

Kartläggning

Fördjupning och förslag

Branschforum inom gröna näringar

2022-08-30



V. 2 220927

Sammanfattning

Efterfrågan på personal är stor och 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.

Genom samverkan mellan utbildare, arbetsgivare från olika delar av branschen och andra aktörer visar analyser i denna kartläggning hur den begränsande kompetensbristen ser ut och hur förstärkt samarbete kan öka förutsättningarna för konkreta förbättringar. Beskrivning av hur det går att rekrytera såväl som var jobben finns redovisas i denna rapport.

Vid en gemensam workshop identifierades behov och förslag till utbildningsinsatser, vilket nu utgör en grund för fortsatt samverkan inom branschforum för gröna näringarna i Sörmland. Här presenteras samtliga förslag som framkommit under analysarbetet och några lyfts fram som särskilt prioriterade. Ett önskvärt scenario är att inledningsvis bilda ett arbetsutskott och därefter kalla samman branschen till ett första branschforum. Förslag till bemanning i arbetsutskott såväl som de insatser som behövs för att genomföra detta beskrivs konkret.

Grunden är lagd, nu finns goda förutsättningar att fortsätta de värdefulla samtal och samarbeten som inletts för att råda bot på kompetensbristen i gröna näringarna. Tack vare det breda intresset och engagemang Agro Sörmland mött från arbetsgivare vid sidan av de påtagliga behov av insatser som identifierats finns goda förutsättningar att förbättra kompetensförsörjningen inom de gröna näringarna i Sörmland. I samtalen har tydligt framgått att många är beredda att delta och säkerställa att åtgärder genomförs.

Sammanfattningsvis ser vi i Agro Sörmland att det finns behov, intresse och goda förutsättningar för att starta upp *Branschforum inom de gröna näringarna*.

Inledning

På uppdrag av Region Sörmland har Agro Sörmland genomfört en fördjupad kartläggning över behovet av kompetens inom de gröna näringarna i Sörmland. Med syfte att ge utökad kunskap och underlag för att identifiera prioriterade insatser för start av ett branschforum för gröna näringar Sörmland.

I början av 2022 presenterade Agro Sörmland två rapporter inom kompetensförsörjning gröna näringar; dels *Kartläggning förutsättningar och behov för Branschforum inom gröna näringar*, dels *Hinder och möjligheter till förbättrad kompetensförsörjning inom lantbrukssektorn*. Resultat från de båda studierna har legat till grund för genomförande av denna fördjupade kartläggning.

I juni genomfördes en heldagskonferens där såväl tidigare arbeten redovisades som en workshop genomfördes med syfte att ge innehåll och prioriteringar för ett kommande branschforum. De slutsatser och förslag till prioriteringar som presenteras i denna rapport kommer förhoppningsvis ligga till grund för inledningen av branschforum inom de gröna näringar Sörmland.

Vilka jobb ingår i "Gröna Näringar" och var finns jobben?

Gröna näringarna avgränsas i denna rapport att omfatta företag inom lantbruk, skogsbruk och trädgård. Det motsvarar avgränsningen som Agro Sörmland använt i tidigare kartläggning av kompetensförsörjning i de gröna näringarna i Sörmland. Livsmedelsindustri, förädling och måltid ingår inte.

Kompetensbehoven inom de gröna näringarna spänner över betydligt mer än operativa jobb på gårdsnivå. Sammanställningar 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. Endast en liten del av arbetssökande 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. 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. Nu saknas det 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 för 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.

Gröna företagare i Sörmland och antal arbetstillfällen

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 ca 100 skogsföretagare som har fler än 5 anställda.

Lantbruket karaktäriseras av många små arbetsplatser (få eller inga anställda) och en stor del egenföretagare med enskilda firmor. Det ser lite annorlunda ut för skogsföretagen där fler företag har fler anställda. Gränsdragningen mellan företag som arbetar med både skog och lantbruk är svår och bedömningen därför komplex.

Kompetensbehoven inom de gröna näringarna spänner över betydligt mer än operativa jobb på gårdsnivå. Sammanställningar av utannonserade platser på [Gröna Jobb](#) (omfattar såväl tjänster från Arbetsförmedlingen som annonser företagare lagt ut själva) visar att ungefär 1/3 av annonserna avser operativa jobb på gårdsnivå. I de resterande 2/3 av annonserna ställs högre krav på utbildningsnivå, branschspecifik arbetserfarenhet och/eller motsvarande kvalifikationer från andra branscher för att få jobbet.

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

De är många olika kompetenser som har direkt påverkan på förutsättningarna för företagare inom den gröna näringen att bedriva sin verksamhet. Det rör sig om kompetensen hos serviceyrken med gröna näringsidkare som kunder, rådgivning av konsulter med spetskompetens, tjänstemän inom certifieringsverksamhet, tillstånd och prövning av skilda slag. Nu saknas det 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 för 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.

Gröna näringar och jämställdhet

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 6 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 är överhängande att förutfattade föreställningar får prägla beslut om vem eller vilka som rekryteras. En risk att vara uppmärksam på för att underlätta för att utjämna skillnader, minska mansdominansen i primärproduktionen.

Förbättrad jämställdhet inom den gröna näringen är viktig för att få fler framåtsyftande unga att söka sig till näringarna. Åtgärder som syftar till att vidga normer och föreställningar om kön, på lantbruksgymnasier, på universitet och i yrkeslivet behövs. Invanda beteenden behöver utmanas och diskussioner tas.

Kvinnor i Sverige äger generellt hälften så mycket som män. Problemet finns i hela samhället och inte bara i det gröna näringslivet. Det är dock en viktigare fråga i det gröna näringslivet där så mycket handlar om jord och skog och själva marken som kan ägas och brukas. Ägandet handlar också om möjligheterna att expandera eftersom den som äger mark sitter på en säkerhet som kan vara avgörande för att alls få finansiering.

De allra flesta företag inom jordbruket drivs som enskild firma. I Sverige finns det 2 875 enskilda företag inom jordbruket som ägs av unga under 35 år. Av dessa ägs 20 procent av kvinnor och 80 procent av män. Det är samma fördelning som finns om man tittar på alla åldersgrupper. För både unga och äldre är det värt att notera att statistiken över enskilda företagare ofta osynliggör kvinnor som företagare.

Anledningen är att det för ett enskilt företag bara kan utses en ägare och det har ofta varit mannen. Så trots att många företag i det gröna näringslivet i praktiken drivs av kvinnor och män tillsammans som familjeföretag syns kvinnorna inte i statistiken. Genomsnittsjordbrukaren har sju olika verksamhetsgrenar på gården, inom företaget (ref Mer mat fler jobb). Det innebär att arbete på jordbruksföretag kan vara mycket varierande samtidigt som det ibland är specialister som söks, exempelvis djurskötare.

