

Branschforum

Gröna näringar



REGION
SÖRMLAND

1. Bakgrund

Den 11 maj 2023 anordnades den första branschträffen för att diskutera kompetensbehovet inom Gröna näringar i Sörmland. Initiativtagare till träffen var Region Sörmland i samarbete med Agro Sörmland och deltog gjorde representanter från regionen, kommuner, utbildningsväsendet, Arbetsförmedlingen och näringslivet.

I denna rapport presenteras de ämnen som diskuterades under dagen, för att fungera som underlag för kommande träffar och insatser.

De gröna näringarna i Sörmland

Utifrån en kartläggning gjord av Agro Sörmland framkommer det att Sörmland har drygt 2 000 lantbruksföretagare och drygt 1 600 skogsbruksföretagare. Många företag bedriver både lant- och skogsbruk. Det är vanligare med fler anställda hos skogsföretag än hos lantbruksföretag. Mer än 90 procent av företagen har inga anställda alls och det är ett 30-tal lantbruk respektive cirka 100 skogsföretagare som har fler än fem anställda. Lantbruket karaktäriseras av många små arbetsplatser (få eller inga anställda) och en stor del egenföretagare med enskilda firmor. Gränsdragningen mellan företag som arbetar med både skog och lantbruk är svår och bedömningen därför komplex.

År 2020 var drygt 166 000 personer sysselsatta på heltid eller deltid inom jordbruket i Sverige. Av de sysselsatta i jordbruket var knappt 95 000 män och knappt 72 000 kvinnor. Drygt två av fem är sysselsatta i jordbruket var alltså kvinnor år 2020. 2020 var, enligt Jordbruksstatistikens sammanställning, 1937 män och 699 kvinnor förvärvsarbetande inom jordbruk, skogsbruk och fiske i Sörmland. Det är en ökning med sex män respektive 26 kvinnor jämfört med 2019. Det innebär att i Sörmland är 27 procent av de förvärvsarbetande kvinnor, vilket är lägre än riksgenomsnittet. Många yrken inom primärproduktionen är mansdominerade. Ensamföretagare kan ha en partner som jobbar deltid på gården och har ett annat deltidsjobb utanför gården. Kvinnors arbete och företagande är osynliga i statistiken. Risken finns därmed att förutfattade föreställningar får prägla beslut om vem eller vilka som rekryteras.

Förbättrad jämställdhet inom den gröna näringen är viktig för att få fler unga att söka sig till branschen.

Åtgärder som syftar till att vidga normer och föreställningar om kön, på lantbruksgymnasier, på universitet och i yrkeslivet behövs.

2. Summering

Kompetensförsörjningen inom Gröna näringar i Sörmland står inför utmaningar i att få in ny, kompetent personal i branschen. Trots att elevantalen på regionens naturbruksgymnasium ligger på en stadig nivå, och fler väljer utbildningen, är kompetensbehovet i branschen större än tillgången på personal. Det här begränsar utvecklingen för lantbruks-, skogsbruks- och trädgårdsföretag i Sörmland.

Kompetensbristen ser olika ut och förekommer på flera olika nivåer med skiftande krav på utbildning och praktisk erfarenhet utöver intresset för arbete i de gröna näringarna. Kompetensbehoven spänner över betydligt mer än operativa jobb på gårdsnivå.

Agro Sörmlands kartläggning av utannonserade platser inom de gröna näringarna visar att ungefär 1/3 av annonserna avser jobb inom produktion på gårdsnivå. Resterande 2/3 har betydligt högre krav på utbildningsnivå, branschspecifik arbetserfarenhet och/eller motsvarande kvalifikationer från andra branscher. Den samlade kompetensen i den gröna näringens närhet har direkt påverkan på förutsättningarna att bedriva verksamhet. Det rör sig om kompetensen hos sälj- och serviceyrken med gröna näringsidkare som kunder, rådgivning av konsulter med spetskompetens, tjänstemän inom certifieringsverksamhet, tillstånd och prövning av skilda slag. Det saknas även yrkeslärare vilket allvarligt hämmar utbildningsnivån och attraktionskraften hos utbildningar. Forskare och andra akademiker som är del av utvecklingen av det framtida gröna näringslivet har också en värdefull funktion i att föra utvecklingen framåt. Är kompetensen inom dessa funktioner i företagets närhet låg eller saknas helt är det klart hämmande för utvecklingen av den gröna näringen och hinder för företagets tillväxt.

