

Branschforum Gröna näringar



Uppstart

Konceptet branschforum är ett initiativ startat av Arbetsförmedlingen, som sedan har lämnat över ägarskapet till Region Sörmland. Arbetsförmedlingen är fortfarande med som en viktig part och bidrar med statistik, insikter och rekommendationer. Varje branschforum är uppbyggt av två beståndsdelar; arbetsutskott (AU) och branschforumträffarna. Arbetsutskottet består normalt sett av representanter från regionen och Arbetsförmedlingen, samt branschföreträdare. Förväntningarna på branschen är att de ska vara en aktiv part som bidrar med agenda, insikter, och utvecklingsförslag.

Branschforumet resulterar i en sammanfattande rapport om branschträffen – presentationer, diskussioner och insikter. Rapporten blir ett offentligt underlag som skapas för att förbättra dialogen med branschen. Underlaget ligger sedan till grund för kommande insatser.

Branschforum – 4 grundpelare:

1. Gemensam och samlad dialog
2. Bredare förståelse av branschens kompetensbehov och dess sammanhang
3. Rätt input till utbildningssystemet
4. Jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv

Förutsättningar och behov

Uppdragsbeskrivning

Agro Sörmland fick 2021 ett uppdrag att kartlägga branchens förutsättningar, samt identifiera berörda aktörer och befintliga initiativ. Utifrån detta presenterades sedan lämpliga avgränsningar och förslag. Slutmålet var att presentera en utvärdering av förutsättningar och behov för uppstart av ett branschforum inom området Gröna näringar 2022. Metoden för denna kartläggning blev att kontakta relevanta aktörer i regionen, se över den interna arbetsmarknaden och stämma av med andra regioner.

Resultat av kartläggningen

Kartläggningen visade att det finns en viss nivå av strategiskt branscharbete inom andra regioner, men få fall av initiativ i området Gröna näringar. Det fanns en del behov och vissa formulerade insatser nationellt, men det visade sig att det fortfarande är svårt att göra något konkret. En insikt från detta är att ett koncept som branschforum är välbehövt och måste byggas hållbart och långsiktigt. Branschen Gröna näringar har en unik utmaning och unika förutsättningar, då den är mer spretig än andra branscher.

Det visade sig att branschen Gröna näringar delas upp: 30% av arbetskraften arbetade på gårdsnivå och 70% runt om med diverse stödfunktioner som logistik, sälj och affärer. Denna uppdelning innebär att det krävs anpassade insatser för de olika yrkesområdena, och att arbete inom Gröna näringar bör ses ur ett bredare perspektiv. Denna bild är annorlunda mot den allmänna och traditionella uppfattningen av branschen. Bilden av branschen och lantbruket är daterad och fördomsfull, där en uppfattningarna är ett resultat av porträttering i populärkulturen. Det finns exempel på andra branscher, där bilden har blivit mer modern och progressiv. Ett sådant exempel är kvinnliga lastbilsförare i transportbranschen. Insatser måste göras för att öka branschens attraktivitet och image.

Det finns också ett antal enskilda initiativ runt om i landet. Ett exempel är skogspratik, som med en stor budget bidrar med finansiering, vilket underlättar för en skogsentreprenör att ta emot praktikanter. Av dessa initiativ bör vi ta lärdom och inspiration. Det finns även en stor efterfrågan och utvecklingspotential av APU-platser.

Företagsstrukturer i branschen

Siffrorna visar att cirka 90% av företagen inte har några anställda, vare sig inom lantbruk och skogsbruk. En viktig aspekt att ta i beaktning är att dessa siffror endast visar anställda inom primärproduktionen och inte inom andra stödfunktioner, samt att det finns arbetskraft som inte framkommer i siffrorna av olika anledningar. Insatserna måste därför anpassas efter företagets förutsättningar och behov.

