



# Branschträff. Gröna näringar



REGION  
SÖRMLAND

# 1. Bakgrund

Den 6 mars 2024 anordnades den andra branschträffen inom Branschforum Gröna näringar i Sörmland, för att diskutera aktuella kompetensbehov och jämställdhet i branschen. Deltog gjorde representanter från branschen och näringslivet, kommuner, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen och utbildningsväsendet. Branschforum Gröna näringar drivs av Region Sörmland och Arbetsförmedlingen, i samverkan med Agro Sörmland i rollen som koordinator.

I denna rapport presenteras de ämnen som togs upp under dagen, för att fungera som underlag till kommande års arbete.

# 2. Sammanfattning

Gröna näringar är en unik bransch som, både i Sörmland och riket i stort, upplever utmaningar i att attrahera nya medarbetare. Enligt Arbetsförmedlingen finns en stor reserv av arbetskraft som med rätt utbildning, stöttning och förutsättningar skulle kunna arbeta inom bland annat skogs- och lantbruk. I en tid av lågkonjunktur och osäker ekonomi syns en lägre lönsamhet och förmåga att anställa.



Inom branschen ökar antalet kvinnor både som anställda och i ledande positioner, men det är fortfarande en lång väg kvar till jämställdhet och arbete på lika villkor för alla. Skogssektorn är fortsatt mansdominerad, något som flera aktörer arbetar för att förändra med hjälp av konkreta åtgärder på ledningsnivå; bland annat genom ökat fokus på normer och värderingar, utbildning samt kompetensbaserad rekrytering.

# 3. Genomförda och planerade insatser

Sedan den förra branschträffen i maj 2023 har ett antal insatser genomförts, baserat på underlag från träffen och aktuella händelser i branschen.

## Aktörerna har bland annat:

- deltagit i insamling av synpunkter, som en del av framtagandet av regionala planeringsunderlag till Skolverket och Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH)
- genomfört ett digitalt gårdsbesök, med över 1300 deltagare
- informerat studie- och yrkesvägledare i regionen om Gröna näringar som möjlighet, genom SYV-pepp.

Region Sörmland har i dialog med Länsstyrelsen i Södermanland även påbörjat planering av ett material kring gröna näringar att förmedla via den [digifysiska plattformen Modda Sörmland](#). Modda förvaltas av Region Sörmland och är en plats där barn och unga får lära i en stimulerande, lustfylld och utforskande miljö med hjälp av extended reality. Satsningen inleds under 2024 och inriktas på att ta fram upplevelsebaserade lärupplevelser som är kopplade till livsmedelsproduktion och gröna näringar.

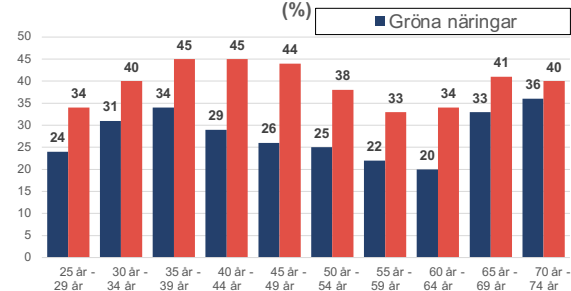
# 4. Kompetensbehov inom Gröna näringar

## En unik bransch

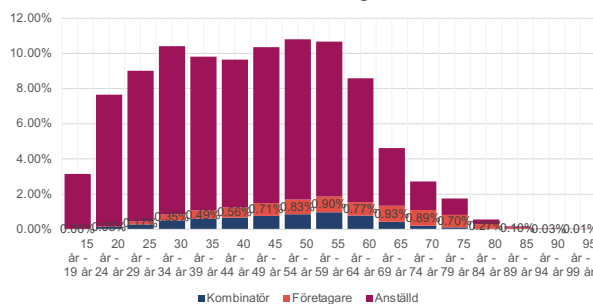
Gröna näringar är en bransch som sticker ut från mängden. Här finns många olika verksamheter och ägarstrukturer, där det vid branschträffens tidpunkt går tre arbetsställen per anställd. En anledning till detta kan vara att Gröna näringar bygger på egenföretagande, där de flesta äger och driver sin egen verksamhet med flera olika produktioner, utan anställda. Diagrammen nedan visar den markanta skillnaden gentemot övriga arbetsmarknaden, där majoriteten är anställda i någon form.

