



Workshoprapport

Framtidens Skogsakademiker 2013-11-19

Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien



Innehållsförteckning

Program & Schema	3
Workshop som arbetsmetod	4
<i>Brainstormingregler</i>	4
<i>Arbetsmaterial</i>	4
Egenskaper 2040	5
<i>Uppvärmning</i>	5
<i>Brainstorming</i>	5
<i>Wordle</i>	5
Framtidens Skogsakademikerprofiler	7
<i>Profiluppgiften</i>	7
<i>Profil 1 & 2</i>	9
<i>Profil 2 & 3</i>	10
<i>Profil 3 & 4</i>	11
<i>Profilsummering</i>	12
Vad kan du och din organisation göra för att se till att er vision av skogsakademiska profiler år 2040 blir verklighet?	13
Tack!	14

Program & Inledning

09.00 – 09.30 Registrering & Fika

Kungl. Skogs- & Lantbruksakademien
Drottninggatan 95B, Stockholm

09.30 – 09.40 Välkomna! Carl-Anders Helander

Akademiens sekreterare & VD

09.40 – 10.10 Trender i samhället och hur detta kan påverka skogsbruket, Erik Westholm - SLU

10.10 – 10.40 Skogliga framtidsbilder i backspegeln och idag

Erland Mårald - Future Forest

10.40 – 11.10 Fika

11.10 – 11.40 Framtida produkter från skogsråvaran

Jan Lagerström – Skogsindustrierna

11.40 – 12.00 Introduktion till grupparbeten & kreativa processer

Rebecca Donatello – Norra Skogsägarna

12.00 – 13.00 Lunch

13.00 – 14.20 Workshopövningar

Brainstorming - Eftersökta egenskaper/kunskaper 2040
Skogsakademiker 2040 – Profil X & Y
Presentationsförberedelser
Mitt bidrag

14.20 – 14.40 Fika

14.40 – 15:30 Presentationer & Gruppdiskussioner

15:30 – 14:30 Avslutande ord

Mats Sandgren, VD SCA skog & Ordförande i KSLA:s
kommitté för kunskaps- & kompetensförsörjning

Den 19/11-2013 samlades representanter från skogsbranschen, på uppdrag av Kungl. Skogs- & Lantbruksakademiens Kompetensförsörjningskommitté, för att tillsammans hålla en workshop kring framtidens skogsakademiker.

Skogen är en av våra viktigaste förnyelsebara resurser och därigenom en mycket betydelsefull tillgång för Sverige. Samtidigt är skogsbruket under förändring, det finns ett behov av produktivetsförbättring. Man kommer att uppleva nya krav på skogsbruket i och med nya kunskaper om skogens biologi och skogsägares och allmänhetens krav förändras i takt med en ökad urbanisering och ändrade levnadsmönster.

Kompetensförsörjningskommitténs uppdrag är att stärka konkurrenskraften och innovationsförmågan i svensk skogsnäring. En viktig del i det arbetet är att ta reda på vilka typer av kompetensbehov branschen kommer att ha framöver och att hålla en dialog med de skogliga utbildningarna för att i framtiden kunna skapa en balans mellan utbud och efterfrågan på skogsakademiker.

Under denna workshop blickade vi ca 30 år framåt i tiden och ställde oss två frågor: vilka är skogsbrukets framtida kompetensbehov? och hur ser framtidens skogsakademiker ut?

För att väcka deltagarnas intresse och få in oss i nya tankebanor inledde vi dagen med tre föredrag kring tankar och trender i samhället, vad vi tror om nya produkter från skogen? och vad vi tror om framtidens skog? Efter föredragen påbörjade vi workshoparbetet i mindre grupper, resultatet presenteras i denna rapport.

Workshop som arbetsmetod

Under workshopen använde vi oss av kreativa processer som arbetsmetod. Uppgifterna under workshopen planerades efter idéarbetets olika faser med arbetsuppgifter som i slutet av dagen också leder till konkreta nya förslag och förbättringsåtgärder.

Arbetsmetoden är dokumenterat effektiv då man vill leda innovationsprocesser i en arbetsgrupp och har blivit ett stående verktyg i Norra Skogsägarnas förändrings- och förbättringsarbete de senaste åren. Mer information om workshopövningarna och resultatet av dem presenteras på kommande sidor.

