

A yellow forestry harvester is positioned in a forest, surrounded by cut branches and logs. A large, semi-transparent, stylized 'S' logo is overlaid on the image, with various geometric shapes like circles and rectangles integrated into its design.

Branschträff Gröna näringar 2025



REGION
SÖRMLAND

1. Bakgrund

Gröna näringar är en unik bransch som upplever utmaningar i att attrahera nya medarbetare, såväl i Sörmland som riket i stort. Inom ramen för Branschforum Gröna näringar arrangeras varje år en branschträff i Sörmland i syfte att utbyta erfarenheter, dela idéer och diskutera aktuella ämnen med fokus på branschens kompetensbehov. Bland deltagarna återfinns representanter från bland annat utbildningsväsendet, branschspecifika offentliga aktörer inom de gröna näringarna, företag inom lantbruk och skog, samt kommuner, Arbetsförmedlingen, Skogsstyrelsen och Länsstyrelsen.

2025 års Branschträff för Gröna näringar genomfördes den 11 mars på Öknaskolans Naturbruksgymnasium utanför Tystberga. I denna rapport presenteras de ämnen som togs upp och kommer att fungera som underlag till kommande års arbete.

2. Summering

2025 års Branschträff Gröna näringar arrangerades av Region Sörmland. På träffen deltog representanter från Region Sörmland, Öknaskolan, Agro Sörmland, Nyköpings kommun, Länsstyrelsen, Matlust utvecklingsnod, Eskilstuna kommun, Katrineholms kommun, Strängnäs kommun, Sörmlands matkluster, Skogsstyrelsen, Sörmlands naturbruk, Arbetsförmedlingen, Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), Naturbruksskolornas förening, Sandåsa Timber och Lindholms gård. Dagen kännetecknades av stort engagemang och många idéer för att hantera de utmaningar och möjligheter som lantbruks- och skogsbranschen står inför, framför allt när det gäller kompetensförsörjningen.

3. Inledning

Josefin Uhnбом, koordinator för Branschforum Gröna näringar, inledde dagen med att hälsa alla deltagare välkomna, presentera dagens agenda och förklara syftet med att samlas i ett Branschforum. Dagens agenda bestod av tre delar: insatser under 2024–2025, information och inspiration, samt arbetet framåt. Josefine presenterade också vilka som ingår i Arbetsutskottet för Gröna näringar, vilket väl representerar de intressen som finns inom gröna näringar:

- Louise Gyllengahm, Sandåsa Timber AB (ordförande)
- Josefin Uhnбом, Region Sörmland (koordinator)
- Maria Dirke, Agro Sörmland
- Jesper Schönbeck, Arbetsförmedlingen
- Lotta Lindberg-Thompson, Sörmlands Naturbruk
- Martina Schagerlund, Lantbrukarnas riksförbund
- Ola Sandström, Skogsentreprenörerna
- Per Dellrud, Sveriges Maskinstationer
- Johan Wretenberg, Skogsstyrelsen
- Christopher Lagerqvist, Länsstyrelsen



Sandåsa Timber: skogsföretag i fjärde generationen

Innan agendans första punkt presenterades Louise Gyllengahm som nyttillträdd ordförande i Arbetsutskottet för Branschforum Gröna näringar. Louise representerar Sandåsa Timber, ett familjeföretag grundat 1920. Idag är man inne på fjärde generationen och har totalt 120 anställda fördelade på tre olika anläggningar.

Louise beskrev Sandåsa Timbers största utmaning när det gäller kompetensförsörjning – att det till stor del handlar om industri och att man är beroende av elever som vill köra skogsmaskin. Och här blir bristen på ungdomar som söker sig till skogsbranschen påtaglig.

Vi behöver lägga mer arbetstid i skogen från början – och då behöver vi alltså mer arbetskraft i skogen.