Dessutom märks skillnader i utbildningsnivå inom Gröna näringar i relation till andra branscher. Andelen eftergymnasialt utbildade anställda i branschen är låg i jämförelse med andra sektorer. Bland företagare syns en mer jämn fördelning.

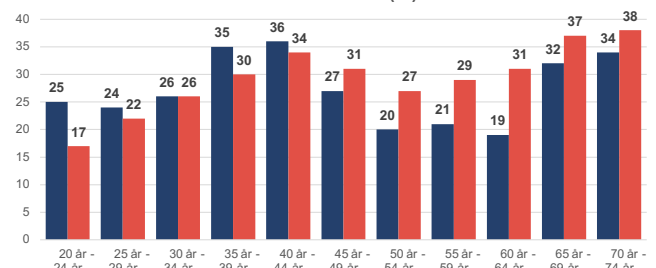
Andel eftergymnasialt utbildade per åldersgrupp (%)



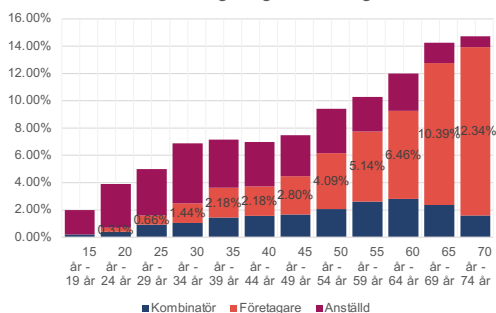
Alla Sörmlänningar



Andel eftergymnasialt utbildade per åldersgrupp FÖRETAGARE (%)



Sörmlänningar i gröna näringar



Det syns en allmän trend i att personer som utbildar sig inom Gröna näringar väljer andra karriärvägar. Det finns därmed ett behov av att göra Gröna näringar mer attraktivt – för att de som har genomfört en utbildning ska vilja arbeta med ett yrke där de får användning av denna. Statistik framtagen av Region Sörmland visar att en stor andel examinerade naturbrukselever inte arbetar med någonting relaterat till sin utbildning.

En annan aspekt som gör Gröna näringar unikt är åldersfördelningen. Av alla individer med koppling till SNI (Standarden för svensk näringslivsindelning) inom Gröna näringar Sörmland, som anställd, företagare eller kombinatör, är 12,4 % i åldern 70–74 år. Det här förklaras med att många av de som äger sitt eget lant- eller skogsbruk arbetar längre än vad de flesta anställda gör, då företagandet blir en del av ens identitet. Vanligt är också att man bor kvar på företaget även om driften arrenderas ut.

Det här förklaras dels med att många, främst tjejer, söker sig till djurutbildningarna för att sedan välja andra karriärvägar efter gymnasiet. Även en stor del av de som utbildat sig till hortonom och agronom, på högre utbildningsnivå, väljer arbeten inom andra branscher.

## Utsikter på arbetsmarknaden

### **Andelen utan gymnasieutbildning ökar**

Arbetslösheten i Sörmland har åren 2022-2024 minskat med cirka 1000 personer. Däremot har gruppen invånare med endast grundskoleutbildning ökat. Det här är en av de större utmaningarna enligt Arbetsförmedlingen; det finns en stor reserv av arbetskraft som saknar gymnasieutbildning, vilket försvårar chanserna att få ett jobb.

Ett sätt att lösa den här problematiken är genom Vuxenutbildning, där personer som saknar gymnasieutbildning får en relevant utbildning och en enklare väg in på arbetsmarknaden. Däremot finns det fler parametrar att ta hänsyn till, där många utomeuropeiskt födda invånare inte har möjlighet att läsa på Komvux då de inte har de språkliga kunskaper som krävs. Det här beskrivs som en stor utmaning, och insatserna som krävs är större än vad som tidigare har varit aktuellt. Eftersom många branscher, inklusive Gröna näringar, är i stort behov av arbetskraft är det av stor vikt att fånga upp och hjälpa fler in på arbetsmarknaden – genom nya tillvägagångssätt och insatser.