Fortsatt kartläggning

För att göra insatserna spetsigare och mer relevanta så genomfördes en utökad kartläggning, vilken finns i sin helhet i rapporten. Följande frågor ställdes till aktörerna: Var finns jobben? Får de som söker personal lämpliga kandidater bland de sökande? Vilka utmaningar och skillnader finns inom näringens olika sektorer? Får arbetsgivarna göra avkall på kompetenskrav? Hur brett når efterfrågan på personal, karriärväxlare, personer med utländsk bakgrund och relevant utbildning från annat land? Hur stor andel är tillfällig bemanning och hur når vi ”F-skattare”?

Lantbruk – primärproduktion & förädling

Företag, antal anställda	Antal företag
10-19	6
5-9	35
1-4	198
0 anställda	2 058 (90%)
Summa	2 297

Skog – primärproduktion & förädling

Företag, antal anställda	Antal företag
50-99	2
20-49	4
10-19	9
5-9	22
1-4	77
0 anställda	1 522 (93%)
Summa	1 636

Strukturförslag - branschforum

Strukturförslag

Skapa två separata grupper; lantbruk och skog. Med anledningen av att dessa grupper har olika förutsättningar och utmaningar bör det finnas en referensgrupp med representanter från branschen. Det bör även finnas en samordnande funktion, som tar hand om planering och administration. Vid sidan av denna struktur går det dock fortfarande att arbeta spetsigt med fokus på olika grupper, i olika konstellationer.

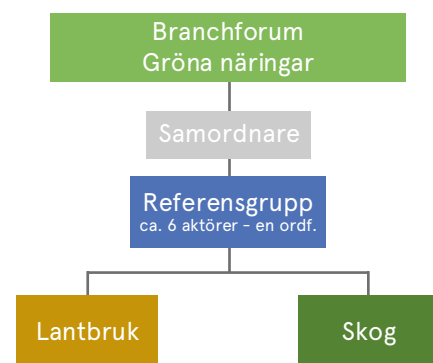
Ett tydligt syfte - en förutsättning för ett hållbart branschforum

Träffarna bör ha ett tydligt syfte och tema, så att deltagarna känner att de får värde för sin investerade tid. Branschforum tillsammans med aktörerna bör formulera behov, mål och insatser. Dessa bör vara konkreta, mätbara och långsiktiga. Det bör finnas en god struktur och aktörerna bör kunna utbyta erfarenheter på plats. Det bör även finnas en tydlig återkoppling med sammanfattande och relevant information till deltagarna, så att de kan dra nytta av alla pågående initiativ och arbeten. Deltagarna bör även ta eget ansvar för att bidra genom att formulera tankar, frågor och idéer. Finansiering är avgörande för att hålla branschforum flytande, detta bör komma från olika håll och i olika former.

Incitament för deltagande

Branschforum är en samlingsplats för alla branschens tankar, frågor och idéer. Medlemmar får ta del av arbetsmarknadens kartläggning för att se vilken kompetens som finns och var, både regionalt och nationellt. Vidare får de en nulägesanalys och omvärldsbevakning om branschen. Det är även en plats för att identifiera insatser och hämta idéer, för att påverka sin egen verksamhet i frågor som exempelvis kompetensförsörjning.

FÖRSLAG Organisationsstruktur Branschforum Gröna näringar



Diskussion

Panel – representanter från branschen pratar om kompetensbristen i sina verksamheter

Johan Lagerholm – Ordförande LRF Södermanland

Vår verksamhet representerar 4000 medlemmar. Vi ser att kompetensbristen är bred i vår del av branschen och att vi saknar arbetskraft som kan utföra enkla jobb. En annan brist är traktor- och djurförare som kan tekniken. Det finns även svårigheter med att hitta bra rådgivare, exempelvis finns en stor brist på veterinärer.

En del i problemet är att vi inte är tillräckligt attraktiva på marknaden. Ett problem är att bara varannan människa någonsin varit på ett jordbruk. Det bör byggas en attraktion och uppfattning kring branschen redan i förskolan eller grundskolan. Lantbruket är en framtidsbransch, speciellt för personer med ett teknikintresse. Det finns även många stödfunktioner som branschen behöver arbetskraft inom, såsom försäljning och rådgivning.



