

Arbetskrafts- och kompetensbehov i livsmedelssektorn 2018

Siffror och figurer 2018-10-04

Denna studie har genomförts med ekonomiskt stöd av EU:s socialfond och insatser från ett stort antal parter och organisationer. Syftet med studien har varit att undersöka behov av arbetskraft och kompetens, både under 2019 och de kommande fem åren, bland företagen i livsmedelssektorn. Samtliga figurer utan källhänvisning refererar till resultaten från branschstudien.

Följande organisationer och företag har medverkat i studiens genomförande:

Biodlingsföretagarna, Bransch- och arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen, Catharina Bildt AB, Ekologiska lantbrukarna, Eldrimner, Föreningen Svenskt vin, Grisföretagarna, Gröna Arbetsgivare (f.d. SLA Arbetsgivarna), Hushållningssällskapet Skaraborg, Hushållningssällskapet Skåne / HIR Skåne AB, Hushållningssällskapet Väst, Hushållningssällskapetets förbund, Ipsos, Lammproducenterna, Lantbrukarnas Riksförbund, LRF Kött, LRF Mjök, LRF Trädgård, Naturbrukets Yrkesnämnd, Svensk Fågel, Svenska Fåravelsförbundet, Svenska Ägg, Sveriges Nötköttsproducenter och Tomorrow Design.

Innehållsförteckning

ARBETSKRAFTS- OCH KOMPETENSSTUDIE INOM LIVSMEDELSSEKTORN 2018	1
LIVSMEDELSSEKTORN	2
AGGREGERAT RESULTAT FÖR LIVSMEDELSSEKTORN	6
LIVSMEDELSFÖRETAGEN	13
FÅRFÖRETAG	19
BIODLING	24
NÖT	29
MJÖLK	34
GRIS	40
ÄGG	46
MATFÅGEL	51
EKOLOGISKA LANTBRUKARE	57
TRÄDGÅRDSFÖRETAGANDE	63
MAT- OCH DRYCKESHANTVERKSFÖRETAG	70
METODBESKRIVNING	73
FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR	75
KÄLLOR	76



Livsmedelssektorn

Den 20 juni 2017 antog riksdagen en livsmedelsstrategi som pekar ut riktningen för den svenska livsmedelspolitiken fram till 2030. Det övergripande målet för strategin är att skapa en konkurrenskraftig livsmedelssektor som ökar matproduktionen i Sverige. En ökad produktion leder till behov av att öka produktionsresurserna, bl.a. tillgången på arbetskraft.

Denna rapport speglar arbetskrafts- och kompetensbehoven i livsmedelssektorn 2019–2023. Livsmedelssektorn avgränsas i denna rapport till jordbrukets produktion av råvaror (primärproduktion) samt industrins förädling (livsmedelsföretagande). Underlaget för studien består av enkätstudier som skickat till ett urval av företag med hjälp av deras branschorganisationer samt intervjuer. Ytterligare underlag har hämtats från rapporter, offentlig statistik och sammanställningar från bl.a. Livsmedelsföretagen (Li), Hushållningssällskapet (HS) och Lantbrukarnas Riksförbund (LRF).

Livsmedelsföretagande

Livsmedelsföretagen kan delas in i ett femtontal delbranscher var och en med sina särdrag och med olika verksamhetsbetingelser. Dominerande i storlek är slakt- och chark, mejeri samt bageri som tillsammans står för närmare hälften av antalet sysselsatta. Nästan hälften av livsmedelsföretagen finns inom bageri- och konditori.

Livsmedelsföretagen omsatte 2015 till cirka 177 miljarder kronor. Förädlingsvärdet, branschens bidrag till BNP (produktionssidan), var närmare 42 miljarder, vilket ger en förädlingsgrad om 24 procent.

2015 sysselsatte livsmedelsföretagen 54 000 personer. Men antalet som är beroende av den svenska livsmedelsproduktionen är väsentligt mycket högre. Den så kallade sysselsättningsmultiplikatorn inom livsmedelsindustrin är 2,8 vilket innebär att en anställd inom livsmedelsindustrin ger sysselsättning till ytterligare i snitt 1,8 personer.

Det finns ungefär 4 200 livsmedelsföretag i Sverige, varav drygt 1 300 enmansföretag. Småföretagen dominerar och endast cirka 650 företag har fler än 10 anställda.

70 procent av det som produceras i det svenska jordbruket vidareförädlas av livsmedelsföretagen i Sverige. 2016 exporterade Sverige mat och dryck till ett värde av ca 50 miljarder kr och målet är att fördubbla exporten.

Primärproduktion

I Sverige finns idag främst tre källor till statistik om jordbruksföretag och sysselsatta i jordbruket nämligen Lantbruksregistret (LBR), Företagsdatabasen (FDB) och Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Definitionerna skiljer sig mellan registren vilket innebär att statistiken inte fullt stämmer överens. Resultatet visar att det i LBR fanns 62 937 jordbruksföretag år 2016 medan det i FDB fanns 131 571. Antal sysselsatta i LBR var 108 314 personer utöver företagaren år 2016. I RAMS var totala antalet personer, företagare eller anställda, som klassificerats som sysselsatta 63 000 personer år 2015.

Primärproduktionen av livsmedel omfattar trädgårdsföretagande, växtodling, djurhållning och viss förädling av råvaror. I dag finns det närmare 63 000 gårdar i Sverige varav ca 15 000 är

heltidsverksamma med jordbruk och drygt 1 900 med trädgårdsföretagande. Heltidsföretagarna står för ca 80 % av råvaruproduktionen.

Totalt sysselsätts 171 400 personer med jordbruk inklusive trädgård, antingen på heltid eller på deltid. Sysselsättningsmultiplikatorn inom primärproduktionen innebär att varje heltidsjobb ger jobb till ytterligare 1,93 personer i samhället inklusive industrin medan omsättningsmultiplikatorn är 2,51.

Var tredje jordbruksföretagare som drev enskild firma var 65 år eller äldre år 2016. Ungefär var sjätte jordbruksföretagare var under 45 år. 17 % av lantbruksföretagen ägs av kvinnor. Bland yngre företagare är andelen kvinnor något högre än männen. 5 % av jordbrukarna är under 35 år.

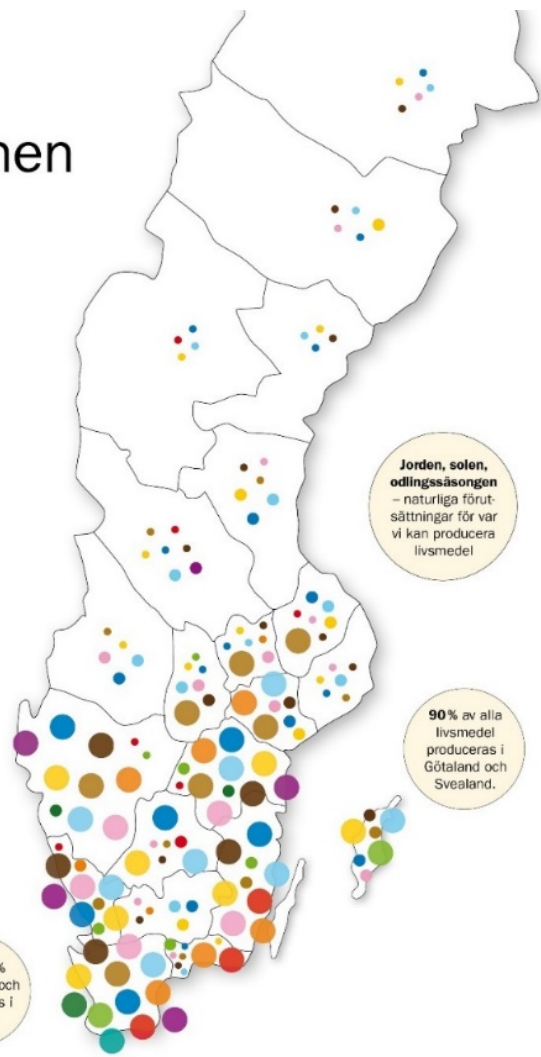
Jordbruk med binärningar står för 1,2 procent av sysselsättningen i Sverige och omsätter 65 miljarder kronor. Förädlingsvärdet, branschens bidrag till BNP (produktionssidan), var 13 miljarder. Mjölken står för drygt 20 procent av värdet av hela den svenska jordbruksproduktionen. Produktionen av nöt, gris, ägg och fjäderfä har också en betydande omfattning medan får och lamm ekonomiskt sett ännu inte nått samma ekonomiska betydelse. Odlingen av vall, spannmål och andra grödor är totalt sett ungefär lika stor som produktionen av kött, mjölk och ägg. Vete, oljeväxter och sockerbeter odlas i söder, medan korn och havre är viktiga grödor längre norrut. I följande två bilder beskrivs i huvudsak var jordbruks- och trädgårdsproduktionen bedrivs och vilka regioner som produktion bedöms ha bra förutsättningar.

Här finns produktionen idag



Källa: Egna beräkningar baserad på data från Jordbruksverket avseende produktion och antal djur på länsnivå.

Över 70% av all frukt och grönt odlas i Skåne



Jorden, solen, odlingsäsongen
– naturliga förutsättningar för var vi kan producera livsmedel

90% av alla livsmedel produceras i Götaland och Svealand.



Många soltimmar per dygn, kort odlingsäsong.
Liten andel jordbruksmark – mycket skog.

Bördiga, kalkrika jordar.
Längre odlingsäsong.

Källa: LRF, 2018

Här finns potentialen!

En idékarta för ökad produktion.



Källa: LRF, 2018

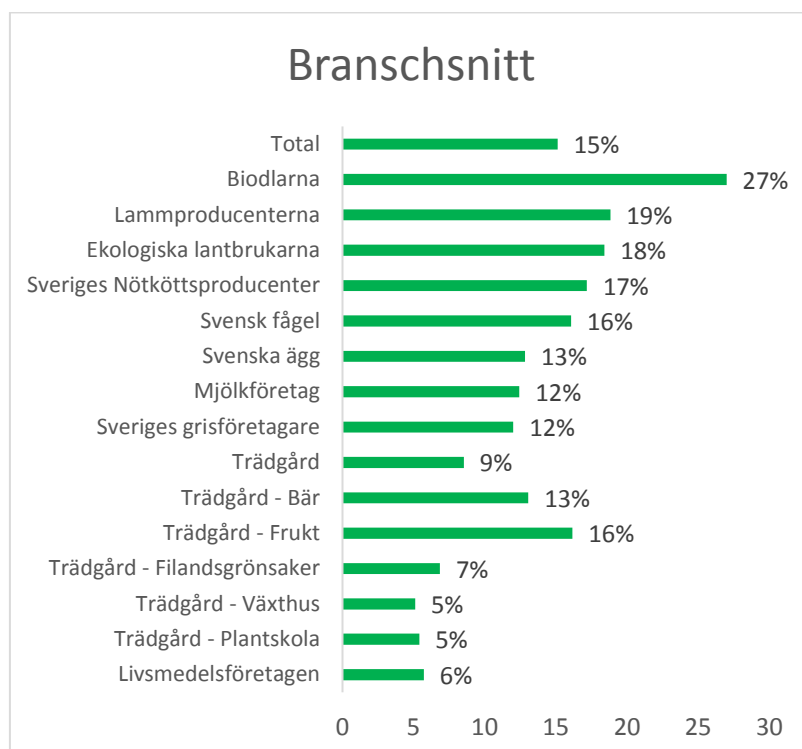
I följande avsnitt beskrivs först det övergripande arbetskrafts- och kompetensbehovet ihopslaget för samtliga undersökta branscher på en aggregerad nivå. Därefter följer särredovisade avsnitt som beskriver respektive bransch.

Aggregerat resultat för livsmedelssektorn

Det kommande året beräknar de studerade företagen i kedjan primärproduktion till livsmedelsindustri att drygt 75 000 personer kommer att vara tillsvidareanställda. Till detta kommer säsonganställningar, inköpta tjänster och underentreprenörer.

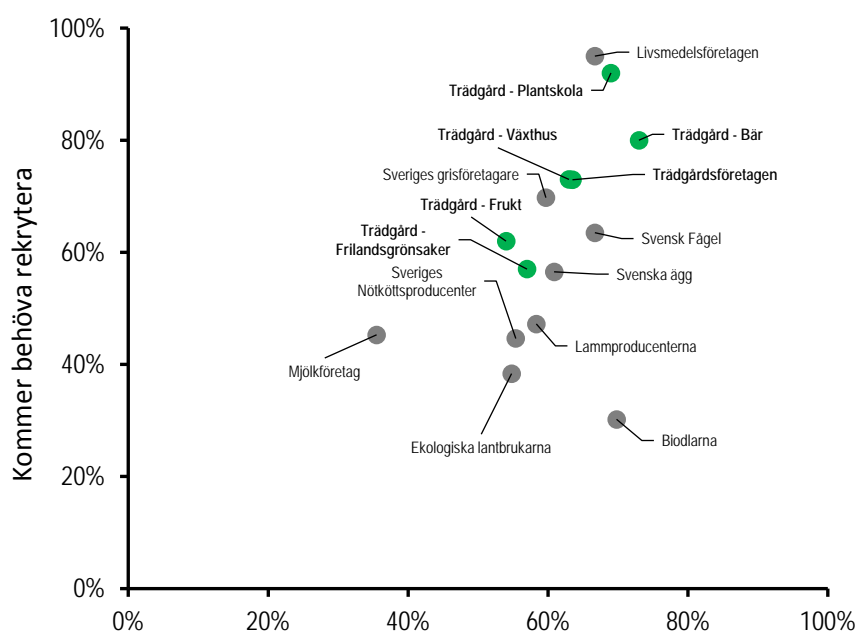
Sett som genomsnitt över alla branscherna, bedömer företagen att de inte kan öka produktionen med mer än knappt 9 % utan att rekrytera mer arbetskraft. Variationerna mellan företagen inom och mellan branscherna är emellertid stora, från 5 % i genomsnitt i växthus- och plantskolebranscherna till 27 % hos biodlare (Figur 1).

Figur 1. Möjligheter att öka produktionen utan att rekrytera mer arbetskraft



Ungefär över hälften av företagen planerar att växa de kommande fem åren och drygt 12 100 företag avser att rekrytera mer personal. Ett genomsnittligt företag, sett över alla branscherna, avser att anställa 3,5 personer det närmaste året, en siffra som starkt dras upp av livsmedelsföretagens och trädgårdsnäringsens behov och dras ned av de andra branscherna. Sett över branschernas rekryteringsbehov för att kunna växa måste samtliga rekrytera mer arbetskraft (Figur 2)

Figur 2. Rekryteringsbehov i relation till avsikt att växa



Sammanställningen av resultatet visar att sektorn under 2019 har ett behov att rekryterarna drygt 40 000 medarbetare, varav ca 60 % inom industrin. När företagen bedömer sitt arbetskraftsbehov om fem år har de skattat att de har ett behov av att rekrytera närmare 59 000 medarbetare.

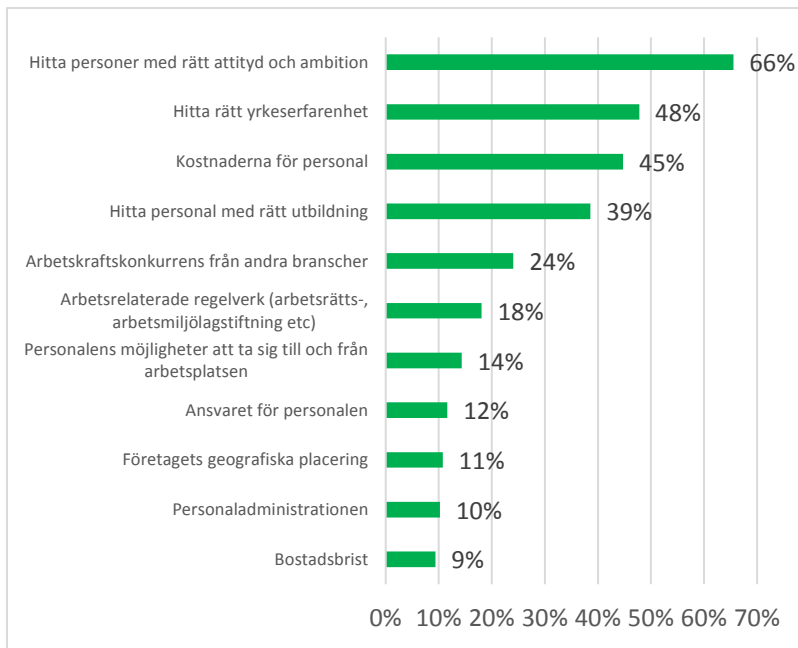
Under de senaste 12 månaderna har företagen avstått från att rekrytera närmare 13 000 medarbetare eftersom de inte hittat rätt person för jobbet. Bristen på rätt arbetskraft har bl.a. inneburit längre rekryteringsprocesser, kompetens- och utbildningskrav har fått sänkas, produktion har dragits ned, företag har fått tacka nej till order, personal har fått rekryteras utomlands och generellt sett har befintlig personal behövt jobba mer.

Arbetskraftsbehov

En överväldigande majoritet, åtta av tio, bland företagen uppger att det är svårt att hitta rätt arbetskraft och att detta begränsar företagets verksamhet. Många företag efterfrågar mer stöd och hjälp att hitta rätt arbetskraft efter verksamhetens behov.

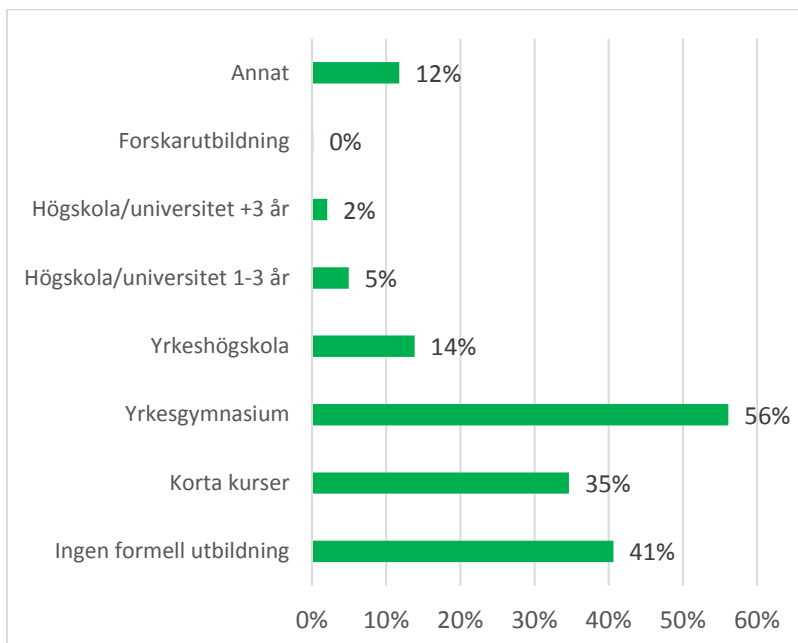
De främsta hindren när arbetskraft rekryteras varierar något mellan branscherna, men genomgående är också de mjuka värdena viktiga vid urvalet av nya medarbetare. Rätt attityd och ambition hos kandidaterna värderas mycket högt tillsammans med rätt yrkeserfarenheter och rätt utbildning. Arbetskraftskonkurrens från andra branscher och kostnaden för arbetskraft ingår bland företagets främsta hinder (Figur 3).

Figur 3. Hinder vid arbetskraftsrekrytering



I sitt personalrekryteringsarbete efterfrågar en majoritet av företagen kandidater med en utbildning på yrkesgymnasienivå. Fyra av tio företag ser också behov av personal utan tidigare erfarenhet och även behovet av korttidsutbildningar har en tydlig roll för att försörja livsmedelssektorns företag med arbetskraft (Figur 4).

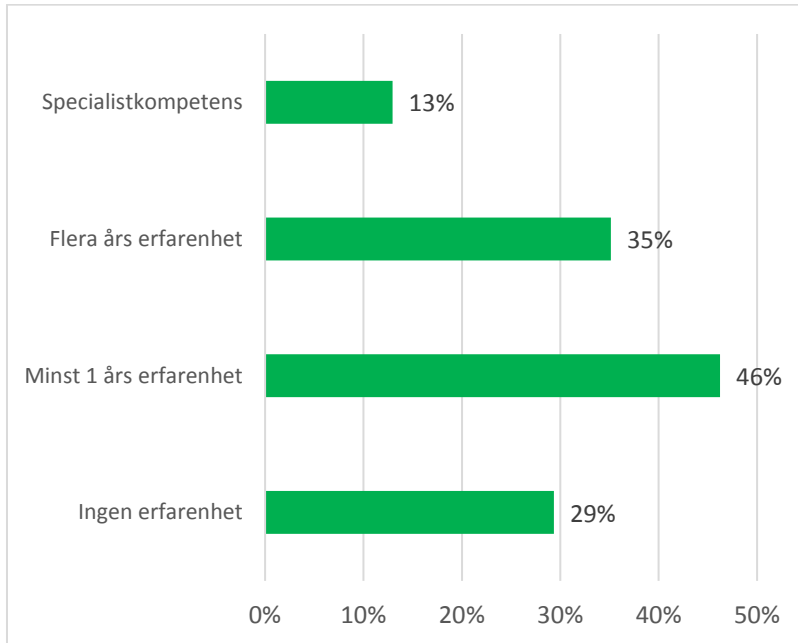
Figur 4. Efterfrågad utbildningsnivå



För det kommande rekryteringsbehovet bedömer nära hälften av företagen att de behöver personal med minst ett års yrkeserfarenhet, tre av tio bedömer att de har användning av personal som de

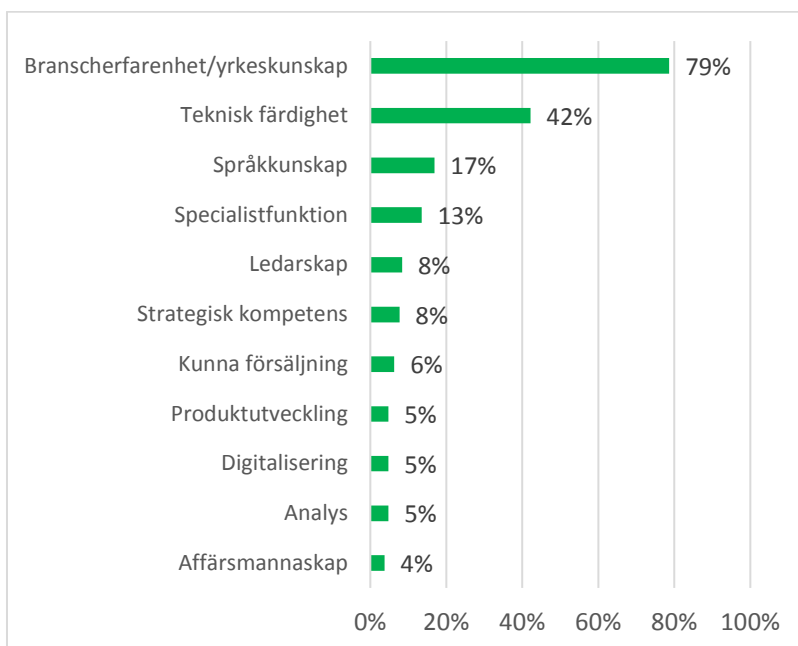
själva lär upp och drygt en av tio behöver även rekrytera arbetskraft med specialistkunskaper (Figur 5).

Figur 5. Efterfrågad yrkeserfarenhet



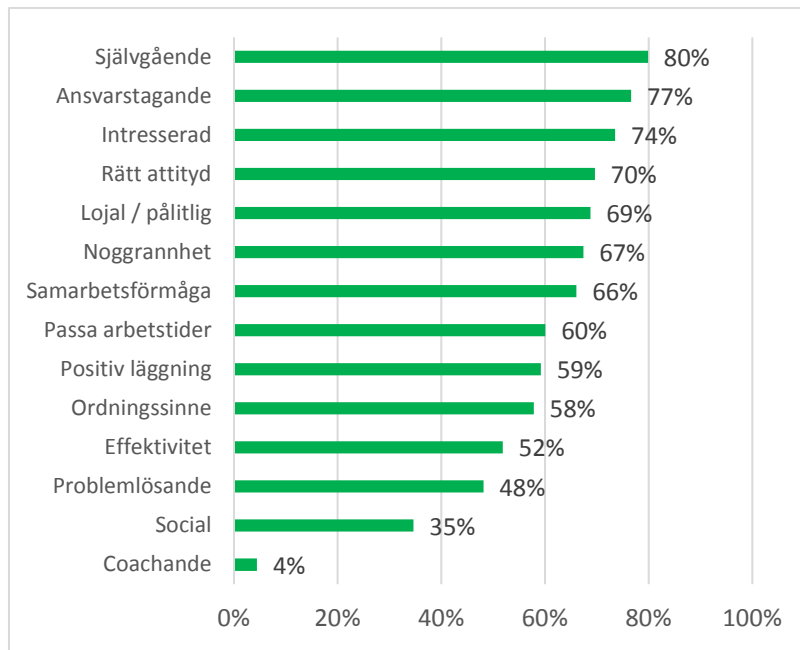
Störst efterfrågan vid rekrytering och av bemanningstjänster finns i första hand på bransch- och yrkeskunskap samt tekniska färdigheter (Figur 6).

Figur 6. Efterfrågad kompetens



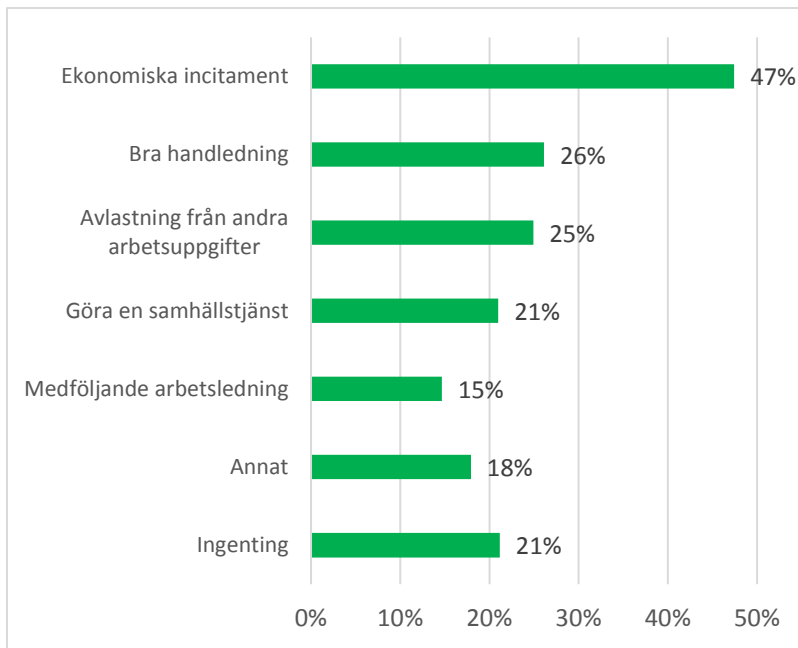
Generellt sett är det många personliga egenskaper som är viktiga vid företagens rekrytering av arbetskraft. Personal som är självgående är viktigt i de flesta av branscherna, men även att personalen ska vara ansvarstagande, intresserade av verksamheten, ha rätt attityd och vara pålitliga (Figur 7).

Figur 7. Personliga egenskaper

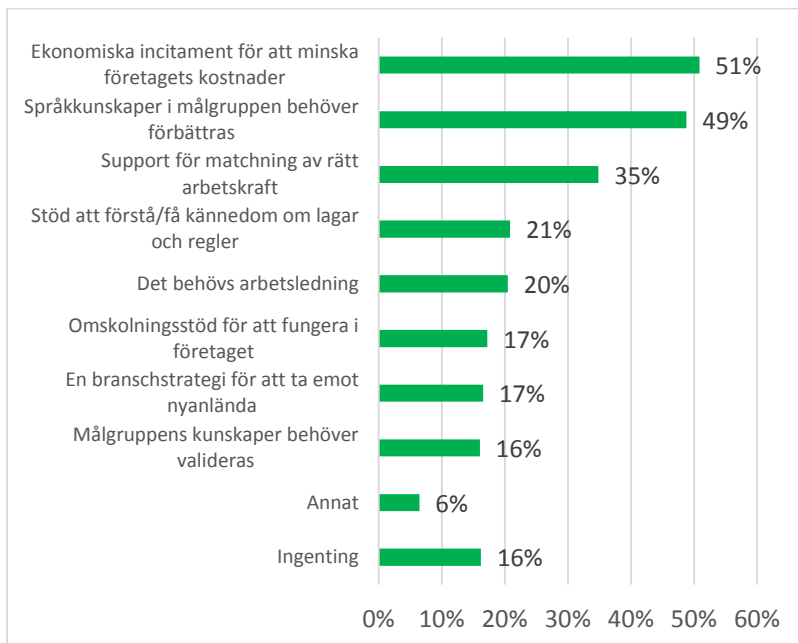


Vad gäller personer som står långt från arbetsmarknaden, dvs bland annat långtidsarbetslösa och nyanlända, ser drygt en av fem det som en viktig samhällstjänst att ställa upp och erbjuda praktik och anställningar. Företagen är väl medvetna om att det ofta innebär en betydande arbetsinsats att integrera dessa kategorier i verksamheten varför lönesubventioner, bra handledning och avlastning från andra arbetsuppgifter är viktiga (Figur 8). För att underlätta ett mottagande bör det därför utformas relevanta subventioner, nyanländas språkkunskaper behöver förbättras och bland annat behövs support för att matcha rätt personer till rätt företag och arbetsuppgifter (Figur 9).

