

Gröna



Profilen

Pia Sandvik ser
artificiell potential

Krönikan

Lönebildning på glid

Arbetsgivare

Nytt löneprogram
för skogsavtalet

Så
får du
avgörande
betydelse för
branschen!

SIDAN 20-21

HITTA

+ Johanna Fagerström på JUF: "Dubbelt utbyte med utländska praktikanter." Det är ett sätt men hur ska de gröna näringarna klara kompetensen på sikt? Vi berättar om initiativen som ska öka rekryteringen till branschen.

ARBETSKRAFTEN

Hitta rätt arbetskraft!

gronajobb.se är Sveriges största samlingsplats för jobb inom de gröna näringarna, dvs jordbruk, djur, natur, livsmedel, trädgård, golf, skog och mark. Syfte är att underlätta rörlighet och rekrytering för att därigenom öka konkurrenskraften i de gröna näringarna.

Hos oss kan du som söker medarbetare:

- Annonsera kostnadsfritt
- Snabbt skapa och publicera rekryteringsannonser
- Nå ut till rätt målgrupp
- Lätt hitta kandidater med rätt kompetens

Läs mer på
gronajobb.se

10: "Rekryteringskrisen löser vi tillsammans"
12: praktikanter ger minnen för livet
15: Så här jobbar Gröna arbetsgivare med opinionsbildning

Många bäckar bidrar
till starkare arbetskraft.



12

SPANING

- 4 Avtal 2020: Splittrat LO leder till höga lönekrav

KORTFATTAT

- 6 > Nya arbetsgivarbossen Mattias Dahl
> Debatt om utländsk arbetskraft
> Joakim är Årets Unga Skogsentreprenör



PROFILER

- 7 Pia Sandvik, vd på Rise ser stora möjligheter för AI i de gröna näringarna

TEMA

- 10 "Rekryteringskrisen löser vi tillsammans"
12 Dubbelt utbyte med utländska praktikanter
15 Så lobbar vi för fler gröna utlänningar

KRÖNIKAN

- 17 Medlingsinstitutets GD: Kan vi rädda en fungerande lönebildning?

ARBETSGIVARE

- 19 Anpassa ditt ledarskap till varje individ
20 Så får du avgörande betydelse för branschen
21 Digitalt val till skogssektionen – så går det till



17

"Ju färre som minns, desto lättare är det att tro att en väl fungerande lönebildning kommer utan större ansträngningar"

IRENE WENNEMO,
GD MEDLINGSMEDLINGSINSTITUTET

MEDARBETAREN

- 22 Möt vår jurist Jonas Palmqvist som inte gillar "vanliga" dagar

KALENDARIUM

- 24 Se Gröna arbetsgivares kursutbud för våren 2020

Utan arbetskraft stannat Sverige

Det råder stor oro och osäkerhet bland Gröna arbetsgivares medlemsföretag just nu, då många står inför vårens rekryteringar till skogs- och lantbruket. Kompetensförsörjningen till branschen är besvärlig och att hitta personal i Sverige eller inom EU blir allt svårare, medan det går bra att hitta personal från tredje land. Men den redan rätt omfattande och tidskrävande process som rekrytering av personal från tredje land faktiskt är, har blivit svårare, dels p g a den arbetsbelastning som råder på Migrationsverket, dels då debatten i politiken och i media under hösten pekat på att arbetskraftsinvandringen skulle leda till problem för samhället.

Ett argument i media är att många av de som kommer till Sverige som arbetskraftsinvandrare i själva verket är flyktingar eller människor som av andra skäl vill komma hit, men som inte beviljats asyl eller uppehållstillstånd, och därför väljer att komma in som arbetskraftsinvandrare. Ett annat argument är att alltför många oseriösa arbetsgivare tar hit människor som arbetar under orimliga förhållanden, till oanständiga löner, s k undeclared work, som det talas mycket om i Bryssel.

Allt detta förekommer säkert, men det kan inte vara ett argument för att stoppa, eller kraftigt minska, möjligheten för seriösa företag att anställa personer, som verkligen behövs, från tredje land. Vidare måste man i sammanhanget också tänka på att utan arbetskraft i skogen får vi ett produktionsbortfall som innebär ett negativt bidrag till BNP, vilket Sverige och svenska staten knappast önskar. Och den arbetskraften som behövs i skogen hittar vi dessvärre inte i Sverige.

Företag som inte sköter sig, eller människor som kommer hit på oriktiga grunder ska hanteras utifrån gällande lagstiftning och regelverk. Företagen måste ges förutsättningar att bedriva sin verksamhet, och om en förutsättning för detta är att kunna anställa personer från tredje land så måste detta kunna ske. Vi kan inte ha ett system som innebär att alla de företag som sköter sig ska "straffas" för att staten inte kan hantera dem som missbrukar systemet eller missköter sig.