John Hammar – Affärsområdeschef Väst, Hushållningssällskapet

Vi ser att det finns ett intresse bland arbetslösa att börja arbeta, men problemet ligger i att de har en låg kunskapsgrad och oftast bara kan det teoretiska och inte det praktiska. En annan sak som vi saknar är passion och energi. Många känns omotiverade och oinspirerade till att kliva in i branschen. Vidare finns det en stor del outnyttjad utländsk arbetskraft. Här anser vi att det bör läggas mer resurser på att nå och informera dem. Vi behöver skapa närmare kontakt med dessa arbetsgrupper, innan de kommer ut på arbetsmarknaden.

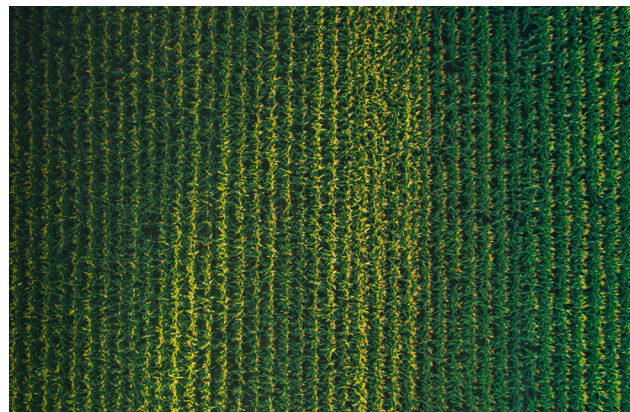
Carl Aschan – HS konsulter AB

Vår verksamhet består av drygt 60 konsulter som fokuserar på rådgivning m.m. Vi anser att det är väldigt svårt att hitta kompetent arbetskraft. De nyexaminerade personerna är inte insatta i branschen och behöver flera års praktisk erfarenhet för att lära sig hantverket. Av de nyexaminerade så har bara en bråkdel en tillräckligt relevant profil för att vi ska vilja anställa. Det finns även en svårighet att bli bekväm och lära sig konsultrollen. Vi har ett flertal gånger behövt tacka nej till uppdrag på grund av att vi har saknat relevant arbetskraft. Ett exempel på extrem efterfråga är nyexaminerade agronomer, där de nästan kan sätta sin egen lön. Branschen måste börja locka unga med bra villkor och välutvecklade mentorskapsprogram.

Åsa Hofring - Projektledare Skogsstyrelsen

Vi har omkring 800 anställda nationellt, där majoriteten är skogskonsulter. Vid vissa tillfällen då efterfrågan varit stor, exempelvis vid regeringsuppdrag, så har vi växlat upp och utökat vår arbetsstyrka upp till 1500 medarbetare. Synen på skogen håller på att förändras och bli mycket bredare, den inkluderar fler olika professioner och perspektiv. Det anställs fler olika kompetenser, allt från jurister till samhällsvetare och IT. På senare år så har vi haft svårigheter med att rekrytera då vi inte har haft tillräckligt med personer som söker sig till oss, samt att vi har sett en yrkesväxlingstrend.

De sökandes profiler varierar och för vissa yrkesroller är det svårt att locka kvinnor. Vi har exempelvis haft svårigheter att hitta maskintekniskt kunniga, och extra svårt att hitta kvinnor med denna kompetens. Vi har även haft svårigheter att locka arbetskraft från den privata sektorn, trots att vi anses vara en stabil och trygg arbetsgivare. Vi anser att Skogsstyrelsen främst fokuserar på att bevara skogsbruk men inte produktion inom den privata sektorn.



Ola Sandström - Sektionsordförande Skogsentreprenörerna

Vi på Skogsentreprenörerna ser en brist på kompetens. Det finns tre kompetensråd; syd, mellan och norr, och det bör skapas ett för Sörmland. Det bör även skapas en lokal skola som kan utbilda skogsentreprenörer. En stor del av praktikanterna som vi har haft har kommit direkt från utbildningen. Vid ett tillfälle hade vi ett eget initiativ, där vi kontaktade ett större skogsföretag och de valde att finansiera en elevs praktik. Det är bra att vi, skogs- och lantbruk, kan träffas här tillsammans och höra varandras perspektiv.

