



Foto: Erik Viklund, Skogforsk.

# Rundabordssamtal om arbetskraft i svensk skogsvård

KSLA:s skogsavdelning har genomfört rundabordssamtal mellan skogsvårdsföretagare och myndigheter. Samtalen upplevdes som konstruktiva och värdefulla genom att myndigheterna fick höra en problembeskrivning direkt från berörda företagare, och företagen fick med sig en samlad bild av myndigheternas beskrivning av deras förutsättningar.

Text: MAGNUS THOR

För skogsvårdsentreprenörer, som säljer planterings- och röjningstjänster, är det alltmer utmanande att kunna rekrytera och behålla personal som är kompetent och uthållig nog för de tämligen krävande arbetsuppgifterna. Företagsledare vittnar om onödigt krångel, utdragna och energikrävande processer och i enskilda fall bemötande med misstänksamhet, i kontakt med myndigheter. Några av Sveriges myndigheter har därför – genom tillämpande av regelsystem och i möte med företagare – en viktig roll för trenden i Sveriges plant- och ungskogar.

## Syfte att underlätta hållbar verksamhet

Därför bjöd KSLA in till digitala rundabordssamtal. Syftet var att undersöka möjligheterna att underlätta för skogsvårdsföretagarna att bedriva en hållbar verksamhet, och samtidigt kunna möta berättigade krav på kontroll och nödvändig byråkrati. Deltagare kom från flera olika myndigheter, skogsvårdsföretag, Gröna arbetsgivare, Skogforsk samt Näringsdepartementet.

Det första samtalet i april följdes av ytterligare två under hösten; ett med speciellt fokus på svensk arbetskraft och ett med fokus på utländsk arbetskraft. I det första fallet berördes framför allt Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen,

medan det i det andra fallet primärt handlade om Migrationsverket, Försäkringskassan och Skatteverket.

## Svårt att rekrytera

Det har genom åren visat sig vara mycket svårt att rekrytera svenska skogsvårdsarbetare. Arbetet är krävande både fysiskt och psykiskt. Företagarna vittnade om stora svårigheter att på tillräckligt kort tid kunna lära upp personal till de prestationsnivåer som krävs för lönsamhet. Andelen som stannar kvar i arbetet i stället för att hoppa av är mycket låg.

Därför är det vanligare att rekrytera utomlands, såväl från EU-länder som från tredje land. Arbetsstillståndens längd och handläggning är dock dåligt anpassade till säsongsanställning och handläggningstiden för socialförsäkring är mycket lång. Detta medför krångel vid sjukdoms- och olycksfall samt försvarar för både personal och arbetsgivare vid planering.

Utfallet av samtalen blev en större förståelse för de olika parternas behov. Dessutom identifierades några konkreta idéer om fortsättning, bland annat sådant som bygger på ett pågående projekt hos Gröna arbetsgivare. Fortsättning i någon form förväntas följa.