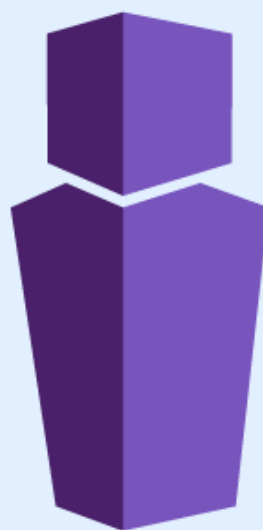


# Kompetens i livsmedelssektorn

En analys med fokus på mångfald och regioner



Rapport 0457

# Förord

Tillväxtverket arbetar för konkurrenskraftiga företag och hållbar utveckling i alla delar av Sverige. Vi stärker företag, regioner och kommuner och skapar förutsättningar att möta framtidens utmaningar. Verksamheten utgår från tre politikområden: näringspolitik, regional utvecklingspolitik och landsbygds politik. Inom dessa områden erbjuder vi kunskap, nätverk och finansiering. Tillväxtverkets insatser skapar förutsättningar för stärkt konkurrenskraft, ökad innovation, stärkt omställningsförmåga och en hållbar utveckling.

År 2019 fick Tillväxtverket i regeringsuppdrag att genomföra åtgärder under perioden 2020–2025 inom ramen för livsmedelsstrategin. Denna rapport ingår i deluppdraget *Analys av kompetensförsörjningsbehov och genomförande av åtgärder*, där huvudsyftet är att stärka Livsmedelssektorns kompetensförsörjning.

I rapporten analyseras kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn med fokus på mångfald och regioner. Analysen baseras på specialbeställd statistik från SCB om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn och dess delsektorer. Statistiken omfattar bland annat de vanligaste yrkena och utbildningarna hos de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn samt uppgifter om pensionsavgångar och matchning mellan yrke och utbildning med mera. Med hjälp av denna statistik och andra källor beskrivs hur kompetensförsörjningen i sektorn fungerar. Syftet är att Tillväxtverket och andra aktörer utifrån i analysen och slutsatserna i rapporten ska kunna föreslå åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn.

Rapporten har skrivits av Jan Persson, analytiker på Tillväxtverket. Sofia Tano har deltagit i arbetet med att bearbeta den statistik som används.

Tim Brooks  
Avdelningschef Företag  
Tillväxtverket

Jan Persson  
Analytiker  
Tillväxtverket

# Sammanfattning

Livsmedelssektorn utgör ungefär en tiondel av näringslivet i Sverige och är av samhällskritisk betydelse. Företagsstrukturen skiljer sig dock relativt mycket mellan Livsmedelssektorns olika delsektorer. Livsmedelssektorn är överrepresenterad i södra och östra Sverige om man ser till dess andel av det totala antalet förvärvsarbetande i näringslivet.

Andelen utrikesfödda personer bland de förvärvsarbetande inom Livsmedelssektorn var 33 procent år 2020. Det är klart högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden som är 24 procent, vilket innebär att de utrikesfödda är klart överrepresenterade inom Livsmedelssektorn. Andelen utrikesfödda har ökat relativt kraftigt under perioden 2008–2020 såväl i Livsmedelssektorn som på arbetsmarknaden i stort. Högst är andelen utrikesfödda av de förvärvsarbetande inom delsektorn Restaurang med 53 procent och lägst är den inom Primärproduktionen med 9 procent.

Enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023* ser nästan en tredjedel av de små och medelstora företagen inom Livsmedelssektorn bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort tillväxthinder. Störst är problemen inom Restaurang där hela 48 procent ser bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort tillväxthinder. I övriga delsektorer ligger denna andel under genomsnittet för Övriga företag som är 31 procent. Andelen som ser *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort tillväxthinder i Livsmedelsindustrin är 30 procent, i Primärproduktionen 25 procent och inom Livsmedelshandeln 23 procent. Företag inom Livsmedelssektorn upplever ungefär samma hinder vid rekrytering av personal som Övriga företag. De faktorer som de företag som har försökt rekrytera de senaste tre åren främst upplever som ett stort hinder är att få *sökanden med rätt attityd, tillräcklig yrkeserfarenhet* samt med *specifik kompetens/behörighet*. Företag inom Livsmedelssektorn har dock något svårare än Övriga företag att rekrytera personal eftersom *sökanden inte kan ordna bostad på orten* samt att *få sökanden som kan tänka sig flytta till orten*.

Huvuddelen av rapporten består av en beskrivning av kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn med hjälp av specialbeställd statistik från SCB. Beskrivningen och analysen görs separat för varje delsektor eftersom förhållandena i dessa är så specifika.

Inom Primärproduktionen är andelen av de förvärvsarbetande som snart ska gå i pension, det vill säga är 60 år eller äldre, mycket hög i flertalet av de vanligaste yrkena. Särskilt hög är denna andel i Norra Sverige. Utrikesfödda är kraftigt underrepresenterade bland de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen. Endast 9 procent av de förvärvsarbetande är utrikesfödda. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden är 24 procent. Utrikesfödda är underrepresenterade i nästan alla utvalda utbildningsgrupper och yrken inom Primärproduktionen. Utrikesfödda har generellt sett lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad, det vill säga att det är färre utrikesfödda som förvärvsarbetar och färre som arbetar i yrken som matchar deras utbildning jämfört med inrikesfödda. Detta gäller både utvalda utbildningsgrupper och inriktningar. Detta är olyckligt om man har brist på personer med vissa utbildningar och yrken i Primärproduktionen. De utrikesfödda kan därför ses som en potential som skulle kunna förbättra kompetensförsörjningen inom Primärproduktionen.

Inom Livsmedelsindustrin ligger andelen förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre något under genomsnittet för hela arbetsmarknaden i de vanligaste och mest överrepresenterade yrkena. Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelsindustrin (31 procent) är klart högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent). Skillnaderna mellan olika utbildningsgrupper och yrken är dock relativt stora. Utrikesfödda är överrepresenterade i vissa utvalda utbildningsgrupper och yrken inom Livsmedelsindustrin och underrepresenterade i andra. Utrikesfödda inom utvalda utbildningsgrupper inom Livsmedelsindustrin har generellt sett lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad. Detta gäller både utvalda utbildningsgrupper och utbildningsinriktningar. Tittar vi närmare på matchningen mellan utbildning och yrke så ser vi att fler utrikesfödda i vissa utvalda utbildningsgrupper i större utsträckning är helt felmatchade, det vill säga de jobbar inom ett annat ämnesområde än det deras utbildning är inriktad mot och de är överkvalificerade för sina jobb. Detta är en förlust för såväl individ, bransch och samhällsekonomi. De utrikesfödda kan därför ses som en potential som skulle kunna förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelsindustrin.

Inom Livsmedelshandeln ligger andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre relativt lågt i de flesta av de utvalda yrkena. Ett undantag är *säljande butikschefer och avdelningschefer i butik* där andelen som är 60+ ligger något över genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelshandeln var 24 procent år 2020, vilket är exakt samma nivå som genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Undersöker vi istället andelen utrikesfödda i olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Handels- och administration* så ser vi att denna grupp är överrepresenterad i vissa inriktningar och underrepresenterad i andra. Det visar sig också att andelen utrikesfödda varierar starkt mellan olika yrken inom Livsmedelshandeln. Under ytan visar det sig alltså finnas relativt stora skillnader när det gäller andelen utrikesfödda. Ett mönster är att de utrikesfödda ofta är underrepresenterade i de mer kvalificerade yrkena. Även om de utrikesfödda inte är underrepresenterade inom Livsmedelshandeln skulle utrikesfödda som har de aktuella utbildningarna men som inte förvärvsarbetar eller arbetar i omatchade yrken kunna bidra till att förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelshandeln.

Inom Restaurang är andelen förvärvsarbetare, som är 60 år eller äldre, avsevärt lägre än genomsnittet på hela arbetsmarknaden inom nästan alla utvalda yrken. Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande inom Restaurang var 53 procent år 2020, vilket är klart högre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) och genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent). *Restaurang- och livsmedelsutbildningen på gymnasial nivå* är den enda utbildningsgrupp med ämneskoppling som tillhör de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Restaurang. Andelen som förvärvsarbetar i denna utbildningsgrupp är klart högre bland inrikesfödda än bland utrikesfödda. Skillnaden är något mindre när det gäller den matchade förvärvsgraden, men även här ligger de inrikesfödda högre. Inom utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel* finns en stor andel personer (cirka 40 procent) som arbetar inom andra branscher i yrken som kräver gymnasieutbildning. En del av dessa lämnade troligen branschen under pandemin då många restauranger tvingades minska sin verksamhet. Om attraktiviteten i Restaurangbranschen ökade skulle eventuellt en del av dessa personer kunna lockas tillbaka. Att enbart öka volymen på utbildningarna är ett ineffektivt sätt att försöka lösa kompetensförsörjningen inom branschen eftersom så många personer med den aktuella utbildningen väljer att arbeta med annat.

Generellt när det gäller åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn så skulle det, i de fall det finns bristyrken och bristutbildningar

inom sektorn, kunna vara motiverat att öka volymen (antalet utbildningsplatser) på befintliga utbildningar eller att skapa nya utbildningar. Det gäller till exempel utbildning till *slaktare och styckare* samt *Industriutbildningens inriktning mot Processindustrieteknik*.

För att få bättre effekt på kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn av nya och utökade utbildningar krävs dock även att branscherna och yrkenas synlighet och attraktivitet ökar. Detta gäller särskilt de utbildningar/utbildningsinriktningar där många idag väljer att jobba inom yrken inom andra branscher som saknar koppling till Livsmedelssektorn. Attraktiviteten kan till exempel gälla faktorer som lön, arbetsmiljö och arbetstider. Här har samtliga aktörer, branscher och företag inom Livsmedelssektorn ett stort och viktigt jobb att göra.

En ökad attraktivitet skulle kunna få en del av de personer med "rätt" utbildningar som valt att arbeta i omatchade yrken i andra branscher utanför Livsmedelssektorn att åter söka sig till sektorns olika delar och företag. Statistiken visar till exempel att andelen utrikesfödda med utbildning som åtminstone delvis är inriktad mot Livsmedelssektorn i högre utsträckning väljer att arbeta andra branscher. Om fler utrikesfödda kunde kunna attraheras att jobba inom till exempel Primärproduktionen skulle detta kunna förbättra kompetensförsörjningen. En ökad attraktivitet skulle också kunna leda till att söktrycket på aktuella utbildningar ökar vilket är en grundförutsättning för att volymökningar ska gå att genomföra.

Andra åtgärder som kan underlätta för företagen att rekrytera kompetent personal är ökade satsningar på validering av kunskap. Detta för att göra det möjligt för förvärvsarbetande i olika yrken som saknar matchande utbildning att visa att de har skaffat tillräcklig kompetens genom att arbeta när de söker nya arbeten. Det visar sig till exempel att en mycket stor andel av de som arbetar som kockar saknar kockutbildning. Många som arbetar inom Livsmedelsindustrin saknar också matchande utbildning. Det är viktigt att denna validering finns dokumenterad och kan bedömas på ett korrekt sätt av andra företag samt att det finns statistik över vilka personer som har vilka valideringar. En persons kompetens består inte enbart av vilken utbildning en person har utan även av den kunskap, yrkeserfarenhet och förmågor som personen i fråga har skaffat sig i arbetslivet.



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Metod</b> .....	<b>8</b>
2.1 Disposition och metod .....	8
2.2 Definition av livsmedelssektorn .....	9
<b>3 Grundläggande statistik om Livsmedelssektorn</b> .....	<b>10</b>
3.1 Grundläggande statistik om Livsmedelssektorn.....	10
3.2 Klart högre andel utrikesfödda inom Livsmedelssektorn.....	12
3.3 Låg andel utrikesfödda i Primärproduktionen .....	13
3.4 Stora regionala skillnader när det gäller andelen utrikesfödda ...	14
3.5 Sammanfattning .....	14
<b>4 Resultat från Företagens villkor och verklighet</b> .....	<b>15</b>
4.1 Inledning .....	15
4.2 Mycket hög tillväxtvilja inom Restaurang och Livsmedelsindustri .....	15
4.3 Investeringar och innovationer ses som viktiga för att företagen inom Livsmedelssektorn ska kunna växa .....	16
4.4 Livsmedelsindustrin och Livsmedelshandeln är mest innovativa .....	16
4.5 Lagar och myndighetsregler största tillväxthindret .....	17
4.6 Delsektorerna inom Livsmedelssektorn löser kompetensbrist på olika sätt.....	19
4.7 Att få sökande med rätt attityd och yrkeserfarenhet största hindren vid rekrytering inom Livsmedelssektorn .....	19
4.8 Sammanfattning .....	20
<b>5 Primärproduktionen</b> .....	<b>21</b>
5.1 Inledning .....	21
5.2 Äldre utgör en stor andel av förvärvsarbete i delsektorn.....	21
5.3 Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena .....	22
5.4 Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna	24
5.5 Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper .....	26
5.6 Förvärvsgrad och matchning.....	28

5.7	Analys och sammanfattning.....	35
<b>6</b>	<b>Livsmedelsindustrin .....</b>	<b>36</b>
6.1	Inledning .....	36
6.2	Kommande pensionsavgångar .....	37
6.3	Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena .....	37
6.4	Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna .....	39
6.5	Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper .....	41
6.6	Förvärvsgrad och matchning.....	44
6.7	Analys och sammanfattning.....	51
<b>7</b>	<b>Livsmedelshandeln .....</b>	<b>52</b>
7.1	Inledning .....	52
7.2	Kommande pensionsavgångar .....	52
7.3	Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena .....	53
7.4	Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna .....	54
7.5	Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper .....	56
7.6	Förvärvsgrad och matchning.....	58
7.7	Analys och sammanfattning.....	63
<b>8</b>	<b>Restaurang .....</b>	<b>64</b>
8.1	Inledning .....	64
8.2	Kommande pensionsavgångar .....	64
8.3	Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena .....	65
8.4	Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna .....	66
8.5	Utveckling och mångfald i en utvald utbildningsgrupp.....	68
8.6	Förvärvsgrad och matchning.....	71
8.7	Analys och sammanfattning.....	75
<b>9</b>	<b>Sammanfattande analys och slutsatser .....</b>	<b>77</b>
9.1	Många förvärvsarbetande saknar matchande utbildning.....	77
9.2	Vad kan man då göra för att förbättra kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn? .....	77
<b>Bilaga 1</b>	<b>Branschförteckning .....</b>	<b>79</b>
<b>10</b>	<b>Referenser .....</b>	<b>82</b>

# 1 Inledning

I denna rapport redovisar vi och analyserar statistik om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn. Fokus ligger denna gång på mångfald och regional nedbrytning av statistiken.

Den huvudsakliga källan är registerstatistik från SCB om de vanligaste yrkena och utbildningarna i livsmedelssektorns olika delsektorer samt om matchningen mellan ett urval av dessa yrken och utbildningar. I år har vi även möjlighet att visa och analysera skillnader i kompetensförsörjningen mellan inrikesfödda och utrikesfödda personer samt fördelningen och koncentration av tillgänglig kompetens mellan olika regioner.

I kapitel 2 går vi igenom vilken metod och vilken branschindelning som använts. Därefter går vi i kapitel 3 igenom grundläggande fakta och statistik om Livsmedelssektorn. I kapitel 4 presenteras resultat om Livsmedelssektorn från undersökningen *Företagens villkor och verklighet 2023*. I kapitel 5–8 går vi igenom och analyserar kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorns delsektorer:

- Primärproduktion (kapitel 5)
- Livsmedelsindustri (kapitel 6)
- Livsmedelshandel (kapitel 7)
- Restaurang (kapitel 8)

Slutligen i kapitel 9 görs en sammanfattande analys.



## 2 Metod

I denna rapport redovisas och analyseras huvudsakligen statistik, som Tillväxtverket har beställt från SCB, om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn och följande delsektorer:

- ▀ Primärproduktion
- ▀ Livsmedelsindustri
- ▀ Livsmedelshandel
- ▀ Restaurang

Begrepp som Livsmedelssektorn och Livsmedelskedjan kan vara relevant för att resonera om ”matens spårbarhet, eller dess miljöpåverkan och kvalitet, men blir trubbigare i frågor som gäller kompetens och kompetensförsörjning. Det beror främst på att utbildningarna och arbetsmarknaden för kedjans olika led har olika karaktär, vilket gör att en livsmedelsbutik kan ha mer gemensamt med en klädbutik än med ett lantbruk eller bryggeri i frågor om rekrytering och fortbildning”.<sup>1</sup> Mot denna bakgrund har vi valt att främst redovisa statistik om kompetensförsörjningen uppdelat på delsektorer.

Den statistik som används i denna rapport gäller i huvudsak år 2020, som är det senaste året det finns statistik för. Tanken är att ny statistik ska beställas varje år som regeringsuppdraget om kompetensförsörjning i livsmedelssektorn pågår.

### 2.1 Disposition och metod

Redovisningen görs per delsektor och består bland annat av:

- ▀ Statistik om de vanligaste och mest överrepresenterade yrkena.
- ▀ Statistik om de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningarna och utbildningsinriktningarna.
- ▀ Statistik om fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda inom ett antal utvalda utbildningsgrupper och yrken.
- ▀ Statistik om förvärvsfrekvens och matchning uppdelat på inrikes- och utrikesfödda personer.
- ▀ Sammanfattande analys av kompetensförsörjningen inom delsektorn utifrån ett mångfaldsperspektiv (inrikes- och utrikesfödda).

---

<sup>1</sup> Citatet är hämtat från Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019) *Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen*.

## 2.2 Definition av livsmedelssektorn

Livsmedelssektorn är ett begrepp som omfattar alla de branscher och delbranscher som arbetar med odling av frukt och grönsaker, uppfödning av djur, jakt och fiske, till slakterier och industriell produktion av livsmedel och foder samt tillagning, servering och försäljning av livsmedel. Livsmedelssektorn rymmer delsektorer och företag som verkar under delvis olika förutsättningar. Det som förenar delsektorerna är att de hanterar livsmedel på något sätt. I denna rapport definieras delsektorerna i stora drag på följande sätt:

### ▀ Primärproduktion

Huvuddelen av SNI 01 Jordbruk, SNI 02.300 Bär, vilda, plockning för försäljning, samt SNI 03 Fiske.

### ▀ Livsmedelsindustri

SNI 10 Livsmedelsframställning, SNI 11 Framställning av drycker och SNI 12 Tobaksvarutillverkning.

### ▀ Livsmedelshandel

De delar av SNI 46 Parti- och provisionshandel och SNI 47 Detaljhandel som rör handel med livsmedel.

### ▀ Restaurang

SNI 56 Restaurang och Catering.

Vår indelning av Livsmedelssektorn överensstämmer i huvudsak med Jordbruksverkets livsmedelskedja. Vissa skillnader finns dock, vilket gör att vi har valt att hålla fast vid begreppet Livsmedelssektorn. För mer detaljer om exakt vilka SNI-koder som ingår i vår definition av Livsmedelssektorn, se Bilaga 1.

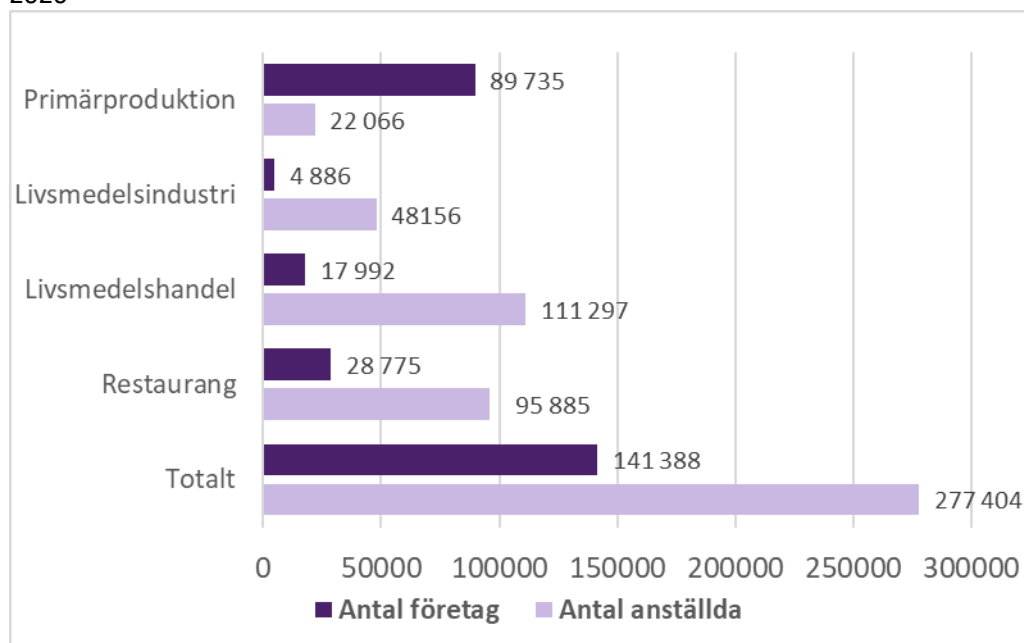
## 3 Grundläggande statistik om Livsmedelssektorn

### 3.1 Grundläggande statistik om Livsmedelssektorn

Livsmedelssektorn utgör ungefär en tiondel av näringslivet i Sverige. Totalt sett ingick år 2020 cirka 141 000 företag i Livsmedelssektorn, vilket motsvarar 12 procent av alla företag i Sverige (se figur 3.1). Företagen inom Livsmedelssektorn har ungefär 277 000 anställda, vilket är ungefär 10 procent av samtliga anställda i näringslivet. Dessa siffror visar att det finns en större andel småföretag inom Livsmedelssektorn än i näringslivet i stort.

Företagsstrukturen skiljer sig åt mellan Livsmedelssektorns olika delsektorer. Primärproduktionen utmärks av ovanligt många soloföretag och relativt få anställda. Inom Livsmedelsindustrin är förhållandet tvärtom. Här är antalet anställda relativt stort i förhållande till antalet företag. Inom Livsmedelshandeln är det också relativt många anställda i relation till antalet företag. Delsektorn Restaurang har i sin tur både relativt många företag och många anställda.

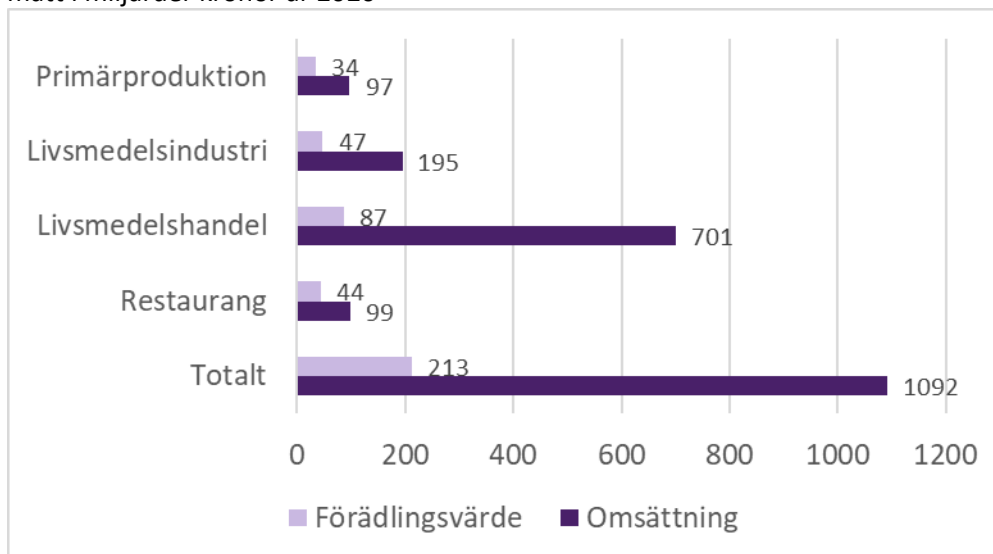
Figur 3.1. Antal företag och antal anställda i Livsmedelssektorn och dess delsektorer år 2020



Källa: SCB/FEK

Förhållandet mellan omsättning och förädlingsvärde ser olika ut i Livsmedelssektorns delsektorer (se figur 3.2). Livsmedelshandeln utmärker sig till exempel genom att ha en hög omsättning i relation till det förädlingsvärde som skapas. Detta beror på att vinstmarginalen på det som säljs är relativt begränsad och att större försäljningsvolymen krävs för att skapa ett visst förädlingsvärde. Restauranger har däremot ett relativt högt förädlingsvärde i förhållande till omsättningen.

Figur 3.2. Förädlingsvärde och nettoomsättning i Livsmedelssektorn och dess delsektorer mätt i miljarder kronor år 2020

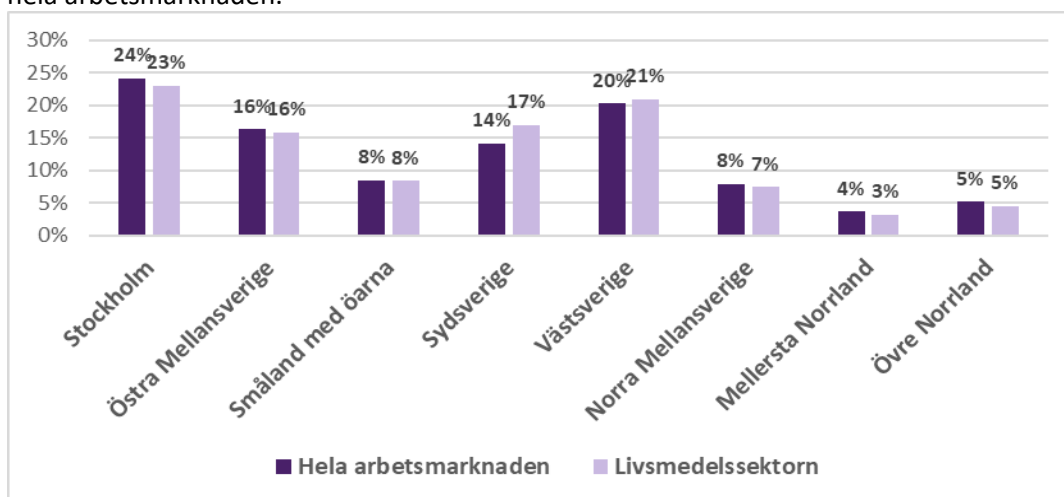


Källa: SCB/FEK

### 3.1.1 Livsmedelssektorn är överrepresenterad i södra och västra Sverige

I förhållande till hela arbetsmarknaden så är andelen som arbetar i Livsmedelssektorn i södra och västra Sverige överrepresenterad. Det motsatta gäller för Norra Sverige. Det visar figur 3.3 där de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn har fördelats på NUTS 2-regioner.<sup>2</sup>

Figur 3.3. Andel förvärvsarbetare per NUTS 2-region, för livsmedelssektorn jämfört med hela arbetsmarknaden.

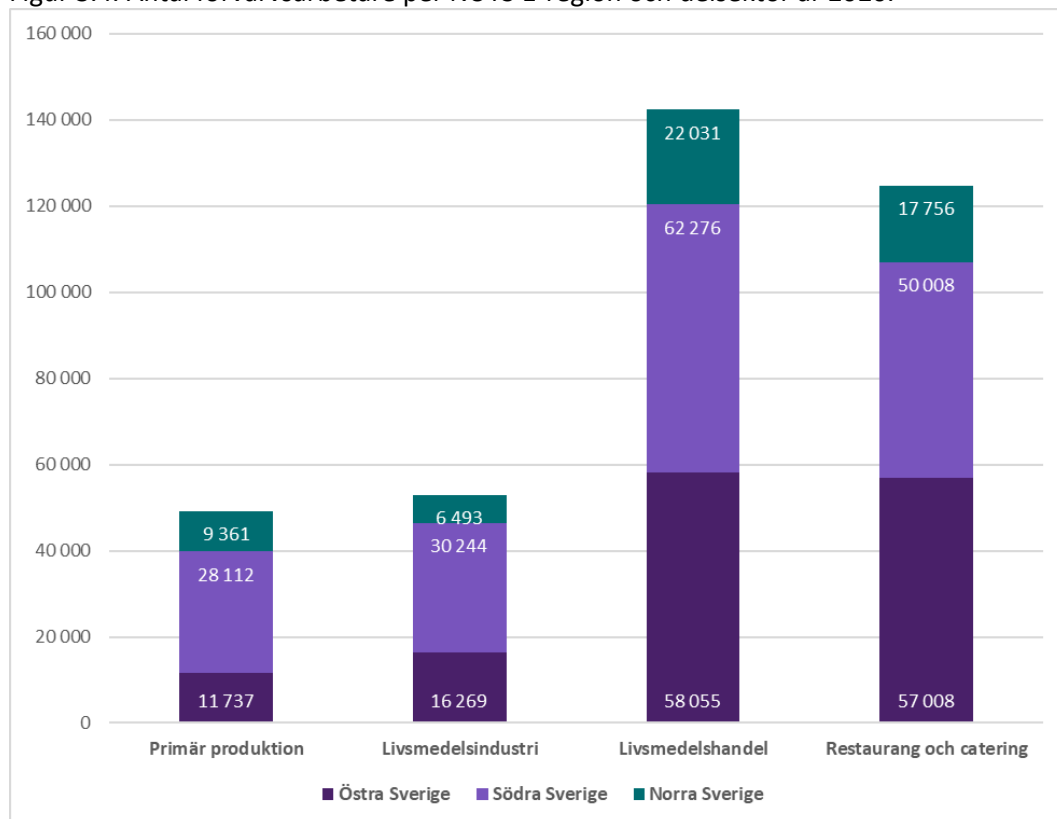


Källa: SCB

<sup>2</sup> NUTS (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques) är EU:s hierarkiska regionindelning. Sverige har 8 Nuts-2 regioner. Varje NUTS 2-region består av ett eller flera län.

Som framgår av figur 3.4 arbetar det flest personer i Södra Sverige i samtliga delsektorer förutom i delsektorn Restaurang där det finns flest förvärvsarbetande Östra Sverige.

Figur 3.4. Antal förvärvsarbetare per NUTS 1-region och delsektor år 2020.

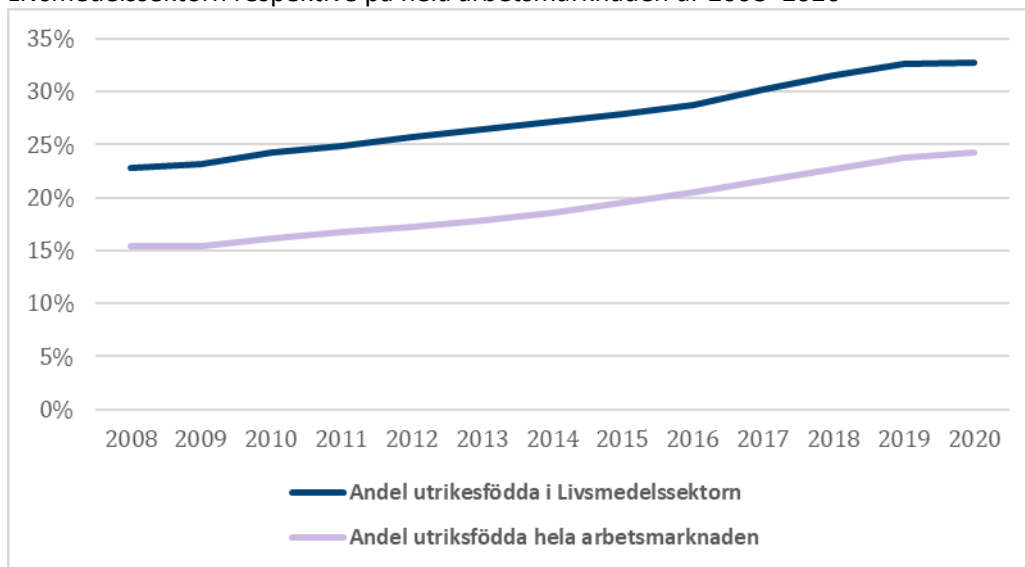


Källa: SCB

### 3.2 Klart högre andel utrikesfödda inom Livsmedelssektorn

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande inom Livsmedelssektorn var 33 procent år 2020. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden var 24 procent. Det innebär att de utrikesfödda är klart överrepresenterade inom Livsmedelssektorn. Andelen utrikesfödda har ökat relativt kraftigt under perioden 2008–2020 såväl i Livsmedelssektorn som på arbetsmarknaden i stort (se figur 3.5). Livsmedelssektorn har dock under hela perioden haft en högre andel utrikesfödda än vad som finns på hela arbetsmarknaden. Antalet utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn har ökat med 78 procent mellan år 2008 och 2020. Motsvarande siffra för inrikesfödda är endast 1 procent. Detta innebär att de utrikesfödda blir allt viktigare för kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn.

