



# Rapport

## Kompetensförsörjning – en förutsättning för att utveckla svensk livsmedelsproduktion

Slutrapport från KSLA:s kommitté för kompetensförsörjning inom livsmedelssystem.  
Våren 2023.



*Bollerups naturbruksgymnasium: Foto:Fri kommunikation.*

## Sammanfattning

Under 2017 fastställde den svenska riksdagen i bred enighet en Livsmedelsstrategi för Sverige (RK, 2017). Den inhemska produktionen ska öka i takt med förändrad efterfrågan i Sverige och globalt dock utan att hållbarhetsmål för social utveckling, miljö och klimat äventyras.

Regeringen, som har ansvar för genomförandet av livsmedelsstrategin, har genom olika handlingsplaner initierat och genomfört insatser för att uppfylla målen i strategin. KSLA har följt arbetet med Livsmedelsstrategin från förarbete till beslut och genomförande och konstaterar att kompetensförsörjning för företagen på olika nivåer är ett problem. Många företag har svårt att hitta den kompetens de behöver för att utveckla sina företag.

KSLA arbetar ofta i kommittéer för att få aktuella frågor belysta och tillsatte därför 2020 ”Kommittén för kompetensförsörjning inom livsmedelssystem”. Kommittén har arbetat med frågor kring utbildning och sysselsättning i företag i livsmedelssektorn och identifierar en del problemområden och ger också en del förslag till hur man kan arbeta vidare med frågorna.

Ett sammanfattande förslag från kommittén har tre teman, attraktivitet, utbildning och vidareutbildning.

## Branschens attraktivitet

- Arbete med branschens attraktivitet. Det är ett gemensamt ansvar för alla berörda. Det är bra läge nu att framhålla branschens förtjänster. Alla vill ha mat.
- En förutsättning för attraktivitet är lönsamhet i branschen, som ger jordbruks- och förädlingsföretag möjlighet att betala konkurrenskraftiga löner.
- Bättre information till grundskoleelever om sektorns möjligheter är en grundförutsättning. För det krävs stärkt studie- och yrkesvägledarverksamhet (SYV).
- Spridningen av information om arbete i livsmedelskedjan måste säkerställas. Det finns en risk att ungdomar missar arbetsmöjligheterna i gröna sektorn, eftersom kännedomen om dessa är låg.



*Grundskoleelever behöver informeras om sektorns möjligheter. Foto: Eaters Collective.*

## Gymnasieutbildning

- Statusen för yrkesutbildningar måste höjas.
- Skolsystemet och speciellt gymnasieskolans roll i systemet behöver ses över. Yrkesprogram och högskoleförberedande program behöver sammanlänkas så att de blir del av ett sammanhållet utbildningssystem.
- Antalet studerande på naturbruksprogram behöver öka och det kan möjliggöras genom bättre information om programmets och branschens arbetsmöjligheter. Speciellt behöver fler uppmuntras att välja lantbruk, skog och trädgård.
- Utbildningar på gymnasienivå för livsmedelsförädling som kött och charkuteri behöver erbjudas, gärna i samarbete med branschen.
- Arbetsgivare behöver arbeta för att de som utbildats inom naturbruksområdet har möjlighet att bli kvar i yrket genom att erbjuda attraktiva arbeten och utvecklingsmöjligheter.
- Medvetenheten hos arbetsgivare, framför allt livsmedelsproducerande företag om vikten av att vara en bra arbetsgivare måste öka.



Stallet "Gamla ko" på Bollerups Naturbruksgymnasium. Foto: Bollerup 7, CC0.

## Vuxenutbildning, fort- och vidareutbildning

- Livsmedelssektorn behöver ge ett erkännande till olika sätt att ta sig in i arbeten inom branschen, utöver vägar via gymnasieutbildningar.
- Företag, utbildningsanordnare och myndigheter har ett gemensamt ansvar för att det finns utbildningar och praktikplatser för att trygga en god kompetensförsörjning för branschen.
- Aktörer i utbildningsorganisationer som försörjer livsmedelssystemet med kompetens behöver prata med varandra. Deras arbete behöver koordineras.

## Inledning

Med bred politisk enighet fastställde den svenska riksdagen en Livsmedelsstrategi för Sverige år 2017. Den var tänkt att skapa en grund för hållbar utveckling i livsmedelssystemet i bred bemärkelse. Ses strategin ur produktionsperspektiv pekade den på vikten av ökning av den inhemska produktionen i takt med förändrad efterfrågan i Sverige och globalt utan att hållbarhetsmål för social utveckling, miljö och klimat äventyras (RK 2016/2017). Under 2023 inleder regeringen arbetet med en livsmedelsstrategi 2.0. Utgångspunkten för en livsmedelsstrategi är att ett stabilt livsmedelssystem är en förutsättning för trygghet och samhällsutveckling baserat på insikter om stärkt beredskap (MSB, 2018).

Regeringen, som har ansvar för genomförandet av livsmedelsstrategin, har genom olika handlingsplaner initierat och genomfört insatser för att uppfylla målen i strategin. KSLA har följt arbetet med Livsmedelsstrategin från förarbete till beslut och genomförande och konstaterar att kompetensförsörjningen för företagen på olika nivåer är ett problem. Många företag har svårt att hitta den kompetens de behöver för att utveckla sina företag.

KSLA har ett antal kommittéer, som vanligtvis arbetar i treårsperioder. För att följa upp frågorna kring kompetensförsörjning i livsmedelssektorn tillsattes 2020 "Kommittén för kompetensförsörjning inom livsmedelssystem" med uppgift att studera dessa frågor.

Kommitténs utgångspunkt har varit att titta framåt. Att tillsammans med övriga aktörer inom branschen försöka se vilka åtgärder som kan vara de viktigaste för att skapa förutsättningar för företag inom branschen att finna kunnig personal för olika typer av arbetsuppgifter. Vi har ordnat egna aktiviteter som intervjuer, företagsbesök, rundabordsamtal och webinarier med bra deltagande från olika håll.

Kommitténs ledamöter har också deltagit i många arrangemang och aktiviteter tillsammans med andra organisationer, företag, utbildningsanordnare, statliga myndigheter och andra intressenter. Vi har ibland önskat att vi kunnat göra mera, men det som nu presenteras är det vi lyckats genomföra med de resurser som stått till förfogande och i en tid som präglats av en pandemi.

KSLA kan inte direkt påverka utbildningar och kompetensutveckling i branschen, men det är vår förhoppning att vi kunnat påverka de som har ett direkt inflytande över det som erbjuds i form av utbildningar, kompetensutveckling och intressanta jobb inom näringen.

Staffanstorps 2023-04-26

*Ann-Britt Karlsson*  
Ordförande i kommittén



## Innehåll

1. Kommitténs arbete	6
2. Kommitténs medlemmar	6
3. Kompetensförsörjning – utmaning inför framtiden	7
3.1 Perspektiv på kompetensbehov	8
3.2 Vem ska arbeta i de gröna näringarna?	9
3.3 Attraktionskraft – ett nyckelord	9
3.4 Utbildningsvägar till livsmedelssystemet	12
3.4.1 Gymnasieutbildningar	12
3.4.2 Vuxenutbildning	18
3.4.3 Vidareutbildningar	21
3.4.4 Utbildningar vid Sveriges lantbruksuniversitet, SLU	22
4. Många arbetar med kompetensfrågor	23
4.1 Riksdag och regering	23
4.2 Myndigheter	23
4.3 Näringslivsaktörer	24
5. Hur kommer vi vidare	26
6. Har kommittén lyckats med sitt uppdrag?	28
7. Referenser	29



Foto: Ann-Britt Karlsson.

## 1. Kommitténs arbete

Kommitténs ambition var att starta uppdraget från KSLA med en studieresa till några olika typer av företag för att få en bild av kompetensförsörjning i små och medelstora svenska livsmedelsföretag. Covid-pandemin satte stopp för den möjligheten, vilket innebar att vi fick göra intervjuer via länk, vilket fungerade förvånansvärt väl.

Vi har samverkat och deltagit i aktiviteter, som anordnats av andra företag och organisationer och vi har anordnat ett antal rundabordssamtal och seminarier/webbinarier i egen regi. Därtill kunde vi till sist också genomföra vår planerade studieresa.

Vi sammanfattar vårt arbete i denna slutrapport. Fokus ligger på vad vi kommit fram till. Redogörelser för intervjuer (bilaga 1), seminarier (bilaga 2–4) och studieresa (bilaga 5) har vi lagt i bilagor. Dessa är ganska omfattande, men vi kände att det var så många kloka tankar och synpunkter, som kom fram att vi ville dela med oss av dessa. Våra seminarier/webbinarier finns också att se i sin helhet på KSLA:s hemsida, [www.ksla.se](http://www.ksla.se), under Aktiviteter.

## 2. Kommitténs medlemmar

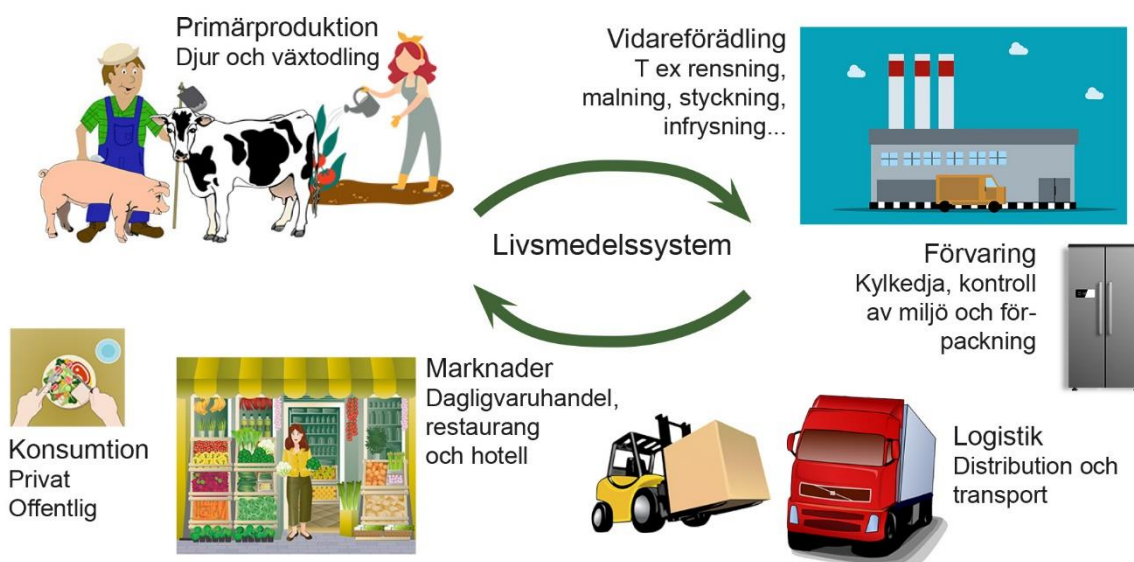
Kommittén har arbetat under tre år och medlemmar/deltagare har växlat en del under tiden. Det viktigaste för oss har inte varit vilka enskilda individer, som varit med, utan att vi har representerat olika nätverk, organisationer och företag, för att kunna bidra med så mycket olika erfarenheter och kunskaper som möjligt.

Annica Andersson, LRF Ungdomen  
Lena Andersson, Gröna Arbetsgivare  
Linda Cederlund, KSLA  
Magnus Därth, Kött och Charkföretagen  
Tony Gunnarsson, KSLA Ungdomsutskott  
Christian Hidén, Lantmästarförbundet  
Elisabeth Hidén, LRF Ungdomen  
Mathilda Hollertz (Bergman), KSLA:s Ungdomsutskott  
Ann-Britt Karlsson, KSLA, ordförande  
Maria Karlsson, KSLA:s Ungdomsutskott  
Jimmy Larsson, Hushållningssällskapet  
Cecilia Mark-Herbert, SLU, sekreterare  
Isabella Odmark, LRF Ungdomen  
Jonas Tunestål, Scandi Standard (tidigare KLS Ugglarps)

### 3. Kompetensförsörjning – utmaning för framtiden

Varje år redovisar Jordbruksverket till regeringen hur jordbrukssektorn utvecklats med hänsyn till de insatser som gjorts inom livsmedelsstrategin. I mars 2022 lämnades en rapportering avseende tiden t.o.m. 2021. Redovisningen baseras på företagsdata från SCB. I redovisningen för 2021 framgår att resultatmått för jordbrukets primärproduktion stått stilla eller minskat sedan 2011. Avkastning på eget kapital har minskat från cirka 10 procent 2011 till cirka 7 procent 2021. Under de senaste åren har primärledet haft en starkare lönsamhet än övriga delar av livsmedelskedjan.

Ett livsmedelssystem kan beskrivas på många sätt. Vi har valt att se det som ett cirkulärt resurs-system i vilket ett stort antal aktörer bidrar med kompetens, arbetskapacitet och betalningsvilja (Figur 1). Fokus i vårt uppdrag har lagts på primärproduktion och förädling av livsmedel i Sverige.



Figur 1. En förenklad bild av ett cirkulärt flöde i termer av ett livsmedelssystem.

Livsmedelssystemet är ett komplext system med många olika delar som måste fungera var för sig och tillsammans. För varje delområde krävs insatser av olika slag; inte minst behövs det människor som hanterar de olika delarna.

Det påtalas ofta att det råder stor brist på personal för många företag i Sverige. En utgångspunkt för kompetenskommitténs arbete var därför att klargöra uppfattningen bland livsmedelssystemets intressenter gällande kompetensförsörjningsläget. De intervjuade personerna hade samsyn i frågan: det råder stor brist på personal för många områden som direkt och indirekt påverkar livsmedelsproduktion, förädling och distribution. Lite förenklat skulle situationen kunna beskrivas som att ”alla” söker personal. Det handlar ofta om yrkeskunnig personal på utbildningsnivån gymnasiekompetens.

För arbetsgivare inom ”de gröna näringarna”<sup>1</sup> gäller samma förhållanden som för övriga företag på marknaden. Det är svårt att hitta personal med den utbildning och/eller erfarenhet som företagen behöver. I allt större utsträckning kommer aktörer i livsmedelssystemet att behöva rekrytera personal utan utbildning eller erfarenhet. Avsaknad av erfarenhet innebär behov av utbildning, som då får erbjudas på arbetsplatsen.

Livsmedelsföretagen tar upp ämnet kompetensförsörjning på årets branschdag den 4 maj 2023 och har följande text i sin inbjudan; ”De svenska livsmedelsproducenterna hittar helt enkelt inte den personal och den kompetens man behöver. Det handlar om allt från slaktare och bagare till ingenjörer, produktutvecklare och processtekniker. Bristen på kompetens är ett av de största hindren – om inte till och med det största – för företagen att expandera och satsa på nya produkter, marknader och möjligheter.” (Livsmedelsföretagen, 2023).

### 3.1 Perspektiv på kompetensbehov

Våra intervjuer med företagare inom olika delar av primärproduktion och livsmedelsförädling visade på en samsyn kring kompetensbehov och kompetensförsörjning, även om det såg olika ut för olika företag. Utförlig redovisning av intervjuerna finns i bilaga 1.

En större mjölkproducent i nordöstra Skåne kunde huvudsakligen rekrytera ungdomar med utbildning från det närliggande naturbruksgymnasiet, ungdomar som var väl förankrade i bygden och ville stanna kvar i område, medan det större mjölkföretaget i Halland anlätade bemanningsföretag med utländsk personal. Den större grisproducenten i södra Skåne rekryterade ofta personer utan adekvat utbildning, via anställda och anställdas kompisar och sociala medier. Det viktigaste var personens intresse och vilja att lära sig arbetet. För slakteriet med tillhörande charkuteritillverkning finns inga utbildade personer att få tag på, utan man är hänvisad till låga trösklar in i företaget och internutbildning och i viss mån till bemanningsföretag med utländsk arbetskraft. Växtodlingsföretaget i Mälardalen ansåg det svårt att anställa personal, då arbetet är ojämnt fördelat under året, anlätade gärna personer med eget företag (F-skattare). Bärodlingsföretaget som hade behov av säsongsanställd personal kunde hitta svenska ungdomar till café och butik men fick anlita utländsk personal till arbetena i fält.

Det såg alltså olika ut för olika företag, men alla ansåg att de hade problem med att hitta rätt personal. Detta gällde såväl personal med mera rutinartade arbetsuppgifter i primärproduktionen som förmän, arbetsledare och personal för mer avancerade arbetsuppgifter. Alla påtalade att de gärna rekryterade från närområdet, utbildning var bra, men inte avgörande. Individens vilja, ambition och intresse betyder mer.

---

*1) De gröna näringarna i den här rapporten syftar på produktion och förädling av livsmedel, fiberbaserade produkter, energi och tjänster i de areella och havsbaserade näringarna. Fokus i rapporten ligger på livsmedelssystemets intressen och stödjande funktioner (till exempel logistik och produktion av insatsvaror).*



### 3.2 Vem ska arbeta i de gröna näringarna?

”Det måste vara kul på jobbet!” Det är väl känt att ungdomar har önskemål om ett framtida jobb (Wiklund, 2012). Naturligtvis har ungdomar också ett antal andra synpunkter på det jobb de kan tänka sig att ta. Ungdomar vill gärna se att det arbete de gör är meningsfullt, ingår i ett sammanhang och är till nytta för andra. För ungdomar är klimataspekter är viktiga och man arbetar gärna i klimatsmarta företag. (Ungdomsbarometern, 2022).

Omvärlden har förändrats genom Covid-pandemin och kriget i Ukraina (Jordbruksverket, 2023). Det är inte längre lika självklart att vi har en trygg och säker livsmedelsförsörjning med hjälp av varor från internationella marknader. Insikten om behovet av livsmedelsproduktion i Sverige har ökat och leder förhoppningsvis till ett ökat intresse för branschen. Risk för arbetskraftsbrist har identifierats i många delar av primärproduktion i livsmedelssystemen (Karlsson, 2020; Lagerwall, 2021; Styrelsen för Sveriges mjölkbönder, 2023).

För att tillgodose behovet av arbetskraft i lantbruk och livsmedelsindustri tror vi i kompetenskommittén att det måste finnas många olika vägar in i branschen både för ungdomar, som väljer sin första utbildning eller sitt första jobb och för vuxna, som vill byta jobb. Därför har vi fördjupat vår analys av kompetensförsörjning på vägar in i yrken i livsmedelssystemet.

I vissa delar av livsmedelssystemet är produktionen starkt beroende av utländsk arbetskraft, vilket gjort systemet sårbart med tanke på den senaste tidens pandemi och oroligheter i omvärlden (Lundahl, 2022; Albihn *et al.*, 2021).

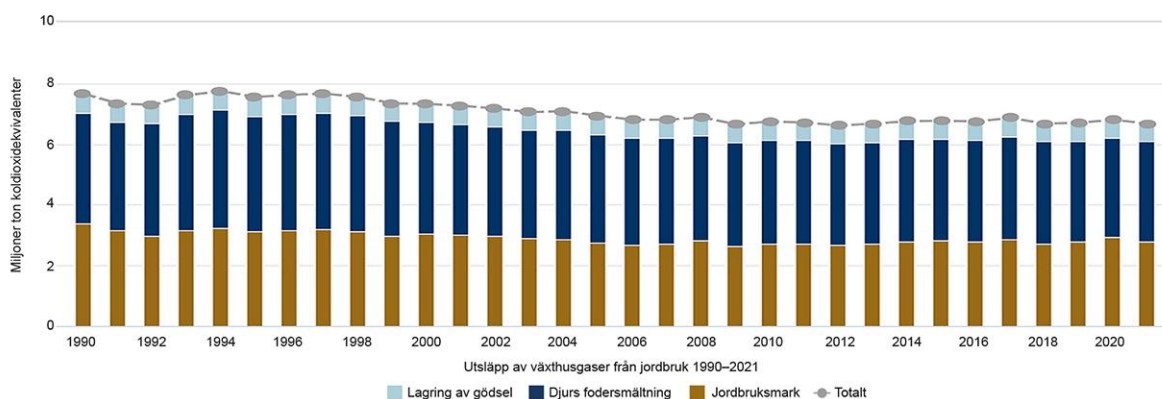
### 3.3 Attraktionskraft – ett nyckelord

En attraktiv bransch som upplevs som framtidsorienterad är en förutsättning för att locka till sig nya medarbetare. Ingen vill arbeta i en bransch, som betraktas som omodern, smutsig eller olönsam. Tyvärr är bilden av lantbruk och livsmedelsindustri hos många – ungdomar och även äldre – inte så positiv när det gäller framtidsutsikterna. Personer som arbetar i branschen vet att branschen är både viktig och framtidsorienterad i sin utveckling. I en rapport från Ingenjörsvetenskapsakademien redovisas ett perspektiv på svensk livsmedelsindustri som konkurrenskraftig och strategiskt viktig (IVA, uå). Här påtalas också vikten av att identifiera behov av policyförändringar och incitamentsstruktur för ökad lönsamhet och affärsmodeller för hållbar utveckling i dialog mellan näringsliv och stat.

Visst finns det en hel del tunga och smutsiga arbetsuppgifter, och lönsamheten kunde vara bättre inom delar av livsmedelssystemet. Men flertalet av de företag som kommer att vara landets stora livsmedelsproducenter ser annorlunda ut. Här uppvisas såväl avancerad teknikutveckling som god lönsamhet.

Teknikutvecklingen har varit snabb och genomgripande och nu handlar det om modern utrustning och avancerade styr- och reglersystem i precisionsodling och animalieproduktion (IVA, uå). Den bilden behöver stärkas. Lantbruk och förädling av livsmedel är idag tekniskt avancerade verksamheter!