I yrken som kräver högre utbildning är könsfördelningen jämnare eller till och med det omvända. Exempelvis inom veterinäryrket som under de senaste decennierna genomgått stor förändring. Från att ha varit ett tydligt mansdominerat område har det skett en helomvändning, till dagens läge där kvinnor är i majoritet både på veterinärutbildningar och på arbetsmarknaden. I Sverige utgjorde kvinnor 1955 endast några få procent av de som gick utbildningen och 1973 var en större andel kvinnor än män. 2018 bestod de antagna till utbildningen av 89 procent kvinnor och Sveriges Veterinärförbund rapporterade om 80,6 procent kvinnor bland sina medlemmar vid slutet av samma år. Liknande mönster syns internationellt, till exempel i USA, Kanada och Storbritannien.

Utbildning inom gröna näringar, nationell nivå

Arbetsmarknadens behov ges större inflytande över gymnasial utbildning

Riksdagen beslutade i juni 2022 att anta förslaget ”Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning”. Kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv skall förbättras och ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden ska göras lättare. Arbetsmarknadens behov ska vägas in vid planering och dimensionering av vissa utbildningar på gymnasial nivå. Mer konkret innebär det att när en kommun, region eller enskild huvudman lägger fram vilka gymnasieutbildningar eller utbildningar till kommunala vuxenutbildningen som skall erbjudas och hur många platser utbildningarna ska ha, ska det tas hänsyn till både ungdomarnas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Med reformen blir det viktigt att synliggöra vilka kompetensbehov som finns inom det egna företaget och branschen. Lagändringarna börjar gälla den 1 juli 2023 och tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas 2025.

Snabbspår för akademiker vid SLU

Sveriges lantbruksuniversitet, SLU, har på uppdrag av Arbetsförmedlingen genomfört kurser för nyanlända akademiker, veterinärer respektive agronomer/hortonomer som ett ”snabbspår” för att underlätta matchning av utbildningar från andra länder och behov på arbetsmarknaden i Sverige. Under covid-19 pandemin blev det stora svårigheter att genomföra den praktik som är en väsentlig del av utbildningen. Det märktes i sämre resultat för de som gick klart sin utbildning i februari 2022 som inte alla gick direkt ut i jobb efter avslutad kurs. Planer finns på en liknande kurs inom trädgård/lantbruk med eventuell start hösten 2022 eller inledningen av 2023.

Nationella kunskapsnav

Det finns långt framskridna planer på att inrätta ett antal nationella kunskapsnav. Kunskapsnav skall bidra till förbättrad kompetensförsörjning inte minst genom närmare samarbete mellan forskning och praktik.

Detaljerade förslag har tagits fram och finns hos beställaren Jordbruksverket. Kunskapsnav inom företagsledning, entreprenörskap och innovation och kunskapsnav för ökad innovation och stärkt konkurrenskraft inom svensk animaliesektor är två av de kunskapsnav som planeras. [Kunskapsnav inom företagsledning, entreprenörskap och innovation](#)
[Kunskapsnav för animaliesektorn](#)

Praktikens stora betydelse

Praktikens andel av utbildning har minskat under en lång period av år. Så är det i många branscher och gröna näringarna är inget undantag. Kartläggningen lyfter fram hur effekten märks i det praktiska lantbruket, skogsbruket, trädgårdssektorn och i serviceyrken i företagarnas närhet. De som söker jobb är färre och de som svarar på annons saknar ofta praktik eller har ytterst begränsade erfarenheter från praktiskt arbete i gröna näringen. Vid högre utbildningar är praktikens del i flera fall helt borttagen eller är valbar som enstaka kurs (där studenten får ordna egen praktikplats). Det har direkta effekter på att de färdigutbildade med högskoleexamen söker sig till försäljning, administrativa arbeten i betydligt större omfattning än mot tjänster som rådgivning och chefspositioner vid lantbruksföretag.

Praktiska tjänster behöver få en högre status. Praktikens roll, "handens intelligens", kan inte ersättas av teori. Röster från intervjuer i *Hinder och möjligheter till förbättrad kompetensförsörjning inom lantbrukssektorn*: "Nedvärdera inte kunskapen hos personer som hellre arbetar praktiskt än teoretiskt." "Alla skall ha en gymnasieexamen – varför då?"

Vid Sveriges lantbruksuniversitet är utbildningar motsvarande tidigare agronom respektive lantmästare inte fulltecknade, alla behöriga som söker kommer in. Förkunskapskrav på praktik eller motsvarande praktisk erfarenhet togs bort för många år sedan. Trots gedigna utbildningar kan de färdigutbildade utan egen praktisk erfarenhet av lantbruk, skogsbruk eller trädgårdsproduktion uppleva sig dåligt rustade för att anta en yrkesroll som innebär exempelvis en konsultroll gentemot företagare. Att som yrkesperson ha egen kunskap och förståelse för kunden, företagaren, ökar tryggheten och säkerheten hos de allra flesta av oss. När den är svag känns det för många mer lockande att söka sig till yrken och sektorer en bit ifrån och inte sälja sina tjänster direkt till företagarna.

Det innebär att arbetsgivare som exempelvis rådgivningsföretag, branschföretag med flera numera satsar ansevliga resurser på att själva vidareutbilda nyanställda lantmästare och agronomer bland annat. Det är en ansevlig risk som dessa arbetsgivare tar. I synnerhet med tanke på att det ofta är unga personer, självklart finns det en risk att den personen exempelvis flyttar på sig efter inte alltför lång tid.

Det faktum att endast **12 procent** av tillsvidareanställningarna i jordbruket innehas av personer utan familjeband till gårdens ägare säger möjligen något om hur svårt det kan vara att hitta till utbildningar inom de gröna näringarna. Hur svårt det möjligen är att bli attraherad av en sektor som är så okänd för en själv, en sektor som möjligen upplevs ha en hög tröskel för att komma in till och påbörja en utbildning inom. Här finns troligtvis mycket att förbättra med relativt enkla medel.

Utbildningar i Sörmland med jordbruk och skogsbruk

Det är positivt och mycket värdefullt att trenden har vänt, från och med 2018 ökar antalet elever årligen som söker sig till naturbruksgymnasierna i landet. Nu söker betydligt fler elever än de som kan komma in på utbildningarna. Även intresset för lantbruksinriktning, skogsbruksinriktning har ökat medan inriktningarna trädgård, djurvård respektive hästhållning har varit relativt oförändrat. Statistik på nationell nivå från UKÄ och SLU visar att 20 - 25 % av naturbrukseleverna påbörjar högre utbildning inom tre år. Av dessa läser ca 20 % vid SLU och övriga 80 % vid andra universitet och högskolor i Sverige.

Inom stora delar av skolverksamheten är det brist på lärare med rätt kompetens och för skolor inom skog- och lantbruk är inget undantag. Avkall på kompetenskrav är vanligt. Från Ökna naturbruksgymnasium beskrivs det genom att man är positivt överraskad om man kan anställa lärare med någon form av pedagogisk utbildning. Efterfrågad kompetens inom specifikt lantbruk och/eller skogsbruk är svår att hitta bland de som söker utlysta tjänster.