Figur 3.5. Andel utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i åldern 15–74 år i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2008–2020

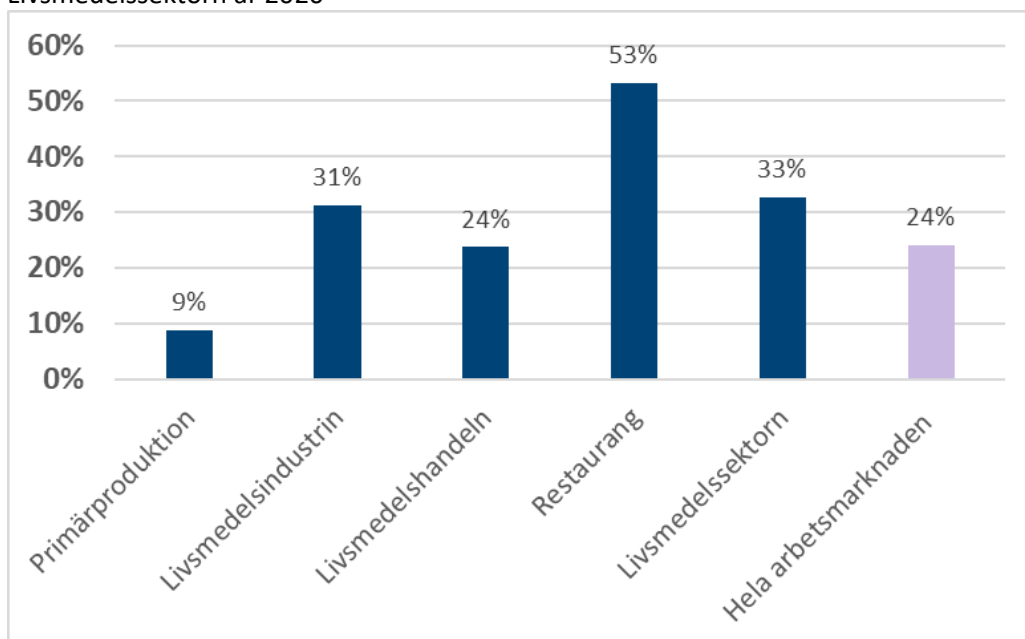


Källa: SCB

### 3.3 Låg andel utrikesfödda i Primärproduktionen

Högst är andelen utrikesfödda av de förvärvsarbetande inom delsektorn Restaurang med 53 procent (se figur 3.6). Därefter kommer Livsmedelsindustrin med 31 procent och Livsmedelshandeln med 24 procent. Lägst är andelen utrikesfödda inom Primärproduktionen med 9 procent, vilket är långt under genomsnittet för hela arbetsmarknaden som är 24 procent.

Figur 3.6. Andel utrikesfödda personer i olika delsektorer bland de förvärvsarbetande i Livsmedelssektorn år 2020

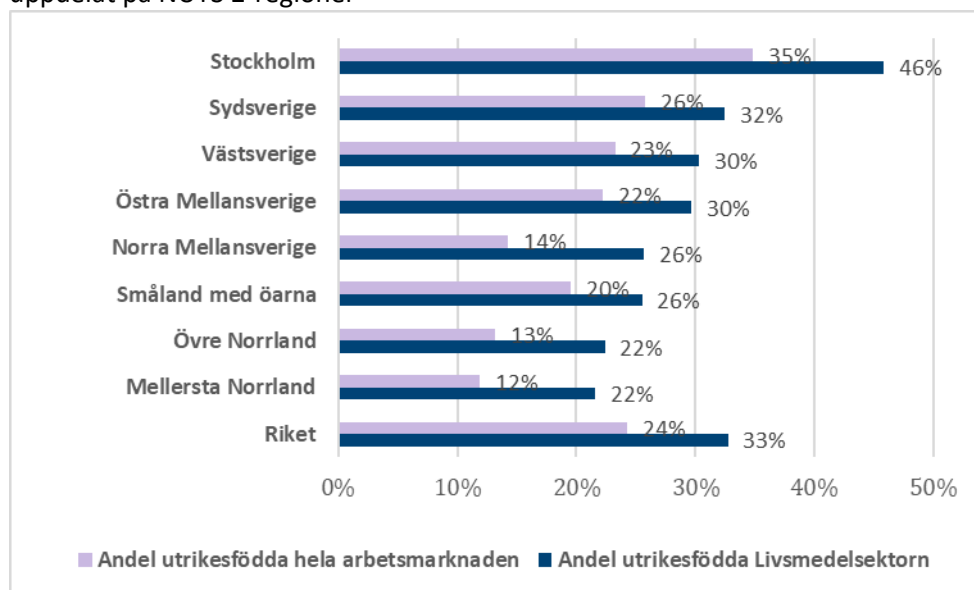


Källa: SCB

### 3.4 Stora regionala skillnader när det gäller andelen utrikesfödda

Skillnaderna är stora när det gäller andelen utrikesfödda i Livsmedelsindustrin i olika NUTS 2-regioner (se figur 3.7). Högst är denna andel i Stockholm med 46 procent och lägst i Mellersta Norrland och Övre Norrland med 22 procent. Denna andel samvarierar med andelen utrikesfödda på den totala arbetsmarknaden i samtliga NUTS 2-regioner men är högre än totalsiffran för hela arbetsmarknaden i samtliga regioner.

Figur 3.7. Andel utrikesfödda i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden, uppdelat på NUTS 2-regioner



Källa: SCB

### 3.5 Sammanfattning

Livsmedelssektorn utgör ungefär en tiondel av näringslivet i Sverige. Jämfört med resten av näringslivet finns det en större andel småföretag inom Livsmedelssektorn. Företagsstrukturen skiljer sig åt mellan Livsmedelssektorns olika delsektorer. Primärproduktionen utmärks av ovanligt många soloföretag och relativt få anställda. Inom Livsmedelsindustrin är förhållandet tvärtom. Här är antalet anställda relativt stort i förhållande till antalet företag. Inom Livsmedelshandeln är det också relativt många anställda i relation till antalet företag. Delsektorn Restaurang har i sin tur både relativt många företag och många anställda. I förhållande till hela arbetsmarknaden så är andelen som arbetar i Livsmedelssektorn överrepresenterad i södra och östra Sverige.

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande inom Livsmedelssektorn var 33 procent år 2020. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden var 24 procent. Det innebär att de utrikesfödda är klart överrepresenterade inom Livsmedelssektorn. Andelen utrikesfödda har ökat relativt kraftigt under perioden 2008–2020 såväl i Livsmedelssektorn som på arbetsmarknaden i stort. Högst är andelen utrikesfödda av de förvärvsarbetande inom delsektorn Restaurang med 53 procent och lägst är denna andel inom Primärproduktionen med 9 procent.

## 4 Resultat från Företagens villkor och verklighet

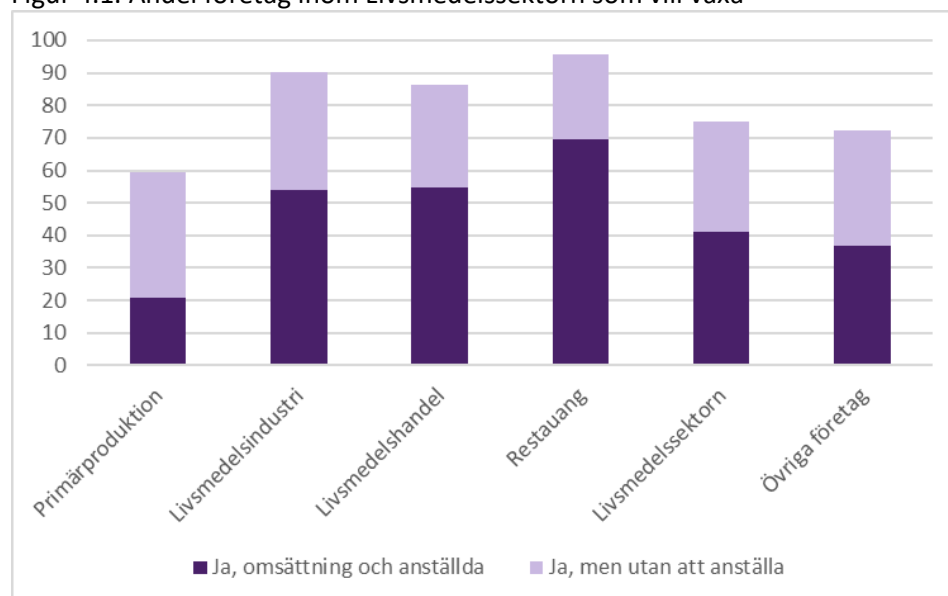
### 4.1 Inledning

I detta kapitel redovisas hur de små och medelstora företagen i Livsmedelssektorn hanterar kompetensförsörjningen, men även andra områden berörs. Kapitlet bygger på resultat från Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023* som genomfördes under perioden januari till april 2023.<sup>3</sup> Undersökningen resultat baseras på enkätsvar från 6 600 små och medelstora företag med 0–249 anställda, varav 830 tillhör Livsmedelssektorn. Resultaten presenteras huvudsakligen uppdelat på delsektorer på grund av att svarsmönstren skiljer sig relativt mycket mellan dessa.

### 4.2 Mycket hög tillväxtvilja inom Restaurang och Livsmedelsindustri

Resultaten från undersökningen visar att företag inom Livsmedelssektorn i högre utsträckning än övriga företag vill växa genom att anställa (se figur 4.1). Särskilt hög är denna andel inom delsektorn Restaurang, där vill hela 70 procent av företagen växa genom att anställa. Men även företagen inom Livsmedelshandeln och Livsmedelsindustrin ligger högt i detta avseende. Inom Primärproduktionen är det dock vanligare att företagen vill växa enbart genom att öka omsättningen. Endast 21 procent av företagen vill växa genom att anställa inom Primärproduktionen. En förklaring till detta är troligen att många företag i denna delsektor är soloföretag utan anställda. Sammantaget ser vi att det krävs en fungerande kompetensförsörjning för att företagen inom Livsmedelssektorn ska kunna växa.

Figur 4.1. Andel företag inom Livsmedelssektorn som vill växa



Källa: Tillväxtverket, *Företagens villkor och verklighet 2023*.

<sup>3</sup> Tillväxtverket (2023) *Företagens villkor och verklighet 2023 – Huvudrapport*, Rapport 0454

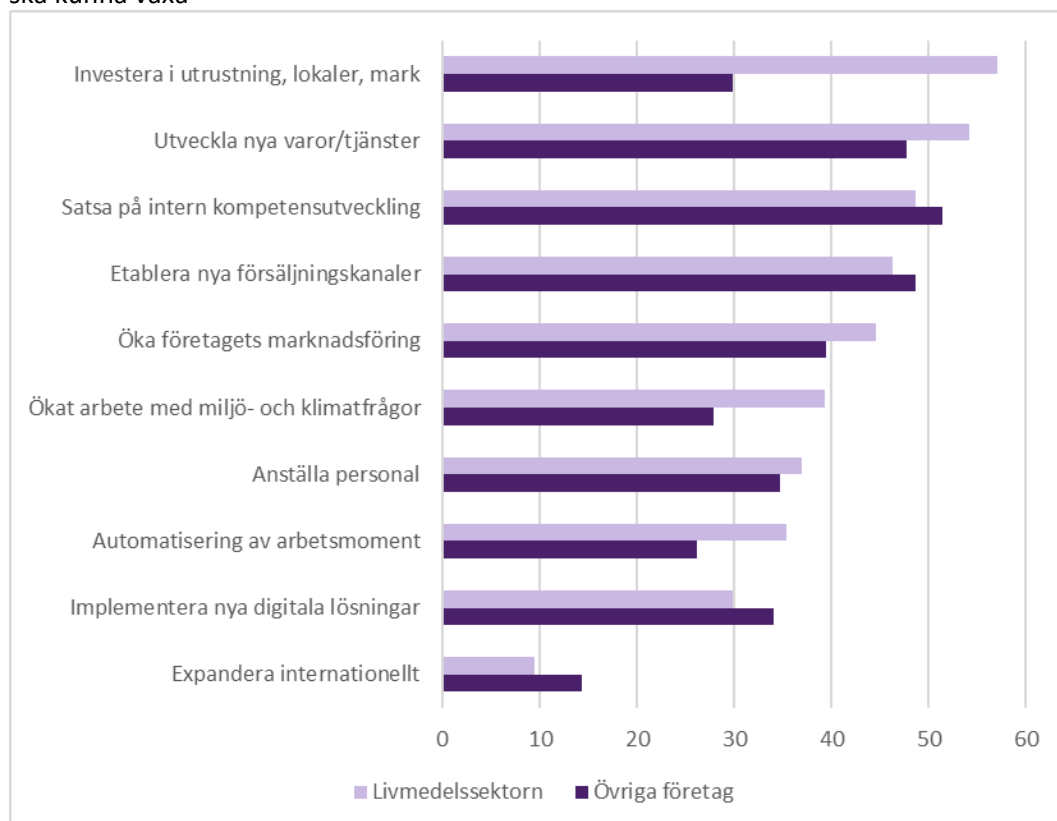


### 4.3 Investeringar och innovationer ses som viktiga för att företagen inom Livsmedelssektorn ska kunna växa

Att investera i utrustning, lokaler och mark samt att utveckla nya varor och tjänster är de åtgärder som flest företag inom Livsmedelssektorn anser vara mycket viktiga för att företagen ska kunna växa (se figur 4.2). Även satsningar på intern kompetensförsörjning lyfts fram som mycket viktiga för att företagen ska kunna växa. Att anställa personal anges inte fram i riktigt samma höga grad, men det är ändå 37 procent av företagen i Livsmedelssektorn som ser detta som en mycket viktig åtgärd för att kunna växa, vilket är något högre än för Övriga företag. Det är viktigt att poängtera att den här frågan bara besvarats av de företag som vill växa.

Skillnaderna mellan delsektorerna är mycket stora när det gäller vilka åtgärder som företagen ser som mycket viktiga för att kunna växa. Primärproduktionen sticker ut genom att företagen där ser *investeringar i utrustning, lokaler och mark* samt *automatisering av arbetsmoment* som mycket viktiga åtgärder för att kunna växa. Livsmedelsindustrin och Livsmedelshandeln lyfter fram *anställa personal*, och *utveckla nya varor och/tjänster* som mycket viktiga tillväxtåtgärder. Företagen inom Restaurang nämner i högre utsträckning *anställa mer personal* som en viktig tillväxtåtgärd.

Figur 4.2. Andel företag som anser att olika åtgärder är mycket viktiga för att företaget ska kunna växa



Anmärkning: Frågan har bara besvarats av företag som vill växa.

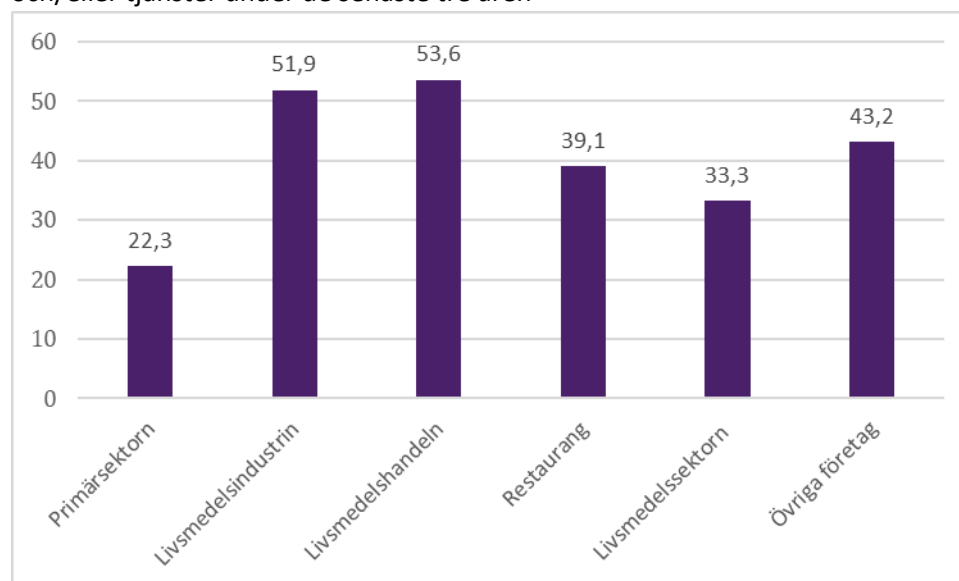
Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023.

### 4.4 Livsmedelsindustrin och Livsmedelshandeln är mest innovativa

Generellt sett förefaller små och medelstora företag inom Livsmedelssektorn att vara mindre innovativa än Övriga företag (se figur 4.3). Här avses andelen företag

som har tagit fram nya eller väsentligt förbättrade varor och/eller tjänster under de senaste tre åren, vilket kan ses som ett grovt mått på innovativitet. Andelen företag i Livsmedelssektorn som tagit fram nya eller väsentligt förbättrade varor och/eller tjänster är 33 procent vilket är klart lägre än i Övriga företag (43 procent). Det är dock stora skillnader mellan delsektorerna. Livsmedelsindustrin och Livsmedels-handeln har en klart större andel innovativa företag än genomsnittet för Övriga företag. Medan andelen innovativa företag är låg inom Primärproduktionen.

Figur 4.3. Andel företag som har tagit fram nya eller väsentligt förbättrade varor och/eller tjänster under de senaste tre åren



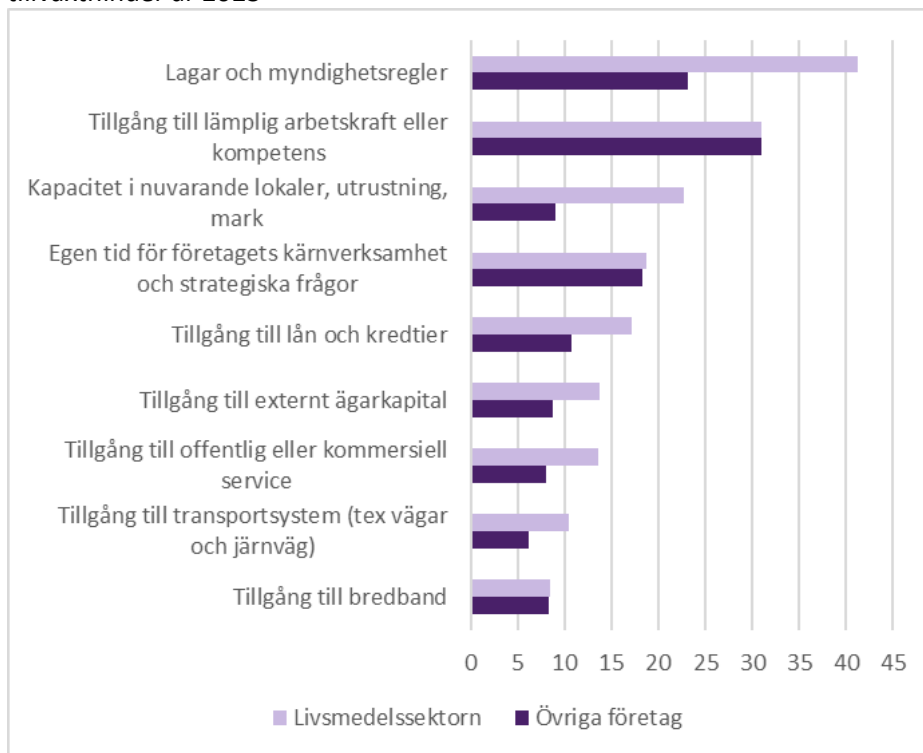
Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023.

#### 4.5 Lagar och myndighetsregler största tillväxthindret

*Lagar och myndighetsregler* är det största tillväxthindret inom Livsmedelssektorn (se figur 4.4). Hela 41 procent av företagen i Livsmedelssektorn ser detta som ett stort tillväxthinder. Högst är denna andel inom Primärproduktionen med 49 procent, medan denna andel är lägre inom övriga delsektorer. Även i dessa ligger dock denna andel betydligt högre än genomsnittet för Övriga företag. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att regler inom livsmedelsområdet ofta motiveras av hygien-, allergi- och miljöskäl med mera. Däremot är det viktigt att reglerna är så effektiva som möjligt och medför så lite regelbörda för företagen som möjligt.

Näst största tillväxthindret för företag i Livsmedelssektorn är bristande *tillgång till lämplig arbetskraft och kompetens* som 31 procent av företagen ser som ett stort tillväxthinder. Bristande kompetensförsörjning är alltså ett stort hinder för att företagen i Livsmedelssektorn ska kunna växa och utvecklas. På tredje plats kommer bristande *kapacitet i nuvarande lokaler, utrustning och mark* med 23 procent. Detta hinder är betydligt större inom Livsmedelssektorn än det är generellt bland samtliga företag. Även bristande tillgång till *lån och krediter* är betydligt större tillväxthinder inom Livsmedelssektorn jämfört med Övriga företag.

Figur 4.4. Andel företag inom Livsmedelssektorn som ser olika faktorer som ett stort tillväxthinder år 2023

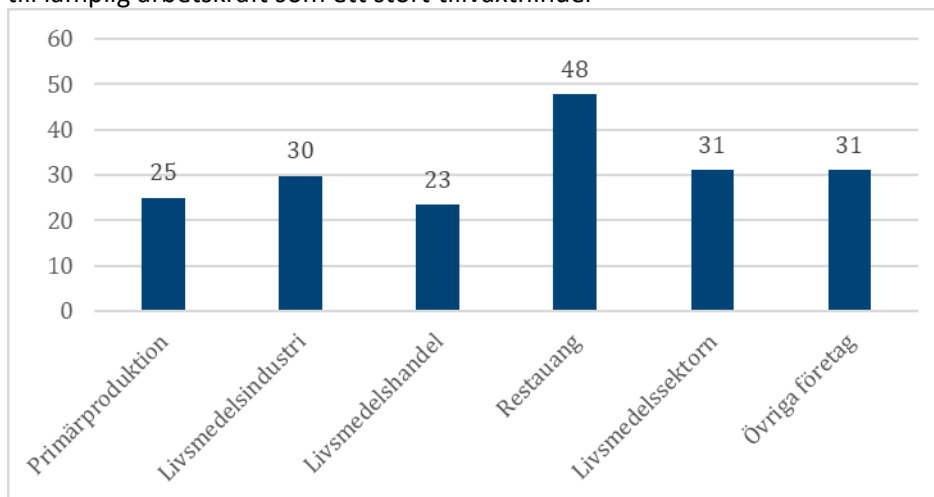


Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023

Sammantaget kan man säga att andelen företag i Livsmedelssektorn som ser olika faktorer som stora tillväxthinder generellt sett är högre än för Övriga företag. Andelen företag inom Livsmedelssektorn som ser *lagar och myndighetsregler* som ett stort tillväxthinder har dock minskat något mellan 2020 och 2023. Tendensen är liknande i Övriga företag.

När det gäller andelen som ser *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort tillväxthinder så ligger delsektorn Restaurang högst med 48 procent. I övriga delsektorer ligger denna andel under genomsnittet för Övriga företag som är 31 procent (se figur 4.5).

Figur 4.5. Andel företag inom Livsmedelssektorns olika delar som ser bristande tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder



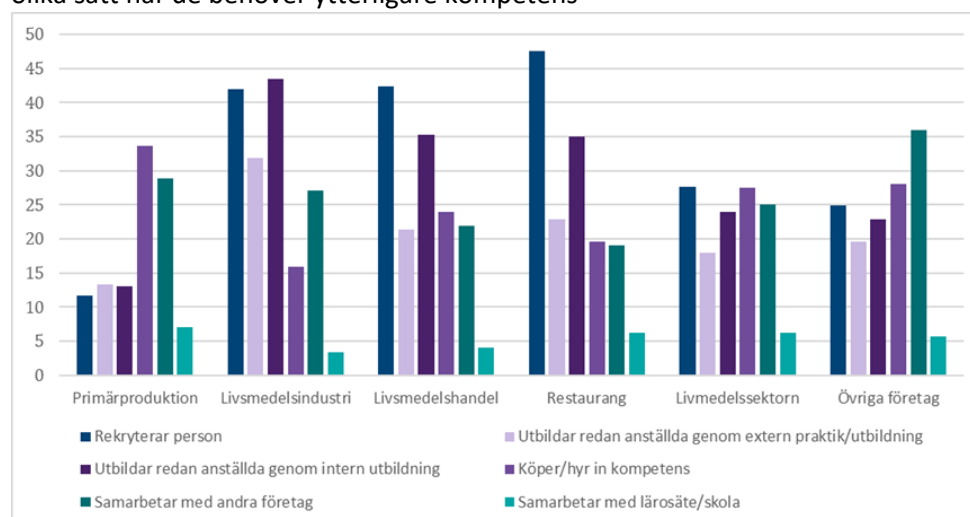
Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023

Bristande tillgång till lån och krediter ses som ett stort hinder för tillväxt i särskilt hög utsträckning inom Livsmedelsindustrin (29 procent) och Restaurang (24 procent). Att *tillgången till bredband* är otillräcklig lyfts fram som ett stort tillväxthinder framför allt inom Livsmedelshandeln (13 procent) och Restaurang (12 procent).

#### 4.6 Delsektorerna inom Livsmedelssektorn löser kompetensbrist på olika sätt

Som redan har nämnts är bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* det näst största tillväxthindret för små och medelstora företag inom Livsmedelssektorn. Det visar sig dock att företagen i de olika delsektorerna inom Livsmedelssektorn agerar på olika sätt när de behöver ytterligare kompetens. Medan Primärproduktionen i högre utsträckning *köper/hyr in kompetens* och *samarbetar med andra företag* när de behöver ytterligare kompetens så satsar företag inom Livsmedelsindustrin, Livsmedelshandeln och Restaurang istället mer på att rekrytera personal och på att utbilda redan anställda.

Figur 4.6. Andel företag inom olika delsektorer inom Livsmedelssektorn som agerar på olika sätt när de behöver ytterligare kompetens



Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023.

#### 4.7 Att få sökande med rätt attityd och yrkeserfarenhet största hindren vid rekrytering inom Livsmedelssektorn

Företag inom Livsmedelssektorn upplever ungefär samma hinder vid rekrytering som Övriga företag (se figur 4.7). De faktorer som de företag som har försökt rekrytera de senaste tre åren upplever som ett stort hinder är att få *sökanden med rätt attityd, tillräcklig yrkeserfarenhet* samt med *specifik kompetens/behörighet*.<sup>4</sup> Företag inom Livsmedelssektorn har dock något svårare än Övriga företag att rekrytera personal eftersom *sökanden inte kan ordna bostad på orten* samt att få *sökanden som kan tänka sig flytta till orten*. Delsektorn Restaurang sticker ut genom att generellt sett möta större hinder vid rekryteringar än övriga delsektorer. Svårast

<sup>4</sup> Att sökanden inte har rätt attityd lyftes även fram i Företagarna (2016) *Det är attityden dumbom*.

för denna delsektor är att få sökanden med *tillräcklig yrkeserfarenhet* och *rätt attityd*.

Figur 4.7 Andel företag inom Livsmedelssektorn upplever olika faktorer som ett stort hinder vid rekryteringar jämfört med Övriga företag



Anmärkning: Frågan har bara ställts till företag som har försökt rekrytera den senaste tre åren.

Källa: Tillväxtverket, Företagens villkor och verklighet 2023.

## 4.8 Sammanfattning

Tillväxtviljan är hög bland små och medelstora företag inom Livsmedelssektorn. Samtliga delsektorer utom Primärproduktionen har en klart högre tillväxtvilja än Övriga företag. Samtidigt möter företagen inom Livsmedelssektorn större tillväxthinder än övriga företag. Största hindret för tillväxt i Livsmedelssektorn är *lagar och myndighetsregler*, följt av bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* som nästan en tredjedel av företagen ser som ett stort tillväxthinder.

Satsningar på intern kompetensförsörjning lyfts fram av nästan hälften av företagen inom Livsmedelssektorn som mycket viktiga för att företagen ska kunna växa. Att *anställa personal* lyfts inte fram i riktigt samma höga grad, men det är ändå drygt en tredjedel av företagen som ser detta som en mycket viktig åtgärd för att kunna växa, vilket är något högre än för Övriga företag.

Skillnaderna mellan delsektorerna är mycket stora när det gäller vilka åtgärder som företagen ser som mycket viktiga för att kunna växa. Primärproduktionen sticker ut genom att företagen där ser *investeringar i utrustning, lokaler och mark* samt *automatisering av arbetsmoment* som mycket viktiga åtgärder för att kunna växa. Livsmedelsindustrin och Livsmedelshandeln lyfter fram *anställa personal*, och *utveckla nya varor och/eller tjänster* som mycket viktiga tillväxtåtgärder. Företagen inom Restaurang nämner i högre utsträckning *anställa mer personal* som en viktig tillväxtåtgärd.

Företag inom Livsmedelssektorn upplever ungefär samma hinder vid rekrytering av personal som Övriga företag. De faktorer som de företag som har försökt rekrytera de senaste tre åren upplever som störst hinder är att få sökanden med *rätt attityd*, *tillräcklig yrkeserfarenhet* samt med *specifik kompetens/behörighet*. Företag inom Livsmedelssektorn har dock något svårare än Övriga företag att rekrytera personal eftersom sökanden *inte kan ordna bostad på orten* samt att få sökanden som *kan tänka sig flytta till orten*.

# 5 Primärproduktionen

## 5.1 Inledning

Primärproduktionen består av huvuddelen av SNI 01 Jordbruk och hela SNI 03 Fiske. Dessutom har vi här även räknat in en liten del av SNI 02 Skogsbruk nämligen detaljgruppen *Bär, vilda, plockning för försäljning*. För mer detaljer, se bilaga 1.

Innan vi går in på den detaljerade statistiska beskrivningen redovisas vad SCB lyfter fram i sina prognoser och undersökningar som har koppling till kompetensförsörjningen i Primärproduktionen.

### 5.1.1 Vad säger SCB:s Trender och prognoser 2020?

I SCB:s *Trender och prognoser 2020* analyseras följande utbildningsgrupper med koppling till Primärproduktionen:

- ▀ *Naturbruksutbildning, gymnasial nivå (63Z)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 8100 personer med denna utbildning.
- ▀ *Agronom- och hortonomutbildning (65J)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 400 personer med denna utbildning.

Enligt en regional nedbrytning av *Trender och Prognoser* beräknas det år 2035 att vara brist på *Naturbruksutbildade* i 16 av 25 län. De län där det enligt prognosen inte kommer att vara brist på *naturbruksutbildade* är Stockholm, Västmanland, Södermanland, Östergötland och Skåne. När det gäller *Agronom- och hortonomutbildade* saknas prognoser till år 2035 i flertalet län, men det beräknas vara brist i Skåne och Östergötlands län.

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2022* så svarade 82 procent av arbetsgivarna att det var brist i dagsläget på yrkeserfarna personer med *Naturbruksutbildning*. Motsvarande siffra för nyutexaminerade var 79 procent.

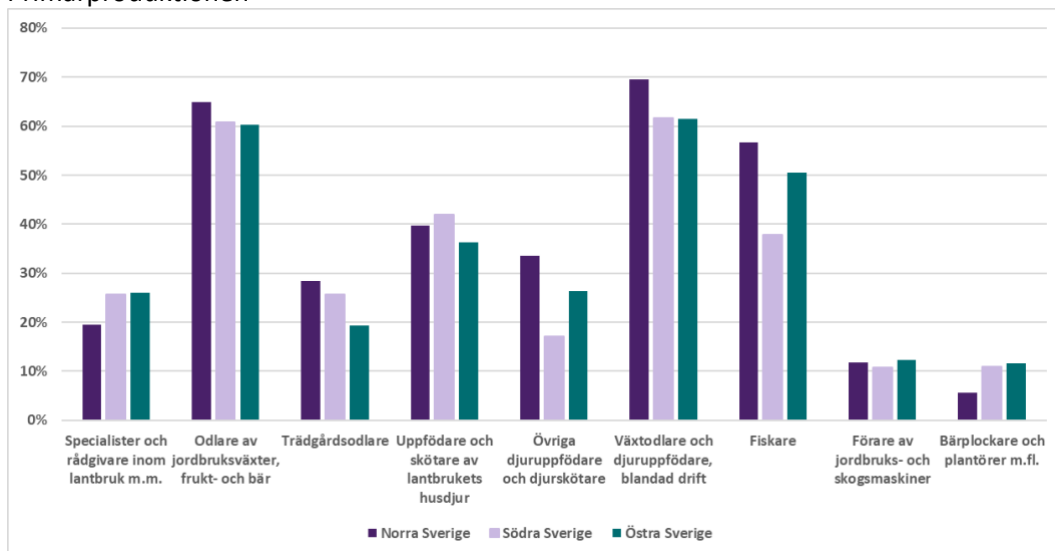
När det gäller personer med *Agronomutbildning* svarade 55 procent av arbetsgivarna att det var brist i dagsläget på yrkeserfarna personer med denna utbildning. Motsvarande siffra för nyutexaminerade var 34 procent.

## 5.2 Äldre utgör en stor andel av de förvärvsarbetande i delsektorn

Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre är hög i många yrken inom Primärproduktionen. I två av yrkena, *Odlare av Jordbruksväxter, frukt och bär* samt *växtodlare & djuruppfödare* är mer än hälften av de yrkesverksamma över 60 år. Vidare är andelen äldre i samtliga yrken utom två över genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är cirka 13 procent och representeras av den streckade linjen i diagrammet (se figur 5.1).

I yrkesgrupperna – *fiskare, övriga djuruppfödare* och *växtodlare & djuruppfödare* är andelen äldre betydligt högre i Norra Sverige jämfört med i de två andra regionerna. Detta tyder på att problemet med en äldre arbetskraft som snart lämnar arbetsmarknaden är större i Norra Sverige.

Figur 5.1 Andel förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre i ett antal utvalda yrken inom Primärproduktionen



Anmärkning: Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 13 procent.