Delvis tack vare att utbildningarna erbjuder högskolebehörighet ökar antalet elever på utbildningarna och statistik visar att en stor andel av de som läser på ett naturbruksgymnasium börjar arbeta inom branschen. Vissa utbildningar leder inte till jobb inom relevant område i samma utsträckning som andra men bidrar ändå till att skolorna kan fortsätta erbjuda utbildningar av hög kvalitet och inom specifika områden.

Endast en liten del av de arbetssökande inom gröna näringarna har egna erfarenheter från lantbruk, skogsbruk eller att bo på landsbygden. Det kan ha betydelse exempelvis för en inledande period vid ett nytt arbete inom de gröna näringarna, och öka behovet av mer omsorgsfull introduktion till ett nytt arbete inom de gröna näringarna.

Under dagen diskuterades det hur vuxenutbildningar, yrkesbytare och Arbetplats förlagt lärande (Apl) kan bidra till ökad kompetens och att fler hittar till dessa yrken, samt regionala planeringsunderlag som en lösning på problemen.

3. Utbildning

Om naturbruksprogrammet

Naturbruksprogrammet är ett medelstort gymnasieprogram där cirka tre procent av varje årskull studerar, vilket nationellt motsvarar ungefär 4000 elever per år. Efter ett antal förändringar under 2021 finns det sex inriktningar på programmet: lantbruk, skogsbruk, hästhållning, djurvård, naturturism och trädgård. Ändringarna har inte påverkat utbildningens popularitet.

Statistik och demografi

Två tredjedelar av de som studerar på naturbruksprogrammet är tjejer. Detta förklaras med att fler tjejer än killar väljer de populära häst- och djurinriktningarna. Utifrån statistik framtagen av Skolverket, där arbeten efter avslutade studier listas, kan det dock utläsas att det vanligaste yrket bland de som tagit studenten från inriktningarna hästhållning och djurvård är som butiksmedarbetare. Det här kan jämföras med siffrorna för elever som läst lantbruk, där 24 procent av eleverna, efter avslutade studier, arbetar som maskinförare, och 15 procent som djuruppfödare. Ser man till elever på skogsbruksutbildningen är antalen elever inom relevanta yrken ännu högre: 39 procent arbetar som maskinförare, 10 procent arbetar som skogsarbetare och 5 procent arbetar som snickare, murare och anläggningsarbetare.

Lantbruk (595)	Andel (%)	Skog (758)	Andel (%)
Maskinförare	24	Maskinförare	39
Djuruppfödare och djurskötare	15	Skogsarbetare	10
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	7	Snickare, murare och anläggningsarbetare	5
Butikspersonal	6	Processoperatörer, trä- och pappersindustri	..
Bärplockare och plantörer m.fl.	..	Butikspersonal	..
Övriga (53 st)	43	Övriga (53 st)	39

Djur (1 566)	Andel (%)
Butikspersonal	18
Djuruppfödare och djurskötare	13
Djursjukskötare m.fl.	9
Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	7
Vårdbiträden	5
Övriga (73 st)	49

Det ställs en fråga kring huruvida det är hållbart att så många läser en utbildning som i de flesta fall inte leder till ett relevant arbete i relation till utbildningen, med tanke på siffrorna för djurvårdare. För att besvara frågeställningen lyfts det att utan elever som läser till exempel hästhållning hade inte heller inriktningen lantbruk haft ekonomi nog att finnas kvar - det är inte enbart vad eleverna studerar som är viktigt, utan att de studerar. Ju färre som läser till exempel djurvård och hästhållning, desto mindre ekonomiska medel finns det för resterande inriktningar, så väl som för att anställa kompetent personal till skolan.