Att det är meningsfullt att producera mat kan inte vara så svårt att förstå, samtidigt som det sprids en del negativ information om branschen kring rovdrift och dålig djuromsorg. För branschen som helhet är det viktigt att lyfta fram de positiva sidorna; lantbruk är en viktig del för ett hållbart samhälle, med produktion av livsmedel, energi, fiberråvara, som bidrar till ett öppet landskap. Lantbruk är en komplicerad verksamhet som bidrar med klimatnytta (Svenskt näringsliv, 2014). Men livsmedelssystemet kan också vara en miljöbov.



Figur 2. Utsläpp av växthusgaser från jordbrukssektorn. Naturvårdsverket 2023.

Utsläpp av växthusgaser (Figur 2) är en viktig miljöaspekt i livsmedelsproduktion. Nya metoder, som minimerar miljöeffekter är en av många utmaningar för livsmedelssystemet. Logistik och lokal arbetsmiljö är också förknippat med utmaningar och behov av utvecklingsarbete. Den enskilda arbetsplatsen är naturligtvis viktig för den anställde. Hur vill ungdomar att det ska vara?

En undersökning gjord bland LRF Ungdomens medlemmar visar att följande aspekter värdesätts på en arbetsplats (personligt meddelande, Elisabeth Hidén, 2022):

- Utvecklingsmöjligheter, både gällande mig själv och arbetsplatsen.
- Eget ansvar och möjlighet till flexibilitet. Bra kommunikation mellan arbetsgivare och anställda, både gällande trivsel och utveckling.
- Kollegor.
- Lättillgängligt antingen kommunalt eller med bil. Så nära hemmet som möjligt. Flexibel arbetstid.
- Chefen behöver vara bra på att hantera medarbetarna och vara med på exempelvis AW och aktiviteter.
- Utmanande och utvecklande arbetsuppgifter, bra lön, variation, balans mellan arbete och fritid.
- Lika lön för samma arbetsuppgifter, mellan personer med liknande erfarenhet.

Hidéns perspektiv och synpunkter stämmer väl överens med liknande undersökningar som gjorts i andra branscher med större grundmaterial (Sjöberg, 2013; Arbetsmiljöinstitutet, 2023; Karlsson & Svensson, 2013).

Arbetet i kompetenskommittén har lagt grund för att förstå att det är mycket fokus på hur ”jag som anställd och individ respekteras och behandlas när det gäller mina möjligheter till utveckling och ökat ansvar på arbetsplatsen”. Kollegor betraktas som viktiga och det kan mer vara en fördel än en nackdel att våra arbetsplatser blir större. Ledarskap lyfts fram som viktigt, hur fungerar arbetsgivaren som chef och ledare? När kommer det att bli okej för en arbetssökande att be om referenser för arbetsgivaren som chef/ledare vid en anställningsintervju?

Attraktivitet har tidigare bara mätts genom söktryck till utbildningar. Nu finns ett attraktionskraftsindex. Vid en intervju med Sebastian Remvig på Centrum för företagsledning Alnarp redogör han för hur han tillsammans med ledamöterna i Landsbygdsnätverkets grupp för ägarskiften har gjort arbetet bakom indexet. Utgångspunkten har varit att man måste göra branschen mer attraktiv och då måste det också finnas ett sätt att mäta hur det går. Deras utvecklade index bygger på följande faktorer:

1. Sökande till gymnasieutbildningar naturbruk.
2. Sökande till Sveriges lantbruksuniversitet, SLU.
3. Nystartade företag i relation till befintliga företag i branschen (förnyelsetal).
4. Nystartade företag i relation till andra branscher.
5. Andel företagare under 40 år.
6. Löneläge, genomsnitt gröna näringar jämfört med andra näringar.

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Index naturbruk	102	100	100	93	94	101	105	114	127
Index SLU	98	100	100	99	105	106	102	110	111
Index, förnyelse	94	104	100	95	98	90	94	115	133
Index, andel nya företag	91	101	100	93	99	94	97	107	116
Index unga företag	103	101	100	104	101	105	105	107	111
Index löner	91	100	100	98	98	100	100	100	100
<b>Attraktivitetsindex</b>	<b>96</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>101</b>	<b>109</b>	<b>116</b>

Tabell 1: Attraktivitetsindex. Sammanställning: Sebastian Remvig.

Remvig menar att ”för oss som bransch och enskilda företag gäller det att fundera över hur bra vi är på att möta de krav och önsknings som finns hos framtidens anställda”.

Vid ett webinarium den 27 oktober 2022, redogjorde Lars Wall Persson för hur det ser ut för bär- och grönsaksodlare. Han gav ett praktiskt exempel från jordgubbsodlingen, där hans företag levererar 2 miljoner liter jordgubbar med cirka 10 jordgubbar i varje ask. Jordgubbarna plockas en och en och här behövs många händer! Han menade att det inte går att komma från att många jobb är fysiskt krävande, enformiga, delvis smutsiga och sker på obekväma och oregelbundna tider och inte är möjliga att nå med allmänna kommunikationer. Enligt hans uppfattning är det av allra största vikt att det läggs stort fokus vid tekniska framsteg för att komma bort från de tyngsta och mest enahanda jobben som ogräsrensning och bärplockning.

### 3.4 Utbildningsvägar till livsmedelssystemet

Det finns många vägar in i arbeten i livsmedelssystemet. Unga studenter som kommer direkt från gymnasiet är en viktig grupp med sin yrkesverksamma tid framför sig. En allt viktigare grupp blir också yrkesbytare, personer som lite senare i livet väljer att skola om sig. Nedan ges en presentation av dessa två ”ingångar” med lite empiriska exempel från gruppens arbete.

#### 3.4.1 Gymnasieutbildningar

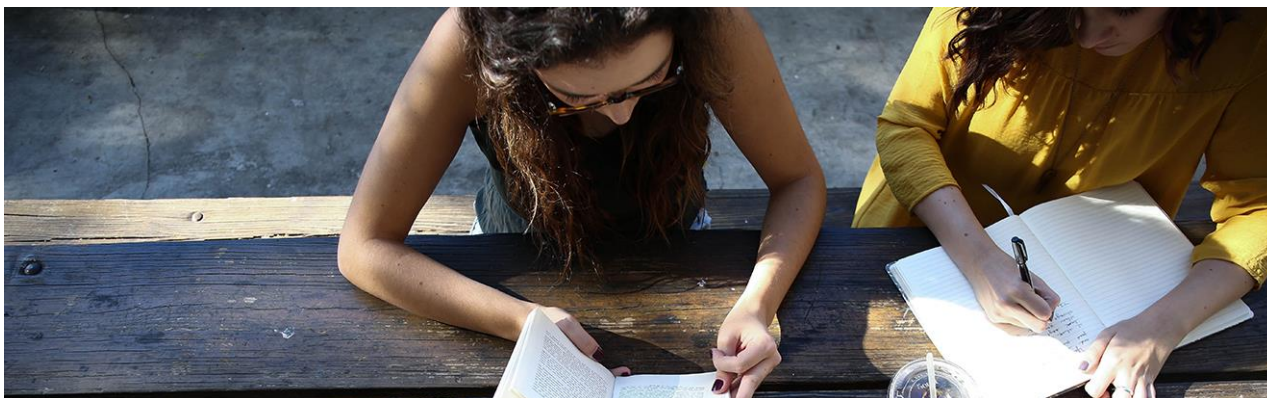
Valet av gymnasieutbildning är viktigt och har stor betydelse för vad man kommer att syssla med i sitt yrkesverksamma liv. Tabell 2 visar hur ungdomar valde gymnasieprogram (2022).

	Totalt	Kvinnor	Män
Gymnasieskolan totalt	364 431	176 855	187 576
Yrkesprogram	105 637	42 919	62 718
Högskoleförberedande program	221 490	117 084	104 406
Introduktionsprogram	37 304	16 852	20 452

Tabell 2: Ungdomars gymnasieval. Elever i gymnasieskolan 2022/2023, Skolverket, 2022.

En avgörande skiljelinje går mellan att välja mellan ett högskoleförberedande program och ett yrkesprogram.

Redan 1989 startade försök med treåriga yrkesutbildningar. De gav så kallad allmän högskolebehörighet och intresset ökade kraftigt. Sedan kommer ett tydligt trendbrott 2011. Det var då man gjorde den tydliga delningen i högskoleförberedande program och yrkesprogram, vilket fått förödande konsekvenser för yrkesprogrammen. Yrkesprogrammen ger inte längre med automatik grundläggande behörighet för högskolestudier. Minskningen från närmare 50 procent som valde yrkesprogram till drygt 30 procent har lett till stora brister på gymnasieutbildad personal med yrkeskompetens inom olika områden. Yrkesprogrammen har helt enkelt fått dåligt rykte. De anses vara ett andrahandsval och många väljer ett högskoleförberedande program ”för säkerhets skull”. Man vill inte låsa sig vid ett specifikt yrkesområde och man vill hålla möjligheten för högskolestudier öppen.



Många väljer ett högskoleförberedande program ”för säkerhets skull”. Foto: Alexis Brown.



Såväl Johan Olsson, Svenskt Näringsliv, som Fritjof Karlsson, Utbildningsdepartementet, påtalade vid vårt webinarium den 18 maj 2021 att det är ett stort problem att allt färre väljer yrkesprogram i gymnasiet. Den största bristen på arbetskraft för företagen såväl i stort som bland livsmedelsföretagen är personer med yrkeskompetens på gymnasienivå.

Om vi tittar närmare på utvecklingen för naturbruksgymnasierna, så har antalet elever varierat över tid. Antal elever varierar med ungdomskullarna, så andelen sökande av en årskull kan vara mer intressant (Tabell 3).

År	Andel sökande %
2010	3,0
2011	2,7
2014	2,4
2015	2,7
2016	2,2
2017	2,3
2018	2,9
2019	2,8
2020	2,8
2021	2,9
2022	2,8

Andelen elever som väljer naturbruk har varit ganska konstant, strax under 3 procent. Det har tillkommit inriktningar, som ligger i gränsområdet till naturbruk som naturturism, jakt, fiske, vilket dels speglar utvecklingen inom lantbruks- och landsbygdsföretagande dels varit ett sätt att attrahera nya grupper av elever. För naturbruksgymnasierna är antalet elever per årskurs av stor betydelse. Naturbruk är en relativt dyr utbildning med stora fasta kostnader och varje elev bidrar till utbildningsanordnarens ekonomi med sin skolpeng. Naturbruk är en av de dyraste gymnasieutbildningarna, men för gymnasieelever ska hemkommunen stå för den kostnad som utbildningen innebär.

Tabell 3. Sammanställning av sökande till naturbruksprogram. Naturbruksskolornas förening, [www.naturbruk.se](http://www.naturbruk.se)

Varför ungdomar väljer naturbruksgymnasium framgår av tabell 4.

	Nb-gymnasium,	Samtliga, %
Intresse för ämnesinriktningen	73	64
Goda chanser till jobb direkt efter utbildningen	42	17
Ger kunskaper jag tror jag behöver för framtiden	36	53
Ger många valmöjligheter efter gymnasiet	31	58
Ger behörighet till högre utbildning jag vill läsa	24	46
Ger bra förmåner t ex körkort	18	2
Var det enda program jag kunde tänka mig	16	12
Annat	7	3
Var det enda jag kom in på/var behörig till	7	2
Lätt att få bra betyg		4
Var det bästa valet på den skola jag ville gå på	5	8
Gillar människorna som går programmet	5	10
Min familj tyckte jag skulle välja det	3	7
Många kompisar valde samma program	3	5

Tabell 4: Studieval och arbetsmarknadsanpassning. Gymnasierapporten 2019, Svenskt Näringsliv.

Till stor del väljer ungdomar Naturbruksgymnasium på grund av intresse för ämnet (73 procent). Detta visar att man gör ett medvetet val. Man ser också goda chanser till jobb direkt efter gymnasiet (42 procent). Att ungdomar väljer gymnasieutbildning efter intresse får ses som positivt, då det ger bäst förutsättningar för att klara av studierna och ta en gymnasieexamen. Andelen ungdomar, som inte slutför sin gymnasieutbildning (ca 15 procent) löper stor risk att hamna utanför arbetsmarknaden.

Dimensioneringsutredningen vill anpassa gymnasieutbildningarna bättre till arbetsmarknadens behov, och det är en balansgång att väga individers behov och önskemål mot samhällets. Gymnasieutbildning har också andra syften än yrkeshögskola och arbetsmarknadsutbildningar (RK 2022).

Fler ungdomar är intresserade... men vad väcker deras intresse? Ungdomar känner inte till jobben inom gröna näringar, ännu mindre den stora bredden och mångfalden inom sektorn. Man väljer alltså inte bort dessa utbildningar, utan man är okunnig om att de överhuvudtaget finns. Jobba grönt har varit ett projekt som drivits av Gröna arbetsgivarna med målet att komma ut till nya grupper.

Vad ungdomar som gått naturbruksprogram sysslar med några år efter avslutad utbildning är också intressant att studera (Tabell 5). Är de kvar i branschen eller sysslar de med andra saker?

Ungdomar som slutfört gymnasieskolan läsåret 2015/2016 med examen									
	Totalt			Etablerade på arbetsmarknaden, "fast jobb"			Studier		
		Kvinnor	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män
	Antal	Antal	Antal	Andel %	Andel %	Andel %	Andel %	Andel %	Andel %
<b>Samtliga gymnasieprogram</b>	<b>71 809</b>	<b>36 426</b>	<b>35 383</b>	<b>36,5</b>	<b>30,3</b>	<b>42,8</b>	<b>48,9</b>	<b>55,9</b>	<b>41,8</b>
<b>Yrkesprogram</b>	<b>23 772</b>	<b>9 830</b>	<b>13 942</b>	<b>63,2</b>	<b>52,5</b>	<b>70,7</b>	<b>16,5</b>	<b>24,2</b>	<b>10,4</b>
<b>Naturbruk</b>	<b>1 979</b>	<b>1 329</b>	<b>650</b>	<b>51,6</b>	<b>45,1</b>	<b>64,9</b>	<b>25,1</b>	<b>30,1</b>	<b>14,9</b>
Djur	1 134	1 048	86	44,8	45,0	41,9	29,4	30,2	19,8
Lantbruk	367	177	190	62,4	51,4	72,6	15,5	20,9	10,5
Skog	356	49	307	68,0	49,0	71,0	14,0	28,6	11,7
Trädgård	30	15	15	43,3	33,3	53,3	23,3	40,0	6,7

Tabell 5: Etableringsstatus tre år efter examen för naturbruksprogram. Skolverket 2022.

Tabellen visar att studenter från naturbruksprogrammet i mycket liknar studenter från övriga yrkesprogram. Till stor del är man etablerad på arbetsmarknaden (män i högre grad än kvinnor) eller studerar. De som saknas för naturbruksprogrammet i tabellen ovan är ett antal som har tillfälliga jobb och en ytterst liten grupp som varken arbetar eller studerar.

Det kan noteras att en stor del av de studerande som läser Naturbruk väljer inriktning djur (häst, smådjur, hund). Denna grupp är i något mindre grad etablerad på arbetsmarknaden men läser i större utsträckning vidare. Anställning i djurproduktion inom lantbruk, exempelvis mjölkproduktion, är relativt vanlig i denna grupp (personligt meddelande, Maria Elinder). Av tabellen framgår inte var man arbetar och det är troligt att ganska många arbetar utanför sektorn, vilket kan bero på att närliggande branscher (entreprenad, transport) lockar naturbruksungdomar med bra lön och bra anställningsvillkor. Naturbruksutbildade har generellt gott rykte på arbetsmarknaden.



*En stor del av de studerande som läser Naturbruk väljer inriktning djur, till exempel häst. Foto: Isabella Odmark.*

En annan notering som Skolverket gjort är att påfallande många från yrkesprogrammet Naturbruk läser vidare på högskola och universitet, jämfört med andra yrkesprogram. Det framgår inte av tabeller ovan, men går man in på Skolverkets hemsida finns tydliga uppgifter om detta. Till stor del beror det på att många naturbruksgymnasier erbjuder kurser för såväl allmän behörighet (engelska och svenska) som särskild behörighet (matematik, kemi, fysik, biologi) och att det finns en naturlig anknytning mellan SLU (agronom, lantmästare, agrotekniker, veterinär, djursjukvårdare) och naturbruksgymnasierna.

En annan iakttagelse som gjorts är att få flickor är kvar i branschen som praktiskt yrkesverksamma några år efter avslutad utbildning. Detta kan bero på att de valt inriktning häst eller smådjur, där det är begränsat utbud på relevanta jobb, och att de i stället inriktar sig på fortsatta studier (veterinär, djursjukvårdare). Men till en del kanske det beror på attityder och bemötande på våra enskilda arbetsplatser. Ordförande i Gröna arbetsgivarna Annika Bergman har påtalat att vi måste komma till rätta med ”machokulturen” i våra företag (personligt meddelande). Attityden på arbetsplatsen, ”tonen är rå men hjärtlig”, har kanske avskräckt en del kvinnor från att arbeta vidare i branschen? Me too-rörelsen uppmärksammades ju också i gröna sektorn.

Enligt en tidigare undersökning från LRF Ungdomen uppger ett antal som slutat i branschen att det är svårt att arbeta i ett litet företag, kanske bara med ägaren och den anställde, och att man inte känt sig delaktig i verksamheten genom att få veta hur det går för företaget eller vilken betydelse den egna insatsen har eller har haft för resultatet. Kanske är kvinnor mer beroende av mjuka värden i arbetet än faktiska förhållanden som arbetsvillkor och lön?

	Åldersgrupp						Ålder saknas	Totalt
	-24 år	25-34	35-44	45-54	55-64	65-		
Enskilda företag	5 785	11 494	16 755	25 493	31 160	37 967	15 638	144 292
Företagare	210	2 754	5 978	10 474	14 412	19 669		53 497
Make/maka/sambo	200	2 725	5 574	9 895	12 464	13 235		44 093
Familjemedlemmar	4 333	4 356	3 789	3 851	3 259	4 223		23 811
Övr. stadigvarande	1 042	1 659	1 414	1 272	1 026	840		7 253
Tillfälliga							15 638	15 638
Juridiska personer	27	456	889	1 331	1 536	1 054	16 749	22 042
Driftsledare	27	456	889	1 331	1 536	1 054		5 293
Stadigvarande							9 168	9 168
Tillfälliga							7 581	7 581
<b>Totalt</b>	<b>5 812</b>	<b>11 950</b>	<b>17 644</b>	<b>26 864</b>	<b>32 696</b>	<b>39 021</b>	<b>32 388</b>	<b>166 335</b>

Tabell 6: Sysselsatta i lantbruket. Jordbruksverket 2020.

	Män	Kvinnor	Totalt
-24 år	1 010	664	<b>1 674</b>
25-34 år	2 818	1 492	<b>4 310</b>
35-44 år	3 949	2 020	<b>6 021</b>
45-54 år	5 529	2 799	<b>8 327</b>
55-64 år	7 577	3 286	<b>10 863</b>
65- år	7 924	2 420	<b>10 344</b>
Okänd ålder	8 886	4 431	<b>13 317</b>
<b>Totalt</b>	<b>37 693</b>	<b>17 164</b>	<b>54 857</b>

Tabell 7: Antal årsverken i lantbruket fördelade på kön och åldersklasser. Jordbruksverket 2020.

Tabellerna visar att drygt 166 000 anställda utför knappt 55 000 årsverken, vilket totalt innebär en låg sysselsättningsgrad räknat per individ. En jämförelse mellan antal utbildade på naturbruksprogram (mellan 1 000 och 1 500 per år för inriktningarna djur och lantbruk) och utförda årsverken inom lantbruk i åldersgruppen upp till 24 år totalt 1 674 stycken visar att många försvinner från branschen. Anledningarna kan vara många, man fortsätter att studera, är föräldraledig, är säsonganställd eller arbetar med annat. Särskilt stort är bortfallet för kvinnor.

Även om antalet utbildade tycks vara tillräckligt för marknadens behov, så är det tydligt att fler behöver välja inriktningarna lantbruk, skog och trädgård. Den största utmaningen är kanske ändå att få de som utbildats inom gymnasieskolans naturbruksprogram att stanna kvar inom branschen.



## Fallstudie 1: ME-skolan, ett initiativ i maskinbranschen

Vid vårt webinarium den 27 oktober 2022, redogjorde Jonas Thorstenson, vd för ME-skolan, Maskinentreprenörerna, för ett initiativ inom maskinbranschen.

För 10 år sedan fattades ett beslut om att ta ansvar för att skapa anställningsbarhet – genom att utbilda själva (sedan 2013–2014). Det finns ingen annan som tar det här ansvaret.

ME-skolan är ingen friskola, man är underleverantörer till kommuner, Hushållningssällskapet.



*Utbildning inom maskin. Foto: Robert Jones.*

1 000 000 000 000 kronor. Detta är volymen på beslutade investeringar i byggnader, infrastruktur, energisystem mm för den närmaste 10-årsperioden. Maskinentreprenörerna ställde sig frågan: vem ska göra jobbet?

4 100 medlemsföretag – 25 000 anställda.

Brist på arbetskraft är den i särklass viktigaste frågan, trots brist på energi, höga drivmedelskostnader, politisk instabilitet...

Uppdraget från medlemmarna var att kunna få kvalificerade maskinförare till företag i hela branschen.

- Höja kvalitén på utbildningen.
- Öka intresse för utbildning.
- Trygga tillgången på arbetsplatser över hela landet.
- Skapa mötesplatser för/mellan bransch och skola.

ME-skolan finns nu i: Stockholm/Bålsta, Svalöv, Södertälje, Uppsala, Ingelstad, Linköping, Örebro, Skellefteå och Varberg.

Gymnasium på 9 orter, komvux på 6 av orterna.