Källa: SCB

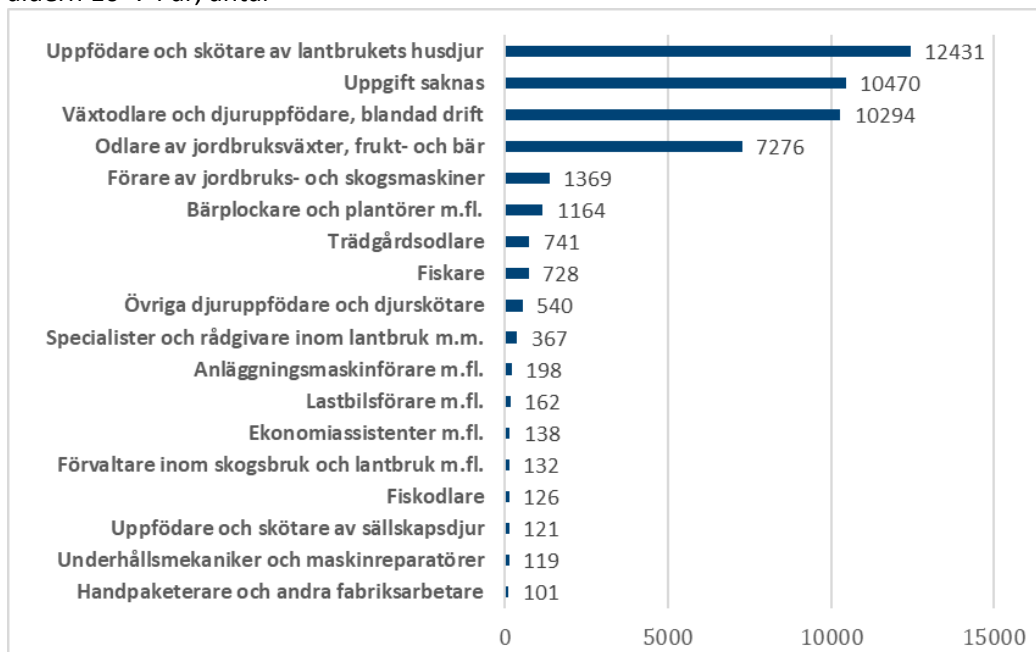
### 5.3 Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena

I figur 5.2 återfinns de vanligaste yrkena inom Primärproduktionen. De tre vanligaste yrkena är:

- *Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur* (12 400 personer, vilket motsvarar 25 procent av de förvärvsarbetande i Primärproduktionen).
- *Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift* (10 300 personer, 21 procent av de förvärvsarbetande i Primärproduktionen).
- *Odlare av jordbruksväxter, frukt och bär* (7 300 personer, 15 procent av de förvärvsarbetande i Primärproduktionen).

Personer med dessa tre yrken utgör 61 procent av samtliga förvärvsarbetande inom Primärproduktionen. Utöver detta är det värt att notera att det saknas yrkesuppgifter på relativt många av de förvärvsarbetande inom delsektorn (21 procent).

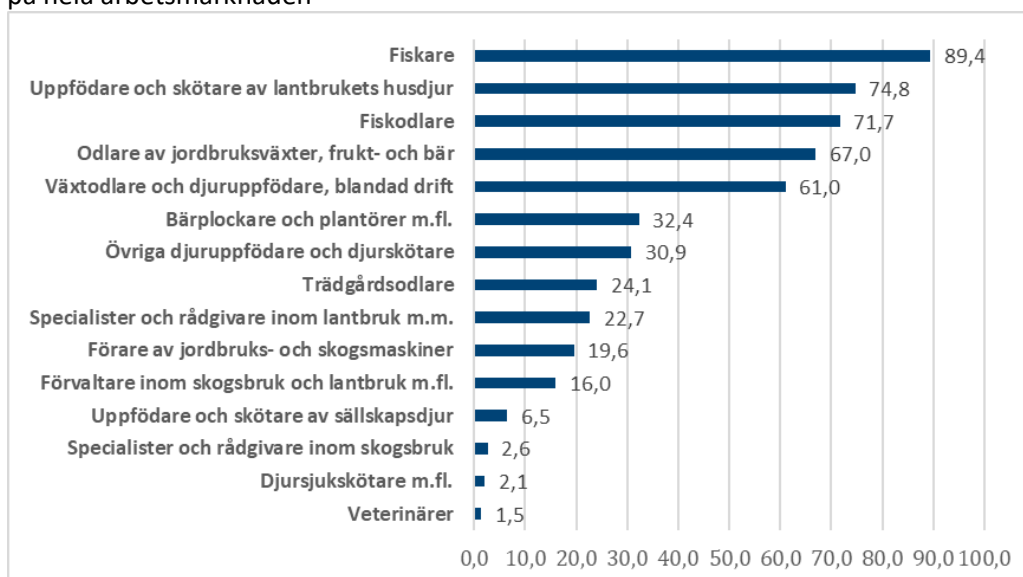
Figur 5.2. De vanligaste yrkena i Primärproduktionen år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, antal



Källa: SCB

Dessa tre yrken är också kraftigt överrepresenterade inom Primärproduktionen, det vill säga att de är vanligare här än vad de är på hela arbetsmarknaden (se figur 5.3). Andra yrken som är kraftigt överrepresenterade inom Primärproduktionen är *fiskare* och *fiskodlare*. De som ingår i dessa båda yrkesgrupper är dock relativt få till antalet (cirka 1000 personer tillsammans). Nästan alla av de överrepresenterade yrkena har en tydlig inriktningskoppling till Primärproduktionen.

Figur 5.3 De mest överrepresenterade yrkena i Primärproduktionen år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, mätt som andel i delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



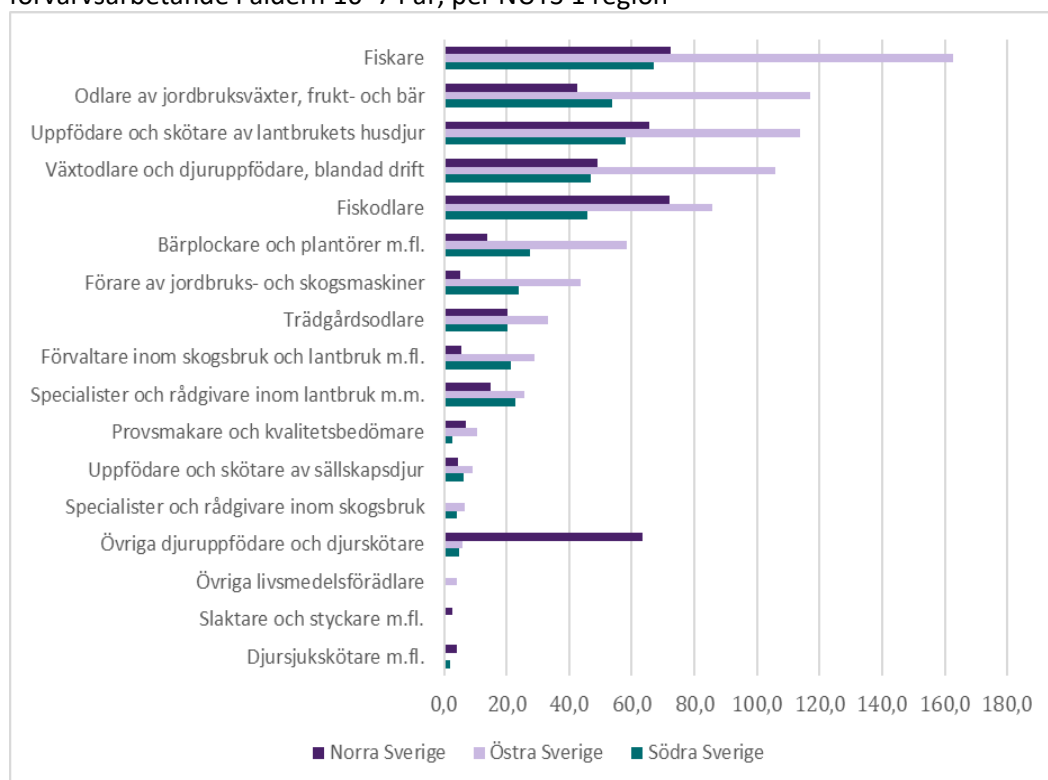
Källa: SCB



### 5.3.1 Djuruppfödare sticker ut som mest överrepresenterat yrke i Norra Sverige

De yrken som är mest överrepresenterade inom Primärproduktionen är generellt sett överrepresenterade i samtliga NUTS 1-regioner. Det finns dock några undantag där *övriga djuruppfödare* är över 60 gånger vanligare i Norra Sverige. Motsvarande siffra för de övriga regionerna är cirka 5–6 gånger vanligare. Även *Fiskare* i Östra Sverige är kraftigt överrepresenterat jämfört med de andra två regionerna.

Figur 5.4. De mest överrepresenterade yrkena i Primärproduktionen år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, per NUTS 1 region



Källa: SCB

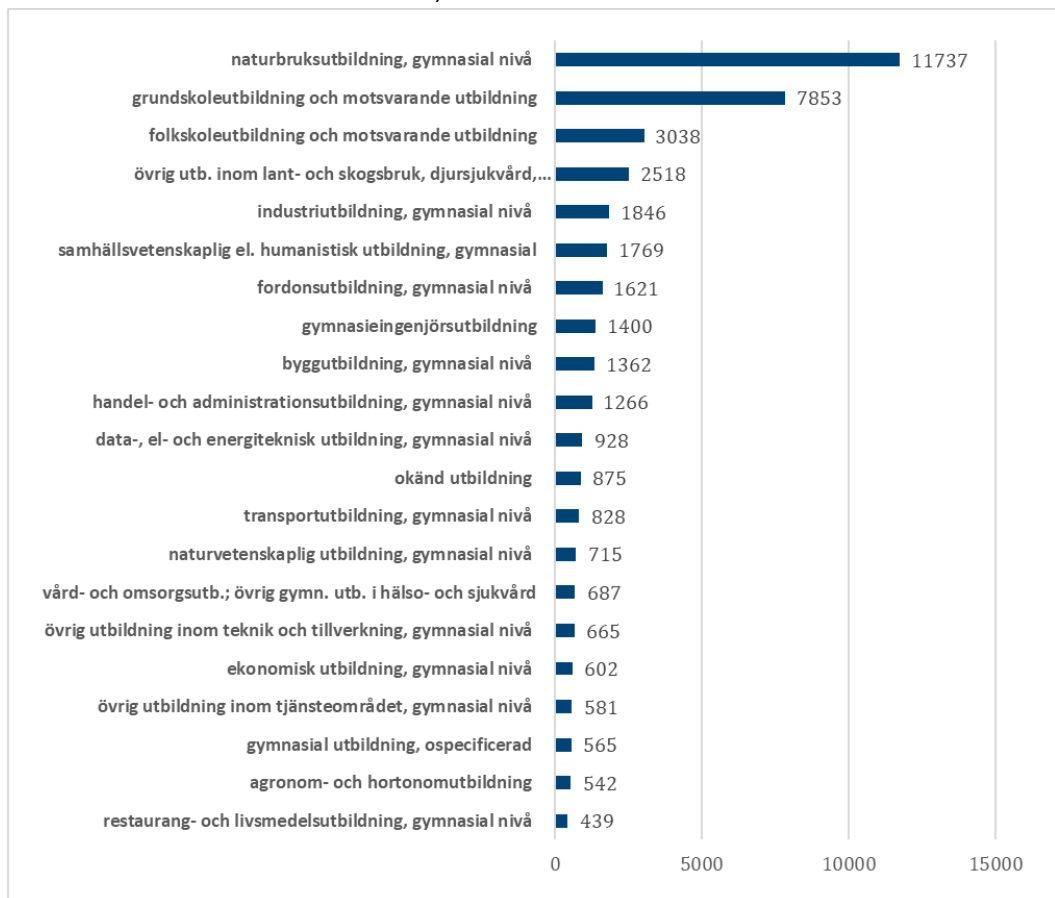
### 5.4 Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna

De vanligaste utbildningsgrupperna inom Primärproduktionen är:

- *Naturbruksutbildning, gymnasial nivå* (11 700 personer, 24 procent)
- *Grundskoleutbildning och motsvarande utbildning* (7 900 personer, 16 procent)
- *Folkskoleutbildning och motsvarande utbildning* (3 000 personer, 6 procent)
- *Övrig utb. inom lant- och skogsbruk, djursjukvård, eftergymnasial* (2 500 personer, 5 procent)

Att det är relativt vanligt med grundskoleutbildning och folkskoleutbildning som högsta utbildning hänger troligen samman med en hög medelålder i Primärproduktionen samt med att de formella utbildningskraven åtminstone tidigare har varit låga.

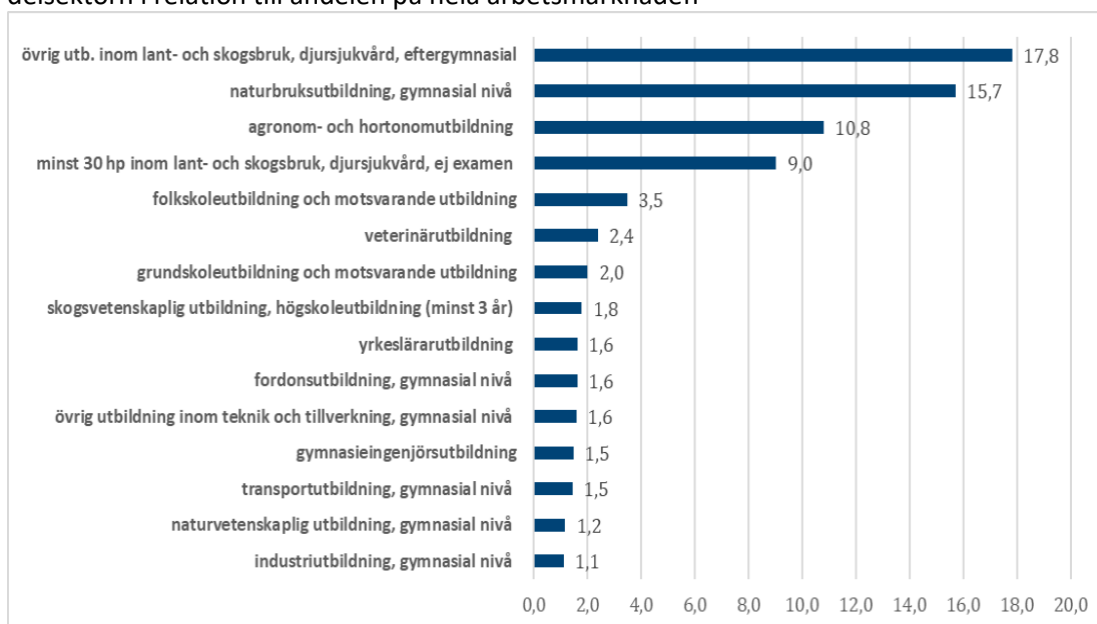
Figur 5.5 De vanligaste utbildningsgrupperna år 2020 i Primärproduktionen bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, antal



Källa: SCB

De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Primärproduktionen sammanfaller i relativt stor grad med de vanligaste utbildningsgrupperna (se figur 5.6). En viktig skillnad är dock att *agronom- och hortonomutbildning* kvalificerar sig som en av de mest överrepresenterade utbildningsgrupperna trots att den rent numerärt endast består av 540 personer.

Figur 5.6 De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna år 2020 i Primärproduktionen bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Källa: SCB

## 5.5 Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper

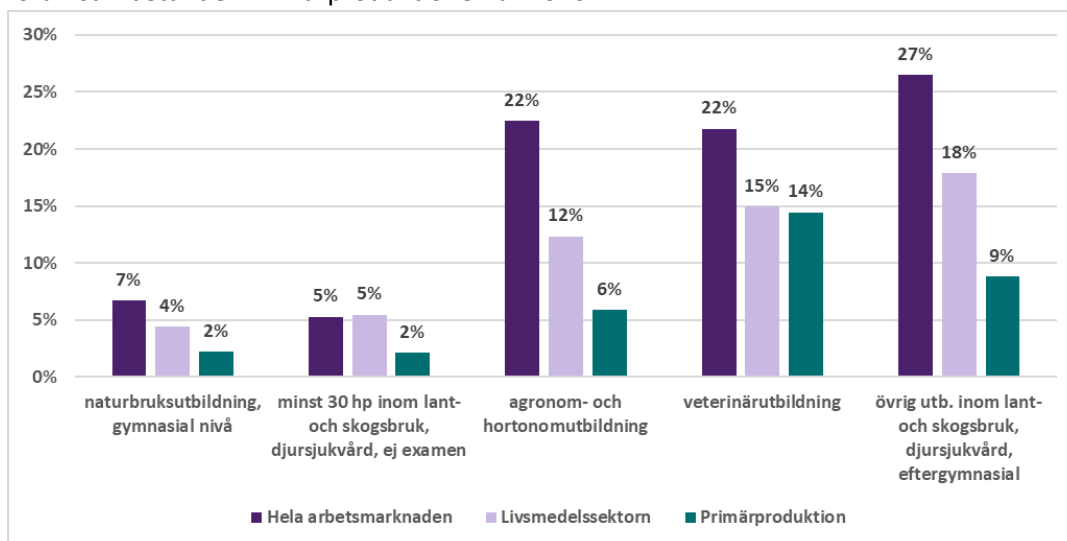
Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Primärproduktionen var 9 procent år 2020, vilket är betydligt lägre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) samt för hela arbetsmarknaden (24 procent). Om man ska analysera vilken betydelse fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda har för kompetensförsörjningen är det dock intressantare att titta på enskilda utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrken.

I detta avsnitt tittar vi lite närmare på några utbildningsgrupper som är relativt stora och överrepresenterade i Primärproduktionen. Dessa är:

- *Naturbruksutbildning, gymnasial nivå*
- *Agronom- och hortonomutbildning*
- *Övrig utb. inom lant- och skogsbruk, djursjukvård, eftergymnasial*
- *Minst 30p inom lantbruk och skogsbruk*
- *Veterinärutbildning*

I samtliga utvalda utbildningsgrupper är andelen utrikesfödda lägre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent) och betydligt lägre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent). Det gäller inte minst *Naturbruksutbildningen*, där andelen i Primärproduktionen som har denna utbildning som sin högsta och mest aktuella bara är 2 procent (se figur 5.7). Även andelen utrikesfödda *agronom & hortonomutbildade* och *veterinärutbildade* ligger lägre i Livsmedelssektorn och Primärproduktionen än på hela arbetsmarknaden. Andelen utrikesfödda bland de *veterinärutbildade* i Primärproduktionen är dock betydligt högre än bland de *agronom- & hortonomutbildade*.

Figur 5.7 Andel utrikesfödda personer i olika utbildningsgrupper bland förärvsarvbetande i Primärproduktionen år 2020

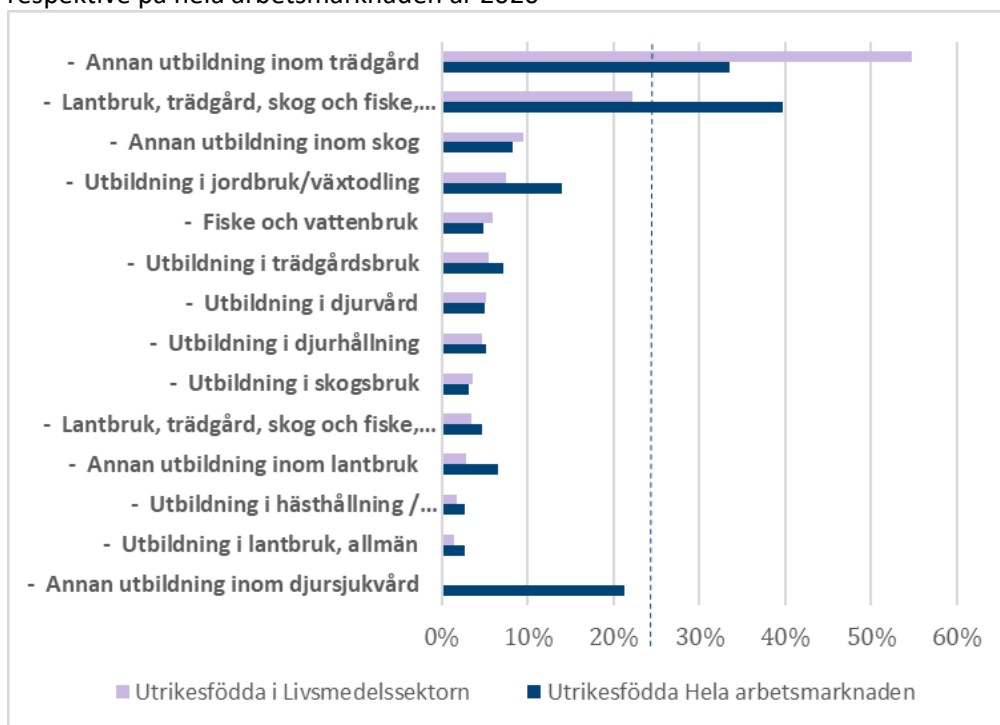


Anmärkning: Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 24 procent. Genomsnittet för Primärproduktionen är 9 procent.

Källa: SCB

Undersöker vi gruppen med naturbruksutbildning så ser vi att andelen utrikesfödda är låg inom alla utbildningsinriktningar utom *Lantbruk, trädgård, skog och fiske* samt *Annan utbildning inom trädgård*. Mönstret med låga andelar utrikesfödda är alltså relativt generellt även på utbildningsinriktningsnivå.

Figur 5.8 Andel utrikesfödda i olika inriktningar inom utbildningsgruppen Naturbruksutbildning på gymnasial nivå bland förärvsarvbetande i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020

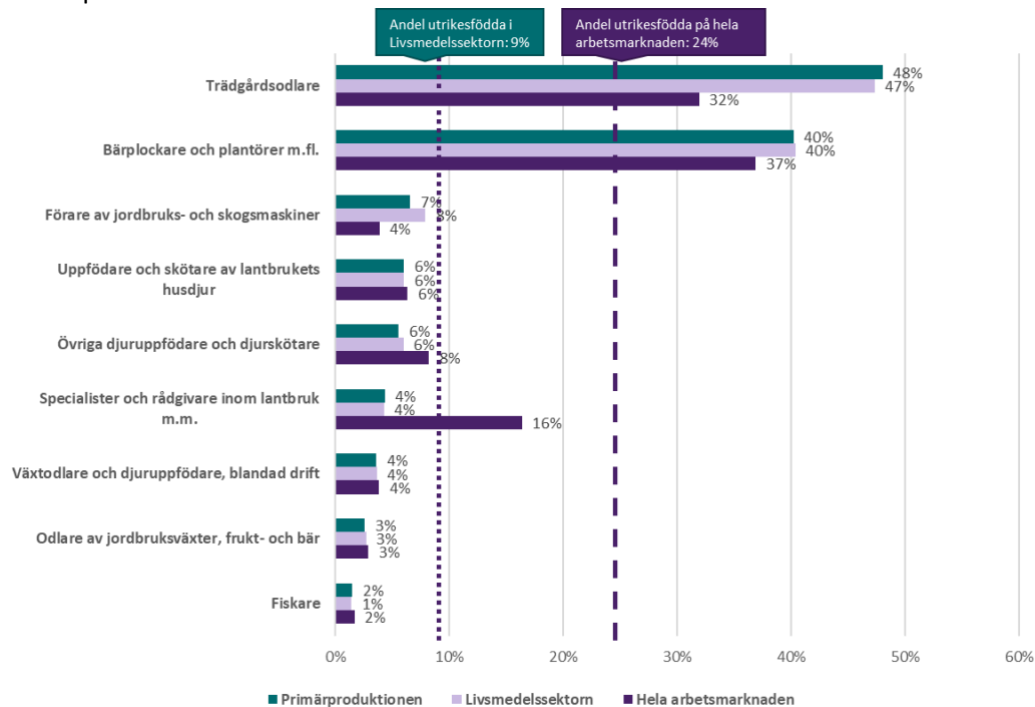


Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

Även på yrkesnivå ser vi att utrikesfödda är underrepresenterade. Bland de vanliga och mest överrepresenterade yrkena är andelen långt under genomsnittet för hela arbetsmarknaden i alla utvalda yrkesgrupper utom *trädgårdsodlare* och *bärplockare och plantörer*.

Figur 5.9 Andel utrikesfödda i ett urval av de vanligaste yrkena inom Primärproduktionen år 2020



Anmärkning: Streckad linje visar genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent). Punktlinjen visar genomsnittet för Primärproduktionen (9 procent).

Källa: SCB

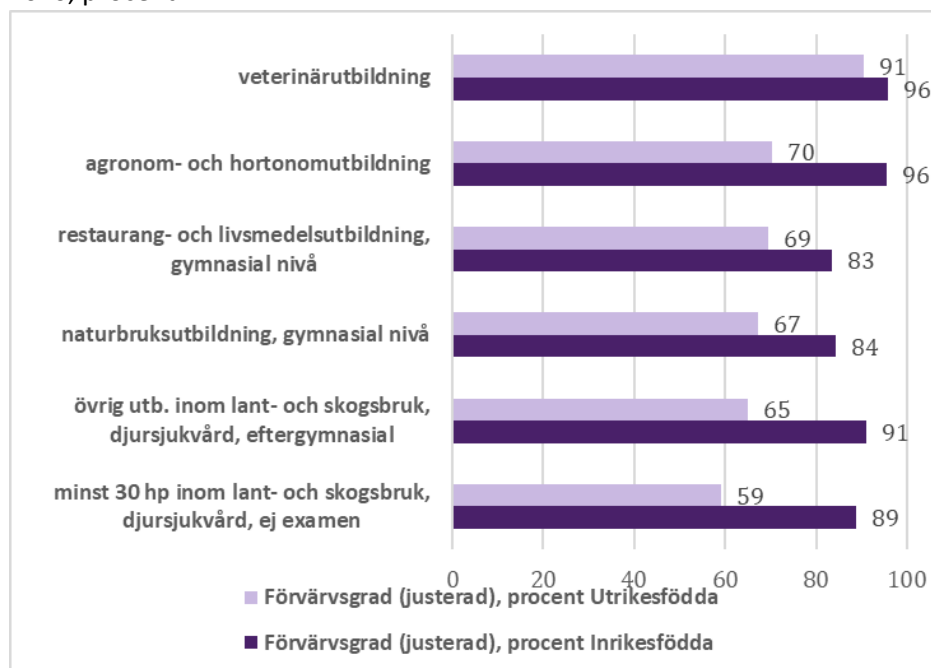
## 5.6 Förvärvsgrad och matchning

Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är viktiga mått om man vill analysera kompetensförsörjningen i en bransch eller delsektor. Förvärvsgraden visar hur stor andel i en utbildningsgrupp eller utbildningsinriktning som arbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel av en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Det sistnämnda blir viktigt i en analys av kompetensförsörjningen i en bransch bland annat för att den visar i vilken utsträckning man kan påverka kompetensförsörjningen genom att utbilda fler inom en viss utbildning.

### 5.6.1 Förvärvsgraden är högre för inrikesfödda

Andelen som arbetar (förvärvsgraden) i de utbildningsgrupper som vi har valt ut och som har en stark ämneskoppling till Primärproduktionen är hög bland inrikesfödda personer (se figur 5.10). I samtliga fall utom för de *veterinärutbildade* är denna andel betydligt lägre för de utrikesfödda. Med tanke på att flera av dessa utbildningar är så kallade bristutbildningar kan detta förefalla märkligt. Detta gäller inte minst *agronom- och hortonomutbildade* och *naturbruksutbildade* som det enligt SCB:s *Trender och prognoser* kommer att råda brist lång och medellång sikt.

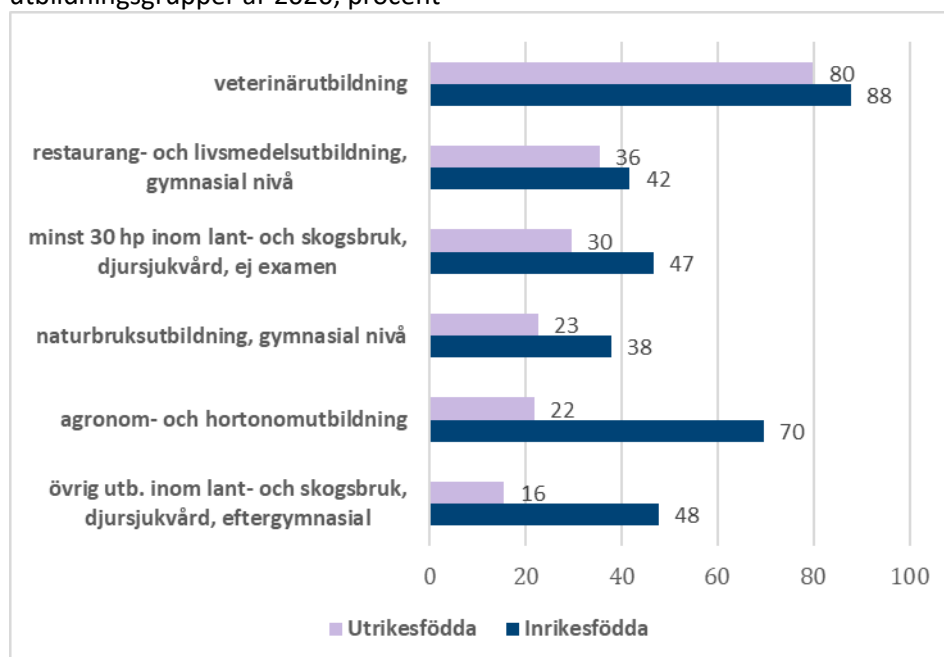
Figur 5.10 Förvärvsgrad uppdelad på födelse land för ett urval av utbildningsgrupper år 2020, procent



Källa: SCB

Mönstret är det samma om vi undersöker den matchade förvärvsgraden hos utrikesfödda i de utvalda utbildningsgrupperna (se figur 5.11). Återigen är det de *veterinärutbildade* som sticker ut på ett positivt sätt med en hög matchad förvärvsgrad för utrikesfödda. För utrikesfödda med *restaurang- och livsmedelsutbildning* är skillnaden visserligen relativt liten jämfört med inrikesfödda, men den matchade förvärvsgraden är generellt låg. För övriga utbildningsgrupper är andelen utrikesfödda med ett matchande yrke lägre än för inrikesfödda.

Figur 5.11 Matchad förvärvsgrad uppdelad på födelse land för ett urval av utbildningsgrupper år 2020, procent

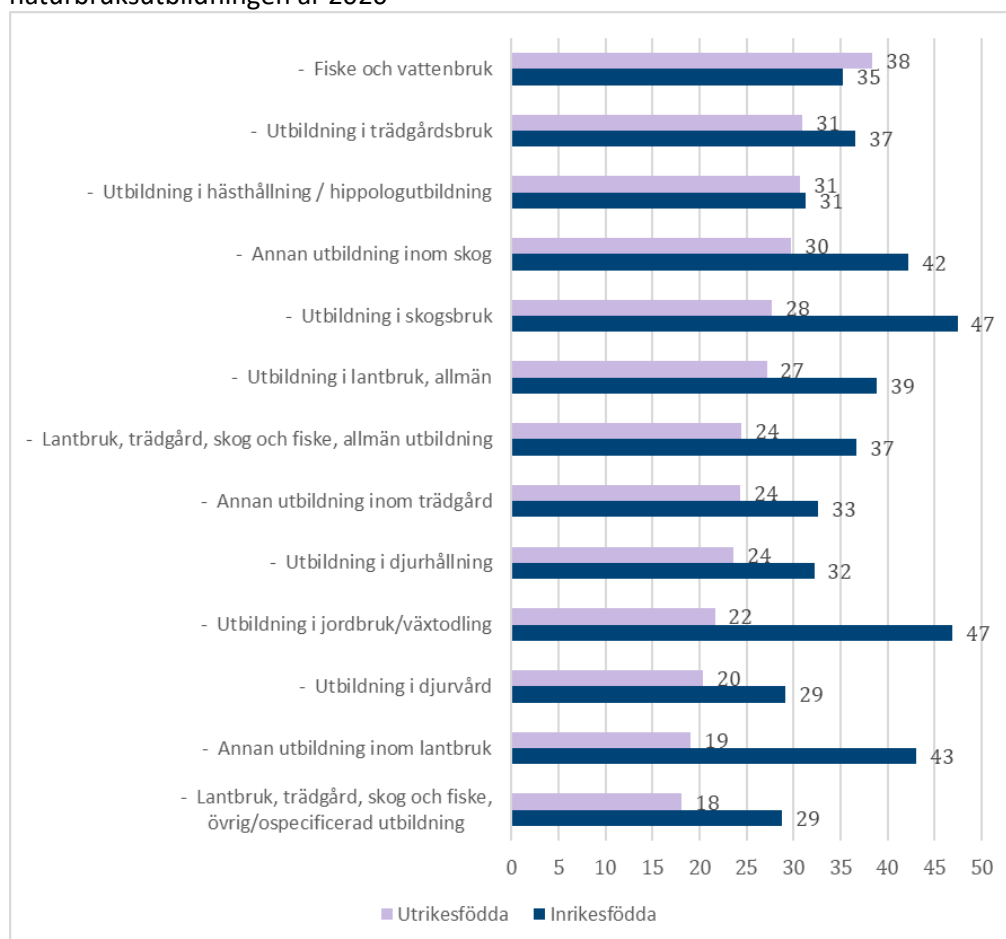


Källa: SCB

### 5.6.2 Vanligare att utrikesfödda med naturbruksutbildning arbetar med annat

Om vi undersöker hur den matchade förvärvsgraden ser ut på inriktningsnivå för de som har *Naturbruksutbildning på gymnasial nivå* som sin högsta utbildning, så ser vi att inrikesfödda generellt har en högre matchad förvärvsgrad (se figur 5.12) Inrikesfödda har en högre matchad förvärvsgrad i samtliga utbildningsinriktningar utom *Fiske och vattenbruk* och *Utbildning i hästhållning*. Störst är skillnaderna för inriktningarna *Utbildning i jordbruk/växtodling*, *Utbildning i skogsbruk* samt *Annan utbildning inom lantbruk*. Om det finns en brist på personer med dessa kompetenser förefaller alltså utrikesfödda, som har dessa utbildningar men som inte arbetar i matchande yrken, vara en underutnyttjad resurs. Frågan är dock om och hur dessa kan lockas till Primärproduktionen.