Av 100 naturbrukselever läser 25 vidare till högre utbildning inom 3 år och utav dessa 25 söker sig 5 till Sveriges lantbruksuniversitet. Det är positivt att dessa personer aktivt söker och kanske tidigt tänkt sig en yrkesroll inom de gröna näringarna. Samtidigt visar den begränsade skaran personer som söker sig till högre utbildning vid exempelvis SLU att det är viktigt att marknadsföra arbeten inom den gröna näringen brett till andra gymnasieskolor såväl som vid naturbruksgymnasierna.

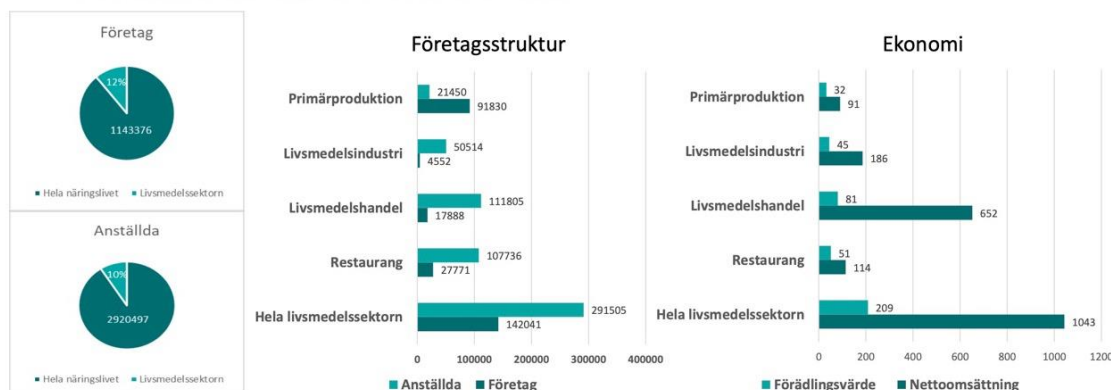
I Sörmland har under de senaste åren även erbjudits kortare kurser med sikte på arbete inom de gröna näringarna. Såväl vidareutbildningar som utbildningar för yrkesväxlare.

Livsmedelssektorn

Tillväxtverket har ett antal uppdrag som berör livsmedelssektorn, bland annat att analysera kompetensbehov och genomförandet av åtgärder. Det är stor skillnad mellan delsektorerna när man studerar livsmedelskedjans olika delar. Tillväxtverket har sammanställt statistik över kompetensförsörjning respektive jämställdhet inom livsmedelssektorn i två nyligen utgivna rapporter. Kompetensbrist är påtaglig i hela livsmedelskedjan men eftersom förutsättningarna i delsektorerna har stora skillnader är det angeläget att anpassa insatser och förslag på åtgärder till respektive målgrupp och delsektor. I bild 1 ges en överblick över de olika delsektorernas skillnader.

Fakta om Livsmedelssektorn

Stora skillnader mellan delsektorerna



Källa: SCB, Företagens ekonomi år 2018.



Bild 1. Fakta om livsmedelssektorn

Inom primärproduktionen är det enligt Statistiska Centralbyråns statistik stor brist på utbildade och yrkeserfarna personer med naturbruksutbildning. Enligt utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser kommer det år 2035 vara ca 8 100 personer med denna utbildning. Brist på agronomer är det nu och bedöms vara även 2035.

70 procent av de som yrkesarbetar inom primärproduktionen tillhör utbildningsgrupper som saknar tydlig inriktningskoppling till sektorn. Generellt är utbildningsnivån låg, det är vanligare att grundskola är högsta utbildning inom denna sektor än genomsnittligt på arbetsmarknaden. Ungefär var fjärde av de förvärvsarbetande i primärproduktionen har en naturbruksutbildning. I statistiken syns inte säsongarbete, statistiken omfattar endast heltidstjänster.

Mycket hög andel är egenföretagare med få anställda. Kompetensbehov löses oftast genom köp av tjänster och samarbete med andra företag. Medelåldern på de förvärvsarbetande är hög. För få utbildas i relation till behoven.

Endast 12 procent av tillsvidareanställningarna i jordbruket innehas av personer utan familjeband till gårdens ägare. Den siffran ensamt visar på potentialen att förbättra kompetensförsörjningen genom att exempelvis öka kunskapen om företag, arbeten och karriärvägar inom den gröna näringen.

Utbildnings- och marknadsprognoser för Sörmland 2045

I Arbetskraftsbarometern och Trender och prognoser 2020 redovisar SCB motsvarande situation för de högre utbildningarna som för naturbruksutbildning respektive industriteknisk utbildning ovan. För veterinärer väntas efterfrågan öka i samma omfattning som tillgången och därför beräknas dagens bristsituation kvarstå år 2035. För agronom och hortonom bedöms förändringen av både tillgången och efterfrågan vara förhållandevis liten och arbetsmarknadsläget därför relativt oförändrat år 2035. Detsamma gäller skogsvetenskaplig utbildning, dagens relativt balanserade arbetsmarknadssituation bedöms kvarstå 2035. I samtliga dessa inriktningar där högre utbildning krävs bedöms andelen kvinnor öka under programperioden. Idag är drygt hälften kvinnor inom agronom- och hortonomyrken, tre fjärdedelar är kvinnor inom veterinäryrken och en av fyra är kvinnor inom de skogsvetenskapliga yrkena.

Avseende naturbruksutbildade (varav endast 34 procent fortsätter arbeta inom jord- och skogsbruk) beräknas efterfrågan öka med cirka 10 procent fram till 2035. Därtill väntas efterfrågan på arbetskraft öka inom byggbranschen och ett antal branscher där naturbruksutbildade arbetar. Personer med en naturbruksutbildning bedöms öka bland dem som arbetar inom lantbruks- och trädgårdsyrken. Sammantaget innebär detta för Sörmlands län att tillgång och efterfrågan på naturbruksutbildade beräknas öka i ungefär samma utsträckning fram till 2035. I skenet därav är det extra positivt med det ökade intresse vi ser för naturbruksutbildningar sedan några år tillbaka.

Var finns jobben och vilka utbildningsnivåer krävs?

I tidigare rapport *Kartläggning förutsättningar och behov för Branschforum inom gröna näringar* (2022) ingår en tabell över krav på utbildning till respektive yrke. Gröna arbetsgivare och Lantbrukarnas riksförbund driver en guide till det gröna näringslivet med tips på jobb och utbildningar inom branscherna trädgård, lantbruk och skog. Här presenteras översikten över yrken och utbildningskrav därifrån i bild 2.

Enligt Arbetsförmedlingens statistik (Platsbanken) var 28 platser, med gårdsnära tjänster, utannonserade under helåret 2021 och 14 platser under första halvåret 2022 i Sörmland. Statistiken visar nyanmälda platser inom jordbruk (även trädgård inkluderas), skogsbruk och fiske. Utannonserade tjänster kan återfinnas i andra kanaler än i Arbetsförmedlingens platsbank. I det utdrag som gjorts för denna rapport inkluderas inte utannonserade tjänster med krav på högre utbildning.