### **Arbetslöshet och obalans på arbetsmarknaden**

Vi befinner oss i en lågkonjunktur, vilket spås påverka – och öka – arbetslösheten i hela landet. I en svagare konjunktur syns en minskad efterfrågan på arbetskraft. Minskningen förväntas, enligt AF:s prognos "Arbetsmarknadsutsikter 2024-2025", pågå fram till 2025 och främst påverka personer med låg konkurrensförmåga, till exempel de med en lägre utbildningsnivå. I samband med detta ser Arbetsförmedlingen också att långtidsarbetslösheten kommer att öka. AF önskar

se ökade insatser, samt samverkan mellan politiker och andra aktörer för att vända trenden.

## Fler kommer behöva ta del av den utbildning och de insatser som faktiskt finns i samhället, för att minska kompetensbristen i länet.

En deltagare lyfter sitt perspektiv som lantbruksföretagare. Hen upplever att det, trots återkommande annonsering, inte är någon som söker jobben inom lantbruk. Genom praktik skapas arbetsmöjligheter, men erfarenheter visar att de flesta lämnar arbetsplatsen inom två år och att gårdsägaren inte får något tillbaka för den tid eller de ekonomiska medel som har lagts ner på att lära upp personen. Det är även en utmaning i att det finns fler gårdar än vad det finns arbetskraft, och att företagare inte vill ta medarbetare från en branschkollega. Hen tror att en höjning av löner skulle kunna vara en lösning, något som just nu inte är möjligt på grund av låg lönsamhet i branschen.

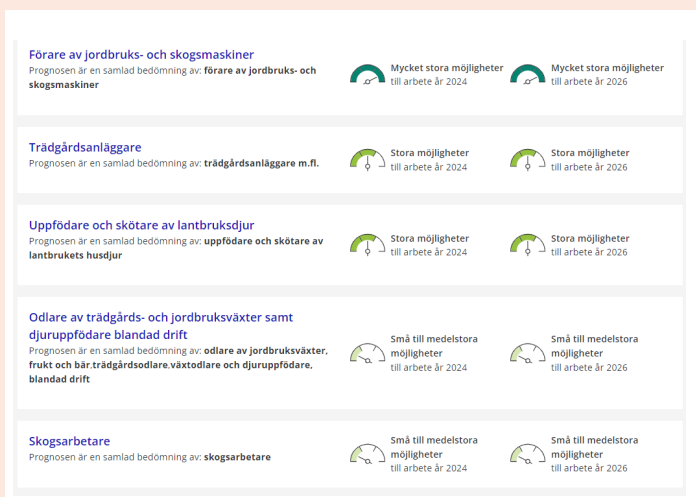
Under dagen presenteras det att 78 % av alla som arbetar på gårdar har ett släktskap till den som äger verksamheten. Det är svårt att nå resterande 12 % och få dem att vilja stanna på arbetsplatsen. Jordbruksverket har undersökt vad som skulle få fler att vilja stanna på en arbetsplats och svaren innefattar bland annat utvecklingsmöjligheter, eget ansvar, bra kommunikation, kollegor, flexibel arbetstid, variation och utvecklande arbetsuppgifter. Det här kommer att diskuteras ytterligare under kommande års branschforum.



## Yrkesprognoser

Arbetsförmedlingen har tagit fram statistik kring yrkesprognoser för yrken inom Gröna näringar i riket, utifrån intervjuundersökningar med arbetsgivare. På grund av tunt underlag har det inte varit möjligt att ta fram statistik för endast Sörmland.

Undersökningarna visar att förare av jordbruks- och skogsmaskiner är det yrke med bäst framtidsutsikter och mycket stora möjligheter till arbete fram till 2026. Trädgårdsanläggare samt uppfödare och skötare av lantbruksdjur beräknas ha stora möjligheter till arbete fram till 2026, medan odlare av trädgårds- och jordbruksväxter samt djuruppfödare blandad drift, och skogsarbetare, väntas möta små till medelstora möjligheter till arbete.



## Mentimeterundersökning

För att avsluta delen om kompetensbehov ställdes fyra frågor via Mentimeter som deltagarna fick besvara.

1. Vilka yrkesroller inom gröna näringar ser du kommer vara mest efterfrågade inom fem år?
2. Vilka utbildningar ser du saknas inom länet?
3. Vilka kortare utbildningar ser du saknas inom länet?
4. Känner du igen dig i bilden som presenterats?

