

# Gröna

Från kris  
till rekord på  
Kalix naturbruks-  
gymnasium



#### Profilen

LRFs nya vd är  
hoppfull för framtiden

#### Krönikan

Rektor om  
naturbrukselevernas  
kompetens

#### Frågor & svar

Protokoll vid  
MBL-förhandlingar

## FÖRE SKÖRD KOMMER SÅDD

+ Hos unga finns ett svagt intresse för att jobba inom de gröna näringarna. Men så måste det inte fortsätta. Rätt värderingar och investeringar kan vända minus till plus på branschens kompetensbank.



# SÄKRA DIN ARBETSPLATS I HÖST

**Gröna arbetsgivare bjuder in dig** och din personal till kursen Vägen till säker arbetsmiljö i lantbruket. Vår målsättning är att lantbruket ska ha attraktiva och säkra arbetsplatser där medarbetarna trivs och stärker företagets lönsamhet.

Under denna praktiskt inriktade utbildning i två steg benar vi ut vad lagen säger och hur man får till det i praktiken. Kursen följs sedan upp med ett gårdsbesök hos alla respektive kursdeltagare.

Höstens kurstillfällen kommer anordnas under oktober-november 2019 i följande områden: Gotland, Norrbotten, Västerås, Kalmar, Halmstad och Mariestad.

**Mer information kommer inom kort!**

## KURSUPPLÄGG

### Steg 1

Heldag med genomgång av lagstiftning, det systematiska arbetsmiljöarbetet och den attraktiva arbetsplatsen i praktiken

### Steg 2

Skyddsronnd på er gård, ca 2 timmar

## KURsledare

Gröna arbetsgivares arbetsmiljöutvecklare i samverkan med föreningen Säker Arbetsmiljö Sverige.

## KOSTNAD

**Medlem:** 950 kr (ex. moms)  
**Icke medlem:** 1 900 kr (ex. moms)  
Priset gäller för upp till 3 deltagare per företag. Lunch, kaffe och material ingår.

## ANMÄLAN

*OBS - uppgi följande vid anmälan:*

- Namn på de som kommer från ert företag
- Faktureringsadress
- Ett telefonnummer

Du anmäler dig genom att maila ovan uppgifter till [sakert@grona.org](mailto:sakert@grona.org). Vid frågor kontakta Anders Danielsson på telefon 070-622 20 87 eller [sakert@grona.org](mailto:sakert@grona.org)

## INNEHÅLL #3 2019



Kompetens pensioneras ur branschen, men tillförs inte i samma takt i andra änden på ålderstrappan. Men så måste det inte fortsätta. Unga människor kan lockas till våra nejder. Det gäller bara att göra på rätt sätt – och att göra det i tid.

## SPANING

- 4** Kampanjen **Jobba Grönt** jagar framtida kollegor i det gröna näringslivet. Med stor framgång sedan 2017

## KORTFATTAT

- 6** > Färre dödsolyckor 2019  
> Vad måste du tåla som chef?  
> Teknikcollege startar i Ljusdal

## PROFILER

- 7** Möt LRF:s nya vd **Anna-Karin Hatt**

## TEMA

- 8** Valfrihet och värderingar lockar unga till de gröna näringarna  
**10** Så väljer unga jobb

- 12** Praktikanter löser personalbehovet

- 14** Låt personalen vässa din image på arbetsmarknaden  
**15** Från kris till rekord på Kalix naturbruks-gymnasium  
**16** Snårig väg från Naturbruk till arbetsplatsen

## KRÖNIKAN

- 17** Peter Nyman, rektor på naturbruksgymnasiet om elevernas kompetens när de går ut gymnasiet

## ARBETSGIVARE

- 19** Sandra är vår nya arbetsmiljöutvecklare  
**20** Ny lagstiftning om nystartsjobb och arbetsgivaravgifter  
**21** Frågor och svar om MBL-förhandlingar



17

**”Våga titta på hur andra i din närhet gör. Om du vet ett företag som är duktiga på detta, tveka inte att fråga.”**

ANNA DYHRE, KONSULT, FÖRELÄSARE OCH FÖRFATTARE INOM EMPLOYER BRANDING.

## MEDARBETAREN

- 22** Mathilda Bergman hade nära till drömjobbet

## KALENDARIUM

- 24** I höst erbjuder vi kurser inom ledarskap, arbetsmiljö, arbetsrätt och kollektivavtal

## Kompetensfrågan fortsatt högt på agendan

**A**rbetskraftsbristen, eller kompetensbristen, är ett ständigt tema för diskussion och frustration när vi förbund inom Svenskt Näringsliv ses.

Alla branscher ”skriker” efter folk, och arbetar hårt med att attrahera olika grupper att söka sig just till deras bransch. Gröna arbetsgivare genomför, tillsammans med LRF, sedan några år tillbaka projektet Jobba Grönt. Det har fått ett stort genomslag i olika kanaler, och vi har fått väldigt mycket positiv feedback. Faktum är att vi sett en ökning av antalet förstahandsökande till naturbruksgymnasierna hösten 2019. Men det är inte tillräckligt.

Det är då synd att unga som intresserar sig för det gröna näringslivet efter gymnasiet Kan få det problematiskt om hen skulle vilja gå en YH-utbildning inom naturbruk med saknar behörighet för just detta från gymnasiet. Det kan gå att komplettera via Komvux, men det är inte givet i alla kommuner. Eller så måste gymnasieutbildningarna och YF-utbildningarna bli bättre anpassade till varandra.

Arbetsförmedlingen utbildar också en hel del personer till det gröna näringslivet, men vad som kommer att ske med dessa utbildningar i samband med de stora förändringar som AF står inför vet vi inte – och det finns all anledning att känna oro.

Gröna arbetsgivare kan, genom till exempel Jobba Grönt, visa vilka fantastiska möjligheter det finns att jobba och utvecklas inom våra näringar, och att våra näringar är helt centrala för Sverige råder det ingen tvekan om. Vi kan också arbeta i syfte att påverka utbildningsväsendet så att ungdomar och unga vuxna (och andra med naturligtvis) kan komma in på utbildningar när de är 20 år, som de kanske inte visste fanns när de var 15.

Utbildningsväsendet ska vara branschen bästa vän, och den vänskapen ska vi jobba hårt för framöver.



**GRÖNA ARBETSGIVARE**, Box 55525, 102 04 Stockholm, 08-762 72 40, [info@grona.org](mailto:info@grona.org), [grona.se](http://grona.se). **Ansvarig utgivare** Maria Wikström, 08-762 68 02, [maria.wikstrom@grona.org](mailto:maria.wikstrom@grona.org).

**Redaktör** Sophie Åhsberg, 08-762 68 36. **ISSN** 2003-2463 **Text och foto** Peter Johansson, Roland Wirstedt, Per Torberger och Sören Håkanlind.

**Formgivning** Irons Design AB, [irons.se](http://irons.se). **Tryck** Linköpings tryckeri AB.

**På omslaget** Linnea Andersson, foto Sören Håkanlind.

**Lena-Liisa Tengblad**

VD, 08-762 72 72

[lena.liisa.tengblad@grona.org](mailto:lena.liisa.tengblad@grona.org)





Jobba grönt är kampanjen som ökar medvetenheten om de gröna näringarna hos ungdomar samt personer i jakt på ny karriär. Sedan lanseringen 2017 av Gröna Arbetsgivare och LRF har kampanjen skördat stora framgångar. Nu förlängs den ytterligare två år.

TEXT PETER JOHANSSON FOTO JOBBA GRÖNT

# Jobba grönt får unga att välja grönt

**D**et svenska gröna näringslivets framtidsutsikter är ljusa. Vår goda tillgång till naturresurser och konkurrenskraftiga produktionskvalitet håller oss i topp bland globala exportörer. Men det finns utmaningar. I en rapport från Macklean från 2016 konstaterades ett behov av ny arbetskraft, nya typer av kompetenser och med det nya vägar in i branschen. Rapporten efterlyste kortare mer praktiskt inriktade och en omfattande information om vad det innebär att arbeta i de olika yrkesgrupperna. Samtidigt tampades många yrkesförberedande utbildningar, däribland naturbruksgymnasierna, med en negativ ansökningsutveckling.

Det var mot denna bakgrund Gröna arbetsgivare och LRF beslutade att tillsammans lansera Jobba grönt – en kommunikationsinsats med målet att få upp intresset för

de gröna näringarna hos unga och karriäryttere.

## En ovanligt djärv kampanj

– Vi har satsat stort för att nå ut i målgrupper där vi inte är kända och vi har vågat vara ovanligt djärva jämfört med vad vi brukar vara i våra branscher. Vi har försökt tänka nytt och vänt oss till målgrupper vi tror kan matchas ihop med de olika yrken som finns. Gamers, till exempel, är vana att hantera spakar och att hela tiden ta snabba beslut, så vi ser dem som en stark målgrupp för maskinförarkäret, säger Pernilla Åkerström Frid, projektansvarig vid LRF.