- Anpassade utbildningar.
- Startade 2014, då examinerades 24 elever.
- Nu 430 elever i systemet (ca 200 per år examineras).
- Ingen ekonomisk förtjänst – men man får den kompetens som behövs (anställningsbarhet).
- Egna läromedel har utvecklats – samma material i alla utbildningar (på papper, digitalt och inläst).
- Viktigt att ha det senaste på teknikfronten. Här är APL, Arbetsplatsförlagt lärande, jätteviktigt för att det ska fungera bra, så att färdigheter utvecklas i relation till relevant teknik.
- Kvalitetssäkring är A och O – ett ansvar gentemot branschen och individerna som går utbildningar.

### 3.4.2 Vuxenutbildning

Vid ett av våra webinarier tog vi upp frågan om arbetsväxling och karriärbyte och därmed behovet av vuxenutbildning, yrkesvux. Ungdomar, som gått naturbruksutbildning räcker inte till för de arbeten som finns i gröna sektorn. För kött- och charkindustrin finns inga gymnasieutbildningar överhuvudtaget.

Kommunerna har ansvar för vuxenutbildningar och det är lätt att konstatera att dessa utbildningar till stor del är inriktade på kommuners och regioners egna behov av personal till vård och omsorg.



*För kött- och charkindustrin finns inga gymnasieutbildningar överhuvudtaget. Foto: Ben Kerckx.*

Företagare betonar ofta att man naturligtvis i första hand vill ha möjlighet att anställa utbildad och yrkeskunnig personal. När inte den möjligheten finns är man villig att själv ta på sig uppgiften att introducera och utbilda personer utan större erfarenhet av branschen, under förutsättning att personen är intresserad, vill lära sig, visar engagemang och vill satsa på en framtid inom yrket. Individens och individens engagemang och intresse lyfts hela tiden fram som den viktigaste faktorn för en lyckad anställning och vidareutveckling på arbetsplatsen. För individen är det naturligt att ställa samma krav på arbetsgivaren. Intresse och engagemang för att anställa, introducera och internt utbilda intresserade personer som vill komma in och satsa på en framtid inom sektorn.

### Fallstudie 2: Sjöbo utbildningscentrum, lärlingsutbildning

Initiativ tas på olika håll för att starta vuxenutbildningar inom gröna näringar. Vi fick vid webinariet den 6 oktober 2021 en redogörelse från Sjöbo kommun, där man tillsammans med branschen erbjudit utbildningar inom djurskötsel. Utbildningen är till 80 procent arbetsplatsförlagd. Man följer en kursplan, lärare från utbildningen ansvarar för den teoretiska utbildningen och besöker kontinuerligt arbetsplatsen. Studenterna får ett certifikat på genomgången utbildning. Intresset och gensvaret från LRF och lantbruksföretagen var stort, men det var svårare att hitta elever till utbildningen. Ett problem i den här typen av utbildning är att hemkommunen ska betala för sin elev i utbildningen och alla kommuner ställer inte upp på detta.

För utbildningsanordnare som naturbrukscentra och naturbruksgymnasier är det osäkert och krångligt att erbjuda vuxenutbildning. För en lyckad utbildningssatsning behövs tre saker; utbildningskoncept, finansiering, elever (och lärare). Det tar tid att ta fram kursplaner, det är ovisst med finansiering och osäkert med intresse från elever. Många aktörer är medvetna om behoven i branschen för vuxenutbildningarna, men det blir ändå mer intressant att satsa på gymnasieprogrammen, som har en given finansiering.

### Fallstudie 3: Mer mat – fler jobb

Mer mat – fler jobb är ett projekt för att uppfylla Livsmedelsstrategins mål. I projektet har man arbetat med företagare, arbetskraft och matchning. Det är ett samarbete mellan LRF och Arbetsförmedlingen, där LRF svarat för de två första delarna och Arbetsförmedlingen i huvudsak ansvarat för den sista.

Arbetet har pågått över hela landet, men många aktiviteter görs lokalt eller regionalt.

Jan Andersson, Arbetsförmedlingen, redogjorde för projektet vid vårt slutseminarium den 27 oktober 2022. Han pekade på det som många andra också nämnt och sammanfattade det i följande tre områden med utmaningar:

- Mörkertalet – behovet av att synas som bransch och lyfta fram behov. Det måste framgå att det behövs arbetskraft. Alltså är det viktigt att anmäla lediga jobb till arbetsförmedlingen.
- Bristen på reguljär utbildning – utbildningssystemet, här saknas viktiga delar inom grundutbildning, yrkesbytarutbildningar, vuxenutbildningar. Samtidigt är det glädjande att se att det tas initiativ lokalt och regionalt inom komvux och yrkesvux.
- Attraktionskraft – för branschen som helhet och att vara bra arbetsgivare. Det gäller att kunna attrahera och behålla personal. Som tidigare nämnts visade en undersökning (LRF Ungdomen) för några år sedan att flera av de som lämnat branschen gjort det på grund av att man inte fått insyn i det företag där man jobbat. Hur går det för oss, vad betyder min arbetsinsats, gör den någon verklig nytta?

Följande saker bör vi göra:

- Samverka. Vi behöver ett systemperspektiv på kompetensbehov i livsmedelssektorn. Arbetsförmedlingen jobbar mycket med matchning. Det gäller att matcha företagens behov med dem som finns tillgängliga på arbetsmarknaden. Det är inte enkelt, eftersom många arbetssökande står långt från arbetsmarknaden, saknar utbildning, språk, yrkeserfarenhet. Här behövs både utbildningsinsatser och möjlighet att praktiskt få prova på och lära sig ett yrke. Vi arbetar också med dem som av någon anledning vill eller behöver byta bransch.
- Det finns ett tomrum, som vi måste fylla. Vem är det som ska jobba operativt med att möta behoven som har identifierats? Det är många som jobbar med frågorna om kompetensförsörjning. Tillväxtverket skriver bra rapporter, regionen jobbar mycket med övergripande projekt, men är inte operativa. Vem ska ut och träffa lantbrukaren som behöver arbetskraft och vem ska träffa den arbetssökande som kan vara intresserad av ett jobb och få företagare och arbetssökande att mötas? Vi måste samordna oss, det kan inte vara någon annans ansvar att handgripligen ta tag i de problemområden vi identifierar.

### Fallstudie 4: Kött- och charkindustrin

För kött- och charkindustrin finns inga gymnasieutbildningar överhuvudtaget, utan hela ansvaret för att få fram yrkeskunnig personal ligger hos branschen själv. Magnus Dårth från Kött och Charkföretagen redogjorde för branschens behov vid vårt webinarium den 6 oktober 2021.

De traditionella vägarna in till branschen är smala och nya initiativ behövs. Utgångspunkten är enligt Livsmedelsstrategin från 2017 att det ska vara ”enkelt att rekrytera personal i hela livsmedelskedjan” år 2030 och att ”den inhemska animalieproduktionen ska öka”.

Inom livsmedelsindustrin är behoven av arbetskraft väl kartlagda, läget är allvarligt och akut. Utbildningar har tillåtits att försvinna under de senaste 20 åren. 60 procent av kött- och charkföretagen uppger att de behöver rekrytera. Det saknas personal inom samtliga yrkeskategorier, man har ett behov av utländsk personal, men man vill i större utsträckning ha egenanställd inhemsk personal. Branschens mål är att ständigt arbeta med kvalitetsförbättringar, men det är svårt när personalen ständigt byts ut.

I det reguljära utbildningssystemet finns bara en utbildning – lärlingsvuxutbildning i Luleå med fyra elever. Den sista gymnasieutbildningen i egna lokaler försvann hösten 2020. Företagen måste utbilda i det praktiska hantverket. Därför ligger fokus på ”lärlingsutbildning”.

Vi arbetar med tre spår:

- Arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning, målgrupp: arbetslösa, inklusive nyanlända.
- Den kommunala vuxenskolors yrkesvux, målgrupp: yrkesbytare.
- Vidareutbildning av befintlig personal, målgrupp: redan anställda.

När det gäller gruppen nyanlända, så framhöll Magnus Dårth att branschen är van vid att arbeta med många nationaliteter. På en något större arbetsplats finns kanske redan 30–40 olika nationaliteter. Branschens utbildningsmaterial har uppdaterats, man håller på med en upphandling av arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning, har presenterat ett yrkespaket till yrkesvux och utvecklat en digital utbildningsplattform för e-learning.

Det är viktigt att höja branschens status. Därför drivs projektet Kött & Charkakademin, ett digitalt utbildningsmaterial med stort interaktivt inslag. Olika yrkestävlingar anordnas, som Chark-SM, som åtnjuter positiv uppmärksamhet i pressen.

Även om branschen tar stort ansvar för sin kompetensförsörjning, så finns det en del önskemål från förädlingsföretagen. Fler kommuner måste satsa på lärlingsvux inom kött och chark, stölanstöd bör införas för kompetensutveckling av redan anställda. Vi önskar också att regering och riksdag bör enas om att införa branschstrategier för att driva på utvecklingen och att vi ser en fortsatt utveckling av digitala utbildningar.

Även om det är viktigt och nödvändigt med utbildningar för vuxna, så måste det också erbjudas gymnasieutbildningar för kött och charkuteri i gymnasieskolan, gärna i samarbete med näringslivet och företag inom branschen.



### 3.4.3 Vidareutbildningar

Det är klart positivt att många ungdomar från naturbruksgymnasierna läser vidare till veterinär/agronom/lantmästare/agrotekniker, men det finns också ett stort behov för vidareutbildning till förmän och arbetsledare i primärproduktionen. Dessa utbildningar saknas i stort sett idag. Det talas mycket om återkommande utbildning och livslångt lärande, men det behöver utvecklas i livsmedelssektorn. Det ligger stort värde i att kunna växla mellan arbete och utbildning, att kunna kombinera utveckling av praktiska färdigheter inom yrket med djupare teoretisk förståelse kring det man gör. Att utveckla hur man gör till varför man gör olika moment och hur olika arbetsmoment kan förbättras och effektiviseras. För detta krävs såväl praktiska som teoretiska kunskaper och insikter.

Utbildningar till gårdsmästare, som drivs av Vretaskolan och Önnestadsgymnasiet, är exempel på vidareutbildningar som är värdefulla för branschen. Dessa ger möjlighet till vidareutbildning och kan kombineras med yrkesarbete, då de till stor del är förlagda utanför växtodlingssäsongen.

För den som startar ett eget företag finns det olika drivkrafter och utmaningar. I första hand startar man inte ett företag för att man vill bli arbetsgivare. Att man som företagare är ansvarig för företagets ekonomi, investeringar, utvecklingsplaner och daglig drift är ganska självklart. Men att man som företagare och arbetsgivare också är ansvarig för arbetsmiljö, arbetarskydd och personalens hälsa har man kanske inte funderat så mycket över. Administrativt arbete med att hålla sig uppdaterad och se till att företaget följer de lagar och regelverk som finns är också omfattande. Att man har dokumentation, uppföljning och rapportering till olika myndigheter är också ett krav för dagens lantbruksföretag. Det finns inte heller någon direkt utbildning för att bli arbetsgivare och därför blir den delen av företagandet ofta betungande

Till stor del ligger ansvaret för vidareutbildning på företagen själva, men det behövs också hjälp och stöd för detta. Det behöver erbjudas kortare kurser såväl som längre sammanhållna utbildningar.



*Att man som företagare och arbetsgivare är ansvarig för arbetsmiljö, arbetarskydd och personalens hälsa är kanske inte alltid självklart. Foto: Lionel Goupil.*

### 3.4.4 Utbildningar vid Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Kommittén har haft möjlighet att medverka vid några seminarier med SLU om de längre utbildningarna. KSLA har också lämnat remissvar kring förändringar i SLU:s utbildningsutbud. Vi har då framfört följande synpunkter:

- Utbildningarna behöver ha större bredd. Uppläggningsen inom Bolognamodellen leder till stor fördjupning inom relativt smala ämnesområden, vilket inte är särskilt anpassat för exempelvis rådgivare/konsulter i primärproduktionen.
- Utbildningar behöver vara mera gränsöverskridande. Naturvetenskap och samhällsorientering behöver kopplas samman i större utsträckning.
- I utbildningarna behöver produktion, marknad och business kopplas samman för att passa bättre till de arbetsuppgifter som väntar för exempelvis agronomer och veterinärer.
- Studenter behöver göras ”anställningsbara” för att övergången från studier till yrkesarbete ska gå så bra som möjligt, vilket kan främjas genom goda kontakter med företag och näringsliv under utbildningstiden.
- Närhet till utbildningar kan vara viktig för studerande, varför distansutbildning och geografisk spridning av utbildningsplatser bör uppmuntras.
- Högskoleutbildningar och YH-utbildningar är viktiga för utvecklingen av den svenska livsmedelsproduktionen. Det finns en fördel i att SLU samarbetar med YH-utbildningar och erbjuder fortbildning för yrkesverksamma.
- Fortsatt satsning på personer med utländsk utbildning.

Vid ett senare tillfälle har kommittén haft samtal och överläggningar med SLU:s styrelse. Vi har informerats om SLU:s uppdrag, som bland annat innebär utbildning av studenter inom relativt fria och breda ämnesområden. Från kommittén har vi framfört att vi gärna skulle se att SLU får ett mera specifikt uppdrag att ge utbildningar som i större utsträckning stöder Livsmedelsstrategins intentioner om ökad livsmedelsproduktion i Sverige. Behovet är stort av kompetenser som binder samman forskning och produktion. System för att överföra kunskap från universitetet till praktiken behöver utvecklas.



SLU Uppsala. Foto: Mark Harris, CC BY-SA 4.0.

## 4. Många arbetar med kompetensfrågor

Att kompetensfrågorna för branschen är viktiga förstår man när man ser hur många olika organisationer, myndigheter, företag, politiker, skolor och andra som arbetar med frågorna. Men det är spretigt.

Vi har försökt samarbeta med andra, ta del av vad som händer inom området och vad som planeras inför framtiden. Här listas några av de vi varit i kontakt med och vad som gjorts och görs på olika håll.

### 4.1 Riksdag och regering

Fritjof Karlsson, ämnesråd på Utbildningsdepartementet (opolitisk tjänsteman) medverkade i ett av våra seminarier och var mycket tydlig med att den tidigare regeringen var helt införstådd med att det är ett problem att för få ungdomar väljer yrkesprogram i gymnasiet och att det är många som inte fullföljer sin gymnasieutbildning, speciellt på yrkesprogrammen.



Ytterligare ett stort problem är att ca 15 procent av en årskull inte har godkända betyg från grundskolan och därmed är de inte behöriga för gymnasiestudier. För dessa krävs individanpassade program, som kräver stora resurser och ger blandade resultat.

Lars Stjernqvists dimensioneringsutredning har tittat på de här frågorna, och den föreslår en bättre anpassning mellan gymnasieutbud och arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Man får också komma ihåg att det måste vara ett fritt val till gymnasiet. Att tvinga in ungdomar på utbildningar de egentligen inte är intresserade av leder bara till dåliga resultat. Dimensioneringen av gymnasieutbildningar måste bygga på en balans mellan ungdomars intressen och samhällets behov.

Glädjande nog ser vi att regeringen gör en satsning på utbildningsplatser inom yrkesvux just nu, vilket kan ses som en medveten satsning för att möta arbetsmarknadens behov och ett sätt att möta en stundande lågkonjunktur (RK, 2023).

### 4.2 Myndigheter

Livsmedelssystemet har många organisationer som har rollen som stödfunktioner. Ett antal myndigheter ansvarar exempelvis för efterlevnadskontroll av lagar och regler. Nedan presenteras några centrala myndigheter med roller som är kopplade till utveckling av livsmedelsproduktions-systemet.



**Tillväxtverket** har haft regeringens uppdrag att kartlägga situationen inom livsmedelssektorn och har lämnat rapporten. ”Lägesrapport till regeringen om livsmedelssektorns kompetensförsörjningsbehov”, Dnr 2020-180.





**Jordbruksverket** har **Landsbyggsnätverket** med sitt **Nationella Kompetensråd**. Här har man regelbundet digitala möten med många kompetenta deltagare från olika verksamheter runt om i landet. Aktuella frågor inom utbildning och kompetensutveckling diskuteras. Jordbruksverket arbetar också med stöd till lantbruket för innovationer och företagsutveckling.

**Sveriges lantbruksuniversitet, SLU**, arbetar kontinuerligt med rekrytering av studenter, ser över utbildningars innehåll och samverkar med andra universitet. Kommittén har haft samtal med SLU:s styrelse och inser att SLU arbetar enligt det uppdrag man fått. (SLU:s Regleringsbrev, 2022).



Det innebär att man ger breda och generella utbildningar. Utbildningarna är upplagda enligt Bologna-modellen med kandidat- och magisterprogram, stor inriktning mot fördjupning och forskningsförberedelse. För att uppfylla Livsmedelsstrategins mål om ökad livsmedelsproduktion skulle det vara önskvärt med bredare utbildningar inriktade mot just produktion. För rådgivare och konsulter krävs bred kunskap om produktion, kopplad till marknad, ekonomi och företagande.

En pågående dialog kring veterinärutbildningen (i ett nordiskt perspektiv) visar att det är ett stort steg att gå från utbildning till yrkesverksamhet. Bättre samverkan med arbetsplatser och introduktionsprogram krävs för att studenter från längre utbildningar som veterinär och agronom snabbt ska komma in i en yrkesroll och känna sig bekväma med den.

### 4.3 Näringslivsaktörer

Livsmedelssystemet har ett stort antal näringslivsaktörer som, genom kommersiell produktion och förädling, bidrar till produktion och förädling av livsmedel. De finns representerade i hela systemet (Figur 1) från produktion till insatsvaror i produktion, förädling, dagligvaruhandel, konsumtion och återföring av resurser. Näringslivsaktörerna som presenteras nedan kan betraktas som samlingsorganisationer för företag som bedriver primärproduktion och förädling samt försäljning i livsmedelssystemet.



**Svenskt Näringsliv** arbetar ständigt med rekryterings- och kompetensförsörjningsfrågor i ett brett perspektiv. Man ordnar många digitala seminarier/webbinarier om aktuella frågor. Exempel på ämnen som tagits upp nyligen är "Hur rustar vi unga utan gymnasieutbildning för jobb?" och "Yrkesvux som jobbmotor".



**Gröna arbetsgivare** har tillsammans med andra aktörer skapat satsningen Gröna Jobb, som syftar till att sprida information om jobben i den gröna sektorn.



**LRF** naturligtvis, som jobbar med kompetensfrågorna på olika nivåer. Inför vårt slutseminarium, som LRF inte kunde delta i, skickade man följande text:



**LANTBRUKARNAS  
RIKSFÖRBUND**

”Kompetensförsörjning är viktig, vi måste stärka attraktionskraften för branschen som helhet. Lönsamhet är en viktig del av attraktionskraften och det är viktigt att Livsmedelsstrategin uppdateras och efterlevs.” Vi vet också att LRF arbetar mycket för att utveckla lantbruksföretagen till goda arbetsplatser genom utbildningar i ledarskap, företagskultur och personalfrågor.

**Hushållningssällskapet** är en stor avnämare av studenter med utbildning från SLU. Man driver också nio naturbruksgymnasier med ca 1 500 elever. Organisationen spelar därmed en viktig roll för att koppla ihop yrkesutbildningar med högskoleutbildningar och har en god uppfattning om vad som krävs på olika nivåer.

**Hushållnings  
sällskapet**



Det är alltså många som intresserar sig för kompetensfrågorna, men som någon konstaterade vid ett av våra seminarier: med få undantag handlar det mycket om kartläggning och rapporter, men mindre om förslag om konkreta åtgärder.



*En pågående dialog kring veterinärutbildningen (i ett nordiskt perspektiv) visar att det är ett stort steg att gå från utbildning till yrkesverksamhet. Foto: Isabella Odmark.*

## 5. Hur kommer vi vidare?

Efter många lärorika dialoger med företrädare för livsmedelssystemet i bred bemärkelse har kommittén identifierat tre centrala teman för att hantera kompetensbehov i livsmedelssystemet. Handfasta förslag från kommittén presenteras nedan i termer av aktiviteter för att öka attraktionskraften för branschen, rollen för gymnasieutbildningar och stärkta kanaler för vägar till arbete i livsmedelssystemet som del av fortbildning, breddad rekrytering och livslångt lärande.

### Attraktionskraft för branschen

- Arbete med branschens attraktivitet. Det är ett gemensamt ansvar för alla berörda. Det är bra läge nu att framhålla branschens förtjänster. Alla vill ha mat. Fungerande lantbruk och livsmedelsindustri är en förutsättning för inhemsk livsmedelsproduktion liksom för möjligheterna att utveckla ett hållbart samhälle.
- En förutsättning för attraktivitet är lönsamhet i branschen, som ger jordbruks- och förädlingsföretag möjlighet att betala konkurrenskraftiga löner.
- Bättre information till grundskoleelever om sektorns möjligheter är en grundförutsättning. För det krävs stärkt studie- och yrkesvägledarverksamhet (SYV).
- Spridningen av information om arbete i livsmedelskedjan måste säkerställas. Det finns en risk att ungdomar missar arbetsmöjligheterna i gröna sektorn, eftersom kännedomen om dessa är låg.