Lena-Liisa Tengblad
VD, 08-762 72 72
lena.liisa.tengblad@grona.org

När industrifacken gjorde sitt utspel i början av november och krävde tre procents löneökning blev många överraskade. Så även Maria Möller, Gröna arbetsgivares förhandlingschef.

– Det är ett väldigt högt krav med tanke på att vi är på väg in i en lågkonjunktur.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO SHUTTERSTOCK

Splittrat LO leder till höga lönekrav

Hon tror att den bristande samordningen inom LO kan ha spelat roll. Två förbund har redan lämnat bordet och går in i avtalsrörelsen på egen hand. Det är Kommunal och Pappers.

– För att inte riskera att ännu fler bryter upp kände sig industrifacken antagligen tvingade att komma med ett högt bud. Jag tror att de annars var rädda för att exempelvis 6F inte skulle underordna sig industriavtalet, det så kallade märket, säger Maria Möller.

”6F” är ett samarbete mellan fackförbunden, Byggnads, Elektrikerna, Fastighetsanställdas Förbund, Målarna och Seko. Dessa förbund har tidigare i år flaggat för att de ville sluta att följa märket.

Förra avtalsrörelsen var utgångsbudet från industrifacken 2,8 pro-

cent. Alltså något lägre än det som man har lagt nu. Men då för tre år sedan var Sverige inne i en högkonjunktur, en högkonjunktur som vi nu lämnar bakom oss.

– Vi ser snarare att lönekraven behöver växlas ned jämfört med förra avtalsrörelsen, säger Maria Möller.

Som ett avstamp för sitt lönekrav har industrifacken tagit Riksbankens inflationsmål på 2 procent enligt KPIF (konsumentprisindex med fast ränta). Ett mål som Riksbanken under senare år endast har uppnått någon enstaka gång när högkonjunkturen har varit som högst. I år har konjunkturen bromsat in och inflationen har sakta glidit utför. Den senaste noteringen, som är från oktober, visar ett KPIF på 1,5 procent.

– Det här är ett märkligt sätt att resonera. Riksbankens inflationsmål och lönerörelsen har inget med



”Riksbankens inflationsmål och lönerörelsen har inget med varandra att göra.”

varandra att göra. Riksbanken sysslar med penningpolitik och vi med lönefrågor. Vi menar att inflationsmålet inte ska ha någon påverkan, säger Maria Möller.

Hon anser att lönebildningen i stället måste ta hänsyn till hur produktiviteten, tillväxten och konjunkturen utvecklas. Annars kan det gå illa.

Några av de branscher som Gröna arbetsgivare företräder lever under ett ständigt konkurrenstryck uti-

från. Främst jordbruket och skogsbruket agerar på en internationell arena och drabbas i samma stund som lönekostnaderna blir högre här hemma än utomlands.

– Svenska företag måste hamna på rätt nivå jämfört med konkurrentländerna. Skulle vi acceptera för höga lönekrav så tappar vi direkt i konkurrenskraft och arbetstillfällen riskerar att försvinna, säger Maria Möller.

Industrifacken krävde också i sitt novemberutspel att avtalet skulle vara ettårigt. Det gör fackföreningarna nästan alltid och arbetsgivar-sidan vill ha stabilitet och därför så långa avtal som möjligt.

– Det gäller ju någonstans att ens om de ekonomiska förutsättningarna. Gör vi inte det borgar det för ett kortare avtal, säger Maria Möller.

Kommunal är en stor och viktig

motpart när det gäller arbetaravtal för Gröna arbetsgivare. Alla branscher utom skogsbruk och virkesmätning har Kommunal som motpart.

Som nämnts tidigare har Kommunal lämnat LO:s samordning och aviserat att det inte tänker följa industriavtalet och ”märket”. Det är med andra ord bäddat för besvärliga förhandlingar för Maria Möller och hennes kollegor.

– Jag vet faktiskt inte hur det kommer att se ut i februari när vi växlar våra yrkanden. Förhoppningsvis väljer man att följa industrifackens krav gentemot oss och att Kommunals utspel mer var riktat mot stat och kommun, säger Maria Möller.

Oavsett bransch så står mer flexibla arbetstider högt på listan hos medlemsföretagen hos Gröna arbetsgivare.

– Arbetskraftsbehovet hos våra

branscher varierar överlag väldigt mycket beroende på vilken säsong det är. Därför vill företagen ha så följsamma arbetstider som möjligt kopplat till verksamheten och att de kan fördela ut den över året, säger Maria Möller.

Just nu håller Maria Möller och kollegorna på Gröna arbetsgivare på med att samla in yrkanden från de olika branscherna. Sedan blir det en intern avtalsupptakt med förbundets förhandlingsdelegationer, som består av förtroendevalda från branscherna.

Därefter fastställs yrkandena i sektionerna.