Figur 8. Vad som skulle få företag att ta emot nyanlända och långtidsarbetslösa



Figur 9. Åtgärder som underlättar mottagande i företagen



Investeringar och digitalisering

Mer än hälften av företagen planerar de kommande fem åren att göra större investeringar, exempelvis i maskiner, lokaler och liknande. Sex av tio företag bedömer att den digitalisering som pågår i sektorn inte kommer att påverka deras rekryteringsbehov medan 8 % anser att behovet kommer att öka och 5 % att rekryteringsbehovet kommer att minska.

Sammanfattning

- Företagen i livsmedelssektorn behöver mer arbetskraft för sin verksamhet.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 42 000 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 59 000 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft med utbildning och erfarenhet, men även på arbetskraft utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Livsmedelssektorns olika företag varierar i storlek från ett stort antal mycket små företag till stora multinationella koncerner. De har oberoende av storlek betydande rekryteringsbehov och det är en mycket stor utmaning för dem att hitta rätt arbetskraft och rätt kompetens trots att många jobb till och med inte kräver tidigare erfarenhet. Arbetskraftsbristen hindrar företagens möjligheter att utvecklas. Företag minskar sin produktion i brist på arbetskraft, väljer arbetskraft med lägre kvalifikationer än vad verksamheten kräver, undviker investeringar och måste söka arbetskraft utomlands. Sammantaget bromsas livsmedelssektorns tillväxtmöjligheter, av ett otillräckligt arbetskraftsutbud.

Livsmedelsföretagen

Företagen som ingår i Livsmedelsindustrin är överlag betydligt större jämfört med de andra branscherna i sektorn sett till antal anställda, men de är definitionsmässigt i genomsnitt fortfarande att betrakta som småföretag. Det genomsnittliga livsmedelsföretaget har drygt 11 anställda.

Sju av tio företag som deltagit i studien beräknar att de kommer ha fler än tio tillsvidareanställda i företaget om ett år. Många företag använder sig till stor del av både inhyrd personal samt av säsongsanställda.

Rekryteringsbehov

Livsmedelsföretagen har ett stort behov av att rekrytera för att kunna öka produktionen, i snitt tror man att produktionen kan öka med 6% utan att rekrytera, vilket är det näst lägsta snittet av alla branscher i studien. Sju av tio företag har för avsikt att växa de kommande fem åren. 4 300 företag bedömer att de behöver rekrytera personal de närmsta fem åren, dvs. nästan samtliga livsmedelsföretag tror sig behöva rekrytera. Inget av de livsmedelsföretag som deltagit i studien tror sig klara sig med enbart egen personal och ungefär vartannat företag tror att de kommer behöva köpa fler tjänster/anlita fler underentreprenörer om fem år jämfört med idag. Ungefär lika många tror att de kommer behöva rekrytera fler än 5 personer under de kommande 12 månaderna och det sammanlagda behovet har företagen bedömt uppgå till drygt 2 000 personer.

Drygt vartannat företag har avstått från att rekrytera på grund av svårigheter att hitta rätt person, vilket är en väsentligt högre andel än snittet för samtliga branscher (30 procent) i livsmedelssektorn. Under samman tid har företagen avstått ifrån att rekrytera drygt 4 600 person på grund av att de inte hittat rätt kompetens. Drygt sex av tio företag har fått sänka kraven på yrkeserfarenhet vid personalrekrytering.

De kommande 12 månaderna bedömer företagen att det behöver rekryteras mer än 25 000 medarbetare och om fem år är bedömningen drygt 32 000.

För att hantera situationen fick befintlig personal arbeta mer och det behövde hyras in personal och bemanningsföretag. I 27 % av företagen minskade emellertid produktionen på grund av arbetskraftssituationen.

Företagen vittnar generellt om utmaningar att hitta rätt kompetens. Alla lyfter fram att det saknas personer med livsmedelsteknisk kompetens och personer med nyckelkompetens. Teknisk personal som högskole- och gymnasieingenjörer efterfrågas i hög utsträckning men de hittar inte till livsmedelsbranschen. Ett företag berättar att det tog den ett år att rekrytera en produktutvecklingschef. I branscher där det under lång tid varit akut brist på personal har branschen vant sig vid läget vilket också är ett problem. Om de inte behövde jobba konstant med att lösa den akuta personalfrågan utan hade ett stadigt tillflöde via fungerande utbildning skulle de kunna fokusera mer på kvalitet.

Några företag är inne i en mer expansiv fas och behöver anställa inom alla sektioner som produktion, utveckling, marknad, administration etc. Marknad, ekonomi och administration är lättare att rekrytera medan det är mycket svårare att rekrytera till produktion, produktutveckling och innovation vilket gäller för alla företag.

Vissa företag som inte expanderar har andra utmaningar då produktionen ligger på mindre orter som snarare är avfolkningsorter och det är svårt att rekrytera och behålla personal där. De får jobba

intensivare med rekrytering och inse att personer som pendlar till jobbet stannar ett par, tre år och sen slutar de. För att få personalen att stanna kvar i företaget jobbar många med personalvård, till exempel med hälsa och förebyggande arbete för att personalen ska må bra och orka länge. Ett företag berättar att de kombinerar kick-off med hälsosatsningar för att kombinera nytta med nöje.

Företagens gemensamma bild är att det är mycket svårt att rekrytera vissa typer av arbetskraft som inom t ex produktutveckling, inom produktion men även lastbilschaufförer (för distribution och utkörning) är det brist på, medan andra tjänster som packning, administration och marknad är det enklare att rekrytera till.

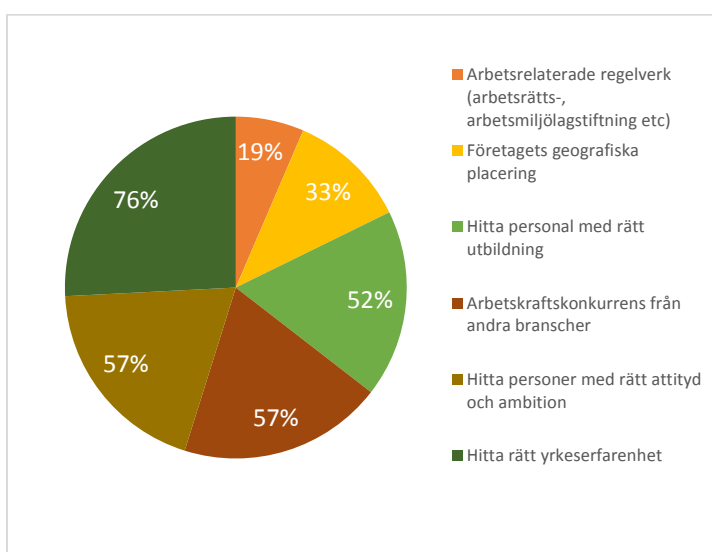
Arbetskraftsbehov

Fyra av fem livsmedelsföretag anser att det är svårt att hitta den arbetskraft de behöver och att hitta arbetskraft med rätt erfarenhet. Beroende vilken tjänst som avses används i högre utsträckning egna kanaler och kontakter, annonsering på sociala nätverk etc för svårrekryterade befattningar. De enklare jobben rekryteras via bemanningsföretag eller Arbetsförmedlingen. Vartannat företag skulle gärna vilja ha stöd i arbetet att hitta rätt arbetskraft och många företag önskar omgående hjälp från Arbetsförmedlingen att rekrytera personal. För två av fem företag begränsar arbetskraftstillgången verksamheten.

Av de företag som intervjuats skiljer sig behovet av säsongsarbete, några företag är starkt beroende av säsongsarbete inför och under sommaren samt även inför jul. De som är beroende av säsongsarbete tar in extrapersonal vilket är svårt inom branscher där tillväxten av arbetskraft är låg. Dessa företagen jobbar ofta mer med senior kompetens och tar in personer som jobbat länge, har hög yrkeskunskap men är pensionerade.

Det främsta hindret vid arbetskraftsrekrytering är att rätt yrkeskompetens sakna. Tre av fem företag upplever att det är svårt att hitta personer med rätt attityd och ambition. En majoritet av företagen upplever att konkurrens om arbetskraft från andra branscher är ett hinder (Figur 10).

Figur 10. De främsta hindren vid rekrytering



Utbildningsnivå

Vartannat företag anser att yrkesgymnasium räcker som högsta utbildningsnivå. Den eftersökta utbildningsnivån på personalen är i första hand yrkesgymnasium (48 %) och YH utbildning (38 %). En tredjedel av företagen söker högskole- och universitetsutbildade medan personal utan formell utbildning söks av 24 % och personal med korta kurser 14 %.

Yrkeskompetens/arbetserfarenhet

Inom branschen finns det ett väldigt stort behov av personer med en flerårig, eller minst ett års erfarenhet. Behovet av individer med specialiserad erfarenhet är även det mycket omfattande.

För de enklare jobben krävs inte så mycket utbildning, där handlar det oftare om att ha rätt attityd, komma i tid, inse att man arbetar med livsmedel och att ta det på stort allvar. De som jobbar med produktion har ofta teknisk gymnasiekompetens medan produktutvecklare har högskole- eller universitetsutbildning.

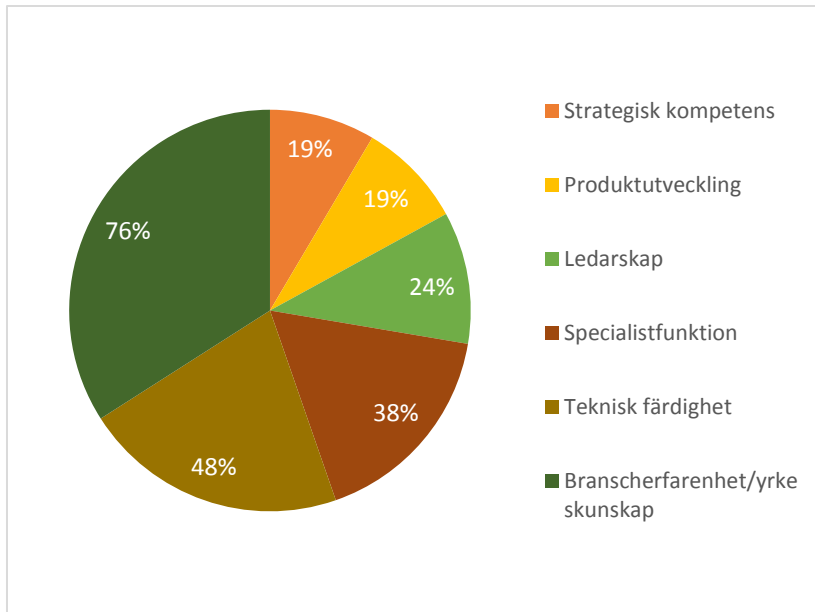
Sökt kompetens

Den mest eftersökta kompetens vid rekrytering är branscherfarenhet och yrkeskunskap. Även teknisk färdighet och kompetenser för specialistfunktioner värderas högt (Figur 11).

Flera företag är beroende av att arbeta med internutbildning då det inte utbildas tillräckligt många inom branschen. Flera företag jobbar med uppstyrda och tydliga introduktionsprogram så att den som är nyanställd ska känna sig välkommen och komma in i arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Ett företag nämner dock att de har svårt att hitta "ledarämnen" som de kan vidareutveckla till produktionsledare, de skulle vilja internutbilda i högre utsträckning men det har varit svårt.

Företagen lyfter behovet av att göra det mer attraktivt att jobba inom livsmedelsindustrin. Fler måste lockas tidigt av att jobba med livsmedel och se det som en karriärväg. Företagen efterlyser också behovet av att samla kunskap om livsmedelskompetens, idag är det nämligen väldigt utspritt. Behovet av utbildning är också mycket viktigt inom branschen men även hur man kan få till fungerande utbildningar.

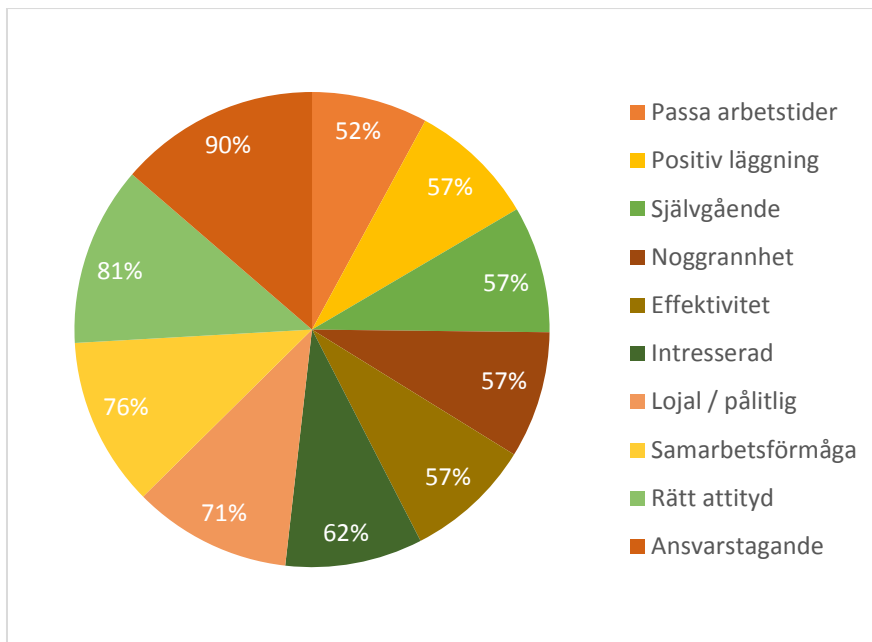
Figur 11. Sökt kompetens



Personliga egenskaper

De fem viktigaste personliga egenskaperna som söks är ansvarstagande, rätt attityd, samarbetsförmåga, lojalitet, pålitlighet och intresse (Figur 12).

Figur 12. Personliga egenskaper

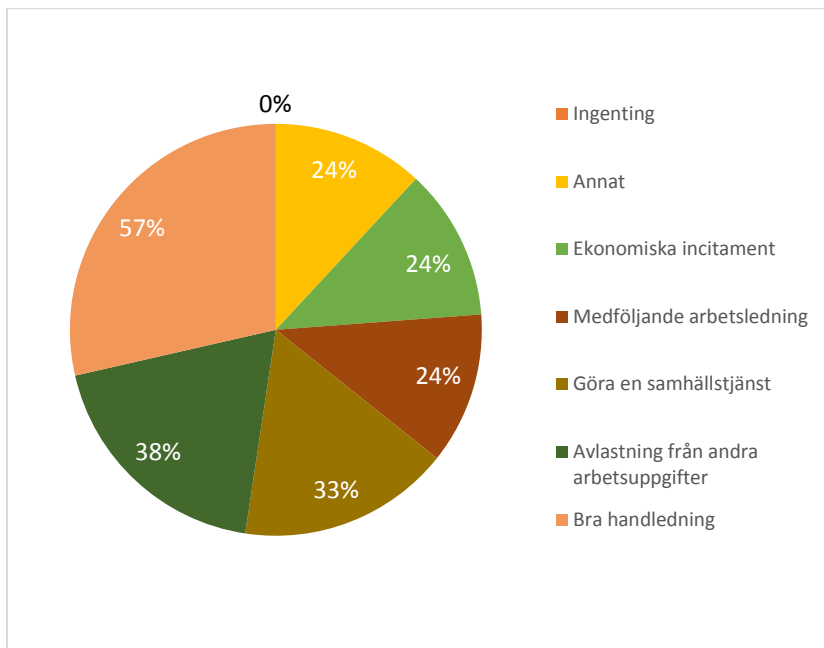


Nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa

Företagen har inte riktigt märkt med att påbörja ett strukturerat arbete för att öka mångfalden på arbetsplatsen. Flera av företagen har dock på grund av hur de rekryterat tidigare en hög mångfald på arbetsplatsen. Gemensamt är dock att fokus handlar om att klara den löpande rekryteringen och anställa personal obeaktat dess härkomst etc.

Viktigast vid ett mottagande i företaget av nyanlända och långtidsarbetslösa är bra handledning, avlastning från andra arbetsuppgifter, medföljande arbetsledning och ekonomiska incitament. En tredjedel av företagen ser ett mottagande som en viktig samhällsinsats (Figur 13).

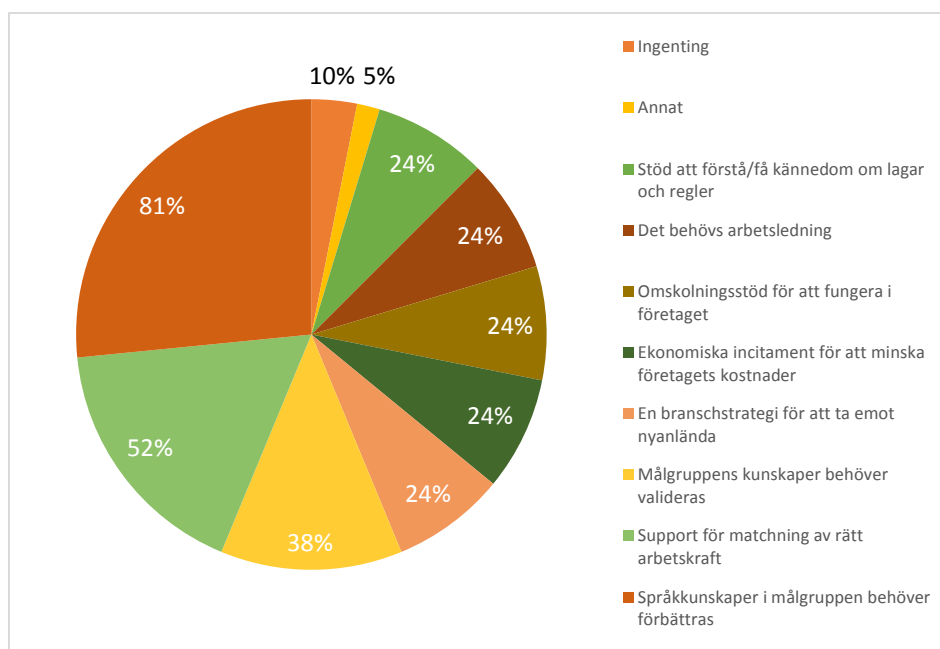
Figur 13. Nyanlända och långtidsarbetslösa



Underlätta mottagande

För att underlätta ett mottagande behövs följande: målgruppens språkkunskaper förbättras, support för matchning av rätt arbetskraft, validering av kunskaper, en branschstrategi för mottagande av nyanlända, ekonomiska incitament, omskolningsstöd till arbetsuppgifterna, arbetsledning och insatser för att hantera lagar och regler (Figur 14).

Figur 14. Åtgärder som underlättar för företagen



Investeringar samt digitalisering

En majoritet av företagen uppger att de troligtvis kommer, eller definitivt, planerar att göra större investeringar i verksamheten under de kommande fem åren. Den tekniska utvecklingen påverkar en del genom ökad automation, men i vissa branscher har det inte påverkat så mycket. Företagen tror att den tekniska utvecklingen framöver framförallt kommer att ligga inom automation kring logistik och tjänstemannaprocesser snarare än inom produktionen där det redan har skett i stor utsträckning.

När det gäller digitaliseringens effekt på arbetskraftsbehovet är företagen relativt splittrade i bedömningen. 24 % bedömer att digitaliseringen i sektorn kommer att öka företagets behov av rekrytering de kommande fem åren medan lika stor andel bedömer att behovet av rekrytering kommer att minska.

Sammanfattning

- Företagen i livsmedelssektorn behöver mer arbetskraft för sin verksamhet.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera ca 25 000 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 32 000 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft med utbildning och erfarenhet, men även på arbetskraft utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Fårföretag

I jordbruksstatistiken finns det 9 278 företag registrerade i branschen (SJV, 2017). Branschen omsatte 2016 en kvarts miljard (255 MSEK). Medelbesättningen totalt sett är liten med ett genomsnitt på 33 djur per gård och en median på 17. Den sammantagna arbetsinsatsen i får- och lammnäringen ligger på 1130 årsverken (SCB, 2016). Antalet förprovade stallbyggnader för får har gått upp och ner varje år sedan 2007, men trenden över tid är sjunkande. Med den nuvarande investeringstakten på 3,5 % (Irf.se/statistikplattform 2018-08-31) riskerar fårproduktion på sikt att minska om inte fler väljer att bygga ut och öka produktionen.

Företagens intäkt för lammkött är i nivå med EU-genomsnittet och jämfört med till exempel svenskt gris- eller nötkött har det varit svårare att få merbetalning trots de svenska mervärdena i form av god djuromsorg och låg läkemedelsanvändning. Potentialen för mer svenskt lammkött är stor då drygt 70 procent av lammköttet importeras, främst från Nya Zeeland och Irland. Lammföretagarna bedömer att lönsamheten kommer att förbättras på tre års sikt.

Sysselsättning

En av fem lammproducenter tror sig ha fler än en tillsvidareanställd om ett år. Arbetskraften under 2017 bestod i huvudsak av familj/anhöriga. Ofta är får och lamm en deltidsverksamhet med basen i skogsbruk, spannmålsodling, nötkreatur och vallodling vilket ger företagen flera ben att stå på.

I de mer fokuserade lammföretagen beräknas att 260 personer är sysselsatt de kommande 12 månaderna.

Rekryteringsbehov

Lammproducenterna är splittrade i sin syn på sin nuvarande tillväxtpotential. En knapp majoritet av lammproducenterna har för avsikt att växa inom de kommande fem åren. Ungefär var tredje svarar å andra sidan att de inte har för avsikt att växa. Tre av tio bedömer att de kan öka produktionen med mer än 30% utan att rekrytera. Lika stor andel tror inte de kan öka mer än 10 % innan de måste utöka arbetskraften. Hos hälften av företagen bedöms det finnas rekryteringsbehov under de kommande fem åren och varannan lammproducent bedömer sig behöva köpa in fler tjänster eller anlita fler underentreprenörer om fem år jämfört med idag. Lammproducenterna har i första hand behov av egen personal i sin verksamhet, både på lång och kort sikt.

De kommande 12 månaderna bedömer närmare 80 företag att de behöver anställa drygt 150 personer och om 5 åren har drygt 90 företag bedömt att de har behov av att rekrytera mer än 200 personer.

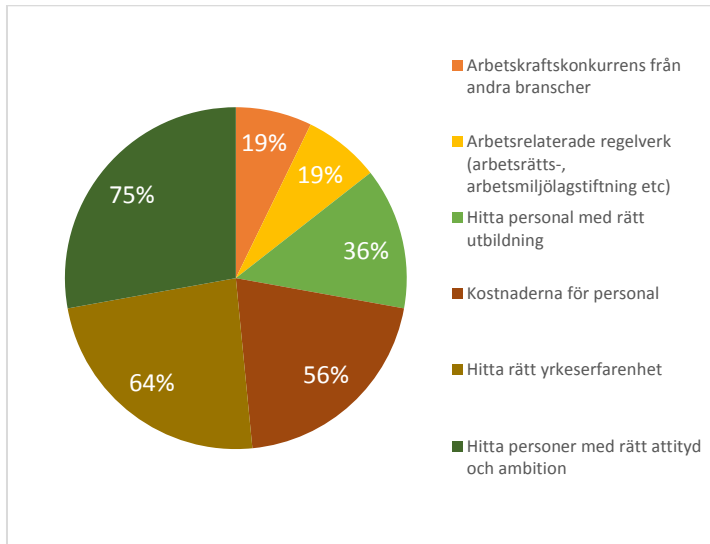
De senaste 12 månaderna har drygt 60 företag avstått från att rekrytera drygt 100 personer för att rätt kompetens och person inte kunnat hittas. I nio av tio företag fick därför befintlig arbetskraft jobba mer och i 36 % av företagen minskades produktionen.

Arbetskraftsbehov

En stor majoritet, åtta av tio lammproducenter anser att det i allmänhet är svårt att få tag på den arbetskraft verksamheten behöver. Hälften av dessa anser att svårigheterna begränsar verksamheten. Lika många önskar hjälp med insatser för att rekrytera rätt arbetskraft.

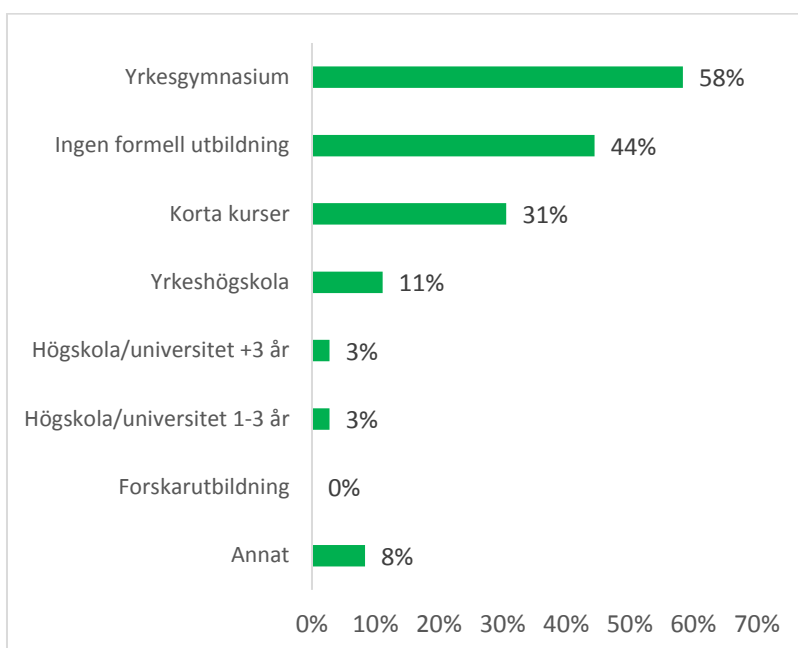
Att hitta personer med rätt attityd, ambition och yrkeserfarenhet är tillsammans med personalkostnader de största hindren för att rekrytera (Figur 15) men även att hitta personer med rätt utbildning är ett hinder i verksamheten.

Figur 15. De främsta hindren för rekrytering



Sex av tio lammproducenterna anser att utbildning på yrkesgymnasienivå, sett till de kommande rekryteringsbehoven, är lämplig utbildningsnivå. I många fall, fyra av tio, krävs ingen formell utbildning alls. Tre av tio ser ett behov av korta kurser medan drygt en av tio efterfrågar yrkeshögskola och mycket få ser behov av högskole- eller universitetsutbildade (Figur 16).

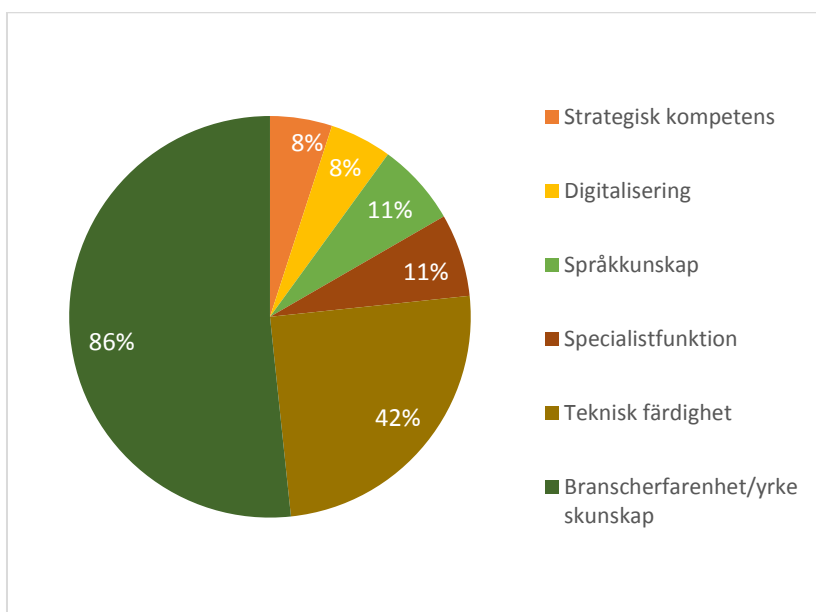
Figur 16. Utbildningsnivå som behövs för arbete i lammföretaget



De närmaste 12 månaderna efterfrågas främst personal som har flera års erfarenhet, eller i alla fall minst ett års erfarenhet, men det är även efterfrågan på oerfaren arbetskraft och i ett av tio företag även specialisterfarenhet.