### Gymnasieutbildning

- Statusen för yrkesutbildningar måste höjas.
- Skolsystemet och speciellt gymnasieskolans roll i systemet behöver ses över. Yrkesprogram och högskoleförberedande behöver sammanlänkas så att de blir del av ett sammanhållet utbildningssystem.
- Antalet studerande på naturbruksprogram behöver öka och det kan möjliggöras genom bättre information om programmets och branschens arbetsmöjligheter. Speciellt behöver fler uppmuntras att välja lantbruk, skog och trädgård.
- Utbildningar på gymnasienivå för livsmedelsförädling som kött och charkuteri behöver erbjudas, gärna i samarbete med branschen.
- Arbetsgivare behöver arbeta för att de som utbildats inom naturbruksområdet har möjlighet att bli kvar i yrket genom att erbjuda attraktiva arbeten och utvecklingsmöjligheter.
- Medvetenheten hos arbetsgivare, framför allt livsmedelsproducerande företag, om att vara en bra arbetsgivare behöver öka. Det är viktigt att de som utbildats inom lantbruk och livsmedel stannar kvar och arbetar i branschen.



### Vuxenutbildning, fort- och vidareutbildning

- Livsmedelssektorn behöver ge ett erkännande till olika sätt att ta sig in i arbeten inom utöver vägar via gymnasieutbildningar.
- Företag, utbildningsanordnare, myndigheter har ett gemensamt ansvar för att det finns utbildningar och praktikplatser för att trygga en god kompetensförsörjning för branschen. Inte minst gäller detta vidareutbildning för redan yrkesverksamma och yrkesbytare.
- Aktörer i utbildningsorganisationer som försörjer livsmedelssystemet med kompetens behöver prata med varandra. Deras arbete behöver koordineras med lyhördhet för näringslivets aktörers behov och medvetenhet om myndigheters roll att bygga för en hållbar framtid.



*Det är ett gemensamt ansvar mellan företag, utbildningsanordnare och myndigheter att se till att det finns utbildningar och praktikplatser för att trygga kompetensförsörjningen i livsmedelsbranschen. Foto: Isabella Odmark.*

## 6. Har kommittén lyckats med sitt uppdrag?

När projektet nu närmar sig sin avslutning kan och bör man fundera över om kommittén nått sitt mål. Målgruppen var intressenter, som kan påverka de frågor kommittén jobbat med. Till exempel myndigheter, arbetsförmedling, politiker, utbildningsanordnare, företagare.

Vi har försökt täcka in dessa grupper genom medlemmar i kommittén, genom kontakter och intervjuer och i våra webinarier. Pandemin har medfört både fördelar och nackdelar för kommitténs arbete. Till fördelarna hör att många deltagit i de öppna aktiviteterna, som med utvecklingen av den digitala tekniken kunnat genomföras på distans.

Det kommittén kanske lyckats sämst med är att nå berörda politiker. De har deltagit i våra webinarier, men det har varit svårt att få dem att direkt medverka med synpunkter i kommitténs aktiviteter. Det finns viss förståelse för att det varit en turbulent tid med valet 2022. Förhoppningsvis har ändå en del synpunkter från kommittén vidarebefordrats till ansvariga politiker, och kan beaktas när förhållandena stabiliserats inför 2023.

Vi hade som uppgift att titta på de möjligheter till kompetensutveckling som finns i branschen, identifiera svaga delar och föreslå åtgärder. Vi har gjort detta efter bästa förmåga och hoppas och tror att vi i alla fall kommit en bit på väg.

Att visa upp kommitténs arbete externt har också varit ett mål. Genom våra webinarier har vi nått många, och det känns bra att se att vi nått så många olika grupper av deltagare. Just när vi höll på att avsluta vårt arbete hade [Jordbruksaktuellt ett nummer om kompetensförsörjning i branschen](#). Där fick vi chans att vara med och berätta om kommitténs arbete och dela med oss av vad vi kommit fram till.

Kommitténs ledamöter har bidragit med mycket värdefulla synpunkter från olika håll. Det känns som att vi arbetat igenom olika frågeställningar ganska väl och är rätt tid att avsluta vårt arbete.



Foto: Luisa Brimble.



## 7. Referenser

Albihn, A. Seligsohn, D. Rydhmer, L, Gunnarsson, S., Hansson, P.-A., Johansson, P. & Kuns, B. 2021. Klimatanpassning av svensk animalieproduktion- Säkrare tillgång på livsmedel under en kris. SLU Future Food report 15 (tillgänglig på: <https://www.dn.se/ekonomi/ny-satsning-ska-ge-fler-jobb-inom-grona-naringar/>)

IVA, Ingenjörsvetenskapsakademien. Uå Livsmedel. En branschrapport. ISBN: 978-91-7082-927-7 (tillgänglig på: <https://www.iva.se/globalassets/info-trycksaker/resurseffektiva-affarsmodeller/rask-branschrapport-livsmedel.pdf>)

Jordbruksverket. 2020. Sysselsättning i jordbruket efter ålder, företagsform, företagsroll och kön. År 2003–2020. (tillgänglig på: [https://statistik.sjv.se/PXWeb/pxweb/sv/Jordbruksverkets%20statistikdatabas/Jordbruksverkets%20statistikdatabas\\_Sysselsatning/JO1101Q11.px/?rxid=5adf4929-f548-4f27-9bc9-78e127837625](https://statistik.sjv.se/PXWeb/pxweb/sv/Jordbruksverkets%20statistikdatabas/Jordbruksverkets%20statistikdatabas_Sysselsatning/JO1101Q11.px/?rxid=5adf4929-f548-4f27-9bc9-78e127837625))

Jordbruksverket. 2023. Påverkan på livsmedelsförsörjningen och lantbruket i Sverige (tillgänglig på: <https://jordbruksverket.se/om-jordbruksverket/krisberedskap/rysslands-invasion-av-ukraina/lantbruket-och-livsmedelsforsorjningen-i-sverige>)

Karlsson, S. 2020. Ohållbart med 50-procentig självförsörjning i Sverige. Svenskt Näringsliv (tillgänglig på: <https://www.dn.se/ekonomi/ny-satsning-ska-ge-fler-jobb-inom-grona-naringar/>)

Lagerwall, K. 2021. Ny satsning ska ge fler jobb inom gröna näringar. Dagens Nyheter 6 april 2021 (tillgänglig på: <https://www.dn.se/ekonomi/ny-satsning-ska-ge-fler-jobb-inom-grona-naringar/>)

Landsbygdsnätverket. 2023. Hållbara gröna näringar (tillgänglig på: <https://www.landsbygdsnatverket.se/vadgorvi/hallbaragronanaringar.4.7f2f685151ec2c8738b60de.html>)

Lantbrukets affärer nr 10-2021, sid 43 (tillgänglig på: [https://sverigesmjolkbonder.se/onewebmedia/LA\\_2110sm.pdf](https://sverigesmjolkbonder.se/onewebmedia/LA_2110sm.pdf))

Livsmedelsföretagen. 2023. Kompetensförsörjning Matdagen 2023 4 maj (tillgänglig på: <https://www.livsmedelsforetagen.se/nyheter/anmalan-oppen-till-matdagen/>)

Lundahl, K. 2022. SKR larmar: Skärpt lönekrav för arbetskraftsinvandrare hotar rekryteringen. Dagens samhälle (tillgänglig på: <https://www.dn.se/ekonomi/ny-satsning-ska-ge-fler-jobb-inom-grona-naringar/>)

MSB, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2018. Livsmedelsproduktion ur ett beredskaps-perspektiv: sårbarhet och lösningar för ökad resiliens, forskning (tillgänglig på: <https://www.msb.se/sv/publikationer/livsmedelsproduktion-ur-ett-beredskapsperspektiv--sarbarheter-och-losningar-for-okad-resiliens-forskning/>)

Naturbruksskolornas förening ([www.naturbruk.se](http://www.naturbruk.se))

Remvig, S. 2023. Kompetenscentrum Företagledning. SLU.

RK, Regeringskansliet 2016/2017. En livsmedelsstrategi för Sverige. Miljö- och jordbruksutskottets betänkande. 2026/17: MJU23 (tillgänglig på: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/en-livsmedelsstrategi-for-sverige\\_H401MJU23/html](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/en-livsmedelsstrategi-for-sverige_H401MJU23/html))

RK, Regeringskansliet, 2017. En livsmedelsstrategi för Sverige – fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet, Prop. 2016/17:104 (tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2017/01/prop.-201617104>)

RK, Regeringskansliet, 2022. Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning, tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagratsremiss/2022/01/dimensionering-av-gymnasial-utbildning-for-battre-kompetensforsorjning/>)

RK, Regeringskansliet, 2023. 719 miljoner kronor till utbildning av vuxna. Pressmeddelande (tillgänglig på <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/03/719-miljoner-kronor-till-utbildning-for-vuxna/>)

Skolverket, 2022. Uppföljning av gymnasieskolan 2022 (tillgänglig på: <https://www.skolverket.se/publikationsserier/rapporter/2022/uppfoljning-av-gymnasieskolan-2022>)

SLU, Sveriges lantbruksuniversitet, 2022. Regleringsbrev (tillgänglig på: <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/styrande-dokument-och-beslut/regleringsbrev/>)

Svenskt näringsliv, 2014. Global klimatnytta genom svensk konkurrenskraft (tillgänglig på: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/ekxnz1\\_global-klimatnytta-genom-svensk-konkurrenskraftpdf\\_1093176.html/Global+klimatnytta+genom+svensk+konkurrenskraft.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/ekxnz1_global-klimatnytta-genom-svensk-konkurrenskraftpdf_1093176.html/Global+klimatnytta+genom+svensk+konkurrenskraft.pdf))

Ungdomsbarometern 2022, <https://www.ungdomsbarometern.se/>

Wiklund, E. 2012. Studenters förväntningar och krav på framtida arbetsgivare. Kandidatuppsats i sociologi vid Luleå tekniska universitet, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle (tillgänglig på: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1028949&dswid=-6376>)

---

Slutrapport från KSLA:s Kommitté för kompetensförsörjning inom livsmedelssystem  
ISSN: 1102-903X  
ISBN: 978-91-88567-87-1 (endast pdf)



**KUNGL. SKOGS- OCH LANTBRUKSAKADEMIEN**

## Intervju med Baltzar Wachtmeister, Wanås Gods AB, Knislinge. 2020-06-10.

<p><b>Fakta Wanås Gods AB</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 700 ha under plog</li><li>• 400 mjölkkor</li><li>• Jordbruk, mjölkproduktion och djurhållning är</li><li>• KRAV-certifierad <a href="http://www.godset.wanas.se">www.godset.wanas.se</a></li></ul> <p>På godset finns också konstutställning, <a href="http://wanaskonst.se">wanaskonst.se</a>, samt restaurang och hotell <a href="http://www.wanasrh.se">www.wanasrh.se</a>.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Omsättning 2019: 60 miljoner (växtodling, mjölkproduktion, skog, jakt, fastigheter)</li><li>• Anställda helår: 16 st, under säsong ytterligare ca 25 personer</li></ul>	
--	--

Baltzar Wachtmeister är på deltid verksam som advokat och arbetar därutöver med att leda företaget, tillsätter personal, stöttar och leder framåt men jobbar begränsat rent praktiskt.

De flesta anställda är från trakten. Många bor i närheten, eller på gården. Vi jobbar inte med bemanningsföretag. På sommaren anställer vi kvinnor från Litauen. I övrigt är det ungefär lika många män som kvinnor på företaget. Huvudsakligen vill kvinnor arbeta med djuren och männen med växtodlingen. Vi har en form av självrekrytering, flera uppsättningar barn och föräldrar jobbar på gården.

Ungdomarna har gått naturbruksgymnasium. De är ofta uppvuxna på egna gårdar eller har släktingar/vänner på landet. De känner att de vill jobba med djur eller maskiner, och så kommer de hit. Vi är måna om företagskulturen – familjen har varit på plats sedan 1700-talet. Fast anställda har nästan alltid praktiserat här en tid före anställning, så att vi känner varandra.

Någon av våra driftledare är utbildad gårdsmästare från Önnestad Naturbruksgymnasium, någon annan har arbetat sig upp inom företaget. En viktig fråga är hur vi ska hitta våra framtida driftsledare, utbildningen finns knappast i Sverige idag. Kombinationen av praktiska och teoretiska kunskaper hos en och samma individ kan vara svåra att hitta.

Eftersom min hustru Kristina Wachtmeister bedriver hotell och restaurang på godset är den yttre miljön viktig. Park- och trädgårdsskötsel hjälps vi åt med, liksom varumärkesbyggnad. Man ska vara lite stolt över att jobba här.

Vi uppmuntrar vår personal att vidareutbilda sig, att t ex gå klövverkningskurs eller seminkurs, men man får komma ihåg att det är pressat i vår bransch, marginalerna är små.

De som jobbar hos oss är uppväxta på landet, och vill bo på landet. Det är viktigt att det finns bra infrastruktur – då har ungdomarna inte någon anledning att flytta. Att ligga långt utanför större befolkningscentra har både för- och nackdelar – det är liten konkurrens om arbetskraften, men det är svårt att utveckla förädlingsidan med t ex gårdsbutik. Att Önnestad Naturbruksgymnasium ligger nära är en tillgång för oss.

## Intervju med Mattias Espert, Kvarnlyckans gård, Klagstorp. 2020-08-14.

**Fakta Kvarnlyckans gård**

- Grisproduktion på två platser: 1 500 suggor på vardera platsen
- Medarbetare: 25 st, 15 svenska 10 från utlandet (Litauen, Ukraina och Kamerun)



Mattias Espert tog lantmästarexamen 2002 och började sedan med 400 suggor på föräldrarnas gård. Han befinner sig i konstant investeringsfas – efterfrågan på svenskt kött är hög just nu.

Migrationsverket har mycket krångliga processer och Arbetsförmedlingen fungerar inte så bra för rekrytering. Det system vi har för att matcha arbetslösa mot arbetsbehov fungerar inte. Det går bättre med sociala medier som Facebook.

Vi har inte krav på formell utbildning. Jag kan inte ställa krav, för då hittar jag inga sökande. Engagemang och lojalitet/känsla för djuren det viktiga. Personer med lite längre utbildningar vill oftast ha lön på en nivå som vi inte kan leverera här.

Det är mycket olika hur länge personalen stannar på platsen. Snittet är 7–8 år, men det finns de som varit här betydligt längre än så. Jag tror det blir vanligare att byta jobb oftare i framtiden. Det är positivt att finns en viss cirkulation på arbetsmarknaden. Man lär sig av att arbeta på olika ställen. Bonnatöser och bonnagrabbar är en enorm resurs för helger och semestrar.

Vi har problem med att hitta personal. Ett skäl kan vara att vi inte syns och ett annat att vi inte är tillräckligt duktiga som arbetsledare. Det är viktigt att det är trevligt på arbetsplatsen, att vi kan erbjuda omklädningsrum, arbetskläder, bjuda på frukost, skapa trivsel. Större arbetsgrupper är bra, är gruppen liten är det svårare att omgruppera.

Vi samarbetar med några gymnasieskolor. Det är stor skillnad på individer och elevmaterial. Några blir anställda i nästa steg. Deras engagemang och driv är centralt och jag funderar på bra sätt att formulera detta. Vi har en arbetspolicy och en arbetsbeskrivning för varje jobb där prioriteringen är att djuren ska ha det bra, mat och vatten, sedan kommer djurens miljö. Därefter allt annat.

Vi har anställt ett par undersköterskor och det fungerar bra. De kan medicinhantering och hygien och är allmänt lyhörda för djurens behov. De tycker inte heller att jobbet är tyngre än i hemtjänsten.

Med yngre personal får man acceptera större sjukfrånvaro och VAB. I en större personalgrupp är detta lättare att hantera. Vi har 50- och 60-talister, som aldrig har en sjukdag.



När det gäller fortbildning så skickar vi personal på kortare kurser; medicinsk utbildning (för behörighet), avlivning, kastrering. De flesta är inte intresserade av längre utbildningar.

Som arbetsgivare är jag ”fixare” (betjänt/butler) för att det ska fungera för de anställda. Jag lägger 20 procent av min tid på att hitta nya medarbetare och utbilda dem. Jag skulle önska att det fanns fler erbjudanden om korta utbildningar, både teori och praktik. Det skulle underlätta för mig att bygga upp rätt kompetens inom företaget.

### Intervju med Anna Biärsjö, Hallongården, Trelleborg. 2020-11-04.

<p><b>Fakta Hallongården</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hallonodling – 6 km hallonhäck, gårdsbutik, ljusstöpning, våffelfika.</li><li>• Hallongården drivs av föräldrarna Kerstin och Johan Biärsjö och dottern Anna.</li><li>• Anställda: 15 (räknat som helårsanställda)</li></ul>	
---	---

Anna Biärsjö är utbildad civilekonom och ansvarar för caféet, ekonomi och marknadsföring. Maken Ola jobbar utanför företaget idag, men planerar att börja jobba inom företaget

Pappa Johan som har odlingsansvar är agronom – björnbär, jordgubbar, sparris. Mamma Kerstin är arbetsterapeut och mathantverkare.

Under säsong anlitar Hallongården säsongarbetare (8 st), främst från Thailand. En av dem är erfaren och snabb att se odlingsaspekter. Dessutom jobbar en kille från Polen februari–november. Gårdsbutiken och caféet har ca 2,5 anställda och fler på sommaren. I juli finns 60 personer på lönelistan, omräknat till åretruntanställda blir det ca 15 heltidsanställda.

Hallongården har jobbat med Arbetsförmedlingen för att hitta arbetskraft. Kerstin Biärsjö är arbetsterapeut, vilket underlättar – att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden är energikrävande. I år försökte vi hitta någon ansvarig för odlingen, men det är mycket svårt.

Vår bästa kanal för att hitta personal till butik är Facebook. Det är svårt att hitta personer med lite djupare kompetens när det gäller odling.

Vi har lärt oss att vi kanske ska vara mer lyhörda och kritiska när vi tar referenser. Vår säsongskopplade verksamhet gör det lite svårt. Det är väldigt intensivt under sommaren och mycket mindre under vintern. Dessutom är det inte så många som kan de ”grödor” vi har.

Lagen om anställningsskydd (LAS) är viktig. Alla företag kan inte anställa på heltid eller under helår – så säsongsanställning måste finnas för små livsmedelsföretag. Det är inte tillåtet att arbeta deltid och stämpla upp till heltid.

Många av dem som vi har nu från Thailand passar vår säsong väldigt bra, de är i Thailand under vinterhalvåret. I butiken är det ofta skolungdomar, som de kanske jobbar 3–4 år. Vi ger dem jobb under sommaren och lite under vintern.

Det vardagliga arbetet är tufft och inte särskilt glamoröst. Företaget har tre värdeord som gården ska förmedla: äkta, glatt och familjärt. De anställda behöver kunna bli en del av dessa värdeord. Rekrytering är otroligt svårt men vi lär oss mer varje år.

Vi är väldigt kundorienterade. Transparensen är viktig, att ge ärliga svar på frågor. Landsbygdsbesöket är ett fortsatt stort intresse – när den intresserade allmänheten får komma ut på gårdarna, träffa djur, plocka sina egna bär o s v. När man bor i staden är ett besök på lantbruk, med självplock är en viktig upplevelse. Vi är intresserade av att fortsätta att erbjuda den möjligheten. Det är också lite folkbildning, att visa hur odling går till.

Svenska ungdomar jobbar inte så bra i fält, men de gör ett bra jobb i caféet. Vi hade plockare från Polen tidigare, och nu har vi främst tjejer från Thailand. De är tåliga och snabba och bärplockning kräver flinka fingrar. Svenska ungdomar har det ganska bra. De sommarjobbar för att de vill ha lite kul. Men plockare måste ha en drivkraft – och den är att tjäna pengar.

En annan reflektion är att familjeföretag är ett knepigt kapitel. Att vara förman här är en svår roll.

---

## Intervju med Jonas Tunestål, KLS Ugglarps slakteri. 2021-01-29.

### Fakta KLS Ugglarps

- Omsättning: 6,5 miljarder
- Anställda: ca 1 500



Jonas Tunestål började jobba i produktionen, därefter som marknadschef och ekonomichef – för att vid tiden för intervjun vara verkställande direktör på KLS Ugglarps sedan 7 år tillbaka.

Företaget har vuxit mycket sedan 2008. Idag har man 45 procent av svenskt griskött och 40 procent av nötköttet.

Många som jobbar i företaget har lantbruksbakgrund. Målet är att göra värdekedjan lönsam och blomstrande. Rekryteringen har varit en utmaning sedan länge. Vi har egen utbildning för att jobba som styckare. Det är bra, utbildningen är målorienterad, men inte en prestigeutbildning. Löneutvecklingen är inte så bra – den har planat ut under de senaste decennierna. Det är ett tufft jobb (kyla, monotona arbetsmoment...) och i brist på god löneutveckling blir det viktigt att bygga på med ”andra mjuka värden”. I Kalmaranläggningen har vi 20 olika nationaliteter representerade i arbetsgruppen.

Vi finns i Kalmar, Borås, har fyra anläggningar i Skåne och ett nyförvärv i Göteborg. Vi sitter i Lund nu men fanns tidigare i Hörby. Jag har varit mån om att alla ska sitta ”nära verksamheten”. Vi menar att det är viktigt att alla anställda ska förstå värdekedjeperspektiv. Det är lättare att rekrytera till tjänstemannasidan, nu när vi har huvudkontoret i Lund, trots att det bara är 2 mil till Hörby, dessutom motorväg och bra bussförbindelser.

Vi jobbar med en ”omvänd värdekedja”; vi köper in en hel enhet och plockar isär den. Det skapar en annan logik med långa omställningstider – och ökar svårigheten att göra strategiska val. Det finns inte mer skinka på en gris till jul än under året i övrigt!

KLS Ugglarps har ett utbildningssystem: man börjar i packningen och jobbar sig sedan vidare, får liknande ett gesällbrev, men en tredje parts granskning skulle vara bra.

