

Grönsaker på friland – ett bidrag till angelägna samhällsutmaningar

Handledning av arbetskraft

När produktionen utökas med frilandsodling av grönsaker behövs mer arbetskraft

Odling av grönsaker kräver god tillgång på arbetskraft. Arbetslösheten i Sörmland är hög bland vissa grupper, däribland personer med utländsk bakgrund. I projektplaneringen av ”Grönsaksodling på friland – ett bidrag till angelägna samhällsutmaningar” ingick därför att ta tillvara dessa personers erfarenhet av, kunskap och kompetens inom odling för att tillföra mycket till svenska lantbruket. Vårt mål var att ta fram och testa en modell för matchning, bemanning och uppföljning av lantbrukare – arbetstagare under startperioden av en ny verksamhetsgren på landsbygdsföretaget.

Under steg 1 i projektet genomfördes en del matchning och en studieresa med besök på landsbygdsföretag. När steg 2 inleddes var initiativ och aktiviteter planerade till våren 2020 vilket fick blåsas av på grund av covid-19-pandemin. Den matchning och praktik på gårdar som var avsedd kunde inte genomföras i den omfattningen som blivit om fler producenter hade större grönsaksodling redan inledningsvis och givetvis om vi inte drabbats av covid-19-pandemin och restriktioner för att undvika smitta.

För att samla kunskap och förmedla erfarenheter har vi därför genomfört ett matchningsuppdrag i samband med kursen ”Till jobb inom gröna näringar” vid Åsa folkhögskola hösten 2021. Nedan följer sammanställning av uppdraget som gick till Magdalena Lundeén och Catarina Wallstedt, båda väl erfarna med att handleda företagare och matcha praktikanter och arbetssökande till arbete i gröna näringen. Magdalena kommer närmast från arbete hos Lantbrukarnas Riksförbund inom Nya nätverk. Har mångårig erfarenhet av coaching, ledarskap och organisationsutveckling i näringslivet. Catarina har omfattande erfarenheter som egen landsbygdsföretagare, bland annat med grönsaks- och blomproduktion, bemanningsverksamhet, coachande ledarskap och nu verksam inom Nya nätverk.

”Så många positiva företagare”

Lantbruksföretagare efterfrågan på arbetskraft skiljer sig åt på många sätt, inte minst på de jobb som erbjuds kan gälla helårsarbete eller arbete en del av säsongen eller året. Som arbetssökande är det nästan alltid mer intressant med heltidstjänst än säsongsarbete. Dock kan säsongsarbete vara ett bra sätt att få en inblick i hur arbetet kan vara på landsbygdsföretaget.

De flesta människor har aldrig varit på en gård, sällan besökt ett företag på landsbygden och därför är det obekant och nytt för de allra flesta arbetssökande. Det är därför viktigt att värna intresset som personen visar, viljan att söka sig till arbete i de gröna näringarna, och att erbjuda en bra introduktion. Redan på skolan/i utbildningen i god tid innan det är dags för praktikperiod. Vikten av att praktikanter är förberedda och har fått med sig information om mycket men inte minst om lön och arbetsvillkor är nödvändig innan praktikperioden på gård inleds.

Erfarenheterna från gruppen vid Åsa folkhögskola visar på att även information om vad det innebär att komma till en arbetsplats, de grundläggande förväntningar som ställs på dig som personal/praktikant och hur viktigt det är att arbetstider följs är värdefullt att göra klart för praktikanter. Ju längre praktikanterna står ifrån arbetsmarknaden innan utbildningen desto viktigare blir grundinformation om vad det innebär att komma till en arbetsplats och vad en arbetsgivare kan förvänta sig från en praktikant som siktar på att ta sig in på arbetsmarknaden. I matchningsverksamheten för praktikanter från Åsa folkhögskola har detta kallats hemkunskap, grundläggande delar om arbetsdagar, förväntningar, attityd och ömsesidigt bemötande. Både rättigheter och skyldigheter såväl för praktikanter som för företagare i sin roll att ta emot praktikanter på företaget. Flera i gruppen vid kursen på Åsa folkhögskola stod långt ifrån arbetsmarknaden när kursen inleddes vilket säkert påverkade dessa erfarenheter.

Den avtalsenliga lönen på lantbruk är 20 783 kr/månad. Stark konkurrent om arbetskraft för gröna näringar är grönyteskötsel som ofta betalar 3 000 – 4 000 kr mer per månad. Chaufförsjobb kan vara än bättre betalt än så. Det är en konkurrens om bra arbetskraft, konkurrens inom och mellan branscher. När projektplanen skrevs och det fortfarande var många som anlände till Sverige från andra länder var många olika kompetensnivåer och grupper på arbetsmarknaden tiden som följde. Nu har många av dem hittat arbete i olika sektorer. Samtidigt som det sedan flera år inte anländer många från andra länder alls i den omfattningen som då.