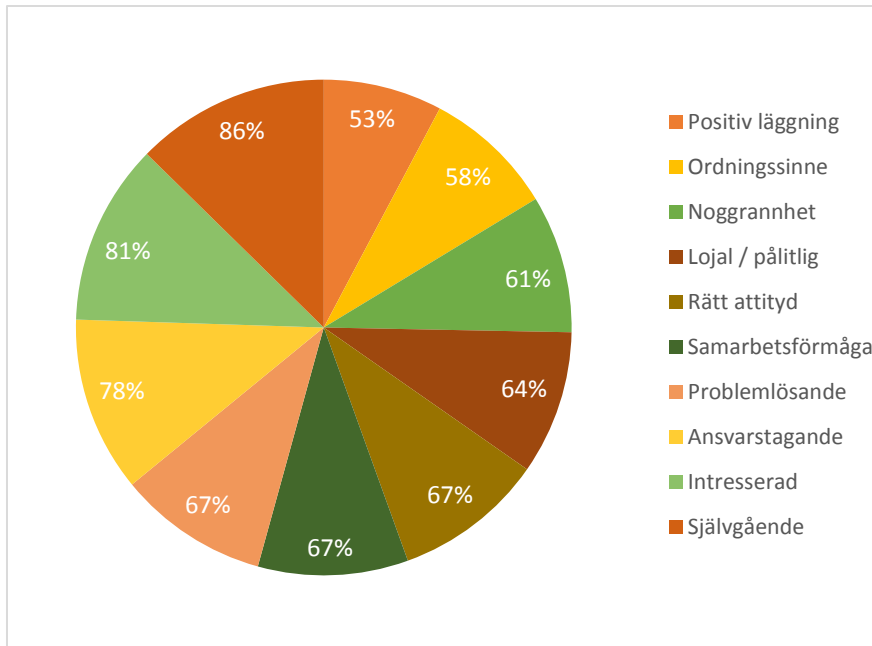
Den kompetens som söks är främst branscherfarenhet och yrkeskunskap samt tekniska färdigheter (Figur 17). Om fem år är företagens bedömning att de behöver drygt 100 personer med flera års erfarenhet och lika många med minst ett års erfarenhet, 40 utan tidigare erfarenhet och ca 25 med specialisterfarenhet.

Figur 17. Kompetens som söks



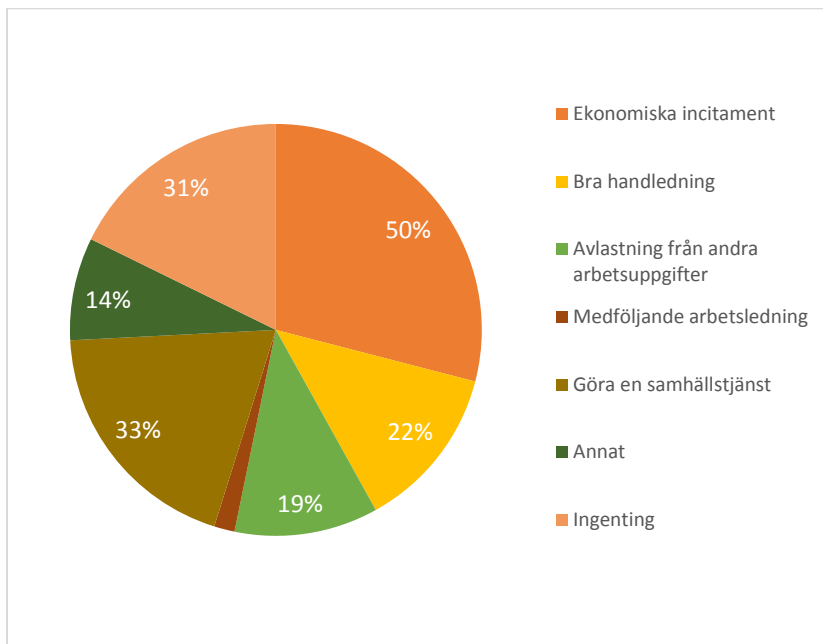
De personliga egenskaper som är viktiga och söks vid rekrytering är personer som är självgående, intresserade, ansvarstagande, problemlösande, har samarbetsförmåga, rätt attityd, är lojala och pålitliga samt är noggranna (Figur 18).

Figur 18. Viktiga personliga egenskaper



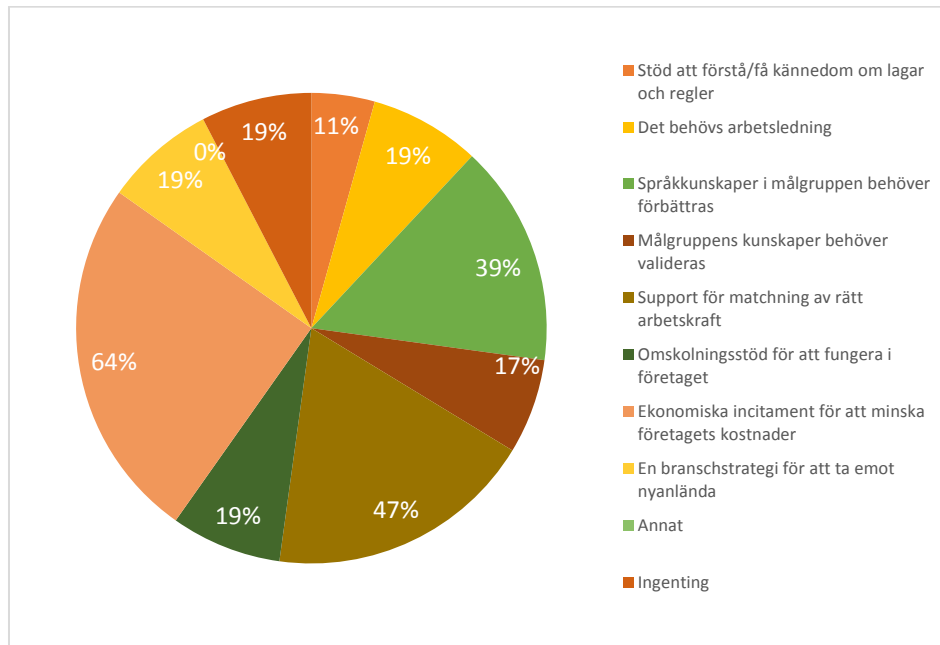
Konsekvenserna för företagets ekonomi är viktiga för att ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa, men även handledning och avlastning från andra arbetsuppgifter. Medan ca tre av tio inte har någon möjlighet anser en tredjedel att det är att göra en samhällsinsats att ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden (Figur 19).

Figur 19. Anställa personer som står långt från arbetsmarknaden



För att underlätta för företagen att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa är ekonomin viktig, men även support för matchning av rätt arbetskraft samt målgruppens språkkunskaper (Figur 20).

Figur 20. Insatser för att underlätta mottagande



Investeringar och digitalisering

Drygt varannan lammproducent planerar att göra större investeringar i sin verksamhet. Företagen ser inte att digitaliseringen inom sektorn kommer ha någon större påverkan på arbetskraftsbehovet framöver även om nära en tredjedel svarar att de inte vet om det kommer ha någon påverkan. 14 % bedömer att digitaliseringen inom sektorn kommer att öka behovet av arbetskraft de kommande fem åren.

Sammanfattning

- Hälften av fårföretagarna behöver mer arbetskraft för sin verksamhet de kommande fem åren.
- Åtta av tio har svart att hitta arbetskraft
- De senaste 12 månaderna har produktionen minskat i fyra av tio företag pga arbetskraftsbrist.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 150 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 200 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft med utbildning och erfarenhet, men även på arbetskraft utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Biodling

I Sverige finns det ett stort antal hobbybiodlare med relativt få bisamhällen samt en växande skara professionella biodlingsföretagare. Mer än 15 bisamhällen betraktas skattemässigt som näringsverksamhet. Yrkesbiodlare har från 50–100 bisamhällen och uppåt. Arbetet i biodlingsföretaget är som mest intensivt under sommaren med flyttning och skötsel av bisamhällen, skörd, hantering och paketering av honung, men även andra bi-produkter bland annat pollen och produkter för skönhetsvård förekommer. Andra delar av året består verksamheten av underhåll, vaxhantering samt försäljning av produkterna och att förbereda verksamheten inför nästa säsong.

Sju av tio biodlingsföretag planerar att investera de kommande tre åren, främst i fler bisamhällen och kupor. Cirka en tredjedel avser att investera i livsmedelslokal där honungen hanteras.

I Sverige avkastar ett bisamhälle vanligtvis cirka 30 till 50 kilo honung per år. Intäkten från honung har de senaste fem åren ökat från ca 40 kr till drygt 60 kr per kilo för bulklevererad honung till uppköpare. Trots ökningen har Sverige fortfarande ett av Europas lägre standardpriser. Samtidigt är efterfrågan på honung i Sverige större än tillgången och mer än hälften av honungen som konsumeras behöver importeras.

Eftersom självförsörjningsgraden är knappt 50 procent, samtidigt som efterfrågan på honung är stor, finns möjligheter att ta marknadsandelar. Med en ökad medvetenhet om pollineringsnyttan samt honung som råvara finns goda möjligheter att expandera och utveckla svenskt biodlingsföretagande och honungsindustri.

Sysselsättning

Biodlingsföretagen är små med få eller inga anställda. Ofta består arbetskraften av anhöriga men det köps även in tjänster till verksamheten under säsong. Det kommande året beräknas det finnas 330 sysselsatta i biodlingsföretagen.

Rekryteringsbehov

Biodling är en av branscherna inom primärproduktionen som ser goda möjligheter till tillväxt. Två av tre företag säger att de kan öka produktionen med 30% eller mer utan nyrekryteringar. Sju av tio har för avsikt att växa sett över de kommande fem åren och tre av tio tror att de kommer behöva rekrytera arbetskraft under samma period. Huvuddelen av arbetskraften kommer bestå av egen personal även om fyra av tio företag tror att deras behov av att köpa in externa tjänster/underentreprenörer kommer att växa i framtiden.

Fyra av tio biodlingsföretag bedömer att de kommer behöva köpa in tjänster under de kommande fem åren. Utöver behovet av att hyra in personal bedömer ca 120 företag närmaste 12 månaderna att de behöver rekrytera arbetskraft och ca 160 gör samma bedömning när de bedömer behovet om fem år. Räknat i antal personer behövs det rekryteras strax över 200 medarbetare de kommande 12 månaderna och bedömningen är att drygt 300 behöver rekryteras om fem år.

Det senaste året har närmare 20 biodlingsföretag inte funnit rätt kompetens eller person att anställa. Sammanlagt är det drygt 40 medarbetare som inte kunnat rekryteras. För 1/3 av företagen misslyckades rekryteringsambitionen, lika många valde att istället rekrytera personal utomlands och för många tog rekryteringarna lång tid att genomföra. För ca 10 företag blev följderna av utebliven arbetskraft att produktionen minskade.

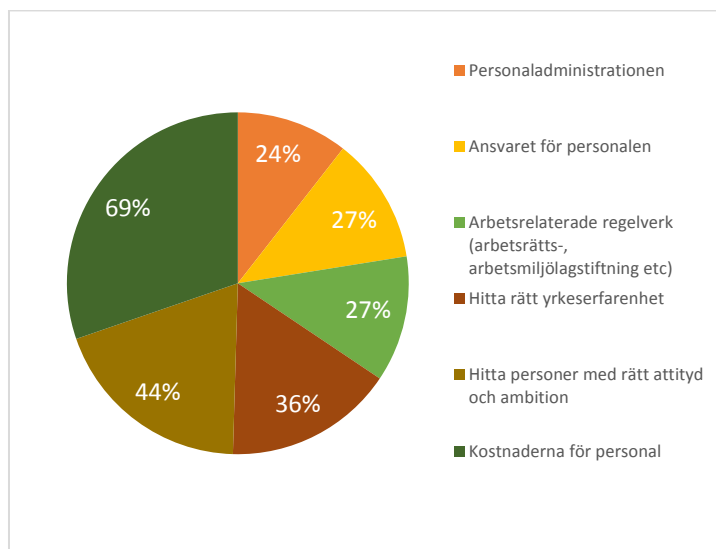
Arbetskraftsbehov

När biodlarna ska rekrytera är personalkostnaden det största hindret. Utbildningsnivån däremot är mer eller mindre hanterbar bland en majoritet av företagen som anser att det inte krävs någon formell utbildning för att utföra arbetet i bigårdarna. En konsekvens är att biodlaren själv behöver följa sin personal i bigården och instruera och göra bedömningar av bisamhällena status på plats eftersom oerfaren arbetskraft inte har den kunskapen. För att kunna arbeta mer självständigt i bigården behövs det åtminstone korta kurser och för helt självständigt arbete anses en utbildning motsvarande yrkeshögskola vara en bra grund. Utbildningsnivån påverkar således starkt arbetsfördelningen och företagets organisation.

Sju av tio biodlingsföretag uppger att det är svårt att få tag på den arbetskraft som behövs och en av fem biodlingsföretagare menar att bristen på arbetskraft begränsar verksamheten. För närvarande önskar närmare 70 biodlingsföretag hjälp med att hitta rätt arbetskraft.

Utöver kostnaden för personal lyfts som hinder även utmaningen med att hitta personer med rätt attityd och ambition samt hitta rätt yrkeserfarenhet (Figur 21). Men även arbetsrelaterade regelverk, ansvaret för personalen samt personaladministrationen uppfattas som hindrande.

Figur 21. Biodlingsföretagens främsta hinder för att rekrytera personal



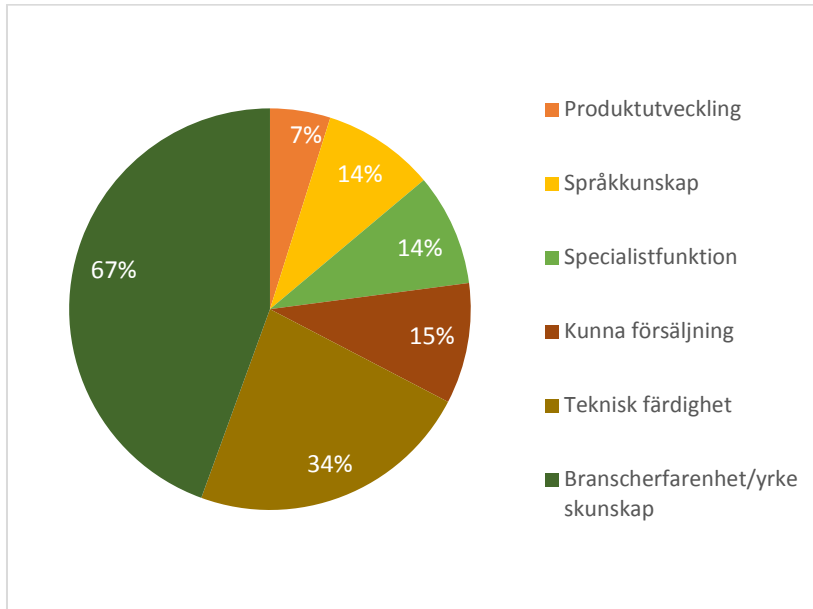
Sex av tio uppger att det inte behövs någon formell utbildning för att jobba i företaget medan korta kurser efterfrågas i tre av tio företag, yrkeshögskola i drygt två av tio, yrkesgymnasium av ett av tio och i 1 % av företagen efterfrågas högskole- eller universitetsutbildning.

För dagens behov efterfrågas en kompetens som motsvarar minst 1 års erfarenhet av 25 % av företagen, två av tio behöver arbetskraft med flera års erfarenhet och ett av tio företag söker specialisterfarenhet. Hos drygt hälften av företagen krävs ingen tidigare erfarenhet av biodling.

Om fem bedömer biodlarna att det kommer behövas drygt 140 personer utan tidigare erfarenhet, ca 110 med ett års erfarenhet, 80 med flera års erfarenhet samt närmare 50 med specialisterfarenhet.

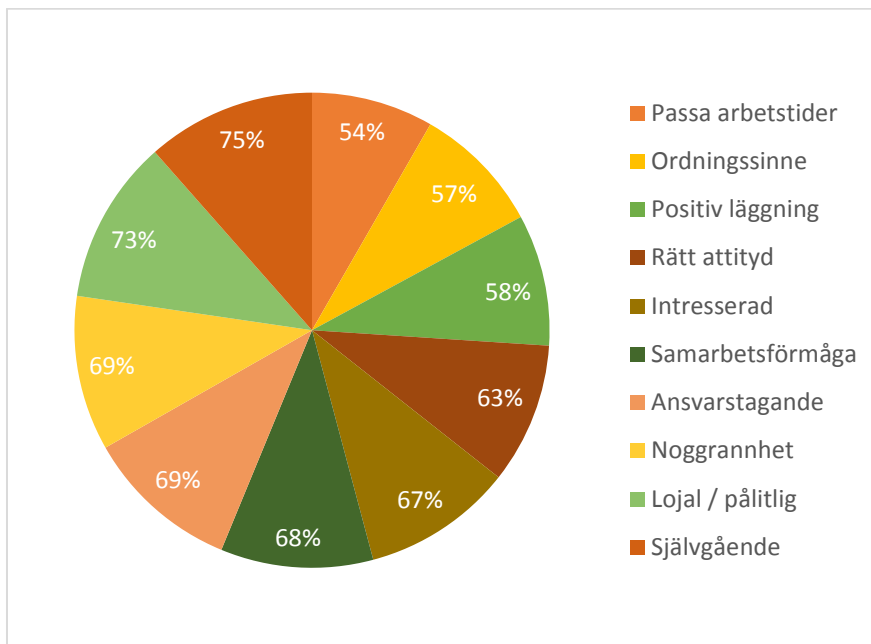
Den kompetens som i första hand önskas vid arbetskraftsrekrytering är bransch- och yrkeskunskap och teknisk färdighet (Figur 22).

Figur 22. Kompetenser som söks vid rekrytering/bemanning



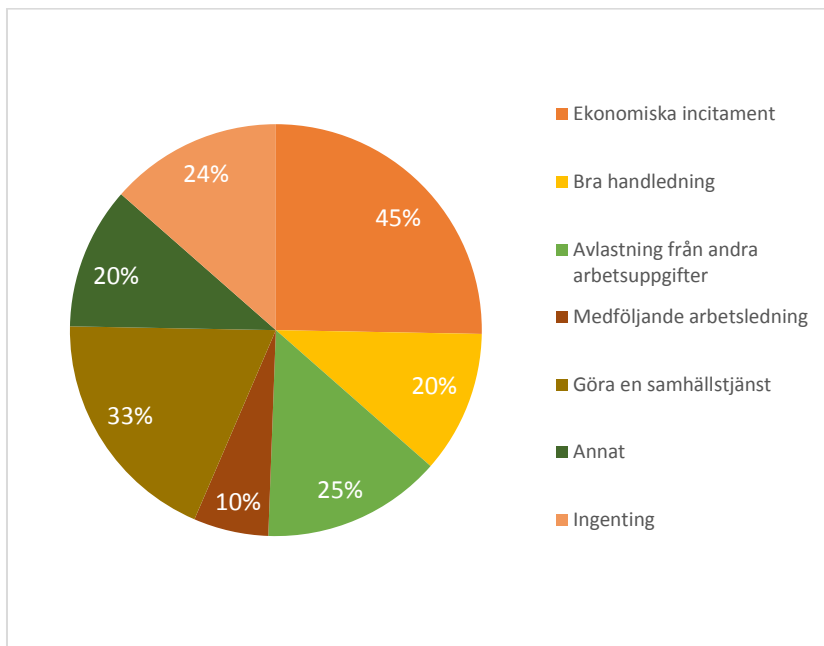
Viktiga personliga egenskaper hos arbetskraften är att vara självgående, lojal/pålitlig, noggrann, ansvarstagande, ha samarbetsförmåga, vara intresserad och ha rätt attityd (Figur 23).

Figur 23. Personliga egenskaper som är viktiga



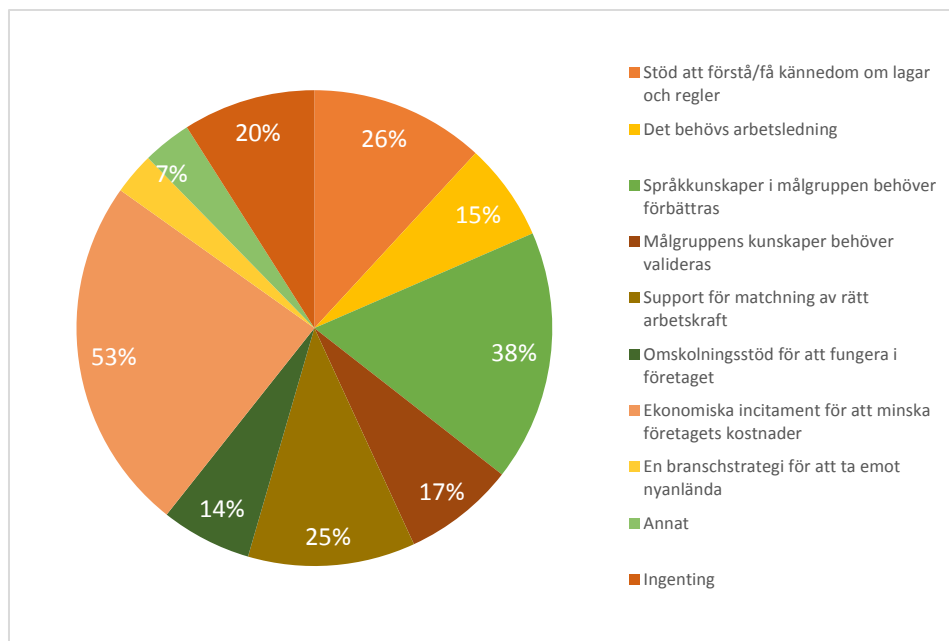
De viktigaste faktorerna för att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden är de ekonomiska villkoren för företaget och att andra arbetsuppgifter kan lastas av. Även bra handledning är viktigt. Drygt två av tio företag uppger att de inte har möjlighet att ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa medan drygt tre av tio företag uppger att de ser det som en samhällsinsats att kunna hjälpa till (Figur 24).

Figur 24. Vad som skulle få företaget att ta emot t ex nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa



För att underlätta ett mottagande är ekonomin det viktigaste incitament för majoriteten av företag. Förbättrade språkkunskaper i målgruppen är viktig likaså stöd att hantera lagar och regler samt support för matchning av rätt arbetskraft (Figur 25).

Figur 25. Vad kan man göra för att underlätta att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa?



Investeringar och digitalisering

Fyra av tio biodlare bedömer att de kommer göra större investeringar i exempelvis maskiner eller lokaler under de kommande fem åren. De flesta tror inte digitaliseringen i sektorn kommer att påverka behovet av arbetskraft i verksamheten överhuvudtaget medan 6 % bedömer att digitalisering kommer att öka behovet av rekrytering till företaget.

Sammanfattning

- Hälften av biodlingsföretagarna behöver mer arbetskraft för sin verksamhet de kommande fem åren.
- Sju av tio har svart att hitta arbetskraft.
- De senaste 12 månaderna har produktionen begränsats i två av tio företag pga arbetskraftsbrist.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 200 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 300 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Nöt

Konsumenterna visar allt större intresse för svenskt nötkött med stigande priser som följd och minskad import. Låg antibiotikaanvändning och bra djurvälstånd driver den ökande efterfrågan. Potentialen för svenskt nötkött är stor eftersom hälften av det nötkött som konsumeras i Sverige importeras, främst från Irland, Nederländerna och Tyskland.

Driftsformerna skiljer sig mellan olika nötköttsföretagen. Allt från uppfödning av tjurkalvar på stall, till dikor med mycket betesmark. Företagen varierar i storlek från att hantera stora heltidsbesättningar med flera hundra djur till en mindre besättning. Den genomsnittliga besättningen är 19,8 djur (SJV, 2017). Branschen har många deltidsföretagare och ett stort behov av ägarskiften och rationalisering.

Lönsamhet och investeringsvilja är betydligt högre än genomsnittet för de gröna näringarna. Företagarna tror på fortsatt god lönsamhet och varannan är villig att investera, främst i djurstallar, stallutrustning samt åker- och betesmark. Var åttonde överväger att investera i marknadsföring via sociala medier, egen hemsida eller bygga ett eget varumärke. Branschen har varit underinvesterad i flera år men goda priser och marginaler under några år har inneburit ett ökat antal förprovningar för ungdjurs- respektive dikoplatser.

Sysselsättning

Fyra av fem nötköttsproducenter bedömer inte att de kommer ha fler än en tillsvidareanställd i företaget om ett år. Om ett år beräknas ca 9 500 personer vara sysselsatta i nötköttsföretagen.

Rekryteringsbehov

En av fem tror sig inte kunna öka produktionen överhuvudtaget utan att rekrytera mer personal. 28% bedömer å andra sidan att de kan öka produktionen med mer än 30% innan blir nödvändigt med arbetskraftsrekrytering.

Nötköttsproducenterna har ett blandat behov av egen och inhyrd personal och man bedömer inte att behovet kommer se annorlunda ut på längre sikt.

Drygt hälften av nötköttsproducenterna har för avsikt att växa och utveckla verksamheten under de kommande fem åren. Något färre, 45%, bedömer att de kommer behöva rekrytera arbetskraft under samma period.

Lite mer än vartannat företag tror att de i högre grad än idag kommer behöva köpa in tjänster/anlita underentreprenörer i framtiden.

En av fem nötköttsproducenter har avstått från att rekrytera på grund av att de inte hittat personer med rätt kompetens. Två av tre företag som hade svårt att hitta rätt kompetens avstod helt från att rekrytera. I sju av tio fall ledde rekryteringssvårigheterna till att den befintliga personalen fick en ökad arbetsbörda.

Branschens bedömda behov de närmsta 5 åren är att 45 % företag har behov av att rekrytera personal. Över hälften av företagen har också behov av att köpa in tjänster. Det bedömda rekryteringsbehovet av egen personal de kommande 12 månaderna är 5 700 personer och om fem år bedöms det behöva rekryteras närmare 8 900.

Det senaste året har drygt 1 400 företag inte hittat rätt personer att rekrytera. Det handlar sammantaget om drygt 2 100 rekryteringar som inte kunnat genomföras. En konsekvens av detta är att nära 300 företag minskade sin produktion.

Arbetskraftsbehov

Fyra av fem nötköttsproducenter tycker att det är svårt att få tag på den arbetskraft de behöver. Av dessa anser sju av tio att detta begränsar verksamheten.

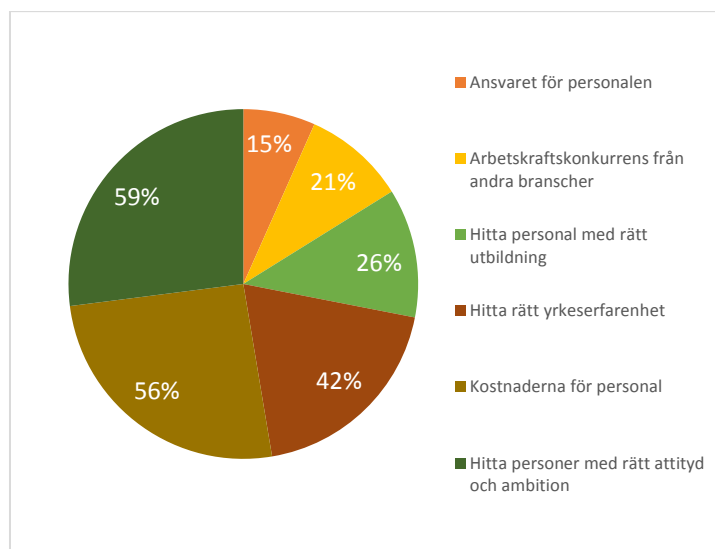
Vartannat företag har kommande rekryteringsbehov som kräver en utbildning från ett yrkesgymnasium medan en tredjedel av nötköttsproducenterna i dagsläget har kommande rekryteringar som inte kräver någon formell utbildning.