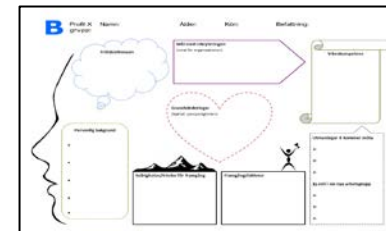
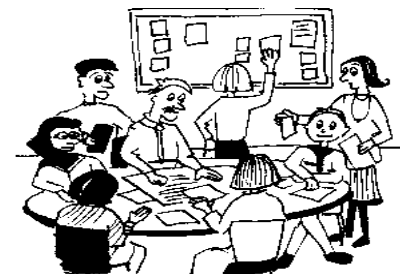
Brainstormingregler

För att se till att skapa en produktiv och kreativ miljö kom vi överens om några regler som skulle gälla under dagen.

- Kritisera inte andras idéer
- Uppmuntra vilda idéer
- Bygg på varandras idéer
- Behåll fokus på ämnet
- Tala en i taget
- Var visuell
- Kvantitet är kvalitet

Arbetsmaterial

- Post-its
- Arbetsblad i A3-format
- Färgpennor
- Anteckningsblad
- Pipboll för notis om regelbrott



Egenskaper 2040

Uppvärmning

Under workshopen delades deltagarna in i fyra grupper med omkring sju deltagare i varje grupp. Inom grupperna fanns representanter ur olika delar av skogsbranschen för att skapa en bra gruppmix och givande grund för diskussioner.

Som uppvärmning presenterade sig alla för varandra med namn och de tre viktigaste nycklarna på nyckelknippan.

Brainstorming

Den första workshopuppgiften var en brainstormingövning kring frågeställningen:

”Vilka nya egenskaper, kunskaper och erfarenheter behöver framtidens skogsakademiker ha för att platsa på era företag år 2040?”

Gruppdeltagarna försågs med var sitt Post-it block och uppmanades att skriva ned varje ord eller mening de kom på utifrån frågeställningen och sedan fästa dem på ett gemensamt A3-papper mitt på bordet. Så småningom hade vardera grupp fått ihop en mängd lappar på sina arbetsblad.

Wordle

På nästkommande sida presenteras ett kollage, en ”Wordle”, av de ord som kom upp under diskussionerna.

Storleken på orden visar hur frekvent varje ord har uppkommit, hur många gånger de skrevs ned på olika Post-it lappar under diskussionerna. De största orden förekom alltså flest gånger och de minsta orden förekom minst antal gånger. De ord som har bindestreck utgör meningar där ett ord inte räckt till.



Framtidens Skogsakademikerprofiler



Profiluppgiften

Wordlen visar att externa erfarenheter kommer att vara eftertraktat i framtiden, man vill anställa personer som har en bredd och en förmåga till omvärldsanalys och sådana som kan se organisationen i ett större perspektiv. Det är önskvärt att få in nya idéer och tankesätt, erfarenhet av andra typer av arbetsplatser och företag kan vara ett sätt att bidra till det. Andra egenskaper som verkar betydelsefulla är en analytisk förmåga, att man är en god kommunikatör, är öppen och samarbetsbenägen, nyfiken, flerspråkig och att man besitter både teoretiska och praktiska kunskaper. Det är också en fördel om man har en teknisk förmåga samt goda IT-kunskaper.

När deltagarna hunnit reflektera över vilka egenskaper, erfarenheter och kunskaper man tror att skogsakademiker skulle behöva ha i framtiden, var det dags att förädla dessa idéer och konkretisera dem. Grupperna uppmanades nu att bli rekryteringsteam. De ombads att hitta på två tjänster att rekrytera till år 2040 och sedan skapa en personprofil på en skogsakademiker som skulle vara den perfekta kandidaten för vardera tjänst. Till sin hjälp fick de ett konkretiseringsverktyg, ett A3-papper med utrymme att fylla i vilken tjänst de tänkt rekrytera till, målet med rekryteringen, den fiktiva personens namn, kön, ålder, fritidsintressen, CV, personlig bakgrund, grundvärderingar, utmaningar, roll i arbetsgruppen, svårigheter/hinder för att rekryteringen ska bli lyckad samt rekryterings framgångsfaktorer.

Under workshopen hade vi ett tight tidsschema och arbetet med att dels hitta på nya framtida tjänster och dels nya personprofiler var tidskrävande. Deltagarna arbetade i ett snabbt tempo och utdelningen blev att vi vid dagens slut fick sex nya skogsakademikerprofiler presenterade för oss.