Som jämförelse visar Arbetsförmedlingens statistik att i Sörmland i juli 2022 var 159 personer arbetssökande, motsvarande antal i juli 2021 var 239. Varje person har angett sitt "första yrke", det yrke man bedömer man har lättast att matchas mot. Såväl i juli 2022 som i juli 2021 var "Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur" de som i särklass flest angav som bäst matchat yrke (47 personer juli 2022 respektive 62 personer juli 2021). Under 2021 var 6 nyanmälda platser utannonserade inom den kategorin, under första halvåret 2022 var det 2 platser utannonserade.

Många lediga jobb inom gröna näringar utannonseras inte hos Arbetsförmedlingen vilket gör att antalet lediga tjänster underskattas i Arbetsförmedlingens statistik. Samtidigt är det inte säkert att alla som är inskrivna arbetslösa inom dessa yrken är direkt matchningsbara och många arbetslösa idag saknar de kvalifikationer som gör dem anställningsbara. Det kan handla om exempelvis språk eller utbildning.

JOBBGUIDEN
TILL DET GRÖNA NÄRINGSLIVET!

VÄLKOMMEN TILL EN VÄXANDE BRANSCH SOM SER TILL ATT VI FÅR MAT, FÖRNYELSEBAR ENERGI OCH BIOLOGISK MÅNGFALD. HÄR FINNS DET MÅNGA JOBB OCH UTBILDNINGAR, OAVSETT OM DU VILL BÖRJA JOBBA DIREKT EFTER GYMNASIET ELLER PLUGGA VIDARE.

Jobba grönt.

Jobba direkt efter gymnasiet	Naturbruks gymnasiet Andra gymnasieprogram						
Jag vill jobba med:	MAT	DJUR	SKOG	EKONOMI	TEKNIK	ODLING	TRÄDGÅRD
	Slaktare/styckare	Djurskötare	Skogsvårdare	Ekonom	Trädgårdsanläggare	Lantarbetare	Trädgårdsodlare
	Mejerist	Djurvårdare	Skogsmaskinförare	Affärsutvecklare	Mekaniker		Trädgårdsarbetare
	Gärdsbutik			Administratör	Maskinförare (lantbruk)		
				Marknadsförare			

= Här finns det massor av jobb!

Plugga vidare	Universitet och högskola Yrkehögskola (YH-utbildning)						
Jag vill jobba med:	MAT	DJUR	SKOG	EKONOMI	TEKNIK	ODLING	TRÄDGÅRD
	Agronom (inriktning mjölkem)	Hippolog (hastexpert)	Skogsbruks- tekniker	Ekonom (inriktning miljö)	Trädgårds- anläggare	Driftledare	Trädgårdsingenjör
	Livsmedels- tekniker	Hovslagare	Skogsmästare	Agronom (inriktning ekonomi)	Mekaniker mot lantbruksmaskiner	Agrotekniker	Trädgårdsmästare
	Fisk- och skal- djursodling	Klövårdare	Jägare (skogsvetenskap)	Lantmästare (in- riktning ekonomi)	Skogsmaskin- förare	Lantmästare	Härfonem (växvårdare)
		Beridare	Skogsplanerare			Agronom (med inriktning växter och markkunskap)	Landskapsingenjör
		Ridlarare	Skogsförnyrings- ledare		Ingenjör - miljöteknik - energisystem - maskinteknik		Trädgårdsdesigner
		Veterinär					Arborist
		Agronom (inriktning djur)					Landskapsarkitekt
		Kvalificerad djurvårdare					Arbetsledare Hållbar grönytt- förvaltning
		Kuskutbildning Brukshäst					
		Legitimerad djursjukvårdare					

= Här finns det massor av jobb!

jobbgrönt.se

Bild 2. Jobbguiden till det gröna näringslivet. Källa www.jobbagront.se

Får företagarna lämpliga kandidater bland de som söker tjänsterna?

På flera olika nivåer i den gröna näringen upplevs svårigheter att hitta personal oavsett krav på utbildningsnivåer. När vi följer upp rekrytering under första halvåret 2022 berättar flertalet hur svårt det är att både få sökande och att få kvalificerade sökande att kalla till intervju. Flera företagare berättar att man satsat stora belopp på annonsering men med klen resultat. I Tabell 1 presenteras kort sammanställning av utannonserade tjänster i regionen och hur det har gått för respektive arbetsgivare med rekryteringen.

Den sammanfattande bilden är att det är svårt att hitta personer att anställa, särskilt med specifik utbildning. Några regionala skillnader kan förekomma men många berättar att de via sina kontakter med kollegor i andra delar av landet delar en gemensam bild av utmaningarna med att rekrytera. Hur man väljer att gå vidare för att lösa problemet varierar.

Tabell 1. Uppföljning av platsannonser

Tjänst, annons	Arbetsgivare	Hur gick det?
Driftledare respektive andra medarbetare till gården	Lindholms gård	<p>Ja, det är svårt att rekrytera personal, allra svårast är driftledare. Hård konkurrens mellan gårdar. Man vill inte rekrytera bland någon annan lantbrukares personal. Ibland blir det självklart så att en person som arbetar på en gård säger upp sig och börjar på en annan gård.</p> <p>Tar emot praktikanter, kan då också skapa kontakt tidigt, tänker rekrytering efter avslutad skolgång. Stor skillnad mellan praktikanterna, en del har en hel del erfarenheter och har lätt att ta initiativ – andra är helt nybörjare. Som handledare är det viktigt att kunna anpassa introduktion och lärande.</p> <p>Har de senaste åren besökt Vreta naturbruksgymnasium och avtalat anställning med elever upp till ett halvår i förväg för att vara säkra på att få personen till gårdens personalstyrka.</p>

<p>Jordbruksansvarig / inspektor</p>	<p>AB Ericssberg Säteri</p>	<p>Har både tagit hjälp av rekryteringsfirma samt annonserat. Har inte hittat någon kandidat och valde att tillsätta en annan tjänst/maskinförare.</p> <p>Sökt "Driftsledare" och la ut annonsen i två månader och annonserade i flera tidningar och medier, betalade för att ha annonsen högst upp, satsade verkligen på annonsering. De fick totalt tre sökande och ingen som matchade kriterierna. Efter sökande i egna nätverk har en person anställts som fortfarande studerar och är klar nästa år. De har haft kontakt med kollegor i Skåne, Östergötland och Danmark och de upplever samma sak, men inte lika illa i Danmark.</p> <p>De har redan beslutat att framöver ta in fler praktikanter och lärlingar och själva rekrytera den vägen.</p>
<p>Personal till större växtodlingsgård</p>	<p>Klahammars gård</p>	<p>Annonsering resulterade i ett antal svar från truckförare, lagerarbetare m.fl. men utan erfarenhet från lantbruk. Deras utgångspunkt var att "de säkert kan köra traktor".</p> <p>Traktorkörning är endast en liten del av arbetet. Ingen anställdes. Söker via kontakter, grupper i social media och tips från kollegor. Har varit svårt några år nu. På kort sikt löser det sig med hjälp av en F-skattare, en före detta mjölkproducent som nu tar uppdrag på andra gårdar.</p>