Med webben [jobbagront.se](http://jobbagront.se) som nav, har kampanjen flitigt använt Instagram, Snapchat och Youtube för att nå fram. Innehållet har ofta utgått från filmer om hur det är att arbeta inom olika gröna yrken. Den unga målgruppen har fått smak-



”Gamers ser vi som en stark målgrupp”

Pernilla Åkerström Frid, projektansvarig vid LRF.

prov från maskinförare, veterinärs, trädgårdsarkitekters och till och med algodlars dagliga arbete. I Youtubeserien The Green Challenge har kända Youtube-influencers fått prova på fältarbete och ställts inför några av de gröna yrkenas utmaningar.

Jobba grönt har även ägt rum i fysiska sammanhang. Ambassadörer har representerat kampanjen på gymnasie- och yrkesmässor, och studievägledare runt om i landet

har både fått ta del av innehållet och pratat med kampanjens ambassadörer.

– När vi startade projektet trodde vi någonstans att vi hade en negativ bild av vår bransch att kämpa mot. Men vi konstaterade tidigt att de personer vi vill locka över inte hade någon bild överhuvudtaget. Få visste vad man gör när man jobbar inom de gröna näringarna. Det var ett blankt kunskapsfält, berättar Pernilla Åkerström Frid.

## Omedelbar succé

Redan vid lanseringen 2017 vann webbplatsen och en av kampanjfilmerna ett silver respektive ett brons i Stora publishingpriset. Men det verkliga erkännandet kom från målgruppen själva. Åtta månader efter lansering hade kampanjen genererat över tio miljoner visningar i sociala medier. Och så har det fortsatt, menar Pernilla Åkerström Frid.

Ett av avsnitten från andra omgången av The Green Challenge nådde en publik på 1,2 miljoner personer i åldrarna 13–25 år. I en enkät som frågade Sveriges samtliga drygt 3 000 studievägledare hur många som kände till Jobba grönt, svarade 80 procent ja. Den senaste delkampanjen hade över 2,2 miljoner visningar och 5 000 klick.

– När vi gick in i projektet tillät vi oss verkligen att ägna tid åt att fundera över vilka vi skulle nå, hur vi skulle göra och hur vi skulle lyckas. Att använda sig av influencers var visserligen ett ovisst drag, eftersom man ju aldrig vet vad de kommer att publicera och säga om en i deras kanaler. Men det har bara varit positivt, säger Pernilla Åkerström Frid och fortsätter:

– Vi ville slå hål på myter om vår bransch. Då är det väldigt roligt när det råkar bli så att en av deltagarna i The green challenge Thomas Sekeilius – som har gjort sig ett namn på att ge skönhets- och sminkråd på Youtube – är en värsting på att köra tunga traktorer.

Att bedöma huruvida kampanjen når det långsiktiga målet – att få fler att faktiskt välja ett yrke inom de gröna näringarna – kommer att skönjas först inom en femårsperiod, berättar hon. Faktum är dock att naturbruksgymnasierna har ökat antalet ansökningar med 4 respektive 10 procent de senaste två åren.

– Vi har inga faktiska siffror på hur stor del Jobba grönt har i det, men naturbruksskolorna själva säger att vår satsning har bidragit till de ökade ansökningarna.

## Fortsättning följer

Jobba grönt var planerat att avslutas vid årsskiftet 2018/2019. I och med projektets framgångar och det faktum att en stor del av budgeten fortfarande finns kvar, kommer alltså kampanjen att fortsätta.

– Förarbetet är redan grundligt gjort, och de digitala kanalerna är inte dyra. Vår senaste delkampanj genererade till exempel 2,2 miljoner visningar och kostade mindre än 25 000 kronor. Vi har faktiskt varit så kostnadseffektiva så vi kan fortsätta i två år till utan att behöva skjuta till nya medel.

Framöver kommer Jobba grönt

att profilera sig tydligare mot målgruppen karriäryttere. Klimat och miljöfrågor kommer att lyftas, bland annat genom att berätta om branschens ”klimathjältar”. Även näringarnas högteknologiska sidor kommer att ges mer utrymme. En tanke är att jobba för att få studenter vid till exempel Chalmers och KTH att skriva sina examensarbeten om de gröna näringarna, berättar Pernilla Åkerström Frid. Fler och utvidgade samarbeten ska öka räckvidden och skapa synergier, bland annat med LRF och AMVs projekt ”Mer mat, fler jobb”. Och i september börjar inspelningen av den tredje omgången av The Green Challenge på Stiernhööksgymnasiet i Rättvik.

– Vårt arbete är ytterst långsiktigt och det gäller att vi håller i det här nu och inte tappar fart. <



Humorduo Klas och Alfred efter vinsten av den andra omgången av The Green Challenge.

## I korthet

**Att nå ut till ungdomar** och karriäryttere är en nödvändighet för den framtida kompetensförsörjningen. I Jobba grönt har de gröna näringarna en satsning som lyckas med det.

### Ur Jobba grönts manifest:

”Lösningen för dig som inte vet vad du ska bli – och lösningen för en bättre värld. Vi har lösningen för en vardag som gör skillnad och ett samhälle som tacklar klimathotet, som förenar tillväxt, innovation och lönsamhet med hänsyn till miljö och natur.”

**The Green Challenge** placerar några av Sveriges mest kända Youtube-influencers mitt i några av gröna yrkenas vardagliga utmaningar.

**2,2 miljoner visningar** och 5 000 klick. Jobba grönts senaste delkampanj var den mest framgångsrika hittills.

**Arbetet har varit** så kostnadseffektivt att kampanjen kan fortsätta i två år till utan att behöva skjuta till nya medel.





FOTO ANKI ARVIDSSON



FOTO CARL-FREDRIK HAMILTON

## Vinnarbilderna i fototävlingen

► Vinnarna i vår årliga fototävling är **Anki Arvidsson**, Gustafs Ek mjölk AB och **Carl-Fredrik Hamilton**, Boo Egendom, som belönas med åtta trisslotter var. Tack alla andra deltagare för era fina bidrag!

## Färre dödsolyckor under 2019

► **Senaste åren** har sett väldigt dystra ut när det gäller dödsolyckor inom våra näringar men i år ser det betydligt ljusare ut. Till skillnad från tidigare år då siffran legat på ca 10 som omkommit i arbete per år inom våra näringar så har det till augusti enbart inträffat en inrapporterad arbetsplatsolycka med dödlig utgång inom just våra näringar.

– Varje allvarlig olycka är en för mycket, men siffran är betydligt lägre än de senaste åren, så det är glädjande. Jag hoppas att den positiva trenden följer med oss in i framtiden,

säger Gröna arbetsgivares arbetsmiljöexpert **Camilla Backlund**.

Gröna arbetsgivare arbetar hårt för att kunskaperna om att förebygga risker ständigt ska vara aktuella och att vi ska kunna ha en positiv bild av vad det innebär att arbeta inom våra näringar. Det är ett arbete som hela tiden pågår. Ett exempel är utbildningen "Vägen till säker arbetsmiljö" med inriktning på lantbruk, som vi anordnar under året vid ett antal tillfällen.



## HR-NÄTVERK FÖR ARBETSGIVARE

# VAD MÅSTE DU TÅLA?

► **Under dagen kommer** vi informera om nyheter inom arbetsrätten och diskutera olika aspekter på träffens tema, t.ex. "Måste en arbetsgivare tåla hur mycket som helst, går det att avsluta anställningar p.g.a. besvärliga personligheter?"

Som vanligt kommer det finnas gott om tid att nätverka. **Anmäl dig på [grona.org](http://grona.org) senast den 9 oktober 2019. Har du frågor eller funderingar – kontakta oss gärna.**



FOTO KRISTIAN POHL/REGERINGSKANSLIET

**"SVENSK NATUR, SVENSK MAT OCH SVENSKA BESÖKSMÅL TILLHÖR VÅRT LANDS STORA TILLGÅNGAR"**

► **Stefan Löfvén** i sin regeringsförklaring.



## Öppettider i arbetsgivarjouren

► **Helgfria vardagar:** 8:30–16.30, med lunchstängt mellan 12–13. Det går också bra att mejla sina frågor till [info@grona.org](mailto:info@grona.org).

# 3879

► ... företag är medlemmar i Gröna arbetsgivare.



## Grönt ljus för Teknikcollegeprogram i Ljusdal

► **Som blott det** andra gymnasieprogrammet, med inriktning skog, har Slottegymnasiet i Ljusdal certifierats inom Teknikcollege.

RTS styrelse har beslutat att godkänna ansökan, vilket gör att Slottegymnasiets naturbruksprogram, inriktning skog (Profil: Maskin) är certifierat inom Teknikcollege Hälsingland. Den övergripande bedömning är att samverkan är väl fungerande och att det finns ett arbete för att uppfylla Teknikcollege kvalitetskriterier.

Sedan tidigare är Kalixgymnasiets naturbruksprogram med inriktning skogsmaskinförare certifierat.

# ANNA-KARIN HATT

... är nybliven koncernchef och vd för LRF, Lantbrukarnas riksförbund.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO LRF

# "Det finns hopp om framtiden"

**A**nna-Karin Hatt var 16 år när hon lämnade den lilla gården i Mosshult och flyttade till Jönköping för att bli frisör.

– Syo-konsulenten där hemma tyckte jag skulle söka naturvetenskaplig linje eftersom jag hade så bra betyg, men jag var skoltrött och ville göra något skapande med mina händer, säger Anna-Karin Hatt, nybliven koncernchef och vd för LRF, Lantbrukarnas riksförbund.