Över lag vill jag påstå att de anställda är väldigt engagerade, de vill arbeta med svenskt kött. Det blir bara viktigare och viktigare, att man tror på det man gör. Vi har bonusprogram i företaget, men jag tror inte på principen som den bygger på, att ha bonusprogram som ”drivare” – jag tror på värdegrundsförstärkare. Vi försöker ha en ”platt organisation”, alla är kompis med alla – mer gemenskap och en klapp på axeln är viktigt. Grundlön för alla, och en topp som är ackordsbaserad. Vi har hittat en bra balans. Om man har en ganska hög bas (grundlön) fungerar det – så länge.

I centrum står alltid yrkesskickligheten, vilket utbyte man som styckare får i sitt arbete. En kotlett är värd 50 kronor per kg och fett 4 kronor. Då är det viktigt att få ut så mycket kotlett som möjligt.

Det finns en tydlig indelning av arbetsgruppen. Vi har unga som jobbar ett år efter gymnasiet, tjänar bra och bor kvar hemma. För de styckare som blir kvar längre försöker vi skapa möjlighet att rotera i verksamheten. Vi skulle behöva jobba för en statusförflyttning för styckare. Det görs en del för att uppmärksamma yrket och sätta lite guldkant på jobbet, som stycknings-SM och chark-SM. Då får vi en del positiv uppmärksamhet.

Men Uppdrag granskningens reportage pekar på att vi har en resa att göra framför oss. Det vi ser i TV-programmen är katastrofalt på många sätt. Vi behöver ta tag i det vi ser på filmerna. Ta tag i problemen – i stället för att försvara oss. Det påverkar statusen, helt klart.

Många av de 1 500 anställda vi har på KLS Ugglarps ingår i ett viktigt integrationsarbete, som är en samhällstjänst som det talas lite om. Vi har väldigt låga trösklar in i verksamheten. Utbildningar på gymnasienivå finns knappast längre.

Vi tar in personer via Arbetsförmedlingen. Samhället betalar en styckare som blir instruktör. De provanställs under 3 + 3 månader. Under de första veckorna faller 50 procent bort och därefter faller 10 procent av dem som är kvar bort under de resterande månaderna av halvåret.

Vi använder bemanningsbolag för att kapa arbetstoppar, men det har minskat över tiden. På toppen kommer vi alltid att behöva tillfälliga anställda, men max 10 procent av arbetstiden, det är målet.

Lokaliseringen i Ugglarp gör det svårt att ta sig dit. Det går ingen buss vid de aktuella arbetstiderna och svårt att hitta boende. I Kalmar är det lätt att ta sig till jobbet. Anläggningen ligger mitt inne i bebyggelsen med allt vad det innebär.

Det pratas mycket om att äta vegetariskt, men i närtid ser jag inte ett överhängande problem med detta. Det finns också en trend att äta svenskt. Konsumtionen av svenskt kött ökar när kunskapen om vad vi äter ökar.

Det måste vara lönsamt att vara grisproducent, annars har vi inga leverantörer av råvara. Vi kommer att behöva vara mer aktiva i den frågan, men jag tror inte att vi själva kommer att gå in i själva grisproduktionen.

Kompetensförsörjning är oerhört viktigt för att säkerställa framtida råvarutillgång för KLS Ugglarps. Därför har vi engagerat oss i utbildningen på gymnasienivå, har avtal med Bollerups Lantbruksinstitut, och vill bidra med det vi kan till utbildningen.

Det är viktigt att förstå hela värdekedjan. Gymnasietiden är en bra tid att skapa en grund för ökad förståelse för kvalitet i hela produktionskedjan.

Men, det viktigaste för att bli anställd hos oss är ”motorn” hos individen – hittar vi motorn och drivet så kan vi lära dem saker. Engagemang, driv och inställning, det är A och O.

---

## Intervju med Anna Bodin, Bäddarö Gård, Grillby. 2022-02-16.

### Fakta Bodavik AB

- Drivs av Anna och Håkan Bodén.
- Jordbruk och lite dikor, betesmarker längs Mälaren.
- Arrenderar ca 90 procent av markerna de brukar.
- Växlade över till ekologisk odling för några år sedan – Kravgodkända.



Anna Bodin är förskollärare men jobbar heltid sedan 2000 på den egna gården tillsammans med maken Håkan.

Vi är tre som jobbar heltid: jag, Håkan och en anställd. I övrigt har vi säsongsarbetare och några timanställda F-skattare som jobbar här när vi behöver hjälp. Vi har sex barn, men ingen är intresserad av att ta över gården.



Vi hade mycket mark tidigare, 1 000 ha spannmål, och vi jobbade oerhört hårt. Många lärdomar kom när vi gick över till ekologisk odling.

Jag sitter med i Jällaskolans yrkesråd. Praktik i utbildningen banade väg för en praktikant, som nu är anställd hos oss. Vi jobbar nära varandra, men man måste kunna jobba självständigt. Det fungerar inte med anställda med lönebidrag, för vi kan inte ha kravet att anställa personen längre fram. Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller också för anställda med lönebidrag, men ingen hade egentligen upplyst oss om hur det fungerade. Nu anlitar vi F-skattare i stället.

Nästan alla vi har anställt har vi hittat genom kontakter. Vi har haft praktikanter från Vreta-och Jällaskolan, men studie- och arbetsmotivation korrelerar inte alltid. Det krävs allsidiga personer.

Vi startar med provanställning och sedan sällar det ut sig per automatik vilka som blir kvar. Eftersom vår gård ligger nära Stockholm sorterar de ut sig själva. De som är ute efter hög lön och maskinarbete söker sig vidare. Distansutbildningar är viktigt för att de som vill jobba ska kunna göra det samtidigt.

Vi tar gärna emot praktikanter, men vi har inte råd att avlöna dem särskilt väl. SLU:s utbildningar behöver inslag av praktik/yrkeserfarenhet, för att studenterna ska få en känsla för helheten och de areella näringars villkor.

Ungdomar jobbar annorlunda än vi lite äldre. Om de är intresserade, så tar de reda på och lär sig fort med hjälp av mobilen. De är inte heller rädda för att det ska bli fel, utan de provar sig fram. Intresse och vilja betyder så mycket.

Nu har söktrycket ökat på utbildningarna på naturbruksgymnasierna och det är roligt. Det är utvecklande med praktikanter, men man får vara med dem i början, ge återkoppling på det de gör och anpassa uppgifterna efter vad personen kan. En del har svårt att förstå att de inte kan få göra de mest spännande arbetena direkt. Plocka flyghavre och måla upplevs inte som det mest intressanta. Det är stort ansvar att vara handledare, men också viktigt att de som gått en naturbruksutbildning får chansen att så småningom ta på sig mer ansvarsfulla och krävande arbetsuppgifter.



## Vem är anställningsbar i livsmedelskedjan?

<b>Tid</b>	Tisdag 18 maj 2021
<b>Plats</b>	Webbinarium från Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien, Drottninggatan 95 B, Stockholm
<b>Finansiering</b>	Webbinariet arrangerades med stöd ur Stiftelserna A. W. Bergstens och Per Palmgrens fonder

KSLA följer på olika sätt upp Livsmedelsstrategin. En viktig faktor för att nå livsmedelsstrategins mål med större livsmedelsproduktion i Sverige och ökad självförsörjning inom landet är att företagen i sektorn kan förses med kompetenta medarbetare på olika nivåer.

Många företag och organisationer ser en stor utmaning i att hitta personal med kunskaper och intresse för att arbeta i branschen. Vi belyser frågan om vad arbetsgivare förväntar sig av framtida medarbetare och vad ungdomar värdesätter på sin blivande arbetsplats och i sitt framtida jobb. Hur kan livsmedelssektorn bli attraktiv för fler att arbeta i och vilka ingångar finns? Vi tar upp frågan om yrkesutbildningar och deras attraktivitet och möjligheterna till olika typer av arbeten inom sektorn. Företrädare för företag i branschen, ungdomar och utbildningsanordnare bidrar med synpunkter liksom representanter för Utbildningsdepartementet.

### Program

**Moderator: Lennart Wikström, KSLA**

- |             |   |
|-------------|---|
| 09.00–09.05 | <b>Öppnande av seminariet</b><br>Ann-Britt Karlsson, ordförande KSLA:s kommitté för kompetensförsörjning i livsmedelssystemet och Lennart Wikström, KSLA. |
| 09.05–09.15 | <b>Hur väljer ungdomar gymnasieutbildning och varför?</b><br>Johan Olsson, Svenskt Näringsliv   |
| 09.15–09.25 | <b>Tillsvidarearbete – Vad förväntar sig en arbetsgivare av en anställd?</b><br>Jonas Tunestål, KLS Ugglarp   |
| 09.25–09.35 | <b>Säsongsarbete – Kompetensförsörjning i ett större grönsaksföretag</b><br>Lars Wall Persson, Ellenholm & Vadensjö Jordbruks AB                          |
| 09.35–09.45 | <b>Hur ser ungdomar på jobb och anställningsvillkor?</b><br>Elisabeth Hidén, LRF Ungdomen   |
| 10.00–10.10 | <b>Varför ska man arbeta med livsmedelsproduktion?</b><br>Anita Persson, lantbrukare  |
| 10.10–10.20 | <b>Hur stort är intresset för våra utbildningar?</b><br>Claes-Göran Claesson, Strömme Naturbrukscentrum   |
| 10.20–10.40 | <b>Vad har vi lärt oss idag? Hur ser politikerna på framtiden för yrkesutbildningar och yrkeskompetens?</b><br>Fritjof Karlsson, Utbildningsdepartementet |
| 10.40–10.50 | <b>Politiska repliker</b>   |

## Hur väljer ungdomar gymnasieutbildning och varför

Johan Olsson, Svenskt Näringsliv

Av Svenskt Näringslivs medlemsföretag anser 70 procent att de har svårt att rekrytera personal och vart femte rekryteringsförsök misslyckas. Men egentligen är rekrytering av personal ett stort problem för hela den svenska näringslivet. Den kompetens man mest letar efter är den som motsvarar yrkeskompetens från gymnasieskolan eller motsvarande vuxenutbildning. Vi saknar ungefär 18 000 elever på våra yrkesprogram för att kunna möta arbetsmarknadens behov. Vi behöver gå från 30 till 40 procent av en årskull som väljer ett yrkesprogram. Ett stort problem är också att många elever från grundskolan går in i ett individuellt program, eftersom man saknar behörighet för gymnasiet. Kvaliteten i grundskolan måste höjas. 4 av 10 ungdomar i 20-årsåldern saknar idag avslutad gymnasieutbildning, vilket är ett problem för individen, men också för arbetsmarknaden, eftersom avslutad gymnasieutbildning ofta är ett krav för att få det första jobbet.

Många av yrkesprogrammen har en sned könsfördelning, vilket försvårar företagets rekrytering. Här finns ett arbete att göra.

Hur väljer då ungdomar gymnasieprogram? De allra flesta väljer efter intresse, vilket är bra, för det ökar möjligheterna att ta sig igenom ett gymnasieprogram. Man väljer yrkesprogram för att det leder till jobb. Man väljer högskoleförberedande program för att man vill läsa vidare. Men man väljer också program, som ger stora valmöjligheter efter avslutad gymnasieutbildning.

”Man kan ha mycket fördomar om hur folk är på olika linjer. Antingen så vill man förknippa sig med den bilden, eller så vill man inte det. De typiska ekonomimänniskorna är rika, lite bortsämnda kanske. Yrkesprogrammen däremot, där tänker man mest att det är killar och det vill man inte.”  
*Tjej, 15 år, åk 9 – om varför Yrkesprogram väljs bort.*

Närmare 40 procent av eleverna på högskoleförberedande program övervägde ett yrkesprogram, men valde bort det, eftersom de ville ha högskolebehörighet utan att behöva läsa extra kurser. Högskolereformen 2011 gjorde att man behöver välja till kurser för att få högskolebehörighet från yrkesprogrammen. Det vore bättre om det var tvärtom – att man valde bort kurser, om man inte eftersträvar högskolebehörighet. Man upplever också att ett yrkesprogram kan vara för smalt. Samhällsprogrammet ger genom sin benämning bilden av ett brett program jämfört med till exempel Hotell- och restaurangprogrammet.

Föräldrarna har också synpunkter på vilket program man väljer. Den sociala kontexten har stor betydelse, liksom närheten till den utbildning man vill välja. Allmänhetens och föräldrarnas syn på utbildning behöver breddas. Attityder och status betyder mycket.

---

## Tillsvidarearbete – Vad förväntar sig en arbetsgivare av en anställd?

Jonas Tunestål, KLS Ugglarp

Det är stort fokus på att vi vill äta svenskt – och det är bra. Men vi har svårt att rekrytera personal. Så gott som alla jobb i förädlingsledet kan betraktas som bristyrken. Avsaknaden av utbildad personal har blivit normen. Ansvar för att utbilda personalen hamnar hos företagen och vi har ett

strukturellt behov av utländsk personal. När vi söker personal tittar vi på engagemang, kompetens och utvecklingspotential.

Det finns i princip ingen utbildning i Sverige, utan vi får börja från grunden. Ofta startar man i packningen och kan sedan internt utbildas till styckare. Vi skulle önska att det fanns en strukturerad grundutbildning och alternativa utbildningsvägar. En intern utbildning till styckare är ca 3 år, så startsträckan för att få en färdig styckare är lång. Lösningen blir bemanningsföretag med utländsk personal. Cirka 15 procent av branschens personal hör till denna kategori.

Kontinuitet i arbetet är otroligt viktig. Det är kostsamt att utbilda personal, men det är helt nödvändigt. Skickligheten hos styckarna har direkt betydelse för företagets lönsamhet. Det vi kallar utbytet, hur mycket säljbar vara man får ut från en slaktkropp, är helt avgörande för det ekonomiska utfallet.

Jag är själv ett bra exempel på att man kan utbildas inom företaget. Jag började i packningen och har kunnat utbilda mig internt och externt med hjälp av företaget och har de senaste sju åren kunnat leda företaget.

För att kunna utveckla branschen behöver vi en strukturerad grundutbildning. Det är värdefullt för oss om vi kan hitta personer med en 2- eller 3-årig grundutbildning i slakt och styckning. Vår startsträcka för att få en färdig styckare skulle då vara mycket kortare. Det hänger också ihop med branschens status. Vi måste höja attraktiviteten för svensk livsmedelsindustri för att få ungdomar att söka de utbildningar som erbjuds. Kock har ju exempelvis lyfts till ett statusyrke. Vi skulle behöva göra något liknande i vår bransch.

Kompetensbrist leder på sikt till minskad produktion. Det är trist när vi inte kan växla upp i den takt som marknaden vill. Vi får också komma ihåg att vi har långa ledtider, att öka produktionen i råvaruledet tar tid. Därför är det viktigt att hela kedjan kan växla upp, när så behövs.

Livsmedelsföretagen driver frågan kring grundutbildning och karriärmöjligheter inom branschen. Vi behöver samordna utbildningsmöjligheterna och lyfta vårt varumärke. Visa upp de goda exemplen från vår bransch – inte de dåliga.

---

### Säsongsarbete – Kompetensförsörjning i ett större grönsaksföretag

Lars Wall Persson, Ellenholm & Vadensjö Jordbruks AB

Vi driver en större grönsaksproduktion utanför Landskrona, 49 anställda på helårsbasis, 180 säsongsanställda. Jag är också ordförande i Sydgrönt, som är en ekonomisk förening för grönsaksodlare.

Vi måste fundera över, vad är det för arbete vi erbjuder? Arbetet är utomhus, väder och vind växlar. Orken hos många ungdomar saknas. Arbetet ligger på landet, man måste ta sig till jobbet, ofta vid udda tider. Mycket handarbete och oregelbundna arbetstider som är anpassade till människors konsumtionsvanor, inte till när vi vill vara på jobbet. Vi vill ha färska grönsaker till helgen. Fast anställda är ofta förmän, som bor i närheten. De har ofta utbildning eller har skaffat sedan de



började här. Men vi behöver också många händer till rutinarbete som bärplockning och ogräsrensning.

Vi måste få en teknikutveckling i vår bransch. I vanligt jordbruk har vi fått en teknisk utveckling, detsamma måste ske hos oss för att arbetet ska bli mera intressant. Tunga och smutsiga jobb måste bort. Med ökad teknik krävs också utbildning, vi har t ex manualer på engelska.

Arbetskraft kostar också pengar, vi arbetar för anständiga arbetsvillkor och skäliga löner. Det innebär att det finns pengar att investera i teknikutveckling. På ogrässidan har man lyckats ganska väl, det finns ”ogräsrobotar” som till stor del ersätter kemiska bekämpningsmedel. Men mer behövs...

---

### Hur ser ungdomar på jobb och anställningsvillkor?

Elisabeth Hidén, LRF Ungdomen

Jag gjorde en egen Facebook undersökning i min grupp LRF Ungdomen, om hur ungdomar väljer jobb/arbetsgivare.

- Utvecklingsmöjligheter både gällande mig själv och arbetsplatsen.
- Eget ansvar och möjlighet till flexibilitet. Bra kommunikation mellan arbetsgivare och anställda, både gällande trivsel och utveckling.
- Kollegor.
- Lättillgängligt antingen kommunalt eller med bil. Så nära hem som möjligt. Flexibel arbetstid.
- Chefen behöver vara bra på att hantera medarbetarna och vara med på t ex AW och aktiviteter.
- Utmanande och utvecklande arbetsuppgifter, bra lön, variation, balans mellan arbete och fritid.
- Lika lön för samma arbetsuppgifter, mellan personer med liknande erfarenhet.

En undersökning från KvalitetsMagasinet om hur ungdomar väljer jobb/arbetsgivare visade liknande resultat.

1. Trevliga kollegor/bra arbetsmiljö, 62 procent.
2. Bra lön och förmåner, 55 procent.
3. Intressanta och utmanande arbetsuppgifter, 55 procent.
4. Bra chef och ledarskap, 52 procent.
5. Goda utvecklingsmöjligheter, 47 procent.
6. Trygg anställning, 37 procent.
7. Flexibel arbetsplats och arbetstid, 37 procent.
8. Geografiskt läge/närhet till hemmet, 28 procent.
9. Företagets värderingar och kultur, 27 procent.
10. Tydliga förväntningar och mål, 22 procent.

En ny aspekt som växt fram är att ungdomar vill jobba i klimatsmarta företag. Man vill absolut inte jobba i företag som skadar klimatet.

Hur stämmer då lantbruket in på dessa villkor och önskemål från ungdomar?

Vi har vårt geografiska läge, kan inte flytta på verksamheten. Det kan upplevas som ett problem med stora avstånd, men också en möjlighet. Förutsättningar för bra boende till rimlig kostnad, möjligheter för naturnära fritidsintressen. En utmaning är servicen på landsbygden. Finns det skolor, fritidsaktiviteter för barnen, någorlunda närhet till vårdcentral och annan service?

Lön och lönsamhet ligger för en lantarbetare något lägre än för många ”motsvarande” arbeten. Arbetsvillkor och förmåner är viktiga. Vi behöver lägga lite extra kraft på att vara bra arbetsgivare.

För att kunna attrahera ungdomar bör vi tänka på hur vi pratar om branschen, att vi är en viktig bransch, alla vill ha mat. Allmänhetens attityd ska inte underskattas. Ingen vill väl jobba i en bransch med låg lönsamhet och farlig arbetsmiljö.

Vidareutbildning är viktig och en förutsättning för att utvecklas på sin arbetsplats. Möjligheterna att ta över ett lantbruk är också viktiga.

Agronomutbildningen attraherar till stor del ungdomar med en anknytning eller bakgrund i lantbruket, men också de som är intresserade av hållbarhetsfrågor och miljö. Fler borde känna till agronomutbildningen.

---

## Varför ska man arbeta med livsmedelsproduktion?

Anita Persson, lantbrukare

Det man ska jobba med, ska man tycka är kul. Livsmedelsproduktion är en förutsättning för ett hållbart samhälle. Mat ska vi alla ha. Med pandemin har vår syn på livsmedelsproduktion förändrats en del. Inte minst har vi fått en större förståelse för svensk livsmedelsproduktion. Vi måste ha en helhetsbild av svenskt lantbruk. Klimatbov eller miljöhjälte? Men lönsamheten måste bli bättre. Löner och investeringar måste hänga med, om vi ska utveckla svenskt lantbruk.

I många företag har produktionen utvecklats så att man har vidareförädling inom företaget och det kan ge nya och intressanta arbetsuppgifter med kundkontakter och direktkontakt med konsumenter.

Hur kan nya personer komma in i lantbruket? Ta in praktikanter för ”prova på”. Dags för en ny ”Grön Våg”? Behöver nya personer med nya ögon i branschen. Nya affärsmodeller behövs, ägande och brukande är så nära kopplat. Vi behöver utveckla share farming och liknande modeller.

## Hur stort är intresset för våra utbildningar?

Claes-Göran Claesson, Strömma Naturbrukscentrum

Jag har arbetat 25 år som rektor vid två olika naturbrukscentra, och har kunnat följa hur intresset för gröna utbildningar växlat. Intresset för våra utbildningar ökar igen efter nedgången med gymnasiereformen 2011. Det som avgör hur intresset för våra utbildningar är beror egentligen på tre saker:

1. Hur attraktiv är näringen
2. Hur attraktiva är utbildningarna
3. Hur klarar vi oss i konkurrensen med andra

Vår näring borde vara otroligt attraktiv med tanke på det växande behovet av mat, fiber, fossilfri energi mm. Den ger också möjlighet till ett omväxlande arbete i samverkan med naturen och dess villkor. Samtidigt ges möjlighet känslan att vara till nytta och känna meningsfullhet i arbetet.

Men det finns motkrafter som skapar bilder i media om ”rovdrift på djur och natur”. Svag lönsamhet kan ibland leda till tveksamma åtgärder hos vissa företag. Vi måste bemöta uttalanden och felaktiga åtgärder på ett sakligt sätt och visa på det positiva i vår bransch.