Framgångsfaktorer

Dessa framgångsfaktorer är listade utifrån erfarenheter vid Åsa folkhögskolas praktikantplaceringar och handledarnas tidigare erfarenheter från bland annat Nya nätverk. Faktorerna presenteras inriktade mot företagare, praktikant/arbetstagare respektive handledare/utbildningsansvarig.

Företagare

- För den långvarigt arbetssökande att äntligen kvalificera sig för och få ett jobb innebär att få en stabilitet i livet, få ordning på ekonomin, få ett sammanhang. Det finns en rädsla hos många arbetssökande för att ännu en aktivitet/praktikperiod inte leder till ett riktigt jobb.
- Personlig presentation betyder mycket, som företagare besök skolan inför praktikperiod
- Introduktionsplan - fundera igenom arbetsuppgifterna, ta fram en introduktionsplan, planera dagarna/veckorna med systematiska gärna enklare/monotona arbetsuppgifter inledningsvis.
- Träffa ett antal praktikanter som företagare, för ömsesidig personlig kontakt och känsla för vad ett eventuellt samarbete mellan er båda skulle kunna innebära
- Praktikperioden bör utformas så likt ordinarie arbete som möjligt. Fullånga arbetsdagar, flera dagar i veckan.
- Undvik "hitte-på-jobb" under praktikperioder.
- Vid kortare praktikantperioder är det värdefullt att titta på allmänna kommunikationer och bistå praktikanter med hur resan till gården sker och om eventuell cykel kan lånas sista kilometrarna om det underlättar.
- F Våga växa genom att anställa, osäkerheten för att våga anställa försvinner eller minskas.
- F Utvecklas som ledare genom att leda personal.
- F Ser att anställning på sikt kan hjälpa företaget att expandera då man i praktiken inser att man kan lägga tid på annat när man har en anställd.

Praktikant eller arbetssökande

- Tillräckliga språkkunskaper krävs för samtal, att kunna ta emot instruktioner och för att kunna återkoppla hur man uppfattat instruktionen eller för att ställa följdfrågor. På gård kan en del moment bli direkt farliga om inte instruktioner som ges uppfattats korrekt.
- B-körkort kan vara nödvändigt, inte bara för att ta sig till gården utan även i arbetet
- Kom som arbetssökande inte till arbetsplatsen med en alltför "bekväm" syn på vad arbetet innebär.

Handledare eller utbildningsansvarig

- Bjud in företagare till nätverksträffar 3 - 6 månader innan aktuell praktikperiod startar
- Värdefullt att tidigt göra klart för praktikvärdar / arbetsgivare vilket högt värde det har för de arbetssökande att få ett arbete.

- Är du arbetssökande och nysvensk är dina utmaningar betydligt större än för personer med kunskap om svenskt arbetsliv, nätverk och kännedom om de administrativa systemen.
- Inför kontakt med företagare för förfrågan om hans/hennes intresse att ta emot praktikant viktigt att läsa in sig på företaget och företagets inriktning, omfattning och verksamhet.
- I sökande efter praktikplatser sök kontakt dem som bedöms ha störst arbetsbörda, expanderar, redan har anställda och kanske driftledare, säljer via flera marknadskanaler, är social och utåtriktad som person.
- Presentera i tidigt skede arbetsplatsen, arbetsuppgifterna, arbetsvillkor för intresserade praktikanter och arbetssökande.
- Kombination för företagaren att erbjudas "gratis" arbetskraft (praktikant) i kombination med att få handledning i rollen som praktikvärd/arbetsgivare upplevs ofta positivt av företagare.
- Matchning och uppföljning av lantbrukare – arbetstagare/praktikant är en nyckel. Gemensamt gå igenom vad som krävs för att jobba på denna gård / detta företag.
- Matchningen sker i mötet mellan människorna. Finns personkemin så kan företagaren själv avgöra vad hen klarar av att lära ut och upp på sitt företag. Det är lättare att se möjligheter, fokuserar inte särskilt på hinder om personkemin finns.
- Information till företagaren om vilka lönestöd som finns för framtida anställning (om några).
- Kommunicera och följ upp. Regelbunden och tät kontakt med företagaren respektive praktikanten gör att saker fångas upp innan de orsakar problem.
- För många arbetssökande är kunskaperna låga om hur det ser ut på en gård och vilka arbetsuppgifter som ett arbete där innebär.
- Förberedelser, samtal och direktkontakt mellan arbetsgivare och praktikant i god tid innan praktikperioden börjar är A och O för lyckad matchning.
- Var tydlig med den fysiska förmågan som krävs för att arbeta på gård, och företag inom de gröna näringarna. Det är inte alltid särskilt tunga arbeten men det behövs en grundläggande god fysisk för att klara av arbetsdagarna.
- Körkort är en väldigt stark konkurrensfördel, i lantbruk, skogsbruk såväl som i många andra branscher.
- Många av företagarna är tydliga med hur de uppskattar att ha kontakt med den person som har den förmedlande rollen, att kunna ha någon att tala med som inte är praktikanten/arbetstagaren.
- Vad är det för nytta för en företagare att ta emot praktikanter? Värdefullt att ha förståelse och respekt för företagares utmaningar utöver att ta emot "gratis" arbetskraft.