En övervägande majoritet besvarade fråga ett med samma svar: yrkesrollen som kommer vara mest efterfrågad inom fem år är maskinförare, inom både skog- och lantbruk. Deltagarna tror även att det kommer vara stor efterfrågan på kompetens inom trädgård och djurhållning.

Gällande utbildningar som deltagarna anser saknas i länet dominerar skogsbruk bland svaren, både inom längre och kortare utbildning. Även kortare utbildningar inom lantbruk efterfrågas.

På fråga fyra är deltagarna överens om att de känner igen sig i bilden som presenterats under förmiddagen, där snittet hamnade på 4.4 på en femgradig skala.

## 5. Jämställdhet och förändring

Under området jämställdhet och förändring hade tre föreläsare bjudits in för att presentera reflektioner och arbeten kopplade till ämnet. Föreläsare var Jerker Bergdahl, Skogssektorns jämställdhetsråd och Skogsstyrelsen, Anna Baglioni, Regionchef Holmen Skog, och Susanne Öberg, konsult på uppdrag av Region Västernorrland.

### Skogsstyrelsen

Skogsstyrelsen arbetar löpande utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål:

*Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Arbetet är uppdelat i tre delmål: jämställd utbildning, jämställt arbetsliv och jämställt enskilt skogsägande. De följer upp, samordnar och ser till att arbetet sker både inom organisationen och regionalt. En viktig del är "arena för utbyte" där 35 organisationer, stora som små, deltar. Dessutom arbetar man för att se ökad representation i alla forum, där kvinnor och män ska ha en lika självklar plats oavsett om det är kring köksbordet eller runt

elden efter en jakt dag. Presentationens fokus låg främst på delmål tre: enskilt skogsägande.

### **Enskilt skogsägande**

Att vara skogsägare bygger ofta en identitet som skapas långt innan, och fortsätter efter, ägarskapet. Många äldre skogsägare har svårt att lämna över skogen till en ny generation och då förlegade förväntningar och strukturer kring tjejer inom branschen lever kvar, faller lotten oftare på söner i familjen när verksamheten ska lämnas över.

**”Bland många av de kvinnor som äger skog finns det en gemensam nämnare: de har inga bröder.”**

**Jerker Bergdahl,  
Skogsstyrelsens jämställdhetsråd**

För att bryta trenden arbetar Skogsstyrelsens jämställdhetsråd med arbetsområden som innefattar inkluderande normer och beteenden, jämställd representation i både formella och informella forum, och lyfter förebilder som tilltalar fler – för att gå från rådande stereotyper. Dessutom stöttar de kvinnor till att ta plats som skogsägare genom att erbjuda stöd, så som anpassade former, verktyg och arenor för lärande, för att engagera fler oavsett kön.

### **Utbildning**

Skogssektorns jämställdhetsråd anser att landets naturbruksgymnasium är med och formar framtidens skogssektor och jobbar därför på att ta fram utvecklingsprogram för dessa. Diskriminering och kränkningar är vanligt förekommande inom både branschen och dess utbildningar, vilket måste tas itu med för att få fler kvinnor och flickor att söka sig till dessa.

I relation till utbildning lyfts en kommentar om hur skolor kan öka inkludering med enkla medel och på så sätt få fler tjejer, och killar som inte

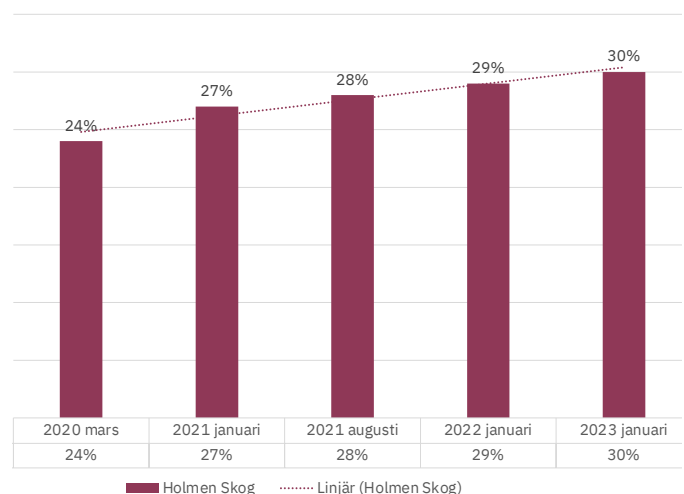
redan har en koppling till skogssektorn, att söka sig till landets naturbruksgymnasium. Som goda exempel på skolor som arbetat inkluderande nämns naturbruksgymnasium i bland annat Svenljunga, Kalix och Burträsk, som genom praktiska förändringar har gjort arbete inom skogsbranschen mer tillgängligt för alla. Man har bland annat tagit ut mulltoaletter i skogarna vid praktik och köpt in arbetskläder som passar tjejer.