4. Öknaskolan: Uppdrag att utreda skoglig gymnasieutbildning i Sörmland

Lotta Thompsson är verksamhetschef och skolchef på Öknaskolan, där årets branschträff hålls. Skolan har fått i uppdrag att utreda en ny skoglig gymnasieutbildning med möjlig kursstart 2027. Bakgrunden är att Sörmland inte har någon gymnasieutbildning inom skog, men behovet finns – något som också framkommit genom tidigare Branschträffar. Här poängterade Lotta hur viktigt det är att inte konkurrera med andra liknande skolor, utan snarare att komplettera branschen för att naturbruksskolorna tillsammans ska kunna bidra till en starkare livsmedelsförsörjning samt utveckling inom skog. En ledstjärna i arbetet är skogsbranschens behov 2030 – det är detta som utbildningen ska bygga på, och just nu utreder man hur utbildningen skulle kunna utformas. En framgångsrik process bygger på dialog med näringslivet, för att säkerställa att framtidens skogsutbildning har ett relevant innehåll. Arbetet fortsätter under 2025.



5. Agro Sörmland: Utredning gällande bemanningspool

Maria Dirke är agronom samt projektledare och utvecklare på Agro Sörmland. Hon presenterade den utredning som Agro Sörmland genomfört kring en affärsmodell för en bemanningspool inom gröna näringar. En bemanningspool skulle kunna underlätta för många aktörer inom skog, trädgård och lantbruk som upplever samma utmaning: att man vill expandera, men inte har möjlighet eftersom det inte finns arbetskraft att få tag på. Till stor del handlar det om okunskap, eftersom de flesta i Sverige aldrig har varit på ett modernt lantbruk och inte förstår vilket framtidsdrivet, intressant och givande arbete det är.

Vilka fördelar kan en bemanningspool ge?

- Tillgodosör behov av arbetskraft vid tillfälliga arbetstoppar
- Kompletterar, men ersätter inte, annan rekrytering
- Ger en bild av det verkliga behovet av personal
- Kan fånga upp presumtiva personer för arbete i de gröna näringarna.

Det finns företag som redan idag arbetar med bemanningspooler och som man kan ta inspiration av. Några exempel är:

- MR Sörmland (Maskinringen, delar även på maskiner och utrustning)
- Växa Sverige (bemanning inom djurhållning, som exempelvis avbytare)
- Baltazar Agro (Östergötland, egen mjölkproduktion och entreprenad, samt egen bemanningspool)
- AgroFlow (utpräglat bemanningsföretag för lantbruk, framförallt djurhållning)

Maria påpekade hur viktigt det är med en tät och nära kontakt mellan företagen och de som ska anlitas genom bemanningspoolen – en förutsättning för framgångsrik matchning.

Coachning och samarbete är affärskritiskt – i synnerhet när man kommer hem till någon och jobbar.

Tre affärsmodeller med gemensamma kännetecken

Agro Sörmland har tagit fram förslag på tre olika affärsmodeller. Alla bygger på gemensamma fundament som kontinuerlig coachning, mångfald av tjänster där olikheter kompletterar varandra, samt ett uttalat huvudmannaskap som tydliggör vem som är ansvarig för olika delar. Maria poängterade att det inte handlar om antingen eller när det gäller affärsmodellerna, utan snarare allihop – ”det ser så olika ut i branschen, så alla modeller kan fylla sin funktion”.

Affärsmodell A:

Modellen innebär att personalansvarig har kapacitet utöver ordinarie arbete och passar för företag med

- befintlig verksamhet inom gröna näringar
- stort befintligt nätverk
- utvecklingsbar verksamhet inom bemanning
- förmåga att agera som coach gentemot arbetssökande
- goda förutsättningar för bra matchning
- god flexibilitet för uppväxling eller avveckling.

Affärsmodell B:

Modellen innebär att ett ordinarie bemanningsföretag utökar verksamheten och passar för företag med

- befintlig bemanningsverksamhet med behov av eller vilja att komplettera sitt tjänsteutbud med gröna näringar
- hög kompetens i mellanmänniska kontakter
- förmåga till kompetensförstärkning via egen personal eller nya affärssamarbeten.

Affärsmodell C:

Modellen innebär att ett fristående företag startas för att skapa ny verksamhet specifikt inriktad på kunder inom gröna näringar (exempelvis AgroFlow). Kännetecken för denna modell är

- tydligare profil utåt, men större exponering för risk än de andra två affärsmodellerna
- att ett relevant nätverk inom lantbruk, skogsbruk och trädgård är en nyckelfunktion
- fokus på tydligt avgränsade uppgifter (även geografisk begränsning)
- att man bygger upp och utökar verksamheten successivt.