Figur 5.12 Matchad förvärvsgrad uppdelad på födelse land för olika inriktningar av naturbruksutbildningen år 2020



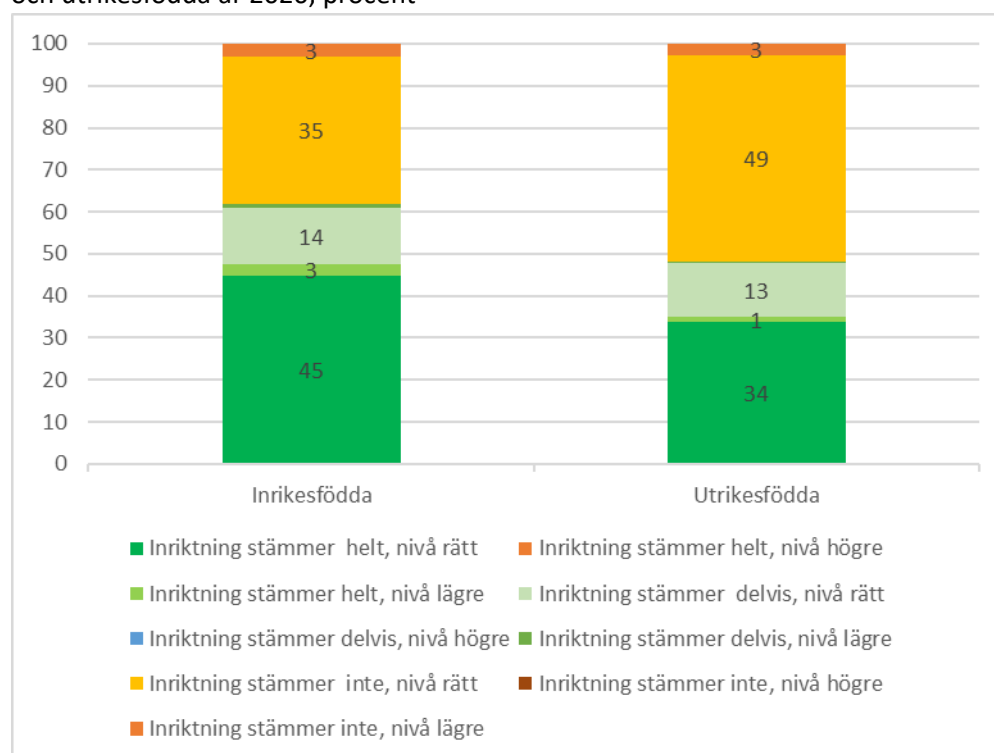
Källa: SCB

### 5.6.3 Vanligare att utrikesfödda med naturbruksutbildning väljer att arbeta utanför Livsmedelssektorn

Nästa steg i analysen är att undersöka vad de personer som inte arbetar i matchande yrken arbetar med i stället. Detta kan vi göra med hjälp av mer detaljerad matchningsstatistik från SCB. Här undersöker vi tre utbildningsgrupper lite närmare, nämligen; *Naturbruksutbildningen på gymnasial nivå*, *Agronom- och hortonomutbildningen* samt *Veterinärutbildningen*.

Om vi börjar med de *naturbruksutbildade* så ser vi att den största skillnaden mellan de omatchade som är inrikesfödda respektive utrikesfödda är att de utrikesfödda i större utsträckning arbetar i yrken med en annan ämnesinriktning det vill säga en annan bransch (se figur 5.13). Dessa yrken kräver dock ofta samma utbildningsnivå (det vill säga minst gymnasieutbildning). Hela 49 procent av de utrikesfödda hamnar i denna kategori jämfört med 35 procent för de inrikesfödda. Att man väljer att arbeta i en i ett ommatchat yrke i en annan bransch är alltså ett generellt problem, men det är extra stort bland de utrikesfödda. Detta är ett problem för kompetensförsörjningen i Primärproduktionen, men behöver inte vara dåligt för individen och samhällsekonomin.

Figur 5.13 Detaljerad matchning för Naturbruksutbildningen uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



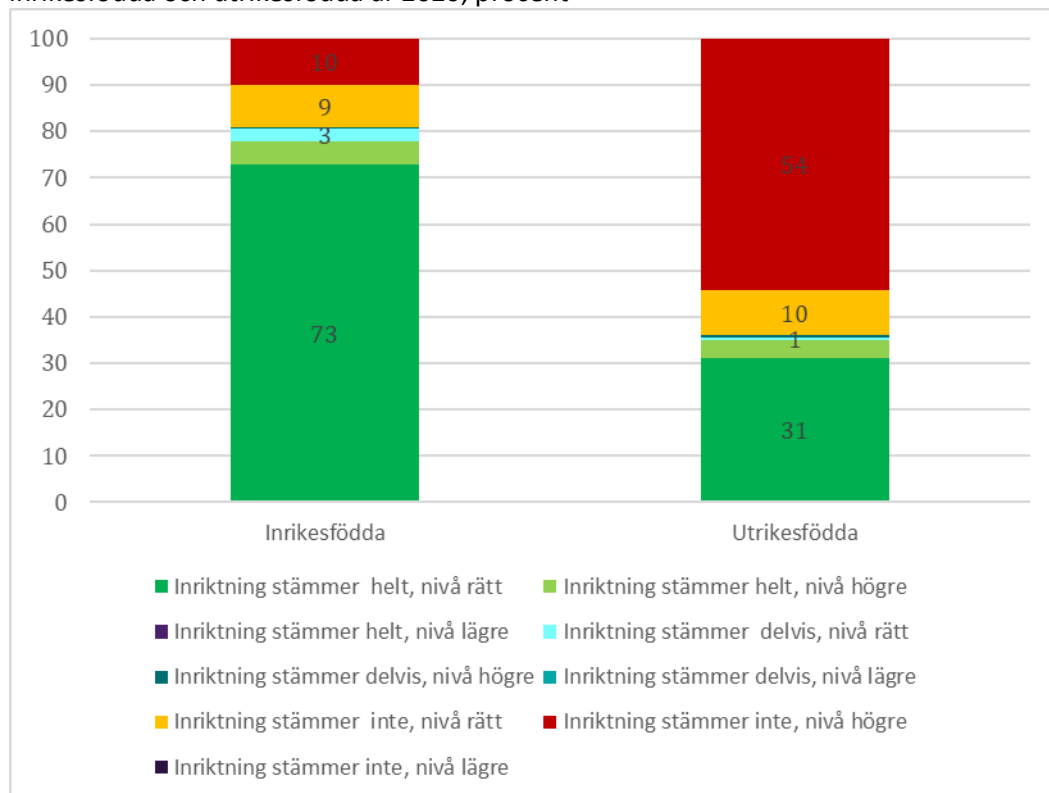
Källa: SCB

#### 5.6.4 Många utrikesfödda med agronomutbildning arbetar i yrken som de är överkvalificerade för

När det gäller de *agronom- och hortonomutbildade* ser vi ett annat mönster (se figur 5.14) För det första ser vi här att de inrikesfödda i betydligt högre grad är helt rätt matchade både när det gäller ämnesinriktning och utbildningsnivå. Här ser vi att hela 54 procent av de utrikesfödda arbetar inom ett yrke med annan ämnesinriktning (bransch) och har en högre utbildningsnivå än vad yrket kräver. Det vill säga att de är överkvalificerade för sitt yrke. Motsvarande siffra för inrikesfödda är endast 10 procent. Detta är ur ekonomisk synvinkel troligen dåligt för såväl bransch som individ samt för samhällsekonomin.



Figur 5.14 Detaljerad matchning för Agronom- och hortonomutbildade uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



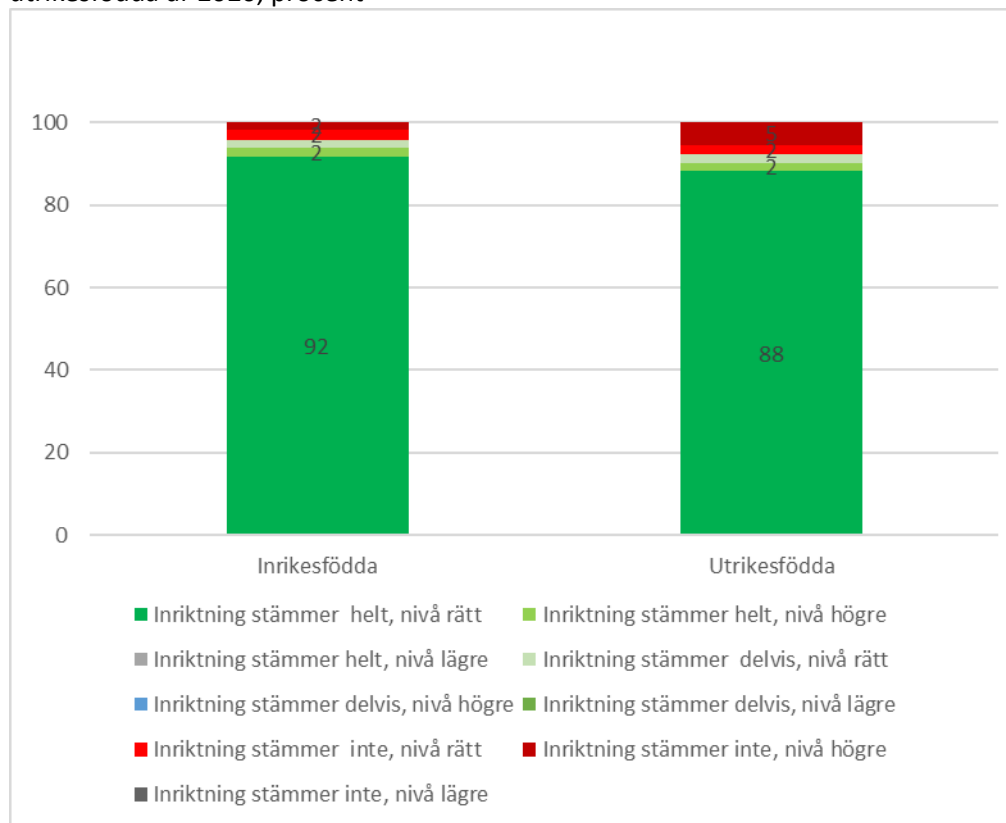
Källa: SCB

### 5.6.5 Små skillnader i matchning mellan inrikes- och utrikesfödda veterinärer

Det kan vara intressant att jämföra de *agronom- och hortonomutbildade* med en annan utbildningsgrupp på eftergymnasial nivå. Vi har i detta fall valt *veterinärutbildade* som också är en relativt vanlig och överrepresenterad utbildningsgrupp inom Primärproduktionen (se figur 5.15). Här ser vi dock ett helt annat mönster än för de *agronom- och hortonomutbildade*.

Bland de *veterinärutbildade* är skillnaderna i matchning mellan inrikes- och utrikesfödda relativt små. I båda grupperna är cirka 90 procent helt rätt matchade, vilket i detta fall troligen innebär att de arbetar som veterinärer. Andelen som är helt felmatchade är dock något högre för utrikesfödda, men denna skillnad är mycket mindre än för de *agronom- och hortonomutbildade*. En förklaring till detta mönster är troligen att veterinäryrket är ett legitimationsyrke. Utbildningsgrupper kopplade till legitimationsyrken som till exempel läkare, sjuksköterska, lärare och polis har vanligtvis mindre skillnader i matchad förvärvsgrad än andra yrken. Oavsett detta är dock skillnaderna i matchning mellan inrikes- och utrikesfödda *agronom- och hortonomutbildade* anmärkningsvärt stora och borde analyseras närmare.

Figur 5.15 Detaljerad matchning för Veterinärutbildade uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



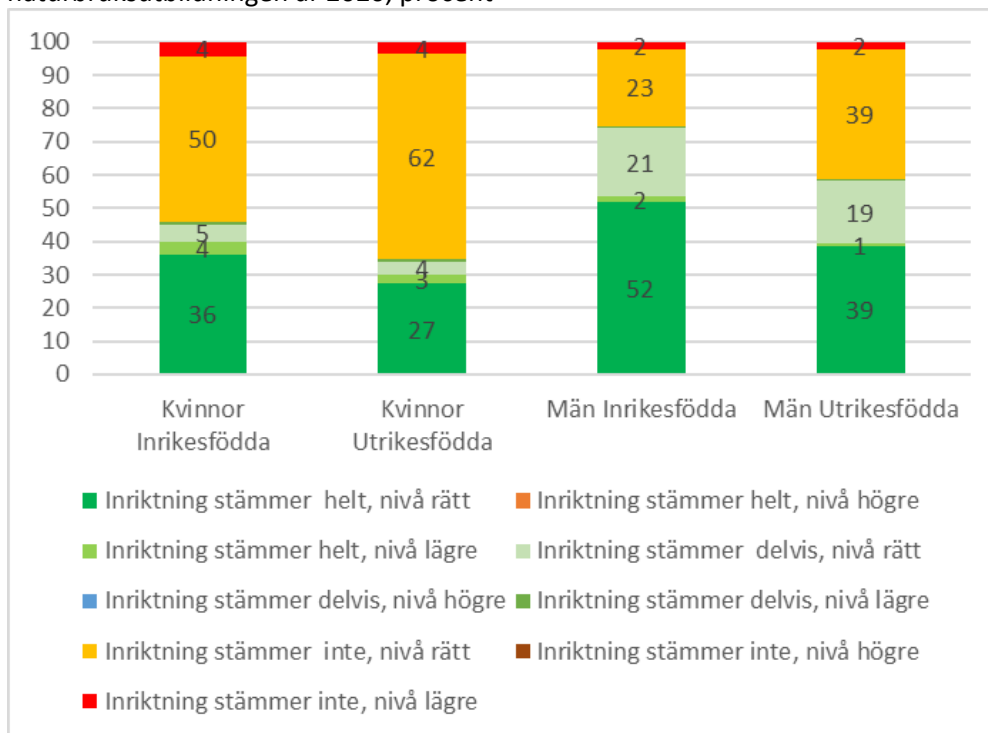
Källa: SCB

### 5.6.6 Samma könsmonster när det gäller matchning för utrikesfödda kvinnor som för inrikesfödda

I ett sista steg i analysen har vi valt att undersöka ifall den sämre matchningen bland utrikesfödda i vissa branscher beror på könsskillnader. Vi vet att den matchade förvärvsgraden generellt kan skilja sig relativt mycket mellan könen.

Om vi börjar med de *naturbruksutbildade* så ser vi att de utrikesfödda kvinnorna visserligen har en lägre andel som är helt rätt matchade, men det har även de inrikesfödda kvinnorna. Så detta förklarar inte skillnaderna i matchningen mellan inrikes- och utrikesfödda i denna utbildningsgrupp. Intressant att se är att fler män, både inrikes- och utrikesfödda, arbetar inom yrken med en ämnesinriktning som delvis stämmer och att de därmed är delvis matchade.

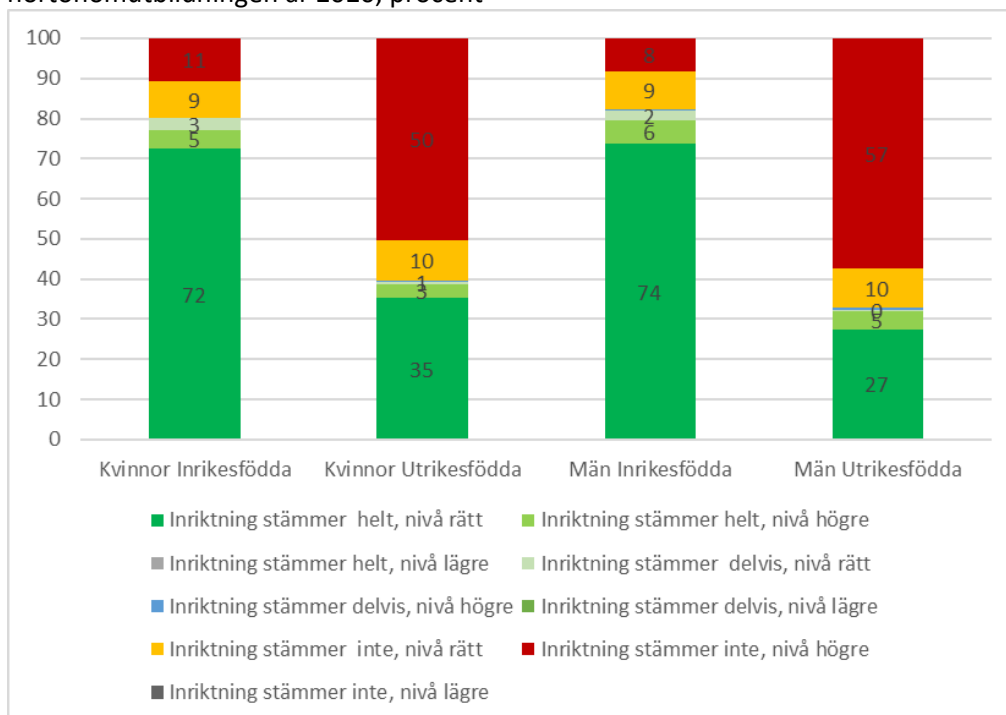
Figur 5.16 Detaljerad matchning fördelad på kön och födelseland för naturbruksutbildningen år 2020, procent



Källa: SCB

Inte heller för *agronom- och hortonomutbildade* förklaras skillnaderna i matchning mellan inrikes- och utrikesfödda av könsskillnader. Tvärtom verkar utrikesfödda kvinnor ha en något bättre matchning än utrikesfödda män. Mönstret med en hög andel överkvalificerade utrikesfödda finns både för kvinnor och män (se figur 5.17)

Figur 5.17 Detaljerad matchning fördelad på kön och födelseland för agronom- och hortonomutbildningen år 2020, procent



Källa: SCB

## 5.7 Analys och sammanfattning

Skillnaderna är stora mellan olika regioner när det gäller vilka yrken som är överrepresenterade. Andelen som snart ska gå i pension (ålder 60+) är mycket hög i flertalet av de vanligaste yrkena. Särskilt hög är denna andel i Norra Sverige.

Utrikesfödda är kraftigt underrepresenterade bland de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen. Utrikesfödda är underrepresenterade i utvalda utbildningsgrupper och yrken. Utrikesfödda har generellt sett lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad. Detta gäller både utvalda utbildningsgrupper och inriktningar.

Ovanstående är olyckligt om man har brist på vissa personer med vissa utbildningar och yrken i Primärproduktionen. De utrikesfödda kan därför ses som en potential som skulle kunna förbättra kompetensförsörjningen inom Primärproduktionen.

# 6 Livsmedelsindustrin

## 6.1 Inledning

Livsmedelsindustri består av SNI 10 Livsmedelsframställning, SNI 11 Framställning av drycker och SNI 12 Tobaksvarutillverkning. För mer detaljer, se bilaga 1.

Innan vi går in på den detaljerade statistiska beskrivningen redovisas vad SCB lyfter fram i sina prognoser och undersökningar som har koppling till kompetensförsörjningen i Livsmedelsindustrin.

### 6.1.1 Vad säger SCB:s Trender och prognoser?

I SCB:s *Trender och prognoser 2020* analyseras följande utbildningsgrupper med koppling till Livsmedelsindustrin:

- ▼ *Industriutbildning (53I)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 65 300 personer med denna utbildning. Enligt SCB kommer det att råda brist på denna utbildningsgrupp i samtliga län år 2035.
- ▼ *El-, automations-, data- och kommunikationsteknisk utbildning (53E)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 11 200 personer med denna utbildning. Enligt SCB kommer det att råda brist på denna utbildningsgrupp i 16 av 21 län år 2035.
- ▼ *Civilingenjörsutbildning; kemi-, bio-, material- och geoteknik (55F)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 2 000 personer med denna utbildning.
- ▼ *Civilingenjörsutbildning, samtliga inriktningar (55B-55G)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 2 700 personer med denna utbildning. Enligt SCB kommer det att råda brist på dessa utbildningsgrupper i 15 av 21 län år 2035.

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2022* så svarade 90 procent av arbetsgivarna att det var brist i dagsläget på yrkeserfarna personer med *Industri teknisk utbildning*. Motsvarande siffra för nyutexaminerade med denna utbildning var 60 procent.

När det gäller personer med *Elteknisk utbildning* svarade 93 procent av arbetsgivarna att det var brist i dagsläget på yrkeserfarna personer med denna utbildning. Motsvarande siffra för nyutexaminerade var 46 procent.

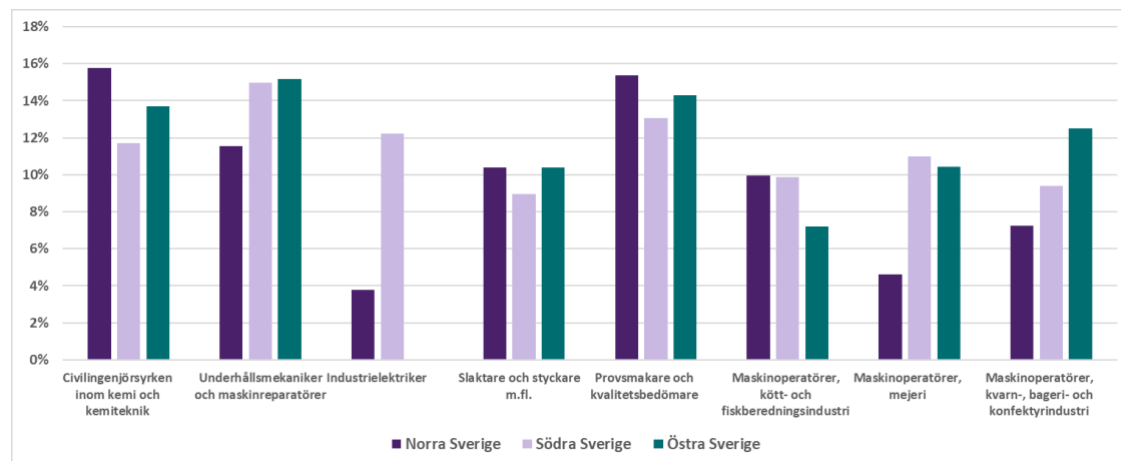
Angående personer med *Civilingenjörsutbildning; Kemi/bioteknik* svarade 74 procent av arbetsgivarna att det var brist i dagsläget på yrkeserfarna personer med denna utbildning. Motsvarande siffra för nyutexaminerade var 29 procent.

När det gäller övriga *Civilingenjörsutbildningar* uppger 70–97 procent av arbetsgivarna att det råder brist i dagsläget. Motsvarande siffra för nyutexaminerade är 41–78 procent.

## 6.2 Kommande pensionsavgångar

Andelen förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre ligger något under genomsnittet för hela arbetsmarknaden i de vanligaste och mest överrepresenterade yrkena inom Livsmedelsindustrin (se figur 6.1). Jämfört med Primärproduktionen är kommande pensionsavgångar inte ett lika stort problem här. Det finns dock vissa regionala skillnader.

Figur 6.1. Andel förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre i ett antal utvalda yrken inom Livsmedelsindustrin



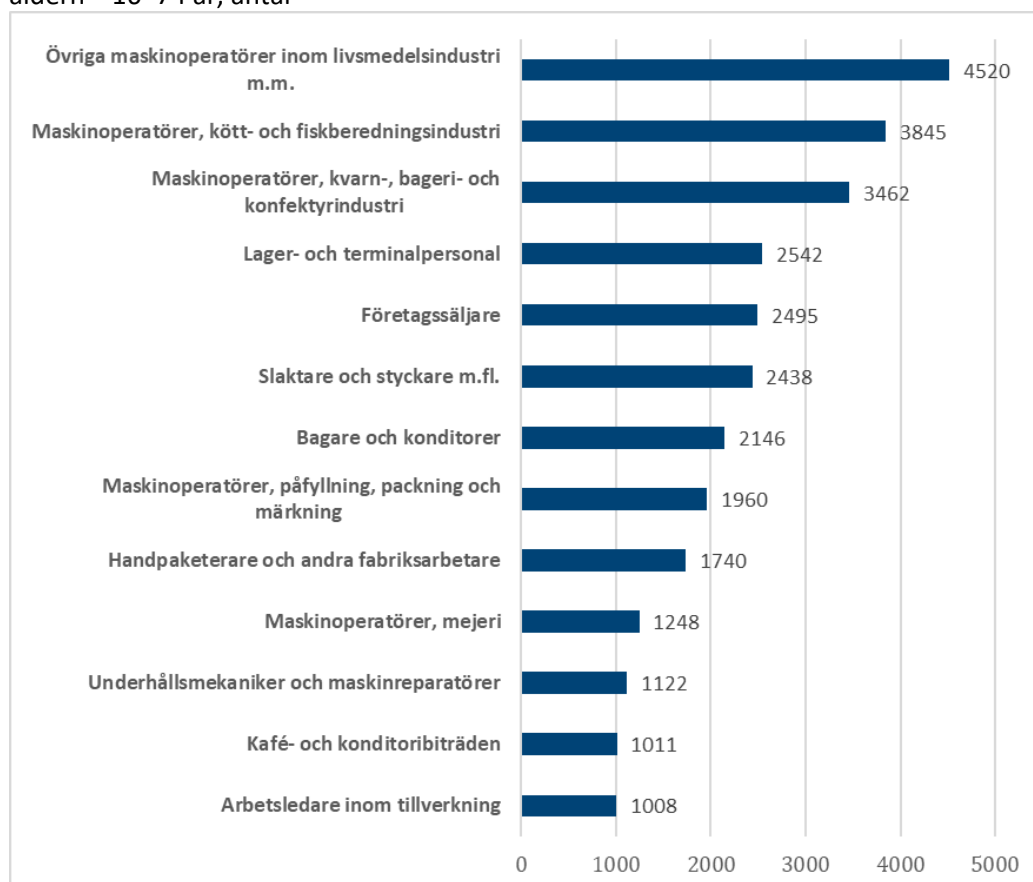
Anmärkning: Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 13 procent.

Källa: SCB

## 6.3 Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena

De vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin är olika typer av maskinoperatörer med inriktning mot livsmedelsindustrin. År 2020 fanns det ungefär 15 000 maskinoperatörer av olika slag inom Livsmedelsindustrin, vilket motsvarade 28 procent av de förvärvsarbetande inom denna delsektor (se figur 6.2). Andra vanliga yrken inom Livsmedelsindustrin är *slaktare och styckare* (2 400 personer, 5 procent), samt *bagare och konditorer* (2 150 personer, 4 procent).

Figur 6.2. De vanligaste yrkena i Livsmedelsindustrin år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, antal



Källa: SCB

Ovanstående yrken är också kraftigt överrepresenterade inom Livsmedelsindustrin. Men det finns även andra yrken som inte är lika vanligt förekommande inom delsektorn men som är kraftigt överrepresenterade (se figur 6.3). Detta gäller till exempel *civilingenjörsvrken inom kemi och kemiteknik, laboratorieingenjörer och industrielektriker*. Det är ett ganska stort antal yrken som är överrepresenterade inom Livsmedelsindustrin.

Figur 6.3 De mest överrepresenterade yrkena i Livsmedelsindustrin år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Källa: SCB

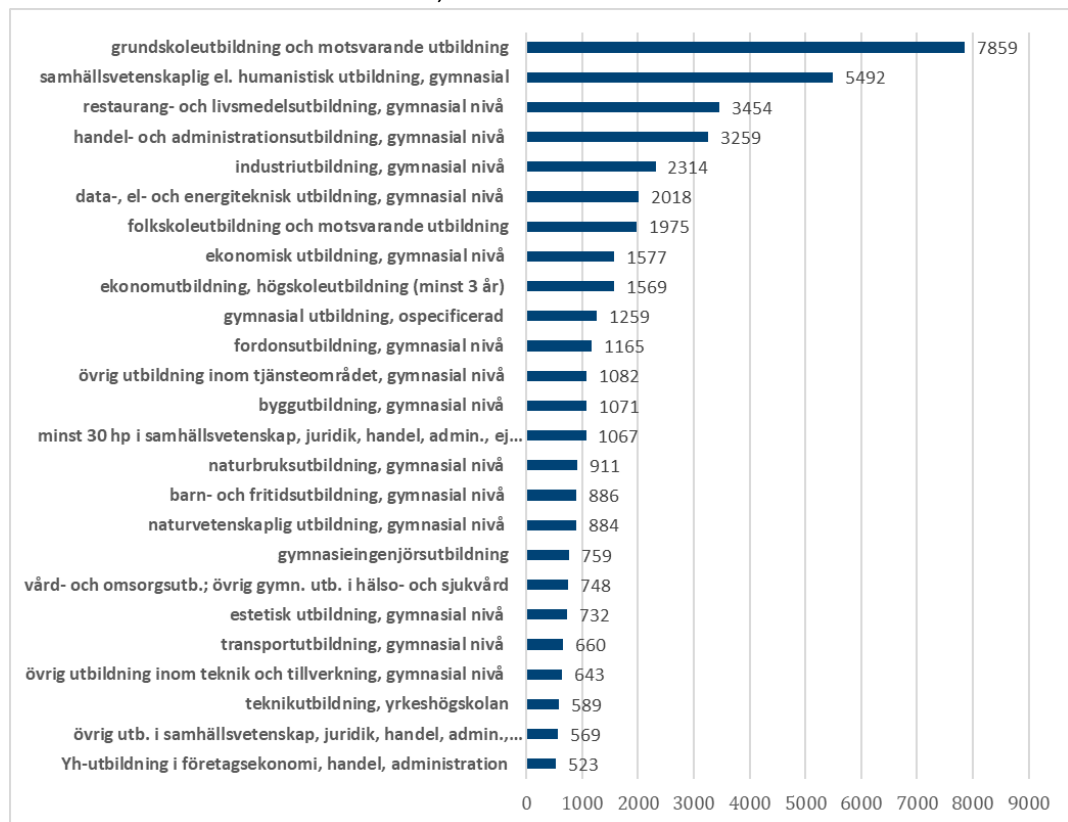
## 6.4 Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna

I antal personer räknat är *Grundskoleutbildning* och *Samhällsvetenskaplig eller humanistisk gymnasieutbildning* de vanligaste utbildningarna inom Livsmedelsindustrin. Ungefär en fjärdedel av de förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin tillhör dessa båda utbildningsgrupper (se figur 6.4). Överhuvudtaget har många av de utbildningar som är vanliga bland de förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin en svag eller ingen ämnesmässig koppling till livsmedel eller industrin som kännetecknar delsektorn.

Störst bland de utbildningsgrupper som har en tydlig ämnesmässig koppling till Livsmedelsindustrin är *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*. Ungefär 3500 personer som arbetar inom Livsmedelsindustrin har denna utbildning, vilket motsvarar cirka 7 procent av de förvärvsarbetande inom delsektorn. Drygt 4 procent eller 2 300 personer har en *Industriutbildning på gymnasial nivå* och 2 000 personer hade en *Data-, el- och energiteknisk utbildning på gymnasial nivå* (4 procent).



Figur 6.4 De vanligaste utbildningsgrupperna år 2020 i Livsmedelsindustrin bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, antal



Källa: SCB.

Undersöker vi istället vilka utbildningsgrupper som är mest överrepresenterade inom Livsmedelsindustrin hittar vi till exempel:

- *Högskoleingenjörutbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik*
- *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*
- *Agronom- och hortonomutbildning*
- *Civilingenjörutbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik*
- *Teknisk utbildning, gymnasial nivå*
- *Kemistutbildning, högskoleutbildning (minst 3 år).*

Överrepresentationen i dessa grupper är dock inte särskilt hög och det är relativt få personer inom Livsmedelsindustrin som tillhör dessa utbildningsgrupper (se figur 6.5). Utmärkande är att det är få utbildningsgrupper som är tydligt överrepresenterade inom Livsmedelsindustrin.

Figur 6.5 De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna år 2020 i Livsmedelsindustrin bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Källa: SCB.

## 6.5 Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelsindustrin var 31 procent år 2020, vilket är något lägre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) men klart högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent).

Om man ska analysera vilken betydelse fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda har för kompetensförsörjningen är det dock intressantare att titta på enskilda utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrken.