Per Dellrud - Sveriges maskinstationer

Jag ser att det finns ett stort behov för maskinförare året om, jämfört med förut då det gick i perioder. Jag anser att vi behöver fler IT-kurser och se över hur vi kan attrahera fler till branschen. Det är även viktigt att visa och förklara för unga vad skogsproduktion är, ett exempel är en tidigare aktivitet på Skansen där unga fick se och testa på en simulation av skogsproduktion.

Martina Granquist Nkodia - Rektor Öknaskolan

Vår kompetensbrist tar sig två former: det är svårt att hitta yrkeslärare, samt att attrahera och behålla elever. Vi behöver satsa både på att attrahera fler till utbildningen och på att behålla de som kommer in. Vi skulle även behöva få in fler personer från branschen som vi kan skola om till yrkeslärare. Det behövs investeringar på on-boarding och mentorskapsprogrammet när nya elever kommer in. Det finns inget utrymme i att göra fel, då varje felanställning är kostsam. När eleverna börjar hos oss så tar det 3 år innan de blir lönsamma. Det finns mycket att vinna på att hitta rätt kompetens, vilket vi försöker identifiera tidigt inom provanställningstiden.

Vi behöver fokusera på att få ut elever på arbetsmarknaden och hitta rätt plats som matchar deras kompetens och intresse. Ett sätt att se på marknaden är i form av fem-årsplaner, däremot bidrar fluktuering på marknaden med en svårighet, då efterfrågan ständigt förändras. Det viktigaste är att vi lyssnar och bedömer läget baserat på aktörer som har insikt i branschen.

Branschforumets representanter

Gröna näringar måste samlas och marknadsföra hela branschen tillsammans, från produktion till rådgivning, för att attrahera fler unga. Vi behöver synliggöra för unga hur det ser ut i branschen just nu och vad framtiden kan komma att erbjuda. Vi behöver visa på hela vår palett av möjligheter och kompetenser. Det är så många som inte vet vad som händer i branschen och vilka möjligheter som finns. Ett intressant case som kan vara till inspiration är LRF och Gröna arbetsgivares webbsida jobbagrönt.se, där de arbetar med att uppmärksamma branschen för unga. Det är svårt att avgränsa branschen: enligt ALU:s undersökning fanns det ytterligare 500 företag i regionen som anser sig ha bäringar på gröna jobb, främst inom turism.

Många utrikesfödda är ofta förtvivlade över att deras utbildning inte är värd någonting i Sverige, trots att de är otroligt intresserade och duktiga. Det finns dock ett antal distinkta skillnader som gör det svårt att översätta utländska utbildningar.

Utvecklingsförslag

- Inkludera och diskutera med fackförbund.
- Attrahera fler till branschen genom fler utbildningsplatser för skogs- och lantbruk, vilket bör finansieras med både statliga och privata medel. Just nu finns det inga utbildningar kvar i ämnet, då man använder sig av kostsamma simulationer.
- Det behöver ske ett attraktionsskifte och en förnyad attityd till branschen, genom ett samarbete med skolorna.
- Trösklarna till utbildningarna måste sänkas och tron på ungdomarna höjas, genom exempelvis fler finansierade utbildningar.
- Utveckla tätare samarbete med SLU och utveckla praktiken under utbildningen, eftersom det saknas praktiska kunskaper när elever kommer ut i arbete.
- Fler agronomutbildningar.
- Tidigt avgöra personers intresse för att matcha med rätt yrke.
- Vikten av branschens olika yrken måste lyftas och bli mer synliga.
- Lära sig av andra branschforum inom olika områden, exempelvis inom kompetensförsörjning och utbildning.
- Utbildningarna måste bli mer praktiska och komma närmare branschen, så att personer som examineras har rätt förväntningar.
- Digifysiskt science center skulle kunna vara en intressant partner.