Hon arbetade några år som frisör men insåg ganska tidigt att det här var inte hennes livsval. Hon sökte till universitet i Göteborg för att läsa statsvetenskap och blev först i släkten att läsa på högskolenivå. Att det just blev statsvetenskap förklarar Anna-Karin Hatt med att hon hade ett stort samhällsengagemang och en lust att förstå hur ett samhälle fungerar och hur det går att påverka.

Något som hon redan som barn hade fått en viss inblick i. Mamma Sonja Andersson var fritidspolitiker för Centerpartiet i Hylte kommun och eftersom hon var ensamstående med tre barn och Anna-Karin var yngst fick lillflickan allt som oftast hänga med på de politiska mötena.

– Det var ganska tråkigt och jag såg hur mycket tid som mamma lade ned på politiken, så det gjorde väl snarare att min egen debut i politiken sköts fram några år, säger Anna-Karin Hatt.

Och historien upprepar sig. Anna-Karin Hatts dotter från ett tidigare äktenskap – Ida Alterå har – nyligen valts till ordförande i Cuf, Centerpartiets ungdomsförbund. – Det är jättekul. När Ida flyttade hemifrån ned till Lund för några år sedan för att studera till civilingenjör var hon inte politiskt aktiv. Men så ringde hon hem en kväll och berättade att hon hade räkat engagerat sig politiskt och att det hade räkat bli Cuf. Men så är det, som ung vill man fatta sina egna beslut, säger Anna-Karin Hatt.

**När hon jämför sig** med sin dotter tycker hon att Ida och hennes generation är klokare och mer insiktsfulla än vad hon själv var i den åldern.

– Det är häftigt. De har tillgång till så mycket mer kunskap och information än vad vi hade, så det finns hopp om framtiden, säger hon med ett skratt.

Själv har Anna-Karin Hatt lämnat partipolitiken. Det gjorde hon när hon blev vd för Almega, arbetsgivarorganisationen för tjänsteföretag. Och hon har inga planer på att återvända till politiken.

– Både Almega och LRF är partipolitiskt obundna organisationer. Företag och medlemmar måste kunna lita på att vi enbart har deras bästa för ögonen och inte försöker gynna något visst parti. Vi ska kunna samarbeta med olika regeringar oavsett politisk kulör, säger Anna-Karin Hatt.

## ANNA-KARIN HATT

**Aktuell:** Den första kvinnliga vd:n i LRF när hon tillträdde nu i augusti.

**Familj:** Gift med Pierre Sandberg. Tillsammans har de fem barn, dock inget gemensamt.

**Utbildning:** Fil.kand. i statsvetenskap.

**Karriär:** Statssekreterare och statsråd under Alliansregeringen. 2006–2010 var hon statssekreterare och 2010–2014 var hon it- och energiminister. Vd för Almega 2015–2019.

**Familj:**

**Fritid:** Motionslöper helst i skogen.



Mamma Sonja var inte bara centerpartist utan även medlem i LRF.

– Som småbrukare i skogsbygderna på gränsen mellan Halland och Småland var det naturligt att vara med i LRF.

Avkastningen från gården räckte inte riktigt till för att försörja familjen utan Sonja Andersson arbetade också som annonsföretagare på Värnamo Nyheter.

– Även vi barn fick hjälpa till hemma på gården så gott vi kunde. Och så ser det ut för väldigt många på landsbygden även i dag, man får ha mer än ett jobb för att få det till att gå runt och alla får hjälpa till, säger Anna-Karin Hatt.

**Gården, där det** i dag föds upp köttdjur, drivs av äldste brodern Per Ola Andersson, som även arbetar som svetsare. Mellanbrodern Anders Andersson arbetar sedan många år inom Södra-koncernen.

Under sin tid som statssekreterare och statsråd i Alliansregeringen hade hon kontakt med LRF-organisationen i olika sakpolitiska frågor.

– Min bild är att både tjänstemän och förtroendevalda var väldigt pålästa och kunniga. LRF är en kunskapsbaserad påverkansorganisation, som har byggt sitt förtroende under lång tid, säger Anna-Karin Hatt. ◀



# Valfrihet och värderingar lockar unga till företaget

De gröna näringarna blöder. Kompetens pensioneras ur branschen, men tillförs inte i samma takt i andra änden på ålderstrappan. Men så måste det inte fortsätta. Unga människor kan lockas till våra nejder. Det gäller bara att göra på rätt sätt – och att göra det i tid.

- 10: SÅ VÄLJER UNGA JOBB
- 12: PRAKTIKANTER LÖSER PERSONALBEHOVET
- 14: LÅT PERSONALEN VÄSSA DIN IMAGE PÅ ARBETSMARKNADEN
- 15: FRÅN KRIS TILL REKORD PÅ KALIX NATURBRUKSGYMNASIUM
- 16: SNÅRIG VÄG FRÅN NATURBRUK TILL ARBETSPLATSEN





Hur tänker unga när de ska bestämma sig för ett yrke idag? Vilka värderingar har de och vad är viktigt för dem hos en arbetsgivare? Ungdomsbarometern har hjälpt näringsliv och myndigheter att hålla takt med ungdomars förändrade vanor och beteenden sedan 90-talet. Gröna Arbetsgivare har pratat med dem.

TEXT PETER JOHANSSON FOTO JENS ERIKSSON

## – SÅ VÄLJER UNGA JOBB

# Alla vill inte bli influencers

**A**rbetsmarknaden är i ständig förändring och konkurrensen om framtidens arbetskraft är stark. Därför gäller det för arbetsgivare att ha koll på sin målgrupp. Vad som var lockande med en arbetsplats igår är det inte nödvändigtvis idag. Det betyder emellertid inte att allt förändras. Till skillnad mot en vanlig föreställning, attraheras unga idag av tryggheten i en fast anställning. Inte heller vill alla bli influencers, klassiska akademikeryrken som jurist och ekonom är fortfarande eftertraktade.

– Det som inte stämmer längre är däremot den klassiska ungdomsstereotypen att alla vill jobba med media. Det är inte lika många som vill bli journalister eller programledare längre. Däremot finns det såklart grupper som drömmer om att bli



Ulrik Hoffman, vd på Ungdomsbarometern och expert på utbildning och kompetensförsörjning.

influencers, men man ska inte överskatta storleken på den gruppen, säger Ulrik Hoffman, vd på Ungdomsbarometern.

Han berättar att de flesta ungdomar inte har någon längre erfarenhet från en arbetsplats och deras förväntningar på hur det är kan vara överraskande för deras nya chefer.

– Hemifrån är man van att få vara med och bestämma och få sitt sagt om vad man ska äta eller vart familjen ska åka på semester. I skolan är det elevdemokrati som gäller. Det förhållningssättet tar man med sig in i arbetslivet också, säger Ulrik Hoffman.

**Faktum är att unga** ställer väldigt höga krav på ledarskapet. En chef ska vara tydlig och ge feedback, hen ska motivera och förklara syftet bakom olika

### 7/10

hemmaboende unga är med och bestämmer vilken mat som ska köpas hem till hushållet.

### 66%

av Sveriges 15-24-åringar har det senaste året förändrat sina föräldrars konsumtionsvanor.

arbetsuppgifter. Samtidigt ska chefen vara, om inte en kompis så åtminstone någon man kan ha en trevlig relation med.

– Ungdomar letar främst efter ett bra och trevligt ställe att vara på. Man vill inte bara gå till jobbet, bli tillsagd vad man ska göra och sedan gå därifrån. Man vill ha lite kul under tiden också. Därför är den sociala kontexten viktig, säger Ulrik Hoffman.

**Det finns även** ett tydligt politiskt engagemang hos ungdomar. Att på ett eller annat sätt få vara med och påverka samhället i positiv riktning är många gånger lika viktigt som pengar.

I regel värdesätter de en grundtrygghet högt.

– Fler unga värdesätter fast anställning högre idag jämfört med för 10-15 år sedan. Samtidigt vill man inte jobba 40 timmar i veckan med ett fast

### 64%

av gymnasieeleverna svarar att de inte kan tänka sig arbeta som bloggare (12% kan tänka sig det som ett permanent yrke).

### 38%

av gymnasieelever på yrkesprogram kan tänka sig arbeta permanent eller under begränsad tid som designer/formgivare.

### 27%

av elever på yrkesprogram kan tänka sig arbeta som skogsmästare/jägmästare under tidsbegränsad eller permanent basis.

### 35%

av elever på yrkesprogram kan tänka sig arbeta som bonde/lantbrukare under tidsbegränsad eller permanent basis.

schema heller. Det är en paradox många arbetsgivare har svårt att veta hur de ska hantera.

**Hur kan arbetsgivare i den gröna näringen attrahera unga?**

– Naturbruk är ett av de få yrkesprogram som faktiskt ökar just nu, men det handlar om att ta vara på ett ökande intresse för gröna näringar och visa på bredden. När man pratar om smalare utbildningsområden måste man börja i yngre åldrar. Det är inte troligt att elever i årskurs nio helt plötsligt ska intressera sig för en ny utbildning, säger Ulrik Hoffman och lägger till:

– Man visar naturligtvis upp en bra bild av sig själv, men också en sann bild. Många unga är jätteduktiga på att söka information och det går inte att lura dem. <

Den sociala kontexten är viktig när unga väljer arbetsplats idag. Många vill ha en rolig plats att gå till där de kan bidra och känna sig inkluderade.





