ingenjörer som genomgått en livsmedelsspecifik utbildning, inom till exempel livsmedel, produktutveckling eller kvalitet. Många har också behov av ingenjörer inom mer generella områden som produktion, automation, underhåll och miljö och hållbarhet – ingenjörer som är relevanta för de flesta industriföretag. Företagen anger dock att de gärna ser att även dessa mer generella ingenjörer har livsmedelskompetens, inom till exempel livsmedelssäkerhet, livsmedelshygien och livsmedelslagstiftning.

**"Många företag säger att det är viktigt att rekrytera ingenjörer som genomgått en livsmedelsspecifik utbildning."**

# Vilka yrkesroller behöver företagen rekrytera till 2028?

Samtliga yrkesroller. Visar andel företag som angett att rollen är viktig att rekrytera.



## Viktiga kompetenser per yrkesroll

### LIVSMEDELSOPERATÖRER

- Livsmedelssäkerhet
- Livsmedelshygien
- Språklig kompetens (svenska)
- Livsmedelslagstiftning
- Produktionsledning och planering

### PROCESSTEKNIKER

- Automation
- Livsmedelssäkerhet
- Språklig kompetens (svenska)
- Livsmedelshygien
- Produktionsledning och planering
- Projektledning

### INGENJÖR PRODUKTION

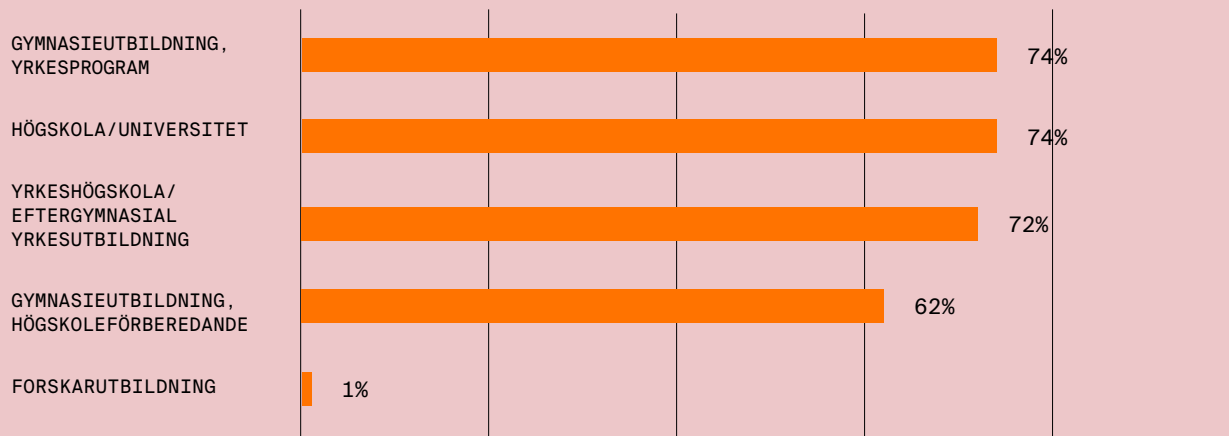
- Automation
- Livsmedelssäkerhet
- Artificiell intelligens (AI)
- Hållbar produktion
- Arbetsmiljö
- Livsmedelshygien

### INGENJÖR MILJÖ & HÅLLBARHET

- Arbetsmiljö
- Hållbar produktion
- Livsmedelssäkerhet
- Miljölagstiftning
- Livsmedelshygien
- Livsmedelslagstiftning

### Stort behov av utbildade medarbetare

Visar andel företag som angett att de har behov av att rekrytera medarbetare med följande utbildningsnivå till 2028.



#### Livsmedelsrelevanta utbildningar avgörande

Livsmedelsindustrin har traditionellt präglats av en lägre utbildningsnivå än många andra industrier. Men det har förändrats. Företagens behov av medarbetare som genomgått en utbildning, vare sig det är på gymnasiet, en yrkeshögskola eller universitetet, är i dag stort och ökande.

Dagens utbud av utbildningar anpassade för livsmedelsindustrin är dock mycket begränsat och i vissa fall obefintligt. För att livsmedelsindustrin ska få tag i den kompetens den har behov av under de kommande åren – en kritisk förutsättning för att svensk livsmedelsproduktion ska kunna utvecklas och öka enligt målen i den nationella livsmedelsstrategin – krävs ordentliga satsningar på livsmedelsrelevanta utbildningar.

"Dagens utbud av utbildningar anpassade för livsmedelsindustrin är dock mycket begränsat och i vissa fall obefintligt."