Maskinförare	Lantbruksentreprenad	Vi utbildar själva till stor del. Kan vara elever från Naturbruksgymnasiet som söker sig till oss, eller från andra gårdar eller andra branscher. Det skulle behövas kortare kurser för dem som är under upplärning. Många maskinentreprenörer söker aktivt efter kvinnliga maskinförare.
Officiell veterinär till Örebro med omnejd	Livsmedelsverket	<p>Rekryteringen lyckades inte. Få som söker generellt. Till denna tjänst kallades en person som kallades till intervju. Hade även sökt tjänst i Skövde. Erbjöds båda, tackade nej till båda. Inga övriga behöriga som sökte. Livsmedelsverket har problem likt denna rekrytering över hela landet. Något lättare i Uppsala (utbildningsorten), allra svårast i norra Sverige. Använder "mun-till-mun-metoden" för att lösa problemet; kontakter kontakter, någon som hört talas om någon...</p> <p>Medskick:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det utbildas för få veterinärer - Livsmedelsverket får inte vara löneledande - Vill man ha ordnade arbetstider som veterinär, kom till oss!
Växtodlingsrådgivare	HS Konsult AB	Rekryterar ständigt (ca 65 personer i personalstyrkan). Mycket svårt att hitta personal, särskilt svårt med växtodlingsagronomer. Av de ca 20 som utexamineras varje år är max 5 av dem intresserade av att arbeta så nära produktion som att vara rådgivare. HS Konsult bedriver sedan några år intern utbildning för nyanställda innan de är färdiga för rollen som rådgivare till lantbruksföretagare.

Säljare	Timac Agro	Rekryteringskonsult bistod vid marknadsföring av annonserna (digital annonsering). Själva rekryteringen med intervjuer och urval skötte företaget själva. Säljare söktes över hela landet. Svårigheter att få sökande. Tjänsterna har annonserats länge och ligger fortfarande ute (4 tjänster i olika regioner).
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	Vingåkers kommun	Ansvarig hade svårt att summera, ännu för tidigt, rekrytering pågår och som ny på jobbet kunde ansvarig inte referera till tidigare rekryteringar.
Chef för miljöskydds-enheten	Länsstyrelsen i Södermanland	Nu ute för tredje gången, de tidigare två har inte resulterat i några sökande att kalla till intervju. Nu satsat 100 000 kr på bred annonsering, ansökningstiden pågår, nu i alla fall tre att kalla till intervju. Liknande situationer i flera andra län. Det som söks är personer som är skickliga myndighetshandläggare. Kunniga i vad det innebär att tillämpa lagen. Ofta fördel med seniora personer (vi kan inte enbart ha nyutexaminerade). Många svåra fall som kräver mycket i sin tillämpning (tog exempel på omhändertagande av djur som varit illa, ägaren som utövade våld mot tjänsteman. Det är länsstyrelsen som fattar den typen av beslut.)
Traktplanerare, virkesköpare	Holmen Skog (Sörmland/Örebro)	Har gått bra, har hittat kompetens till utannonserade tjänster, skall-krav uppfylls.
Arbetsledare, naturvårdare, skogsarbetare, mm	Naturskog	Stora utmaningar, hittar inte den personal och kompetens som söks. Rekryterar genom egna nätverk och kontakter + samt kompetens från Estland och Lettland.

Instruktör - skogliga kurser med maskinriktning (lärare)	Vreta utbildningscentrum	Generellt mycket få ansökningar, men har lyckats tillsätta tjänsterna med små marginaler.
Djurskötare/maskinförare	Harpunds nämnden	Mycket litet urval och oerfarna sökande – mycket egen upplärning. Lika svårt att hitta kompetens på maskin- som animaliesidan. Svårare att hitta personal nu än tidigare.
Skogskonsulent, mfl.	Skogsstyrelsen	Har generellt varit svårt att hitta rätt kompetenser till tjänsterna i Sörmland/Örebro. Särskilt svårt att hitta kompetenser inom praktiskt skogsarbete respektive instruktörer.

Reflektioner från ett antal rekryteringsföretag som arbetar med rekrytering inom gröna näringen:

- Det är svårt att rekrytera ledande befattningar inom gröna näringar – men det är det även inom vissa andra branscher, tex ingenjörer/ekonomer.
- Har i stort löst sina uppdrag
- Har inte gått ifrån skall-krav – men nästan alltid meriterande eller önskemål om kompetens eller erfarenhet.
- Det saknas kompetenser inom ledande befattningar inom lantbruket.
- Letar även i Danmark.
- Lantbruket är en statisk bransch jämfört med andra – det finns ett fåtal större gårdar som har personal inom arbetsledande tjänster och dessa blir varken fler eller färre. Det ger en liten och statisk rekryteringsbas och företagen måste "ta från varandra" då det inte finns andra möjligheter om man vill byta jobb.
- Det kan råda brist på kompetens inom andra branscher – men det är en högre rörelse och dynamik vilket skapar nya jobb naturligt på ett annat sätt.
- Mycket tidskrävande att rekrytera till lantbruk jämfört med andra branscher, ringa, jaga, leta upp och fiska. Svårt att få respons på bara annonserna.
- Många som sitter på sina tjänster länge – lägre rörlighet än inom andra branscher även om det erbjuds nytt jobb.
- Inom andra branscher söker man via LinkedIn vilket är en - citat "fantastisk" tillgång vid rekryteringar – men där finns inte dom som vi söker inom lantbruk.
- Viktigt att tänka på när man rekryterar mot lantbruket när man ringer på dagens, tid på året, väder, mm.
- Lantbrukets affärstidning, ATL, är ett mycket bra forum att annonsera i för att man når ut till många jämfört med många andra tjänster – tex ingenjörer är ofta så specificerade att de har väldigt nischade medier/tidningar, men ATL når många inom näringen.

Medskick från intervjuer och kontakter med arbetsgivare:

- Klasserna för Lantmästare och Agronom är inte fulla (Alnarp, Ultuna) så det saknas inte utbildningsplatser
- Många som väljer dessa utbildningar är inte intresserade av att jobba inom produktion och förvaltning. Går det att påverka intresset under utbildningen?
- Vore intressant att prata med några klasser (Agronom & Lantmästare) som går ut var det tar vägen och vilken typ av yrkesval de gör?
- Näringsens egna negativa marknadsföring av branschen underminerar attraktionen – vem vill söka sig till en bransch där många av de aktiva fokuserar på det negativa?
- Utbildningssystemet har gradvis minskat praktik samt förkunskapskrav kopplat till praktik i utbildningarna.
- Svenskt näringsliv har en SME-kommitté: <https://www.svensktnaringsliv.se/sme/>
I kommittén finns 36 olika branscher representerade med varsin företrädare. De 36 företrädarna sitter dessutom i olika arbetsgrupper kopplade till ämnesområden, tex "Arbetsmarknad & kompetens". Här finns en företrädare för "Gröna näringar" som skulle kunna vara mottagare till nationellt angelägna frågor.
- Ha med Södermanlands företrädare för svenskt näringsliv i branschforum?
- Ta en kontakt med gröna arbetsgivare och <https://www.grona.org/om-oss/vara-fokusfragor/kompetensforsorjning-skog/>