Linnea Andersson gjorde praktik på Annelövsgripen, vilket sedan ledde till en anställning.

# Praktikanter löser personalbehovet

Det är svårt att rekrytera personal till lantbruket. Få ungdomar känner till de yrken som finns inom den agrara näringen och gårdarna ligger ofta avigt till utanför städerna. Därför har en viktig kanal för Annelövsgripen allt sedan starten varit att plocka upp duktiga praktikanter och skola in dem i yrket.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO SÖREN HÅKANLIND

**A**nnelövsgripen har uppåt 30 anställda på lönelistan trots att antalet årsarbeten sammanlagt bara motsvarar sju och en halv heltidstjänst. Några arbetar bara helger, en del jobbar halvtid och några har fyradagarsvecka. För Bengt Hellerström, som sköter pappersarbetet i företaget, är det ett ständigt pusslande.

– Vi har löst en stor del av vårt personalbehov genom att vara öppna för att ta emot praktikanter från gymnasiet, yrkeshögskolan och olika arbetsmarknadsprojekt. Det går snabbt att se om en person har fallenhet för arbetet och är villig att jobba, säger Bengt Hellerström. Företaget har under flera år haft ett samarbete med Svalöfs gymnasium – tidigare lantmannaskola – och ställt upp med praktikantplatser.

Vi har även sedan några år tillbaka hållit i undervisningen när det gäller praktisk svinskötsel åt Svalöfs gymnasium. Nu vet vi inte riktigt hur det går med det. Det beror på hur många ungdomar som söker sig till naturbruksprogrammet och djurskötartutbildningen, säger Bengt Hellerström.

Han brukar räkna med att det tar ungefär ett år från det att man anställt en utbildad djurskötare tills dess att personen i fråga kan ta fullt ansvar och släppas på egen hand i stallarna.

– Varje praktikant och nyanställd har en mentor att vända sig till. Sedan har vi listor uppsatta på veckans rutingörsmål i varje stall. Så blir någon osäker är det bara att gå dit och läsa på, säger Bengt Hellerström.

Linnéa Andersson är ett exempel på en djurskötare som gått hela vägen från gymnasiepraktikant, till extraknäckande inhoppare till fast anställd. I dagarna har hon precis börjat sin utbildning till lantmästare i Alnarp.

– Tiden som praktikant var jättebra för min del. Det var roligt att komma ut och se hur saker och ting fungerade i verkligheten. Sedan gav det mig en möjlighet att visa framfötterna. Det gjorde att jag fick vikariat och så småningom fast anställning, berättar Linnéa Andersson.

Framöver funderar hon på att använda sitt tredje år på utbildningen för att inrikta sig på animalieproduktion.



”Praktiken gav mig en möjlighet att visa framfötterna.”

Linnéa Andersson, djurskötare.

Bengt Hellerström och kollegan Kent Nilsson startade Annelövsgripen för 17 år sedan. Men just de här dagarna i början av hösten tar Cecilia Klasson och Simon Åkerblom över verksamheten. Cecilia Klasson är lantmästare och förman på företaget och Simon Åkerblom är veterinär.

– Jag hade tänkt att dra mig tillbaka men de vill ha mig kvar för att sköta ekonomin och pappersarbetet, säger Bengt Hellerström och ser ganska nöjd ut med lösningen.

Han lyfter fram vikten av personalvård för att hålla nere omsättningen av anställda.

– Vi försöker göra saker tillsammans. Allt från grillkvällar för hela familjen till julbord med respektive. Vi brukar även åka tillsammans till branschutställningar som Elmia och Borgeby fältdagar.

Han menar att lönen kanske inte alltid är det viktigaste, utan det gäller att ge medarbetarna ansvar och inflytande över sitt jobb.

– Vi är frikostiga när det gäller friskvårdsbidrag, något som de flesta utnyttjar. Sedan har vi även ett bonusssystem som brukar ge ett antal tusenlappar lagom till sommarledigheten, säger Bengt Hellerström.

”Vi är frikostiga när det gäller friskvårdsbidrag, något som de flesta utnyttjar.”

Bengt Hellerström, grundare.



Men inflödet av praktikanter till Annelövsgripen har sinat. Just nu har man ingen praktikant på företaget.

Förutom få sökande till djurskötartutbildningarna så har omstöpningen av Arbetsförmedlingen gjort att Bengt Hellerströms gamla kontakter därifrån har slutat höra av sig.

– Vi har haft ett bra samarbete med den lokala arbetsförmedlingen och tagit emot nyanlända som fungerat utmärkt. En syrian som var veterinär, visserligen specialiserad på kyckling, men som var här i två år och arbetade som djurskötare. Han fick sedan jobb som förman på en kycklingfarm, så han hamnade på rätt ställe. För honom betalade vi ingen arbetsgivaravgift.

Bengt Hellerström har varit engagerad i projektet Grön integration, där han har deltagit i introduktionsmöten för nyanlända akademiker inom den gröna näringen.

– I vårt växtodlingsbolag hade jag en agronom som också var från Syrien. Även för honom har gått bra. Han hamnade hos Hushållningssällskapet och Nematodlaboratoriet.

Bengt Hellerström tycker dock att företaget med tiden har haft allt mindre nytta av arbetsförmedlingen.

– Det är ju inte alla som passar att jobba som djurskötare. Och de senaste åren har förmedlingen kämpat med att trycka ut folk i jobb som inte har de bästa förutsättningarna för att lyckas i arbetslivet. Där har vi varit väldigt restriktiva. På en så här pass liten arbetsplats tar det mycket tid och kraft om en person är helt ointresserad av djurskötsel eller som inte vill jobba, så det vill man ju undvika, säger Bengt Hellerström. <



# Låt personalen vässa din image på arbetsmarknaden

Att marknadsföra sig som arbetsgivare har alltid varit en framgångsfaktor för företag. Men då konkurrensen om arbetskraften aldrig varit hårdare, är employer branding idag närmast en nödvändighet.

TEXT PETER JOHANSON FOTO KRISTOFER HEDLUND

**N**är Randstad, ett av världens ledande rekryterings- och konsultbolag, listar Sveriges attraktivaste arbetsgivare 2019 ligger det blotta tre år unga hygien- och hälsoföretaget Essity i topp – före traditionella toppkandidater som Volvo Cars och ICA. Enligt Randstad ligger Essitys attraktionskraft i deras starka värdegrund samt en engagerande och motiverande företagskultur.

– Det bästa sättet att få veta vad som motiverar dina anställda att gå till jobbet är att fråga dem. Sannolikheten är stor att du blir förvånad över vad de svarar, säger Anna Dyhre konsult, föreläsare och författare inom employer branding.

– Jag brukar tipsa mindre företag om att en gång i månaden bjuda deras anställda på frukost och under fem-tio minuter berätta hur det går för företaget och vilka ambitioner man har. Det är också ett tillfälle att vara lyhörd och lyssna på vilka produkter eller tjänster medarbetarna tycker företaget är bäst på, eller vad de hör att kunderna säger om företaget, fortsätter hon.

För den som vill skapa en attraktiv arbetsplats finns nämligen ett antal grundbultar att förankra. För det första krävs en tillit till de anställda, både till att de har kompetensen som krävs för deras roll och att de tar ansvar för deras uppgifter. Ingen vill ha någon som hänger över axeln, menar Anna Dyhre.

**Det behövs även en kontinuerlig kompetensutveckling.**

– Alla har en drift i oss att vi vill ta oss till nästa nivå. Då är det bra att ta det gradvis, låta medarbetarna utvecklas ett litet steg i taget.

Slutligen behöver arbetsgivaren skapa en intern stolthet över företaget.

– Personer som kan företagets historia, vart företaget är på väg och vilka kunderna är tenderar att känna högre stolthet. Och stolta människor tenderar att vilja ge tillbaka mer till företaget de jobbar för.

Det är ett tidkrävande arbete, men också en god investering. Idag sker sju av tio nyanställningar via kontakter. Då skadar det inte att ha medarbetare som kan intyga ditt företag är en bra arbetsplats.

Anna Dyhre har hjälpt arbetsgivare att stärka sitt varumärke på arbetsmarknaden i över tjugo år. Det är dock först på senare år svenska företag insett vinsterna med att marknadsföra sig som arbetsgivare, berättar hon.



”Ofta påbörjar man rekryteringen när det redan är för sent.”

Anna Dyhre är konsult, föreläsare och författare inom employer branding.

– Ofta påbörjar man rekryteringen när det redan är för sent, alltså när behovet av ny kompetens dyker upp. Då är det lätt att allt går för fort och man plockar desperat in fel person, säger hon.

Därför är det viktigt att lägga resurser på så kallad strategisk kompetensförsörjning. Kortfattat handlar det om ett kontinuerligt arbete med att täcka upp för företagets framtida rekryteringsbehov. Precis som vid traditionell marknadsföring är det viktigt att göra sin läxa.