# Kompetensbristen livsmedels- industrins största utmaning

Att hitta och rekrytera de kompetenser livsmedelsindustrin har behov av är en omfattande utmaning – som enligt företagen har växt den senaste tiden. Sju av tio företag anger att det har blivit svårare att få tag på rätt kompetens i dag jämfört med för fem år sedan. Flera av yrkesrollerna som företagen har stora utmaningar med att rekrytera är samma roller som särskilt många företag har behov av att anställa till 2028, som industrielektriker, automationstekniker, drift- och underhållstekniker och ingenjörer inom automation och underhåll. Runt hälften säger också att det är en utmaning att få tag på processoperatörer respektive livsmedelsoperatörer – de yrkesroller det kommer att behövas anställas flest av under de kommande åren.

## Stor konkurrens om operatörer, tekniker och ingenjörer

För många av de tekniska rollerna, från operatörer och tekniker utbildade på gymnasienivå eller yrkeshögskola till ingenjörer som gått på högskola och universitet, är utbudet av utbildningar eller specialiseringar riktade mot livsmedelsindustrin mycket begränsat och i flera fall obefintligt. Det innebär dels att livsmedelsföretag konkurrerar med andra företag om dessa kompetenser, 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 att öka om inte fler utbildas.

## Forskningskompetens avgörande

Få företag i undersökningen har behov av ingenjörer inom forskning och utveckling, men spetskompetensen är avgörande för att svensk livsmedelsindustri ska ta viktiga kliv framåt för att bli än mer innovativ, hållbar och konkurrenskraftig. Därför är det oroande att samtliga som har behov av forskningsingenjörer säger att de är en utmaning att rekrytera – och att 9 av 10 säger att det är mycket svårt.

## Geografiska läget en utmaning

Livsmedelsindustrin är unik så till vida att den skapar arbetstillfällen i hela Sverige – från norr till söder, i storstadsregioner och i mindre kommuner – då produktionen ofta ligger nära råvaran. Det är såklart positivt, men ställer också höga krav på att utbildningsplatser etableras och fördelas på ett strategiskt sätt så att regionala kompetensbehov tillgodoses.

I dag säger två av tre livsmedelsföretag att deras geografiska läge gör det svårare för dem att få tag på medarbetare med den kompetens de behöver – en tydlig signal om att det finns förbättringar att göra på området.



**7 AV 10: HITTA  
RÄTT KOMPETENS HAR  
BLIVIT SVÅRARE**

71 procent säger att det har blivit svårare att rekrytera rätt kompetens de senaste fem åren, varav 25 procent säger att det har blivit "mycket svårare".