Den viktigaste kompetensen nötköttsproducenterna söker när de ska rekrytera är branscherfarenhet/yrkeskompetens och arbetskraft med teknisk färdighet.

De tre främsta hindren för att rekrytera arbetskraft är 1) hitta personer med rätt attityd och ambition, 2) kostnaderna för personal och 3) hitta personer med rätt yrkeserfarenhet (Figur 26).

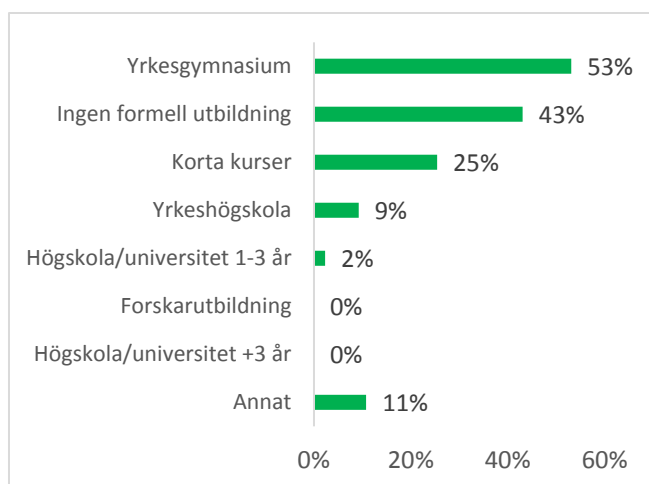
I tre av fyra av företagens försök att rekrytera arbetskraft har rekrytering misslyckats och f.n. önskar nära 2 500 företag hjälp med att hitta rätt arbetskraft.

Figur 26. De främsta hindren för personalrekrytering



Närmare 4 700 företag bedömer att det i första hand behövs yrkesgymnasium för verksamheten de närmsta fem åren. I andra hand krävs inte någon formell utbildning för anställning, vilket drygt 2 400 företag bedömer är läget det närmsta året. Korta kurser bedöms kunna uppfylla utbildningsbehovet i 25 % av verksamheten och yrkeshögskola respektive högskola/universitet i 2 % (Figur 27).

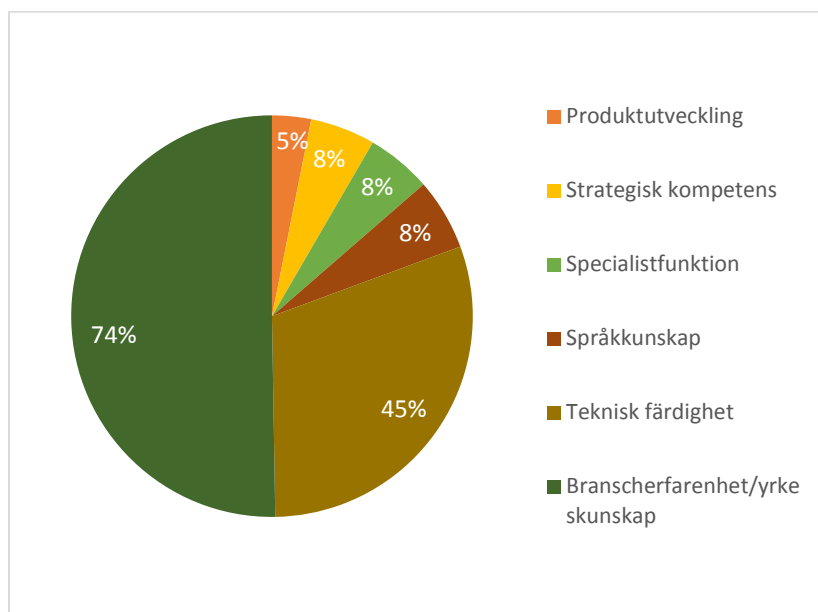
Figur 27. Efterfrågad utbildningsnivå



F.n. efterfrågas specialistfunktioner av närmare 230 företag som svar på frågan om vilken yrkeskompetens och arbetserfarenhet som söks. Flera års erfarenhet skulle fylla behovet för nära 1 600 företag och minst ett års erfarenhet hos drygt 2 400 företag.

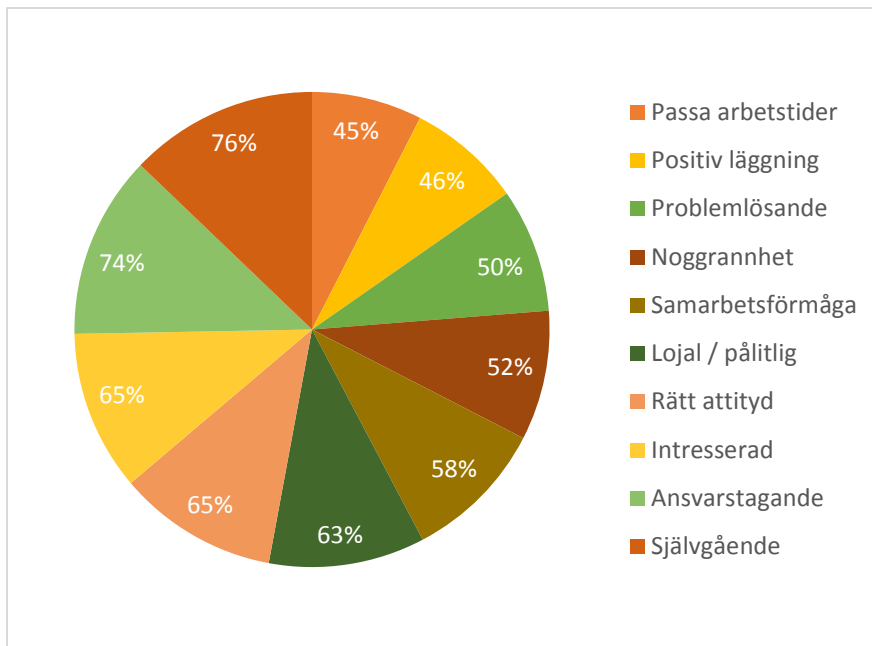
Om fem år är bedömningen att det behöver rekryteras 440 specialister, 2 900 med flera års erfarenhet och 3 700 med minst ett års erfarenhet samt drygt 2 700 utan krav på tidigare erfarenhet. Den kompetens som efterfrågas i företagen är i första hand branscherfarenhet eller yrkeskunskap samt teknisk färdighet (Figur 28).

Figur 28. Efterfrågad kompetens



De sex viktigaste personliga egenskaperna som efterfrågas är att arbetskraften ska vara självgående, ansvarstagande, intresserad, ha rätt attityd, vara lojal och pålitlig samt ha samarbetsförmåga (Figur 29).

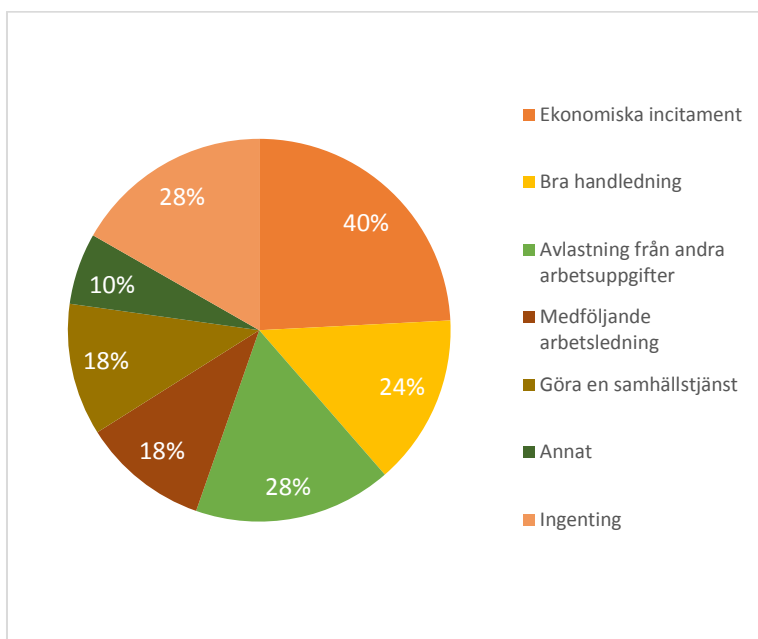
Figur 29. Viktiga personliga egenskaper hos arbetskraften



Generellt sett är företagen i branschen små vilket också speglas i att 28 % inte ser möjligheter för verksamheten att ta emot arbetskraft som har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden.

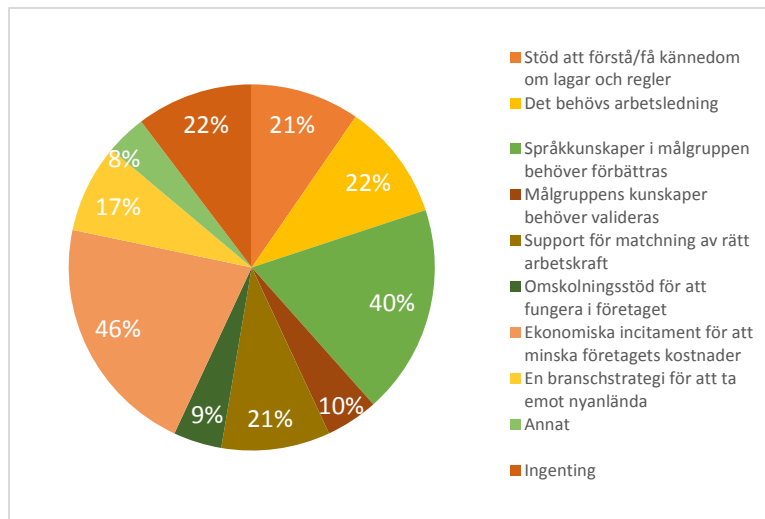
Den viktigaste åtgärden för att underlätta att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa är att företagets ekonomi inte påverkas negativt, avlastning från andra arbetsuppgifter, bra handledning till företaget och medföljande arbetsledning. Närmare en femtedel anser att ett motiv att engagera sig är att företaget gör en samhällsinsats genom att ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa (Figur 30).

Figur 30. Ta emot arbetskraft som står långt från arbetsmarknaden



De sex viktigaste åtgärderna för att underlätta för företagen att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa i företaget är att minska företagets kostnader för insatsen, förbättra målgruppens språkkunskaper, arbetsledning, support för matchning, hantera regelkrav och en branschstrategi för mottagande (Figur 31).

Figur 31. Underlätta mottagande på företagen



Investeringar och digitalisering

Varannan nötköttproducent planerar att göra större investeringar i verksamheten under de kommande fem åren.

Lönsamhet och investeringsvilja är betydligt högre än genomsnittet i de gröna näringarna. Man tror på fortsatt god lönsamhet och varannan företagare är villig att investera, främst i djurstallar, stallutrustning samt åker- och betesmark. Var åttonde överväger att investera i marknadsföring via sociala medier, egen hemsida eller bygga ett eget varumärke. Branschen har varit underinvesterad i flera år men de goda priserna och marginalerna sedan 2015 ledde till ett ökat antal förprovningar för ungdjurs- respektive dikoplatser under 2016. Antalet sökta dikoplatser tyder på en fördubbling av investeringstakten.

En majoritet tror inte att digitaliseringen inom sektorn kommer ha någon påverkan på företagets framtida behov av arbetskraft, medan 10 % bedömer att digitaliseringen i företaget leder till ökat behov av rekrytering.

Sammanfattning

- 20 % nötdjurföretagen behöver mer arbetskraft för att öka produktionen.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 5 700 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 8 900 medarbetare.
- Främst söks arbetskraft med yrkesgymnasieutbildning och branschfarenhet.

Mjök

Sverige är av klimatskäl mycket väl lämpat för mjökproduktion. Svensk mjök är miljö- och klimatsmart och bidrar med ekosystemtjänster som kolinlagring och pollinering som är viktiga för Sveriges miljökvalitetsmål och mjökkorna är bland de friskaste i världen. De svenska mjökbönderna är centrala för en fungerande landsbygd och viktiga både för jobben, maten, miljön och en fungerande infrastruktur och samhällsservice. Varje mjökbonde genererar genom sin verksamhet i snitt ytterligare fem jobb och omsätter tillsammans med mejerierna 33,8 miljarder kronor per år, vilket utgör närmare 1 procent av Sveriges bruttonationalprodukt.

Mjökproduktionen tillhör en av de mest arbets- och kapitalintensiva verksamhetsgrenarna inom de gröna näringarna. När mjölkföretagen effektiviseras och växer görs stora investeringar, som ofta innebär behov av ett nytt management för god produktivitet och lönsamheten. Mjökpriset sätts av en global marknad och styrs av faktorer som i mindre utsträckning kan påverkas av det enskilda företaget.

Digitaliseringen har kommit förhållandevis långt inom branschen och andelen mjökbesättningar med frivilliga mjökningsystem såsom robot är hög i en internationell jämförelse. Intresset för ekologisk produktion har ökat de senaste åren, detsamma gäller även lokal förädling av mejeriprodukter. Båda trenderna ger uttryck för en vilja att nå en merbetalning för mjöken. Det är också vanligt att mjölkföretagare diversifierar sin verksamhet, främst genom nötköttsproduktion där djuren som inte används till rekrytering istället föds upp för slakt.

Sysselsättning

En av tre mjölkföretagare tror sig ha fler än en tillsvidareanställd om ett år. Arbetskraften under 2017 bestod i huvudsak av familj/anhöriga och av inhyrd personal. Om ett år bedömer mjölkföretagen att de har drygt 5 000 personer tillsvidareanställda.

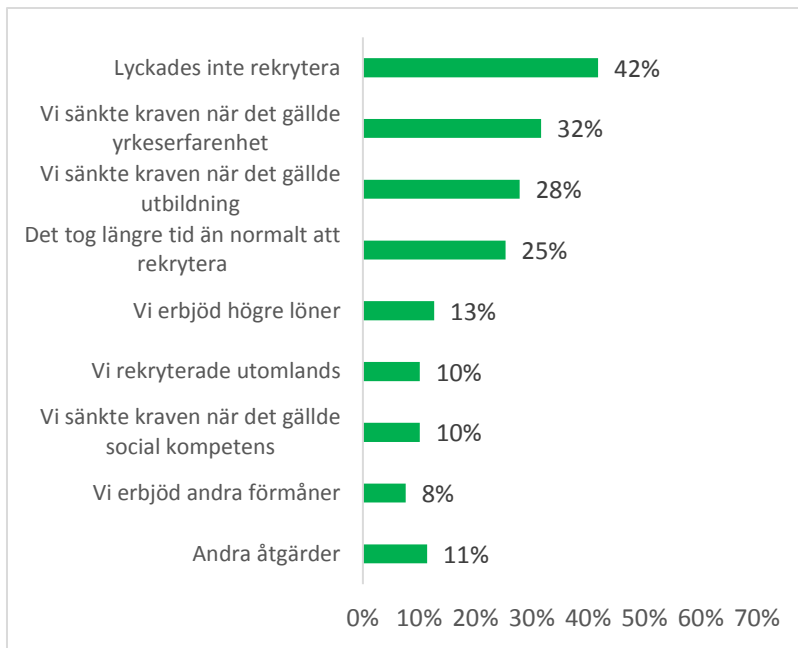
Rekryteringsbehov

Mjölkföretagen tror sig kunna öka produktionen med i genomsnitt 12% innan de behöver rekrytera mer personal. Företagen ser, både på lång och kort sikt ett blandat behov av egen och inhyrd personal.

En av tre mjölkföretagare har för avsikt att växa under de kommande fem åren, vilket är lägre än samtliga andra branscher som undersökningen riktar sig till. Nästan vartannat mjölkföretag bedömer dock att de kommer behöva göra rekryteringar under samma period. Drygt 3 000 personer bedömer företagen behöver rekryteras de närmaste 12 månaderna och behovet om fem år bedöms vara närmare 4 400. 43 % av företagen bedömer att de också behöver köpa in tjänster under de kommande fem åren.

Drygt 1 000 företag har inte kunnat rekrytera arbetskraft och avstått för att rätt kompetens eller person inte kunnat hittas. Bristande kompetens uppges ha hindrat rekrytering av 1 600 personer de senaste 12 månaderna. Tre av tio företag har tvingats sänka kraven både vad gäller yrkeserfarenhet och utbildning för att hitta arbetskraft. I fyra av tio fall misslyckades rekryteringarna (Figur 32).

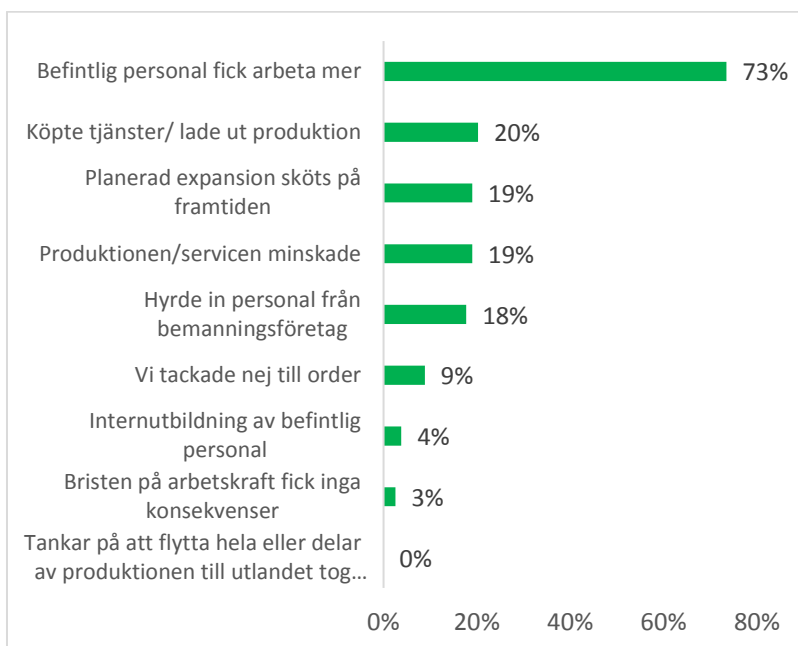
Figur 32. Hur bristerna i rekryteringen påverkade företaget



Konsekvenser för företaget

Som en konsekvens av bristen på arbetskraft fick i sju av tio företag befintlig arbetskraft arbeta mer och i två av tio köptes tjänster in för att hantera verksamheten. Planerad expansion sköts på framtiden i drygt 200 företag medan drygt 200 företag minskade sin produktion (Figur 33).

Figur 33. Konsekvenser i företaget



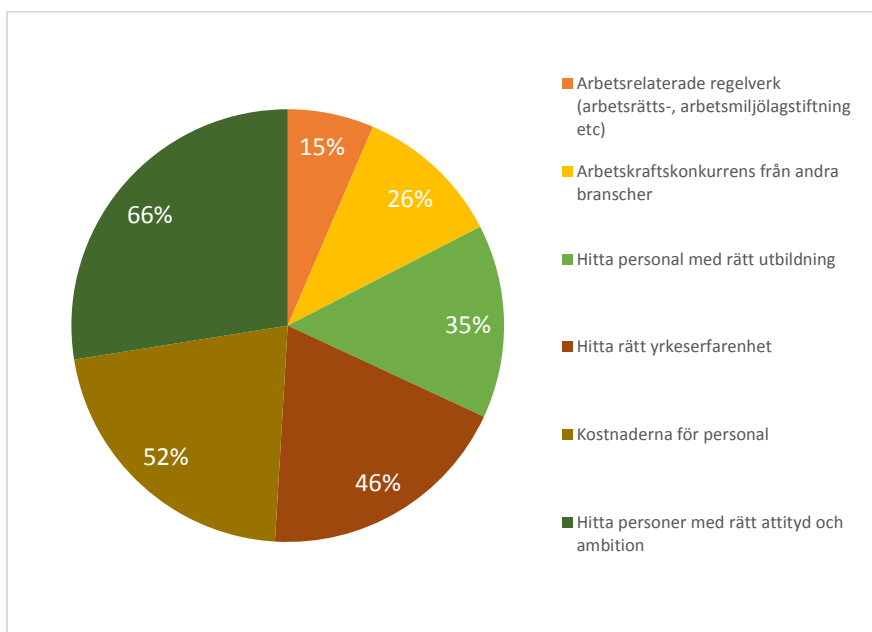
Arbetskraftsbehov

Nästan fyra av fem mjölkföretag anser att det är svårt att få tag på den arbetskraft som de behöver. Nära vartannat av dessa företag anser att detta begränsar verksamheten. Ca 1 300 av dem som anser det svårt att hitta rätt arbetskraft skulle gärna ta emot hjälp och stöd i detta arbete.

Att hitta personer med rätt attityd, ambition, yrkeserfarenhet är tillsammans med att hantera personalkostnaderna de största hindren när mjölkföretagen ska rekrytera arbetskraft. Sju av tio företag anser att deras kommande rekryteringsbehov kräver arbetskraft med en utbildning från ett yrkesgymnasium medan en tredjedel har behov som endast kräver korta kurser eller ingen formell utbildning alls.

De sex främsta hindren vid arbetskraftsrekrytering är att hitta personer med rätt attityd och ambition, kostnaden för personal, hitta rätt yrkeserfarenhet, hitta personal med rätt utbildning, arbetskraftskonkurrens från andra branscher samt de arbetsrelaterade regelverken (Figur 34).

Figur 34. De främsta hindren vid arbetskraftsrekrytering



Sju av tio mjölkföretag efterfrågar yrkesgymnasiemutbildning på arbetskraften. Närmare 1 000 företag har användning av arbetskraft utan erfarenhet och ungefär lika många ställer krav på korta kurser. Drygt 200 företag söker personal med yrkeshögskoleutbildning och drygt 30 företag efterfrågar personal med högskole-/universitetsutbildning.

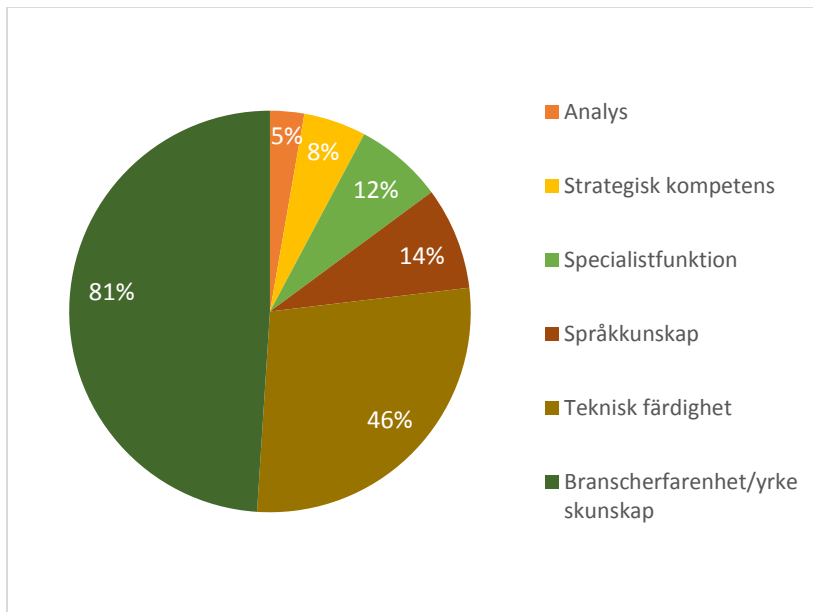
Om fem år efterfrågas drygt 3 100 med yrkesgymnasium utbildning, 1 400 utan formell utbildning respektive kortkurser, drygt 300 med YH-utbildning och lite mer än 40 som har högskole- eller universitetsutbildning.

Den yrkeskompetens och arbetserfarenhet som efterfrågas är främst minst ett års erfarenhet av nära 1 500 företag, flera års erfarenhet (nära 900 företag), ingen tidigare erfarenhet (närmare 900 företag) samt specialister av ca 150 företag.

I bedömningen av behoven om fem år efterfrågas främst minst ett års erfarenhet av arbetskraften av nära 2 200 företag, flera års erfarenhet av 1 400 företag, ingen tidigare erfarenhet av 1 000 företag samt specialister av nära 400 företag.

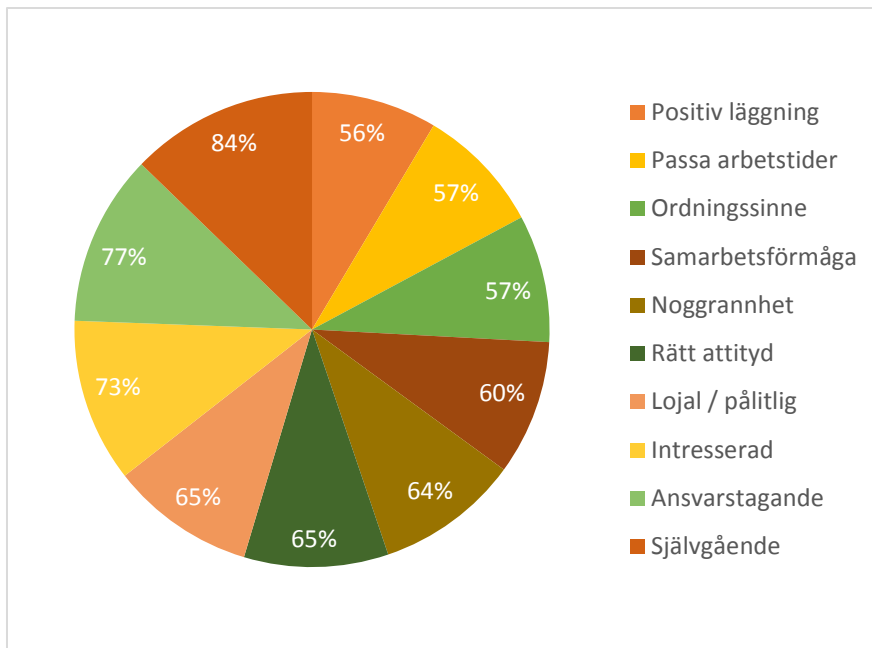
De viktigaste kompetenserna som söks är branscherfarenhet och yrkeskunskap samt tekniska färdigheter, följt av språkkunskap och specialistfunktion (Figur 35).

Figur 35. Kompetens som söks



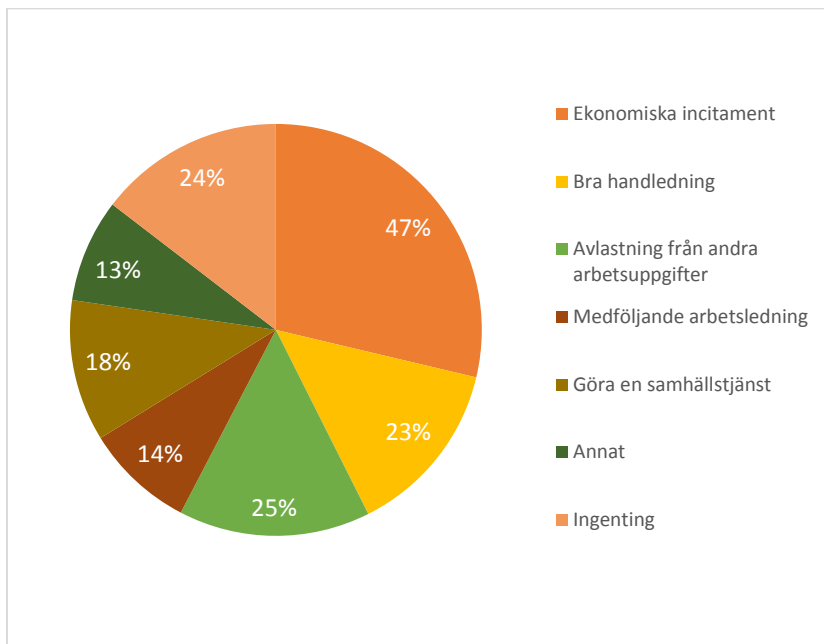
Personliga egenskaper som söks hos personalen är att de ska vara självgående, ansvarstagande, intresserade, lojala/pålitliga, ha rätt attityd och vara noggranna (Figur 36).