Diskussionsfrågor

1. Vad ska branschforum bidra med?

Deltagarna ansåg att branschforumet främst bör bidra till att skapa en helhetssyn och sammansvetsa/samordna branschen med syftet att främja kunskapsdelning och effektivisering. Problemen i branschen bör lösas tillsammans med stöd, bidrag och inspiration från alla aktörer. Åtgärderna bör vara verklighetsförankrade och behovsanpassade utifrån alla medlemmar, för ökad affärsutveckling och tillväxt. En struktur bör skapas som innehåller en gemensam målsättning samt översyn av behov och möjligheter. Företagsrepresentanterna bör vara de som sätter agendan och leder samtalen, myndigheterna bör komma efter och stötta upp med relevant information, verktyg och insatser. Vidare bör nuvarande och nya alternativa kompetensförsörjningskanaler utvecklas. Avslutningsvis bör förutsättningar för mentorskap och företagscoaching utökas för ökat erfarenhetsutbyte.



2. Vad är viktigast att vi jobbar med i ett branschforum?

Deltagarna ansåg att det viktigaste som branschforumet bör fokusera på är att etablera bra kontakt med skolorna och se till att de tidigt anpassar sig till efterfrågan på kompetens i branschen. Skolorna bör ständigt vara informerade och veta hur de kan anpassa utbildningen för att eleverna ska bli attraktiva och relevanta på arbetsmarknaden. Specifika punktinsatser bör göras till olika skolor som exempelvis naturbruksgymnasium, där branschen bör göra sig synlig genom närvaro och interaktiva aktiviteter i syfte att väcka intresse hos eleverna. Branschen bör aktivt arbeta tillsammans för att lösa dessa utmaningar och utnyttja de initiativ som är i gång, som exempelvis UF på naturbruksgymnasiet.

3. Vilka av er runt bordet vill ingå i ett branschforum? Förslag på någon/några som inte är med idag?

Deltagarna var positivt inställda till framtida branschforum-träffar, men fick möjligheten att återkomma med ett definitivt svar vid ett senare skede.

4. Lämplig struktur och processledare? Vem kan, vill och är lämplig att drifva?

Deltagarna ansåg att förslaget på struktur för branschforum Gröna näringar var lämplig och kan användas i dess nuvarande form i uppstartsfasen.

1. Genomförande och mötesomfattning

Deltagarna ansåg att branschträffarna bör ske 1-2 gånger per år. 1 gång per år under den första tiden, för att sedan utöka vid behov och intresse när forumet är etablerat. Ett förslag är att i framtiden utveckla mindre arbetsgrupper som driver individuella projekt och återrapporterar till branschforumet. Det kan ta tid för vissa företag att inse värdet av ett branschforum, främst för mindre företag, som har ett mindre ekonomiskt rörelserum och inte kan missa en arbetsdag. Här är det viktigt att det utvecklas mervärde och incitament för deltagande.

2. Finansiering

Branschforumet bör dra lärdomar från andra branschföreningar kring finansiering och ekonomisk organisationsstruktur, från fastighetsbranschen eller olika regioner. Stora aktörer bör tillsammans diskutera och sätta upp mål för att tydligare se värdet av eventuella investeringar i branschforumet. Det finns även olika relevanta fonder som kan tänka sig att investera.

3. Sammanfattning

Det fanns ett stort engagemang bland deltagarna och de ansåg att det fanns en stor potential med ett branschforum för att utveckla och effektivisera branschen. Deltagarna ansåg att en prioriterad samordning av utmaningar, lösningar, möjligheter, insatser och mål bör vara huvudfokuset för branschforumet i dess uppstart. Efter att dessa aspekter har identifierats så bör aktiva insatser formuleras med syftet att effektivisera och utveckla branschen. Ett aktivt marknadsföringsarbete bör genomföras för att öka attraktiviteten i branschen. Avslutningsvis bör insatser göras för att utveckla och försäkra kompetensförsörjningen till branschen.

4. Nästa steg

Det togs att beslut att nästa branschforum-träff ska äga rum i november-december 2022 och bör fokusera på konkreta samtal kring kompetensfrågor samt finansiering. Ambitionen är att bjuda in gästtalare från kompetensråd i andra län och branscher, exempelvis transport, samt genomföra en workshop med syftet att identifiera prioriterade behov och underlag vilket slutligen översätts till en handlingsplan.