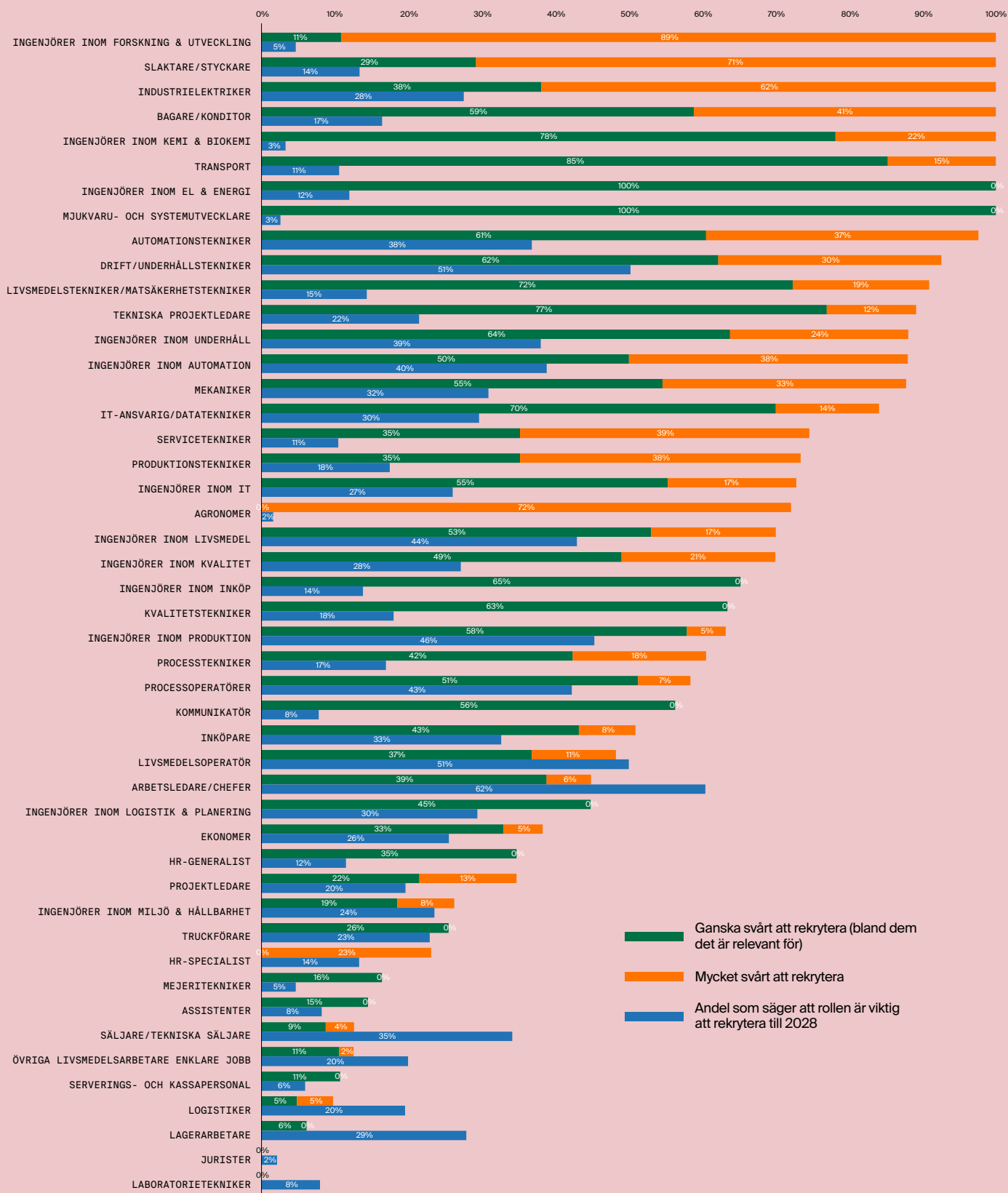


**2 AV 3: KOMPETENSEN  
FINNS INTE DÄR VI ÄR**

66 procent säger att det geografiska läget påverkar deras förmåga att rekrytera rätt kompetens negativt, varav 21 procent säger att det gör det "mycket svårare". Bara 11 procent säger att det geografiska läget gör det enklare.

# Yrkesrollerna som är mest utmanande att rekrytera

Visar andel företag som angett att rollen är ganska eller mycket svår att rekrytera (för de företag som rollen är relevant), samt andel företag som säger att rollen är viktig att rekrytera till 2028.





## BRISTYRKE: Bagare/konditor

Alla Sveriges bagerier – det finns cirka 1 000 företag – har behov av kvalificerade bagare. I undersökningen säger samtliga att det är en ganska eller mycket stor utmaning att hitta dem. Två av fem anger att det är mycket svårt.

Det finns ett relativt stort utbud av bageri- och konditoriutbildningar på gymnasiet, yrkeshögskolan eller yrkesvux, men alldeles för få väljer att stanna kvar i branschen för att täcka bageriernas behov. Enligt Sveriges Bagare och Konditorer är två viktiga åtgärder för att öka tillgången på kvalificerade bagare dels att höja kvaliteten på utbildningarna, dels att göra det möjligt för fler intresserade av yrket att yrkesväxla.

# BRISTYRKE: Slaktare och styckare

Alla livsmedelsföretag i undersökningen som har behov av slaktare och styckare har stora utmaningar med att hitta nya medarbetare – hela sju av tio företag säger till och med att det är *mycket* svårt. Kompetensbristen har resulterat i att cirka 1 500 av de totalt 10 000 som jobbar i kött- och charkbranschen i dag kommer från ett utländskt bemanningsföretag, främst från EU men även från andra länder.

För att företagen ska kunna ersätta bemanningspersonalen med egna anställda, vilket de vill göra, behövs det rekryteras ytterligare 1 500 personer till branschen de kommande åren vid sidan av de 100-tals personer som behövs årligen. Det kräver en omfattande satsning på nya, kvalitativt utformade utbildningar, till exempel yrkesvuxutbildningar placerade på platser där det finns många eller stora kött- och charkföretag.



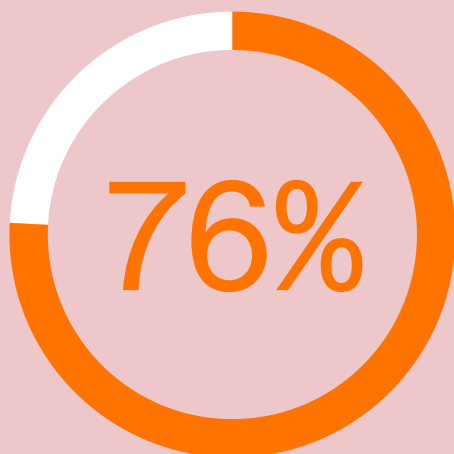
# Kompetensbristen har stora konsekvenser

Kompetensbristen i svensk livsmedelsindustri har kännbara konsekvenser, för enskilda livsmedelsföretag, för svensk livsmedelsproduktion och för Sveriges beredskap.