En annan förändring, som gör arbetet lättare för alla, är att köpa in verktyg som är byggda för att vara lättare att använda. Genom en förändring som dels gör det lättare för tjejer på utbildningarna att vara delaktiga i alla moment utan att behöva be om hjälp, underlättas även arbetet för killarna och minskar risken för skador.

### **Holmen Skog**

På Holmen Skog har ett gediget arbete genomförts för att öka mångfald och skapa attraktivitet inom branschen. Utifrån företagets målsättning ska de, till 2025, ha en mix av anställda som motsvarar 65 % män och 35 % kvinnor, samt 60 % män och 40 % kvinnor bland chefer. Sedan 2016 syns en stor förändring och företaget är stolta över de insatser som har genomförts för att skapa nya förutsättningar för kvinnor i branschen.

Andel kvinnor % Holmen Skog



■ Holmen Skog    ..... Linjär (Holmen Skog)

### **Framgångsfaktorer**

För att nå uppsatta mål arbetar Holmen Skog ständigt med kultur och värdegrundsarbete, samt en förnyad rekryteringsprocess som bygger på kompetensbaserad rekrytering. Det som lyfts som den primära framgångsfaktorn är ledningens beslutsamhet – att jämställdhetsfrågan en självklar del i ledningsmöten och att perspektivet alltid finns närvarande.

**”Jämställdhet är inte ett projekt eller en HR-fråga. Det är ingenting som bara ska beröras ibland. Det ska sitta i ledningen.”**

**Anna Baglioni, Holmen Skog**

Rent konkret har man arbetat med seminarier och workshops för att nå ut i organisationen, så väl som tagit fram regionala och lokala handlingsplaner för jämställdhetsarbete. Alla chefer har gått en utbildning i inkluderande ledarskap för att öka medvetenheten om hur beteende påverkar. Dessutom genomförs regelbundet besök på skolor och frågorna tas upp under möten med Skogsstyrelsen, skogsägare och entreprenörer i branschen.

### **Region Västernorrland**

Mellan 2020 och 2023 genomfördes projektet ”Jämställdhet i skogsbranschen” i Region Västernorrland, med syfte att stärka branschens attraktionskraft utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

### **Utmaning att rekrytera, och behålla, kvinnor i branschen**

Den framtagna rapporten och undersökningar som gjorts visar att det under de senaste åren har suttit fler kvinnor på ledande positioner inom skogsbranschen, men att de har korta karriärer och ofta efterträds av äldre män. En anledning till att kvinnor lämnar sina roller är sexuella trakasserier på arbetsplatser, vilket fortfarande

är ett stort problem trots att många är av uppfattningen att det minskade under Me Too-rörelsen.

I dagsläget finns det endast 14 % kvinnor i branschen och många företag sätter upp mål för att rekrytera fler. Det här lyckas ofta under en kort period innan kvinnorna som rekryteras, vilket beskrivs under delen rörande Holmen Skog, lämnar efter en kort tid.

För att få fler tjejer till branschen bör detta inte göras till en ”stor grej”. När ett företag anordnar speciella aktiviteter för att locka kvinnor kan det snarare öka känslan av att kvinnor och tjejer är annorlunda och inte en naturlig del av arbetsplatsen. Det som önskas är fler kvinnliga förebilder, för att fler ska se att det är en möjlighet, och fortsätta med vanliga aktiviteter för att tjejer ska kunna bygga ett nätverk utan att känna att de inte hör hemma.

Den mansdominerade bilden inom sektorn delas dock inte på handläggande myndigheter. Till exempel är majoriteten av handläggarna som arbetar med jord- och skogsbruk på Länsstyrelsen i Södermanland kvinnor.