– Du behöver börja med att göra ett urval och definiera vilka kriterier de du söker bör ha. Det kan vara en kompetens eller ett visst intresse. Kanske är det en fördel om de bor på samma ort, eller kanske behöver företaget fler tjejer, säger Anna Dyhre och fortsätter:

– Fundera sedan på var din målgrupp finns och se till att synas där. Arbetsgivare som är på tårna och profilerar sig ute i skolor är ofta de som personerna först söker sig till efter studierna.

**Det är många som begränsas** av en stolthet eller en rädsla över att erkänna att detta är svårt, berättar Anna. Även om det ofta är självklarheter, så är det långt ifrån självklart hur det ska genomföras, menar Anna.

– Väga titta på hur andra i din närhet gör. Om du vet ett företag som är duktiga på detta, tveka inte att fråga. Ett hett tips är också att besöka en arbetsmarknadsdag som många skolor arrangerar. Du kommer bli förbluffad över hur proffsiga många är. Det kan också vara ett uppvaknande att se vilket jobb ens konkurrenter lägger ned på att synas. <

## Så lyckas du:

**Gör din läxa.** En grundlig målgruppsanalys som svarar på vilka du ska vända dig till, vad du bör säga och vart är lika viktigt som vid traditionell marknadsföring.

**Lyssna till dina anställda.** Det kan hjälpa dig att få insikt om vad du kan förbättra, stärka lojaliteten och få dem att rekommendera dig som arbetsgivare.

**Tänk långsiktigt.** Börja bearbeta din framtida arbetskraft innan rekryteringsbehovet uppstår.

**Benchmarka.** Se hur andra nära dig når framgång. Ett besök till en arbetsmarknadsdag kan ge både lärdomar och inspiration.

## FRÅN KRIS TILL REKORD PÅ KALIX NATURBRUKSGYMNASIUM

I Kalix i Norrbotten ligger Naturbruksgymnasiet med inriktning skog. Eleverna erbjuds tre yrkesutgångar; skogsmaskinförare, skogsvårdare, skogsmaskinservice. För tre år sedan tog Kalix kommun över ansvaret för gymnasiet där det fram till dess hade varit ett vikande elevantal och diskussioner om nedläggning.

TEXT LINDA RÖNNBÄCK, TEKNIKCOLLEGE

**M**ycket har hänt sedan dess och skolan är även sedan ett år tillbaka certifierad som Teknikcollege; en kvalitetsstämpel på utbildningen där företagen är med och formar innehållet. Skolans rektor **Mona Sundqvist** berättar om hur de kunde vända sökrenden och vikten av att samverka med regionens företag för långsiktig kompetensförsörjning.



– Det känns oerhört kul att höstterminen är igång! I år har vi dubbla klasser i årskurs ett, så under sommaren har vi förberett för att kunna ta emot alla dessa elever genom att säkerställa behöriga lärare och att vi har nog med praktikplatser, klassrum och utrustning, säger Mona.

Skolan har lyckats vända negativa söksiffror till rekordsiffror, där Mona tror att den främsta anledningen är deras aktiva samverkan med företagen. Skolan har även förbättrat sin marknadsföring och når eleverna på ett annat sätt än tidigare, exempelvis via sociala medier.

– Våra elever har bra jobbchanser efter examen. Ibland får vi stoppa elever från att avsluta sin utbildning i förtid då företagen är och rycker i dem. Vi vill ju allra först att de ska gå ut skolan.



Efter det gläder vi oss att de börjar jobba, säger Mona.

**Anders Öhman**, entreprenör i Piteå ser glädjande på det ökade söktrycket till skolan, vilket ger både ökad konkurrens om platserna och fler kompetenta medarbetare för entreprenörerna att anställa. I området runt Piteå har bristen på

utbildade förare ökat de senaste åren och behoven är idag stora.

För Anders är det viktigt att entreprenörerna engagerar sig i skolorna för att gemensamt skapa förutsättningar för strategisk kompetensförsörjning. För att få till en fungerande samverkan behöver entreprenörerna exempelvis lösa APL-platser åt eleverna, något som fortfarande kan vara en utmaning.

– Speciellt för mindre entreprenörer kan det vara svårt att ta emot elever, då tillgången till maskiner kan vara begränsade. Ett drömscenario hade varit om eleven haft tillgång till en egen maskin från skolan och kunnat jobba parallellt med en erfaren förare. Men tack vare ökad samverkan mellan skola, skogsindustri och entreprenörer hittar vi förhoppningsvis framtida lösningar.

**Ulf Sandström**, verksamhetsledare för Skoglig samverkan i Norrbotten är också positiv då det kommer till utvecklingen i Kalix. Organisationen jobbar aktivt för att eleverna ska få en så bra utbildning som möjligt.

– Vår samverkan med Naturbruksgymnasiet har stor betydelse för branschens fortsatta utveckling. Att skolan för ett år sedan certifierades inom Teknikcollege gav utbildningen ytterligare ett uppsving som bidrar till ökad attraktionskraft, säger Ulf och fortsätter, för eleverna finns det jobb inom skogsindustrin oavsett låg- eller högkonjunktur. Branschen är i stort behov av ny arbetskraft och eleverna på Kalix Naturbruksgymnasium har mycket god kompetens och är eftertraktade. <

### Vad är Teknikcollege?

Teknikcollege erbjuder en samverkansplattform som möjliggör arbetet med kompetensförsörjning inom svensk industri för att säkerställa tillväxt och konkurrenskraft på både lång och kort sikt. Det är ett samarbete mellan kommuner, utbildningsanordnare och företag som gynnar alla parter. Inom Teknikcollege är det företagets framtida behov av kompetens som styr. Idag finns 24 certifierade regioner med 150 utbildningsanordnare och över 3 000 samverkansföretag från norr till söder. Cirka 180 av Sveriges kommuner engagerar sig inom Teknikcollege i någon form.



**Spretighet, ett antal moment 22 och nedåtgående spiraler har gjort att vissa av utbildningarna till de gröna näringarna har det svårt, men det finns mycket Gröna arbetsgivare och branschen kan göra, och allt är inte så svårt.**

TEXT JOEL PERSSON FOTO ELISABETH OHLSON WALLIN

# SNÅRIG VÄG FRÅN NATURBRUK TILL ARBETSPLATSEN

**A**melie von Zweigbergk har varit statssekreterare på Utbildningsdepartementet och är i dag konsult med fokus på kompetensförsörjningsfrågor. Hon har tagit fram en rapport på uppdrag av Gröna arbetsgivare där hon har identifierat hur utbildningskedjan för de Gröna näringarna ser ut. Och det är inte en rakt igenom obruten kedja, men den går att laga.

– Vissa branscher har lyckats väldigt väl i att mejs-la ut ett relevant yrkesprogram och fört det vidare till yrkeshögskolan. De har också fått berörda myndigheter m fl. att lyssna på dem. De har haft en åsikt, varit duktiga på att framföra den, och sedan fått gehör hos den ”motsatta sidan”, dvs politiker och utbildningsanordnare. Där tror jag gröna näringen har haft problem, därför att det finns många olika behov och prioriteringar i branschen, säger Amelie von Zweigbergk.

**Hon fortsätter:**

– När man skapade Naturbruksprogrammet togs stor hänsyn till att Sverige är ett långt land med många klimatzoner – därför byggde man in stor flexibilitet avseende programmets utformning på olika skolor. Skolorna och eleverna skulle själva kunna få välja fritt mellan många olika kurser

utan pekpinna från staten. Men det har lett till att Naturbruksprogrammet ser mycket olika ut från gymnasieskola till gymnasieskola, och det gör det svårt att bedöma för potentiella arbetsgivare vad det egentligen betyder att en person man vill anställa gått Naturbruk. Hur ska då en arbetsgivare kunna veta vad en elev verkligen kan.

Amelie påpekar vidare att den gröna näringen bör titta på andra yrkesprogram, både på Gymnasie- och på YH-nivå, men att det inte kan bli kopior rakt av. Valbarheten är en sak som hon menar måste ändras på gymnasienivån och där går det att hitta goda exempel.

– Det finns en stor del av gymnasieprogrammen där skolorna kan lägga upp programmen själva och eleven också kan välja mycket själv. Den valbarheten tror jag måste minska så man får en slags standard och därmed blir mer lik de andra programmen.

Spretigheten ställer också till det för SLU, som har en mycket begränsad rekryteringsbas direkt från naturbruksgymnasierna. Varför? Jo, de kurserna som krävs för att komma in på SLU saknas i regel i naturbruksprogrammet. Så det som borde vara en självklarhet blir istället ett hinder för eleven. Därför behöver vissa matematikkurser läggas till, så att den som valt naturbruk också har möjlighet att söka ett brett utbud på SLU.

– Om man som 15-åring tycker det är intressant

och spännande att få jobba med skog och mark, men därutöver inte vet så mycket mer om vad man kan jobba med i framtiden, så måste det vara möjligt att läsa på ett Naturbruksgymnasium och känna sig trygg med att man blir anställningsbar direkt efter gymnasiet, eller att man har möjlighet att läsa vidare direkt på SLU, utan att behöva komplettera sin utbildning först. Så ser det inte ut på de flesta naturbruksprogrammen menar Amelie.

– Och detta är en ”långt hängande frukt” som vi borde kunna åtgärda, säger hon.