I detta avsnitt tittar vi lite närmare några utbildningsgrupper som är relativt stora och överrepresenterade i Livsmedelsindustrin. Dessa är bland annat:

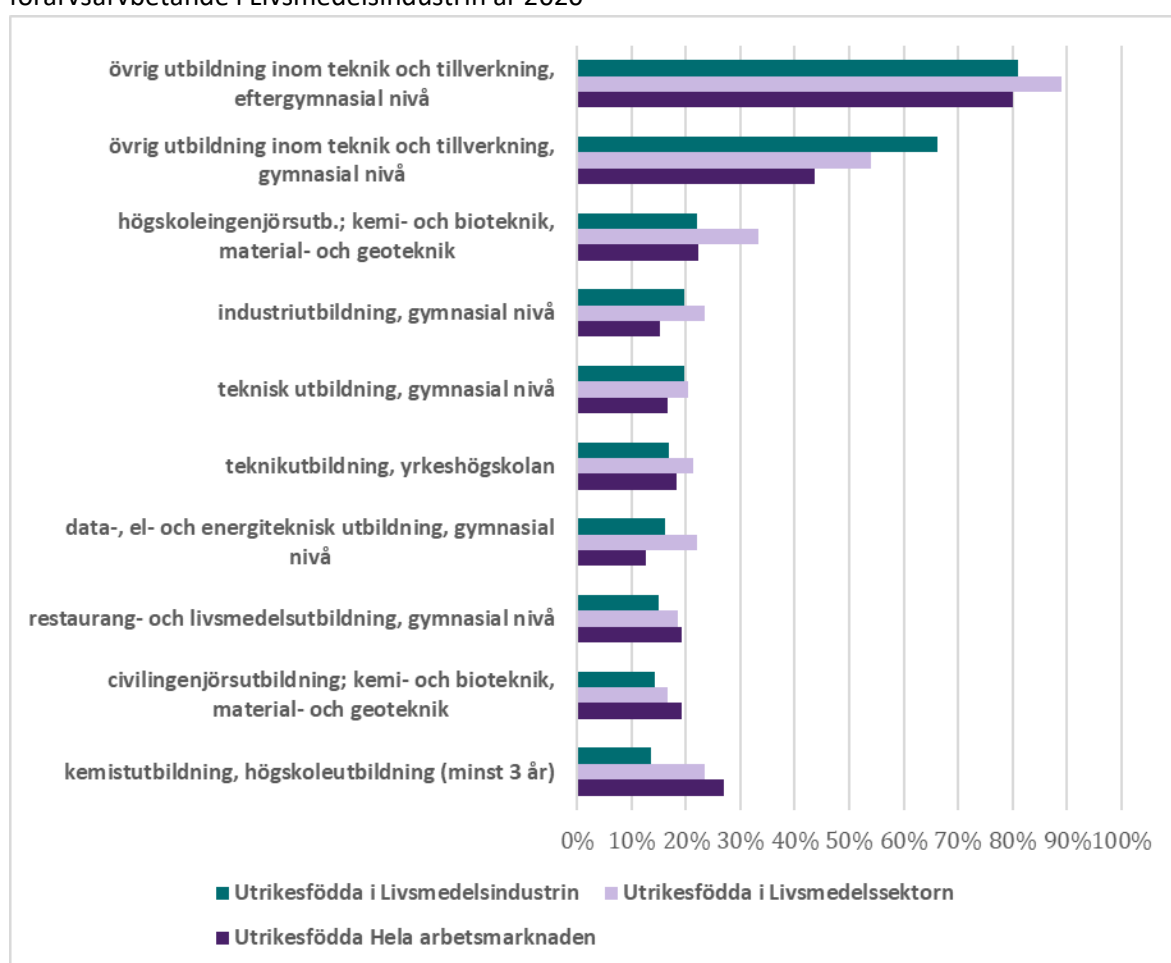
- ▼ *Industrisutbildning, gymnasial nivå*
- ▼ *Data, el- och energiteknisk utbildning, gymnasial nivå*
- ▼ *Restaurang och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*
- ▼ *Högskoleingenjörsubt.; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik*

▼ *Teknisk utbildning, gymnasial nivå*

▼ *Teknikutbildning, Yrkehögskolan*

I många av de utvalda utbildningsgrupperna är andelen utrikesfödda lägre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent) och betydligt lägre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent). Förutom två övriga utbildningsgrupper är det egentligen bara *Högskoleingenjörsutbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik* där andelen utrikesfödda är i nivå med genomsnittet för hela arbetsmarknaden. I övriga utvalda utbildningsgrupper ligger andelen utrikesfödda under genomsnittet för hela arbetsmarknaden.

Figur 6.6 Andel utrikesfödda personer i olika utbildningsgrupper bland förärvsarvbetande i Livsmedelsindustrin år 2020



Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

Undersöker vi utbildningsgruppen med *Industriutbildning, gymnasial nivå* så ser vi att andelen utrikesfödda är lägre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden för samtliga utbildningsinriktningar utom två utbildningsinriktningar med annan inriktning. Mönstret med låga andelar utrikesfödda är alltså relativt generellt även när det gäller olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Industriutbildning, gymnasial nivå*.

Figur 6.7 Andel utrikesfödda i olika inriktningar inom utbildningsgruppen Industriutbildning - förärvsarvbetande i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020



Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

På yrkesnivå ser vi att utrikesfödda är underrepresenterade i vissa yrken och överrepresenterade i vissa andra. *Maskinoperatörer* och *slaktare* är exempel på yrken där utrikesfödda är överrepresenterade, medan de är underrepresenterade bland *processövervakare*, *industrielektriker*, *underhållsmekaniker* samt *civilingenjörer inom kemi och kemiteknik*.

Figur 6.8 Andel utrikesfödda i ett urval av de vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin år 2020



Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

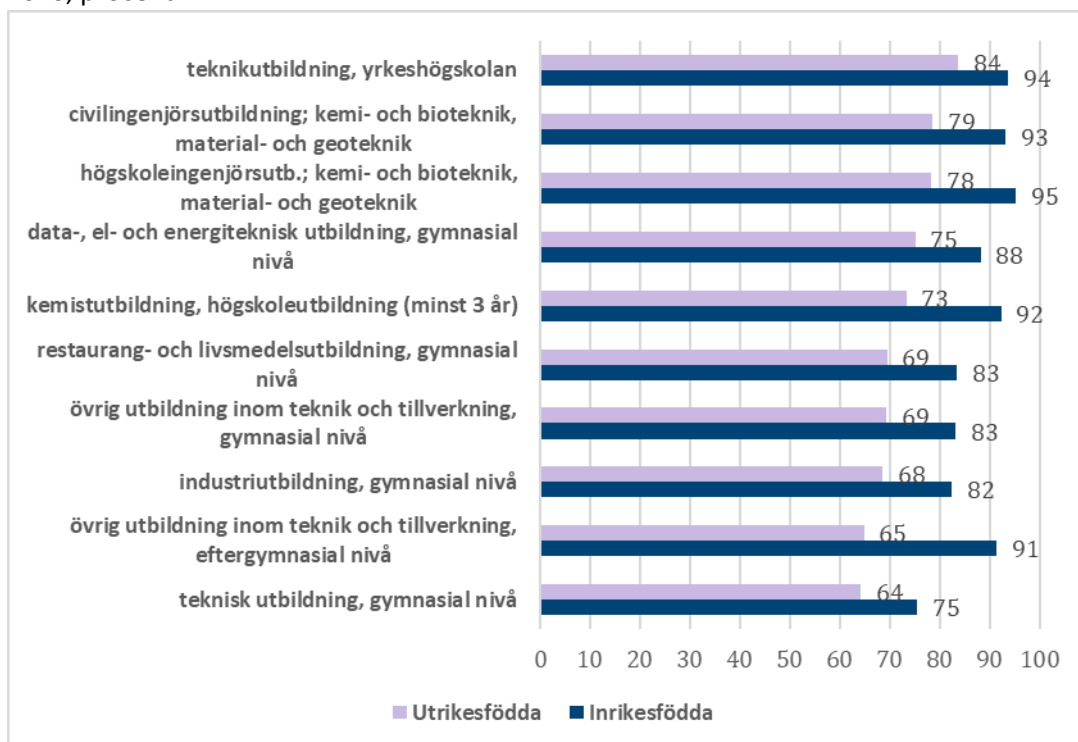
## 6.6 Förvärvsgrad och matchning

Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är viktiga mått om man vill analysera kompetensförsörjningen i en bransch eller delsektor. Förvärvsgraden visar hur stor andel i en utbildningsgrupp eller utbildningsinriktning som arbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel i en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Det sistnämnda blir viktigt i en analys av kompetensförsörjningen i en bransch bland annat för att den visar i vilken utsträckning man kan påverka kompetensförsörjningen genom att utbilda fler inom en viss utbildning.

### 6.6.1 Förvärvsgraden är högre för inrikesfödda

Andelen som arbetar (förvärvsgraden) i de utbildningsgrupper som vi har valt ut och som har en stark ämneskoppling till Livsmedelsindustrin är hög bland inrikesfödda personer (se figur 6.9) I samtliga fall bland de utvalda utbildningsgrupperna är denna andel betydligt lägre för de utrikesfödda. Med tanke på att vissa av dessa utbildningar är så kallade bristutbildningar kan detta förefalla märkligt. Detta gäller inte minst *industriutbildningen* som det enligt SCB:s *Trender och prognoser* kommer att råda brist lång och medellång sikt.

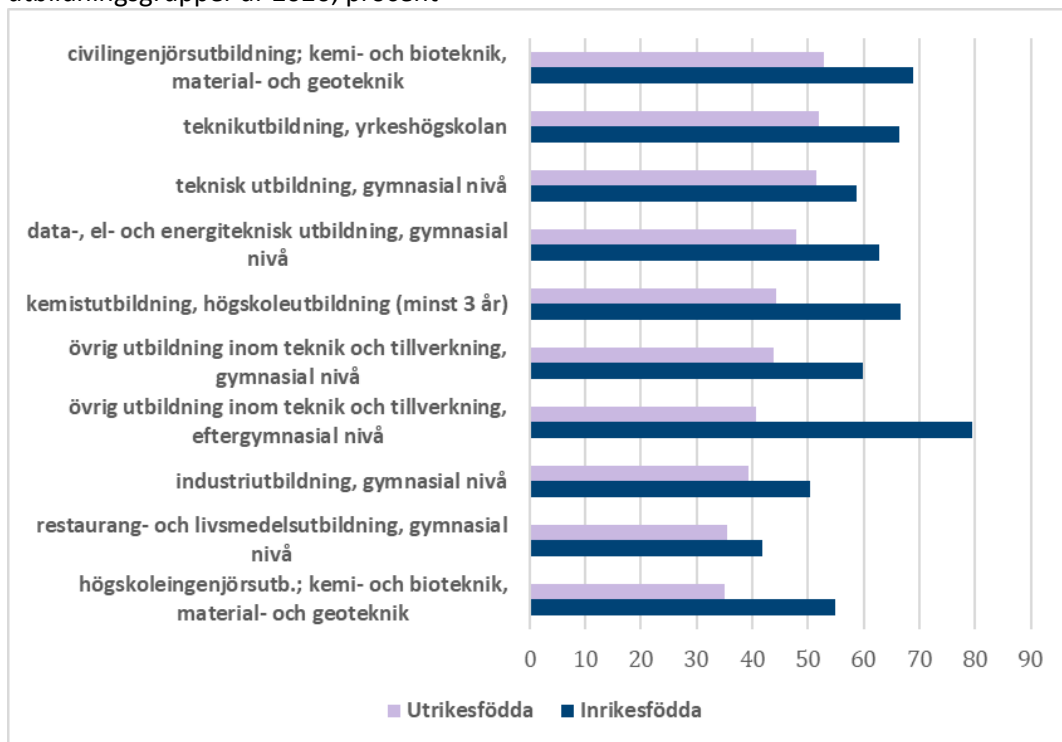
Figur 6.9 Förvärvsgrad uppdelad på födelse land för ett urval av utbildningsgrupper år 2020, procent



Källa: SCB

Mönstret är det samma om vi undersöker den matchade förvärvsgraden hos utrikesfödda i de utvalda utbildningsgrupperna (se figur 6.10). Med matchad förvärvsgrad avses att man arbetar inom ett yrke som matchar ens utbildning. I samtliga fall har inrikesfödda en klart högre matchad förvärvsgrad än utrikesfödda. Om det finns en brist på personer med dessa kompetenser förefaller alltså utrikesfödda som har dessa utbildningar men som inte arbetar i matchande yrken vara en underutnyttjad resurs. Frågan är dock hur dessa kan lockas till Livsmedelsindustrin.

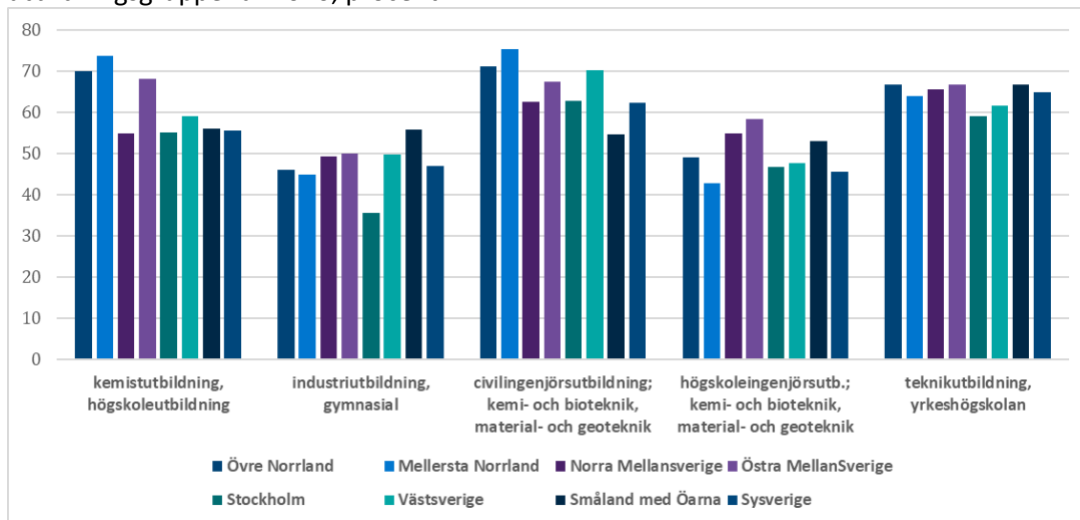
Figur 6.10 Matchad förvärvsgrad uppdelad på födelse land för ett urval av utbildningsgrupper år 2020, procent



Källa: SCB

Skillnaderna i matchad förvärvsgrad är relativt stora mellan olika NUTS 2-regioner för ett antal utvalda utbildningsgrupper som är vanliga eller överrepresenterade i Livsmedelsindustrin (se figur 6.11). Bland annat ser vi att den matchade förvärvsgraden för *industriutbildade* i Stockholm är betydligt lägre än i övriga NUTS 2-regioner. Högst är denna andel i Småland med öarna.

Figur 6.11 Matchad förvärvsgrad uppdelad på NUTS 2-regioner för ett urval av utbildningsgrupper år 2020, procent

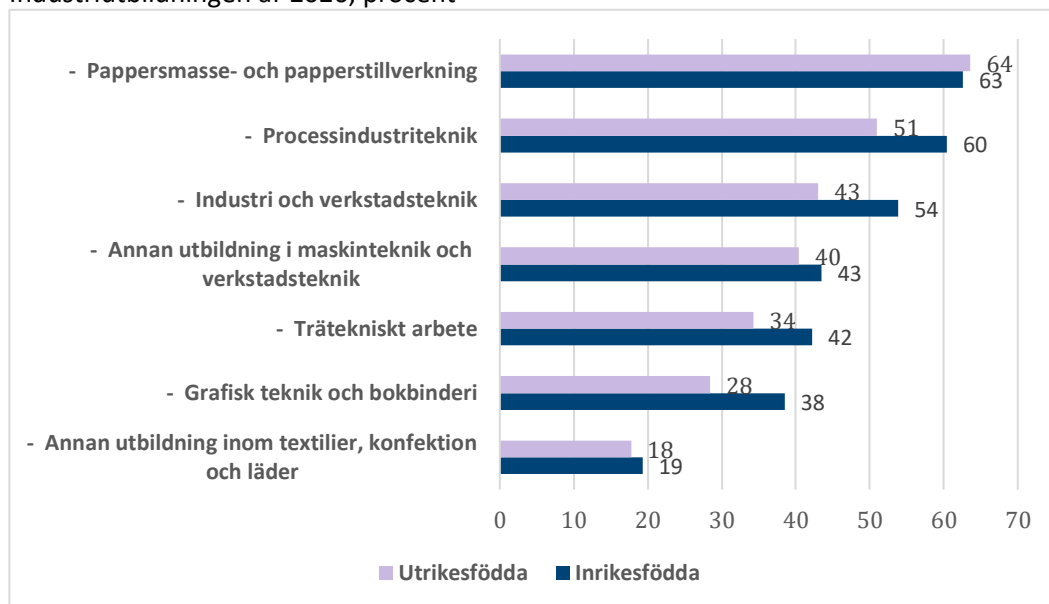


Källa: SCB

## 6.6.2 Vanligare att utrikesfödda med industriutbildning arbetar med annat

*Industriutbildning på gymnasial nivå* är en utbildningsgrupp som det år 2035 beräknas råda brist på. Om vi undersöker att hur den matchade förvärvsgraden är för de som har denna utbildning som sin högsta utbildning, så ser vi att inrikesfödda generellt har en högre matchad förvärvsgrad (se figur 6.12) Inrikesfödda har en högre matchad förvärvsgrad i samtliga utbildningsinriktningar utom *Pappersmasse- och papperstillverkning* samt *Annan utbildning inom textilier, konfektioner och läder*.

Figur 6.12 Matchad förvärvsgrad uppdelad på födelseland för olika inriktningar av Industriutbildningen år 2020, procent



Källa: SCB

## 6.6.3 Matchning på mer detaljerad nivå

Nästa steg i analysen är att undersöka vad de personer som inte arbetar i matchande yrken arbetar med i stället. Detta kan vi göra med hjälp av mer detaljerad matchningsstatistik från SCB. Här undersöker vi följande utbildningsgrupper lite närmare, nämligen:

- *Data-, el- och energiteknisk utbildning, gymnasial nivå*
- *Utbildningsinriktningen Processindustrieteknik på Industriutbildning på gymnasial nivå*
- *Teknikutbildning, yrkeshögskolan*
- *Högskoleingenjörsutbildningen; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik*

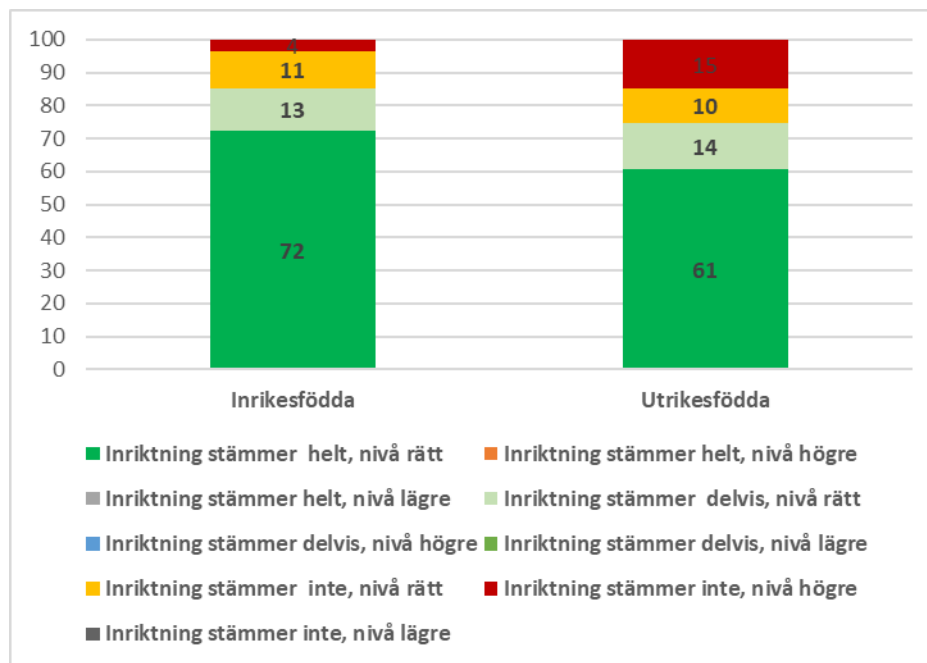
## 6.6.4 Relativt många utrikesfödda med Data-, el- och energiteknisk utbildning, gymnasial nivå är överkvalificerade för sitt yrke

När det gäller de *Data-, el- och energitekniskt utbildade* ser vi att både inrikesfödda och utrikesfödda i relativt hög grad är helt rätt matchade, men nivån är ändå 11 procentenheter högre för inrikesfödda (se figur 6.13). En annan stor skillnad i matchningen mellan inrikes- och utrikesfödda är att utrikesfödda i betydligt högre



grad är helt felmatchade (rött fält i diagrammet), det vill säga att de är överkvalificerade för sina jobb. Dessutom arbetar de inom ett ämnesområde som inte stämmer med deras utbildning. Detta är en ekonomisk förlust för individ, bransch och samhälle.

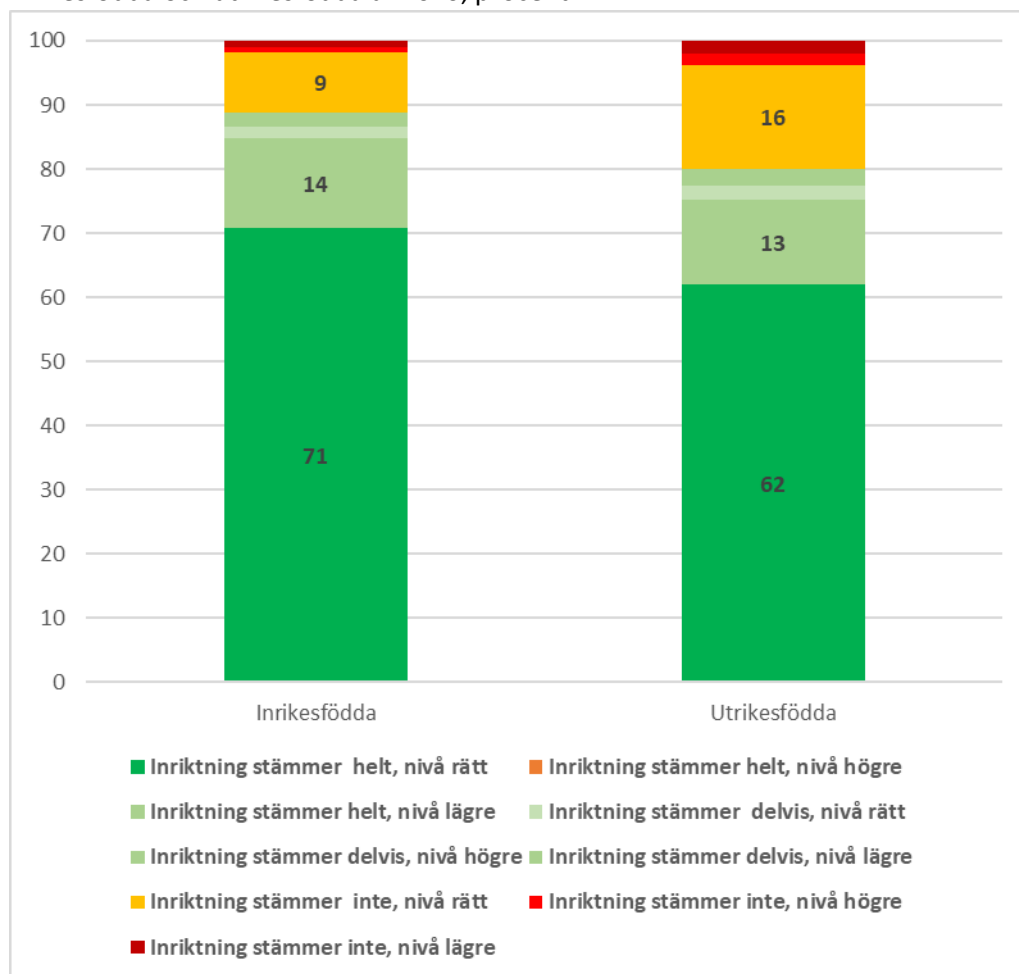
Figur 6.13 Detaljerad matchning för Data-, el- och energitekniskt utbildade uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



Källa: SCB

De personer som tillhör utbildningsgruppen *Teknikutbildning, yrkeshögskolan* uppvisar ett delvis annat mönster (se figur 6.14). Även här är de inrikesfödda i klart högre grad helt rätt matchade, men andelen utrikesfödda som är helt felmatchade och överkvalificerade för sina yrken är låg. Istället är det fler utlandsfödda som arbetar i ett yrke på samma utbildningsnivå men som saknar ämneskoppling.

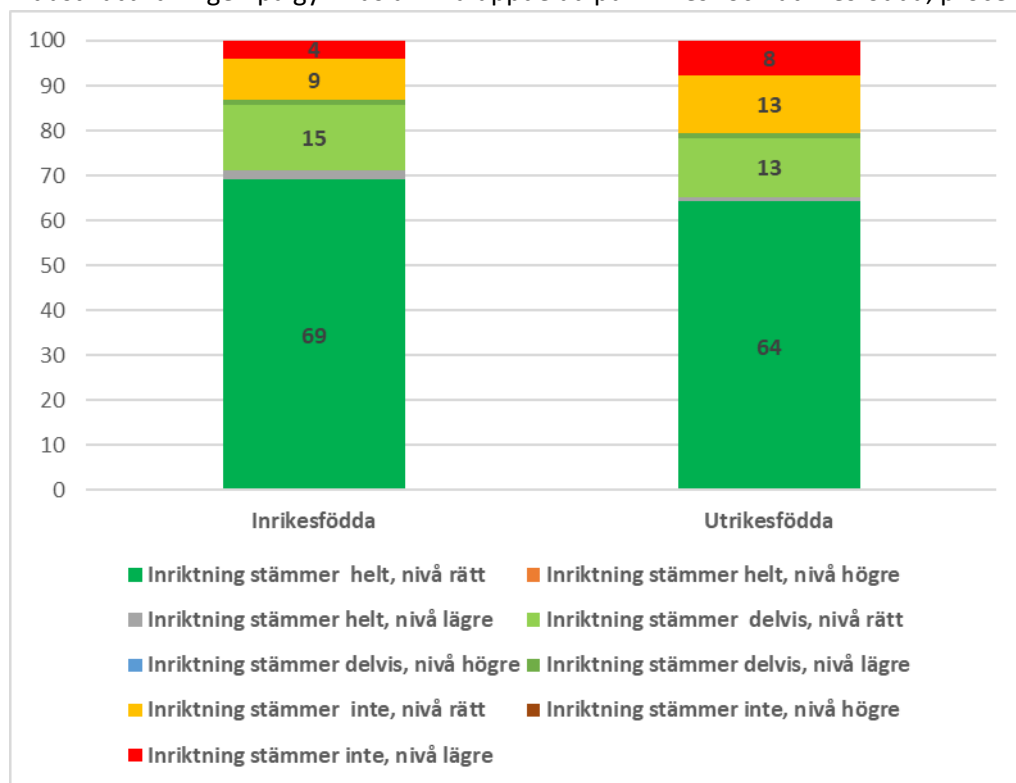
Figur 6.14 Detaljerad matchning för Teknikutbildning, yrkeshögskolan uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



Källa: SCB

I vissa fall är skillnaderna mellan utrikes- och inrikesfödda relativt små när det gäller matchningen mellan utbildning och yrke. Det gäller till exempel utbildningsinriktningen *Processindustrieteknik* på *industriutbildningen på gymnasial nivå* (se figur 6.15). Detta är en av de inriktningar på *Industriutbildningen* som har högst matchad förvärvsgrad. Det vi ser här när vi tittar närmare på matchningen är förutom att en något lägre andel utrikesfödda är helt rätt matchade, är att något fler utrikesfödda arbetar i ett yrke på samma utbildningsnivå men som saknar ämneskoppling. Det är också något fler utrikesfödda som har ett yrke som saknar ämneskoppling och som dom är underkvalificerade för.

Figur 6.15. Detaljerad matchning av utbildningsinriktningen Processindustrietechnik på industriutbildningen på gymnasial nivå uppdelad på inrikes- och utrikesfödda, procent



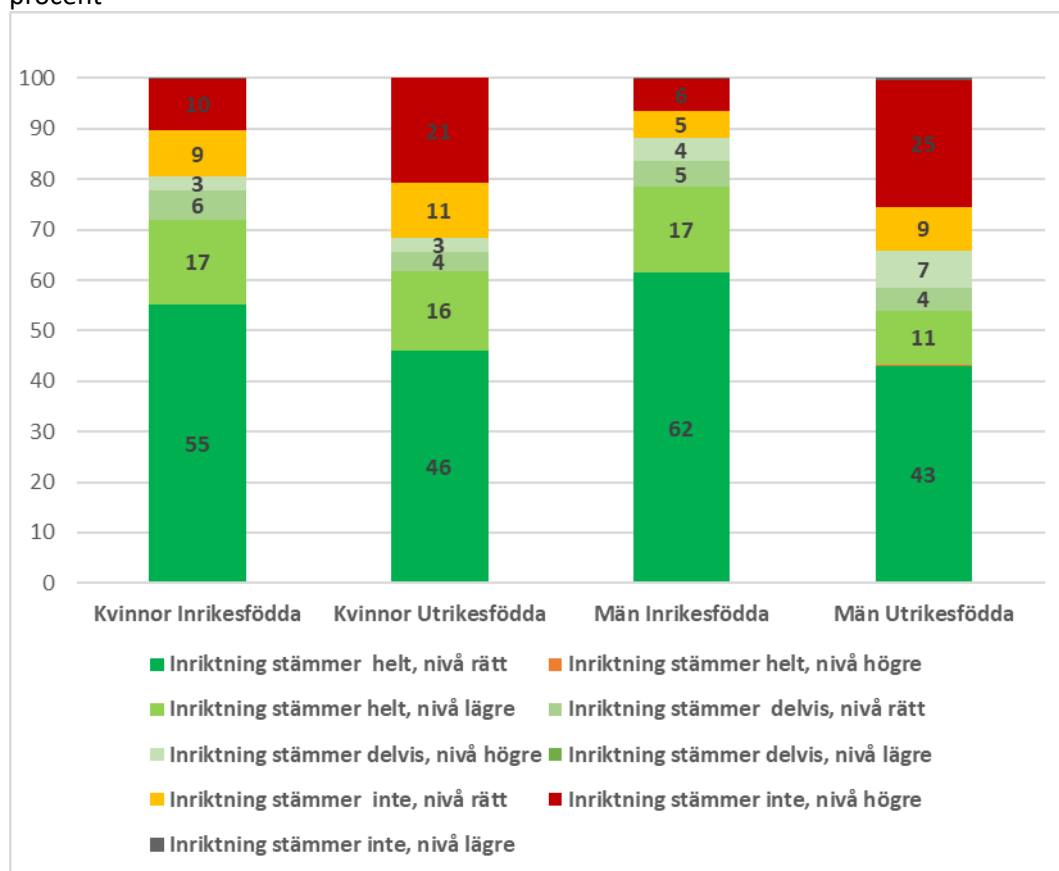
Källa: SCB

### 6.6.5 Samma könsmonster när det gäller matchning för utrikesfödda kvinnor som för inrikesfödda

I ett sista steg i analysen har vi valt att undersöka ifall den lägre matchningen bland utrikesfödda i vissa branscher beror på könsskillnader. Vi vet att den matchade förvärvsgraden generellt kan skilja sig relativt mycket mellan könen.

Här har vi tittat närmare på *Högskoleingenjörsutbildningen; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik* (se figur 6.16). Här ser vi att betydligt fler inrikesfödda är helt rätt matchade. Det gäller både kvinnor och män. Det är till och med så att skillnaderna mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnor är mindre än mellan männen, det vill säga att mönstret i detta fall avviker från det genomsnittliga. Det innebär alltså att den sämre matchningen hos utrikesfödda inte beror könsskillnader. Anmärkningsvärt här är också den höga andelen utrikesfödda som är helt felmatchade och som arbetar i yrken som de är överkvalificerade för. Här finns samma tendens hos inrikesfödda men siffrorna ligger här på en lägre nivå.

Figur 6.16 Detaljerad matchning fördelad på kön och födelseland för utbildningsgruppen Högskoleingenjörsutbildningen; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik år 2020, procent



Källa: SCB

## 6.7 Analys och sammanfattning

Andelen förvärvsarbete som är 60 år eller äldre ligger något under genomsnittet för hela arbetsmarknaden i de vanligaste och mest överrepresenterade yrkena inom Livsmedelsindustrin.

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelsindustrin (31 procent) är klart högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent). Skillnaderna mellan olika utbildningsgrupper och yrken är dock relativt stora. Utrikesfödda är överrepresenterade i vissa utvalda utbildningsgrupper och yrken och underrepresenterade i andra.

Utrikesfödda inom Livsmedelsindustrin har generellt sett lägre förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad. Detta gäller både utvalda utbildningsgrupper och inriktningar.

Tittar vi närmare på matchningen mellan utbildning och yrke så ser vi fler utrikesfödda i vissa utvalda utbildningsgrupper i större utsträckning är helt felmatchade det vill säga de jobbar inom ett annat ämnesområde än det deras utbildning är inriktad mot och de är överkvalificerade för sina jobb. Detta är en förlust för såväl individ, bransch och samhällsekonomi. De utrikesfödda kan ses som en potential som skulle kunna förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelsindustrin.

# 7 Livsmedelshandeln

## 7.1 Inledning

I Livsmedelshandeln ingår de delar av SNI 46 Parti- och provisionshandel och SNI 47 Detaljhandel som rör handel med livsmedel. För mer detaljer se bilaga 1.