Profil X
Grupp:

Namn:

Alder:

Kön:

Befattning:

Fritidsintressen

Mål med rekryteringen

(vinst för organisationen)

Yrkeskompetens

Grundvärderingar

(hjärtat i personligheten)

Personlig bakgrund

-
-
-
-
-

Svårigheter/Hinder för framgång

Framgångsfaktorer

Utmaningar X kommer möta

Xs roll i sin nya arbetsgrupp

Profil 1

Namn

Kim Wu

Ålder

Oviktigt

Kön

Oviktigt

Befattning

Affärsutvecklare - Råvara

Fritidsintressen

Spelar datorspel och är aktiv på Wikipedia, engagerad i föreningsliv, intresserad av historia och filosofi

Personlig bakgrund

Mångkulturell, urban, akademiker, ideellt engagemang

Mål med rekryteringen

Nya perspektiv på råvaran, att bredda kundbasen, skapa samarbeten och allianser

Yrkeskompetens

Nätverksbyggande, språkkunnig, skoglig grund, kommunikationskunskaper, kundorienterad

Grundvärderingar

Modig, ärlig, holistisk, fördomsfri

Utmaningar X kommer möta

Förväntat resultat, företagets normbas/kultur, balansen mellan arbete och fritid, mötet med en komplex omvärld

Xs roll i arbetsgruppen

Förnyare (kunder och appar), katalysator, nätverksbyggare

Svårigheter/Hinder för framgång

Konservativ bransch, konservativa kunder, revirhävande, resursbrister

Framgångsfaktorer

Stark stöttning från kollegor och ledning, goda karriärvägar, kulturell förståelse

Profil 2

Namn

Clara

Ålder

40

Kön

Kvinna

Befattning

Skogschef

Fritidsintressen

Fågelskådning, Friskis och Svettis

Personlig bakgrund

Akademiker, Jägmästare, skogsägare, erfarenhet av ledarskap, god erfarenhet av skogsbranschen

Mål med rekryteringen

Att sköta råvarubasen

Yrkeskompetens

Jägmästare med doktorsexamen

Grundvärderingar

Öppen, fördomsfri, holistisk

Utmaningar X kommer möta

Kulturen och normer inom branschen, konflikter, kontakten med skogsägare, att ta beslut kring framtida råvarubehov

Xs roll i arbetsgruppen

Ledare, visionär, katalysator, kommunikatör

Svårigheter/Hinder för framgång

Intressekonflikter mellan arbetsliv och privatliv, att skapa sig ett bra kontaktnät

Framgångsfaktorer

Lyhördhet, kommunicera strategier, ett bra kontaktnät

Profil 3

Namn

Ester Issa

Ålder

30

Kön

Kvinna

Befattning

Fastighetsutvecklare

Fritidsintressen

Friluftsintrasse och estetiska intressen

Personlig bakgrund

Föreningsmänniska, har feriearbetat på Lagerströms mack, bott på Söder och har sin farmor i Dalarna, farfar kommer från Iran

Mål med rekryteringen

Att möta dagens fastighetsägare med en större och mer komplex målbild

Yrkeskompetens

Säljkompetens, juridik, skogsmarkens användning, bra på konflikthantering/konfliktlösning

Grundvärderingar

Intresse för människor, intresse för natur

Utmaningar X kommer möta

Utveckla skogsbruket, snabba förändringar

Xs roll i arbetsgruppen

Idéspruta

Svårigheter/Hinder för framgång

Romantiserande stadsbor

Framgångsfaktorer

Att Ester delar miljö och värderingar med sina kunder

Profil 4

Namn

Maria Zaremba Nilsson

Ålder

29,5

Kön

Kvinna

Befattning

Skogssocioekosystemutvecklare, Södra

Fritidsintressen

Fotografering, orientering, dans, resor, litteratur, konst, teater

Personlig bakgrund

Erfarenhet från helt andra branscher, språkkunskaper (ryska, tyska, danska och kinesiska), skog, sociologi, ekologi, receptiv, hundallergiker

Mål med rekryteringen

Ta marknadsandelar i skogsekosystemtjänster, utveckla skogens alla värden och funktioner, flexibilitet

Yrkeskompetens

Social person som vill möta människor, drivkraft, ansvarskänsla, självgående, mångkunnig gällande skötselmetoder och mål, språkkunnig

Grundvärderingar

Bruka utan att förbruka, för det gemensamma bästa, tar hand om sig själv för att hålla ett helt yrkesliv

Utmaningar X kommer möta

Ekonomiskt oberoende skogsägare, få folk att nytta solenergi, skogsägares olika mål, få utländska ägare att ta aktivt ansvar

Xs roll i arbetsgruppen

Nytänk, lyhördhet gentemot medlemmar, lagspelare

Svårigheter/Hinder för framgång

Att tillåta sig att stänga av jobbet, att välja rätt

Framgångsfaktorer

Nätverk av experter inom organisationen, tillåtande arbetsmiljö med högt i tak, allergitabletter mot hundar