**När man tittar närmare** på Yrkeshögskolan uppenbarar sig en annan utmaning.

– Problemet med yrkeshögskolan (YH) är att alla deras utbildningar förväntas vara eftergymnasiala. Så om det är en kurs som du skulle kunnat ha läst



Amelie von Zweigbergk, konsult med fokus på kompetensförsörjningsfrågor.

”Valbarheten är en sak som måste ändras på gymnasienivå”

på gymnasiet, så ska du ha läst den på gymnasiet, inte på YH. Det innebär för naturbruks del att avseende kurser som finns inom exempelvis trädgård hänvisar man till att eleven måste ha läst vissa kurser redan på gymnasiet för att få börja på en trädgårdsutbildning inom YH. Som det ser ut för närvarande kan man namnge alla elever som går utbildningen – trädgård på gymnasiet – och det är en hopplös rekryteringsstrategi, säger Amelie von Zweigbergk.

En del av lösningen skulle kunna vara att YH-utbildningarna tilläts ge en inledande kurs, där de som inte har behörigheten kan läsa till den innan programmet börjar. På så vis blir tröskeln lägre, och mindre kommuner får lättare att tillhandahålla kursutbudet.

Många kommuner har helt enkelt inte råd att ge alla utbildningar som de ska i dag. Konsekvensen för en person som vill gå en YH-utbildning, men som måste komplettera med en kurs, blir då att denna person inte kan påbörja sin YH-utbildning om kommunen där hen bor inte ger just denna utbildning, då tar det stopp.

Men också avseende detta problem har Amelie idéer kring hur det skulle kunna lösas.

– Jag tror att man på lite längre sikt skulle behöva tänka i regiontermer när man tänker utbildning, för yrkesutbildningar är ofta väldigt dyra, inte minst de gröna utbildningarna. Och småkommuner har inte råd att göra det här, det finns inte på kartan. Om man kommer upp på regionnivå, då finns det ändå möjlighet att hantera det.

**Samtidigt är kostnaderna** inte bara ett problem i mindre kommuner. Naturbrukskurser kostar, ofta mer än andra yrkesutbildningar. Men det är inte kostnadsbesparingar som är lösningen menar Amelie. Det blir tydligt att det är ett problem för mindre utbildningar. De ges på få platser och har få sökande. Att de är små leder till att färre är villiga att ge utbildningen. För ett program som t ex trädgård, innebär det att man hamnar i en ond spiral som är svår att komma ur. Därför måste vissa utsatta utbildningar säkras upp nationellt.

– Det är inte jättemånga utbildningar som berörs och man behöver inte utbilda jättemånga elever varje år, men det är ändå viktigt att det blir en ordentlig grupp. Men det är också dyrt. Då är det bättre att man samlar alla statliga pengar på ett ställe och har utbildningen samlad på ett sätt som bransch, kommun och stat har kommit överens om.

Hur kommer det att gå? Ja, förutsättningarna är, enligt Amelie von Zweigbergk, goda i vår framtidsnäring.

– Jag tänker att de gröna näringarna och Gröna arbetsgivare har en drömsits. Alla är intresserade av de här frågorna nu, och därmed så är Gröna arbetsgivare en viktig part, och det man säger kan, politiken i det här fallet, inte bortse från. <



Naturbruksutbildningen är en komplex värld. Vår verksamhet styrs av förordningar och lagar beslutade av regering och riksdag. Ämnes- och kursmål från Skolverket. Samtidigt har vi att förhålla oss till inspel och synpunkter från vårt gröna näringsliv på hur de vill att vår verksamhet ska bedrivas. Det skriver **Peter Nyman**, rektor på Naturbruksgymnasiet i Svenljunga.

## KRÖNIKA

# De kan för lite när de kommer ut...



– De kan för lite när de kommer ut! Hörde jag första gången någon gång på nittiotalet. Eleverna var ute på praktik några veckor och skulle öva på sina färdigheter som de lärt sig på skolan.

Detta måste vi ändra på. Vi fick en reform och praktiken blev längre och ändrades till APU, arbetsplatsförlagd utbildning. Det gick inte så lång tid förrän jag fick höra det igen.

– Eleverna kan för lite när de kommer ut!

Ny reform GY11. Skolan delades in i studie- och yrkesförberedande program. Nu skulle det bli ordning. Mer fokus lades på yrkeskurserna och "praktiken" stärktes ytterligare och blev femton veckor lång och skulle från och med nu vara lärande. APL. Arbetsplatsförlagt lärande.

Näringslivet fick i praktiken i uppgift att genomföra elevernas utbildning nästan en hel termin.

Yrkesutbildningarna fick en rejäl käftsmäll av den här reformen. De som formulerat målen för denna reform hade inte läst på den forskning som finns kring ungdomar. Den stora vinnaren blev det allmänt hållna Samhällsprogrammet medan yrkesutbildningarna minskade. Nu 2019 har vi återhämtat oss. Det kommer signaler från runt om i Sverige att fler elever åter söker sig till Naturbruksgymnasierna.

Naturbruksgymnasierna har ett nära, nödvändigt och ett väl fungerande samarbete med den gröna näringen.

**”Skolans uppdrag är att jobba inkluderande. Vi ska möta ungdomarna där de står kunskapsmässigt och försöka ta dem så långt vi kan.”**

PETER NYMAN



Fast att mycket har hänt är APL fortfarande ett utvecklingsområde. Tänk om vi kunde komma så långt i vårt samarbete så att eleven visste vilka kurser/kursmål som näringen ansvarade för under APL-perioden och att vi från skolans sida då förberedde eleven för just detta?

Tänk om vi kunde slopa alla "kort" och att istället kursmål och betygskriterier var utformade på ett sätt som motsvarade rimliga krav på vad man kan ställa på en nyutexaminerad elev?

Jag hoppas även att SLUs "fördubblingsprojekt" kommer att bidra till utveckling av våra skolor och våra elever.

– De kan för lite när de kommer ut!

Nej. Skolans uppdrag är att jobba inkluderande. Vi ska möta ungdomarna där de står kunskapsmässigt och försöka ta dem så långt vi kan.

1985 slutade jag skogsbruksskolan i Älvdalen. Den modernaste maskinen på skolan hette ÖSA 260. Debatten handlade om skördarnas vara eller inte. Nu trettiofem år senare kan jag konstatera att vi är några stycken från klassen som är kvar i den gröna näringen där vi gjort olika karriärer. Mycket av faktakunskaperna som vi lärde oss då stämmer inte längre. Men vi utvecklade förmågor under studietiden som vi haft nytta av genom hela livet. Och kan man tänka sig. Tittar jag på de elever jag själv haft förmånen att följa under min karriär i skolans värld så ser det likadant ut för dem. <

# Sandra hittar risken på din arbetsplats

Sandra Nordström Ohlzon har jobbat med skador och arbetsmiljö i många år. Med en färsk utbildning som arbetsmiljöingenjör i bagaget blir hon nu Grönas nya arbetsmiljöutvecklare.

TEXT SOPHIE ÅHSBERG FOTO UNSPLASH

– Du är vår nya arbetsmiljöutvecklare, hur känns det?

– Det känns roligt och spännande! Jag är i grunden intresserad av människor, hälsoaspekter och att må bra på jobbet. Jag har dessutom en naturlig koppling till de gröna näringarna som är jätteviktiga branscher även ur ett samhällsperspektiv.

Varför sökte du uppdraget?

– Jag är jätteintresserad av branschen och det finns mycket att göra inom lantbruket. Det är en riskfylld bransch och jag vet att det inte går att bygga bort allt, men man kan göra en hel del förebyggande arbete som minskar riskerna väsentligt. De företag jag besöker är ju experter på produktionen. När det gäller säkerhet kan vi jobba tillsammans för att hitta bra lösningar. Det handlar om samarbete och jag lyssnar mycket på de jag besöker för att resultatet ska bli så bra som möjligt.

Vilken erfarenhet har du av arbetsmiljö och säkerhet?

– Jag har erfarenhet av arbetsmiljö och säkerhet från gården där min man och jag driver nötköttproduktion och spannmålsodling.

I grunden är jag utbildad sjukgymnast och har jobbat med det i 14 år på landstinget. Sedan jobbade jag med ergonomi på företagshälsan och kände att jag ville gå vidare. Så därför läste jag

ett magisterprogram i teknik, hälsa och arbetsmiljöutveckling för att kunna jobba som arbetsmiljöingenjör och startade sedan eget. Jag är uppvuxen på landet och finns nu i Sydöstra Värmland, söder om Kristinehamn.

Vilken typ av uppdrag kan våra medlemmar anlita dig för?

– Jag kommer gärna ut och besöker företagen för att göra riskbedömningar vid behov. Jag gör också arbetsmiljömätningar och stöttar företagen generellt i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vad är mest utmanande i jobbet?

– Utmaningen är att kunna applicera den lagstiftning som finns och att kunna koppla ihop praktik och teori. Förändringsarbete är alltid en utmaning och att få det att fungera i vardagen.

Hur kom du i kontakt med jobbet som arbetsmiljöutvecklare i de gröna näringarna?

– Jag fick veta genom Säker arbetsmiljö Sverige att Gröna arbetsgivare sökte arbetsmiljöutvecklare, så jag kontaktade dem och visade mitt intresse.