Förslag på åtgärder och exempel på insatser regional nivå från samtal med arbetsgivare:

- Skistar hade problem med att hitta säsongspersonal på vintern. Skogsvårdare (huggare/planterare/röjare) hade bara jobb på sommaren. Då inleddes ett samarbete som kunde garantera dessa personer en heltidstjänst med olika jobb beroende på säsong.
- Skogen i skolan/bonden i skolan – viktigare än man tror att möta unga tidigt
- Öppna hus - testa på – få se och känna – vi måste öppna upp företagen mera för ungdomar och vuxna som är öppna för jobbyten
- Svårt att ta emot praktikanter i miljöer med tunga maskiner, motorsågar, mm med anledning av gällande arbetsmiljöregler – stora risker för praktikvärden.
- <https://www.jobmatchtalent.com/sv/> kan hjälpa människor att hitta sitt yrke – (citrat) "jag gör det på alla mina anställda och det hjälper mig att förstå deras behov och styrkor"

Hur brett når efterfrågan på personal? Nås karriärväxlare? Attraheras personer med utländsk bakgrund och relevant utbildning från annat land?

Utannonseringar görs oftast i flera olika kanaler för att nå ut. När inte gängse platsförmedling har resulterat i svar från kompetenta sökanden går man ofta parallellt ut i social media, via kollegor och nätverk. Det är värt att notera här att det blir de redan upparbetade kontaktytorna man använder sig av. För att nå helt nya grupper som sällan eller aldrig "passerar" de gröna näringarnas nätverk dyker kanske aldrig de här platserna upp. Anses därtill den gröna näringen som en bransch med låg status och tunga monotona arbetsuppgifter känner sig än färre lockade. Det behövs riktat insatser mot målgrupper som inte nås av information om de gröna näringarna.

Tillfällig bemanning, exempelvis "F-skattare", inom primärproducerande företag för kortare arbetstoppar

Vid lantbruks-, trädgårds- och skogsföretags intensiva arbetsperioder, återkommande säsongsvariationer i produktionen eller någon enstaka tillfällig arbetstopp är utvägen att anlita andra företagare, så kallade "F-skattare". Det är svårt att få en tydlig bild över i vilken omfattning detta sker men det är vanligt i Sörmland såväl som i andra delar av landet.

Hur stor omfattningen är och hur väl det fungerar är också svårt att bedöma utan att göra en mer ingående analys. Det kan bli tydligare vid arbetet i ett Branschforum inom de gröna näringarna.

Workshop Branschforum för gröna näringarna i Sörmland

Sammanfattning av förslag från workshop på Hedenlunda 15 juni 2022

En väsentlig del av den fördjupade kartläggningen av ett eventuellt Branschforum inom de gröna näringarna i Sörmland var den workshop som Region Sörmland och Agro Sörmland genomförde på Hedenlunda slott 15 juni 2022. Inbjudan mottogs mycket bra och det var en entusiastisk samling personer som samlades från flera olika grenar av gröna näringslivet, myndigheter, kommuner, utbildningsanordnare och resurspersoner från dessa verksamheters närhet.

Engagemanget var stort från första början och de flesta deltagare var aktiva i samtalen och frågeställningarna. Arbetsgivare som delade med sig av erfarenheter, utmaningar vid rekryteringar, goda exempel, lärdomar, tips och bekymmer kunde bolla dessa med medverkande med liknande eller andra erfarenheter. Att det därtill deltog personer från andra delar av kedjan som utbildningsansvariga, arbetslivsenheter, länsstyrelsen eller större/mindre arbetsplatser gav diskussionerna djup och ofta konstruktiva förslag med möjliga vägar framåt. Det fanns en stor samsyn hos deltagarna och dagen gav energi åt det eventuella kommande arbetet inom ett branschforum i Sörmland. Därför bedömer vi att det finns goda möjligheter att driva flera av de förslag som lyftes under dagen framåt för att göra skillnad och förbättra kompetensförsörjningen inom gröna näringarna i Sörmland, framtidens attraktiva arbetsplats.

I följande tabell listas deltagarnas förslag till prioriteringar, innehåll, struktur, mötesomfattning, deltagare respektive finansiering för "Branschforum för gröna näringar" och några röster från engagerade samtal.

<p>Deltagare</p> <ul style="list-style-type: none"> - Näringsliv - Företagsrepresentanter - Gröna arbetsgivare - Fackliga organisationer - Utbildningsaktörer - Offentlig sektor - Skogsstyrelsen - Arbetsförmedlingen - Region Sörmland - Länsstyrelsen - Intresseorganisationer som exv. Matklustret - Kompetensgallerian (till branschträff, ej i AU) - Utbildningssidan (Ökna?) - Kommun? - Åsa folkhögskola, MDU, SLU saknades 	<p>Finansiering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kolla fastighetsbranschens tillvägagångssätt (PEAB), nationellt perspektiv - Söka medel ur fonder, t.ex. allmänna arvsfonden, större företag inom skog - Hitta finansiering för insatserna därtill
<p>Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samla frågor på en plats - Samla målsättningar, behov, möjligheter - Tydlig uppdelning av områden - Inga stuprör mellan produktionsdelarna (jord/skog) - Förslag på namn: Kompetensråd. Med mindre fokusgrupper 	<p>Mötesomfattning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ett större möte om året – men jobb under tiden - Inte kvantitet – kvalitet

Prioriteringar	Innehåll
<ul style="list-style-type: none"> - Verklighetsförankrat - Behovsanpassat - Hitta lösningarna – prioritera - Lär av andra - Lyft det positiva - Sammansvetsad och effektiviserade insatser inom DGN - Kortsiktigt och långsiktigt men viktigt att det strävar mot det långsiktiga - Regelverk som borde ses över - Företagscoaching - De mest aktuella frågorna, fokusfrågor som löser problem - Goda exempel från andra branscher? - "Need to" not "nice to" 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensförsörjning - Kompetensförsörjningskanaler - Hitta alternativa försörjningskanaler - Samordning mellan organisationer - Helhetssyn, d.v.s. kan det finnas aspekter och andra som påverkar och behöver tas med i bedömning, idéer och förslag på lösningar. - "Vem skall man prata med?" - Förenkla ansökan om nya utbildningar - Strukturerat arbete mot yrkesvägledare - Jobba kunskapsbaserat och strukturerat efter information - Yrkesvägledare – dialogforum - Personalpoolslösningar – dela resurser, årsvarierade behov - Marknadsföra branschen - Framföra vad näringen behöver – och hur branschen ser ut - "det här behöver ni kunna" - Employee branding - Gårds-/företagsbesök - Identifiera målgrupper - Vilka är kompetensbehoven? - Integration - Attraktionskraft - Praktikens betydelse - Samarbete med skolan i yngre åldrar - Erfarenhetsgrupper - Mentorskap - Affärsutveckling för att skapa tillväxt - Vad är nyttan med branschen? Nå ut, kommunikation, samordna konkreta projekt - Bygga vidare på bra projekt så att de inte läggs i skrivbordslådan - Påvisat behov leder till byggandet av utbildningar. Välja vilken väg vi skall gå. Förstå branschen.