Vi behöver attrahera ungdomar som är utvecklingsinriktade och innovativa att välja våra utbildningar, för det är de som ska driva utvecklingen framåt. Först ska de välja lämplig utbildning, sedan ska de arbeta i branschen och förhoppningsvis utbilda sig vidare.

För att en utbildning ska vara attraktiv behöver den ge en teoretisk grund och förståelse samt lust att lära mera. Den ska vara konkret och ge tillfällen till att pröva på och träna både på skolan och på den arbetsplatsförlagda utbildningen (APL).

Utveckla entreprenörsanda och träna elever i att ta ansvar och känna att man växer. Inse att man inte kan välja allt, man måste välja och välja bort bland ett stort utbud av kurser. Till viss del måste man kunna bygga en egen studieplan med olika grad av yrkesbehörighet och behörighet till högskola och universitet.

Den allmänna bilden av yrkesutbildningar är förfärlig. Det är begränsningar, inlåsning, återvändsgränd, andrahandsval och till och med ”skämmigt”... Föräldrar och studie- och yrkesvalslärare hejar på ”Inte ska väl du som har så bra betyg...”

Resultatet är att andelen elever på yrkesprogram minskat från 50 procent till 33 procent på inte allt för lång tid. Andelen elever på samhällsprogrammet har fyllts på av elever som varken vill eller kan komma till högskolan. Idag utgör de närmare 20 procent av elever på nationella program. Det finns nu en dimensioneringsutredning, som vill öka andelen elever på yrkesprogram och styra antalet platser på olika program. Just nu är den ute på remiss.

Från Hushållningssällskapet har vi föreslagit att begreppen yrkesprogram och högskoleförberedande program tas bort. Säg gymnasieprogram – det räcker. Programmen ska vända sig mot olika branscher och samverka med branscherna. Då kan eleverna efterhand skapa sig en bild av sin framtid och under utbildningen få stöd i att göra lämpliga val av kurser. Man ska naturligtvis inte tvinga in elever på utbildningar de inte har intresse av. Det skulle vara förödande.

Behörighet har tydligt samband med attraktivitet. År 1989 startade försök med 3-åriga yrkesutbildningar. De gav så kallad allmän högskolebehörighet – och intresset för utbildningen ökade. 2011 gjordes tydliga skillnader mellan yrkes- och högskoleförberedande program. Man tvingas nu välja till 300 poäng svenska och engelska för grundläggande behörighet. För naturbruksprogrammet innebar det att andelen sökande som varit mellan 3,2 och 3,6 procent direkt sjönk till 2,7 och sedan till 2,4 procent.

Naturbruksskolorna valde då att göra offensiva erbjudanden och erbjuda ett stort urval av kurser. Nu erbjuder många skolor både grundläggande behörighet och särskild behörighet inom naturvetenskap. Eleverna väljer detta till 50 procent respektive 5–10 procent. Skolverket noterar att detta är höga andelar jämfört med andra yrkesprogram. Detta förklaras delvis av den starka kopplingen till SLU genom att här finns många utbildningar som ses som en naturlig fortsättning på naturbruksprogrammet. Kopplingen saknas för trädgårdselever, och där är det ytterst få som läser vidare.

Mina slutsatser är att naturbruksprogrammet ligger rätt i tiden med kompetenser inom natur, djur och teknik. Elevintresse finns, men det skulle öka ytterligare om oron för högskolebehörigheten hos studie- och yrkesvägledare och föräldrar minskade. Dimensioneringsutredningen kan påverka genom bättre samordning och samverkan mellan olika utbildningsanordnare/huvudmän och branschen. Det är viktigt att öka andelen elever på yrkesprogram. Utredaren betonar att kommunerna lätt får tillbaka pengarna genom skatteintäkter för de dyrare yrkesprogrammen. Eleverna kommer direkt ut i yrkesarbete och bor ofta kvar i kommunen. Men det skulle vara olyckligt om man skulle återgå till att begränsa antalet elevplatser utifrån arbetsmarknadsprognoser. Gymnasieutbildning har helt andra syften än yrkeshögskola och arbetsmarknadsutbildningar – och ett längre tidsperspektiv.

---

### Vad har vi lärt oss idag? Hur ser politikerna på framtiden för yrkesutbildningar och yrkeskompetens

Fritjof Karlsson, Utbildningsdepartementet

Problemen med kompetensförsörjning finns överallt på arbetsmarknaden. Ett huvudproblem är att matcha de som inte är på arbetsmarknaden med de jobb som finns. I förlängningen innebär det också att matcha utbildningar med behov. Kompetensbristen innebär att man producerar mindre. För de flesta ungdomar går det bra oavsett vad man läst i gymnasiet. De som inte hittar jobb ganska direkt riskerar att hamna i arbetslöshet, man talar om ”ärrbildning”. Vad gör vi om man erbjuder utbildning och ingen väljer dessa utbildningar?

Regeringen är mycket medveten om problematiken. Vems är ansvaret? Frågorna är högst aktuella. Det finns stor brist på gymnasialt utbildad arbetskraft. Majoriteten av ungdomar väljer högskoleförberedande program. Men 4 av 10 väljer att inte studera vidare. Då konkurrerar man om jobb som inte kräver yrkeskompetens. Då blir personliga egenskaper mer avgörande, hur man ser ut, hur man uppför sig vid anställningsintervjun m m. OECD har studerat svenska yrkesutbildningar.



Pengar följer med eleven ”skolpengen”. Den som kan attrahera flest elever får mest pengar. Öppnar för att erbjuda det som elever efterfrågar just i valsituationen. När man är 15 år tänker man inte så mycket på hur man ska försörja sig i framtiden. Man ser på de närmaste tre åren. Många utbildningar är spännande på kort sikt.

Det allra viktigaste är att man klarar av gymnasieskolan. De som hoppar av en gymnasieutbildning har svårt att etablera sig, medan de som fullföljer gymnasiet ofta etablerar sig på arbetsmarknaden oavsett vilket program man gått. Av detta kan man lätt dra slutsatsen att det spelar ingen roll vilket program man går. Huvudsaken är att man tar sig igenom.

Ett stort problem är alla de som inte har godkända betyg från grundskolan, ca 15 procent av en årskull, och som inte är behöriga för gymnasieskolan. Dessa måste också ha en chans att komma vidare.

Lars Stjernqvists dimensioneringsutredning tittade på hur man etablerade sig på arbetsmarknaden. För elever som inte hade särskilt bra meritvärden från grundskolan hade man en svagare etablering på arbetsmarknaden, om man valde ett högskoleförberedande program. Alla yrkesutbildningar är inte heller bra. Bland naturbruk är det en utbildning som sticker ut, och det är djurutbildningen. Där är det hög sannolikhet att man inte jobbar och inte läser vidare.

Slutsatsen blev att valet av utbildningsprogram har betydelse för genomströmningen och etableringen på arbetsmarknaden. De flesta yrkesutbildningar beskrivs som att man har goda möjligheter på arbetsmarknaden. Regeringen vill att kurser för grundläggande behörighet ska ingå i yrkesprogrammen. Remissbehandling pågår. Vi har varit duktiga på vuxenutbildning för högskoleförberedelse. Men utbudet yrkesvux måste öka. Det ska vara möjligt att ställa om och yrkesväxla även till mer praktiska yrken.

---

## Politiska repliker

Samtliga politiska partier hade fått inbjudan till dagens webinarium, men endast **Fredrik Christensson**, utbildningstalesperson Centerpartiet, hade anmält sig. Utbudet är viktigt, men attraktionskraften är också mycket viktig. Arbete pågår med ett mer generöst studiemedelssystem för vuxna, som vill yrkesväxla.

---

### Sammanfattning, Lennart Wikström

Det är många intressanta frågor som kommit upp. Jag tänker på det Jonas tog upp om samarbete mellan företag och utbildningar. Det behöver finnas former för detta och utbildningen bör leda till en yrkesexamen. Ungdomar väljer det som är mest spännande för ögonblicket, och då behöver det finnas möjligheter till komplettering eller yrkesbyte senare. Den tekniska utvecklingen är viktig, kan man ta bort enformiga och tråkiga moment, så kan det bli mer utrymme för egen utveckling. Matchning, hur ska vi kunna rekrytera till en bransch, som är relativt okänd. Matchning och attraktivitet, nyckelord för det jag lyssnat till idag. Tanken om högskolebehörighet för yrkesprogram finns det gehör för inom regeringen.

---

### Sammanfattning, Ann-Britt Karlsson

Det är helt klart att vi har en stor utmaning framför oss. "Alla" arbetsgivare jag person. Man kan bli orolig, hur ska människorna räcka till för framtidens arbetsmarknad? När man ser på skolsystemet, så får man en känsla av att man väljer i grundskolan vilket gymnasieprogram man ska ta, sedan går man till högskola eller yrkesliv. Men är det rimligt att man redan i grundskolan ska välja vad man ska syssla med under ett helt yrkesliv? Slutsatsen är att det måste finnas möjligheter till omval, ges nya möjligheter. En studie- och yrkesvägledare jag pratade med berättade att hon brukar informera elever om yrkesprogram och framhålla att det är lätt att komplettera engelska eller matematik om det skulle behövas. Men skulle man vilja komplettera med lantbrukets djur eller lantbrukets maskiner, ja då har man problem. Det är inte status att välja ett yrkesprogram. Undrar ibland vad det är för fel på ett vanligt "hederligt jobb". Vi måste återkomma till att alla jobb behövs. Som en kollega brukar säga. Ibland behövs det någon som kör skottkärran också, allt kan inte göras från en dataskärm. Vuxenutbildning och yrkesbyte tror jag är ämnen vi behöver ta upp i ett kommande webinarium.

---

### Maria Elinder, Naturbrukets Yrkesnämnd

Vi måste synliggöra de jobb som finns i branschen, småföretag och egna företagare finns ofta inte i statistiken. Därmed syns inte kompetensbehovet.



**KUNGL. SKOGS- OCH LANTBRUKSAKADEMIEN**

## Arbetsbyte och karriärväxling i de gröna näringarna

Tid	Onsdag 6 oktober 2021
Plats	Webbinarium från Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien, Drottninggatan 95 B, Stockholm
Finansiering	Webbinariet arrangerades med stöd ur Stiftelserna A. W. Bergstens och Per Palmgrens fonder

Kompetens hos medarbetare är viktig för att nå livsmedelsstrategins mål om ökad livsmedelsproduktion och ökad självförsörjningsgrad i landet. Förutsättningarna för arbete i de gröna näringarna förändras ständigt och det är viktigt för företagen att kunna hitta rätt personal. Stora satsningar görs för närvarande av regeringen för att få människor, som står utanför arbetsmarknaden i arbete. Hur skapar vi utbildningar och arbeten där individer kan växa och utvecklas i sitt arbete eller till nya arbetsuppgifter. Vi ger exempel på yrkesbyte, där man gått från en helt annan bransch till verksamhet inom den gröna sektorn. Vi ställer oss också frågan hur yrkesbytare bemöts inom sektorn och funderar över vad människor med olika erfarenheter och bakgrunder kan tillföra vår sektor.

### Program

Moderator: Lennart Wikström, Tejarps förlag och KSLA

- 09.00     **Praktiska detaljer**  
Lennart Wikström
- 09.05     **Välkommen och introduktion**  
Ann-Britt Karlsson, ordförande KSLA:s Kompetenskommitté
- 09.15     **Mer mat – fler jobb. Ett projekt för att uppfylla Livsmedelsstrategins mål**  
Jan Andersson Arbetsförmedlingen
- 09.30     **Vuxenutbildning till djurskötare**  
Per Hagelin, Kommunala vuxenutbildningen, Sjöbo kommun
- 09.40     **Nya vägar in**  
Magnus Därth, Kött och charföretagen, Jonas Tunestål KLS Ugglarps
- 09.50     **Från undersköterska till djurskötare**  
Hanna Bäckström och Åsa Lohman, Smågris Syd
- 10.00     **Hur bemöter vi yrkesbytare? Attityder hos etablerade företagare**  
Annika Bergman, Agronmind
- 10.20     **Hur tar man sig in i branschen**  
Jimmy Larsson, Hushållningssällskapet
- 10.35     **Diskussion: Vad behöver göras för att underlätta karriärväxling till de gröna näringarna?**
- 10.35     **Summering och avslutning**

## Introduktion

Ann-Britt Karlsson, ordförande KSLA:s Kompetenskommitté

Dagens webinarium är en uppföljning av vårt webinarium i maj, då vi talade om ungdomars väg in i den gröna sektorn. Idag fokuserar vi på vuxna, som vill byta bransch och kanske bli en del i livsmedelskedjan. Vilka möjligheter finns det då?

Man måste ha en vilja att arbeta i branschen. Det handlar om attraktionskraft. Idag är det stort intresse för mat, miljö, kost och hälsa och många inser att allt hänger ihop. Vi behöver ge en bra och rättvisande bild av våra verksamheter.

---

## Mer mat – Fler jobb. Ett projekt för att uppfylla Livsmedelsstrategins mål

Jan Andersson, Arbetsförmedlingen

Kopplat till den nationella livsmedelsstrategin gick ESF-rådet ut med att man ville satsa på ett nationellt projekt kring kompetensförsörjning under perioden 2018–2022. Arbetet sker som ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, LRF och LI och man arbetar med företagen inom primärproduktion, skog och livsmedelsförädling. Projektet har fått namnet ”Mer mat – Fler jobb”.

I projektet kan företag få hjälp med företagsanalys, kompetensutveckling och arbetskraft. Målgruppen är företag och arbetssökande. Arbetsförmedlingen arbetar med matchning, praktik, utbildning, informationsinsatser och digitala tjänster.

Utmaningarna är många. Det finns ett mörkertal, man vet inte behovet i branschen. Med statistik blir man synlig. Syns man inte, så finns man inte. Det är brist på reguljär utbildning på grundläggande nivå. Behöver kompletteras med utbildning på vuxennivå, som yrkesvux eller lärlings-system.

Attraktionskraft talar vi ofta om. Men det är svårt att skapa attraktionskraft om det inte finns utbildningar. Utbildningar måste finnas tillgängliga och spridda över landet. Geografisk närhet ska inte underskattas. Samverkan mellan utbildningar och näringsliv behöver utvecklas, det är där man skapar intresse för jobb inom branschen.

Vi arbetar nu med ett projekt, men det kommer snart att ta slut. Framför oss finns det ett tomrum. Vem ska jobba operativt med verksamheten? Företagens synpunkter måste beaktas och vi har inte någon riktigt bra organisation eller samordning för detta.

YH-utbildningar är en fortsättning, och det är bra. Men vi saknar samordning för vuxenutbildning på gymnasienivå, yrkesvux. Vem tar ansvaret för detta?



## Vuxenutbildning till djurskötare

Per Hagelin, Sjöbo kommun

Vuxenutbildningar är ett kommunalt ansvar. I Sjöbo har vi startat en lärlingsutbildning till djurskötare. Det är ett alternativ till traditionell utbildning inom Yrkesvux för de elever som vill lära ett yrke på en arbetsplats. 80 procent av utbildningen sker på en arbetsplats, men följs kontinuerligt av lärare, som besöker arbetsplatsen. Tillhörande teori läses på skolan. Man får ett gymnasiebetyg och ett certifikat. Utbildningen leder ofta till jobb på den arbetsplats man haft sin arbetsplatsförlagda utbildning.

Avtal tecknas mellan arbetsplats och utbildningsanordnare. Viss ersättning utgår till arbetsplatsen. Initiativ till en djurskötarutbildning togs av grisföretagarna. Utbildningen är 25 veckor och branschen har ställt upp bra. Nu finns utbildningen, men var finns eleverna? Samarbetet med LRF har varit fantastiskt bra, det har varit lättare att hitta arbetsplatser än elever till utbildningen.

Parallellt drog vi i gång en utbildning inom mjölkproduktion, som slagit väl ut. Utbildningarna ger behörighet. Tidigare erfarenhet bra, men inget absolut krav. Utrikesfödda är en målgrupp. Vi har krav på körkort, eftersom arbetsplatserna ligger där bussarna inte går. Här faller många tyvärr bort. Vårt uppdrag gäller hela Skåne. Hemkommunen ska betala, men så görs inte alltid. Här har vi ett problem.

---

## Nya vägar in

Magnus Därth, Kött och Charkföretagen

De traditionella vägarna in till branschen är smala och nya initiativ behövs. Vår utgångspunkt är enligt Livsmedelsstrategin från 2017 att det ska vara ”enkelt att rekrytera personal i hela livsmedelskedjan” år 2030 och att ”den inhemska animalieproduktionen ska öka”.

Inom livsmedelsbranschen är behoven av arbetskraft väl kartlagda, läget är allvarligt och akut. Utbildningar har tillåtits att försvinna under de senaste 20 åren. 60 procent av kött- och charkföretagen uppger att de behöver rekrytera. Det saknas personal inom samtliga yrkeskategorier, man har ett behov av utländsk personal, men man vill i större utsträckning ha egenanställd inhemsk personal.

Vårt mål är att ständigt arbeta med kvalitetsförbättringar, men det är svårt när personalen ständigt byts ut.

I det reguljära utbildningssystemet finns bara en utbildning – lärlingsvuxutbildning i Luleå med 4 elever. Den sista gymnasieutbildningen i egna lokaler försvann hösten 2020. Företagen måste utbilda i det praktiska hantverket. Därför ligger fokus på ”lärlingsutbildning”.

Vi arbetar med tre spår:

- Arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning, målgrupp: arbetslösa, inkl. nyanlända.
- Den kommunala vuxenskolans yrkesvux, målgrupp: yrkesbytare.
- Vidareutbildning av befintlig personal: målgrupp: redan anställda.

När det gäller gruppen nyanlända, så vill jag framhålla att vi i branschen är vana vid att arbeta med många nationaliteter. På en något större arbetsplats har vi redan kanske 30–40 olika nationaliteter. Vi har uppdaterat branschens utbildningsmaterial, håller på med en upphandling av arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning, presenterat ett yrkespaket till yrkesvux och utvecklat en digital utbildningsplattform för e-learning.

Det är viktigt att höja branschens status. Därför driver vi projektet Kött & Charkakademin, ett digitalt utbildningsmaterial med stort interaktivt inslag.

Även om branschen tar stort ansvar för sin kompetensförsörjning, så finns det en del önskemål från oss. Vi tycker att fler kommuner måste satsa på lärlingsvux inom kött och chark, stimulansstöd bör införas för kompetensutveckling av redan anställda. Vi önskar också att regering och riksdag bör enas om att införa branschstrategier för att driva på utvecklingen och att vi ser en fortsatt utveckling av digitala utbildningar.

---

### Från undersköterska respektive lagerarbetare till djurskötare

Hanna Bäckström och Jerry Östling

Hanna Bäckström jobbar sin åttonde vecka hos Mattias Espert. Hon hade jobbat 25 år i vården. – Hamnade där på ett sommarjobb, när jag var 20, säger hon. Efter 25 år i vården hade jag provat det mesta inom vården. Jag är gammal klasskamrat med Mattias sedan första klass. Såg på Facebook att Mattias sökte folk. Tänkte att det är ändå lite samma sak. Det handlar om omvårdnad. Hanna säger att hon fick tjänstledigt från sitt förra jobb, det var viktigt för att hon skulle våga ta steget.

Den anställde Jerry Östling jobbar hos Mattias sedan december föregående år. Han hade jobbat inom lager, men tyckte att han ville sadla om.

– Djur tilltalar mig säger han, och jag såg en annons från Mattias. Hade jobbat en tid för längesedan på Scan. Om personal och chef är bra kan jag gärna byta jobb. Vi har fått ett positivt bemötande. Kände mig välkommen från dag 1. Alla har varit hjälpsamma och förstående. I princip ingen i personalen har en riktig djurskötarutbildning, utan alla har i princip varit i samma situation.

---

### Hur bemöter vi yrkesbytare? Attityder hos etablerade företagare

Annika Bergman, Agronmind

Jag är grisföretagare med 10 anställda. Är ordförande i Gröna Arbetsgivare och vd på Hushållningssällskapet Halland.

Jag skulle vilja säga att tillgången på arbetskraft är ett hinder för utvecklingen av svenskt lantbruk idag. Som företagare har man en annan ingång i en verksamhet än man har som anställd. Min erfarenhet som företagare är att vi arbetar hela tiden med yrkesbytare, för bristen på arbetskraft är

så stor. Visst har vi ungdomar från naturbruksgymnasier och med tidigare erfarenhet, men de räcker inte till. Min erfarenhet är att yrkesbytare ofta fungerar väldigt bra och vi vill naturligtvis att de så småningom ska bli vad jag kallar kärnmedarbetare, som stannar kvar på gården. För vi har ju verkligen investerat i dessa personer. Men ofta blir de inte så långvariga, kanske har de fel förväntningar...

Yrkesbytare är vanliga inom trädgård, ett intresse som ofta växer fram. Djurskötsel kan också vara ett sådant område. Vi behöver jobba mycket med introduktion, det är inte enkla jobb i vår sektor. Lönen är ungefär som i motsvarande branscher. Men kommer man från handeln eller vården, så finns där många tillägg för obekvämt arbetstid som kan vara svåra att matcha.

Vi är en småföretagarbransch. Hur ser det ut hos oss? Vi behöver en juste arbetsplats, bra personalutrymmen, bra ledarskap. Jag vill också lyfta det jag kallar machokultur. Den finns på många lantbruksarbetsplatser, men också i sociala medier. Den är negativ för oss och det finns lite för mycket av detta. Stämningen är rå men hjärtlig, är det så vi vill ha det? Ledarskapet bär värderingarna och där måste vi bli bättre. Man kan ställa krav på samhället, LRF m fl, men det är vi själva som måste göra den resan.