När Maria presenterat de olika affärsmodellerna, följde några kommentarer och frågor från deltagarna:

- Hur går finansieringen till? Maria förklarade att i de två första modellerna finns redan en etablerad ekonomi att basera den nya bemanningspoolen på. "Startar du däremot från scratch som modell C, så måste du ju ha full kostnadstäckning från början – det är ingen ideell verksamhet." Maria uttryckte också att det kan vara svårt att börja med personer som står långt från arbetsmarknaden och arbetstränar, men att bemanningspool ändå kan vara en bra väg in för dessa på sikt.

- Det är viktigt med jämn jobbeläggning för de konsulter som ska ut – hur tänker man där? Maria svarade att största fokus för bemanningspoolerna ligger på djurhållning, just för att det gäller heltidstjänster över hela året. Skog och lantbruk är mer säsongsbetonat, men det är intressant att utveckla dessa delar också. Vissa perioder av året behövs mer personal, och finns en bas med bemanning, är det lättare att utöka den tillfälligt efter behov. Här jobbar man aktivt med en så jämn fördelning som möjligt, såväl över tid som geografiskt.
- Varför har bemanningspooler för gröna näringar inte funnits tidigare? Här menade Maria att det nog handlar om pengar, det är inte lika mycket betalt som exempelvis industrin. Dessutom är lantbruksbranschen mer sluten på så vis att man till exempel lånar en maskin av grannen. Men till stor del handlar det om okunskap, att många helt enkelt inte känner till vilka möjligheter som finns inom gröna näringar. Här kom en kommentar om att det idag varken finns folk, intresse eller kunskap, vilket är en potentiell katastrof – "Om man lägger ut en annons på gröna jobb, får man inga svar. Samtidigt är kraven obalanserade, då du ska anses kunna klara mycket som bara 18-åring, som att köra skogsmaskin till exempel."

Dagens ungdom vet inte ens om att man kan vara anställd inom lantbruk, att det är riktigt jobb. Allt fler behöver få upp ögonen för att det är en karriärväg, inte bara en hobby.

6. Höstvetets resa från sådd till skörd – en digital lärroupplevelse om gröna näringar

Josefin Uhnбом, strateg på Region Sörmland och koordinator för Branschforum Gröna näringar, presenterade den digitala lärroupplevelsen "Höstvetets resa från sådd till skörd".

Materialet har tagits fram som ett led i att tidigt väcka barns intresse för jordbruk och livsmedelsproduktion – och att bygga förståelse för var maten kommer ifrån, innan den hamnar i affären och på våra tallrikar.

Arbetet har bland annat inkluderat intervjuer, fokusgrupp med mellanstadieelever, omfattande manusarbete och bearbetning med hjälp av elever och pedagoger, framtagande av lektionsplanering samt inspelningar på Ökna och Nynäs slott. VR-upplevelsen "Höstvetets resa från sådd till skörd" lanserades i mars 2025 och finns tillgänglig för hela landet via plattformen Modda Sörmland, som drivs av Region Sörmland.

En framtida brist på arbetskraft är en verklig utmaning för näringen och därmed för hela livsmedelsproduktionen. Länets lantbrukare har en hög medelålder.



Nästa steg: idéer för att nå ut och sprida upplevelsen

En fråga med fortsatt fokus är hur VR-upplevelsen ska paketeras tillsammans med lärarhandledning och lektionsplanering.

När det gäller att aktivera och sprida VR-upplevelsen, nå ut till en större publik och hitta fler sätt att öka intresset bland barn och unga, delade Josefin några idéer:

- Främja samverkan mellan skola och offentlig måltid
- Strategisk spridning; delta på träffar för studie- och yrkesvägledare samt skapa riktad kommunikation i kanaler för pedagoger och skolchefer
- Fortsatt samverkan med branschen.

En fråga ställdes om bakgrunden till VR-upplevelsen, om det är på eget initiativ eller om statligt stöd finns. Josefin förklarade att satsningen initialt har gjorts med medel från regionen och att utveckling av fler upplevelser inom temat sannolikt förutsätter extern finansiering.

Efter Josefins presentation fick deltagarna möjlighet att själva testa upplevelsen med VR-headset. Många upplevde det som mycket spännande, givande, intressant och inspirerande för att utveckla liknande idéer framåt.