Figur 36. Personliga egenskaper hos medarbetare



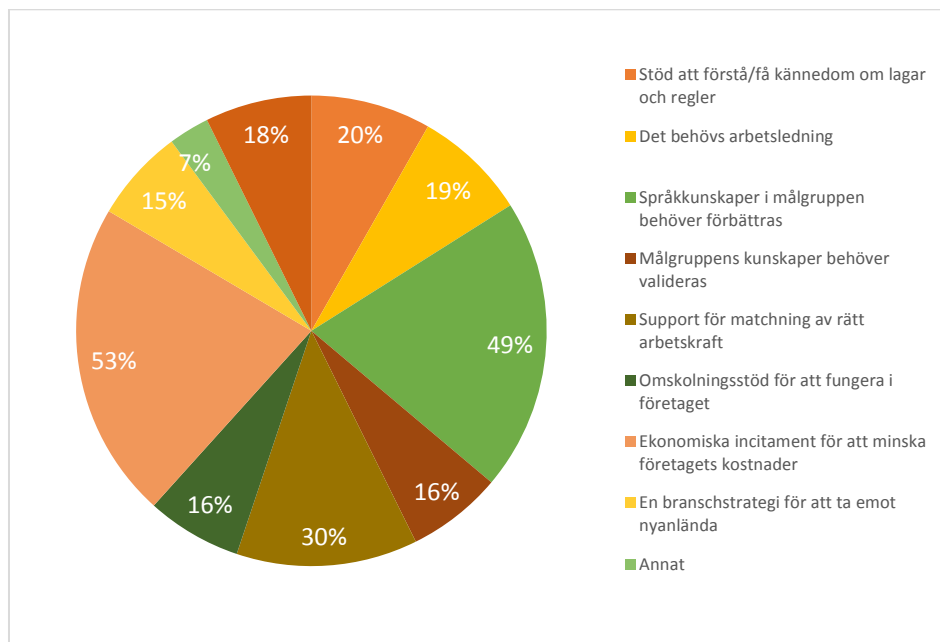
För att företaget ska kunna ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa är det viktigt med ekonomisk avlastning och avlastning från andra arbetsuppgifter samt arbetsledning. Två av tio företag ser det som en samhällsinsats att engagera sig medan nära ett av fyra uppger att de inte har möjlighet att göra en insats (Figur 37).

Figur 37. Ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden



De viktigaste insatserna för att underlätta för företagen att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa är att avlasta ekonomin, förbättrade språkkunskaper och support för rätt matchning. Men även insatser för att hantera regelverk samt arbetsledning efterfrågas (Figur 38).

Figur 38. De viktigaste insatserna för att underlätta mottagande



Investeringar och digitalisering

Fyra av tio mjölkföretag planerar att göra större investeringar i verksamheten inom de kommande fem åren. Det finns inga större förväntningar på att digitaliseringen inom sektorn ska ha någon påverkan på arbetskraftsbehoven framöver även om en fjärdedel säger att de inte vet hur eller om behoven kommer påverkas. Drygt 320 företag bedömer att de behöver rekrytera arbetskraft de kommande fem åren med anledning av digitaliseringen i sektorn.

Sammanfattning

- Åtta av tio mjölkföretag har svårt att hitta arbetskraft.
- Ett av tre företag tänker växa och nära hälften har behov av mer arbetskraft.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 3 000 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 4 400 medarbetare.
- Sju av tio önskar arbetskraft med yrkesgymnasieutbildning.

Gris

Svensk grisnäring har fått ett uppsving de senaste åren. God djursorg och låg användning av antibiotika värderas högt av konsumenterna och nya möjligheter till export bidrar till utvecklingen. Grisgårdarna har med tiden blivit färre men större. I dag står 20 procent för cirka 80 procent av produktionen. De flesta grisgårdar ligger där det finns möjlighet att odla spannmål till foder.

Den svenska grisnäringen har sedan 2014 utvecklats positivt till följd av svansknorr- och antibiotikadebatten, och lönsamheten har bedömts som god de kommande åren vilket visar sig i en god investeringsvilja.

Ryssland införde i februari 2014 ett importstopp av griskött från EU vilket slog mot branschens exportländer. Sedan 2016 har emellertid EU:s export av griskött fördubblats, framförallt tack vare den asiatiska marknaden. Det är särskilt Kinas växande medelklass som efterfrågar allt mer griskött från EU. De efterfrågar också delar av slaktkroppen som inte efterfrågas i västvärlden, till exempel öron, hjärta och knorrar, vilket förbättrar branschens lönsamhet.

Både pris och efterfrågan på svenskt griskött har ökat i Sverige. Jordbruksverkets förprövningsstatistik av grisstallar visar också att fler vill bygga för ökad grisproduktion. Denna statistik är ett mått på investeringsviljan. I Sverige var totalkonsumtionen av griskött knappt 34 kg per person år 2016 vilket är en liten minskning sedan år 2011. Under samma period ökade dock andelen svenskt griskött på bekostnad av importerat. I EU konsumeras drygt 41 kg griskött per person och år.

Sex av tio grisföretagare planerar nya investeringar. Mer än hälften vill bygga djurstallar, fyra av tio förnya stallutrustning och två av tio köpa mer åkermark. De flesta håller företaget inom familjen och en knapp tredjedel planerar att överlåta verksamheten de kommande fem åren. Att driva en grisgård är tidskrävande och 35 procent av företagen lägger en till två heltider på verksamheten och 27 procent förbrukar tre till fem heltidstjänster.

Sysselsättning

En fjärdedel av grisföretagarna bedömer att de kommer ha fem eller fler tillsvidareanställda i företaget om ett år. Om ett år bedömer grisföretagen att det finns mer än 1 000 tillsvidareanställda i branschen.

Rekryteringsbehov

En av fem grisföretagare tror inte att de kan öka produktionen överhuvudtaget utan att rekrytera mer personal, medan ungefär samma andel tror att de kan öka med mer än 20 % innan en rekrytering blir nödvändig. I genomsnitt bedöms företagen kunna öka produktionen 12 % utan att behöva rekrytera mer personal.

På både lång och kort sikt har företagen större behov av egen personal än av inhyrd. Fyra av tio gör bedömningen att de kommer att behöva köpa in tjänster och anlita underentreprenörer i högre utsträckning än idag framöver.

Sex av tio företag har för avsikt att växa under de kommande fem åren. Något fler, sju av tio, bedömer att de kommer behöva rekrytera under samma period. En av fyra av de som kommer behöva rekrytera under de kommande fem åren har behov av två eller fler rekryteringar redan inom det närmsta året.

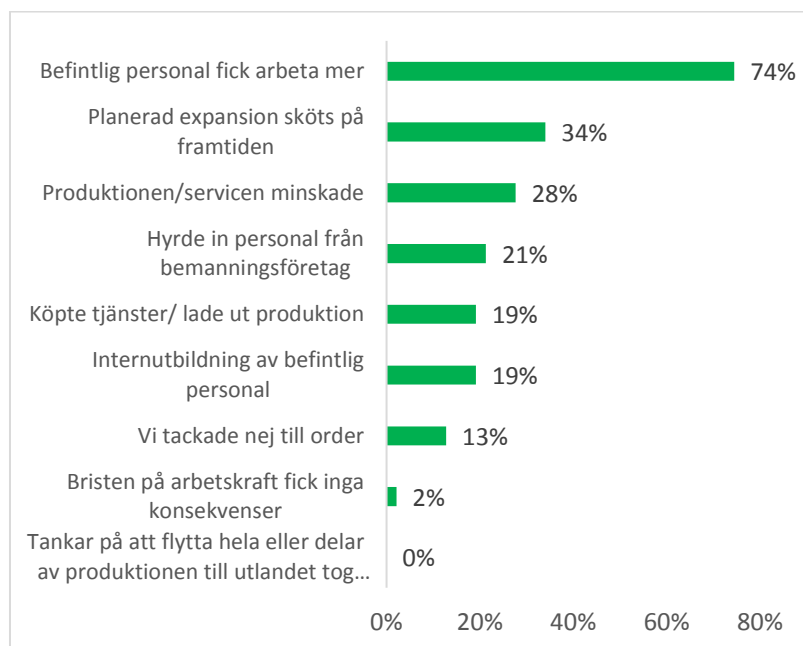
Fyra av tio företag har under det senaste året avstått ifrån att rekrytera på grund av att de inte hittat personer med rätt kompetens. Som följd av detta sänktes rekryteringskraven på både utbildning och erfarenhet. I tre av fyra fall fick rekryteringssvårigheterna till följd att befintlig personal fick arbeta mer.

55 % av företagen kommer i första hand ha behov av egen personal de närmsta 12 månaderna, medan 10 % behöver inhyrd personal. 28 % behöver både ock. Lika många, 55 % av företagen, kommer i första hand ha behov av egen personal också de närmsta fem åren, medan 4 % behöver inhyrd personal och 32 % behöver både ock.

De kommande fem åren bedömer 490 företag att de har behov av att rekrytera arbetskraft. Nära fyra av tio företag bedömer att de kommer behöva köpa in tjänster i större utsträckning än idag de närmsta fem åren. De kommande 12 månaderna leder detta sammantaget till ett arbetskraftsbehov på 980 personer och under de kommande fem åren närmare 1 600 personer.

Det senaste året har 270 företag avstått från att rekrytera för att rätt kompetens eller person inte kunnat hittas. Det innebär ett underskott på drygt 540 lämpliga kandidater för anställning. Konsekvensen av detta är att 13 % av företagen valt att rekrytera utomlands och fyra av tio minskade kraven på utbildning och erfarenhet. Befintlig personal fick arbeta mer, expansion sköts på framtiden och i 75 företag minskade produktionen (Figur 39).

Figur 39. Konsekvenser i företaget



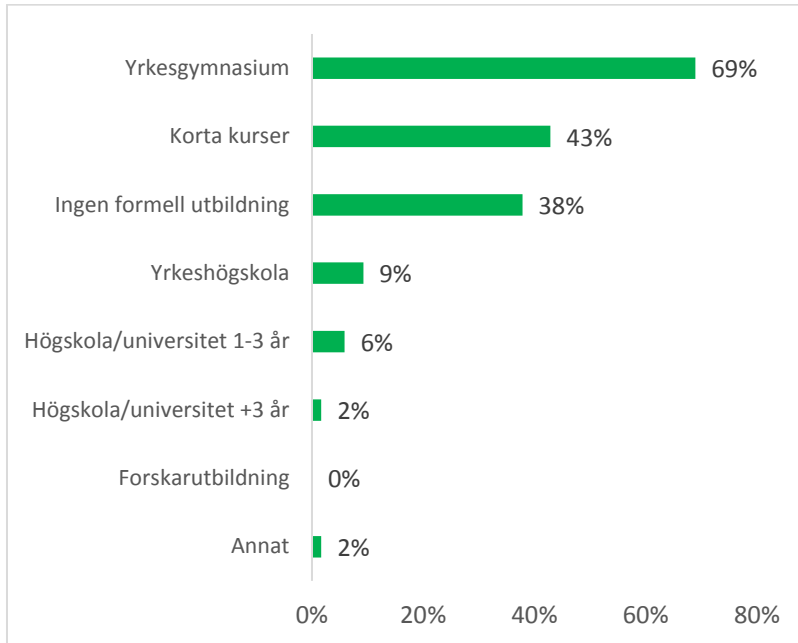
Arbetskraftsbehov

De allra flesta av Sveriges grisföretagare, nio av tio, anser att det är svårt att få tag på den arbetskraft som behövs. Drygt hälften anser att detta begränsar verksamheten. Sex av tio bland de som har svårt att hitta rätt arbetskraft skulle gärna vilja ha hjälp i detta arbete.

Mer än hälften av företagen anser att det är svårt att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet eller utbildning. Utifrån de kommande rekryteringsbehoven har sju av tio företag behov som kräver

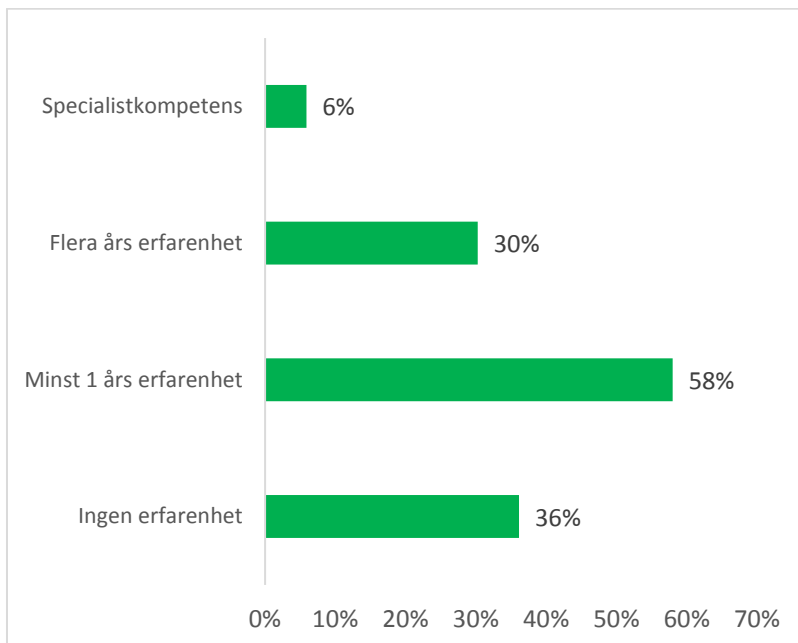
utbildning på yrkesgymnasium medan nära fyra av tio har arbetskravsbehov som inte kräver en formell utbildning (Figur 40).

Figur 40. Behov av rätt utbildningsnivå

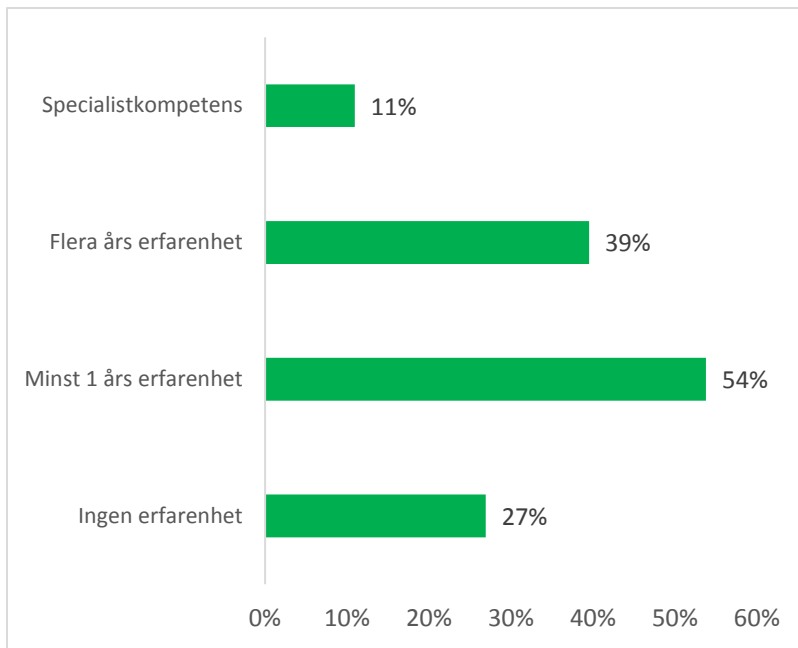


Störst behov är det på arbetskraft med minst ett års erfarenhet både på 12 månaders (Figur 41) och fem års sikt (Figur 42).

Figur 41. Den mest eftersökta kompetensen de närmsta 12 månaderna

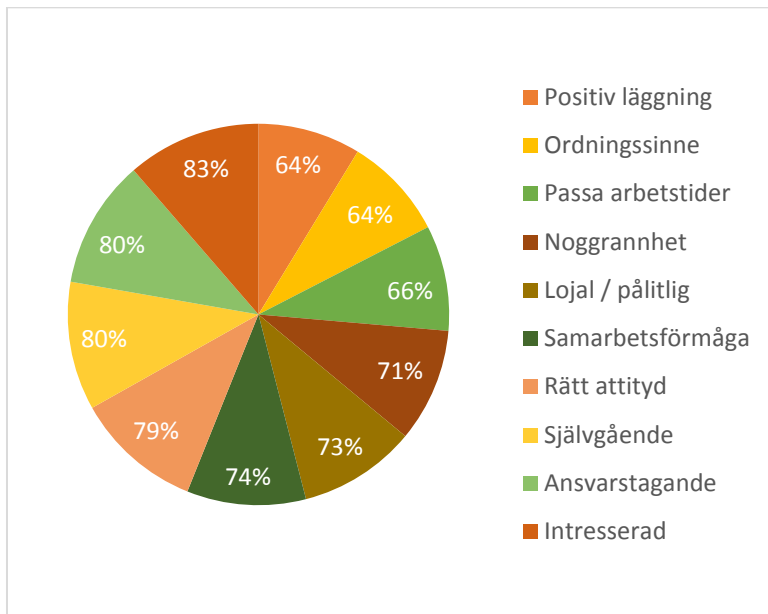


Figur 42. Den mest eftersökta kompetensen om fem år



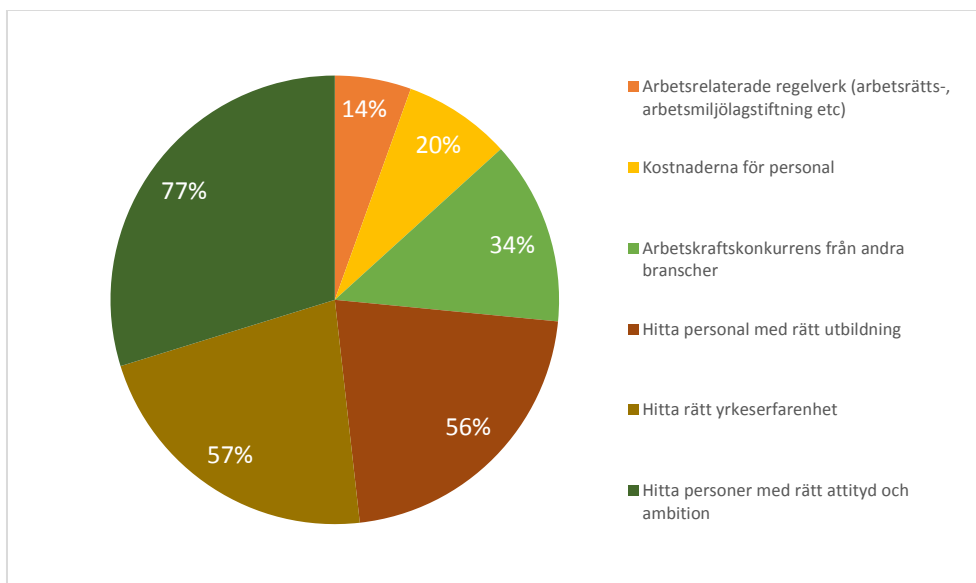
Den mest eftersökta kompetensen vid rekrytering är bransch- och yrkeserfarenhet följt av teknisk färdighet. Viktiga personliga egenskaper vid rekrytering av arbetskraft är bland annat att arbetskraften behöver vara intresserad, ansvarstagande, självgående, ha rätt attityd och samarbetsförmåga (Figur 43).

Figur 43. Viktiga personliga egenskaper vid rekrytering



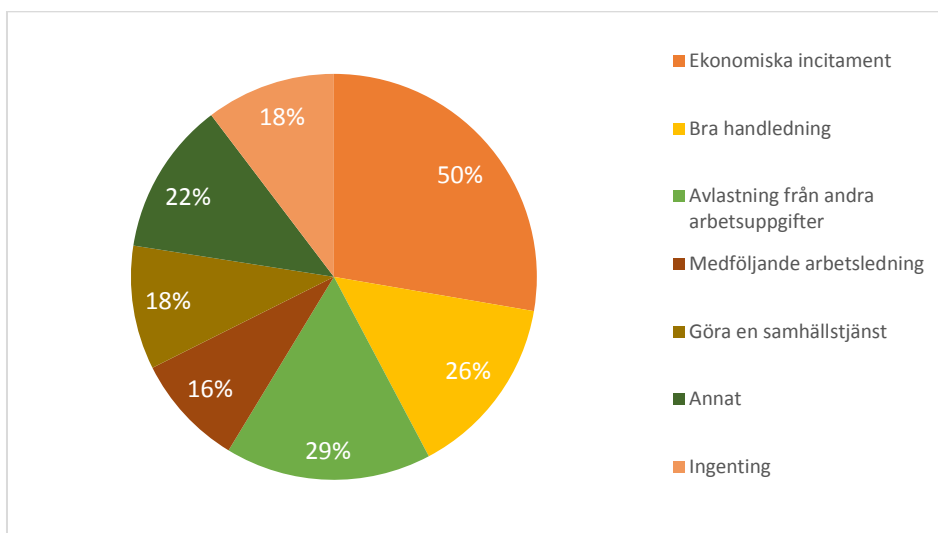
De främsta hindren vid arbetskraftsrekrytering är att hitta personer med rätt attityd och ambition, rätt yrkeserfarenhet och utbildning samt arbetskraftskonkurrens från andra branscher (Figur 44).

Figur 44. Främsta hindren för att hitta arbetskraft

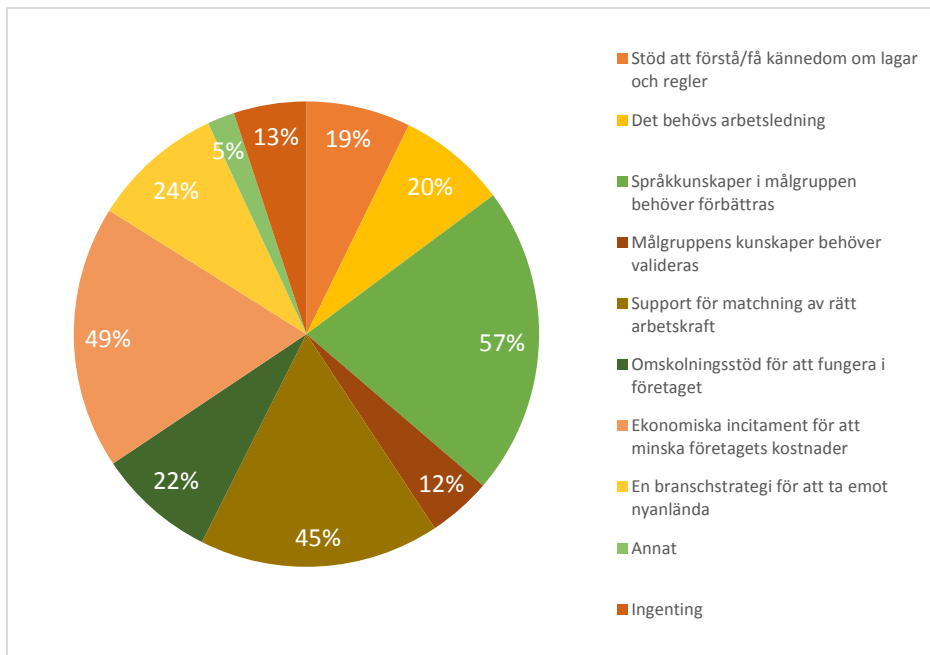


Hur företagets ekonomi påverkas är viktigt, jämte avlastning av andra arbetsuppgifter samt bra handledning för att underlätta att ta emot arbetskraft i form av nyanlända, invandrare och långtidsarbetslösa (Figur 45). För att underlätta mottagande behöver målgruppens språkkunskaper förbättras, företagets kostnader minskas samt support för matchning av rätt arbetskraft (Figur 46).

Figur 45. Vad som skulle få företagen att ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden



Figur 46. Åtgärder som skulle underlätta mottagande



Investeringar och digitalisering

Sex av tio företag planerar att göra större investeringar i verksamheten inom de kommande fem åren. Digitalisering kommer inte att påverka behovet av arbetskraft i någon större utsträckning anser sju av tio företag, medan 8 % bedömer att digitaliseringen inom sektorn kommer att öka behovet av att rekrytera arbetskraft under de kommande fem åren.

Sammanfattning

- Sju av tio grisföretag behöver mer personal.
- Arbetskraftsbristen hindrar företagen att utvecklas.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera nästa 1 000 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 1 600 medarbetare.
- Sju av tio har behov av personal med utbildning från yrkesgymnasium.

Ägg

Den svenska äggbranschen har flera styrkor. Friheten från salmonella är en av dem, även om andra länder börjar uppnå liknande status. Den som säljer i större skala möter en marknad med relativt få aktörer både bland de som ska köpa äggen och de som levererar förnödenheter. En sådan koncentration kan ha både för- och nackdelar. Ägget som livsmedel är relativt enkelt för primärproducenten att integrera framåt i värdekedjan oavsett om man har ett stort eller litet företag. Ett exempel kan vara att sälja lokalt.

De flesta äggproducenterna är familjeföretag. Mer än hälften av företagen överväger att investera de närmsta tre åren. Jordbruksverkets statistik över planerade nybyggnationer bekräftar att många redan är igång med projektering. Tre av tio planerar att överlåta sin verksamhet inom de närmsta fem åren och var femte avser att sälja till någon utanför familjen.

Mellan 2006 till 2015 ökade konsumtionen av ägg i Sverige med 23 procent. Drygt hälften beror på att mer ägg konsumeras per person och resten beror på att befolkningen vuxit. År 2015 konsumerades i Sverige 14,7 kg ägg per person, att jämföra med EU-snittet på 12,5 kg.

Sysselsättning

Över hälften av äggföretagarna tror att de kommer ha fler än 1 tillsvidareanställd om ett år. 30% har under 2017 haft fem eller fler inhyrda sysselsatta i företaget. Sammantaget i branschen bedöms det finnas drygt 300 tillsvidareanställda 2019.

Rekryteringsbehov

Ett av fem företag kan inte öka sin produktion alls utan att rekrytera mer personal och i genomsnitt kan företagen öka sin produktion med 13 % utan att behöva rekrytera mer personal.

Sex av tio företag har för avsikt att växa de kommande fem åren. Företagen ser i första hand ett behov av egen personal sett till de närmsta 12 månaderna. Tre av tio företag bedömer att de kommer behöva rekrytera fyra-fem anställda inom det kommande året. På längre sikt ser de ett mer blandat behov mellan egen och inhyrd personal.

Ca 95 företag kommer behöva rekrytera egen personal de kommande 12 månaderna. Detta pekar på ett arbetskraftsbehov på ca 200 personer och den bedömning som görs om behovet om fem åren landar på drygt 300 personer. Därtill kommer inlejd arbetskraft vilket 43 % av företagen bedömer att de har behov av.

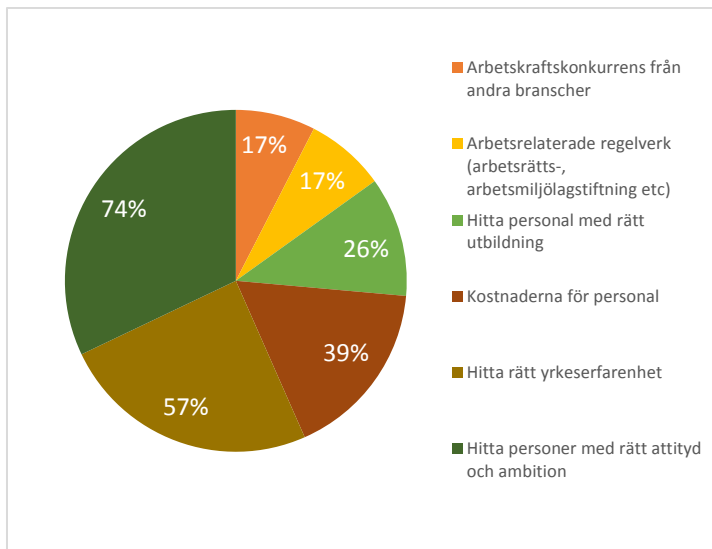
65 företag har senaste året avstått från att rekrytera sammanlagt närmare 120 tjänster för att rätt kompetens eller person inte kunnat hittas. Företagens rekryteringar påverkades utöver att rekryteringar misslyckades genom att krav på erfarenhet och utbildning fick sänkas och det tog längre tid att rekrytera. I verksamheten blev konsekvensen att befintlig personal fick arbeta mer och att planerad expansion fick skjutas på framtiden, men även att personal hyrdes in, befintlig personal internutbildades och att tankar tog fart inom branschen att flytta hela eller delar av verksamheten utomlands.

Arbetskraftsbehov

Fyra av fem anser att det är svårt att få tag i den arbetskraft som behövs. 44 % av dessa anser att arbetskraftsbristen begränsar verksamheten.