Innan vi går in på den detaljerade statistiska beskrivningen redovisas vad SCB lyfter fram i sina prognoser och undersökningar som har koppling till kompetensförsörjningen i Livsmedelshandeln.

### 7.1.1 Vad säger SCB:s Trender och prognoser?

I SCB:s *Trender och prognoser 2020* analyseras följande utbildningsgrupp med koppling till Livsmedelshandel:

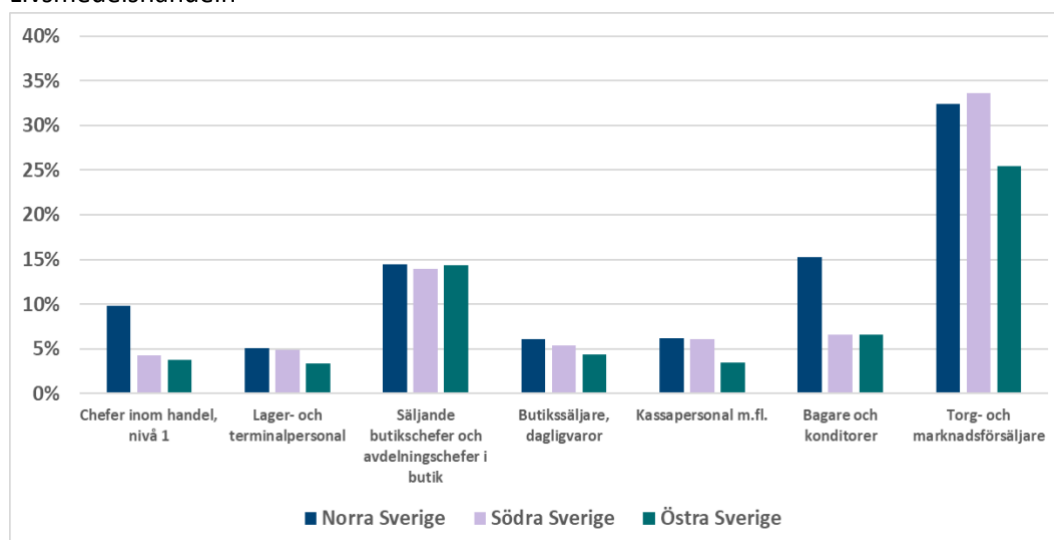
▼ *Handel- och administrationsutbildning, gymnasial nivå (33H).*

Enligt SCB:s trender och prognoser kommer det att år 2035 saknas 5 600 personer med denna utbildning. Både tillgång och efterfrågan förväntas minska på denna utbildningsgrupp. Enligt SCB:s *Regionala trender och prognoser* kommer det att råda ungefärlig balans i 19 av 21 län mellan tillgång och efterfrågan på personer med den aktuella utbildningen. I resterande län beräknas det vara ett visst överskott.

## 7.2 Kommande pensionsavgångar

Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre ligger relativt lågt i de flesta av de utvalda yrkena inom Livsmedelshandeln. Ett undantag är *säljande butikschefer och avdelningschefer i butik* som ligger något över genomsnittet för hela arbetsmarknaden.

Figur 7.1. Andel förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre i ett antal utvalda yrken inom Livsmedelshandeln



Anmärkning: Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 13 procent.

Källa: SCB

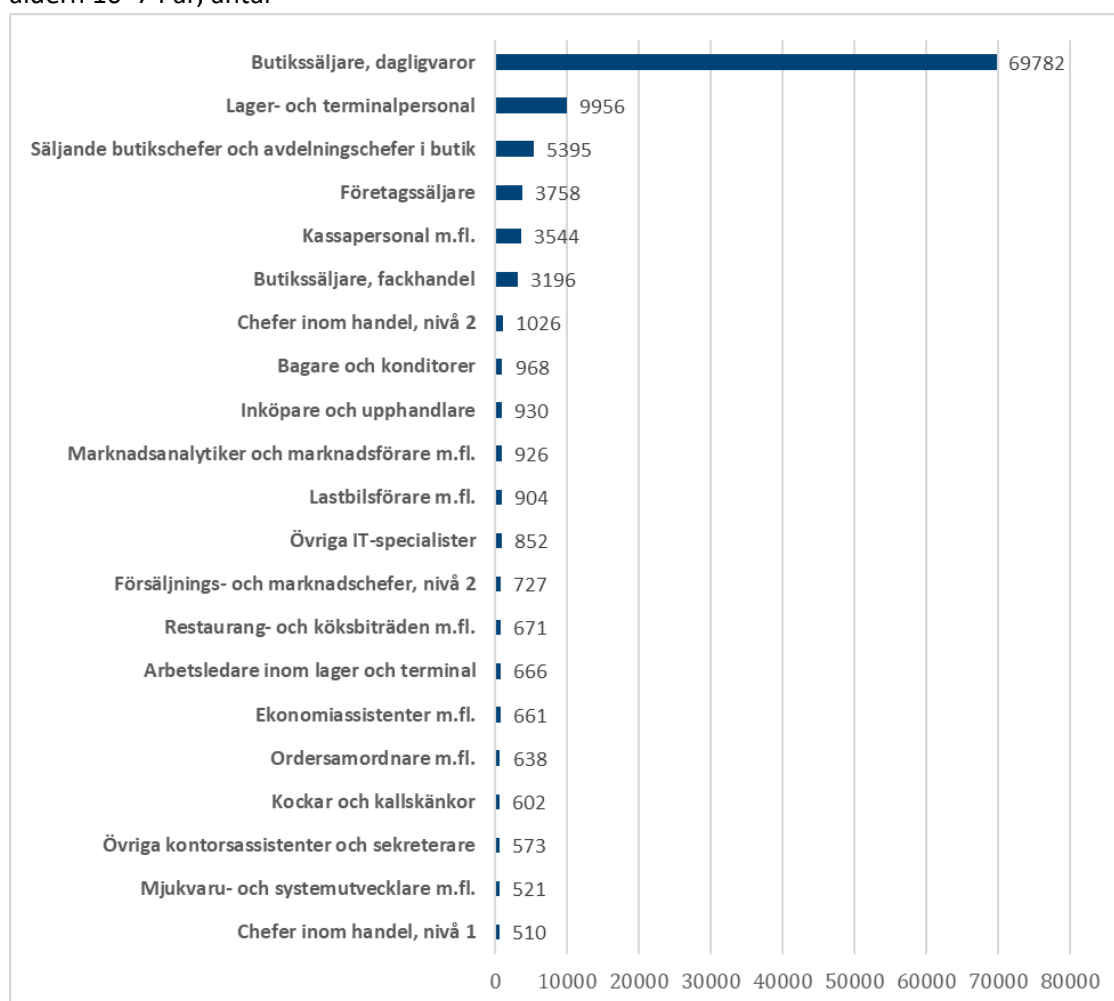
### 7.3 Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena

De vanligaste yrkena i Livsmedelshandeln är också i stor utsträckning de mest överrepresenterade (se figur 7.2 och 7.3). Överrepresenterad betyder i detta sammanhang att yrket/utbildningen är vanligare i delsektorn än den är på hela arbetsmarknaden. Tre yrken som tillhör denna kategori är:

- Butikssäljare, dagligvaror (69 800 personer, vilket motsvarar 49 procent av de förvärvsarbetande i branschen)
- Kassapersonal (3 500 personer, 2,5 procent)
- Säljande butikshefer (5 400 personer, 4 procent).

Det näst vanligaste yrket, *lager- och terminalpersonal*, utgör 7 procent (10 000 personer) av de förvärvsarbetande i branschen men är inte lika överrepresenterat som de tidigare uppräknade yrkena. Samma sak gäller för det fjärde vanligaste yrket, *företagssäljare* (3 800 personer, 3 procent).

Figur 7.2. De vanligaste yrkena i Livsmedelshandeln år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, antal



Källa: SCB

Figur 7.3 De mest överrepresenterade yrkena i Livsmedelshandeln år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



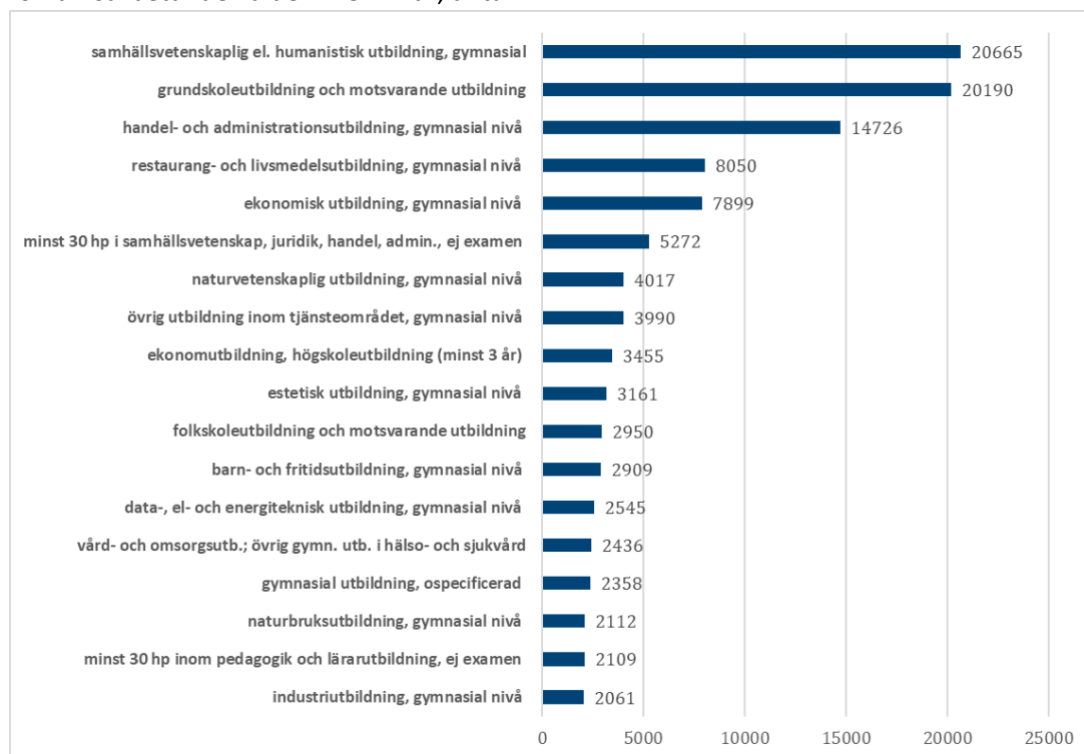
Källa: SCB

## 7.4 Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna

Mätt i antal personer är *Samhällsvetenskaplig eller humanistisk gymnasieutbildning* och *Grundskoleutbildning* de vanligaste utbildningsgrupperna inom Livsmedelshandeln (se figur 7.4). Cirka 30 procent av de förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln tillhör dessa båda utbildningsgrupper. Överhuvudtaget har många av de utbildningar som är vanliga bland de förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln en svag ämnesmässig koppling till delsektorn.

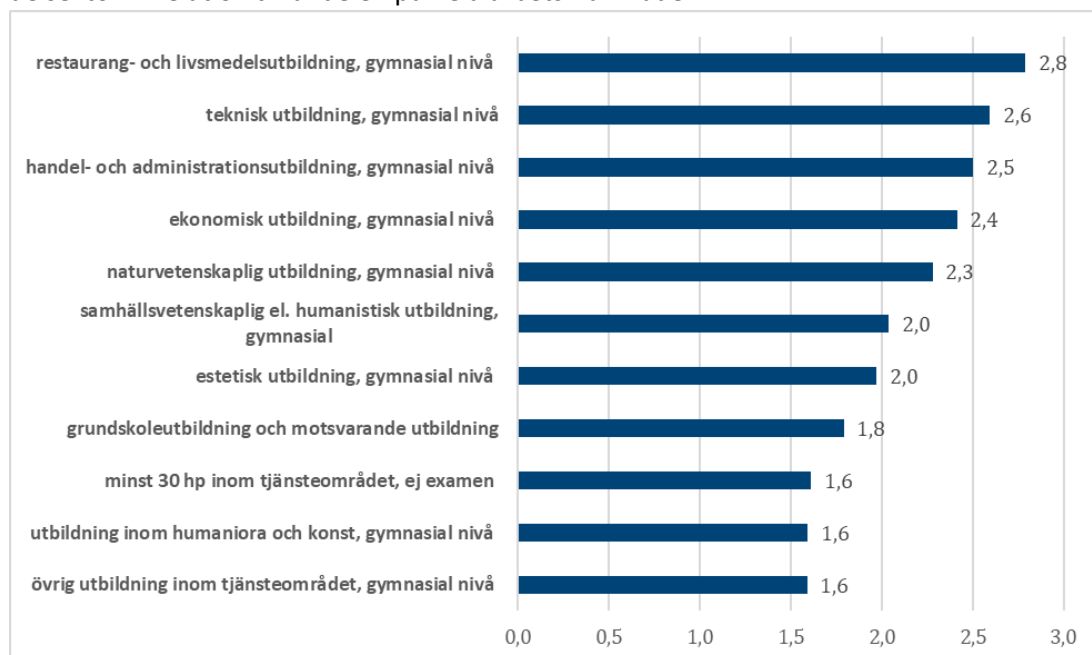
Vanligast bland de utbildningsgrupper som har en tydlig ämneskoppling till Livsmedelshandeln är *Handel- och administrationsutbildning, gymnasial nivå* (14 700 personer, 10 procent) samt *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå* (8 050 personer, 6 procent). Dessa båda utbildningar är också de mest överrepresenterade inom Livsmedelshandeln (se figur 7.4). Noterbart är att överrepresentationen inte är så stor ens hos de utbildningsgrupper och utbildningsinriktningar som är mest överrepresenterade inom Livsmedelshandeln (7.5).

Figur 7.4 De vanligaste utbildningsgrupperna år 2020 i Livsmedelshandeln bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, antal



Källa: SCB.

Figur 7.5 De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna år 2020 i Livsmedelshandeln bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Källa: SCB.



## 7.5 Utveckling och mångfald i ett urval av utbildningsgrupper

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelshandeln var 24 procent år 2020, vilket är klart lägre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) men på exakt samma nivå som genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent).

Om man ska analysera vilken betydelse fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda har för kompetensförsörjningen är det dock intressantare att titta på enskilda utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrken.

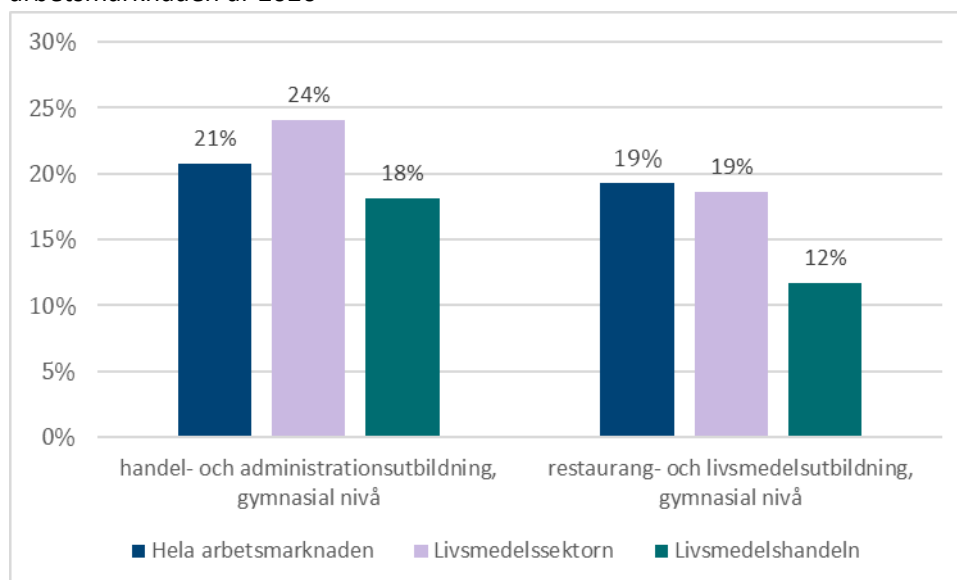
I detta avsnitt tittar vi lite närmare några utbildningsgrupper som är relativt stora och överrepresenterade i Livsmedelsindustrin. Dessa är bland annat:

▀ *Handel och administrationsutbildning, gymnasial nivå*

▀ *Restaurang och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*

Andelen utrikesfödda i *Handel och administrationsutbildningen* som förvärvsarbetar i Livsmedelssektorn ligger på samma nivå som genomsnittet för alla utbildningsgrupper på arbetsmarknaden (24 procent). Andelen utrikesfödda i utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedelsutbildning* ligger något lägre (19 procent).

Figur 7.6 Andel utrikesfödda personer i olika utbildningsgrupper bland förvärvsarbetande i Livsmedelshandeln, Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020

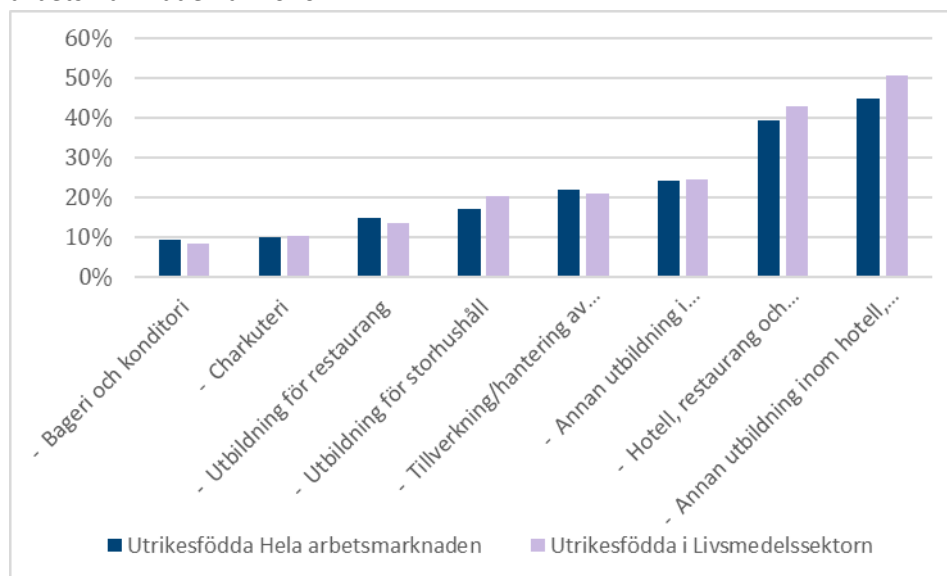


Anmärkning: Genomsnittet för samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

Undersöker vi istället andelen utrikesfödda i olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Handel och administration* så ser vi att denna grupp är överrepresenterad i vissa inriktningar och underrepresenterad i andra (se figur 7.7). Lägst är andelen utrikesfödda inom inriktningarna *Bageri och konditori* samt *Charkuteri*. Högst är andelen utrikesfödda inom inriktningarna *Hotell, restaurang och storhushåll* samt *Annan utbildning inom hotell, restaurang och storhushåll*.

Figur 7.7 Andel utrikesfödda i olika inriktningar inom utbildningsgruppen Handel och administration som förärvsarvbetande i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020

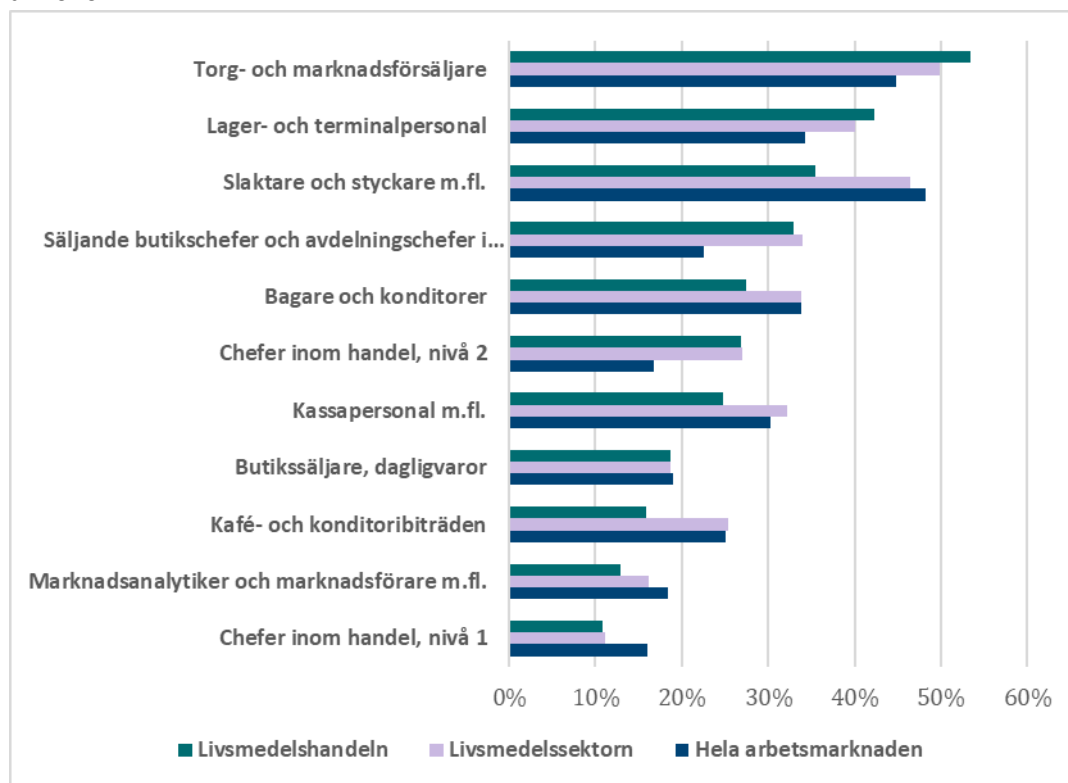


Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

Det visar sig också att andelen utrikesfödda varierar starkt mellan olika yrken inom Livsmedelshandeln (se figur 7.8). Andelen utrikesfödda är högst inom yrkesgrupperna *torg- och marknadsförsäljare* (53 procent), *lager- och terminalpersonal* (42 procent) samt *slaktare och styckare* (35 procent). Däremot är utrikesfödda underrepresenterade bland *chefer inom handeln nivå 1* (11 procent), *marknadsanalytiker och marknadsförare* (13 procent) samt i viss mån bland *butikssäljare, dagligvaror* (19 procent).

Figur 7.8 Andel utrikesfödda i ett urval av de vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln år 2020



Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent.

Källa: SCB

## 7.6 Förvärvsgrad och matchning

Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är viktiga mått om man vill analysera kompetensförsörjningen i en bransch eller delsektor. Förvärvsgraden visar hur stor andel av en utbildningsgrupp eller utbildningsinriktning som arbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel av en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Det sistnämnda blir viktigt i en analys av kompetensförsörjningen i en bransch bland annat för att den visar i vilken utsträckning man kan påverka kompetensförsörjningen genom att utbilda fler inom en viss utbildning.

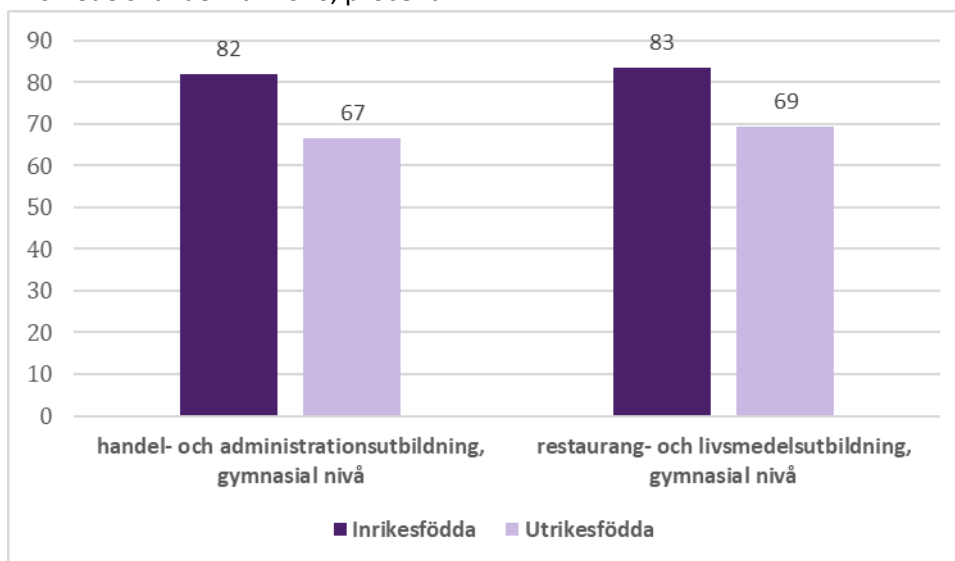
I detta avsnitt tittar vi närmare på följande utbildningsgrupper:

- *Handels- och administrationsutbildning, gymnasial nivå*
- *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*

### 7.6.1 Förvärvsgraden är högre för inrikesfödda

Andelen som arbetar (förvärvsgraden) i de utbildningsgrupper som vi har valt och som har en stark ämneskoppling till Livsmedelshandeln är hög bland inrikesfödda personer, men klart lägre bland utlandsfödda. (se figur 7.9)

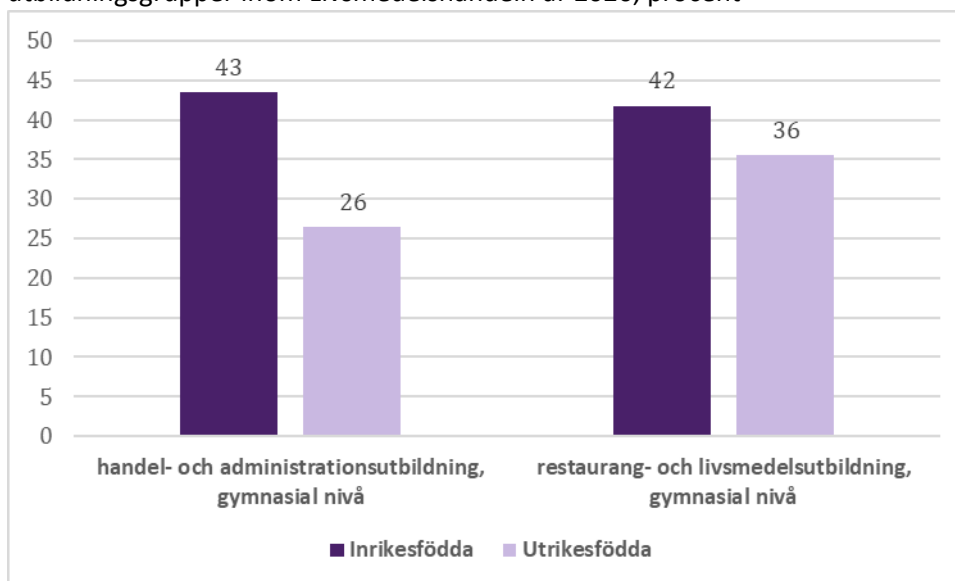
Figur 7.9 Förvärsgrad uppdelad på födelseland för ett urval av utbildningsgrupper inom Livsmedelshandeln år 2020, procent



Källa: SCB

Mönstret är det samma om vi undersöker den matchade förvärsgraden hos utrikesfödda i de utvalda utbildningsgrupperna (se figur 7.10). Med matchad förvärsgrad avses att man arbetar inom ett yrke som matchar ens utbildning. I båda utbildningsgrupperna har inrikesfödda en högre matchad förvärsgrad än utrikesfödda. Skillnaden är dock mindre för de *restaurang- och livsmedelsutbildade*. Om det finns en brist på personer med dessa kompetenser förefaller alltså utrikesfödda, som har dessa utbildningar men som inte arbetar i matchande yrken, vara en underutnyttjad resurs.

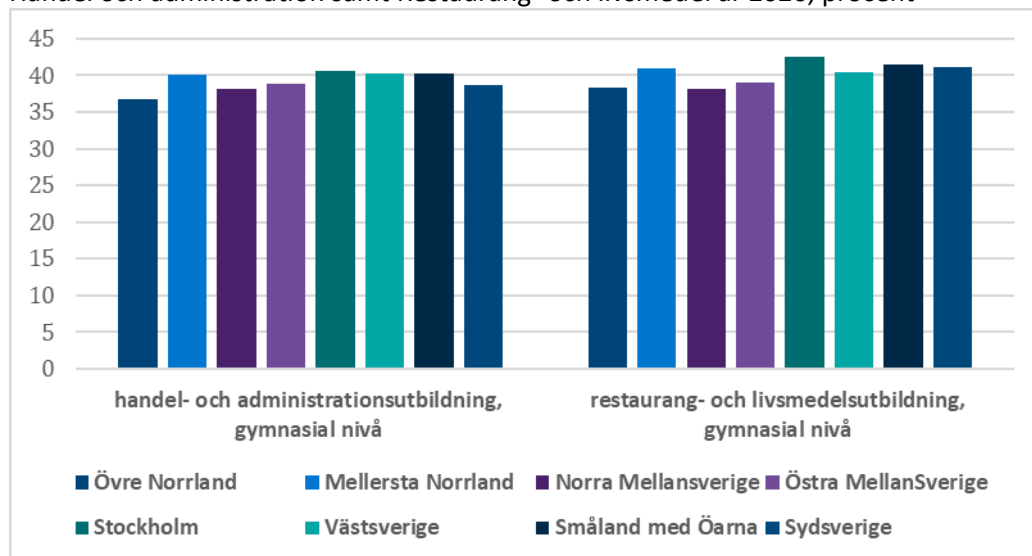
Figur 7.10 Matchad förvärsgrad uppdelad på födelseland för ett urval av utbildningsgrupper inom Livsmedelshandeln år 2020, procent



Källa: SCB

Skillnaderna i matchad förvärsgrad är relativt små mellan olika NUTS 2-regioner i utbildningsgrupperna *Handel och administration* samt *Restaurang- och livsmedel* som är relativt stora inom Livsmedelshandeln.

Figur 7.11 Matchad förvärvsgrad uppdelad på NUTS 2-regioner för utbildningsgrupperna Handel och administration samt Restaurang- och livsmedel år 2020, procent

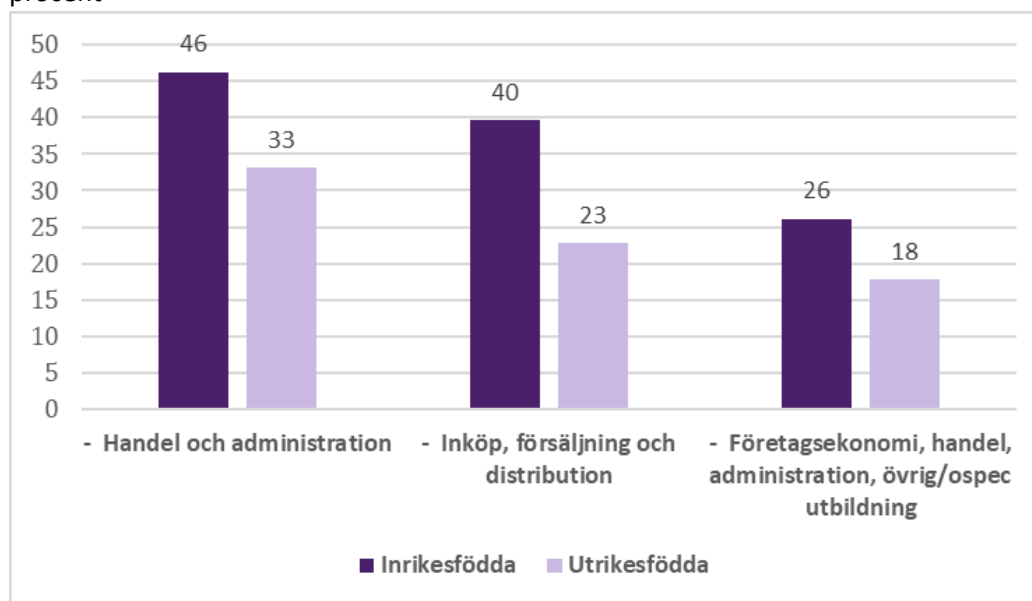


Källa: SCB

## 7.6.2 Vanligare att utrikesfödda med Handel- och administrationsutbildning arbetar med annat

Det matchade förvärvsgraden kan dock skilja sig relativt mycket mellan olika utbildningsinriktningar (se figur 7.12) Här har vi tittat närmare på olika inriktningar inom utbildningsgruppen *Handel och administration*. Mönstret i det här fallet är dock genomgående det samma, nämligen att utrikesfödda har sämre matchad förvärvsgrad. Det framgår också att den matchade förvärvsgraden totalt sett varierar relativt mycket mellan de olika utbildningsinriktningarna.