Framtagande av upplevelsen Höstvetets resa från sådd till skörd



Teams-symbolerna står för input från en digitalt sammansatt grupp av personer med olika expertis och perspektiv i frågorna.

7. Nytt inom arbetsmarknadspolitik

Efter att deltagarna fått testa VR-upplevelsen återsamlades man för att lyssna till Jesper Schönbeck, företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen i Nyköping. Arbetsförmedlingen har fått i uppdrag av regeringen att utveckla arbetet gentemot arbetsgivare. Detta innebär att Arbetsförmedlingen ska driva ett mer självständigt arbete mot arbetsgivare och prioritera dem som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Dessutom ska man fortsatt motverka långtidsarbetslöshet genom förstärkt stöd och mer arbetsnära insatser för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Det är bra att vi nu har en klar inriktning mot insatser som faktiskt gör skillnad på arbetsmarknaden.

Jesper betonade vikten av att få fler långtidsarbetslösa ut i arbete eller studier. Grunden är att utgå från den kompetens som arbetsgivare faktiskt behöver, vilket kan vara komplext i och med förändringar i efterfrågan. Som exempel nämndes barnskötare, där det bara för ett par år sedan fanns stor efterfrågan och flera utbildningar startades. Sedan kom snabba förändringar och färre barn föddes, vilket ledde till minskat antal förskolor och högre arbetslöshet bland barnskötare. Att matcha insatser mot kompetensbehovet är en ständig utmaning.

Inom ramen för Arbetsförmedlingens samverkansavtal med kommuner finns en målsättning att minska behovet av försörjningsstöd. Följande insatser har störst fokus:

- Särskilda insatser* och sammanhållet matchningsstöd för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Arbetsmarknadsutbildning, dels riktat till dem som står närmare arbetsmarknaden och riskerar att bli långtidsarbetslösa, dels utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv
- Anställningsstöd och praktik

* Särskilda insatser är ett samlingsbegrepp som innefattar insatserna Lönebidrag, Offentlig skyddad anställning, Trygghetsanställning, Utvecklingsanställning samt Lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall.

Yrkesprognoser gröna näringar

Jesper delade en prognos som genomförts av Arbetsförmedlingen för olika yrken inom gröna näringar. Han påpekade att prognosen saknar bedömning av vissa yrken på grund av begränsat underlag. Dessutom når inte all efterfrågan Arbetsförmedlingen, eftersom många arbetsgivare inte annonserar i Platsbanken. Men prognosen ger ändå en fingervisning om läget för några yrkesroller:

- Uppfödare och skötare av lantbruksdjur: det går att få arbete, men är inte så lätt.
- Trädgårdsodlare: liten möjlighet till arbete (vilket inte stämmer, enligt Jesper. Efterfrågan är större)
- Trädgårdsanläggare: små möjligheter till arbete (vilket heller inte stämmer, enligt Jesper. Efterfrågan är större)
- Skogsarbetare: stora möjligheter till arbete (underlag för bland annat maskinförare saknas)

Dock saknas som sagt underlag för bedömning gällande maskinförare inom lantbruk, specialist och rådgivare inom lantbruk och trädgård, skogsmaskinförare samt specialist och rådgivare inom skogsbruk.

Här ställde Josefin en fråga till deltagarna via Menti, om de instämmer med yrkesprognosen som presenterats:

- 16 procent instämde på det stora hela
- 44 procent instämde delvis
- 38 procent svarade vet ej.

Det kom också en fråga om hur man kan hjälpa lantbrukare och andra arbetsgivare att hitta till Arbetsförmedlingens olika stöd. Jesper förklarade att man kommer börja med de arbetsgivare som Arbetsförmedlingen redan har kontakt med. I steg 2 kommer mer uppsökande verksamhet. "Vi kommer ta kontakt med olika arbetsgivare. Försök har gjorts i exempelvis Flen med mycket bra resultat."

Maria Dirke poängterade här att lantbrukare inom en snar framtid kommer bli det viktigaste jobbet enligt World Economic Forum, och att detta är viktigt att Arbetsförmedlingen uppmärksammar, vilket Jesper höll med om.