### **Läs mer**

- [Jämställdhet i skogsbranschen - slutrapport](#)
- [Branschgemensamt jämställdhetsarbete](#)



## 6. Konkreta insatser

Dagen avslutades med att deltagarna besvarade en Mentimeterundersökning rörande konkreta insatser som bör vara i fokus under det kommande året, och gruppdiskussioner kring dessa.

### De insatser som föreslogs var:

- Riktade praktikplatser
- Yrkesutbildning för vuxna inom jord/skog
- Kortare utbildning inom jord/skog och för utrikesfödda
- Samarbete med bemanningspool
- Ökad attraktion till yrken inom grön näring
- Synliggörande av branschen
- Tydligare anpassning av utbildningarnas innehåll, kopplat till vad branschen efterfrågar
- Ökade kommunikationsinsatser, marknadsföring och information
- Större fokus på normer och värderingar
- Bättre arbetsvillkor för att attrahera fler
- Stöttning för uppstart av aktivt jämställdhetsarbete

### Grupp ett

I denna grupp diskuterades behovet av skoglig utbildning i Sörmland och närliggande län. Här nämndes det att många som tidigare har rest till norra Sverige för att arbeta i gruvor, på grund av den höga lönen, nu kommer tillbaka till länet. Det finns en stor efterfrågan på skogsarbetare, vilket borde vara underlag nog för att starta gymnasieutbildning inom detta. Gruppen funderar även kring naturbruksgymnasiets trädgårdsutbildning och vilka åtgärder som kan behövas för att få fler att söka sig dit.

Diskussionen berörde även behovet av fler yrkeslärare och hur regionen bör agera för att få fler yrkesverksamma att vilja gå över till utbildningssidan.

### Grupp två

Diskussionerna i grupp två berörde ett flertal ämnen, med störst fokus på att förutsättningarna i branschen måste förbättras gällande arbetstider och arbetsförhållanden. Det här skulle kunna

göras genom att ta tillvara på de resurser som finns och de personer som vill komma in på arbetsmarknaden. Ett förslag är att införa kortare praktiker och utbildningar som lättare leder till en anställning, i ett år till att börja med för att sedan förlängas. Ettårsanställningen skulle kunna vara en arbetsmarknadsanställning finansierad av statliga medel, med fokus på att lära upp den arbetsökande, för att denne sedan ska kunna bli fastanställd på en gård.

Gruppen ser också att tidigare generationsskiften kan öka lönsamhet på gårdar och i branschen, dock är det en utmaning att många äldre verksamhetsägare inte vill lämna över sin plats. Enligt bankernas beräkningar syns det en skillnad i lönsamhet om en yngre generation tidigt får ta plats.

### Grupp tre

I den sista gruppen låg fokus på aktiviteter kopplat till unga. Här nämndes insatser som kan öka antalet sökande till länets naturbruksgymnasium och sprida kunskap om Gröna näringar. Bland annat önskar de ökade kommunikationsinsatser för att tidigt skapa relationer mellan arbetsgivare och ungdomar inför gymnasie- och universitetsval, samt större bredd och bättre samordning av praktikplatser.

Gruppen diskuterade även aktiviteter kopplade till potentiella företagare inom Gröna näringar. De tog upp uppstartsstöd för entreprenörer som vill etablera sig i branschen, så som stödpaket från företag och Jordbruksverket. Det är viktigt att visa vilka verktyg som finns. Gruppen pratade också om fördelarna med till att låta representanter från branschen möta ungdomar och startup-företag, för att nå fler möjliga aktörer.



# 7. Innehållsförteckning

## Dagens presentationer

### **Branschforum Gröna näringar – vad och varför?**

Josefin Uhnбом, Region Sörmland

### **Gröna näringars behov av personal, kartläggning och analysresultat**

Styrbjörn Holmberg, analytiker Region Sörmland och  
Jesper Schönbeck, Arbetsförmedlingen

### **Jämställdhet och förändring**

Jerker Bergdahl, Skogssektorns jämställdhetsråd och  
Skogsstyrelsen

### **Jämställdhet som leder till mångfald**

Anna Baglioni, Holmen Skog

### **Leda jämställt**

Susanne Öberg, konsult på uppdrag av Region  
Västernorrland

### **Branschforum gröna näringar – verksamheten framåt**

Maria Dirke, Agro Sörmland



REGION  
SÖRMLAND