Tre av fyra företag i undersökningen uppger att de har upplevt negativa konsekvenser till följd av att de inte lyckats rekrytera medarbetare med den utbildning och erfarenhet de sökte efter. När livsmedelsföretagen misslyckas med att hitta den

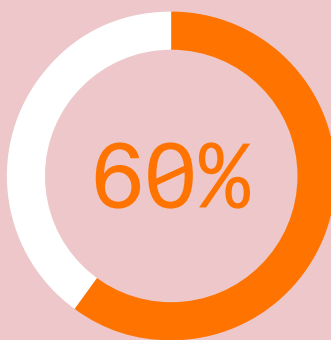
kompetens de har behov av resulterar det i sämre lönsamhet, uteblivna ökningar av produktionsvolymerna, neddragen produktion och att de tvingas tacka nej till beställningar.

För Sverige riskerar kompetensbristen att få omfattande konsekvenser i form av ett minskat utbud av svenskproducerad mat och en sämre resiliens och försörjningsförmåga.

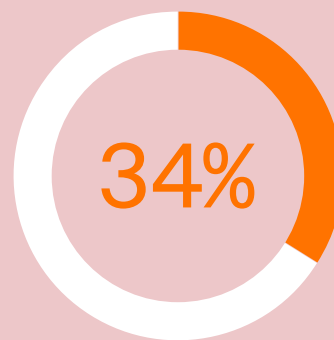


har upplevt negativa konsekvenser efter att de inte lyckats rekrytera medarbetare med rätt erfarenhet och utbildning

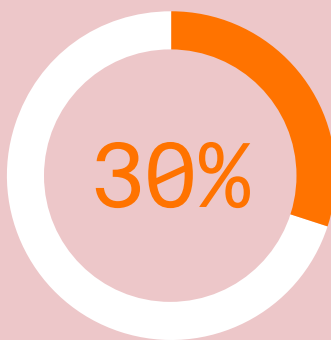
Av dem har...



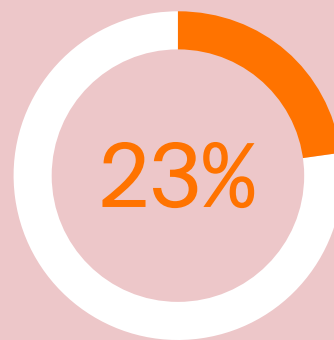
...fått sämre lönsamhet pga ökade kostnader



...avbrutit/pausat en planerad ökning eller utveckling av produktionen



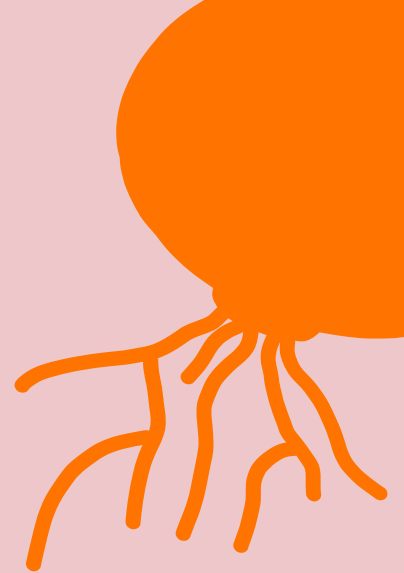
...dragit ner på produktionen



...tackat nej till beställningar/uppdrag



# Det 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 och en alltmer orolig omvärld har gjort det uppenbart att tiden när vi kunde ta för givet att det alltid fanns mat och dryck på butikshyllorna är förbi. Därför är det viktigare än någonsin att förutsättningarna för svensk livsmedelsproduktion säkras. Och utan personal produceras inga livsmedel.

Idag saknar svenska livsmedelsföretag kompetens inom alla områden 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 livsmedelsindustrin. Livsmedelsindustrin 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. Här nedan följer 20 konkreta förslag på vad som bör ingå i strategin.



## MYNDIGHETER

**1** Samtliga berörda myndigheter som kan stärka kompetensförsörjningen till livsmedelsindustrin behöver inkluderas och samordnas för att ge resultat. Både nationella, regionala och lokala behov behöver samordnas och åtgärdas. I detta uppdrag ingår även att bidra till att främja och skapa attraktivitet för att jobba inom livsmedelsindustrin.