8. Arbetsmarknadsenheten AMA i Eskilstuna

I Eskilstuna pågår en rad insatser för att skapa jobb för människor som står långt från arbetsmarknaden. Arman Sendi är chef för resursenheten AMA och presenterade hur man arbetar inom bland annat skog och odling.

AMA har avtal med olika aktörer och arbetsgivare, och fördelar verksamheten på två ben:

- Aktivitet: mer grundläggande utbildning för personer som står lite längre ifrån arbetsmarknaden. Exempel på verksamhetsområden är sortering och paketering, stads- och parkskötsel (bland annat stadsodling), lokalvård och service samt hantverk.

- Arbete: för de som närmar sig eller är inne på arbetsmarknaden. Exempel på verksamhetsområden är lokalvård, hantverk och naturvård samt sortering och återbruk.

Gällande insatser med koppling till gröna näringar berättade Arman att stadsodlingen fokuserar på att deltagarna ska lära sig odling, må bra, kunna ta vara varandras erfarenheter och utbyta kunskaper, då många har relevant bakgrund. Denna verksamhet pågår givetvis bara under odlingssäsongen. Naturvården är inriktad på utrotning av invasiva arter i sjö och land, ekologiska funktioner, skogsbryn, pollinering samt tillgänglighet i park och natur. Verksamheten utvecklar deltagarna i artkunskap, maskiner, behörigheter med mera.

Stadsodlingen ligger som en grön oas i Eskilstuna. Man anordnar marknader och säljer det som odlas och tillverkas. Intäkterna är inte så stora, men det är inte huvudsyftet, förtydligade Arman.

Det blir samhällsnyttiga insatser för individer och positiva effekter både i stadsbilden och för allmänheten.



Kompetensförsörjning

AMA arbetar också övergripande med kompetensförsörjning. Arman menade att långsiktiga, riktade insatser är vägen framåt för att förändra läget i Sörmland.

Jobbspår med tre vägar

En av insatserna är Jobbspår, ett projekt som genomförs tillsammans med Arbetsförmedlingen. 2020 började AMA ansvara för lokalvården på bland annat vuxenutbildningen. Arbetet gick bra, deltagarna blev allt duktigare och fick fler uppdrag, bland annat för sjukhuset.

Idag tar Mälarsjukhuset i Eskilstuna hela sin sommarlokalvård genom AMA och man behöver inte annonsera efter personal.

I dagsläget har Jobbspåret tre vägar – vårdstäd, kontor/fastighet och hemservice – och de största arbetsgivarna är regionen, ISS, olika vårdenheter i kommunen och Klara städ. Arman påpekade att han inte är expert inom gröna näringar, men är av uppfattningen att kompetensförsörjningsstrategierna som AMA har erfarenhet av, i högsta grad är applicerbara på gröna näringar.

Det är ett bra sätt att hitta träningsmarker där deltagarna får öva på det praktiska.



9. Panelsamtal

Efter presentationerna följde ett mycket intressant och givande samtal mellan branschträffens deltagare och en panel bestående av två elever från Öknaskolans Naturbruksgymnasium (inriktning lantbruk) respektive Vreta Skog (inriktning skogsbruk) samt en företagare som själv driver verksamhet inom lantbruk och skogsbruk.

Sammanfattning av panelsamtalet

Allmänhetens kunskaper

Eleverna menade att många inte har en aning om vad det innebär att jobba inom skogs- och lantbruk. De anser själva att det ger en känsla av att göra något mäktigt, något på riktigt – något som många utomstående inte har insikter om.

Arbetsförmedlingen har tagit upp okunskapen när det gäller hur det är att jobba på gård. Många tror att man måste äga en egen gård, att man inte kan vara anställd eller kunna göra karriär. Kommunikationen kring detta kan förbättras. Dessutom finns generellt en stor okunskap bland arbetsgivare där man ofta inte vet vad kommunen kan ställa upp med. Många andra yrkeskategorier är populära, som att jobba i butik och steka hamburgare. Men steget dessförinnan, att lära sig jobba med kött djuren och mjölkkor, glöms liksom bort.