Vid rekrytering av arbets sökande har vi arbetat med en grupp som varit allra längst från arbetsmarknaden och det ställer många delar av matchningen på prov. Ju närmare personerna är arbetsmarknaden desto lättare sker matchningen.

En idé vi haft med oss i projektarbetet är värdet av att kunna sköta matchning och förmedlande av arbetstillfällen på företag inom den gröna näringen genom bemanning. För att underlätta rollen för fåmansföretagare (stora majoriteten företagare är enmansföretagare) och att uppgifter över året kan skifta och därför kan även arbetsplatser skifta. Genom bemanning kommer man ifrån att arbetstagare endast erbjuds säsongsarbete utan i kombination med andra kan erbjudas arbete året runt. Ett förslag som kommer att processas vidare utanför detta projekt.



Europeiska jordbruksfonden för
landsbygdsutveckling: Europa
investerar i landsbygdsområden



Bilaga 1.

Introduktionsplan Magdalena Lundeén, Ledarskap och Organisationsutveckling

Introduktionsplan

Inför första dagen

- Utse en ansvarig för introduktionen. Det är den personen som tar emot den nya medarbetaren och är den närmaste kontakten under hela introduktionen.
- Tips! Skicka introduktionsplanen till den nya medarbetaren innan jobbstart där ni meddelar hur introduktionen kommer se ut och vem som kommer vara kontaktperson.
- Anställningsavtal, schema och arbetstider ex 40 timmar för en heltid.
- Personen är oftast ivrig att börja jobba, planera därför in självständiga, enkla(tråkiga) arbetsuppgifter som kan genomföras efter varje genomgång. Tänk på att inte pressa in för mycket första veckan då det är mycket att ta in.

Första veckan

Lägg mycket tid på att berätta om er verksamhet, vad ni gör, varför ni gör det, hur och när? Varför är det här viktigt. Hur ser konkurrensen ut, vad är lönsamt osv. Detta för att skapa ett vi genom att involvera medarbetaren och bygga en inkluderande företagskultur. Förstår medarbetaren vilka kostnader som driver vilka aktiviteter, då blir det enklare att förstå verksamheten, er och att kunna fatta rätt beslut.

Se gärna till att kollegorna har tid att vara med på fika/lunch och kan sitta ner en stund med den nya medarbetaren. Det kommer betyda väldigt mycket för personen och hjälper till att skapa relationer mellan medarbetarna.

Förväntningar

Det är viktigt att ni från början förmedlar vilka förväntningar ni har på den nya medarbetaren. Vilka mål och delmål som finns och hur snabbt ni förväntar er att personen ska vara fullärd. Tydlighet minskar risken för missförstånd och ökar chanserna till positiv leverans snabbare.

Följ upp

Under hela introduktionen är det viktigt med avstämning och uppföljning. Ha kortare avstämningar i samband med att ni sitter ned med handledningen varje vecka. Hur tycker medarbetaren att det går,

lyssna in vad som sägs och inte sägs. Vad fungerar bra och vad behöver utvecklas – lyssna in från båda håll.

När 5 månader har gått behöver ni ha en mer omfattande uppföljning kring introduktionen, mål och förväntningar. Hur har medarbetaren upplevt introduktionen, finns det brister i den. Här blir det ett bra tillfälle att få feedback och göra er introduktion ännu lite bättre.

Checklista

- Praktiska saker ska finnas på plats såsom ex arbetskläder.
- Ledighetsansökning – till vem, på vilket sätt & när ni vill ni ha in dessa ex tandläkaren.
- Sjukanmälning – till vem (tips att han ska ringa, inte skicka sms)
- Lunchraster och kafferaster
- Lön – när betalas den ut och till vilket konto
- Semesteransökan och semesterersättning, vad gäller hos er.
- Ha en plan för vad som kommer hända under den första dagen, veckan och månaderna.
- Sätt upp ett schema för vad som händer, vilka tider som gäller och vem medarbetaren ska träffa, ge schemat till medarbetaren.
- Säkerhetsrund/Skyddsrund, visa lokaler och utrymningsvägar.