Profil 5

Namn

Oviktigt

Ålder

Oviktigt

Kön

Hen

Befattning

Skogsutvecklare/Skogsgeneralist med ansvar för visst geografiskt skogsmarksområde

Fritidsintressen

Utomhusaktiviteter

Personlig bakgrund

Mod, ledarerfarenhet, beteendevetenskap, kommunikation, affärserfarenhet, social förståelse

Mål med rekryteringen

Att få in en ledare och chef som lyckas hantera en föränderlig omvärld med ett tillfredsställande hållbart resultat och som får personalen att blomstra

Yrkeskompetens

Fältarbete, körkort, skogskompetens, beteendevetenskap, ledaregenskaper, kommunikation, ekonomi, resurshushållning

Grundvärderingar

ansvarstagande, intresserad av människor, respekt för människor och för samhällets spelregler, hälsa

Utmaningar X kommer möta

Än fler intressekonflikter, tänka nytt

Xs roll i arbetsgruppen

Ledare, motivator, coach, nytänkande

Svårigheter/Hinder för framgång

Prestige och likgiltighet

Framgångsfaktorer

Förmågan att kunna tänka nytt, arbetsglädje och vetgirighet

Profil 6

Namn

Oviktigt

Ålder

Oviktigt

Kön

Hen

Befattning

Produktutvecklingsspecialist/Processledare

Fritidsintressen

Modellflygplan

Personlig bakgrund

Engagerad i ideella föreningar, teknikkunnig

Mål med rekryteringen

Nya produkter som kommer världen till nytta och eder till ökad lönsamhet

Yrkeskompetens

Materialkunskap, erfarenhet av innovationsprocesser, ledarskap, kommunikation, marknadskunskap

Grundvärderingar

Ansvar, respekt, drivkraft, öppenhet

Utmaningar X kommer möta

Fördomsfulla människor

Xs roll i arbetsgruppen

Katalysator, mentor

Svårigheter/Hinder för framgång

Bristande resurser, begränsande omgivning

Framgångsfaktorer

Robust person som tål motgångar, tänker globalt, orealistiskt optimistisk

Profilsummering

Då man läser om de skogsakademiker våra grupper skulle vilja anställa 2040 kan man urskönja några gemensamma nämnare. Om vi börjar med att titta på namn, kön och ålder är det flera av grupperna som valt att skapa profiler av kvinnor i olika åldrar och vissa grupper har helt valt bort att sätta "etiketter" på dessa bakgrundsfrågor. Ett nationellt jämställdhetsarbete sker just nu i skogsbranschen och statistiken visar att vi behöver fler kvinnor inom skogliga yrken.* Kanske skiner detta igenom i resultatet av våra grupparbeten, man vill få in fler skogsakademiker som är kvinnor och i rekryteringsförfarandet vill många inte att faktorer som kön och ålder ska ha någon betydelse, istället ska kompetensen få vara den avgörande faktorn.

Tittar man på de befattningar deltagarna vill rekrytera till så handlar det till största del om kompetenta ledare och specialister som ska ha en utvecklande roll. Vi kommer att behöva personer som vill vara med och utveckla skogsbranschen framåt, man ska vara bra på att nätverka och tänka i nya banor. Därför ser man också gärna att personerna har erfarenhet från andra branscher. Det ger en öppenhet och en bättre förmåga att se ett helhetsperspektiv med överblick över organisationen och dess omgivning.

Flera av grupperna vill gärna få in större mångfald i sina organisationer och har skapat profiler som dels har en god språkkunskap utöver svenska och engelska, samt gärna personer med någon form av utländsk bakgrund. Man poängterar att det är bra om personerna är nätverksbyggande, har en god samarbetsförmåga, är

duktiga på att kommunicera och har ett intresse för mänskliga relationer, vilket goda språkkunskaper och förståelse för andra kulturer kan bädda för.

När det gäller profilernas fritidsintressen och engagemang så vill man gärna få in personer som är engagerade i ideella föreningar, man bör ha ett naturintresse och tycka om att röra på sig för att kunna hålla sig frisk. Det uppskattas också om personen har ett konstnärligt och kulturellt intresse som tex fotografering, dans, teater, filosofi och historia. Deltagarna tror att sådana typer av intressen kan hjälpa personen att se problem ur nya synvinklar och bli duktiga på att tänka utanför de givna ramarna.

Andra egenskaper vi gärna söker framöver är personer som är öppna, nyfikna och har ett holistiskt synsätt. Det är ett plus om man har ledaregenskaper, är ansvarstagande, visionär, modig, ärlig, och fördomsfri. Ett tekniskt intresse och ekonomikunskaper värderas också högt.