Förslag på prioriterade insatser att utveckla vidare inför Branschforum

- Regionalt samla och sprida information om tillgång på utbildning inklusive praktikens centrala del i utbildningen. Potential för kortare utbildningar och förslag på aktörer?
- I samarbete med företagare presentera ett antal (5? 10?) lantbrukare/skogsbrukare i Sörmland som praktikvärdar (tidigare och nya) för att förstärka branschens marknadsföring och konkretisera arbetstillfällena inom den gröna näringen.
- Åtgärder för olika målgrupper för att öka praktik, tidig praktik och kännedom om företag i de gröna näringarna där specifika åtgärder krävs eftersom praktik generellt är alltför nedtonat/borta från utbildningar på samtliga nivåer.
- Uppsökande arbete för att presentera målinriktade möjligheter i de gröna näringarna. Ta fram program/handlingsplan för tätare kontakt med studievägledare och olika vägar att utbilda dem som den centrala nyckelgruppen de är / ungdomar och äldre som ambassadörer i verksamheter där potential finns att rekrytera personer
- Uppdrag att formulera en affärsmodell för bemanningspool för uppdrag inom de gröna näringarna
- Utveckla och kvalitetssäkra handledning för företagare respektive praktikanter
- Kartlägga F-skattares roll i löpande operativ verksamhet inom de gröna näringarna i Sörmland (och andra delar av landet)
- Uppgradera befintliga rutiner mellan praktikvärdar och utbildningssamordnare för att skapa rimliga förväntningar samt matcha elev och praktikvärd/praktikplats. Betona värdet av att detta moment behöver få ta tid. Gärna grupp med praktikanter och grupp med företagare inledningsvis – varför skall det bara vara en person att hänvisas till?
- Handledning inför praktikvärdskap, inspirerande exempel <https://www.grona.org/framtida-medarbetare/praktik/>

Ingående aktörer arbetsutskott

Preliminärt förslag på utformning av arbetsutskott (AU)

Aktör	Kontaktperson
Region Sörmland	?
Arbetsförmedlingen	Jesper Schönbeck
Gröna Arbetsgivare (ordförande)	Kristine Wiklund
Utses av Region Sörmland	Koordinator
Ökna Naturbruksgymnasium	Rektor / Verksamhetsansvarig
Skogsentreprenörerna	Ola Sandström
Sveriges maskinstationer (lantbruk)	Per Dellrud
HS Konsult AB	Carl Aschan
Skogsstyrelsen / Länsstyrelsen	Avdelningschef eller liknande
Facklig organisation (Unionen)	Inte i uppstartsskedet men bjuds in till stora träffen i november

Vi föreslår att det medverkar någon från ett annat branschforum för gröna näringar och berättar om arbetet för att inspirera det sörmländska arbetets upptakt.

I tidigare rapport, kartläggning inför Branschforum inom de gröna näringarna listade vi:

- Tydligt syfte, god struktur vid möten och återkoppling till deltagare
- Konkreta och mätbara insatser för långsiktighet
- Gemensamt identifiera och fördela uppgifter och insatser
- Erfarenhetsutbyte och dra nytta av pågående initiativ och arbete
- Sändlista för relevant information från aktörer som ingår
- Finansiering för koordinator en central och avgörande fråga.
- Förslag ingående aktörer i referensgrupp

Förslag till nästa steg

För att de många förslag och inspel till kommande branschforum skall kunna hanteras och leda till önskvärd utveckling föreslår vi följande steg som sammanfattning:

1. Region Sörmland tar ställning till förslag och innehåll i denna fördjupade kartläggning och redovisning
2. Koordinator för arbetet behöver utses
3. AU/referensgrupp bildas och kallas samman
4. Utse ordförande för AU
5. Finansiering för koordinator och genomförande branschforum november 2022
6. Förberedande arbete inför branschforum november
7. Program och utskick till deltagare
8. Genomförande av Branschforum gröna näringarna i Sörmland november 2022

Det är vår absoluta uppfattning att det tack vare stort engagemang och påtagliga behov av insatser finns goda förutsättningar att förbättra kompetensförsörjningen inom de gröna näringarna i Sörmland. Vi har i kontakterna med arbetsgivare fått med oss att de är många som är beredda att delta och säkerställa att åtgärder genomförs. Vi har identifierat ett antal åtgärder som kan vara aktuella att arbeta med vid uppstart av branschforum för de gröna näringarna.

Sammanfattningsvis ser vi att det finns behov, intresse och goda förutsättningar för att starta upp förslagsvis i november.

Förslag program första branschforum:

- Välkomnande och inledning från Region Sörmland
- Inspirerande erfarenheter från annat Branschforum (ett eller två inspirerande föredrag)
- Tillbakablick till workshop 15 juni 2022, presentation och uppföljning
- Prioriterade åtgärder som lyfts fram av AU, förslagsvis 3-5 stycken.
- Diskussioner och förslag på genomförande av åtgärderna
- Härifrån och framåt, kommande insatser, förslag på åtgärder och arbetsfördelning
- Avslutning och information om återkoppling

Referenser

Statistik om kompetensförsörjning i livsmedelssektorn, Rapport 0361, Tillväxtverket
<https://tillvaxtverket.se/statistik/kompetensforsorjning.html>

Attraktiv och jämställd livsmedelssektor, Rapport 0399, Tillväxtverket
<https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/publikationer/publikationer-2022/2022-04-07-attraktiv-och-jamstalld-livsmedelssektor.html>

Ung och lovande. En rapport om unga landsbygdsföretagare och jämställdhet, LRF 2020
<https://www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstalldhet/jamstalldhetsakademin/ung-och-lovande/>

”Kurserna skall landa direkt i målgruppen, då har vi rätt utbud”, rapport från projekt Mer mat fler jobb, 2022
<https://matjobb.se/wp-content/uploads/2022/06/Rapport-MMFJ-kompetensutveckling-8-juni-2022.pdf>

Feminiseringen av veterinäryrket ur ett internationellt perspektiv: processer och olika förklaringsmodeller, Vendela Gullberg, SLU 2019
<https://stud.epsilon.slu.se/14418/>

Morgondagens kompetenser i livsmedelsproduktionen – En explorativ studie med fokus på Skåne, Västra Götaland och Östergötland. 2019
https://utveckling.skane.se/siteassets/publikationer_dokument/morgondagens-kompetenser-2019.pdf

Byråkratin i lantbruket belastar och kostar, Sveriges lantbruksuniversitet, Rapport 2020
https://pub.epsilon.slu.se/17534/1/bergstrom_nilsson_s_et_al_200915.pdf