**2** Arbetsförmedlingen måste ses som en naturlig del i kompetensförsörjningen mot livsmedelsindustrin och förbättra matchningen både mot arbetsmarknadsutbildningar och arbeten efter företagets behov.

**3** 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.

**4** Arbetsförmedlingen behöver inrätta en nationell branschsamordnare som kan livsmedelsindustrin och har djupgående förståelse för de olika delbranscherna och som kan vara ett stöd på regional och lokal nivå.

## UTBILDNING PÅ GYMNASIAL NIVÅ

**5** Gymnasial utbildning behöver dimensioneras och planeras för att bättre möta behoven av personal främst inom processteknik-livsmedel, automation, drift- och underhåll, bageri och konditori samt kött och chark.

**6** Skolverket behöver ges i uppdrag att tillsammans med berörda branscher utveckla ämnesplaner för områden som saknas, exempelvis industriell livsmedelshygien och slakt. Parallellt behöver Universitet- och högskolerådet (UHR) se över hur lärarbehörigheten för dessa ämnen ska se ut.

## YRKESVUX

**7** Fler utbildningar och platser inom Yrkesvux behöver planeras och dimensioneras utifrån livsmedelsföretags behov. Det innebär att fler kommuner behöver erbjuda de nationellt framtagna yrkespaketen för livsmedelsindustrin såsom processteknik livsmedel, underhållsteknik, styckning, styckning med slakt, charkuteriarbetare.

**8** Platserna inom Yrkesvux behöver vara öppna även för dem med slutförd gymnasieutbildning och så kallade yrkesväxlare. Inte minst är detta viktigt inom Yrkespaketet för bageri/konditori där intresset ofta är större än antalet platser och de med tidigare gymnasial utbildning inte prioriteras.

## NATIONELL YRKESUTBILDNING INOM YH (PILOTPROJEKT)

**9** Inom ramen för pilotprojektet med nationell yrkesutbildning är det viktigt att fler utbildningar inom livsmedel prioriteras och beviljas tillstånd.

## YRKESHÖGSKOLAN

**10** Fler utbildningar och platser med inriktning mot livsmedelsindustrin och dess olika delbranscher, behöver prioriteras och beviljas tillstånd inom Yrkeshögskolan.

## HÖGRE UTBILDNING OCH FORSKNING

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

**12** Behovet av livsmedelsinriktade ingenjör- 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.

**13** 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

**14** Satsning på kunskapslyft för befintligt anställda med ett stimulansstöd behöver genomföras. Då det under de senaste 15 åren saknats utbildningar för personal till industriell livsmedelsproduktion är det idag många anställda som saknar formell utbildning. En stor andel av personalen har dessutom utländsk bakgrund och behöver öka sin kunskap i svenska, vilket kräver anpassade insatser.

**15** De svårigheter som ESF-myndigheten och Tillväxtverket identifierat för att medel för kompetenshöjning ska kunna komma livsmedelsindustrin till del, behöver överbyggas med nya lösningar.

## ARBETSMARKNADSUTBILDNINGAR

**16** 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 framtagna kvalitetssäkrade utbildningsplattformar (Kött- och charkakademin) ska användas även för arbetslösa för att säkerställa anställningsbarhet.

**17** När merparten av utbildningen sker ute på företagen bör en rimlig ersättning utgå till företagen.

## ARBETSKRAFTSINVANDRING

**18** De nya kraven på att arbetskraftsinvandrare måste få en lön på minst 90% av medianlönen i Sverige måste avskaffas. Med nuvarande regler måste undantag medges för kritiska nyckelroller i livsmedelsindustrin. Detta för att förhindra stopp i livsmedelsproduktionen inom de branscher som är beroende av utländsk arbetskraft.

**19** Åtgärder måste vidtas för att snabba på Sveriges tillståndprocesser och handläggningstider för att underlätta för företag som är i behov av arbetskraftsinvandring.

**20** Bärföretag måste ges möjlighet att få arbetskraft från tredje land. Regering och myndigheter behöver vidta de åtgärder som krävs för att tydliggöra vilka regler som ska gälla för att personer från tredje land ska kunna säsongarbeta som bärplockare i Sverige. För att skapa ordning och reda i bärbranschen behöver företagen tydligare information om vad som gäller för att de ska kunna uppfylla alla krav.



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

**VI FÖRETRÄDER 750 LIVSMEDELSPRODUCENTER SOM  
TILLSAMMANS SYSSELSÄTTER 45 000 PERSONER.**

**LÄS MER PÅ [LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE](http://LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE)**



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**