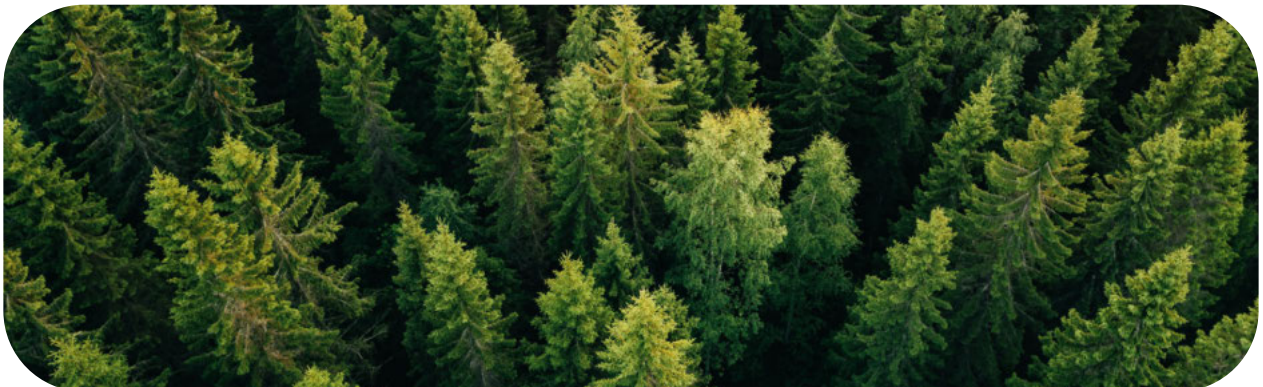
Kunskaper och insikter behöver alltså stärkas från båda håll – arbetsgivare behöver veta vilka elever som finns och i vilka branscher de utbildar

sig, samtidigt som eleverna behöver stöttning i att bygga ett nätverk redan under utbildningen för att hitta arbetsgivare. Här har både kommun och skolor ett ansvar att informera.

Jag hade väldigt tufft första tio åren som kvinna i en mansdominerad värld, men idag är jag så tacksam för min verksamhet och de anställda jag har. Den nya generationen jordbrukare (30-40-åringar) har en annan verklighet idag; de tar gärna emot praktikanter och inser att det måste få ta tid att lära upp unga.

Om utbildningen

Eleverna i panelen trivs väldigt bra med sin utbildning. De lyfte fram ett antal viktiga fördelar som exempelvis bra lärare, uppdaterade maskiner som finns på riktigt ute i arbetslivet, möjlighet till många kontakter med flertalet studiebesök och "hands-on prova-på", samt modern teknik.



Det är ett relativt litet antal elever som hoppar av sin naturbruksutbildning, men bara cirka 30 procent som fortsätter inom branschen efter gymnasieexamen. Eleverna i panelen uppskattade att det är 90 procents chans att de själva kommer vara kvar i branschen, som de känner nu. De trodde också att majoriteten av deras klasskamrater kommer vara kvar, antingen professionellt eller som hobby.

Att det ändå i snitt är så få som fortsätter inom branschen jämfört med hur många som går utbildningen, kan bero på att många tror att naturbruk är enkelt och väljer det för att få en rolig gymnasietid. De kanske inte har det rätta intresset från början, utan väljer det bara för att det verkar kul. Många går till exempel hästutbildning bara för att få en gymnasieexamen, sedan väljer de en helt annan bana.

Här påpekades också att många går helt andra utbildningar och läser till exempel skogligt basår följt av universitet. Så det finns ju andra vägar att komma in branschen som kanske inte syns här.

Att få unga till branschen – och behålla dem

Att stärka de gröna näringarna i Sverige är angeläget. Det gäller att få unga att lära sig mer om branschen och tycka branschen är intressant. Men det finns ett stort glapp – många vet inte hur det är och det behövs mer effektiv information. Fler ungdomar måste få möjlighet att förstå på riktigt, till exempel hur ett hus kommer till – att det är byggt av trävirke som kommer från en skog som brukats och vårdats under decennier.

Det gäller inte bara att locka unga till branschen, de ska också stanna kvar för att utveckla och framtidssäkra naturbruket. En arbetsgivare ställde frågan hur hen som arbetsgivare kan behålla sina unga anställda (förutom att försöka erbjuda högre lön) – vad är viktigt? Att lyssna på eleverna är ett sätt, menade eleverna, att de får chansen att tycka till. Unga vill också få chansen att utvecklas, testa nya saker och uppleva bra gemenskap mellan kollegor.