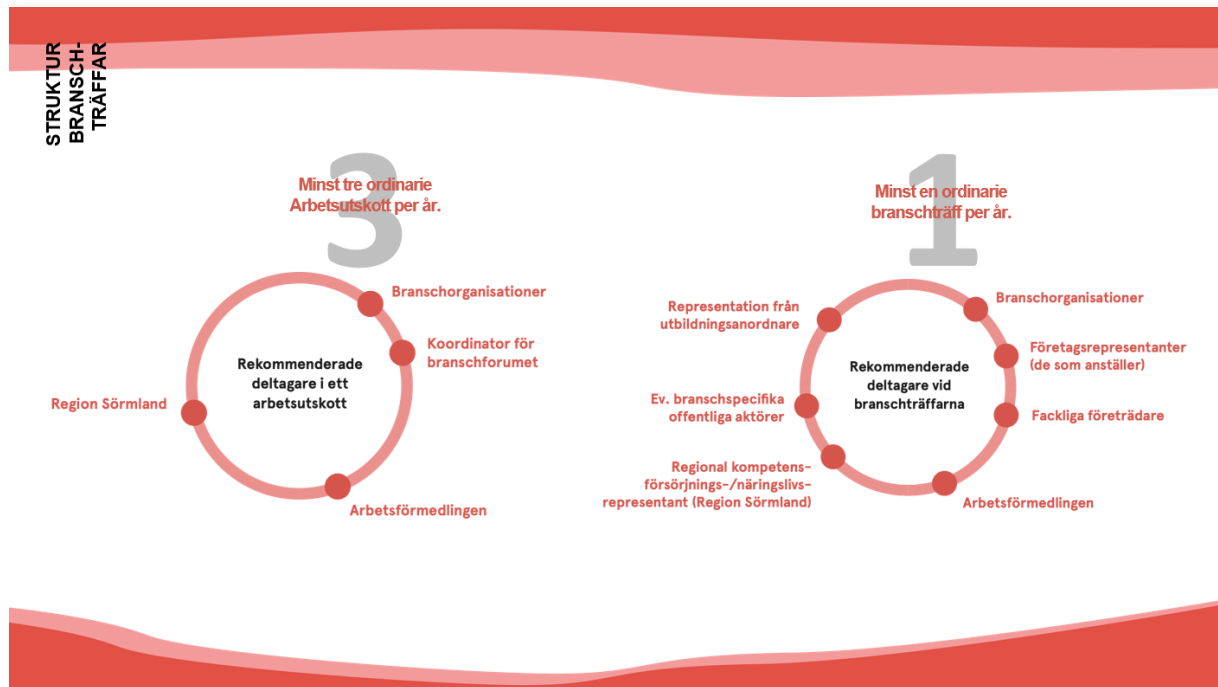
Arbetskrafts- och kompetensbehov i livsmedelssektorn 2018
<https://www.livsmedelsforetagen.se/app/uploads/2018/10/arbetskrafts-och-kompetensstudie-inom-livsmedelssektorn-2018.pdf>

Växtkraft för de gröna näringarna. Rapport 0272. Tillväxtverket 2018
<https://tillvaxtverket.se/download/18.4b0b6bb11677dcddd156bd3d/1544697114312/0272%20Va%CC%88xtkraft%20fo%CC%88r%20de%20gro%CC%88na%20na%CC%88ringarna2.pdf>

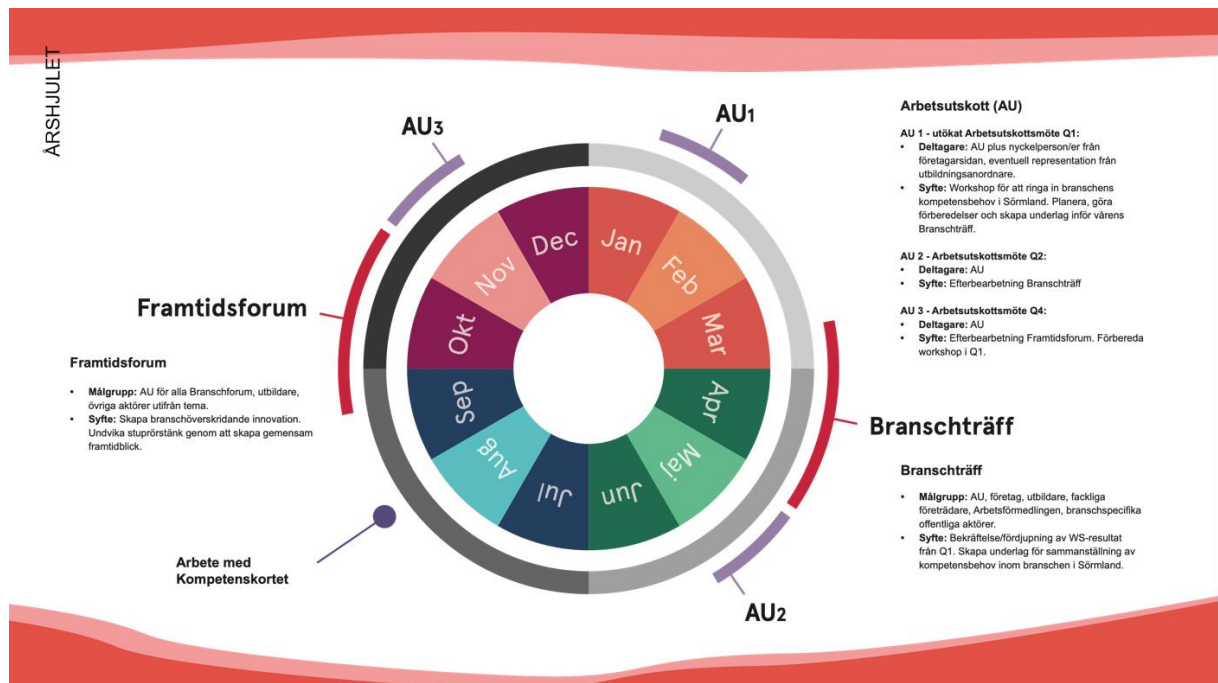
Kartläggning av skogsföretagande i Södermanlands län, SLU 2021
Tidigare bifogad som bilaga till Region Sörmland, finns ej digitalt

Bilagor

Struktur träffar Branschforum



Årshjul Branschforum



Källa: Region Sörmland



Agro Sörmland

Agro Sörmland är en neutral samverkande utvecklingsarena och en kreativ mötesplats som ska främja konkurrenskraft, attraktionskraft, kompetenskraft för företag inom de biobaserade näringarna i Södermanlands län. Agro Sörmland drivs av AgroÖst ideell förening.

Vi arbetar för att föra samman företrädare från näringslivet, myndigheter, akademi och andra berörda aktörer för att hitta gemensamma incitament för näringens utveckling. En viktig del i Agro Sörmlands strategi är att arbeta branschöverskridande och skapa samarbeten med det övriga näringslivet. Möjliggörare och stödjande aktörer är våra samarbetspartners som deltar aktivt i arbetet och bidrar till verksamhetens utveckling.

Målsättningen är ökad hållbar produktion och lönsamhet samt ökad innovationstakt och konkurrenskraft inom biobaserade näringar. Vårt fokus ligger på primärproduktionen.

www.agrosormland.se

Författare och kontaktpersoner

Maria Dirke, Utvecklingsstrateg

maria@agrosormland.se

Johan Varenius, Verksamhetsledare

johan@agrosormland.se