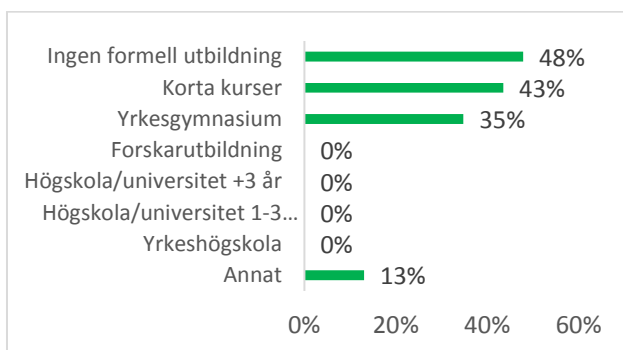
Som de främsta hindren när arbetskraft rekryteras anges att hitta personer med rätt attityd och ambition, rätt yrkeserfarenhet samt kostnaden för personal, hitta personal med rätt utbildning, arbetskraftskonkurrens från andra branscher och arbetsrelaterade regelverk (Figur 47). Närmare 80 företag önskar hjälp att hitta rätt arbetskraft.

Figur 47. De främsta hindren vid rekrytering



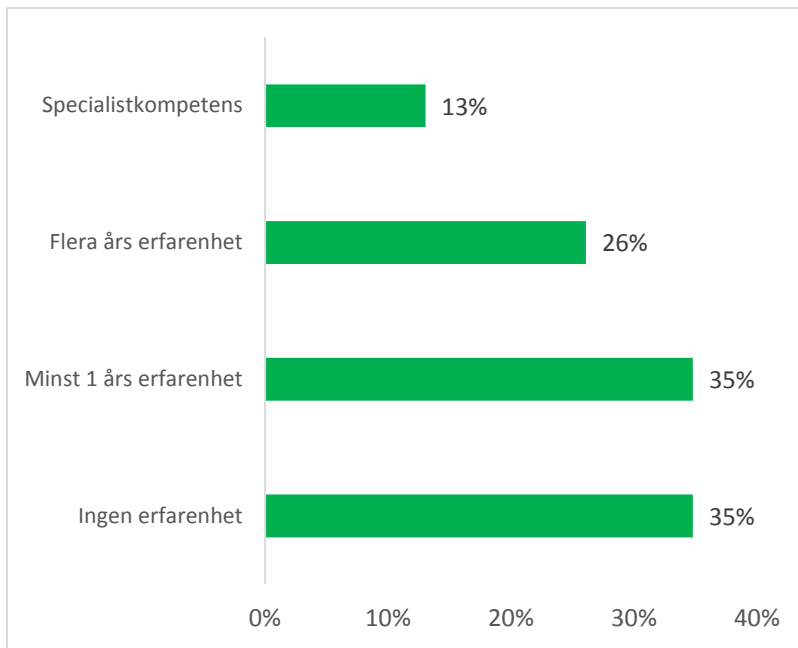
Uppemot hälften av företagen anser inte att de kommande rekryteringsbehoven kräver någon formell utbildning (Figur 48) medan korta kurser och yrkesgymnasium anses kunna leverera rätt utbildningsnivå i övrigt för företagets behov.

Figur 48. Krav på utbildningsnivå



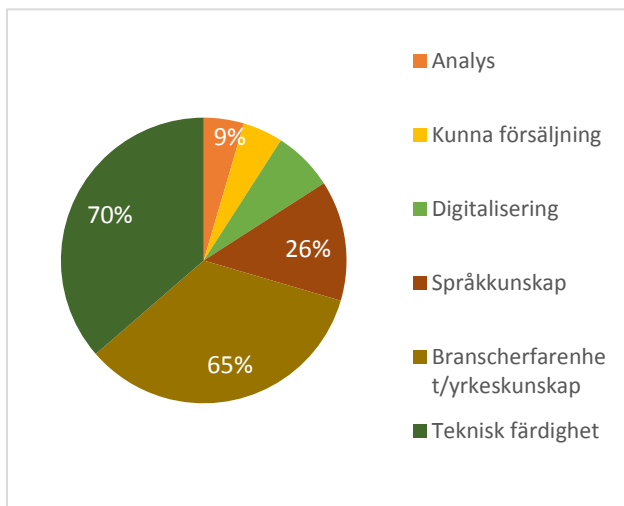
Sett till de rekryteringsbehov företagen har idag krävs det i hälften av fallen ingen erfarenhet. På fem års sikt är bedömningen att det finns ett större behov av yrkeskompetens/arbetserfarenhet (Figur 49). Då beräknas det behöva rekryteras 40 personer med specialistkompetens, 80 med flera års erfarenhet samt drygt 100 med minst ett års erfarenhet och lika många utan tidigare erfarenhet.

Figur 49. Yrkeskompetens/arbetserfarenhet för kommande fem års periodens rekryteringsbehov



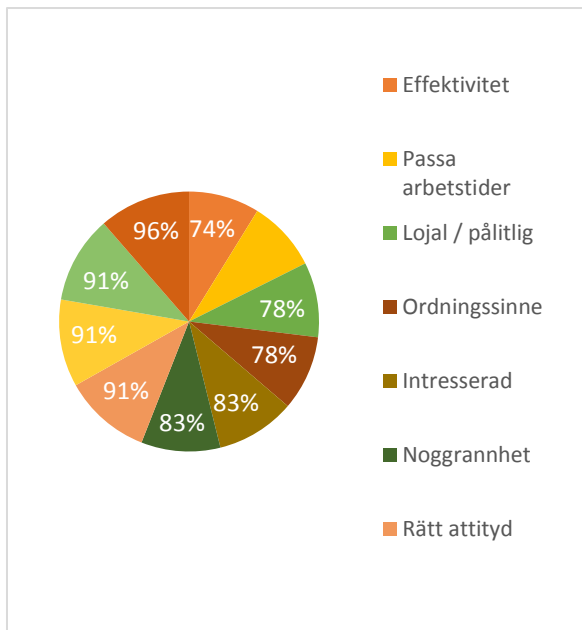
Viktig kompetens som lyfts fram vid rekrytering är teknisk färdighet, branscherfarenhet och yrkeskunskap och språkkunskap (Figur 50).

Figur 50. Viktig kompetens



De främsta personliga egenskaperna som lyfts fram är samarbetsförmåga, ansvars-kännande, att vara självgående och att ha rätt attityd (Figur 51).

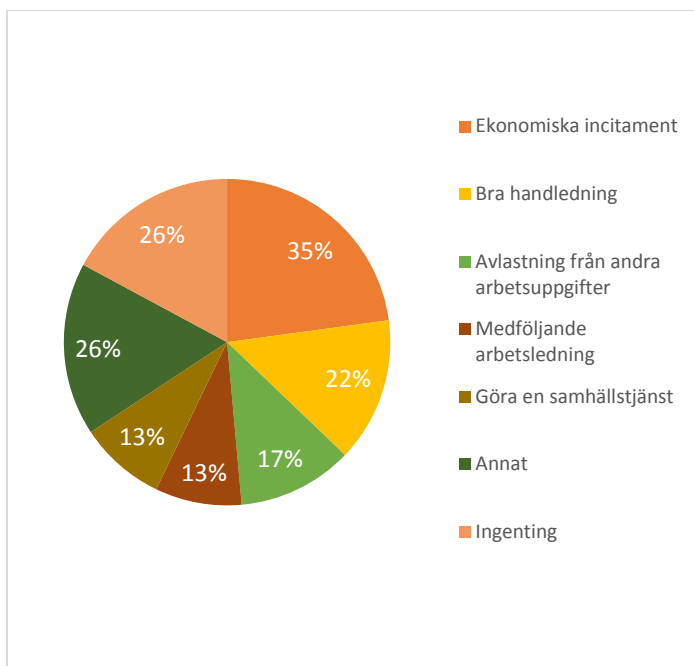
Figur 51. Personliga egenskaper som är viktiga



Nyanlända och långtidsarbetslösa

Viktigt för att företaget ska kunna engagera sig för dem som står långt från arbetsmarknaden är hur företagets ekonomi påverkas. Men även bra handledning, avlastning från andra arbetsuppgifter och medföljande arbetsledning är viktiga faktorer. 26 % uppger emellertid att företaget inte har möjlighet att ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa medan 13 % ser det som en samhällstjänst att engagera sig (Figur 52).

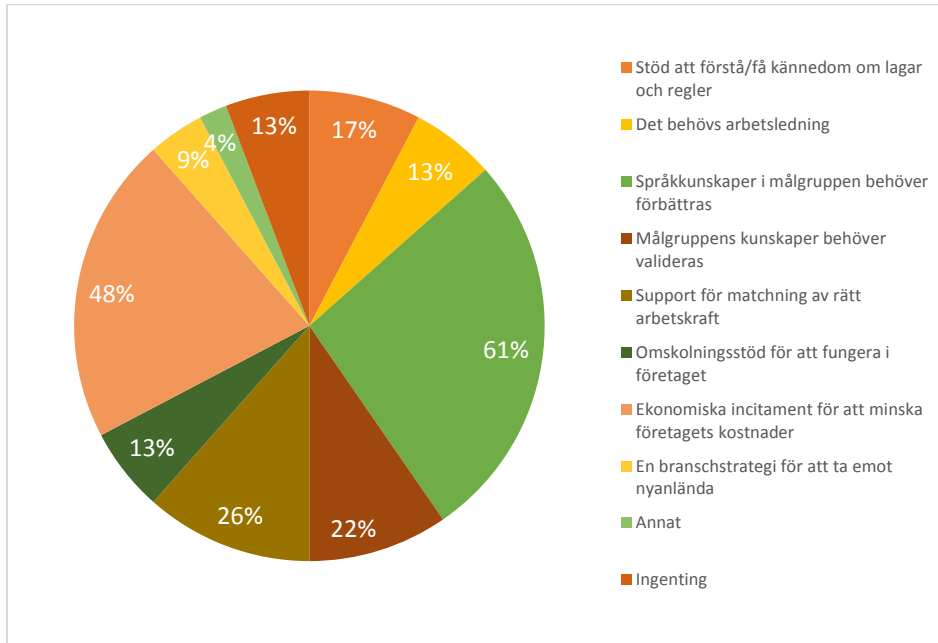
Figur 52. De viktigaste faktorerna för att sysselsätta arbetslösa



Åtgärder som underlättar ett mottagande

Att motverka språkbarriärer samt ekonomiska incitament ses som de två viktigaste åtgärderna för att underlätta för företagen att ta emot arbetskraft i form av nyanlända och långtidsarbetslösa (Figur 53).

Figur 53. Vad kan man göra för att underlätta att ta emot nyanlända eller långtidsarbetslösa i företagen



Investeringar och digitalisering

Två av tre företag planerar att göra större investeringar i verksamheten inom fem år. En stor majoritet, tre av fyra, tror inte att digitaliseringen kommer ha en stor påverkan på företagets framtida behov av arbetskraft medan 9 % bedömer att digitaliseringen inom sektorn kommer öka behovet av arbetskraft i företaget de kommande fem åren.

Sammanfattning

- Äggföretagen behöver mer arbetskraft de kommande åren.
- Åtta av tio har svart att hitta arbetskraft.
- Planerad expansion skjuts på framtiden.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 200 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 300 medarbetare.
- Svårt att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och rätt utbildning. Det finns också efterfrågan på arbetskraft utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Matfågel

Kycklingproduktionen är en bransch i stadig tillväxt både i Sverige och i andra länder och produktionen har vuxit i takt med marknaden. Framtidstron i kycklingproduktionen är god.

Kycklingarna levereras från kläckeriet som dagsgammal kyckling och tas emot hos lantbrukaren där stallet är tvättat och torr för en uppfödning som omgång. En central del i det dagliga arbetet i uppfödningen är att styra klimatet, värme och ventilation inne i stallen och följa utfodringen och tillgång till vatten med hjälp av mätinstrument och datorer. En genomgång inne i stallet bland djuren sker minst två gånger per dag. Kycklinguppfödarna jobbar med små djur och det är små toleranser i de parametrar som styr djurens hälsa och tillväxt. Noggrannhet och kontroll på detaljer är viktigt i hela uppfödningen. Slaktvikten fastställs av slakteriet, beroende på vad det ska bli för produkt, och vid leverans lastas djuren under kontrollerade former och transporteras till närmsta slakteri. Mellan omgångarna rengörs stallarna, desinficeras och torkas ut, samt utförs en genomgång av hela stallet och den tekniska utrustningen.

Utmärkande för svensk kycklingproduktion är att det är en tajt bransch med cirka 200 uppfödare (inklusive uppfödare av föräldradjur), kläckeri och slakterier. Svensk Fågel är en branschorganisation som har medlemmar i hela värdekedjan. Branschen har en rad övervaknings- och kontrollprogram kopplade till djurvälstånd, djurhälsa och smittskydd. Dessa ska säkerställa att produktionen fungerar bra på gårdarna och är trygg för konsumenterna. Vissa kontrollprogram är lagstadgade, till exempel för salmonella, campylobakter och djurvälstånd, tex. ett fothälsoprogram.

Konsumtionen av kyckling har ökat 3 - 5 procent per år de senaste åren, och förväntas fortsätta i samma takt. Av den totala kycklingkonsumtionen i Sverige är cirka 35 procent import från ett antal olika länder som Danmark, Tyskland, Lettland, Polen och Thailand. Det importerade kycklingköttet används i första hand i storkök och restauranger. Sverige exporterar kycklingfötter och vingar till länder i Asien där det finns en tradition att äta dessa delar av kycklingen. Branschen exporterar också biprodukter från kycklingslakten till sällskapsdjursfoderindustrin. Det finns fortfarande en potential att öka exporten och andelen svensk kyckling på restaurang och storhushåll.

Sysselsättning

Det kommande året bedöms att närmare en femtedel av företagen kommer att ha fler än tio anställda. Antalet anställda uppskattas vara 530 under 2019.

Rekryteringsbehov

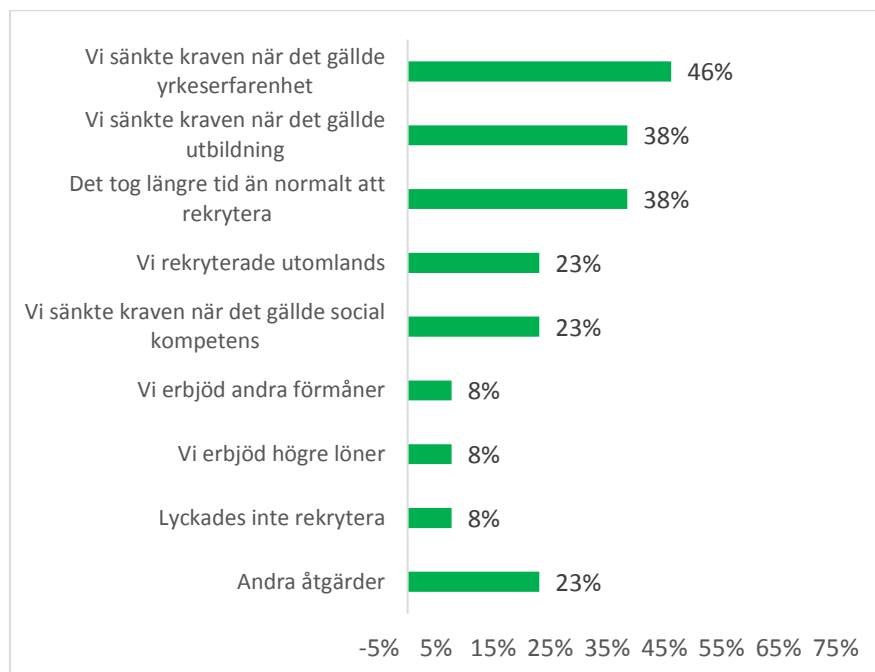
Nästan var fjärde företag bedömer att de inte kan öka produktionen med mer än 5 % utan att rekrytera mer arbetskraft. I genomsnitt anser företagen att produktion skulle kunna ökas med 16 % utan att behöva rekrytera mer personal. De allra flesta (85 %) har för avsikt att expandera verksamheten under de kommande fem åren. Sju av tio företag bedömer att de kommer behöva rekrytera arbetskraft de kommande fem åren.

I första hand ser företagen ett behov, både på kort och längre sikt, av att både ha egen personal och att hyra in arbetskraft. Närmare varannat företag bedömer att de kommer att behöva köpa tjänster eller anlita underentreprenörer i högre utsträckning än idag de kommande fem åren. Exempel på köpta tjänster kan vara rengöring av stallar och sorteringsarbete.

Fyra av tio företag bedömer att de kommer behöva göra fyra eller fler rekryteringar inom de kommande 12 månaderna. Sammantaget beräknas rekryteringsbehovet de kommande 12 månaderna vara 425 personer och behovet om fem år ca 640 personer.

Under de senaste 12 månaderna har 110 företag avstått från att rekrytera drygt 200 personer på grund av att rätt kompetens inte gått att hitta. För företagen har detta inneburit att kraven på yrkeserfarenhet sänkts, likaså kravet på utbildning (Figur 54). För 23 % av företagen har bristen på rätt kompetens och personer inneburit att de vänt sig utomlands för personalrekrytering.

Figur 54. Hur företagen påverkats (andel)



Konsekvenserna av bristande arbetskraftstillgång har inneburit att befintlig personal fick arbeta mer i 92 % av företagen. I närmare en tredjedel av företagen sköts expansionen på framtiden och i 23 % av företagen minskade produktionen.

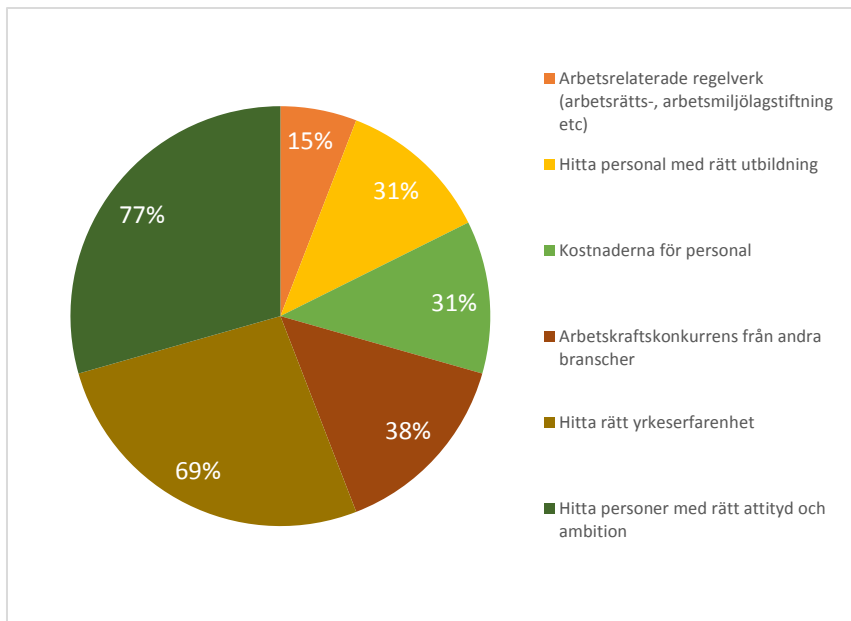
Arbetskraftsbehov

Fyra av fem företag anser att det är svårt att få tag på arbetskraft och för nära 60 % innebär detta att verksamheten begränsas. Närmare 70 företag uppger att de skulle vilja ha mer stöd och hjälp att hitta rätt arbetskraft.

Hinder

De främsta hindren när arbetskraft rekryteras är svårigheten att hitta personer med rätt attityd samt rätt yrkeserfarenhet. Men även arbetskraftskonkurrens från andra branscher, kostnaderna för personal och att finna utbildad personal motverkar lyckosamma rekryteringar (Figur 55).

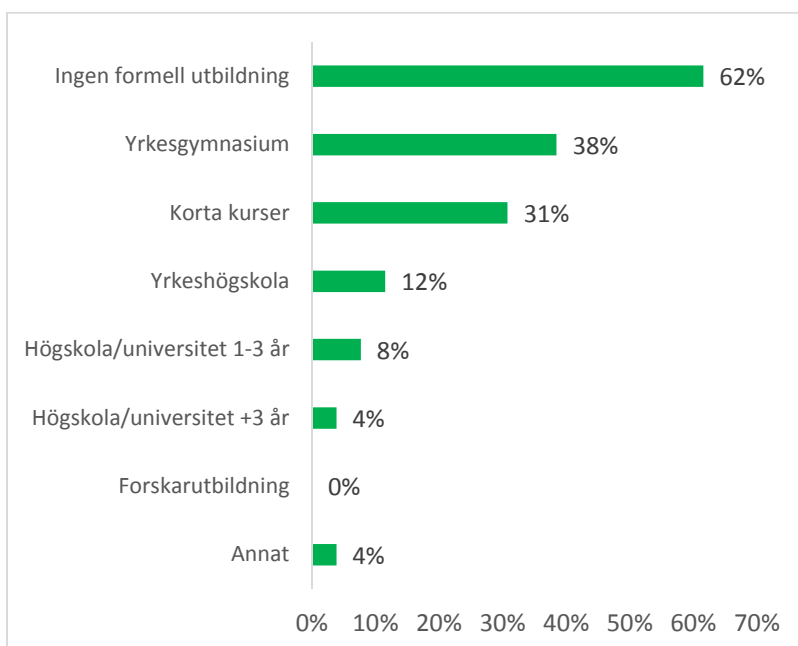
Figur 55. Hinder vid rekrytering



Utbildningsnivå

En majoritet av företagen har kommande rekryteringsbehov som inte kräver någon formell utbildning (Figur 56). Det närmaste året beräknas drygt 250 personer utan formell utbildning behöva rekryteras, drygt 160 med yrkesgymnasium och drygt 130 mer korta utbildning, 50 med yrkeshögskolekompetens och lika många med högskoleutbildning. Om fem år ökar behoven till närmare 400 utan formell utbildning, 240 med yrkesgymnasium, närmare 200 med kortare kurser samt 75 med yrkeshögskole- respektive högskoleutbildning.

Figur 56. Utbildningsnivå

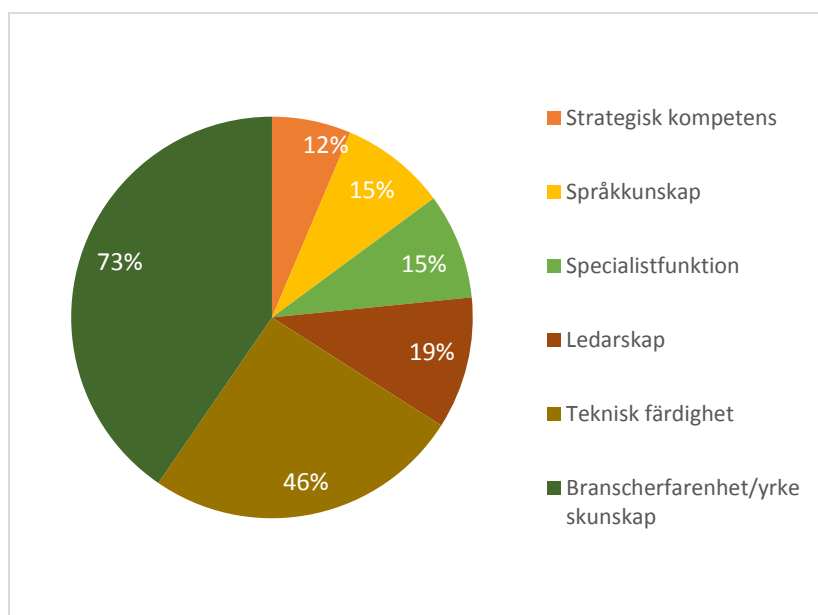


Var annat företag har på kort sikt ett rekryteringsbehov på drygt 200 personer som inte kräver tidigare yrkeserfarenhet. Samtidigt bedömer företagen att de behöver ca 150 personer med flera års erfarenhet, ca 100 med minst 1 års erfarenhet och drygt 60 med specialistkompetens. Om fem år förändras kompetensbehoven något och då bedöms det behövas mer än 300 med minst ett års erfarenhet, fler än 250 med flera års erfarenhet, något mindre än 200 utan tidigare erfarenhet och närmare 100 specialister.

Kompetens

Den viktigaste kompetensen för företagen är bransch- och yrkeskunskap. Närmare var annat företag lyfter även behovet av teknisk färdighet som en viktig kompetens (Figur 57).

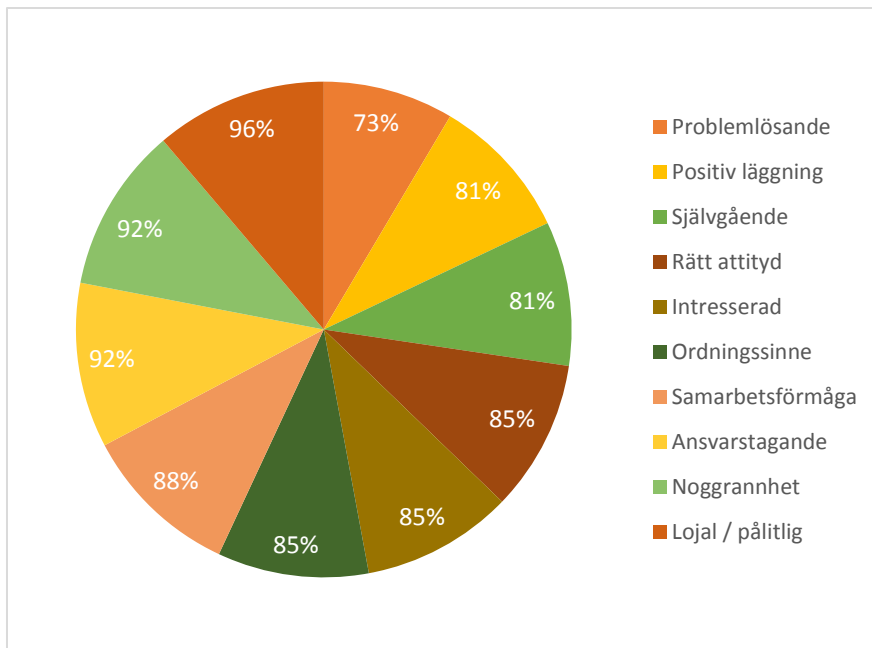
Figur 57. Kompetens



Personliga egenskaper

De personliga egenskaper som söks är personer som är lojala och pålitliga, noggranna, ansvarstagande, har samarbetsförmåga, ordningssinne, är intresserade och har rätt attityd (Figur 58).

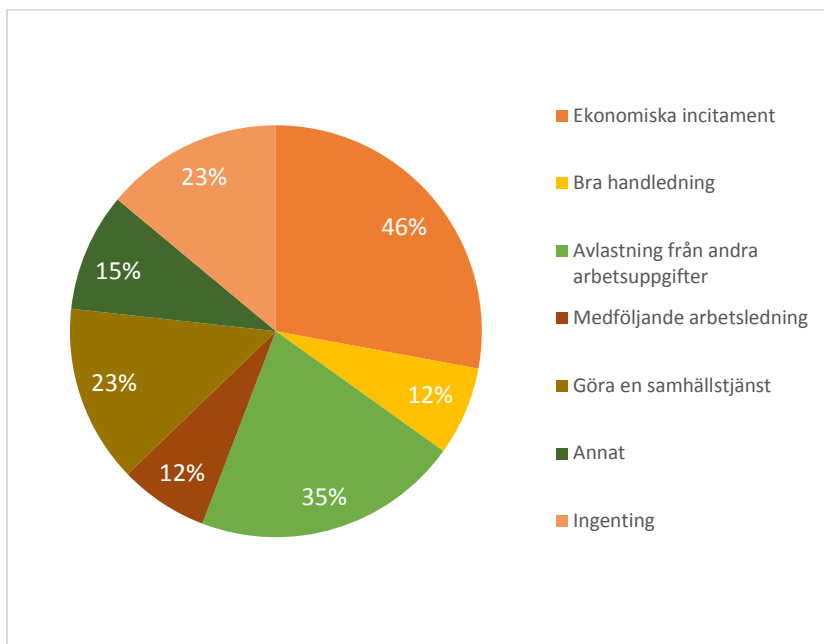
Figur 58. Personliga egenskaper



Arbetskraft som står långt från arbetsmarknaden

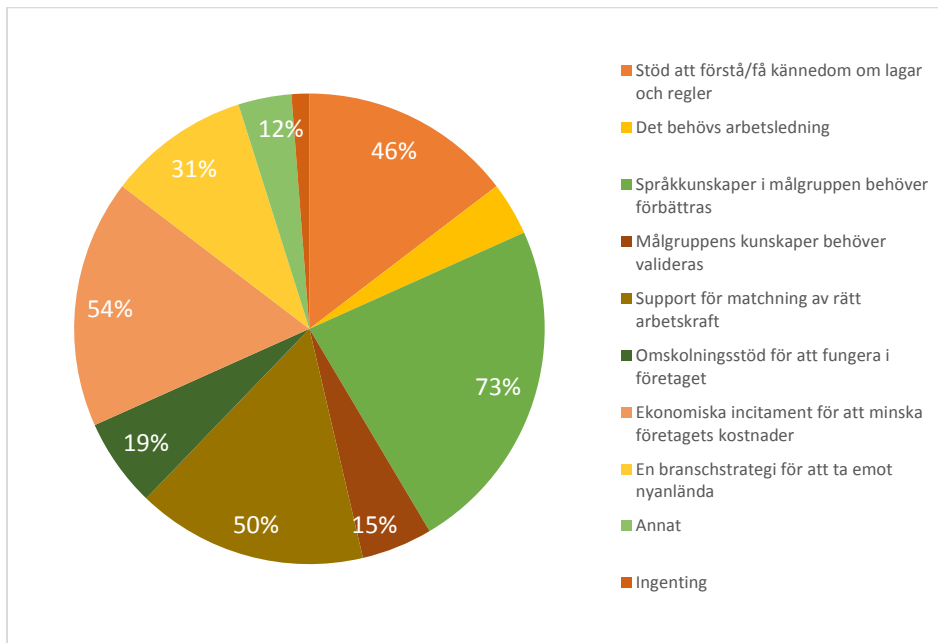
För att anlita nyanlända och långtidsarbetslösa är ekonomin viktig, men även avlastning från andra arbetsuppgifter. Närmare en fjärdedel av företagen ser det som en hjälp till samhället att engagera sig för dessa grupper (Figur 59).