Här kom en kommentar att man också måste nå föräldrarna på olika sätt. De vet inte heller hur det är inom jord- och skogsbruk och barnen lyssnar mycket på sina föräldrar.

Bland de mest effektiva metoderna för att nå ut är ändå att ungdomarna som går utbildningen informerar om hur det är. På Vreta åker lärare och elever runt till skolor i hela Östergötland och informerar om skolans utbildningar. Då kan intresset väckas även hos dem utan tidigare bakgrund inom branschen. Det är viktigt att redan som barn till exempel få följa med släktingar till skogen och ut på landet eller göra studiebesök på gårdar och i skogen.

Många unga är engagerade i klimat och omvärld, och en fråga ställdes om klimatet och miljön skulle kunna vara en väg för att intressera unga för naturbruk. Eleverna i panelen tvivlade på att det skulle vara effektivt i det här sammanhanget. Till exempel är det väldigt svårt att använda elmaskiner i skogen och man får kanske snarare gå mot att utveckla mer miljövänliga dieselalternativ.

Det är viktigt att visa att ett arbetsliv innehåller många möjligheter att utvecklas, att man verkligen förstår det och kan se den gröna branschen som en karriärväg.



Eleverna menade att miljöfrågan och lantbruket tyvärr går åt lite olika håll – ”vi kommer inte klara livsmedelsförsörjningen med bara miljövänliga alternativ”.

Här uttryckte en företagare tacksamhet över elevernas insikter:

”Jag är så glad att vi är överens över generationsgränserna – det går inte att bara tänka miljö för de volymer vi behöver leverera. Det finns inte ett företag som inte ser till ekonomisk hållbarhet först, innan man kan se till miljön. Tack, tack till eleverna för att ni håller med om detta!”.

Praktikplatser och feriejobb

Praktikplatser är en central del av utbildningen. Många ungdomar behöver stöd och hjälp för att få tag på en praktikplats och de som kommunen arrangerar är mycket viktiga. Här nämndes att Svea skog får ersättning för de praktikanter de tar emot inom gröna näringar. Skogsstyrelsen tar emot personer som går högre utbildningar–

Det finns en del utmaningar gällande praktik- och ferieplatser. På ett sågverk som exempelvis Sandåsa Timber är det ganska svårt att ge praktikplatser till personer under 18 år eftersom

arbetet omfattas av hög säkerhet och hantering av maskiner med mera. Även ferieplatser kan vara problematiskt – det kan vara stressigt för lantbrukare att ta emot praktikanter under årets mest hektiska tid. Sågverken stänger vid midsommar och säsongsuppehåll under industrisemestern. Så eleverna menade att terminerna egentligen inte ligger optimalt utifrån det här perspektivet.

Viktigt att lyfta yrkesprogram och praktiska utbildningar

Gällande behovet att försöka göra yrkesprogrammen mer attraktiva uttryckte flera det positiva i att man börjar prata om vikten av praktiska utbildningar, som lantbruk och skogsbruk. Dagens Industri skrev om odling under mark – ett intressant och framtidsinriktat reportage, men en bit från verkligheten.

En annan idé som lyftes för att göra branschen mer attraktiv var sponsring av tv-program likt ”Felix stör en ingenjör” som sponsrades av Teknikföretagen och ”Högspänning” som sponsras av Vattenfall och Skellefteå Kraft. ”Det är kanske inte så lätt inom gröna näringar, men kan ändå vara en väg framåt.”

10. Avslutning

Avslutningsvis uppmanade koordinator Josefin Uhnбом till mer samtal, samarbete och gemensamma insatser framåt. Hon riktade ett stort tack till alla som bidrog med engagemang och klokskap i de angelägna frågor som diskuterades. Inte minst ett stort tack till alla presentatörer, och till Emilia Klasson (elev Öknaskolan), Oliver Sundin (elev Vreta skog) samt Martina Schagerlund (lantbrukare Lindholms gård) som deltog med otroligt viktiga inspel i panelsamtalet som genomfördes. Ett stort tack gavs också till Öknaskolan för fika och kaffe under dagen samt möjligheten att hålla träffen i den fina miljön.



REGION
SÖRMLAND