En förklaring till att siffrorna för elever som arbetar med ett yrke relevant utifrån sin utbildning inom djursjukvård ser relativt låga ut, är att det främst är utbildning på nivå 1 som erbjuds på länets skolor. Statistik framtagen av Gröna arbetsgivare visar att det årligen behövs över 250 djurvårdare på nivå 2 och 3. Det är den stora massan som utbildas på nivå 1 som har svårt att få arbeten inom branschen och bidrar till statistiken.

Djursjukvårdare - Kompetensnivåer

Nivå 1: En djurvårdare som arbetar på nivå 1 får utföra enklare skötselåtgärder och enklare sårvård på djur som är under påverkan av lokal eller allmän bedövning.

Nivå 2: En djurvårdare som arbetar på nivå 2 får utföra följande behandlingar på sällskapsdjur och hästar: Sätta permanentkanyl, samt koppla på och bort dropp. Ge subkutana, intramuskulära och intravenösa injektioner. Vissa får även identitetsmärka hund, katt, kanin, iller och hästdjur (om en veterinär befinner sig på platsen).

Nivå 3: Får, utöver det som en nivå 2 får göra, ge narkotikaklassade läkemedel, ge läkemedel för allmän bedövning och intubera och extubera djur vid narkos (om en veterinär befinner sig på platsen).

Det lyfts en önskan om att representanter från djursjukvård bör bjudas in till kommande branschträffar då de också är en del av Gröna näringar.

Högskolebehörighet

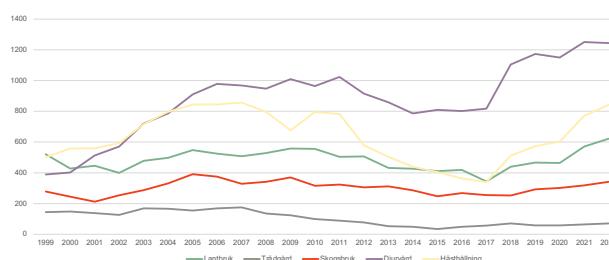
90 procent av naturbruksprogrammets avgångselever tar examen varje år. Cirka 16 procent väljer att läsa vidare vid högskola eller universitet. Läsåret 2011/2012 gjordes förändringar inom Sveriges gymnasieskolor i och med att läroplanen GY 11 infördes. Eleverna ges alternativen att antingen läsa ett yrkesprogram eller ett högskoleförberedande program. Trots att det är möjligt att lägga till kurser för att få högskolebehörighet ser man att ansökningarna till yrkesprogrammen, efter förändringarna, sjönk kraftigt.

Det här är något som man har jobbat hårt för att förändra, vilket syns i statistiken. Inom kort kommer alla yrkesprogram att vara högskoleförberedande. Nya bestämmelser ska göra det lättare för elever på yrkesprogram att nå grundläggande behörighet till högskola och universitet.

De nya riktlinjerna ska tillämpas första gången för elever som påbörjar utbildning höstterminen 2023. Istället för att eleven måste välja till högskolebehörighet, kommer den nu istället kunna välja bort det, vilket ses som en stor fördel för att få fler att vilja läsa på naturbruksgymnasium.

Det lyfts att naturbruksprogram i Sverige generellt har varit bra på att erbjuda högskolebehörighet redan tidigare och att det har bidragit till att antalet elever trots allt har legat på en stabil nivå.

Antal elever, åk 2 – olika inriktningar 1999-2022



Källa: Naturbruksskolornas förening



3

Regionala planeringsunderlag

Under förmiddagen presenterades regionala planeringsunderlag; riktlinjer som är framtagna för att regionen ska kunna bemöta både elevernas efterfrågan på utbildning och arbetsmarknadens behov på kompetens. Riktlinjerna lyfter bland annat att varje kommun bör samverka med två andra kommuner för att bilda ett samverkansområde. Planeringsunderlagen tas fram av Skolverket och den första omgången kommer att finnas tillgänglig under hösten 2023.

De regionala planeringsunderlagen är tänkta att göra det lättare att se var kompetens saknas, och skapa fler platser på dessa utbildningar.