För många känns det meningsfullt att jobba med lantbruk, det är begripligt, hanterbart och det finns en känsla av helhet och sammanhang. Men vi måste klippa sönder offerkoftan, vi kan inte tycka synd om oss. Det lockar inte någon till vår arbetsplats.

Men vi ser en förändring. Yngre arbetsgivare ser till exempel att det är självklart att man ska vara föräldraledig, även om man är man. En ”prova på peng” hade underlättat för arbetsgivare att våga ta steget att anställa någon utan erfarenhet.

---

### Hur tar man sig in i branschen?

Jimmy Larsson, Hushållningssällskapet

Avslutningsvis talade Jimmy Larsson om möjligheterna att bli företagare inom den gröna näringen. Ingången är svår, om man inte har en bakgrund i lantbruk. Men det finns möjligheter att komma in som anställd, bli delägare och så småningom kanske ta över verksamheten och bli egen företagare.

Men den vanligaste vägen in som företagare är att man startar en mindre verksamhet, ofta med fokus på vidareförädling och direkt försäljning till konsument.

---

### Sammanfattning, Ann-Britt Karlsson

Det är tydligt att vi behöver arbeta med vår självbild, annars kommer vi inte att kunna förbättra vår attraktionskraft. Utbildningar och lärlingsplatser för vuxna som vill byta yrke/bransch måste finnas tillgängliga för alla. Där ser vi nu ett tomrum eller glapp, ingen tar ansvar för samordningen.

För att nå nya grupper och intressera dem för arbete i våra företag måste vi gå utanför våra normala kontaktnät och visa upp oss. Till exempel på sociala medier. Viktigt att inte tänka bort några grupper!

När det gäller kommuner som inte vill betala för yrkesvux kan man anföra argumentet att utbildningen leder till arbete, den utbildade stannar ofta i kommunen eller regionen och blir en skattebetalare.

Som utbildningsanordnare vill jag peka på problematiken kring vuxenutbildningar. Det behövs tre saker, ett koncept, finansiering och elever. Det är en hel del arbete med att ta fram kursplan, finansieringen är osäker och till sist ska man hitta eleverna. Det är många osäkerhetsfaktorer och det innebär att det inte finns särskilt stor motivation hos skolor och naturbrukscentra att arbeta med dessa utbildningar (Claes-Göran Claesson).

Till sist kan vi sammanfatta dagen med att här finns såväl utmaningar som möjligheter, när vuxna vill byta jobb och komma in i vår bransch. En förutsättning för att vi ska lyckas är att vi arbetar tillsammans, och det känns som att vi är inne på den vägen.



**KUNGL. SKOGS- OCH LANTBRUKSAKADEMIEN**

## Kompetensförsörjning – nyckelfråga för utveckling av livsmedelsproduktion i Sverige

Tid	Torsdag 27 oktober 2022
Plats	Webbinarium från Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien, Drottninggatan 95 B, Stockholm
Finansiering	Webbinalet arrangerades med stöd av medel från av KSLA förvaltade fonder

Livsmedelsproduktionen ska öka i Sverige. Det är politiker och branschföreträdare överens om. För att detta ska bli verklighet krävs förutsättningar av olika slag. Biologiska resurser ska hanteras i ett hållbart system inom primärproduktion, förädling och försäljning och för detta krävs kompetens på olika nivåer. Seminariet/webbinalet var en avslutning och sammanfattning av det arbete som gjorts i KSLA:s kompetenskommitté under perioden 2020–2022 och fokuserar på kompetensfrågorna som en förutsättning för ökad inhemsk livsmedelsproduktion och riktar sig till alla med intresse för kompetensförsörjningen i de gröna näringarna.

### Program

Moderator: Lennart Wikström, KSLA

- 10.00 **Välkomna och introduktion till dagens ämne**  
Ann-Britt Karlsson, ordförande KSLA:s kommitté för kompetensförsörjning i livsmedelssystemet och Lennart Wikström, KSLA.
- 10.10 **Erfarenheter från Kompetenskommitténs arbete**  
Ann-Britt Karlsson
- 10.30 **Hur attraktivt är det att arbeta i de gröna näringarna?**  
Mathilda Hollertz, Gröna arbetsgivare
- 11.00 **Vilka kompetenser behöver vi?**  
Peter Borring, lantbrukare
- 11.20 **Vad är det för arbete jag vill ha?**  
Isabella Odmark, agronom, och Emma Sjölander, agrotekniker
- 11.40 **Hur kan vi samarbeta för att attrahera och utbilda för vår bransch?**  
Bo Selerud, Hushållningssällskapens Förbund
- 13.00 **Mer mat – Fler jobb, ett projekt för att uppfylla Livsmedelsstrategins mål**  
Jan Andersson, Arbetsförmedlingen
- 13.20 **Grönt är det nya svarta – hur bemöter vi yrkesbytare?**  
Annika Bergman, vd Hushållningssällskapet Halland
- 13.40 **ME-skolan, ett initiativ i maskinbranschen**  
Jonas Thorstenson, ME-skolan
- 14.10 **Så får vi personal till vårt företag**  
Lars Wall Persson, Ellenholm & Vadensjö Jordbruks AB
- 14.30 **Viktiga åtgärder för framtida kompetensförsörjning**  
Gemensam diskussion (Näringsdepartementet, Tillväxtverket, LRF)
- 14.20 **Avslutning, sammanfattning**  
Ann-Britt Karlsson, Lennart Wikström



## Inledning

### Lennart Wikström

Inledning Lennart Wikström. Kompetensförsörjning är en utmaning inom många branscher, inte bara gröna näringar. Det känns som att ”alla” företag söker personal, offentliga sektorn med vård, omsorg och skola, industrin, servicenäringar. Det handlar om alla yrkeskategorier från avancerad forskning till praktiskt yrkesarbete. Hur klarar vi i den gröna näringen den konkurrensen?

### Ann-Britt Karlsson

Vårt arbete i kompetenskommittén bottnar i identifierade behov som är knutna till livsmedelsstrategin. Vi har varit en grupp med bred förankring i den gröna näringen, som arbetat med de här frågorna under en treårsperiod.

Vi har intervjuat företagare med olika verksamheter och kommit fram till att det ser ganska olika ut.

- Mjölksproducent i nordöstra Skåne – lokal arbetskraft.
- Grisproducent i södra Skåne – alternativa rekryteringsvägar: Facebook, sociala medier, kompisar (hade bl.a. rekryterat två undersköterskor).
- Bärödlingsproducent, med café och butik – bra med svenska ungdomar i café och butik, men ute i produktionen är det personal från Baltikum och Polen samt Thailand som gäller.
- Livsmedelsindustri – låga trösklar att komma in, internutbildning, utländsk arbetskraft, arbetar för att vidareutveckla personalen inom företaget.

Vi har gjort en studieresa till Halland med besök hos olika företag.

Vi har haft dialog med andra som jobbar med kompetensförsörjningsfrågor:

- *Landsbygdsnätverket* – nationella kompetensråd.
- *LRF* – kompetensförsörjning är viktig, stärka attraktionskraften för branschen som helhet, lönsamhet är viktigt, att Livsmedelsstrategin uppdateras och efterlevs.
- *Tillväxtverket* – många kartläggningar, bl.a. ”Lägesrapport till regeringen om livsmedelssektorns kompetensförsörjningsbehov” Dnr 2020-180
- *Regeringskansliet/Näringsdepartementet* har en nyckelroll.
- *Svenskt Näringsliv* – hur rustar vi unga utan gymnasieutbildning för jobb? Yrkesvux som jobbmotor.
- *SLU* – synpunkter på utbildningar, samtal med SLU:s styrelse.
- Pågående dialog kring veterinärutbildning.

Vi har också anordnat ett antal egna aktiviteter:

- Utbildning, yrkeserfarenhet och ”anställningsbarhet”.
- Arbetsbyte och karriärväxling.
- Vem är anställningsbar i livsmedelskedjan?
- Slutseminarium (här idag).

Vi kommer att göra en slutrapport i digital form.

Målbilden för vårt arbete är ”en levande landsbygd och livsmedelsproduktion över hela landet” och detta är helt i linje med intentionerna i Livsmedelsstrategin.

## Hur attraktivt är det att arbeta i de gröna näringarna?

Mathilda Hollertz, Gröna arbetsgivare

Ungdomsbarometern visar att Generation Z, ungdomar födda 1995–2012

- är engagerade och vill kunna påverka,
- ser hållbarhet och miljö som är viktiga,
- är individualister,
- känner mindre stress kring utbildning och jobb,
- har stort samhällsintresse.

Generation X och Y (1960–1980 och 1980–1995) har andra mål, de vill ha balans mellan arbete och fritid, säkra jobb, de har behov av trygghet och vill vara samhällsnyttiga.

Företagens perspektiv, enligt vår rekryteringsenkät är att 7 av 10 upplever att det är svårt att rekrytera personal.

- Brist på yrkeserfarenhet.
- Attityd och engagemang.
- Utbildning.
- Flytt från land till stad.
- Föräldrar uppmuntrar gymnasium som är högskoleförberedande.

Svårast att rekrytera:

1. Veterinär.
2. Djurskötare.
3. Maskinförare.
4. Skogsmaskinförare.
5. Förare.
6. Mekaniker.
7. Skogsarbete.
8. Trädgårdsanläggare.
9. Trädgårdsarbetare.
10. Trädgårdsmästare.

Till stor del väljer ungdomar Naturbruksgymnasium på grund av intresse för ämnet (86 %). Detta visar att man gör ett medvetet val. Man ser också goda chanser till jobb direkt efter gymnasiet.

Fler ungdomar är intresserade... men vad väcker deras intresse? För många ungdomar är flertalet jobb inom gröna näringar okända. Man väljer alltså inte bort dessa utbildningar, utan man känner helt enkelt inte till dem. Jobba grönt har varit ett projekt med målsättning att komma ut till nya grupper.

**Attraktivitet** – har tidigare bara mätts genom söktryck till utbildningar. Nu finns ett attraktionskraftsindex. Sebastian Remvig på Centrum för företagsledning Alnarp har gjort arbetet bakom indexet. Man väger samman sex faktorer:

1. Sökande till gymnasieutbildningar.
2. Sökande till SLU.
3. Antal företag i branschen.
4. Antal nystartade företag i branschen.
5. Löneläge.
6. Andel unga företagare.

Attraktionsindex har minskat sedan 2010 men har ökat igen.

### Sammanfattning

- Kompetensbrist på alla utbildningsnivåer.
- Få har sökt sig till jobb och utbildningar inom branschen.
- Stor potential sett till generation Z:s preferenser.
- Ökade ansökningssiffror till utbildningar.
- Framtidstro (mest meningsfulla varumärket är Lantmännen, nyheter från 26/10).

### Frågor

1. Ser vi en ny grön våg?  
Ja, det tror jag – matförsörjning blir allt viktigare (politiskt)
  2. Har ni jobbat med företagen – för att hjälpa dem att vara bra arbetsgivare?  
Ja, inom projektet ”Jobba grönt” har vi jobbat med realistiska och positiva bilder av hur det är att jobba inom lantbruk och skogsbruk.
  3. Ersättning och karriärmöjligheter?  
Svårt att göra något åt att det är svårt att se en karriär i små företag. Så är det i de flesta företag (inom alla branscher). Löner regleras av avtal.
-

### Vilka kompetenser behöver vi?

Peter Borrying, lantbrukare – konventionell och ekologisk växtodling. Tidigare LRF-ordförande, Östergötland

Har jobbat med många olika ”vinklar” på lantbruksutbildning.

Vilka yrkesroller behövs i framtidens jordbruk?

- Utförare av enkla, repetitiva sysslor – lågkvalificerad arbetskraft.
- Ensamskötare av besättningar eller traktorförare med ”eget ansvar”.
- Egenföretagare med ”traditionellt” jordbruk som huvudverksamhet.
- Akademiska utbildningar – egenföretagare/rådgivare och försäljning/veterinär, forskare och livsmedelsförädlare.

Trend: mer arbete som innebär översyn, tekniska system (appar och datorer) som är kopplade till produktionen. Kommer lågkvalificerad arbetskraft att utföra mer kvalificerade sysslor i framtiden med hjälp av avancerad teknik och uppkopplade system?

Vem är framtidens djurskötare som både har gott djuröga och intresse för teknik. Vi skruvade/mekade mycket på utbildningarna förr. Det behöver vi inte göra idag, vi gör allt mindre själva. Vi har serviceavtal, en serviceman kommer och fixar med våra maskiner. Var utbildas dessa? Och all dokumentation, den ska in i det digitala systemet.

Yrkesråd och programråd möter brokiga förväntningar på kompetens. Viktigt att prata om vad studenter i olika program behöver kunna och utföra. Kursplanerna är avancerade, men vi ska utbilda utförare, inte företagsledare och egna företagare.

### Vilka utbildningar finns idag?

Ensamskötare utförare: Komvux, distansutbildning – grundnivå, naturbruksprogram.

Egenföretagare: Naturbruksprogram, YH-driftledare, agronom, veterinär, lantmästare.

Akademisk utbildning: Veterinär, lantmästare, driftledare... rådgivare, livsmedelsförädling eller egenföretagare.

Vi behöver docka ihop behoven i näringen med utbildningarna. Det är svårt med grundutbildning för yrkesbytare.

Agronomutbildningen är inte känd. Många med andra utbildningar säger att de inte känner till utbildningen, men tycker att den verkar ”häftig” och relevant.

Naturbruksgymnasiet har en enorm spridning, från studenter som kommer från gårdar som har den häftigaste tekniken hemma till studenter som inte har agrar bakgrund och saknar praktisk erfarenhet.

Attraktionskraft. Det är ett tryck på naturbruksgymnasierna, det gör att en del praktiskt orienterade studenter inte kommer in (för att de saknar betygen) – hur fångar vi dem?



Några sammanfattande synpunkter:

- Svårt med grundutbildning för yrkesbytare.
- Förr fanns flera kortare utbildningar som passade säsong och erfarenhetsutveckling.
- Agronomutbildningen ger fantastiska möjligheter och borde vara attraktiv, men är extremt okänd bland akademiker utanför sektorn.
- Hur fortbildar vi naturbrukslärare? Dagens lärarsituation gör det nästan omöjligt för heltidsläraren att hålla sig praktiskt uppdaterad om ny teknik.

Praktiksystemen behöver ses över, så att det ges ett värde att vara praktikvärd. Vi behöver ha ett solidariskt finansieringssystem för arbetslivets medverkan i utbildningssystemet.

Det kommer signaler om att det är viktigt att ha en grundutbildning – även för den som kör traktorn.

Skolvärlden är väldigt inbunden (sluten) – vi behöver jobba med hur vi integrerar behov och utbildning. Brist på yrkeslärare.

---

Vad är det för arbete jag vill ha?

Isabella Odmark, husdjursagronom (gård utanför Örebro, LRF Ungdomen, jobbar idag på Jordbruksaktuellt, och Emma Sjölander, agrotekniker (djurskötare på Lövåsa gård)

Isabella, uppvuxen på hästgård, valde agronomutbildningen, kände många agronomer som hade roliga jobb och fick kännedom om utbildningen via goda vänner, familjen och genom studiebesök på Ultuna.

– Jag hade tänkt jobba med hästar, men ett roligt sommarjobb på Jordbruksaktuellt har nu blivit jobb. En lång agronomutbildning gav tillfälle till reflektion och nya val. Hade sikte på rådgivare. På jobbet vet alla vad en agronom är, men utanför branschen är det få som vet vad en agronom är. Praktikkurser, sommarjobb och extrajobb är en viktig del av agronomutbildning – speciellt för dem som inte har en agrar bakgrund. Praktikkurser av olika sorter och vid olika tider på året är viktigt för agronomutbildningar! Här finns möjlighet att växa, och utveckla mig mer.

Emma kommer inte från gård från början.

– Jag ”ramlade in” i det – och gick utbildningen för att kunna arbeta på en större gård. Valde mellan agrotekniker och lantmästare. Jag jobbar idag på en större mjölkgård med ekologisk odling. Jag har jättemycket nytta av min utbildning – varje dag. Jag hade ju inte lantbruksbakgrund. LIA-kurser. Agrotekniker är en välkänd utbildning i vår bransch och i vårt område. Utanför branschen får jag förklara vad min utbildning är. Jag skapade nätverk under studietiden. Jag vill gärna vara på Lövåsa gård – och vi har talat om hur jag kan göra karriär här.

Både Emma och Isabella menar att externa föreläsare är väldigt viktiga

---

## Hur kan vi samarbeta för att attrahera och utbilda för vår bransch?

Bo Selerud, Hushållningssällskapets Förbund

Hushållningssällskapet är en 200 år gammal organisation, bestående av 15 fristående sällskap med 1 000 medarbetare och 25 000 medlemmar, omsätter 900 mkr/år. Vi har stort rekryteringsbehov, löpande (ca 100 personer/år).

Kunskap för landets framtid – fokus ligger på naturbruksgymnasier (9 st, 1 500 elever). Nu är söktrycket som högst – ökat sedan 2009. Men bara 17 procent väljer lantbruk. Utannonserade jobb – finns massor inom trädgård/park. Lantbruket är mindre synligt.

SLU:s rekryteringsarbetare arbetar med hemsidor, antagning, besök på campus, uppsökande verksamhet, digitala kampanjer, antagna kampanjar.

Geografisk spridning på olika SLU-campus.

Antagning på SLU ht 2022, vi behöver dem som kan IT, teknik, ekonomi och biologi.

## Vilka hot driver utvecklingen?

Covid, ekonomisk kris, klimatkris, biodiversitetskris, krig i vår närhet – vi behöver producera mer mat!

Livsmedels- och energiproduktion behövs verkligen i Sverige. Detta med tanke på torka, Covid, Ukrainakrig och IPCC-rapporten. Livsmedelsbrist internationellt – ökar risker för krig och orolighet.

Söktrycket ligger på djur. Vi behöver fler personer i gränssnittet teknik/biologi. Tillämpad IT-teknik inom växtodling och husdjur.

## ”Attityd är A och O – vi behöver lyfta fram glädje, nytta och betydelse av livsmedelsbranschen”

Vi behöver skapa intresse – inte konflikt (mellan landsbygd och stad).

Vi behöver hjälpas åt – för näringen (hela den gröna branschen).

Samarbete kräver vilja, kommunikation och hårt arbete. Utnyttja situationen med intresset och medvetenheten om betydelsen av svensk livsmedelsproduktion. Vi gör jättemycket bra och behöver lyfta fram detta. Tillsammans kan vi utveckla branschen och få de bästa till näringen. Framtiden är grön.

SLU:s långa utbildningar – hur mycket behöver de fortsätta utbildning av agronomexaminerade? Introduktion, rådgivare måste kunna bygga relationer för att kunna sälja sina tjänster. Praktisk ekonomi och affärsfärdighet behöver utvecklas.

Hur påverkar ”vi” SLU:s utbildningar? Dialog med SLU – mer samarbete, SLU har bjudit in till det. Om vi inte kan få studenter från SLU, så söker vi från andra universitet, personer med någon form av grön bakgrund. Vi inom Hushållningssällskapet är gärna med och ger synpunkter på SLU:s utbildningar.

Hur kopplar vi till tekniska högskolor för att få in dem i biologin? Det pågår ett arbete med/mot andra högskolor. Vi behöver agronomer med tekniska inriktningar, IT, bygg, vatten, miljö. Den biologiska kompetensen i teknikutbildningarna är viktig. Samarbete!

För att få Naturbruksgymnasierna att kunna ge aktuell utbildning t ex inom teknik har vi lagt mer utbildning på gårdsnivå. Lantbrukarna är till stor del våra medlemmar och det är de som har den senaste tekniken.

---

## Mer mat – Fler jobb. Ett projekt för att uppfylla Livsmedelsstrategins mål

Jan Andersson, Arbetsförmedlingen

Ingående komponenter i projektet:

- Företagsanalys.
- Kompetensutveckling.
- Arbetskraft.

Företagare, arbetskraft och matchning. Samarbete LRF och Arbetsförmedlingen, där LRF svarat för de två första delarna och Arbetsförmedlingen i huvudsak ansvarat för den sista.

Vi arbetar över hela landet, men gör många aktiviteter lokalt eller regionalt.

### Utmaningar

- Mörkertalet – det finns ett behov av att synas som bransch, och lyfta fram behov. Vi måste visa att det behövs arbetskraft. Det är viktigt att anmäla lediga jobb till arbetsförmedlingen.
- Bristen på reguljär utbildning – utbildningssystemet, här saknas delar (grundutbildning, yrkesbytarutbildningar...). Men det är glädjande att se att det tas initiativ som komvux och yrkesvux.
- Attraktionskraft – att vara bra arbetsgivare. Att kunna attrahera och behålla personal. En undersökning gjord av LRF Ungdomen för några år sedan visade att många hade lämnat branschen och att de gjort det på grund av att de inte fått insyn i det företag där man jobbat. Hur går det för oss, vad betyder min arbetsinsats, gör den någon verklig nytta?
- Samverkan – att ha ett systemperspektiv på kompetensbehov i livsmedelssektorn
- Tomrum – vem är det som ska jobba operativt med att möta behoven som identifierats? Tillväxtverket skriver bra rapporter, regionen jobbar mycket ned övergripande projekt, men är inte operativa. Vem ska ut och träffa lantbrukaren som behöver arbetskraft och den arbetssökande som kan vara intresserad av ett jobb.

### Lennart Wikström ställer frågor:

Har arbetsförmedlingen fått ”byta sida” i det här arbetet – från arbetssökande till den som behöver arbetskraft?