Figur 7.12 Matchad förvärvsgrad uppdelad på födelse land för olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen Handel och administration år 2020, procent

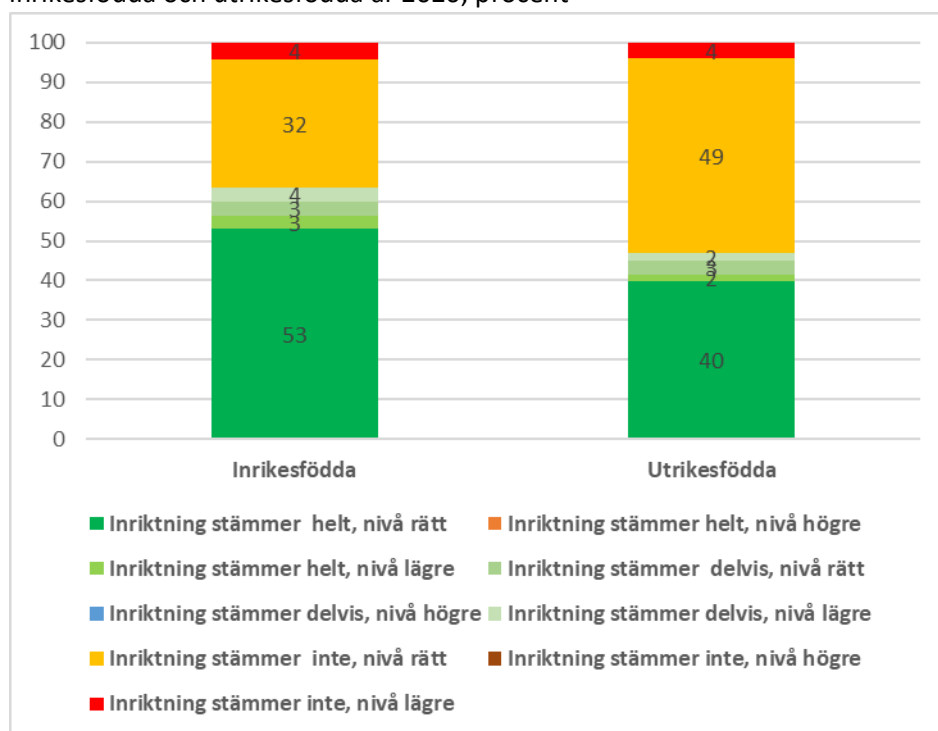


Källa: SCB

### 7.6.3 Matchning på mer detaljerad nivå

Nästa steg i analysen är att undersöka vad de personer som inte arbetar i matchande yrken arbetar med i stället. Detta kan vi göra med hjälp av mer detaljerad matchningsstatistik från SCB. Vi börjar med att göra en mer detaljerad beskrivning av matchningen i utbildningsgruppen *Handels- och administrationsutbildning på gymnasial nivå* (se figur 7.13). Förutom att betydligt fler inrikesfödda är helt rätt matchade så är den största skillnaden att utrikesfödda i betydligt större utsträckning arbetar i omatchade yrken som kräver gymnasieutbildningen.

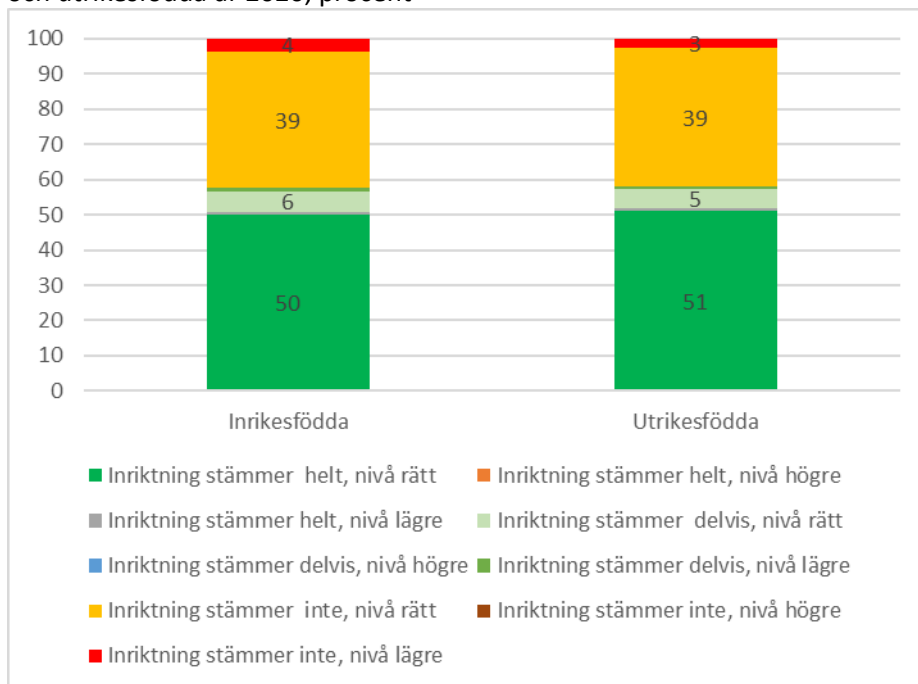
Figur 6.13 Detaljerad matchning hos handels- och administrationsutbildade uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



Källa: SCB

Skillnaden är stor mot den andra utbildningsgruppen som är relativt vanligt inom Livsmedelshandel nämligen *Restaurang och livsmedelsutbildningen* (se figur 7.14). Här visar sig skillnaderna detaljerad matchning mellan in- och utrikesfödda vara mycket små.

Figur 7.14 Detaljerad matchning hos Restaurang och livsmedel uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent

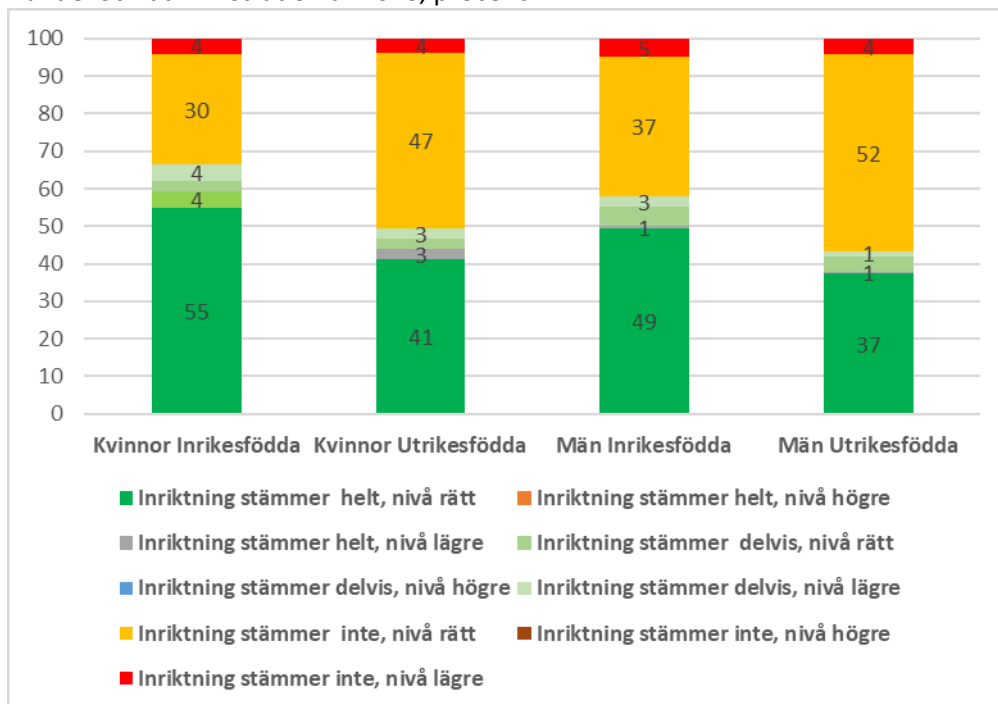


Källa: SCB

#### 7.6.4 Samma könsmönster när det gäller matchning

Inrikesfödda och utrikesfödda med *Handels och administrationsutbildning* har samma könsmönster i sin matchning (se figur 7.15). Intressant är att män i detta fall sämre matchade än kvinnor. Det gäller såväl inrikes- som utrikesfödda.

Figur 7.15 Detaljerad matchning fördelad på kön och födelseort för utbildningsgruppen Handel och administration år 2020, procent



Källa: SCB

## 7.7 Analys och sammanfattning

Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre ligger relativt lågt i de flesta av de utvalda yrkena inom Livsmedelshandeln. Ett undantag är *säljande butikshefer och avdelningschefer i butik* som ligger något över genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Att relativt många i detta yrke ligger när pensionsåldern kan bli en svår utmaning för kompetensförsörjningen inom Livsmedelshandeln.

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande i Livsmedelshandeln var 24 procent år 2020, vilket är på exakt samma nivå som genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Andelen utrikesfödda i *Handel och administrationsutbildningen* som förvärvsarbetar i Livsmedelssektorn ligger på samma nivå som genomsnittet för alla utbildningsgrupper på arbetsmarknaden. Andelen utrikesfödda i utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedelsutbildning* ligger något lägre (19 procent).

Undersöker vi istället andelen utrikesfödda i olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Handels- och administration* så ser vi att denna grupp är överrepresenterad i vissa inriktningar och underrepresenterad i andra. Det visar sig också att andelen utrikesfödda varierar starkt mellan olika yrken inom Livsmedelshandeln. Under ytan visar det sig alltså finnas relativt stora skillnader när det gäller andelen utrikesfödda. I vissa utbildningsinriktningar och yrken är dessa överrepresenterade och andra är de underrepresenterade. Ett mönster är att de utrikesfödda ofta är underrepresenterade i de mer kvalificerade yrkena.

Andelen som arbetar i de utbildningsgrupper som vi har valt ut och som har en stark ämneskoppling till Livsmedelshandeln är hög bland inrikesfödda personer, men klart lägre bland utlandsfödda. Mönstret är det samma om vi undersöker den matchade förvärvsgraden hos utrikesfödda i de utvalda utbildningsgrupperna. I båda utbildningsgrupperna har inrikesfödda en högre matchad förvärvsgrad än utrikesfödda. Skillnaden är dock mindre för de *restaurang- och livsmedelsutbildade*.

När det gäller de *Handels- och administrationsutbildade* visar det sig att de utrikesfödda i större utsträckning arbetar inom yrken som saknar ämneskoppling men som ligger på samma utbildningsnivå. När det gäller *restaurang- och livsmedelsutbildade* är skillnaderna mellan utrikes- och inrikesfödda relativt små i detta avseende.

Även om de utrikesfödda inte är underrepresenterade i Livsmedelshandeln skulle de utrikesfödda med de aktuella utbildningarna som inte förvärvsarbetar eller arbetar i omatchade yrken kunna bidra till att förbättra kompetensförsörjningen inom Livsmedelshandeln.



# 8 Restaurang

## 8.1 Inledning

I delsektorn Restaurang ingår SNI 56 Restaurang och catering. För mer detaljer se bilaga 1.

Innan vi går in på den detaljerade statistiska beskrivningen redovisas vad SCB lyfter fram i sina prognoser och undersökningar som har koppling till kompetensförsörjningen inom Restaurang.

### 8.1.1 Vad säger SCB:s Trender och prognoser?

I SCB:s *Trender och prognoser 2020* analyseras följande utbildningsgrupp med koppling till Restaurang:

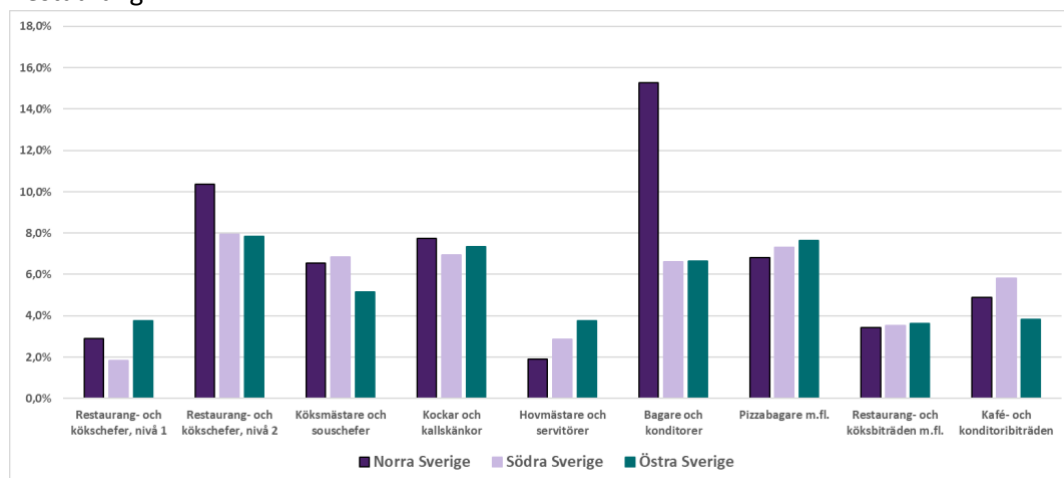
- ▀ *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå (83R)*. Här prognosticerar SCB att det år 2035 kommer att saknas 17 900 personer med denna utbildning. Enligt SCB:s Regionala Trender och prognoser 2020 kommer det att vara brist på denna utbildningsgrupp i 10 av 21 län. Däribland de tre storstads länen.

Enligt SCB:s *Arbetskraftsbarometer 2022* så uppger 85 procent av arbetsgivarna att det råder brist efter yrkeserfarna personer med *Restaurang- och livsmedelsutbildning*. Motsvarande siffra för nyutexaminerade personer är 77 procent.

## 8.2 Kommande pensionsavgångar

Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre är avsevärt lägre än genomsnittet på hela arbetsmarknaden (13 procent) inom nästan alla utvalda yrken inom Restaurang.

Figur 8.1. Andel förvärvsarbetande som är 60 år eller äldre i ett antal utvalda yrken inom Restaurang



Anmärkning: Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 13 procent.

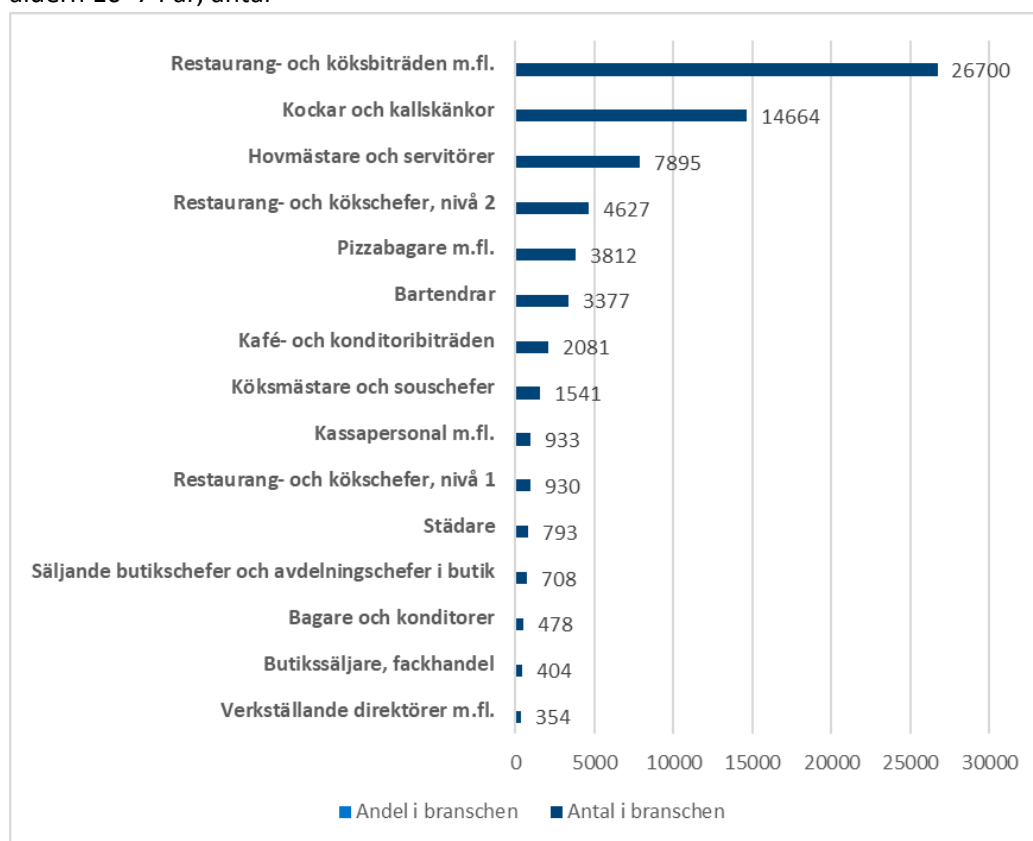
Källa: SCB

### 8.3 Vanligaste och mest överrepresenterade yrkena

De två vanligaste yrkena inom Restaurang är *restaurang- och köksbiträden* (26 700 personer) samt *kockar och kallskänkor* (14 700 personer), vilket motsvarar 21 respektive 12 procent av de förvärvsarbetande inom Restaurang (se figur 8.2). Därefter kommer *hovmästare och servitörer* (7 900 personer, 6 procent). Två andra stora yrkesgrupper är *restaurang- och kökschefer, nivå 2* (4 600 personer, 4 procent) och *pizzabagare* (3 800 personer, 3 procent). Tillsammans utgör dessa uppräknade yrken nästan hälften av alla förvärvsarbetande inom Restaurang. Tyvärr saknas yrkesuppgifter på relativt många förvärvsarbetande inom Restaurang (39 procent). Detta beror delvis på att det är många småföretag i branschen och dessa har inte rapporterat in yrkesuppgifter i samma utsträckning till SCB som de större företagen.

Ovanstående yrken tillhör också de mest överrepresenterade (se figur 8.3). Klart överrepresenterade är även till exempel *kafé- och konditoribiträden* (2 100 personer) samt *restaurang- och kökschefer, nivå 1* (900 personer). Överrepresenterad betyder i detta sammanhang att yrket/utbildningen är vanligare i delsektorn än på hela arbetsmarknaden.

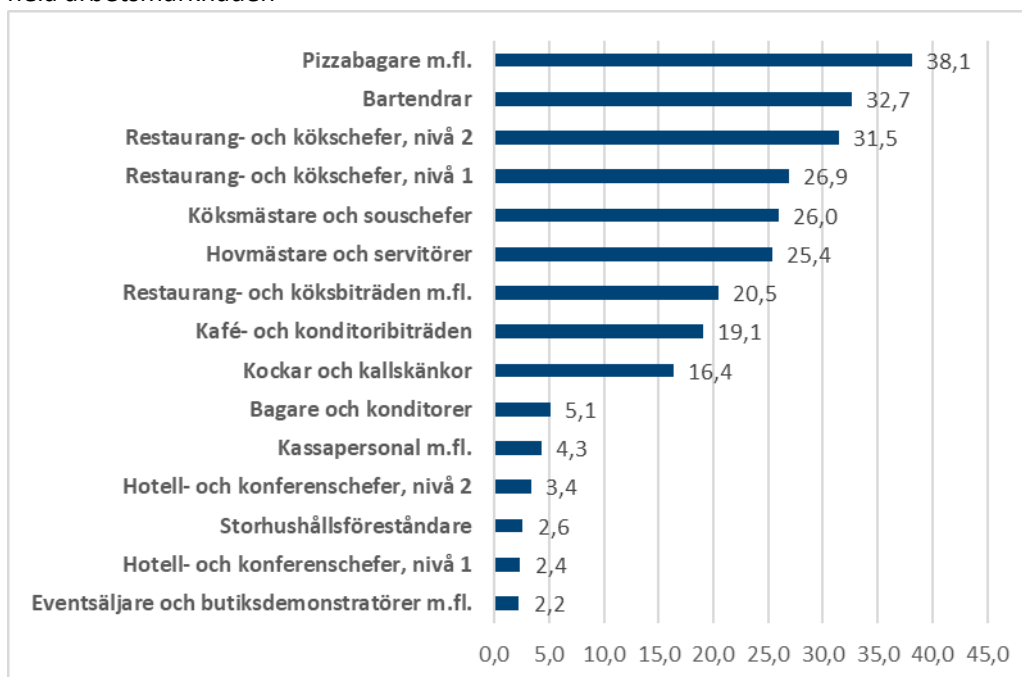
Figur 8.2. De vanligaste yrkena inom Restaurang år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, antal



Anmärkning: Det saknas yrkesuppgifter på cirka 49 000 personer vilket motsvarar 39 procent.

Källa: SCB

Figur 8.3 De mest överrepresenterade yrkena inom Restaurang år 2020 bland förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden

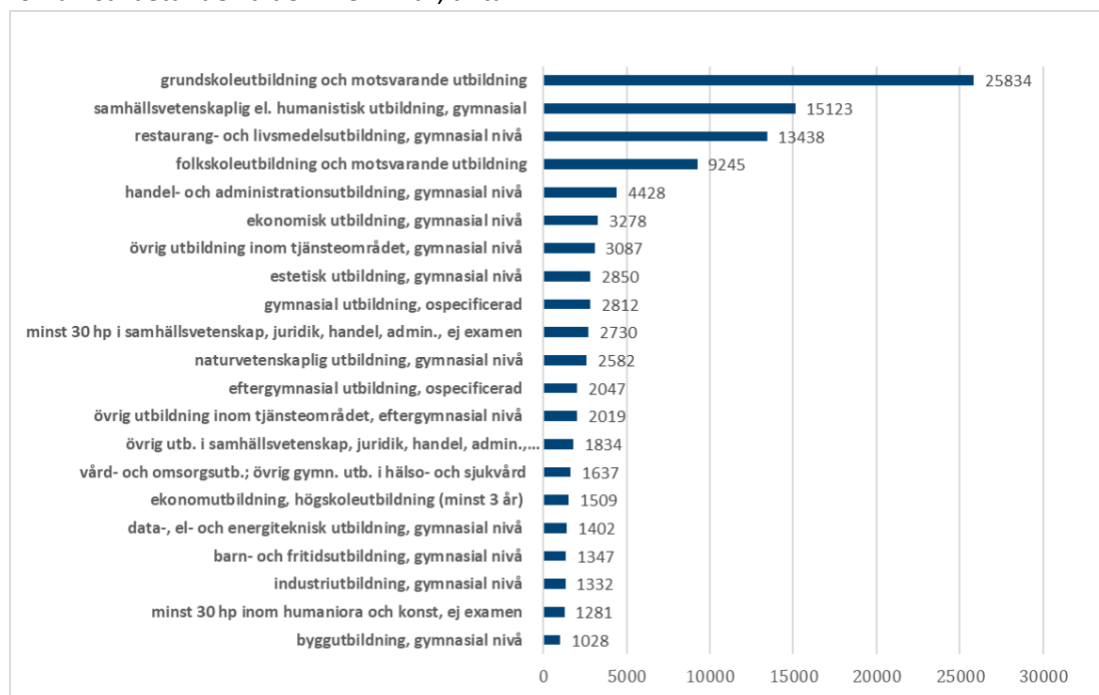


Källa: SCB

#### 8.4 Vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna

De vanligaste utbildningsgrupperna är *Grundskoleutbildning* och *Samhällsvetenskaplig eller humanistisk gymnasieutbildning* (se figur 8.4). En förklaring till att *Grundskoleutbildningen* är så vanlig kan vara låga formella utbildningskrav och att det är vanligt med lågutbildad utlandsfödd arbetskraft inom Restaurang. *Restaurang och livsmedel på gymnasial nivå* är den tredje största utbildningsgruppen med 13 400 personer (11 procent). Detta är den enda av de vanligaste utbildningsgrupperna som har en tydlig ämnesmässig koppling till delsektorn.

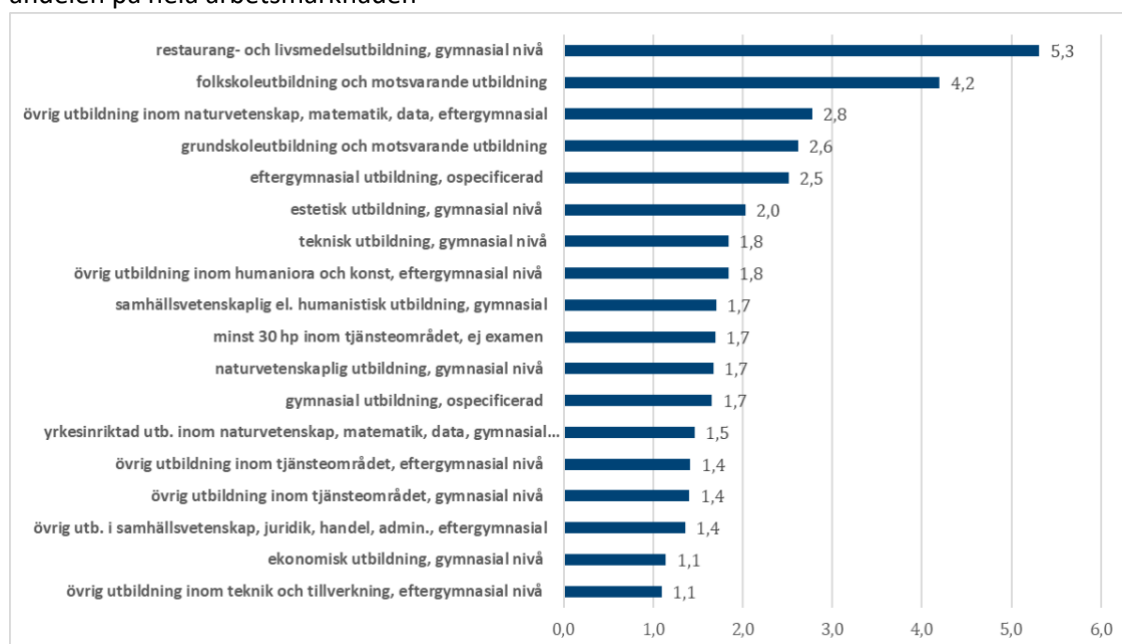
Figur 8.4 De vanligaste utbildningsgrupperna år 2020 inom Restaurang bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, antal



Källa: SCB.

Den mest överrepresenterade utbildningsgruppen är *Restaurang- och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå* (se figur 8.5). Utöver *Restaurang- och livsmedelsutbildning*, återfinns ingen utbildningsgrupp med relevant ämnesinriktning bland de utbildningsgrupper som är överrepresenterade inom Restaurang, vilket är anmärkningsvärt.

Figur 8.5 De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna år 2020 inom Restaurang bland förvärvsarbetande i åldern 15–74 år, mätt som andel delsektorn i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Källa: SCB.

## 8.5 Utveckling och mångfald i en utvald utbildningsgrupp

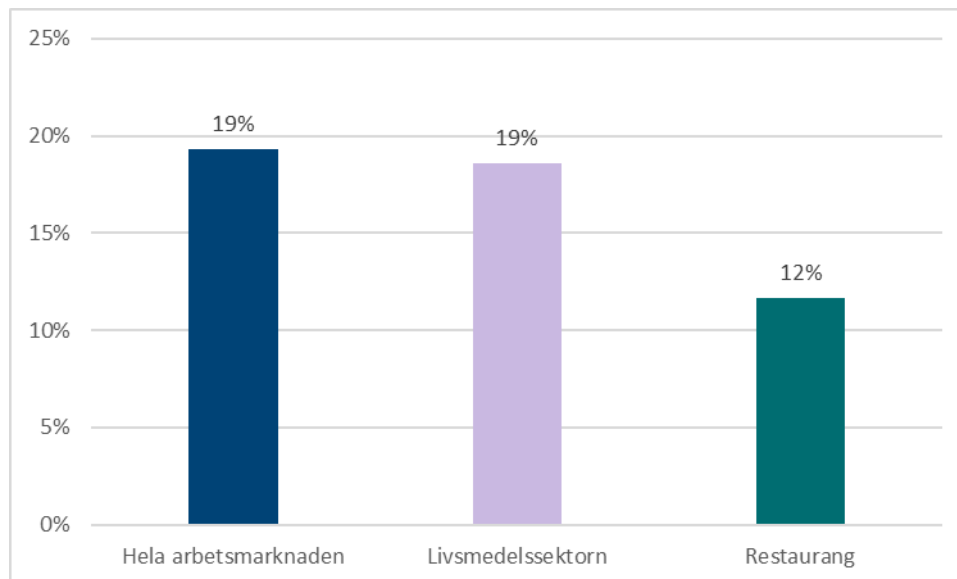
Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande inom Restaurang var 53 procent år 2020, vilket är klart högre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) samt genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent).

Om man ska analysera vilken betydelse fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda har för kompetensförsörjningen är det dock intressantare att titta på enskilda utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrken.

I detta avsnitt tittar vi lite närmare den enda utbildningsgrupp som är relativt stor och överrepresenterad inom Restaurang nämligen; *Restaurang och livsmedelsutbildning, gymnasial nivå*.

Bara 12 procent av de som arbetar inom Restaurang och tillhör utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel* är utlandsfödda. Detta ligger under såväl genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent) som genomsnittet för delsektorn Restaurang (53 procent). Detta kan tyckas märkligt med tanke på att andelen av förvärvsarbetande inom delsektorn som är utlandsfödda är mycket hög.

Figur 8.6 Andel utrikesfödda personer i den utvalda utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel bland de förärvsarvbetande i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020

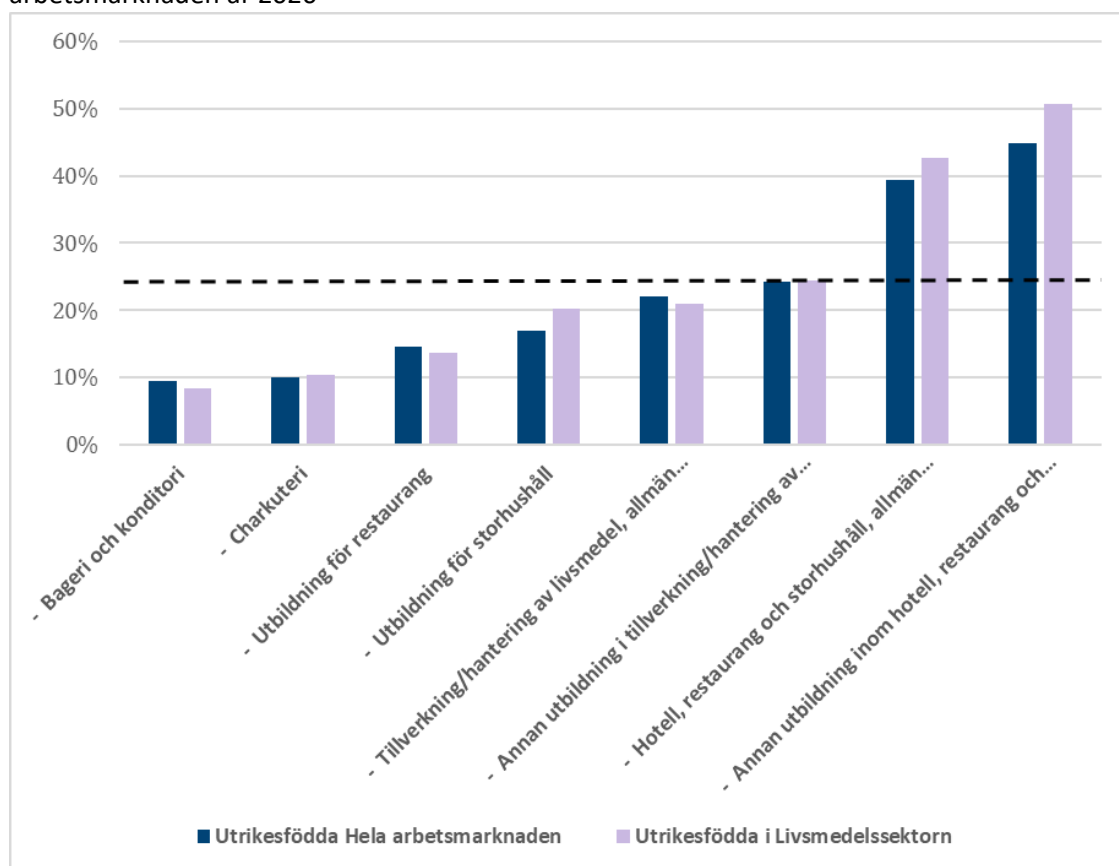


Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden (24 procent) Motsvarande siffra för Restaurang är 53 procent.

Källa: SCB

Andelen utrikesfödda varierar kraftigt mellan olika utbildningsinriktningar inom *Restaurang och livsmedelsutbildningen* (se figur 8.7) I vissa utbildningsinriktningar ligger andelen utrikesfödda långt under genomsnitt för hela arbetsmarknaden som är 24 procent. Det gäller till exempel; *Bageri och konditori*, samt *Charkuteri*. Inom andra utbildningsinriktningar ligger andelen utrikesfödda klart över genomsnittet för hela arbetsmarknaden. Det gäller till exempel *Hotell, restaurang och storhushåll, allmän utbildning*.