Svårigheten för framtidens skogakademiker tror många i hög grad blir att skilja mellan jobb och fritid. Deltagarna ser också att det kommer att bli en utmaning att möta en konservativ bransch och i viss mån även konservativa kunder. Bristen på resurser och svårigheten att skapa nätverk kan också bli ett problem. Lösningarna och framgångsfaktorerna för företagen blir att stötta sina nya medarbetare och skapa utrymme för det nytänk man ser sig behöva. Företagen måste se till att skapa arbetsglädje, tillåta vetgirighet och erbjuda en lyhörd och tillåtande arbetsplats.

*På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet, SCB 2012
JämLYS 2012 – Länsstyrelsen Västerbotten

Vad kan du och din organisation göra för att se till att er vision av skogsakademiska profiler år 2040 blir verklighet? - Ett urval av många goda förslag

"...Visa upp skogsnäringen och informera om de olika utbildningarna i yngre åldrar och även i större städer..."
- Elin Sandström, Norrskog

"...Vara mer delaktig i utbildningarna och påverka dess innehåll..." - Carl Johan Olsson, Södra

"...Öka studenters medvetenhet om möjligheter och utmaningar i branschen..." - Marita Teräs, Naturvetarna

"...Möjliggöra kontakt med politiker..." - Ylva Norén, Landsbygdsdepartementet

"...Ta på några olika glasögon när man beskriver kompetensbehovet och formulerar nya tjänster. Tänk "mångfald och komplement" snarare än "likadant som vi har"..." - Magnus Thor, Skogforsk

"Arbeta för att det finns förutsättningar och regelverk som stimulerar och främjar utbildning och forskning med bäring på skogsfrågorna." - Catharina Stenberg Blom, Landsbygdsdepartementet

"...Katalysator för processen att se hur utbildningen/ utbildningarna bör se ut. Mötesplats att diskutera dessa frågor. Komma med konkreta förslag till beslutsfattare..."
- Birgitta Naumberg, KSLA

"...Genom tvärvetenskapliga projekt öka kompetensutbytet med andra branscher. Lyfta fram skogsindustrins tekniska utvecklingsmöjligheter i samhället..." - Victor Asmoarp, Skogforsk

"...Skogen i skolan för alla även i storstäder. Utveckla "Framtidsresan"..." - Mats Sandgren, SCA

"...Vi vill vara ett drivhus för kunskapsutveckling och inte minst personlig utveckling..." - Petra Högberg, SLU

"...Integration av mer omvärldskunskap, jämställdhetstänk och ge förståelse för världens och skogens komplexitet..."
- Emma Berglund, Student SLU

"...Jämställdhetsarbete. Värdegrundsarbete. Ledarutveckling. Framtidspaning. Uppfinna framtiden och inte bara invänta den..." - Pär Lärkeryd, Norra Skogsägarna

"...Reflektera över värderingar och mål rörande skogen..."
- Erland Mårald, Umeå Universitet/Future Forest

"...Förändra arbetsuppgifterna i "rätt" riktning..."
- Sune Nilsson, Mellanskog

"...Göra skogsbranschen synlig även för personer med bakgrund långt från skogsbruk/natur/landsbygd..."
- Ingegerd Backlund – Doktorand SLU



Tack!

I denna rapport har du kunnat läsa om resultatet från Kungliga skogs- och lantbruksakademiens kompetensförsörjningskommittés workshop kring framtidens skogsakademiker, vintern 2013.

Workshopen var en språngbräda för skogsbranschens aktörer att dels få inblick i och utbyta erfarenheter kring branschens framtid och dels för att tillsammans arbeta med frågan, hur ser framtidens skogsakademiker ut år 2040?

Ett stort tack till alla er som deltagit under denna inspirerande workshopdag. Er medverkan har värdesatts högt och era tankar och idéer kommer ha betydelse för Kompetensförsörjningskommitténs vidare arbete. Nu har vi besvarat frågor kring vilken typ av skogsakademiker vi tror oss behöva i framtiden, nu återstår utmaningen att utveckla hur vi kan nå dit och slutligen att förverkliga våra visioner.

Denna sammanställning skickas till samtliga workshopdeltagare. Har ni frågor eller kommentarer om workshopen, de kreativa metoder som använts som arbetsmetod eller denna rapport är ni hjärtligt välkomna att kontakta mig.

Rebecca Donatello
Norra Skogsägarna, HR-generalist/VD-assistent
E-postadress: rebecca.donatello@norra.se
Tel: 090-15 67 41



1813-2013



Sveriges
lantbruksuniversitet



SCA



SKOGFORSK