**Svar:** Det har varit oerhört lärorikt och bra!

Projektet fokuserades på individer som stod långt från arbetsmarknaden, hur har ni gjort för att överbrygga gapet mellan sökande och den som behöver arbetskraft? Företagen tittar på individen, inte så mycket på formell utbildning och erfarenhet. Man inser att det tar tid och då försöker man

hitta vägar. Det har pratats mycket om ”anställningsbarhet”, Kan vi kvalitetssäkra detta, finns det en ”lista” man kan följa?

**Svar:** Javisst, det finns sådana listor. Någon behöver göra det här jobbet och sätta resurser och behov i relation till varandra. Vem ska göra detta? Jag kan göra det, om jag får uppdraget, men det har jag inte. Det är för mycket ”någon annan”, men vi måste bestämma oss, Vem gör vad? Det handlar ju hela vägen om ett affärsavtal mellan oss som är med i detta. Vi måste komma överens och jobba tillsammans

#### Fråga från publiken:

Vi lägger mycket energi på att få in ungdomar på Naturbruksgymnasier och SLU. Borde vi inte göra mer för att behålla dem i branschen.

**Svar:** Jo, och där får vi nog rannsaka oss själva. Vi kan säkert göra mer för att få våra anställda att bli delaktiga i verksamheten.

---

### Grönt är det nya svarta – hur bemöter vi yrkesbytare?

Annika Bergman, vd Hushållningssällskapet Halland, ordförande Gröna Näringar

Vi rekryterar i näringen – framför allt inom praktisk livsmedelsproduktion.

När jag tänker på företagande i primärproduktionen tänker jag på en riskanalys, finansiell, marknad, politik, biologi, miljö, social hållbarhet och inte minst tillgång till arbetskraft! Osäkerhet i tillgång till arbetskraft hämmar i första hand animalieproduktionen, där vi investerar kraftigt. Det är många faktorer att ta hänsyn till, men tyvärr så är tillgången på arbetskraft kanske den svåraste risken att bemästra. Och det hämmar utvecklingen av svensk livsmedelsproduktion.

Varför är det så här?

- Det hänger på våra egna arbetsplatser och ledarskap.
- Gröna näringslivets attraktionskraft – det saknas en röd tråd. Vi har en massa öar men saknar något som håller ihop det.
- Samhällets värderingar. Våra värderingar är outtalade jämfört med Danmark, som aktivt marknadsför livsmedel på export, eller Finland, som har en uttalad självförsörjningsstrategi.

Var och hur hittar vi arbetskraften?

- Ungdomar.
- Yrkesbytare.
- F-skattare.
- Utländsk arbetskraft.
- Är utbildad och erfaren arbetskraft en utopi?
- Det finns en skev bild av vad naturbruksgymnasium kan leda till... Mina föräldrar trodde jag skulle skyffla ensilage hos grannen hela livet. Nu blev det inte så.
- Praktiska hinder – t.ex. svårt att ta sig till praktikplats om det inte går en buss...
- Söktryck – en svacka kan förklaras av att ungdomar vill ut och resa, eller tjäna pengar (postpandemi).

- Framtiden ser inte ut som den brukade... (skapa en story om vår värld) Framtida arbetsökande kommer att be dig om fyra referenser som chef, innan anställningsintervjun ens börjar. ”Vi försöker hitta lösningar med det sätt vi löste problem med igår” – och det tror jag är fel. Vi behöver tänka på andra sätt. Kommunikation.
- Hur får vi utbildning som hänger med i teknikutvecklingen. Koppling biologi/teknik.
- ”Ingen bygger ett företag för att man vill bli arbetsgivare...” vi behöver utveckla personer som kan utveckla personer och produktionssystem! Vi behöver utveckla oss själva, självinsikt. Vi har för lite arbetsledning med oss från utbildningar.
- Machokultur. Jag var en av två som startade ”Me too”. Fick många berättelser från skolor, där man odlar kulturen. Köra traktor snabbt, vara stor och stark, bra karl reder sig själv, ensam är stark, stämningen är rå men hjärtlig. Är det så vi vill ha det?
- Hela ledarskapet behöver stå upp för en lika villkors-värdegrund!
- Vår bransch är fantastisk: Känsla av sammanhang – begriplig, hanterbar och meningsfull.
- Klipp sönder offerkoftan!
- I stället för att tycka synd om oss själva behöver vi hjälpas åt för att lyfta varandra.

---

### ME-skolan, ett initiativ i maskinbranschen

Jonas Thorstenson, vd för ME-skolan, Maskinentreprenörerna

1 000 000 000 000 kronor. Detta är volymen på beslutade investeringar i byggnader, infrastruktur, energisystem mm för den närmaste 10-årsperioden. Vi ställde oss frågan: vem ska göra jobbet?

För 10 år sedan fattades ett beslut att ta ansvar för att skapa anställningsbarhet, genom att utbilda själva (sedan 2013–2014). Det finns ingen annan som tar det här ansvaret. Vi är ingen friskola, vi är underleverantörer till kommuner, Hushållningssällskapet.

Många branscher står inför samma problem.

Maskinentreprenörerna har 4 100 medlemsföretag och 22 000 anställda.

Brist på arbetskraft är den i särklass viktigaste frågan, trots brist på energi, höga drivmedelskostnader och politisk instabilitet.

Uppdraget från våra medlemmar var att få kvalificerade maskinförare till våra företag i hela branschen!

- Höja kvalitén på utbildningen.
- Öka intresse för utbildning.
- Trygga tillgången på arbetsplatser över hela landet.
- Skapa mötesplatser för/mellan bransch och skola.



ME-skolan finns nu i: Stockholm, Svalöv, Södertälje, Uppsala, Ingelstad, Linköping, Örebro, Skellefteå och Varberg.

Gymnasium på 9 orter.

Komvux på 6 av orterna.

- Anpassade utbildningar.
- Startade 2014, då examinerades 24 elever.
- Nu 430 elever i systemet, ca 200 per år examineras.
- Ingen ekonomisk förtjänst – men man får den kompetens som behövs, anställningsbarhet.
- Egna läromedel har utvecklats – samma material i alla utbildningar, på papper, digitalt och inläst.
- Viktigt att ha det senaste på teknikfronten. Här är det jätteviktigt att APL, Arbetsplatsförlagd lärande fungerar bra, så att färdigheter utvecklas i relation till relevant teknik.
- Kvalitetssäkring är A och O – ett ansvar gentemot branschen och individerna som går utbildningar.

---

### Så får vi personal till vårt företag

Lars Wall Persson, Ellenholm & Vadensjö Jordbruks AB

Areal 1700 ha. 160 miljoner omsättning. Produktion: 6 miljoner förpackningar med dill, persilja och gräslök, 2 miljoner askar jordgubbar, 1 miljon kålhuvuden... Varje enskild enhet hanteras för hand, otroligt många "händer".

60 anställda på helår och 225 säsongsanställda.

Det är ett stort ansvar...

"Det måste vara roligt" – julmiddag, skördefest, AW... Bra maskiner lockar.

Utmaningar: säsongsarbete, utomhus, på landet, handarbete, ergonomi, oregelbundna arbetstider, ersättning.

Utveckling sker. Exempelvis jordgubbar, vi har jordgubbarna i tunnlar och har börjat odla på bord. När vi lägger ut erbjudande om jobb i Polen, får vi direkt frågan "är det på bord eller på marken". Är det på marken, så är det inte intressant. Det handlar inte om pengarna, tråkiga och jobbiga moment måste bort. Då kommer vi också att behöva en annan typ av personal, programmering, övervakning, IT.

Framtiden

- Mekanisera grönsaksodling – minimera arbetsamma moment, robotisera och datorisera
- Attrahera moderna människor
- Behov av utbildning

Rekrytering idag:

60 % kommer från Östeuropa.

35 % kommer från länder utanför EU.

5 % kommer från bemanningsföretag.

Kurs i de högre utbildningarna (agronom) som borde finnas: ”Vad innebär det att vara arbetsgivare?” Text hela arbetsmiljöansvaret. Det kan vara en tillvalskurs för dem som tänker sig att bli företagare/företagsledare

Vi har inte så svårt att få traktorförare, vår förman är ganska ung, har bra kontakter, ”känner alla” lärare, elever på de närliggande naturbruksskolorna.

På frågan Utbildar ni på plats är svaret:

Säsongsarbetsställda får lite grundutbildning (rutiner, livsmedelshygien etc.). Själva handarbetet lär man sig på 20 min.

60–70 % av de säsonganställda kommer tillbaka.

Alla anställda får utbildning i säkerhetsfrågor, vi är mycket ute på vägarna.

Praktikanter – man måste ta ansvar om man är ett stort företag som vi är, om man vill att branschen ska klara sig (Svalöv, Segragymnasiet).

Potential att göra arbetsuppgifter ”roliga”, det är oerhört viktigt, en överlevnadsfråga.

Teknikutveckling – vi är med och testar lite nyheter

Bemanningsföretag – för 4 år sedan hade vi fyra bemanningsföretag, men vi avslutade det samarbetet för vi var inte säkra på att de anställda fick det som utlovades av ersättning.

Att själv vara arbetsgivare innebär mer administration – men det är ett sätt att kvalitetssäkra.

---

Vem har ansvaret för att tillgodose kompetensbehovet i branschen?

Panel – alla som talat under dagen och som befunnit sig på plats

#### **Kompetensförsörjning en värdekedja**

- Rekrytering
- Utbildning
- Kompetensutveckling
- Vidareutbildning

#### **En fråga om att också kunna behålla personal, eller få dem att komma tillbaka flera säsonger**

- Karriär
- Arbetsmiljö
- Självförverkligande

#### **Hur går vi vidare?**

- Vad är de viktigaste åtgärderna?
- Utbildningar
- Attityder och attraktivitet
- Spårbytare

Börja i attityd och attraktivitet – det är grunden.

Story-telling.

Arbetsområdet att verka som agronom är väldigt brett – vi behöver sälja in det.

Just nu ligger matproduktion högt i prioritet (hot).

Vi behöver bli synliga så att personer som vill byta bransch får upp ögonen för de gröna näringarna.

Prata om ledarskapsfrågor – ”man gör det lite för lite...” Det är viktigt att finnas på de arenor som ungdomarna är på (FB-sidan är passé, nu är det något annat...).

Sociala medier är A och O.

Yrkesprogram behöver få högre status.

Vem ska koordinera aktiviteterna i tomrummet? Det är nog vi som ska göra det.

Bredd på lantbruksföretag (58 000 registrerade företag men av dem kanske ca 8 000 är aktiva producenter) – viktigt att ge den bilden.

De lantbrukare som har anställda – behöver vår hjälp för att vara så bra arbetsgivare som möjligt.

### Vem ska ta ansvar?

Vi behöver alla ta ansvar – alla vi som sitter här, och fler!

Bo: Vi behöver göra det här tillsammans – attitydförändring kräver mycket resurser. KSLA kanske kan spela en strukturell roll.

Jan: Det behövs en tydlig politisk styrning (målbild). Visa på utvecklingsmöjligheter inom branschen.

Peter: Jobba grönt är en fantastisk kampanj – ja, jag tror också på gemensam kraftsamling.

Politiken skapar infrastruktur för utbildningar och lönestrukturer. Sedan är det vi, de enskilda som jobbar med livsmedelsproduktion. Lyft det praktiska arbetet.

Lars: Lokalt ansvar med lantbruksskola, naturbruksgymnasium. Ledarskap pratar vi med kollegor om, när vi får problem. Vi måste finnas där ungdomar finns. Sociala medier.

Lennart: Attityd och attraktivitet – allmänhetens förbannelse. Vi måste börja med oss själva! Vi har varit isolerade, levt i en egen värld, eget universitet, speciellt ekonomiskt system i en regleringsekonomi.

Peter: Vi har ett komplicerat system med titlar och yrkesbenämningar, men knappast ett utbildningssystem som matchar detta, eller ett lönesystem som motsvarar arbetets faktiska innehåll och ansvar. Vi gnäller för mycket, när vi har ett fantastiskt kul jobb.

---

### Avslutning sammanfattning, Ann-Britt Karlsson

Yrkesutbildningar – om vi bara hittar ungdomar som är intresserade kan vi fixa en utbildning. Nej, så fungerar det inte. Det är för mycket projekt, vi skulle behöva större kontinuitet. Jag instämmer i insikten om att det är vi själva som måste börja. Ungdomar idag prioriterar sin fritid – och söker ett jobb som ”matchar det”.



## Kompetenskommitténs studieresa till Halland 15–17 mars 2022

### Växtkraft – Per och Åsa Karlsson, Bosarps Gård AB

Per och Åsa startade företaget 2001, och i dag jobbar de två samt nio anställda på företaget. När de anställer tycker de att engagemanget hos den anställde är det viktigaste, och de ställer inte krav på någon tidigare erfarenhet av grisar eller lantbruk. De tar alltid in sommarjobbare på sommaren, även om inte behovet finns, då de menar att det är ett bra steg in i arbetslivet för unga i bygden.

De anställda på företaget är alla från Sverige, tidigare anställdes även utländsk arbetskraft men man upplevde att kulturkrockar försämrade både arbete och samarbete på gården. De vill gärna att de anställda bor i närområdet då de upplever att personalen jobbar kvar på företaget längre då. De är noga med att personalen känner sig delaktig, och exempelvis går de igenom resultat tillsammans och Per skickar varje vecka ut veckobrev om vad som ska ske framöver. Per och Åsa menar att det är viktigt att ge personalen ansvar, och menar att de undviker att lägga sig i detaljer i arbetet. De berättar exempelvis att de låter de anställda planera semestrarna själva, i den mån det går.

”Ju mer ansvar vi lagt ut, desto bättre har det gått”, sa Per.

Personalen jobbar från klockan 7 till klockan 16, och de jobbar bara var femte helg. Per och Åsa menar att trivseln är viktig, och tror att det är bra med en lite större arbetsstyrka. De som är anställda och tvättar stallarna får högre lön när de tvättar, än vid andra sysslor.

Utöver grisproduktionen driver Per och Åsa företaget Slaktarkorv sedan 2012 samt företag Europantry AB där de exporterar svenska livsmedel och säljer i Danmark.



Fr v:  
Linda Cederlund, Christian  
Hidén, Ann-Britt Karlsson, Åsa  
Karlsson, Per Karlsson, Lena  
Andersson. Foto: Isabella  
Odmark.

### Skottorp Säteri – Lars-Inge Gunnarsson

På Skottorp Säteri finns cirka 1 400 mjölkkor, och i företaget brukar de cirka 2 900 hektar åker och har cirka 300 hektar bete. Lars-Inge driver företaget tillsammans med sina fyra barn; Karl-Johan, Erik, Anna och Elin. Alla ”barnen” har egna områden inom företaget som de ansvarar för. Totalt jobbar 26 personer på företaget, inklusive familjen, varav lite drygt hälften kommer från Sverige och resterande från Polen och Litauen. Lars-Inge berättar att de använder bemanningsföretag för att få tag i personal till djurskötseln, som är den delen som det är svårast att få personal till, och de tycker att det fungerar bra. Han menar att det är lättare att hitta personal till växtodlingen och personal som vill köra maskiner. Något som Lars-Inge menar är svårt är att hitta bra arbetsledare, då det är få som har kompetens inom ledarskap.

Lars-Inge säger att de har ett bra samarbete med naturbruksgymnasierna i närheten, och att de alltid försöker ta emot praktikanter från skolorna. Enligt Lars-Inge är det ett ”fantastiskt bra rekryteringssätt”. I den mån de har möjlighet tar de även emot elever som av olika anledningar behöver extra stöd i skolan. Lars-Inge tycker det är viktigt att man som större arbetsgivare tar ett socialt ansvar. Att vara synliga på sociala medier är ett annat bra rekryteringssätt.

Lars-Inge berättar att de har en del omsättning på personal, men att han ser fördelar med att det kommer in nya emellanåt. Han säger även att det är viktigt med en bra blandning mellan killar och tjejer. Han tror även det är viktigt att man sprider en öppen och positiv bild om branschen för att få fler att vilja arbeta inom lantbruket. Andra saker de gör på företaget för att skapa en bra arbetsplats är att ha personalinformation för att involvera personalen, och att exempelvis åka på tillställningar och andra resor tillsammans.



Fr v: Christian Hidén, Isabella Odmark, Lena Andersson, Ann-Britt Karlsson, Lars-Inge Gunnarsson. Foto: Isabella Odmark.



**Hushållningssällskapet Halland – Annika Bergman, Susanne Paulsson och John Strand**

På Hushållningssällskapet i Halland, där Annika Bergman är vd, arbetar cirka 30 personer. Det är en platt organisation, och hon säger att om de skulle bli fler skulle de behöva organisera om. Annika berättat om att hon nyligen rekryterat två nya växtodlingsrådgivare direkt från agronomutbildningen, då det är jättesvårt att få tag i bra kompetens inom området. Annika tycker det är viktigt att nyanställda får god tid på sig, och menar att inkörningstiden på arbetsplatsen kan vara runt ett år.

Hon är även noga med att lönen ska skälig för att ha studerat i fem år och menar att utgångslönen för rådgivare ofta är låg, i förhållande till den kunskapen och kompetensen som personerna besitter från fem års utbildning. Man ser att exempelvis säljare ofta har högre ingångslön, då det är lättare att sälja en vara än att sälja kunskap. Man ser även ett problem då det i dag finns mycket gratis rådgivning, vilket bidrar till att många anser att rådgivning ska vara just gratis.

Hon berättar även att de nyligen sökt försöksledare för fältförsök, och att de inte fick in en enda ansökan som var kvalificerad. Sista dagen innan ansökningstiden gick ut fick de in en.

Under besöket berättade även projektledaren John Strand om hur de jobbar i bland annat projektet *LIFE-Goodstream* och projektledaren Susanne Paulsson berättade mer om projektet *Ull som resurs*.



På Lilla Böslid bedriver Hushållningssällskapet Halland bland annat konsultverksamhet, fältförsök och projekt.  
Foto: PeO Persson.

### Tönnersjö Plantskola

Nästa besök är på Tönnersjö Plantskola där vd Daniel Johansson och administrationsansvarig Elisabeth Wadensten berättar om verksamheten. De har cirka 30 anställda, och de ser fördelarna med att ha personal som bor i närområdet.

Eftersom företaget har en speciell nisch finns idag ingen direkt förberedande utbildning, därför har de inga sådana förkunskapskrav vid anställning utan går mer på personernas engagemang. Elisabeth hade inte själv någon kunskap inom området, och har nu gått en utbildning som anordnas av Hvilan Utbildning. Hon sa att utbildningen gett henne mycket, såväl rent kunskapsmässigt som med ett bra kontaktnät.

Största delen av arbetet sker i säsong, men de jobbar med målet att kunna ha största delen av personalen anställd året om. Detta för att kunna få den ”bästa” personalen, samt att folk stannar längre på arbetsplatsen. Många anställda har jobbat många år på företaget. Elisabeth berättar att de har planer på att göra sig mer ”synliga” och bland annat har de satt upp lappar på naturbruksgymnasier om att de söker personal. Arbetet kan vara tungt och Daniel berättar att de jobbar mycket för att underlätta för de anställda, exempelvis genom att investera i maskiner. Detta är något han märkt även lockar personal, då många gärna vill köra deras större och annorlunda maskiner.



*Tönnersjö Plantskola arbetar i en speciell nisch, vilket innebär mycket internutbildning av personalen. Foton: Isabella Odmark.*



### Mostorps Gård – Peter von Braun

Sista stoppet var på Mostorps gård där Peter von Braun berättar om verksamheten. Även Peters son jobbar i företaget, och han ansvarar för djuren. På gården har de 200 kor av kötttras och föder upp kalvarna till slakt. De köper även in kalvar. Allt kött säljs under eget varumärke. På Mostorp både slaktar och styckar de själva. De kör även legoslakt åt andra.

De har idag 9 anställda; 4 slaktare, 2 som styckar och 3 som jobbar i gårdsbutiken. Av de som slaktar och styckar kommer alla utom en från andra länder. Peter säger att det är väldigt svårt att få tag i bra och kunniga slaktare och styckare. Hos flera som jobbat hos Peter är det ett yrke som gått i arv i generationer. De har tidigare testat bemanningsföretag men tyckte inte att det fungerade. Peter själv vet inte riktigt hur man ska kunna öka intresset för dessa jobb, men det är något han ständigt funderar på.



På Mostorps gård har man hela kedjan från uppfödning till slakt och gårdsbutik.

Fr v: Isabella Odmark, Ann-Britt Karlsson, Peter von Braun, Lena Andersson, Christian Hidén. Foton: Isabella Odmark.

**Lanthotell Lögnäs Gård – Linda Andersson**

Under vårt studiebesök i Halland bodde vi på Lanthotell Lögnäs Gård, som drivs av Linda Andersson och hennes man Lars. Fram till 2012 bedrevs mjölkproduktion på gården, men i dag har de kvighotell och 2007 startade de hotellverksamhet. Hotellet står för drygt 95 procent av gårdens omsättning, och inkluderar i dag både restaurang, konferens- och spaanläggning samt flera olika aktiviteter. De har även startat Barnens Lögnäs där familjerna kan köpa fika och träffa olika djur. Linda säger att det har varit ett koncept som lockat många besökare.

Hotellet har stort behov av personal men Linda säger att det inte är lätt att hitta personal, speciellt när det handlar om obekväma arbetstider. Linda anställer gärna personal som bor i närheten, då även hon menar att folk stannar längre då och att det underlättar om personal behöver kallas in med kort varsel.

Linda och Lars har två barn, en son som vill ta över lantbruket och en dotter som har andra planer. Tanken just nu är därför att framöver stycka av hotellet och sälja det för sig, och så kan sonen driva lantbruket vidare.



**KUNGL. SKOGS- OCH LANTBRUKSAKADEMIEN**