Figur 59. Anställa långtidsarbetslösa m.fl.



För att underlätta ett mottagande lyfts språkkunskaper fram samt vikten av att minska företagets kostnader. Andra viktiga åtgärder är bl.a. support för matchning av rätt arbetskraft och stöd för att förstå lagar och regler (Figur 60).

Figur 60. Underlätta mottagande



Investeringar och digitalisering

Åtta av tio företag planerar att göra större investeringar de kommande fem åren. Endast 8 % uppger att de troligen inte kommer att investera.

Sex av tio bedömer att digitaliseringen inte kommer påverka deras behov av arbetskraft medan 8 % bedömer att rekryteringsbehovet kommer att öka och 27 % bedömer att rekryteringsbehovet kommer att minska.

Sammanfattning

- Åtta av tio företag har svårt att hitta arbetskraft.
- Expansion skjuts på framtiden pga arbetskraftsbrist.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 425 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera närmare 650 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft utan tidigare erfarenhet.

Ekologiska lantbrukare

Konsumenternas efterfrågar på svensk ekologisk mat ökar. Ekologisk mat eller ekomat är mat gjord på råvaror som certifierats för ekologisk produktion, det vill säga från odlingar och djuruppfödningar som följer tydliga regler för ekologisk produktion. I Sverige finns certifiering enligt EU:s grundregler samt den mer långtgående märkningen KRAV. Främsta skillnaden mot annat lantbruk är att produktionen sker utan handelsgödsel, kemiska växtskyddsmedel samt med utökad hänsyn till djurens naturliga behov.

Andelen ekologiskt odlad jordbruksmark uppgick till 19 procent 2017 (SJV, 2018). 15 % av mjölkföretagen är KRAV-certifierade och andelen ekologisk mjölk har stadigt ökat fram till och med 2012 för att under några år legat kvar på en stabil nivå och därefter återigen öka. 2017 var 15 % av den totala mjölkinvägningen eko.

Slakten av ekologiskt hållna nötkreatur och grisar var relativt stabil 2017 jämfört med 2016 medan slakten av eko får och lamm minskade något. Ungefär 15 procent av de slaktade nötkreaturen var ekologiskt uppfödda. Motsvarande siffra för grisar samt får och lamm var 2 respektive 21 procent.

Sett i ett längre tidsperspektiv har invägningen av ekologiska ägg nästan fördubblats sedan 2010. 34 procent av de stora äggföretagen är certifierade enligt EU-ekologiskt eller Krav.

Den ekologiska produktionen av kyckling har liten i omfattning, och utgör i dag under två procent av totalproduktionen. 2016 och 2017 ökade produktionen och 2017 var ökningen 9 procent.

Omkring 12 procent av arealen för frukt, grönsaker och bär odlas ekologiskt och andelen ekologiskt inom matpotatis ökar.

Sysselsättning

En stor andel av de ekologiska lantbrukarna har relativt små verksamheter där personalen till stor del består av familj och anhöriga. 2019 bedömer företagen att de har 2 100 tillsvidareanställda i det ekologiska lantbruket.

Rekryteringsbehov

En knapp majoritet av företagen har för avsikt att växa under de kommande fem åren. Något färre, fyra av tio, ser ett de kommer behöva rekrytera. Företagen har främst behov av egen personal men en av fyra har också behov av inhyrd personal på kort sikt. 18 % av företagen bedömer att de inte kan öka produktionen alls utan att rekrytera arbetskraft medan 36 % kan öka produktionen med mer än 30 % utan att anställa. I genomsnitt kan företagen öka produktionen 18 % utan personalrekrytering.

Totalt har företagen bedömt att de kommer behöva rekrytera drygt 1 000 medarbetare de kommande 12 månaderna och fem år fram i tiden 1 500.

390 företag har de senaste 12 månaderna inte lyckats rekrytera den arbetskraft de behöver, totalt innebär det en brist på 550 personer.

Konsekvenser för företaget

För 53 % av företagen misslyckades rekryteringen och 16 % vände sig utomlands för att hitta rätt arbetskraft. I sju av tio företag fick befintlig personal arbeta mer. Fyra av tio sköt expansion på

framtiden. I 32 % av företagen minskade produktionen och lika många tackade nej till order eller kunde inte leverera.

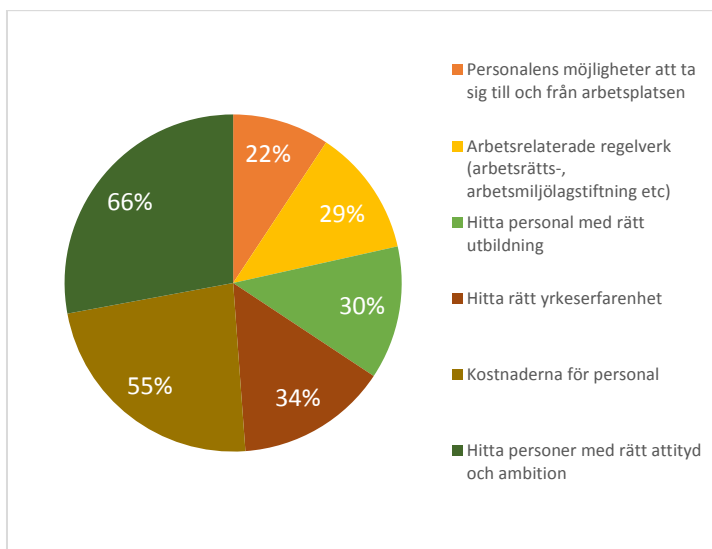
Arbetskraftsbehov

Sju av tio ekologiska lantbrukare anser att det är svårt att få tag på den arbetskraft de behöver, men de flesta, sex av tio anser dock inte att detta begränsar verksamheten. 44 % uppger att de önskar hjälp med att hitta rätt arbetskraft.

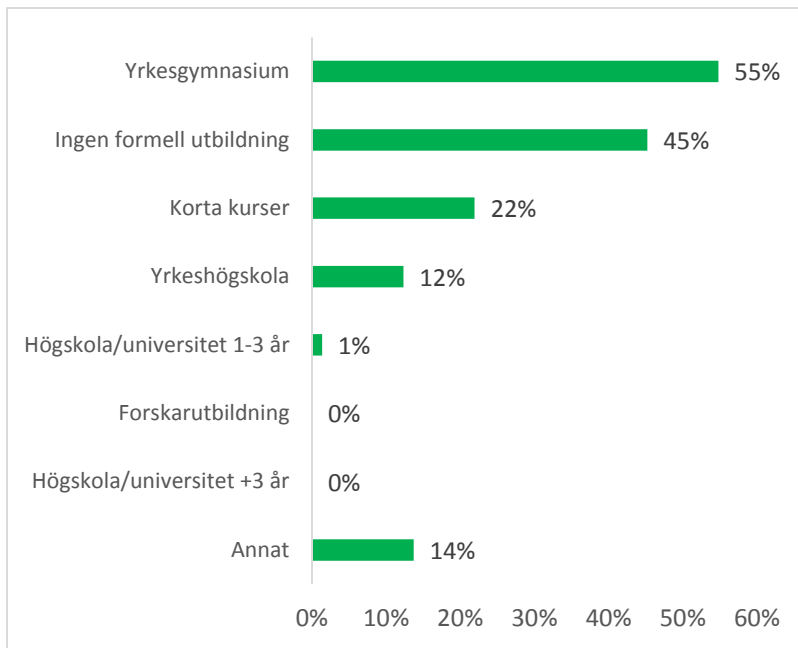
Hinder

Att hitta personer med rätt attityd och ambition samt att hantera personalkostnaderna är de största rekryteringshindren (Figur 61), drygt vartannat företag anger att yrkesgymnasium krävs för arbetet medan knappt hälften menar att det inte krävs någon formell utbildning alls (Figur 62).

Figur 61. Främsta hindren för att rekrytera



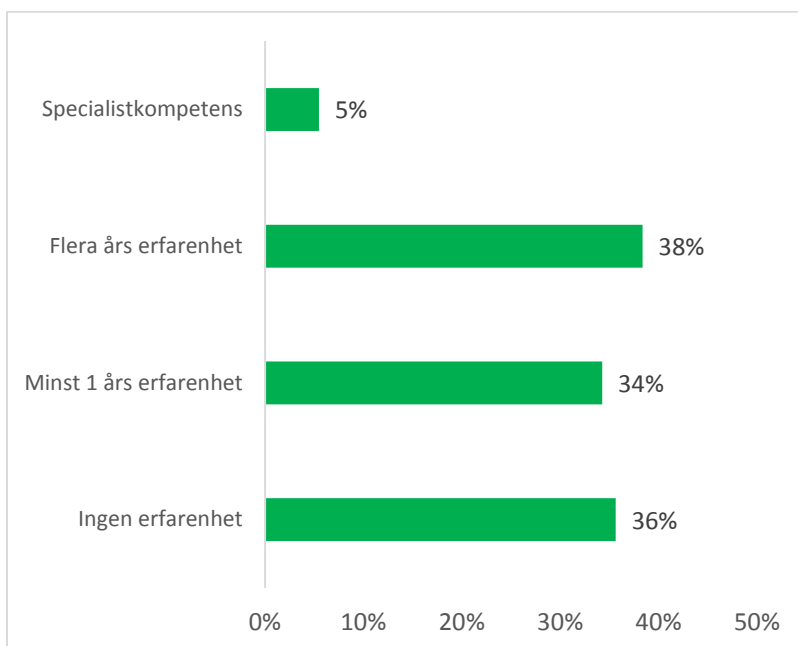
Figur 62. Utbildningsnivå



Kompetens och erfarenhet

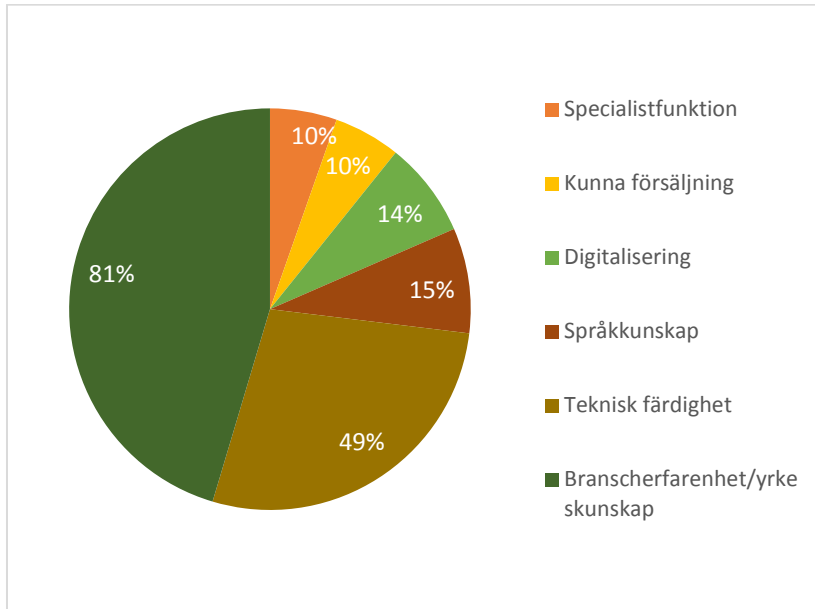
Företagarna bedömer att det finns litet behov av specialistkunskap, både idag och på sikt. I övrigt är behovet utspritt mellan inget behov av tidigare erfarenhet och behov av arbetskraft med flera års erfarenhet (Figur 63).

Figur 63. Behov av erfarenhet de närmsta fem åren



Branscherfarenhet är den viktigaste kompetensen när de ekologiska lantbrukarna letar arbetskraft. Även teknisk färdighet är en eftertraktad kompetens (Figur 64).

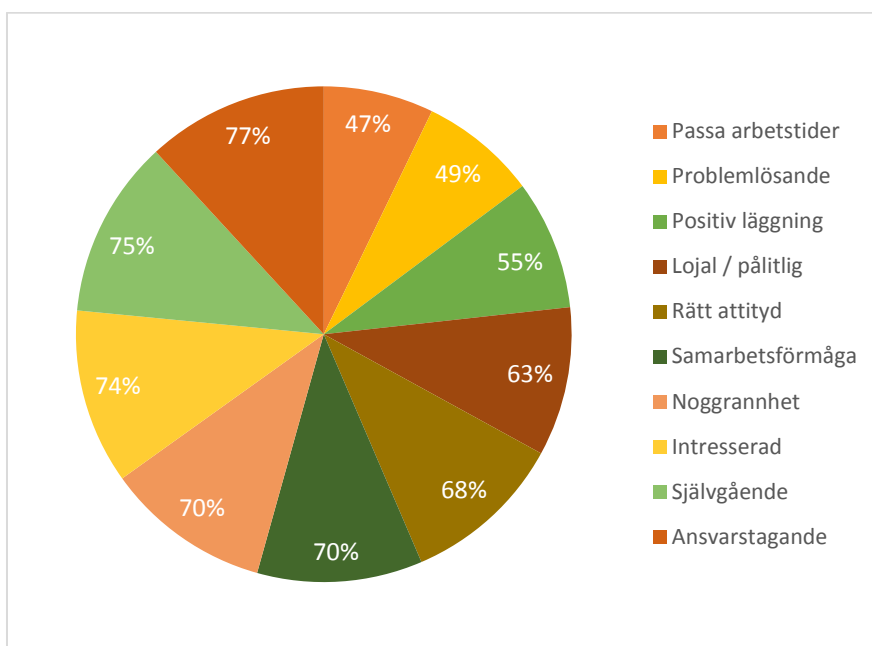
Figur 64. Sökt kompetens



Personliga egenskaper

Många personliga egenskaper är viktiga för anställningsbarhet. De sex viktigaste är ansvarstagande, vara självgående, vara intresserad och noggrann, kunna samarbeta och att ha rätt attityd (Figur 65).

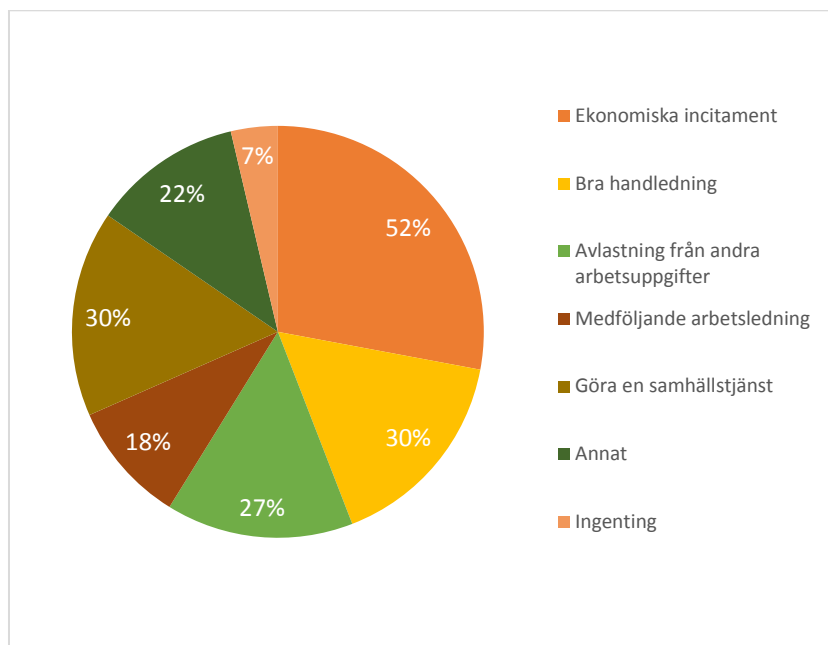
Figur 65. Personliga egenskaper



Nyanlända och långtidsarbetslösa

Vartannat företag säger att ekonomin är viktig för att ta emot nyanlända, invandrade eller långtidsarbetslösa (Figur 66). Andra faktorer är vikten bra handledning och avlastning från andra arbetsuppgifter. Många ser ett mottagande som en samhällsinsats.

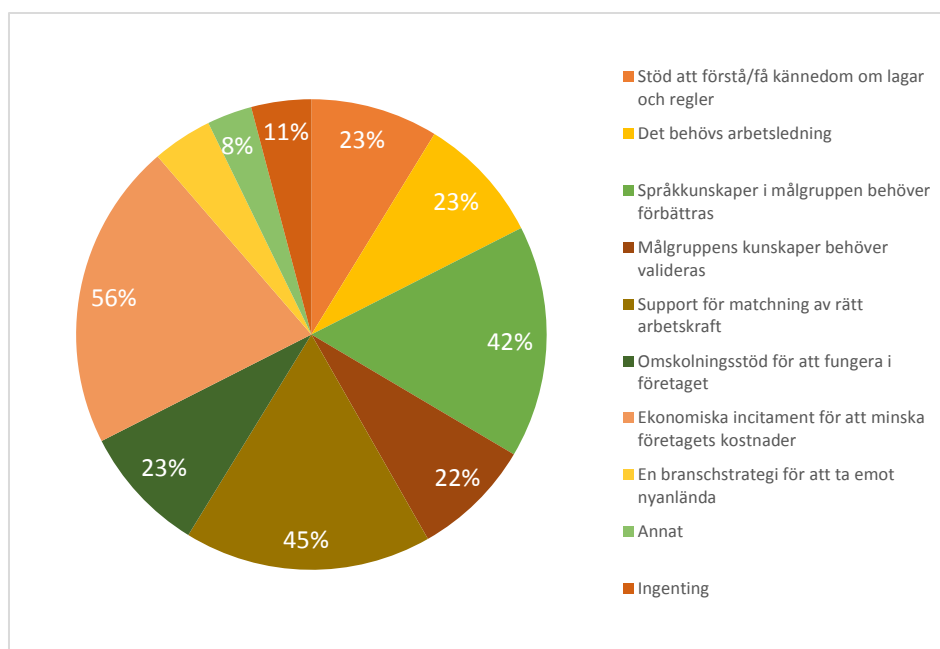
Figur 66. Ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa



Underlätta mottagande

För att underlätta ett mottagande för företagen är en avlastning av ekonomin viktigast för flesta av företagen, men även support för rätt matchning och förbättrade språkkunskaper hos målgruppen värderas högt (Figur 67).

Figur 67. Insatser för att underlätta mottagande



Investeringar och digitalisering

Varannan ekologisk lantbrukare planerar att göra större investeringar under de kommande fem åren. En majoritet tror inte att digitaliseringen kommer påverka behovet av arbetskraft medan 11 % förväntar sig att digitaliseringen kommer att leda till ökat behov av att rekrytera arbetskraft.

Sammanfattning

- Sju av tio har svart att hitta arbetskraft.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 1 000 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 1 500 medarbetare.
- Det finns efterfrågan på arbetskraft både med yrkesgymnasieutbildning och utan vare sig tidigare erfarenhet eller utbildning.

Trädgårdsföretagande

Trädgårdsnäringen är såväl kapital-, arbets- som kunskapsintensiv och den genererar stora värden per ytenhet. Företagen motsvarar 3 procent av totala antalet jordbruksföretag och producerar 10 procent av alla jordbruksprodukters samlade värde på 0,5 procent av ytan.

Cirka 70 procent av företagen odlar ätbara växter, dvs bär, frukt, kryddor och grönsaker. 22 procent odlar prydnadsväxter och resten har en mix av de båda i sin produktion. Omkring 12 procent av arealen för frukt, grönsaker och bär odlas ekologiskt.

Frilandsodling är den vanligaste formen av trädgårdsföretagande i Sverige och omfattar över 60 procent av företagen. Runt en femtedel har enbart växthusodling och resten (17 procent) en kombination av båda. Produktionen är arbetsintensiv, även om det skiljer sig en del mellan friland-, växthus och val av grödor. Odlingssäsongen bestämmer behovet av arbetskraft, vilket varierar högst väsentligt mellan vad som odlas. Företagen har efterhand blivit färre och större och sammantaget har produktionen ökat över tid i Sverige. Detta innebär att det är större företag än tidigare som ska klara produktionstoppar under säsongen.

En säsong kan i viss produktion vara några få veckor, till exempel för bär, medan den kan vara upp till 10–11 månader för vissa växthusföretag. Arbetskraften består idag av en mix av personer bosatta i Sverige, gästarbetare från andra EU-länder och gästarbetare från tredje land. Det är idag inte helt ovanligt att personer som kom som gästarbetare för längesedan har bosatt sig, skaffat familj och ett permanent liv i Sverige.

Konsumtionen per person av färska grönsaker har ökat med 14 procent på tio år. Svenska konsumenter köper gärna svenska frukter och grönsaker, trots ett något högre pris. Allt fler konsumenter värdesätter lokalproducerad mat. Men det importeras även stora kvantiteter, bl.a. bananer och citrusfrukter. Också sådant som inte kan lagras hela året importeras. Exporten av färska produkter är marginell.

Hälften av värdet från frukt och grönt säljs via ekonomiska föreningar, medan det på prydnadsväxtsidan bara finns en ekonomisk förening. Den har ca 30 procent av marknaden. Övriga företagare säljer direkt till butik, konsument eller grossister.

Såväl lönsamhet som investeringsvilja är något högre än snittet i de gröna näringarna. Det man främst vill investera i är maskiner/utrustning och marknadsföring/försäljning. Investeringar i precisionsodling övervägs av många. Digital teknik och digitala tjänster är självklarheter för sex av tio för att säkra framtida lönsamhet i företaget.

De flesta trädgårdsföretag har någon form av certifiering, vanligast är IP Sigill, som krävs av handelns aktörer. Bland de ekologiska odlarna är Krav och EU-ekologiskt vanligast. Av de som har någon form av certifiering säger ungefär en fjärdedel att det ger merbetalning och hela 65 procent att det är ett måste för att kunna sälja.

Sysselsättning

Om ett år bedömer företagen att de sysselsätter närmare 4 300 tillsvidareanställda i företagen. Fyra av tio bedömer att de kommer att ha fem eller fler tillsvidareanställda under samma period. Frukt har störst behov av inhyrd personal medan Bär och Plantskola är de verksamheter som sysselsätter flest säsongsanställda tillsammans med frilandsföretag.

Rekryteringsbehov

Frukt och Bär är de sektioner inom trädgårdsbranschen som anser sig ha störst möjligheter att öka produktionen utan att rekrytera mer arbetskraft (16 respektive 13 %). Frilandsgrönsaker kan expandera 7 % medan Växthus samt Plantskola endast klarar att öka produktionen 5 % utan mer arbetskraft. Växthus och Plantskola har därmed den tajtaste verksamheten av alla branscher i livsmedelssektorn.

Behovet av egen personal varierar väsentligt mellan delbranscherna. Störst behov har plantskolorna (69 %) och växthus (60 %) medan frukt (23 %) och bär (27 %) har minst behov av egen personal bland trädgårdsnäringens delbranscher. Om fem år beräknas behovet minska från 43 % till 36 % i frilandsgrönsaker samt öka i plantskola till 77 % och bär till 33 %. I genomsnitt, sett över alla delbranscher, är 47 % av trädgårdsföretagen i behov av egen personal.

Sex av tio företag har för avsikt att växa de kommande fem åren. Samtidigt bedömer tre av fyra att de kommer att behöva rekrytera arbetskraft. Störst rekryteringsbehov har plantskolorna (92 %) följt av bär (80 %), växthus (73 %) och frilandsgrönsaker (57 %).

Närmare hälften av företagen bedömer att de under de kommande fem åren har behov av att köpa in fler tjänster.

De kommande 12 månaderna bedömer företagen att upp emot 5 300 medarbetare behöva rekryteras och om fem år över 6 800.

Ser företagarna tillbaka på det senaste 12 månaderna så har bär och plantskola haft störst problem att hitta arbetskraft följt av frilandsgrönsaker. Sammantaget har drygt 1 000 företag avstått från att rekrytera närmare 2 900 personer för att rätt kompetens saknats.

29 % av företagen har tvingats sänka kraven på yrkeserfarenhet. 24 % valde att eller sänka utbildningskraven eller rekrytera utomlands, medan 45 % av bärföretagen valt att rekrytera utomlands.

Konsekvensen i företagen blev att befintlig personal fick arbeta mer i nära sex av tio företag. I drygt 4 av 10 minskade produktionen och i nästan lika många företag sköts expansion på framtiden. I 71 % av frilandsgrönsaksföretagen sköts expansion på framtiden p.g.a. personalbristen.

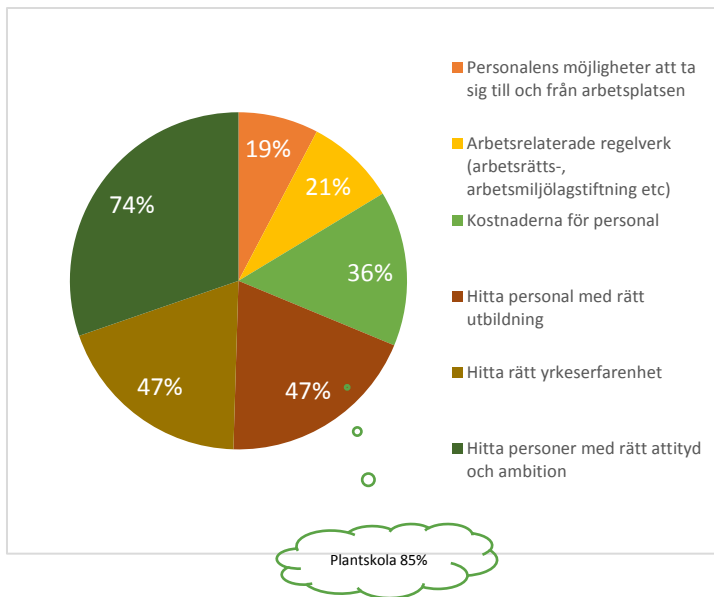
Arbetskraftsbehov

Nio av tio trädgårdsföretagare anser att det är svårt att få tag på den arbetskraft som behövs. Spridningen är mellan 62 % (Frukt) till 100 % (Plantskola). Samtidigt är arbetskraftstillgången mest begränsande för verksamheten i växthus- och frilandsodlingsföretagen. I genomsnitt sett över delbranscherna i trädgårdsnäringen begränsar arbetskraftstillgången verksamheten för 60 % av företagen. 64 % av företagen skulle vilja ha mer stöd och hjälp för att hitta rätt arbetskraft.

Hinder

Den största utmaningen för företagen är att hitta personer med rätt attityd och ambition. Företagen inom Plantskola ser i större utsträckning än de andra delbranscherna hinder i att hitta personer med främst yrkesgymnasium- samt högskoleutbildning (Figur 68).