De regionala planeringsunderlagen bör innehålla:

- De utbildningar som finns i gymnasieskola, gymnasiesärskola och yrkesutbildning
- Pendlingsområden där eleverna rör sig
- Statistik och andra uppgifter på regional nivå
- Sammanvägd bild av kompetensbehov, baserat på dialog med arbetsgivare och branscher
- Bedömning av behov till förändring

4. Yrkesbytare

Utöver att nå ny, kompetent personal via regionens utbildningar lyfts yrkesbytare som både en risk och en möjlighet för branschen. Detta gäller främst inom skogsbruk där yrkeskunskaperna, som till exempel kan nås genom en utbildning till maskinförare, är applicerbara inom många olika branscher och yrken. Som exempel nämns det att det finns en viss andel av de som läst naturbruksprogrammet med inriktning skogsbruk lämnar branschen för att jobba i gruvor längre norrut i Sverige. Skogindustrin sågs tidigare som en bransch som tappat medarbetare, främst på grund av att lönerna är lägre än inom andra, liknade yrken. Branschen ser nu en förändring där allt fler väljer att byta till skogsbruk i vuxen ålder.

5. Utmaningar

Det tas under dagen upp exempel på vad som hindrar fler från att arbeta inom Gröna näringar och vilka utmaningar man möter om man, till exempel, inte har släktskap med någon som arbetar på en gård eller lyckas få ett jobb inom skogs- eller lantbruk tack vare en praktikperiod.

Tillväxtverket har kartlagt att endast 12% av de som arbetar inom lantbruk inte har släktskap med någon annan på gården de arbetar på.

För någon som inte har släkt inom lantbruk, eller tilldelas praktikplats på en gård genom sin utbildning, är det ett stort kliv att ta sig dit.

Påverkan från omgivningen

Ett exempel som nämns är att många föräldrar påverkar sina barn vid gymnasievalet. Många ungdomar är intresserade och vill söka till naturbruksprogrammet, men att de hindras eller påverkas av sina vårdnadshavare. Under diskussion tas "hårda fakta" upp som ett sätt att vända den här trenden; att bli bättre på att sprida kunskap om programmet, betona att det ger högskolebehörighet och samma, om inte ännu större, kunskapsgrund som till exempel samhällsprogrammet. Ju fler som avråds från att läsa på naturbruksprogrammet, och då missar chansen till kunskap och praktik inom området, desto färre har rätt kompetens för att söka dessa jobb i framtiden.

Vuxenutbildning

Ytterligare en utmaning med att få fler kompetenta medarbetare till branschen är svårigheter med Yrkeshögskola (YH) och Komvux i relation till Gröna näringar. Det lyfts att det krävs seriösa aktörer som tar på sig ansvaret att se till vad branschen och arbetsgivarna har för behov, och utforma utbildningar utifrån detta. För att kunna utbilda fler inom området, krävs det att alla i branschen är aktiva och påvisar för myndigheterna att utbildningarna behövs.

Utmaningar kring statistik

Det diskuteras hur statistik från arbetsförmedlingen är missvisande kring hur många lediga jobb det finns i branschen och hur stor kompetensbristen, och behovet av personal, är. Detta beror på att många av de arbeten som finns inom branschen inte annonseras via Arbetsförmedlingen, utan tillsätts via egna kontakter. Genom att annonsera via Arbetsförmedlingen öppnas möjligheter för att fler ska kunna söka jobben, statistiken blir mer korrekt och tillförlitlig och det ges en tydligare bild av kompetensbehovet.

Det lyfts även att företagare inom branschen upplever en begränsad användarvänlighet i Arbetsförmedlingens system för annonser och därför undviker att annonsera via denna kanal.

6. Diskussion

Dagen avslutades med diskussioner i grupper, med fokus på förslag till åtgärder för stärkt kompetensförsörjning inom Gröna näringar i regionen.