Vad gör du på fritiden?

– Vi har två barn som tar mycket tid och på landet blir det mycket skjutsande. Jag är gammal fotbollsspelare så tränar gärna när det blir en stund över. <



**SANDRA NORDSTRÖM  
OHLZON**

Aktuell: Ny arbetsmiljöutvecklare

Ålder: 42

Stolt över: Att få vara del av arbetsmiljöarbetet i en så viktig sektor som lantbruket i Sverige

Viktigast 2020: Förebyggande arbete för att minska olyckor i branschen

Kontakt: 070-539 99 16

sandra@rudskogalantbruk.com

”Förändringsarbete är alltid en utmaning och att få det att fungera i vardagen.”





## RÄTTSFALL

### Får en arbetsgivare åberopa privata foton m.m. i en telefon som grund för uppsägning?

► **Arbetstagares skydd för sitt privatliv och sin korrespondens enligt artikel 8 i Europakonventionen har återigen varit en fråga för Europadomstolen.**

#### Bakgrund

En man blev i oktober 2007 anställd som klinikchef på National Health Service Trust. Mannen inledde en kärleksrelation med en kvinna på arbetsplatsen. När relationen avslutats började anonyma mejl skickas ut till kvinnan och andra medarbetare med illvilligt skvaller om kvinnan. Kvinnan klagade till arbetsgivaren. Arbetsgivaren misstänkte mannen och påpekade därför för honom att agerandet var olämpligt. Trots detta upphörde inte de anonyma mailen. Kvinnan polisanmälde senare mannen för trakasserier och "stalkning" och polisen inledde en polisutredning. Polisen informerade arbetsgivaren om att bevis hade hittats i mannens telefon, fotografier, olika anonyma e-mail samt WhatsApp-meddelanden. Arbetsgivaren ansåg att mannen gjort sig skyldig till grov misskötsamhet och sade upp honom.

Arbetstagaren väckte talan för att få uppsägningen ogiltigförklarad, men den godkändes av domstol i två instanser. Han klagade då till Europadomstolen och argumenterade att hans skydd för privatlivet kränkts när arbetsgivaren använt sig av och åberopat hans privata bilder och korrespondens för att kunna säga upp honom.

#### Europadomstolen

Europadomstolen slog fast att bevisen i telefonen (foton, mejl) i och för sig omfattades av artikel 8. Därefter anknöt domstolen till sin praxis i målet *Barbulescu mot Rumänien*, där en arbetsgivare utan arbetstagarens vetskap hade tagit del av privata meddelanden som denne skickat via arbetsgivarens chattlinje. I det målet fälldes Rumänien för kränkning av arbetstagarens rätt till privatliv eftersom denne inte hade känt till omfattningen av arbetsgivarens övervakning och därför hade en rimlig förväntan på skydd för sitt privatliv.

I det nu aktuella målet kom domstolen tvärtom fram till att arbetstagaren inte rimligen kunde ha någon förväntan på skydd för sitt privatliv.

#### Kommentar

Beslutet ska enligt förbundets uppfattning tolkas som att arbetsgivaren får använda sig av och åberopa även privata meddelanden i arbetsredskap såsom telefon eller dator, om detta har anknytning till en befogad misstanke om misskötsamhet i anställningen (t.ex. trakasserier eller stalking). Det är dock viktigt att understryka att arbetsgivaren inte i hemlighet eller utan godtagbara skäl får övervaka eller i efterhand kontrollera anställdas privata meddelanden i e-mail eller telefoner.

## NY LAGSTIFTNING

### Lättare få stöd för nystartsjobb

► **Nystartsjobb** är ett ekonomiskt stöd som en arbetsgivare kan få om den anställer en person som har varit utan arbete en längre tid eller är ny i Sverige. Som villkor för att bevilja stödet kräver Arbetsförmedlingen bl.a. att den anställda ska erbjudas viss lön och vissa anställningsförmåner. Har arbetsgivaren kollektivavtal ska den anställda erhålla lön och andra anställningsförmåner enligt det kollektivavtalet. Har arbetsgivaren inte kollektivavtal ska den anställda ändå erhålla lön och förmåner som är i väsentliga delar lika med kollektivavtal som är tillämpligt i branschen.

Regeringen har nu beslutat om en ändring i förordningen. Ändringen innebär att kravet på att andra anställningsförmåner än lön ska följa av kollektivavtal eller i väsentliga delar vara likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen, tas bort för nystartsjobb. Däremot kvarstår kravet på att lön ska följa av kollektivavtal eller vara likvärdig med lön enligt kollektivavtal inom branschen.

Lagändringen trädde i kraft 1/8 2019.



## NY LAGSTIFTNING

### Nedsättning av arbetsgivaravgifter för unga

► **Den 17 mars 2019** beslutade Riksdagen om bl.a. nedsättning av arbetsgivaravgifter för unga.

Varken allmän löneavgift eller några andra arbetsgivaravgifter än ålderspensionsavgift om 10,21 procent ska betalas för lön och annan ersättning till anställda som vid årets ingång har fyllt 15 men inte 18 år. Detta gäller inte den del av ersättningen som för en månad överstiger 25 000 kronor.

Ändringen trädde i kraft 1/8 2019.

## NY LAGSTIFTNING

### Föräldrapenning för fler familjekonstellationer

► **Den 21 november 2018** beslutade Riksdagen om vissa ändringar i Socialförsäkringsbalken och föräldradighetslagen innebärande att föräldrapenning kan beviljas för fler familjekonstellationer.

Förändringarna innebär följande:

- En förälders sambo ska likställas med en förälder vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenning också i de fall föräldern och sambon inte har varit gifta med varandra eller inte har eller har haft barn tillsammans.

- Dessutom ska en förälders sambo ha rätt till ledighet från arbetet enligt föräldradighetslagen också i de fall föräldern och sambon inte har varit gifta med varandra eller har eller har haft barn tillsammans.
- Dessutom ska föräldrapenning på grundnivå ingå i den tid för vilken en förälder inte kan lämna över sin rätt till föräldrapenning till den andra föräldern (den s.k. reserverade tiden).

Lagändringen trädde i kraft 1/7 2019.

## NY LAGSTIFTNING

### Avskaffad särskild löneskatt för äldre

► **Sedan 2016** har det bl.a. tagits ut en särskild löneskatt på 6,15 procent på lön, arvoden, förmåner och andra ersättningar som betalas ut till personer som har fyllt 65 vid årets början. Riksdagen har den 15 maj 2019 beslutat att avskaffa den särskilda löneskatten för äldre.

Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2019. Detta innebär att arbetsgivaren efter den 1 juli 2019 inte behöver betala den särskilda löneskatten utan endast ålderspensionsavgift på 10,21 procent för anställda födda mellan 1939-1953.

## FRÅGOR & SVAR

### Vad gäller för protokoll vid MBL-förhandlingar?



**Måste man skriva protokoll vid alla MBL-förhandlingar?**

**SVAR:** En MBL-förhandling mellan arbetsgivaren och facket kan påkallas av båda parter. Om endera parten begär ska protokoll föras och justeras av båda parterna.

Ofta är det arbetsgivaren som påkallar förhandling t ex när man planerar att genomföra en viktigare förändring av sin verksamhet eller en viktigare förändring för någon anställd. Det kan i ett senare skede vara betydelsefullt för arbetsgivaren att kunna visa att man har genomfört förhandlingen och vid vilken tidpunkt samt

vad man kom fram till i själva förhandlingen. Parterna har ingen skyldighet att komma överens vid förhandlingen.

Det finns tidpunkter att förhålla sig till, t ex om någon part önskar påkalla central förhandling. Om central förhandling begärs måste arbetsgivaren avvakta den centrala förhandlingen innan beslut fattas i frågan. Detta regleras i utvecklingsavtalet och innebär att central förhandling ska begäras senast inom sju dagar från att den lokala förhandlingen avslutades. Det är då viktigt att hålla koll på när förhandlingen faktiskt avslutades.

Vi rekommenderar att ett protokoll alltid skrivs av arbetsgivaren och det ska justeras av båda parter. Protokollet ska visa

vilka som var med vid förhandlingen och vad som avhandlades vid förhandlingen. Om parterna inte kommit överens om annat anses förhandlingen vara avslutad när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. Det är därför viktigt att arbetsgivaren i slutet av förhandlingen konstaterar att förhandlingen är avslutad och också skriver in det i protokollet. Exempelvis uppsägningar får inte verkställas förrän förhandlingen är avslutad och gäller det en s.k. avtalsurlista är det väldigt viktigt att den är justerad av båda parterna innan verkställighet sker.



**Bengt Johansson**  
Chefsjurist  
08-762 72 41  
bengt.johansson@grona.org



Det som **Mathilda Bergman** senare i livet skulle beteckna som sitt "drömjobb", att få arbeta inom lantbruket, fanns runt knuten hemmavid. Nu är hon utbildad agronom och vikarierar hos Gröna arbetsgivare.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO SÖREN ANDERSSON



**Mathilda Bergman**  
Samhällspåverkan & Omvärld  
072-1414 333  
mathilda.bergman@grona.org

## Mathilda hade nära till drömjobbet

Redan som nybliven tonåring mjölkade hon kor hemma på gården i Östergötland. I vintras blev hon färdig med sina studier till agronom. Nu vikarierar hon för Emma Terander på avdelningen samhällspåverkan & omvärld hos Gröna arbetsgivares Stockholmskontor.