Figur 68. Hinder

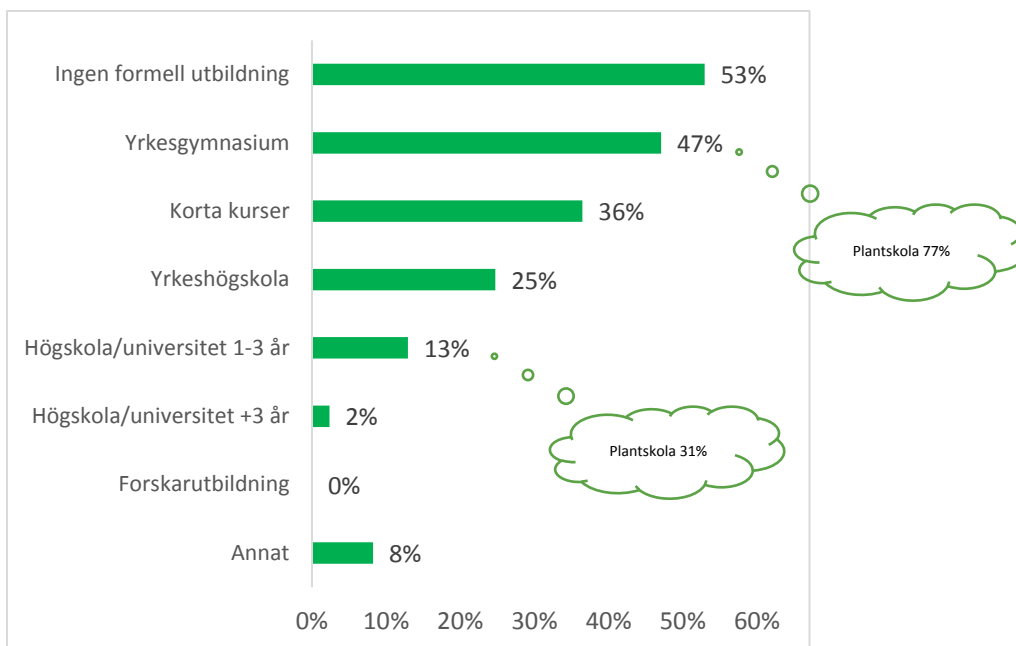


Utbildningsnivå

Flera arbetsuppgifter kräver inte någon formell utbildning för anställning (Figur 69), men yrkesgymnasium nivå är i många fall en lämplig grund (Figur 67). På kort sikt är rekryteringsbehovet närmare 2 800 personer utan formell utbildning, ca 2 500 med yrkesgymnasium, närmare 1 900 med korta kurser, 1 300 med YH-utbildning och närmare 800 med högskoleutbildning.

På fem års sikt är behoven 3 600 utan formell utbildning, 3 200 med yrkesgymnasium, närmare 2 500 med korta kurser, 1 700 från YH-nivå och 1 000 med högskoleutbildning.

Figur 69. Utbildningsnivå



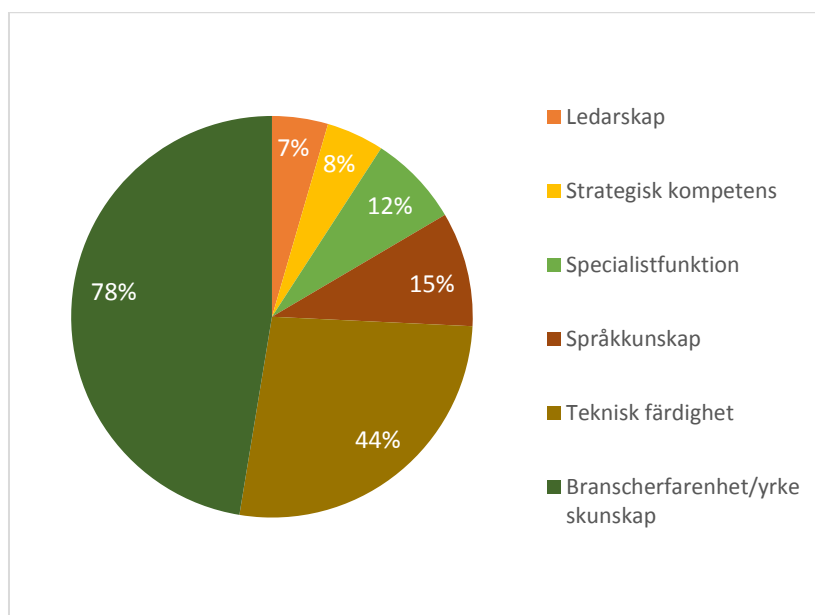
Yrkeskompetens och arbetserfarenhet

Vartannat företag inom trädgård har på kort sikt ett rekryteringsbehov som inte kräver någon tidigare erfarenhet av arbetet. På ett års sikt bedöms rekryteringsbehovet vara 2 500 utan tidigare erfarenhet, 2 300 med minst ett års erfarenhet, 1 700 med flera års erfarenhet och närmare 850 med specialistkompetens. På fem års sikt förändras behoven något och bedömningen är att det kommer att behövas 3 100 med flera års erfarenhet, 2 700 utan tidigare erfarenhet, 2 600 med minst ett års erfarenhet och närmare 1 400 med specialistkompetens.

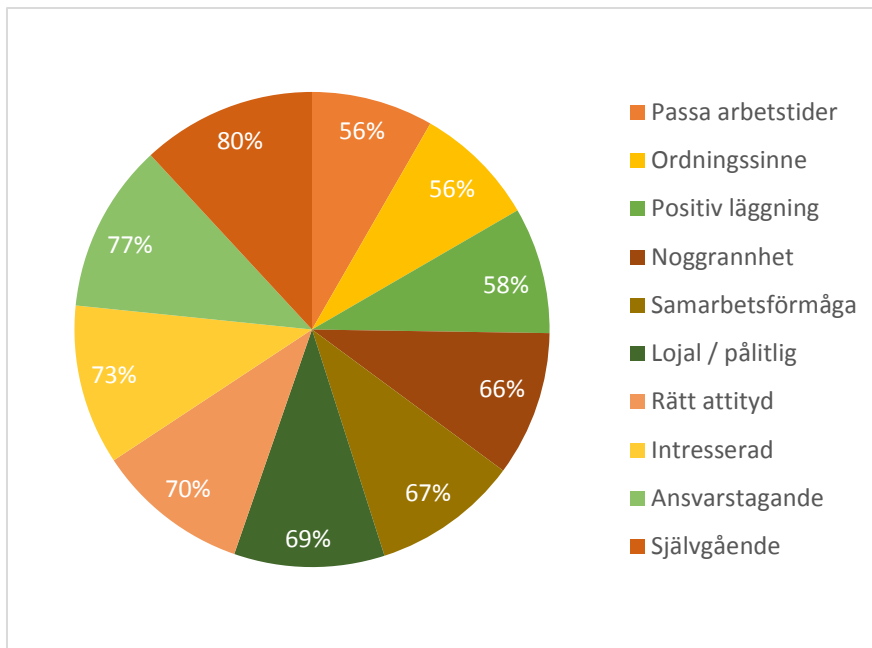
Efterfrågad kompetens

Den vanligast eftersökta kompetensen är bransch- och yrkeserfarenhet följt av teknisk färdighet (Figur 70). De sex högst rankade personliga egenskaperna som lyfts av företagen är att vara självgående, ansvarstagande, intresserad, ha rätt attityd, vara lojal och pålitlig samt klara av att samarbeta (Figur 71).

Figur 70. Kompetens



Figur 71. Viktiga personliga egenskaper

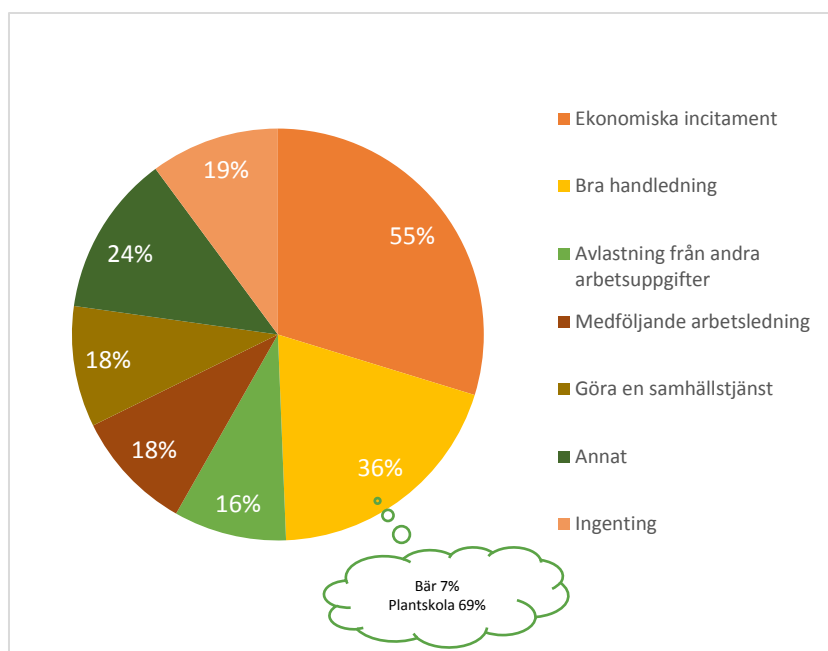


Nyanlända, invandrare och långtidsarbetslösa som arbetskraft

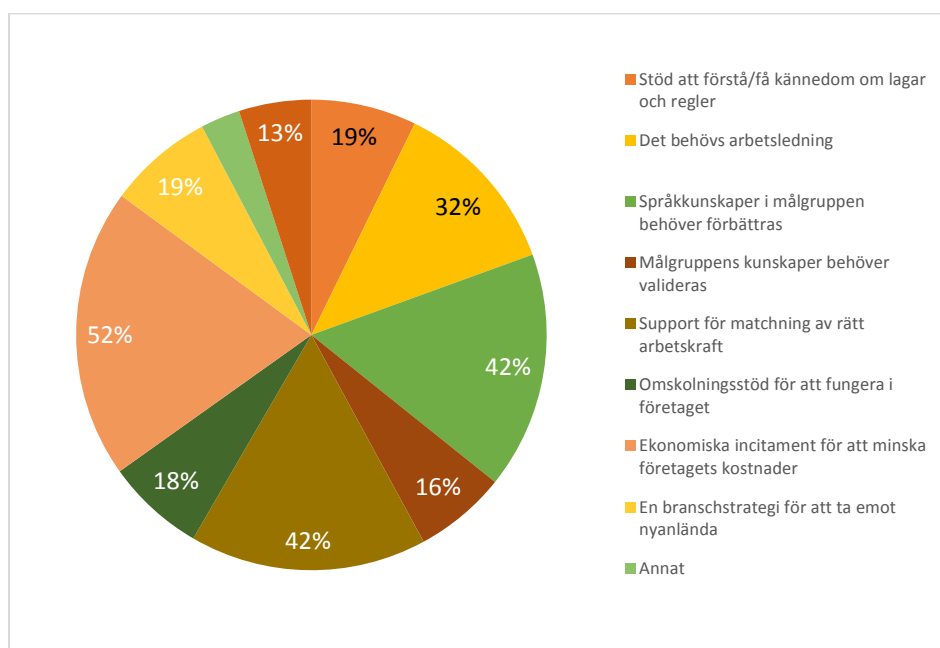
Att företaget inte drabbas ekonomiskt är det som bäst skulle förmå företagen att ta emot nyanlända, invandrare eller långtidsarbetslösa (Figur 72). Viktig är också bra handledning generellt sett, med störst behov hos plantskolorna (69 %) och minst i bär verksamhet (7 %).

För att underlätta ett mottagande är det viktigt att minska företagets kostnader (Figur 73), bidra med matchningssupport och förbättring av målgruppens språkkunskaper men även arbetsledning efterfrågas.

Figur 72. Ta emot personer som står långt från arbetsmarknaden



Figur 73. Åtgärder som underlättar mottagande



Investeringar och digitalisering

Mer än vart annat företag planerar att göra större investeringar de kommande fem åren. Frilandsgrönsaker följt av Frukt, Växthus och Plantskola har något större planer än Bär.

Vad gäller digitalisering tror en majoritet (61 %) inte att digitaliseringen kommer att påverka arbetskraftsbehovet medan 11 % bedömer att arbetskraftsbehovet kommer att öka.

Sammanfattning

- Nio av tio trädgårdsföretag har svårt att hitta arbetskraft.
- Många måste rekrytera arbetskraft utomlands.
- Under 2019 bedömer företagen att de behöver rekrytera 5 300 medarbetare.
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 6 800 medarbetare.
- Stor spridning på vilken utbildning och erfarenhet som behövs i de olika delbranscherna. Hälften av arbetskraften bedöms inte behöva tidigare erfarenhet.

Mat- och dryckeshantverksföretag

Detta avsnitt bygger på ett antal tidigare studier som omfattar små företag i branscherna Mejeri (ost, ostkaka, kalvdans, glass), Kött, Fågel, Charkuteri, Frukt, Bär, Grönsaker, Örter, Svamp, Bröd, Mjöl & Konditori, Destilleri, Bryggeri och Vin.

Företagare som förädlar lokalt producerade råvaror till livsmedel kallas ofta mathantverkare och omfattar både mat och dryck. Företagen bedriver ett kulturhantverk som skapar produkter med hög kvalitet och tydligt ursprung och identitet. Merparten av företagarna använder svenska råvaror som produceras eller förädlas på den egna gården eller från andra lokala lantbrukare. Småbryggerier och destillatörer är dock i viss grad beroende av att importera vissa insatsvaror.

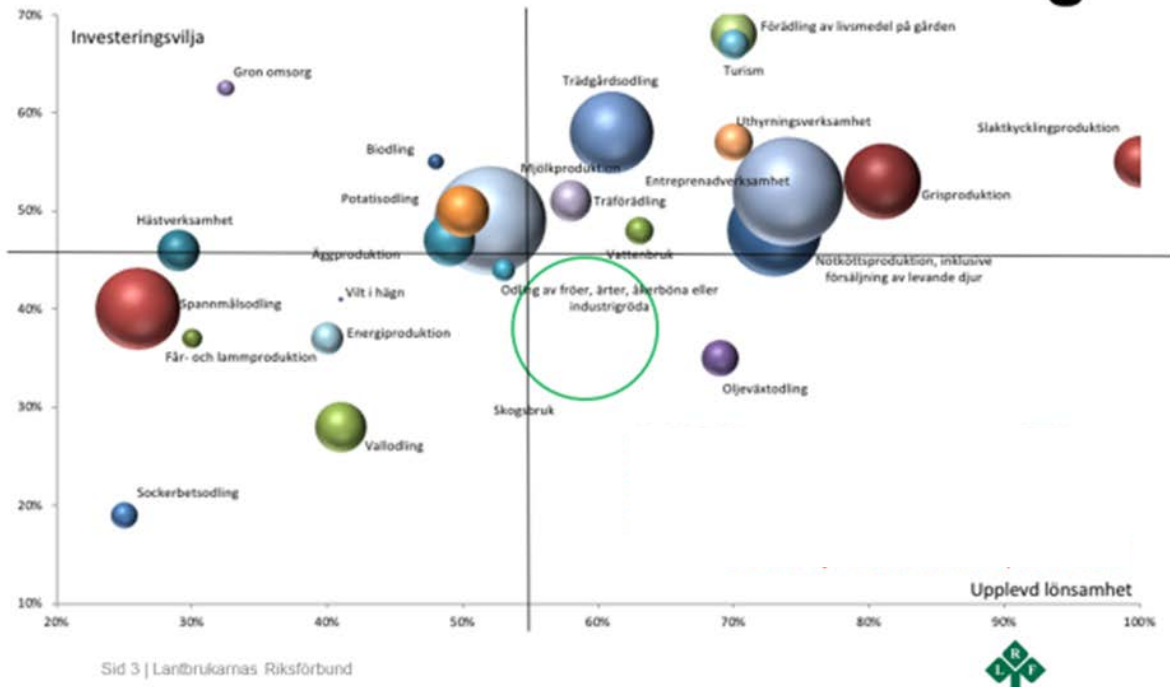
Antalet företag med matprodukter har ökat kraftigt de senaste tio åren och omfattade 2016 nära 3 000 småföretag (LRF, 2018). Exempel på lokal mat är sylt och marmelad, charkuteri, köttlådor, syrade och picklade grönsaker, bröd och bakverk från mjöl och gryn, ost, yoghurt, och andra mjölkprodukter från får, kor och getter.

Även den småskaliga produktionen av drycker har ökat, såväl alkoholhaltiga som alkoholfria. Det produceras bland annat öl, must, cider, vin från svenska druvor, frukt- och bärvin, saft, samt akvavit, whisky, gin, vodka och andra spritdrycker. Antalet vingårdar och hantverksdestillerier ökar i både antal och storlek och dryckesbranschen visa en närmast explosionsartad tillväxt på bryggerisidan. Under 2010-talet har antalet små bryggerier tiodubblats och uppgår 2017 till över 400 stycket. Även cider från lokala råvaror har de senaste åren fått allt större intresse. Sammantaget finns det mer än 500 småföretag verksamma i dessa dryckessegment.

Intresset för lokalproducerad och förädlad mat och dryck ökar och efterfrågan på marknaden bedöms i branschen som fortsatt god. Kunder nås ofta i närområdet via detaljhandel, caféer och restauranger, torghandel, egen gårdsbutik eller t.ex. Rekorngår. Alkoholhaltiga produkter över viss styrka är emellertid endast tillgängliga via Systembolaget, export och återimport direkt hem till kund eller för konsumtion på serveringsställen. Mathantverket är inne i en expansiv fas med god efterfrågan och ett ökande antal nya företag vilket även lett till en ökad efterfrågan på arbetskraft. Generellt sett är mathantverk livsmedelssektorns snabbast expansiva del (se bild nedan).



Varför lokal livsmedelsförädling?



Sysselsättning

När det gäller sysselsättningsgraden går allt fler av företagen från deltid till heltid. De som har mindre än full sysselsättning utgör 30 procent av företagen, drygt 20 procent har full sysselsättningsgrad och närmare 50 procent i Eldrimners undersökning har full sysselsättning och ytterligare anställda. Tendensen över tid går generellt mot en ökning av sysselsättningsgraden med fler heltider medan gruppen med upp till halvtidssysselsättning minskar.

Rekryterings- och arbetskraftsbehov

Eldrimners enkäter till företagen 2016 visade att 85 procent av matföretagen behövde mer arbetskraft. I studier av dryckesföretag bedömde sju av tio små bryggerier att de behövde mer arbetskraft. På vingårdarna bedömde 55 % att sysselsättningen kommer att öka de kommande åren och närmare åtta av tio hantverksdestillerier bedömde att sysselsättningen kommer öka.

Ser man på utvecklingen hitintills, är trenden stark att allt fler kommer att anställas inom mat- och dryckeshantverkssektorn under den närmaste femårsperioden. Går man in på de olika branscherna är behovet av arbetskraft relativt jämnt fördelat med något lägre behov inom destillerier och vingårdar.

Beräknat på branschnivå behöver mat- och dryckeshantverkare de kommande åren komplettera arbetskraften med drygt 1 800 medarbetare fördelade på nära 130 inom mejeri, 400 inom kött/fågel/charkuteri, 500 inom frukt/bär/grönsaker/örter/svamp, 300 inom bröd/mjöl/konditori,

drygt 80 i destilleriföretagen, drygt 20 på vingårdarna och över 400 på bryggerierna. Antalen är mycket försiktigt beräknat utifrån att underlaget kommer från ett antal skilda källor.

Investeringar och digitalisering

Investeringsviljan i företagen varierar framför allt med i vilken fas företaget är i. Många vingårdar är unga och nyinvesterade företag men närmare fyra av tio avser att investera mer. Bland bryggerierna avser drygt hälften investera mer och bland matproducenter och hantverksdestillatörer vill sju av tio investera mer i sin verksamhet. Främst i maskiner, utrustning och lokaler, men även i marknadsföring och försäljning. Satsningar i byggnader gäller främst butikslokaler, lagerbyggnader och industrilokaler.

Företagarna använder många digitala tjänster, t.ex. för beställning av varor och tjänster, försäljning och marknadsföring. Ca en av fem använder sig av digital teknik i produktionen.

Sammanfattning

- Mat- och dryckeshantverken är starkt expansiva verksamheter.
- Nära nio av tio mathantverkare behöver mer arbetskraft likaså mellan 55 – 80 % av dryckeshantverkarna beroende av bransch.
-
- 2023 bedömer företagen att de har ett behov av att rekrytera 1 800 medarbetare.

Metodbeskrivning

Denna studie är genomförd som ett brett samverkansprojekt mellan branscher och aktörer i livsmedelssektorn. Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) har varit projektägare. I styrgruppen har utöver LRF ingått Livsmedelsföretagen, SLA Arbetsgivarna, Hushållningssällskapets förbund, Arbetsförmedlingen och Bemanningföretagen. Styrgruppen har varit gemensam med Arbetsförmedlingens parallella projekt som undersökt arbetskraftsutbudet.

I genomförandet har följande organisationer aktivt medverkat: Livsmedelsföretagarna, Fåravelsförbundet, Lammproducenterna, Biodlingsföretagarna, Sveriges nötköttsproducenter, LRF Mjolk, Sveriges grisföretagare, Svenska Ägg, Svensk Fågel, Ekologiska lantbrukarna, LRF Trädgård, Föreningen Sveriges spannmålsodlare, Hushållningssällskapet i Skaraborg, Hushållningssällskapet i Väst, Hushållningssällskapet i Jönköping, Hushållningssällskapet i Skåne samt ett antal producentorganisationer som inte deltagit i webbenkäten, men intervjuats.

Genomförande och sammanställning av webbenkäter till respektive företag har genomförts av marknadsundersökningsföretaget Ipsos. Ipsos team har bestått av uppdragsledaren Jonas Fritz och analyschefen David Ahlin med medarbetare. Fältarbetet genomfördes under tiden 19 mars till 8 maj 2018, där branscherna fördelats på ett antal batcher med tre veckors svarstid, till medlemmar i 12 olika branschorganisationer inom livsmedelsindustrin. Syftet med studien har varit att undersöka företagets behov av arbetskraft och kompetens, både idag och i framtiden.

Urvalet för utskicket har genomförts i samverkan med respektive branschorganisation för att precisera svarsgrupperna till arbetskrafts- och kompetensbehoven i respektive branschområde.

Enkätfrågor har upprättats av Ipsos i samråd med detta projekt. Utskicken har antingen administrerats direkt av Ipsos eller i vissa fall via branschen när föreningsstadgar, brist på styrelsebeslut och osäkerheter omkring GDPR lagstiftningen omöjliggjort ett överlämnande av e-postuppgifterna till Ipsos. Ipsos har utformat unika länkar till frågeenkäten som branschorganisationen sedan distribuerat. Svar har endast kunnat lämnats en gång. Alla svar har sammanställts, analyserats och avrapporterats till projektet av Ipsos. Svarsfrekvensen har varierat mellan branscherna. Totalt kontaktades 5 940 företag i de berörda branscherna och den sammanlagda svarsfrekvensen blev 15%. Svartsfrekvensen för respektive bransch redovisas i Figur 74. Säkerheten i materialet har utvärderats med hjälp av bortfallsanalys. I bortfallsanalysen har Ipsos genom telefonintervjuer med ett slumpvis urval av dem som inte besvarat enkäten, jämfört telefonsvaren med webbenkätsvaren från branschen. Generellt visar bortfallet att webbenkätsvaren bör ses som representativa trender för branscherna.

Figur 74. Beskrivning av webbenkätutskicket

Bransch	Utskick av webbenkät	Utskick	Påminnelse	Svars-frekvens (%)
Ägg	Ipsos	166	2	14
Växtodling	Bransch	Se resp. avsnitt	1	<2
Trädgårdsföretag	Ipsos	414	2	21
Nötdjur	Bransch-utskick	680	1	19
Mjolk	Ipsos	1895	2	14
Matfågel	Ipsos	61	2	43

Mat- och dryckeshantverkare	Bransch-utskick resp. Ipsos	Se resp. avsnitt		
Livsmedelsföretagen	Ipsos	90	2	23
Gris	Ipsos	501	2	24
Får och lamm	Bransch-utskick	171	1	21
Ekologiska lantbrukare	Ipsos	650	2	11
Biodling	Ipsos	502	2	19

Ipsos kvantitativa undersökning har levererat medelvärden som ligger till grund för projektets beräkning och kvantifieringen av resultat på bransch- och sektornivå. För dessa beräkningar har en relevant storlek på branschen uppskattats genom hur många som kan betraktas bedriva en mer tillväxtorienterad verksamheten. Underlaget för kvantifieringen består av sammanvägning av branschens investerings- och tillväxtambitioner med den genomförda studien och referensmaterial som underlag. Exempelvis utgår inte beräkningarna av arbetskraftsbehovet i biodlingsbranschen från de 14 000 biodlare som finns registrerade i branschen, vilket i huvudsak är hobbybiodlare, utan istället bedömningen att det i huvudsak är ca 300 yrkesbiodlingsföretag som är den fokuserade gruppen för arbetskraftsbehov. På motsvarande sätt har respektive bransch bedömts var för sig för att beräkningarna ska bli så relevanta som möjligt.

Det kvantitativa resultatet har kompletterats med ett kvalitativt material där djupintervjuer genomförts med enskilda företagare i varje bransch samt särskilda intervjuer med branschföreträdare. Intervjuerna har varit semistrukturerade med en intervjuguide från Ipsos. Intervjuer har även genomförts med företrädare för bank, försäkring, kooperativ och servicetjänster, d.v.s. strukturen runt företagen och deras bild av företagens behov (Figur 75).

Det sammanställda resultatet av enkät och intervjuer på branschnivå har tolkats i samarbete med respektive bransch och presenterats i denna rapport.

Figur 75. Intervjuer

Bransch	Djupintervjuer med företagare (antal)	Operatör	Intervju branschföreträdare	Operatör
Ägg	3	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen
Växtodling	5	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen
Trädgårdsföretag	8	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen
Nötdjur	5	Hushållnings-sällskapet	1	
Mjolk	5	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen
Matfågel	3	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen
Mat- och dryckeshantverkare	3	Hushållnings-sällskapet	1	Arbetsförmedlingen

Livsmedelsföretag	8	Bildt Grape konsult	1	
Gris	5	Hushållnings-sällskapet	1	Arbets-förmedlingen
Får och lamm	5	Hushållnings-sällskapet	1	Arbets-förmedlingen
Ekologiska lantbrukare		Hushållnings-sällskapet	1	Arbets-förmedlingen
Biodling	2	Hushållnings-sällskapet	-	-
Bank	2	Tomorrow Design	-	-
Försäkring	2	Tomorrow Design	-	-
Kooperation	2	Tomorrow Design	-	-
Tjänsteföretag	4	Tomorrow Design	-	-

Förteckning över bilagor

Branschrapport - Livsmedelsföretag. (2018). Ipsos.

Branschrapport - Lammproducenterna. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Biodlarna. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Sveriges nötköttsproducenter. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Mjölkföretagen. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Sveriges grisföretagare. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Svenska ägg. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Svens fågel. (2018). Ipsos.

Branschrapport - Ekologiska lantbrukarna. (2018). Ipsos.

Branschrapport – Trädgårdsföretagen. (2018). Ipsos.

Rapport – Mathantverkare (2016), Eldrimner.

Rapport - Svenska vingårdar 2018. (2018). LRF och Föreningen Svenskt vin .

Rapport - Svenska småbryggerier i siffror 2018. (2018). LRF och Föreningen Sveriges Oberoende Småbryggerier.

Rapport - Svenska Destillerier 2018. (2018). LRF et al.

Rapport - Dryckesrapporten 2018. (2018). LRF, Absolut Company et al.

Intervjuguide. Djupintervjuer med medlemmar om verksamhetens arbetskrafts- och kompetensbehov. (2018). Ipsos.

Källor

Lantbruksregistret (LBR).

Företagsdatabasen (FDB).

Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Hushållningssällskapets intervjurapport, arbetsunderlag. Hushållningssällskapet 2018.

Tomorrow Design intervjurapport, arbetsunderlag. Tomorrow Design 2018.

Catharina Bildt AB, Livsmedelsföretagens intervjurapport, arbetsunderlag. Li 2018.

Branschspecifikt material från respektive bransch, arbetsmaterial.

Småskalighet som ett medel för att bana väg för framtidens livsmedel?, RISE, 2018.

Grön entreprenör. LRF 2018.

https://www.lrf.se/imagevault/publishedmedia/kzf4qhgnnlzu7oij7ovm/Gr-n_entrepren-r-l-guppl_tryckversion_7_mars.pdf

Statistikplattform kött, <https://www.lrf.se/statistikplattform>

Jobba Grönt, <http://www.jobbagront.se/>

Gröna Jobb, <http://gronajobb.se/>