Figur 8.7 Andel utrikesfödda i olika inriktningar inom utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel bland förärvsarvbetande i Livsmedelssektorn respektive på hela arbetsmarknaden år 2020

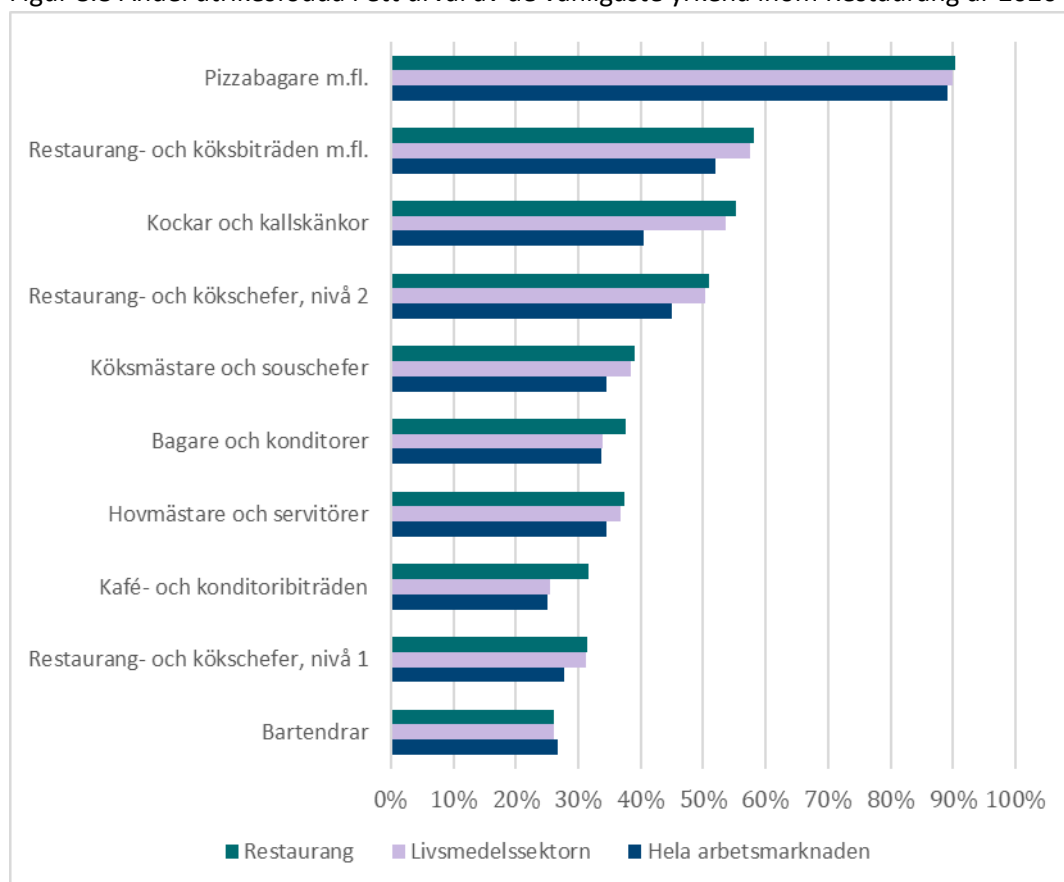


Anmärkning: Streckad linje motsvarar genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden (24 procent) Motsvarande siffra för Restaurang är 53 procent.

Källa: SCB

Andelen utrikesfödda är hög inom de vanligaste och mest överrepresenterade yrkena inom Restaurang (se figur 8.8). Högst andel utrikesfödda hittar vi bland *pizzabagarna* (90 procent), *restaurang och köksbiträden* (58 procent) och *kockar och kallskänkor* (55 procent). Lägst är andelen utlandsfödda bland *bartendrar* (26 procent) samt *kafé och konditoribiträdena* (32 procent), men även här ligger andelen utrikesfödda över genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent).

Figur 8.8 Andel utrikesfödda i ett urval av de vanligaste yrkena inom Restaurang år 2020



Anmärkning: Genomsnittet för andelen utrikesfödda i samtliga utbildningsgrupper på hela arbetsmarknaden är 24 procent. Motsvarande siffra för Restaurang är 53 procent.  
Källa: SCB

## 8.6 Förvärvsgrad och matchning

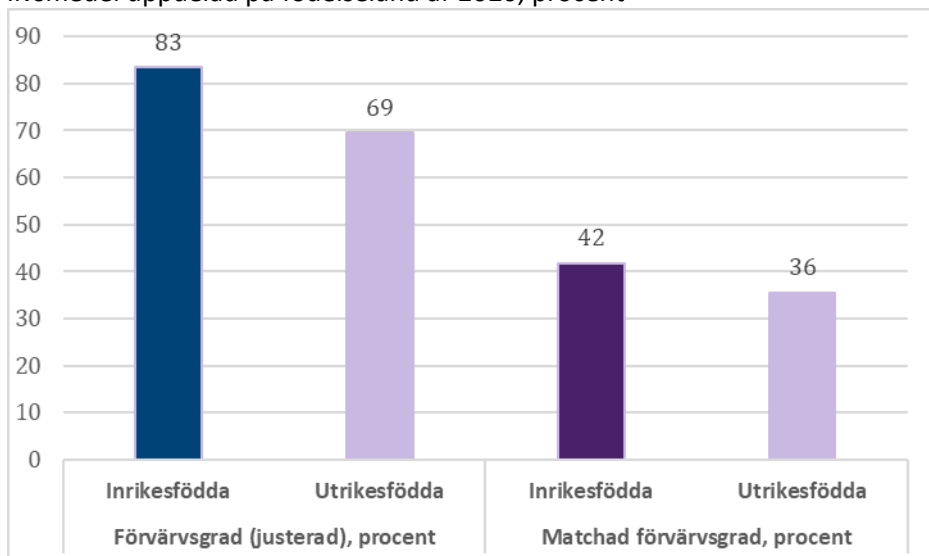
Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är viktiga mått om man vill analysera kompetensförsörjningen i en bransch eller delsektor. Förvärvsgraden visar hur stor andel av en utbildningsgrupp eller utbildningsinriktning som arbetar. Matchad förvärvsgrad visar hur stor andel av en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Det sistnämnda blir viktigt i en analys av kompetensförsörjningen i en bransch bland annat för att den visar i vilken utsträckning man kan påverka kompetensförsörjningen genom att utbilda fler inom en viss utbildning.

### 8.6.1 Både förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad är högre för inrikesfödda

*Restaurang- och livsmedelsutbildningen på gymnasial nivå* är den enda utbildningsgrupp med ämneskoppling som tillhör de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom *Restaurang*. Andelen som arbetar (förvärvsgraden) i denna utbildningsgrupp är klart högre bland inrikesfödda än bland utrikesfödda (se figur 8.9). Skillnaden är något mindre när det gäller den matchade förvärvsgraden, men även här ligger de inrikesfödda högre.



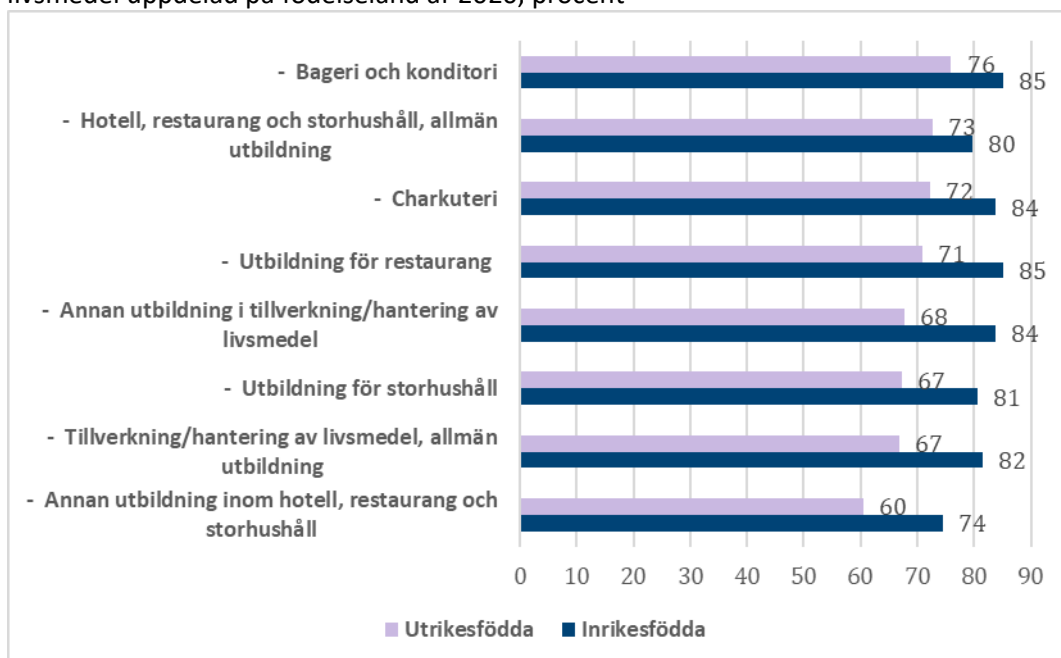
Figur 8.9 Förvärsgrad och matchad förvärsgrad i utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel uppdelad på födelseland år 2020, procent



Källa: SCB

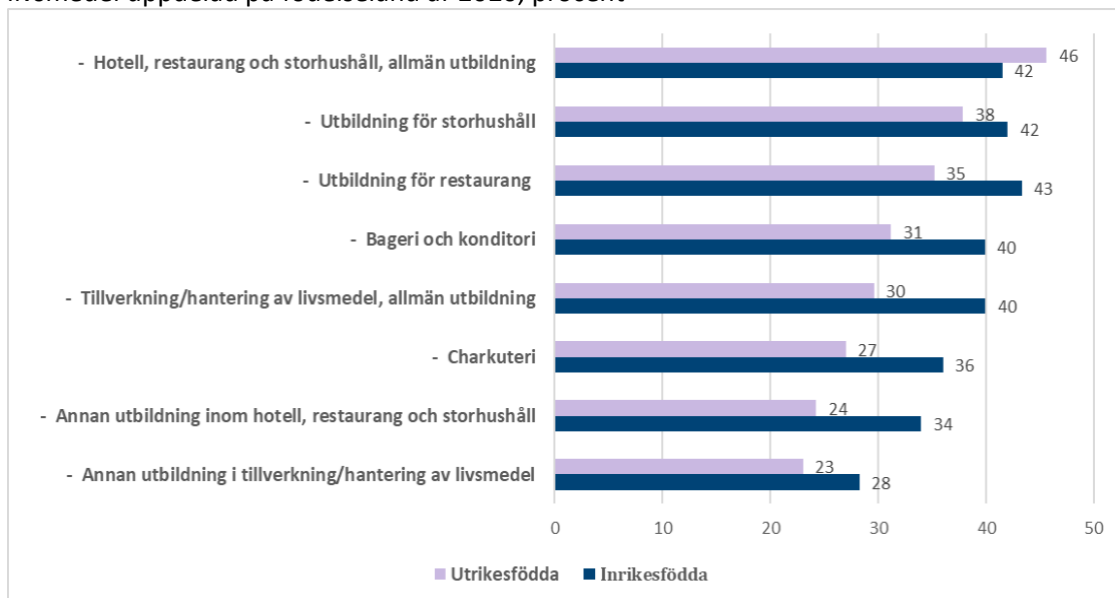
Mönstret är det samma om vi tittar på olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel* (figur 8.10). Förvärsgraden är högre för inrikesfödda inom samtliga inriktningar och den matchade förvärsgraden är också högre för inrikesfödda med ett undantag; *Hotell, restaurang och storhushåll, allmän inriktning* (se figur 8.11).

Figur 8.10 Förvärsgrad i olika inriktningar inom utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel uppdelad på födelseland år 2020, procent



Källa: SCB

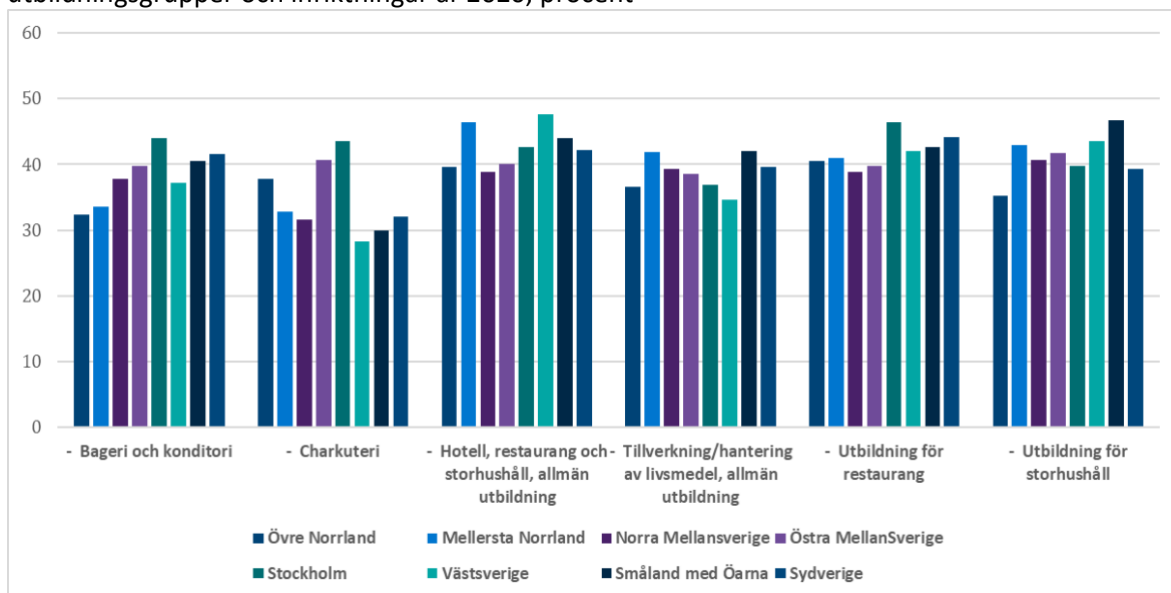
Figur 8.11 Matchad förvärvsgrad i olika inriktningar utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel uppdelad på födelse land år 2020, procent



Källa: SCB

Undersöker vi den matchade förvärvsgården för i några olika inriktningar inom utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel uppdelat på NUTS 2-regioner se vi att skillnader i de flesta fall är relativt små (se figur 8.12). Störst är skillnaderna för inriktningarna *Bageri och konditori* samt *Charkuteri*.

Figur 8.12 Matchad förvärvsgrad uppdelad på NUTS 2-regioner för ett urval av utbildningsgrupper och inriktningar år 2020, procent



Källa: SCB

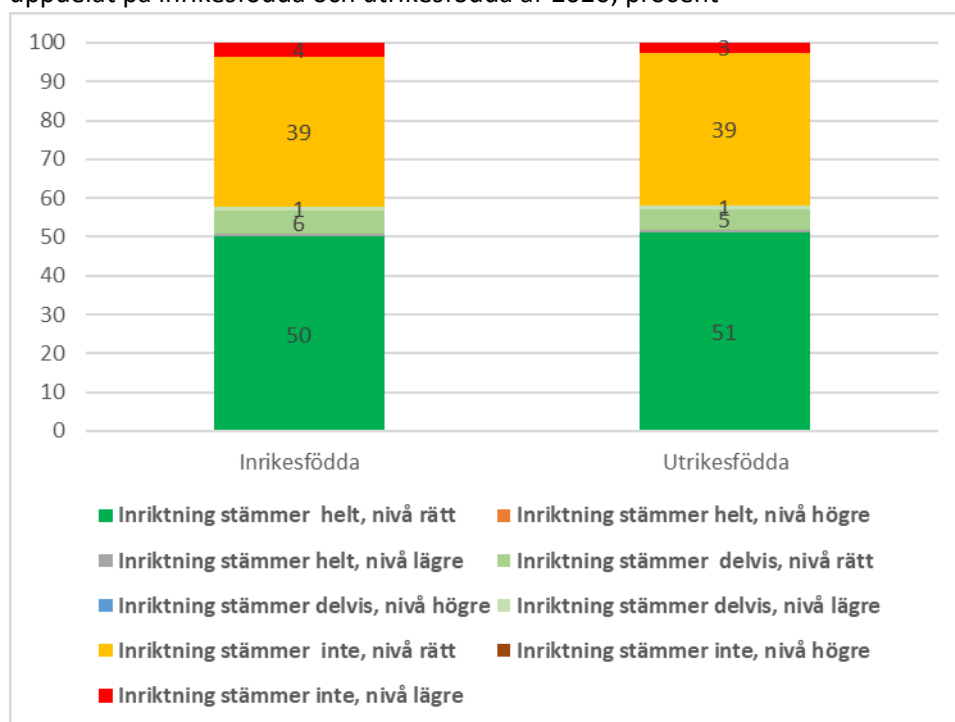
## 8.6.2 Matchning på mer detaljerad nivå

Nästa steg i analysen är att undersöka vad de personer som inte arbetar i matchande yrken arbetar med i stället. Detta kan vi göra med hjälp av mer detaljerad matchningsstatistik från SCB. Här undersöker *Restaurang- och livsmedelsutbildningen* lite närmare.

Om vi studerar matchningen för inrikes- och utrikesfödda bland de *Restaurang- och livsmedelsutbildade* så ser att dessa nästan har identiska matchningsmönster (se figur 8.13).<sup>5</sup> Bland de omatchade så är det vanligaste för båda grupperna att de arbetar inom ett yrke som kräver gymnasieutbildning men saknar ämneskoppling till restaurangbranschen. Hela 39 procent av såväl de inrikesfödda som de utrikesfödda tillhör denna kategori.

Att så många är omatchade är negativt för restaurangbranschen men behöver inte vara negativt för individen och för samhället i och med att de har ett yrke på samma utbildningsnivå. Detta kan vara ett tecken på att restaurangbranschen av olika anledningar inte alltid är så attraktiv att arbeta i.

Figur 8.13 Detaljerad matchning inom utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel uppdelat på inrikesfödda och utrikesfödda år 2020, procent



Anmärkning: En förklaring till att andelen helt rätt matchade nu är högre för utrikesfödda är troligen att det saknas kompletta uppgifter för fler inrikesfödda än utrikesfödda.

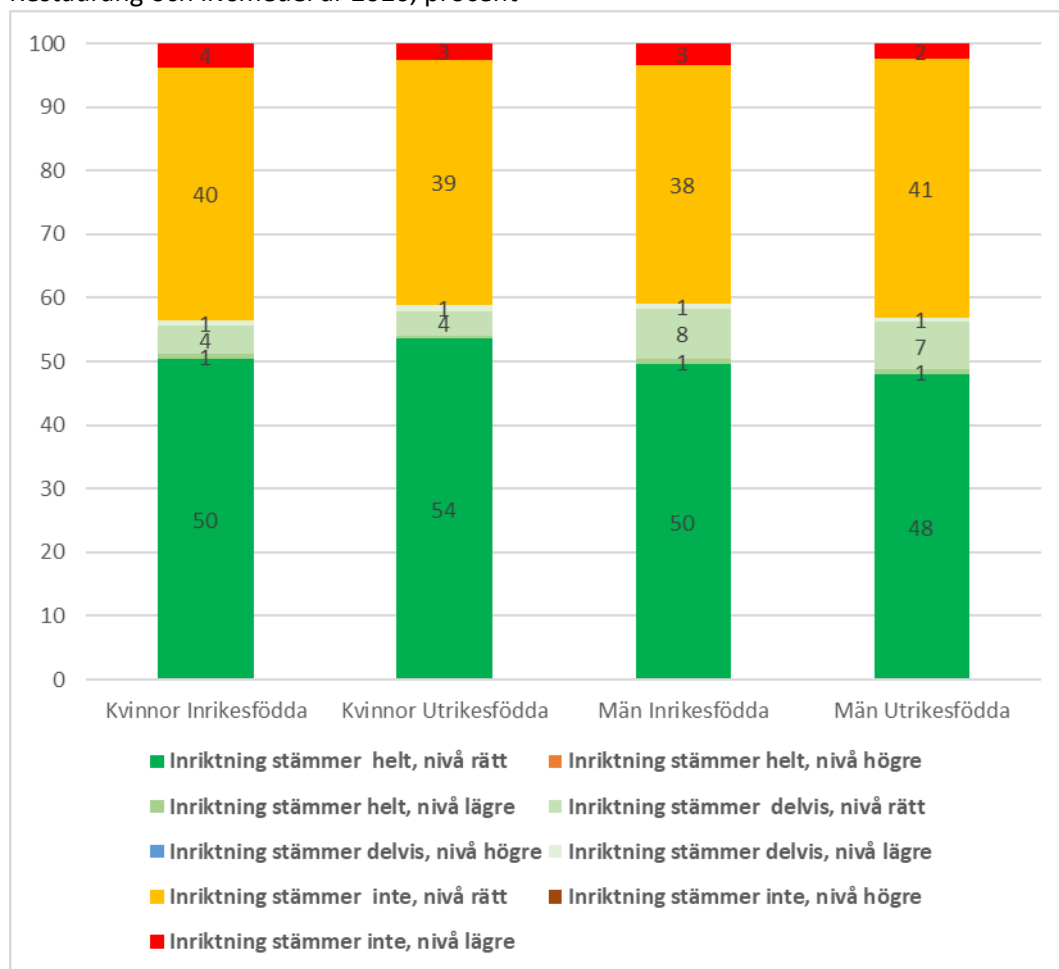
Källa: SCB

<sup>5</sup> Detta avviker lite från de siffror som redovisades i figur 8.9 som visade att fler inrikesfödda var rätt matchade. Skillnaden beror på att det i den detaljerade matchningar saknas kompletta uppgifter på fler individer vilket förändrar resultatet något.

### 8.6.3 Samma könsmonster när det gäller matchning

Om vi studerar matchningen för inrikes- och utrikesfödda samt uppdelat på kön bland de *Restaurang- och livsmedelsutbildade* så syns inga stora könsskillnader (se figur 8.14). Några mindre könsskillnader finns dock. Utrikesfödda kvinnor är den grupp som i högst utsträckning är helt rätt matchade. Vidare ser vi att män generellt i lite högre utsträckning har yrken som är delvis matchade ämnesmässigt och som också kräver gymnasieutbildning.

Figur 8.14 Detaljerad matchning fördelad på kön och födelseland för utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel år 2020, procent



Källa: SCB

## 8.7 Analys och sammanfattning

Andelen förvärvsarbetare som är 60 år eller äldre är avsevärt lägre än genomsnittet på hela arbetsmarknaden (13 procent) inom nästan alla utvalda yrken inom Restaurang.

Andelen utrikesfödda bland de förvärvsarbetande inom Restaurang var 53 procent år 2020, vilket är klart högre än genomsnittet för Livsmedelssektorn (33 procent) samt genomsnittet för hela arbetsmarknaden (24 procent). Bara 12 procent av de som arbetar inom Restaurang och som tillhör utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel* är utlandsfödda. Detta kan tyckas märkligt med tanke på att andelen av

förvärvsarbetande inom delsektorn som är utlandsfödda är mycket hög. Slutsatsen är att det är många utlandsfödda med låg eller annan utbildning som arbetar inom Restaurang.

*Restaurang- och livsmedelsutbildningen på gymnasial nivå* är den enda utbildningsgrupp med ämneskoppling som tillhör de vanligaste och mest över-representerade utbildningsgrupperna inom *Restaurang*. Andelen som förvärvsarbetar i denna utbildningsgrupp är klart högre bland inrikesfödda än bland utrikesfödda. Skillnaden är något mindre när det gäller den matchade förvärvsgraden, men även här ligger de inrikesfödda högre.

Mönstret är det samma om vi tittar på olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel*. Förvärvsgraden är högre för inrikesfödda inom samtliga inriktningar och den matchade förvärvsgraden är också högre för inrikesfödda med ett undantag; *Hotell, restaurang och storhushåll, allmän inriktning*.

Inom utbildningsgruppen *Restaurang och livsmedel* finns en stor andel personer (cirka 40 procent) som arbetar inom andra branscher i yrken som kräver gymnasieutbildning. En del av dessa lämnade troligen branschen under pandemin då många restauranger tvingades minska sin verksamhet. Detta behöver inte vara dåligt för dessa personers ekonomi eller för samhällsekonomin men det är negativt för kompetensförsörjningen inom branschen. Om attraktiviteten i Restaurangbranschen ökade skulle eventuellt en del av dessa personer kunna lockas tillbaka. Att enbart ökat volymen på utbildningarna är ett ineffektivt sätt att försöka lösa kompetensförsörjningen inom branschen eftersom så många personer med den aktuella utbildningen väljer att arbeta med annat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Se även Tillväxtverket (2023) *Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen*, Publikation 0426. Konsultrapport skriven av Sweco.

## 9 Sammanfattande analys och slutsatser

Livsmedelssektorn har i likhet med övriga näringslivet stora problem med kompetensförsörjningen. Enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023* är det knappt vart tredje företag (31 procent) inom Livsmedelssektorn som ser bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort hinder för tillväxt, vilket är samma nivå som genomsnittet för samtliga branscher. Skillnaden är dock stor mellan Livsmedelssektorns olika delsektorer. Störst är problemen inom Restaurang där hela 48 procent ser bristande *tillgång till lämplig arbetskraft* som ett stort tillväxthinder. I övriga delsektorer ligger denna andel under genomsnittet för Övriga företag som är 31 procent. Andelen i Livsmedelsindustrin är 30 procent, i Primärproduktionen 25 procent och inom Livsmedelshandeln 23 procent.

### 9.1 Många förvärvsarbetande saknar matchande utbildning

Vår genomgång av specialbeställd statistik från SCB om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn visar att en stor andel av de förvärvsarbetande i sektorn inte har en utbildning som matchar deras yrke. Många har till exempel *Grundskoleutbildning* och *Samhällsvetenskaplig eller humanistisk gymnasieutbildning* som sin högsta utbildning. Vi ser också att det i praktiken i nästan helt saknas utbildningar som är inriktade mot Livsmedelsindustrin. När det gäller de övriga delsektorerna finns det utbildningar med koppling till dessa, men många av de som har gått dessa utbildningar/utbildningsinriktningar väljer att arbeta i andra branscher utanför livsmedelssektorn. Detta gäller till exempel de som gått *Naturbruksutbildningen* samt *Restaurang och livsmedelsutbildningen* på gymnasial nivå. Detta gör att det ger en begränsad effekt på kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn om man ökar antalet personer som går dessa utbildningar.

### 9.2 Vad kan man då göra för att förbättra kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn?

I de fall det rör sig om bristyrken och bristutbildningar kan det vara motiverat att öka volymen (antalet utbildningsplatser) på befintliga utbildningar eller att skapa nya utbildningar. Det gäller till exempel utbildning till *slaktare och styckare* samt *Industriutbildningens inriktning mot Processindustrietechnik*.

För att få bättre effekt på kompetensförsörjningen inom Livsmedelssektorn av nya och utökade utbildningar krävs dock även att branscherna och yrkenas attraktivitet ökar. Detta gäller särskilt de utbildningar/utbildningsinriktningar där många idag väljer att jobba inom yrken inom andra branscher som saknar koppling till Livsmedelssektorn. Attraktiviteten kan till exempel gälla aspekter som lön, arbetsmiljö och arbetstider. Här har samtliga aktörer, branscher och företag inom Livsmedelssektorn ett stort och viktigt jobb att göra.

En ökad attraktivitet skulle kunna få en del av de personer med "rätt" utbildningar som valt att arbeta i omatchade yrken i andra branscher utanför Livsmedelssektorn att åter söka sig till sektorns olika delar och företag. Statistiken visar till exempel att andelen utrikesfödda med utbildning som åtminstone delvis är inriktad mot Livsmedelssektorn i högre utsträckning väljer att arbeta andra branscher. Om fler utrikesfödda kunde attraheras att jobba inom till exempel Primärproduktionen skulle detta kunna förbättra kompetensförsörjningen. En ökad attraktivitet skulle

också kunna leda till att söktrycket på aktuella utbildningar ökar vilket är en grundförutsättning för att volymökningar ska gå att genomföra.

Andra åtgärder som kan underlätta för företagen att rekrytera kompetent personal är ökade satsningar på validering av reell kompetens<sup>7</sup>. Detta för att göra det möjligt för förvärvsarbetande i olika yrken som saknar matchande utbildning att visa att de har skaffat tillräcklig kompetens genom ett arbete när de söker nya arbeten. Det visar sig till exempel att en mycket stor andel av de som arbetar som kockar saknar kockutbildning. Många som arbetar inom Livsmedelsindustrin saknar också matchande utbildning. Det är viktigt att denna validering finns dokumenterad och kan bedömas på ett korrekt sätt av andra företag samt att det finns statistik över vilka personer som har vilka valideringar. En persons kompetens består ju inte enbart av vilken utbildning en person har utan även av den kunskap, yrkeserfarenhet, förmågor som personen i fråga har skaffat sig i arbetslivet. Reell kompetens är den samlade, faktiska, kompetens som en individ har oberoende av hur, när eller var den har utvecklats.<sup>8</sup>

Ytterligare en aspekt är att innovationsnivån i Livsmedelssektorn är relativt låg. Detta skulle kunna förändras genom satsningar på nya innovationer. Ett yttre förändringstryck, som ökar i styrka, är digital- och grön omställning. Detta kommer att kräva utveckling av kompetensen. Vid till exempel automation och digitalisering av produktion och processer behöver befintlig personals kompetens utvecklas i takt med förnyelsen för att säkerställa en stabil affärsutveckling som även omfattar produktutveckling. Digital- och grön omställning kommer förändra arbetsuppgifter och leder till leder både förenklade och mer avancerade arbetsuppgifter.

Ett uppslag till nya analyser när det gäller kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn är att titta mer på skillnader mellan stora och små företag.

---

<sup>7</sup> Validering är en strukturerad bedömning och värdering av dina kunskaper och kompetenser. Det gäller både kunskaper du har skaffat dig genom studier, men även i arbetslivet eller i vardagen. Dina yrkeskunskaper bedöms genom praktiska och teoretiska prov. Efter bedömningen får du ett intyg eller betyg som gör att dina kunskaper blir formellt erkända på den svenska arbetsmarknaden. Du kan också få rekommendationer om vad du kan behöva komplettera dina kompetenser med. Det kan innebära att du snabbare kan söka vidare till studier eller jobb. [[Validering - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)]

<sup>8</sup> [[Validering och reell kompetens - Myndigheten för yrkeshögskolan \(myh.se\)](#)]

# Bilaga 1 Branschförteckning

Indelningen av livsmedelssektorn nedan överensstämmer i huvudsak med vad som ingår i Jordbruksverkets livsmedelskedja. Vissa skillnader finns dock vilket gör att har valt att hålla fast vid begreppet livsmedelssektorn.

## Primärproduktion

### 01 Jordbruk

Följande grupper (SNI 3), undergrupper (SNI 4) samt detaljgrupper (SNI 5) ingår.

01.1 Odling av ett- och tvååriga växter. Följande grupper ingår

01.11 Odling av spannmål, baljväxter och oljeväxter

01.12 Odling av ris

01.13 Odling av grönsaker och meloner, rotfrukter och stam- eller rotknölar

01.14 Odling av sockerrör

01.15 Odling av tobak

01.2 Odling av fleråriga växter. Följande undergrupper (SNI 4) samt detaljgrupper (SNI 5) ingår.

01.4 Husdjursskötsel Följande undergrupper (SNI 4) och detaljgrupper ingår

01.41 Mjolkproduktion och uppfödning av nötkreatur av mjölkras

01.42 Uppfödning av andra nötkreatur och bufflar

01.45 Uppfödning av får och getter

01.46 Uppfödning av svin

01.47 Äggproduktion och uppfödning av fjäderfä

01.491 Renskötsel

01.5 Blandat jordbruk

01.6 Service till jordbruk och bearbetning av skördade växter

01.7 Jakt och service i anslutning härtill

### 02 Skogsbruk

Endast följande detaljgrupp är med:

02.300 Bär, vilda, plockning för försäljning

### 03 Fiske



03.1 Fiske

03.2 Vattenbruk

## **Livsmedelsindustri**

### **10 Livsmedelsframställning**

Följande grupper (SNI 3) ingår:

10.1 Beredning och hållbarhetsbehandling av kött och köttvaror

10.2 Beredning och hållbarhetsbehandling av fisk samt skal- och blötdjur

10.3 Beredning och hållbarhetsbehandling av frukt, bär och grönsaker

10.4 Framställning av vegetabiliska och animaliska oljor och fetter

10.5 Mejerivaru- och glasstillverkning

10.6 Tillverkning av kvarnprodukter och stärkelse

10.7 Tillverkning av bageri- och mjölprodukter

10.8 Annan livsmedelsframställning

### **11 Framställning av drycker**

11.01 Destillering, rening och tillblandning av spritdrycker

11.02 Framställning av vin från druvor

11.03 Framställning av cider och andra fruktviner

11.04 Framställning av andra icke-destillerade jästa drycker

11.05 Framställning av öl

11.06 Framställning av malt

11.07 Framställning av läskedrycker, mineralvatten och annat vatten på flaska

### **12 Tobaksvarutillverkning**

## **Livsmedelshandel**

46.3 Partihandel med livsmedel, drycker och tobak

46.11 Provisionshandel med jordbruksråvaror, levande djur, textilråvaror och textiltillverkningsfabrikat

46.21 Partihandel med spannmål, råttobak, utsäde och djurfoder och tobak

47.11 Detaljhandel med brett sortiment, mest livsmedel, drycker och tobak

47.2 Specialiserad butikshandel med livsmedel, drycker

47.81 Torg- och marknadshandel med livsmedel, drycker och tobak

**Restaurang**

56.1 Restaurangverksamhet

56.2 Cateringverksamhet

## 10 Referenser

Företagarna (2016) *Det är attityden dumbom.*

Region Skåne, Region Östergötland och Västra Götalandsregionen (2019)  
*Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen.*

Tillväxtverket (2023) *Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen*, Publikation 0426. Konsultrapport skriven av Sweco.

Tillväxtverket (2023) *Företagens villkor och verklighet 2023 – Huvudrapport*, Rapport 0454.



Du kan ladda ned Tillväxtverkets publikationer på [tillvaxtverket.se](https://tillvaxtverket.se).

© Tillväxtverket

Stockholm, oktober 2023

Digital: ISBN 978-91-89730-45-8

Rapport 0457

Har du frågor om den här publikationen, kontakta:

Jan Persson

Telefon, växel 08-681 91 00