– Mina föräldrar har alltid uppmuntrat och stöttat oss barn att göra vad vill. När det gäller arbetet på gården har vi alltid fått hjälpa till där vi har kunnat och det har väckt ett intresse som sedan har fått växa, säger Mathilda Bergman.

Hon tycker att det är en klar fördel att kunna relatera till den praktiska erfarenheten av jord- och skogsbruk nu när hon börjat jobba hos Gröna arbetsgivare.

– Sedan är det väldigt spännande att få en inblick i en organisation vars arbete jag har sett nyttan av hemifrån, säger Mathilda Bergman.

Innan hon kom till Gröna arbetsgivare har Mathilda hunnit med att arbeta åt LRF i Bryssel och haft en projektanställning hos Formas där hon arbetat med forskningsagendan inom livsmedelsprogrammet.

Något som har slagit henne efter bara några veckor på det nya jobbet är att kompetensbristen är så omfattande inom de gröna näringarna.

– Efter att ha pluggat flera år på SLU i Ultuna,

där alla är inriktade på att arbeta inom lantbruket, har jag blivit lite överraskad över att bristen på kompetent arbetskraft på alla nivåer är så stor i verkligheten. Det är kanske den viktigaste frågan att lösa för branschen.

**Mathilda Bergman** tror att urbaniseringen har lett till att allt färre ungdomar har en naturlig koppling till landsbygden och lantbruket.

– De har oftast ingen aning om vad arbetet innebär på en modern gård. Det är en häftig bransch i framkant med både avancerad teknik och djur, som borde intressera fler. Det budskapet måste vi nå ut med, säger Mathilda Bergman.

Djursjukvården är särskilt hårt ansatt när det gäller kompetensförsörjningen och är en av de frågor som hon ska arbeta med.

Gröna arbetsgivare har dragit igång en seminarierie i riksdagen under namnet Grönt forum. Där tas upp frågor som är aktuella och viktiga för Gröna arbetsgivare. Vid varje tillfälle bjuds den fackliga motparten in tillsammans med riksdagsledamöter från berörda utskott.

– Vid nästa seminarium i riksdagen ska vi ta upp arbetskraftsbehov och arbetskraftsinvandringen när det gäller jord- och skogsbruk. Det gör vi tillsammans med Kommunal och GS-facket, säger Mathilda Bergman. <

## 9 SNABBA FRÅGOR:

**Från:** Rimforsa.

**Bor:** Stockholm. Flyttade från studentlägenheten i Uppsala i våras.

**Familj:** Mamma, pappa och två syskon.

**Första jobbet:** Arbetade hemma på gården och mjölkade korna.

**Gör jag helst på fritiden:** Åker gärna hem till gården i Östergötland. Nu ska jag hem och plocka svamp.

**Gör mig glad:** Jag blir glad av växlingen mellan olika årstider. Jag tycker alla har sin charm.

**Viktigast 2020:** När gäller världspolitiken tänker jag att det viktigaste är hur utfallet av brexit och Mercosur-avtalet (frihandelsavtal mellan EU och Sydamerika) påverkar oss. När det gäller vår näring tänker jag att det är kompetensförsörjningen, särskilt inom djursjukvården, och avtalsförhandlingarna 2020.

**Så tar jag mig till jobbet:** Tunnelbana eller cykel.

**Husdjur:** Hemma på gården har vi en engelsk jaktspaniel.

ANNONS

"Årets mest ambitiösa mediesatsning"

fler än  
Nu 150 000 användare

f+

Nyhetstjänsten för företagsamma

www.fplus.se



Professorn:

Oron för klimatet är exceptionell

**METEOROLOGIPROFESSOR LENNART BENGTSSON** är skarpt kritisk mot undergångstonerna i den svenska klimatdebatten. "Ingen kan med säkerhet säga hur klimatet blir i framtiden", säger han samtidigt som han betonar allvaret i situationen. Han har flera konkreta förslag på hur svenska politiker borde agera.

Läs mer i fPlus

Det här är fPlus

GRATIS

- **Morgonkoll:** Nyhetsbrevet som ger dig allt du behöver veta, i god tid före frukost.
- **fPlus Politik:** Nyhetsbrevet som följer, förklarar och fördjupar politiken.
- **Appen:** Få reda på det senaste direkt när det händer.
- **fPlus.se:** Nyheter dygnet runt.
- **fPlus Kommunkoll:** Nyhetsbrevet om allt som rör kommunerna och näringslivet.
- **fPlus Hållbarhet:** För dig som brinner för klimat, hållbarhet och miljö.

KOM IGÅNG IDAG: [om.fplus.se](https://om.fplus.se)



Miljöskatterna sågas: Förstör för företagen och hjälper inte miljön

Miljöskatterna kritiserar för att de skadar svenska företag och inte hjälper miljön. Nu bedömer experter som fPlus har pratat med att det blir ännu värre när nya miljöskatter införs. Läs mer i fPlus



Så försöker staten lura lantbrukare på miljoner

Lantbruksföretagare kan gå miste om miljontals kronor när staten löser in deras mark långt under marknadsvärdet. "De får stå för kostnaden", erkänner en projektledare på Trafikverket.

Läs mer i fPlus

Larmet: 135 skattemiljarder slösas bort - "Nedslående"

Accentures vd: Sverige tappar stort i teknikracet

Polischef: Sverige inte världsbäst på att integrera människor

Misstagen du inte får göra om du vill behålla besparingarna i kristider

Läs mer i fPlus

• Tusentals nyhetskällor i ett svep

• Våra journalister hårdbevakar näringsliv och politik

• Skraddarsy ditt nyhetsflöde

f står för företagsamheten i fokus, och för en publicistisk ambition om att förklara, förnya och fördjupa nyhetsflödet.





## KALENDARIUM

## Våra kurser 2019

**NYTT TILLFÄLLE:****UGL – utveckling av grupp och ledare**

Utveckling av grupp och ledare (UGL) är troligen en av landets största och mest effektiva ledarskapsutbildningar. Utbildningen är en personlig utmaning genom att deltagarna tränas i att tänka i nya banor med hjälp av upplevelse-baserad inläring.

Målgruppen är chefer som vill tillägna sig en fördjupad syn på sitt ledarskap samt uppnå en personlig utveckling.

**Pris på samtliga orter:**

24 200 kr exklusive moms (inklusive kost och logi)

**Plats:** Göteborg, Gullmarstrand

**Startar:** 14 oktober 2019, kl 10.00

**Slutar:** 18 oktober 2019, kl 15.00

**Plats:** Stockholm, Rönneberga

**Startar:** 21 oktober 2019, kl 10.00

**Slutar:** 25 oktober 2019, kl 15.00

**Plats:** Göteborg, Gullmarstrand

**Startar:** 4 november 2019, kl 10.00

**Slutar:** 8 november 2019, kl 15.00

**Plats:** Stockholm, Blå Blom

**Startar:** 2 december 2019, kl 10.00

**Slutar:** 6 december 2019, kl 15.00

**NY KURS:****Chefen i hetluften**

Lär dig att bli skickligare på hantera och lösa olika konfliktsituationer. Under utbildningsdagarna varvas praktiska tips med interaktiva övningar för att ge dig en verktygslåda med hanteringsmetoder att använda vid en konflikt.

**Plats:** Hässelby, Hesselby Slott, Maltesholmsvägen 1

**Pris:** 9 500 kr exkl. moms

**Startar:** 11 november 2019, kl 10.00

**Slutar:** 12 november 2019, kl 17.00

**Arbetsmiljö, arbetsrätt och kollektivavtal (djursjukvård)**

Utbildningen innehåller genomgång av arbetsmiljöfrågor kopplade till arbetsgivarens ansvar, viktiga arbetsrättsliga lagregler samt genomgång av djursjukvårdens kollektivavtal. Tanken är att man väljer om man vill ta del av en, två eller tre dagars utbildning. Det är inget som hindrar att företag kan sända olika deltagare till de olika dagarna.

**Plats:** Göteborg, Radisson Blu

Scandinavia Hotel, Södra Hamngatan 59

**Pris:** 2 750 kr per dag exkl. moms

**Startar:** 19 november, kl 08.30

**Slutar:** 21 november, kl 16.00

**HR-NÄTVERK:****Att hantera olika personlighetstyper ur ett HR-perspektiv**

Under dagen kommer vi informera om nyheter inom arbetsrätten och diskutera olika aspekter på träffens tema, t.ex. "Måste en arbetsgivare tåla hur mycket som helst, går det att avsluta anställningar p.g.a. besvärlig personlighet?" Nätverket vänder sig till dig som har en HR-chefsfunktion eller har en ansvarig HR-handläggarfunktion eller är ägare av ett medlemsföretag med ett särskilt intresse för HR-frågor.

**Plats:** Arlanda, Clarion Hotel Arlanda Airport, Tornvägen 2

**Startar:** 12 november 2019, kl 10.00

**Slutar:** 12 november 2019, kl 15.30