Grupp 1

Fokus på praktik och handledning. Man lyfte att rätt förväntningar på en praktik är avgörande, både hos den som ska ut på praktik och hos den som tar emot praktikanten. Gruppen betonade vikten av transparens och tydlighet gällande vilken nivå praktikanten ligger på, samt vad som förväntas på praktikplatsen. Gruppen nämnde också att det finns ett behov av att slå håll på myten om att det inom skog- och lantbruk handlar om ”enkla” jobb.

Grupp 2

Gruppen tog upp möjligheterna med att ha en bemanningspool som skulle kunna fungera som en sluss med både deltids- och heltidsanställda. Utöver detta diskuterades vidareutbildning och att praktikplatser, när de fungerar, skapar nya möjligheter för både arbetstagare och arbetsgivare. Här nämndes hur praktikplacering bör ske genom matchning utifrån vad företagaren och eleven har för förväntningar på praktikperioden.

Ett annat förslag som togs upp var hur ambassadörer kan få fler att söka till naturbruksprogrammet, för att peppa och guida.

Grupp 3

I grupp tre diskuterades den arbetskraftsreserv av utlandsfödda som finns, men inte utnyttjas i dagsläget. Många hamnar, trots erfarenhet av branschen, långt bort från arbetsmarknaden. Gruppen nämnde utmaningar som språkbarriärer och bristande valideringsverktyg. Man efterfrågar att Gröna arbetsgivare ska titta närmre på valideringsfrågan och lyfter att ”Gröna kortet” inte är precis nog.

”Många hamnar, trots erfarenhet av branschen, långt bort från arbetsmarknaden”

Diskussion i Grupp 3

Gruppen tog också upp bristen på rådgivare inom branschen och att det finns ett stort behov av personal med hög kompetens – såsom chefer på gårdar, specialinriktade rådgivare och lärare. För att vända detta vill de öka attraktionskraften för Gröna Näringar och göra arbeten inom branschen mer kända för alla.

Grupp 4

Även grupp fyra diskuterade hur man ska kunna matcha utlandsfödda med branschen på rätt sätt, samt nå personer som kanske inte fått upp ögonen för arbete på landsbygden. De föreslår konceptet ”speed dating” där fler får se vilka resurser som finns och behövs på landsbygden, som många med arbete inne i staden inte känner till. Gruppen lyfte också problemet med kommunikation från stad till landsbygd, och att fokus bör ligga på att få fler att kunna ta sig ut till ett arbete på landsbygden trots att man saknar körkort.

En annan vinkel som togs upp var klimatet och den generation av unga som kämpar för att minska klimatförändringarna. Gröna Näringars arbete med att främja klimatet bör marknadsföras mer, anser gruppen. De lyfter att det förr var arbeten inom IT, data och digitalisering som lockade unga – medan detta nu är en bransch där det går att göra skillnad på riktigt.

Verktyg

Jobba Grönt

En plattform framtagen av LRF och Gröna arbetsgivare som verkar för att fler ska utbilda sig och bli verksamma inom det gröna näringslivet. Ett initiativ som känns till av de flesta studie- och yrkesvägledare (SYV) i regionens skolor.

Modda Sörmland

Ett digifysiskt sciencecenter som används för att öka barn och ungas intresse för matte, NO och teknik. Man förser elever med öppet och målgruppsanpassat XR-material som följer skolornas läroplan. Idag finns även Bonden i skolan på Modda Sörmland.

Redo för jobb

Vuxenutbildningar och sökbara utbildningar samlade på en sida. En sida för alla som bor i Sörmland, för att hitta rätt utbildning och göra dem redo för arbetsmarknaden. Här finns branschmodeller, branschvalideringsverktyg och mer.

SYV-pepp

En satsning för att inspirera och kompetensutveckla regionen studie- och yrkesvägledare. Träffarna anordnas av Region Sörmland i samarbete med Mälardalens universitet.

Källförteckning

Presentationer:

Välkommen och introduktion

Föreläsare: Josefin Uhnбом, Region Sörmland, och Maria Dirke, Agro Sörmland

Utbildning

Föreläsare: Per Fermvik, Undervisningsråd

Vad är Gröna arbetsgivare?

Föreläsare: Kristine Wiklund, Gröna arbetsgivare