– Den 20 december växlar vi våra yrkanden med våra motparter som rör industriavtalet. Och den 3 februari är det dags för de avtal som ligger utanför industriavtalet, säger Maria Möller. ◀

Fakta ”Märket”

När industrins parter är överens om ett nytt löneavtal kallas det för ”märket”. Tanken är att den internationellt konkurrensetsatta svenska industrin ska vara riktmärke för övriga branscher som verkar på den inhemska marknaden.

Bakgrunden är att Sverige är väldigt exportberoende. Industrins exportintäkter svarar för hälften av landets BNP, bruttonationalprodukt. Allt för höga löneökningar i andra branscher leder till att den svenska exportindustrin förlorar konkurrenskraft och att jobben på sikt försvinner utomlands.



NYA ARBETSGIVARBOSSEN Mattias Dahl

► Han får den yttersta makten i den kommande avtalsrörelsen, åtminstone på arbetsgivar sidan. Samtidigt blir det han som får det tyngsta ansvaret i LAS-förhandlingarna. Mattias Dahl är ny vice vd på Svenskt Näringsliv.

Den 1 september började Mattias Dahl på sitt nya jobb som vice vd med ansvar för arbetsgivarfrågor på Svenskt Näringsliv. Han, som fram till nu har varit vd på Transportföretagen, blir då en av de absolut mäktigaste på svensk arbetsmarknad och ett slags spindel i nätet för hela arbetsgivar sidan. Det är en tung roll som den 48-åriga juristen tar på sig – i synnerhet precis innan avtalsrörelsen drar igång.

– För mig är det ett jobb som är mycket svårt att säga nej till. I praktiken ett jobb som man inte vill säga nej till. Jag gillar ju att jobba med de här frågorna och drivs av det. Jag tycker om att arbeta för en bättre arbetsmarknad, för både företagen och dem som arbetar i dem, säger han.

Han menar att jobbet innebär att arbeta för att stärka företagen och att därmed göra Sverige starkare och bättre.

– Det kan låta klyschartat, men vi har alla våra passioner. Jag gillar förhandlingar och människor och att hitta lösningar. Och att då få vara den som är ytterst ansvarig inom Svenskt Näringsliv är en enorm möjlighet, säger han.

DEBATT

Låt inte populistiska och billiga politiska poänger riskera skogsbruket

► Arbetskraftsinvandringen attackeras från flera håll för att plocka billiga politiska poäng. Den populismen tycks vara grundad i okunskap och kan få svåra följder för skogsbruket, skrev Gröna arbetsgivarers ordförande Mats Sandgren tillsammans med sex medlemsföretag i GP i mitten av november.



Utan arbetskraftsinvandring skulle de föregående säsongernas skogsvård inte ha kunnat genomföras.

ÅRETS UNGA SKOGS- ENTREPRENÖR

► Under lördagen delades priset till Årets Unga Skogsentreprenör ut i Lund. 2019 års lyckliga vinnare är Joakim Gustafsson från Ed som driver Svensk Skogsservice. Långsiktighet, en tydlig målbild och att omge sig med bra rådgivare är receptet bakom ett framgångsrikt företagande, enligt Joakim.



Svenskt Näringsliv: "ARBETSKRAFTSINVANDRINGEN BÖR UTVECKLAS SNARARE ÄN BEGRÄNSAS"

► Kontroller, sanktionsmöjligheter och bättre myndighetssamverkan måste till för att komma åt arbetslivskriminaliteten. Men att strama åt den legala arbetskraftsinvandringen vore ett slag i luften, skriver **Amelie Berg** och **Patrik Karlsson** på Svenskt Näringsliv i en debattartikel i Dagens Arbete.



Jultider i arbetsgivarjouren

► Öppet som vanligt:
Kl. 08:30–16:30 alla arbetsdagar.
Det går också bra att mejla sina frågor till info@grona.org.

God Jul &
Gott Nytt År!

önskar
Gröna arbetsgivare

23/4

► Save the date! Gröna arbetsgivarers årsstämma 23 april 2020 i Stockholm.

PIA SANDVIK

... vd på RISE står i centrum av utvecklingen. Från smarta bevattningssystem till upptäckter av barkborrangrepp. AI kommer att skapa stora förändringar för de gröna näringarna.

TEXT PETER JOHANSSON FOTO RISE

"AI en enorm potential för alla"

RISE är ett statligt forskningsinstitut inom AI och digitalisering. De bildades 2016 när flera statliga och industriägda forskningsinstitut slogs samman och har idag 2 800 medarbetare. Det gör RISE till Europas fjärde största breddforskningsinstitut. Genom egen forskning och genom att tillhandahålla ett hundratal testbäddar och demonstrationsmiljöer för företag och lärosäten, är målet att få Sverige att bli bäst i världen på AI.

– Med hjälp av AI, maskininlärning och automatisering finns en jättestor potential att optimera kvalitet och lönsamhet. Det är många branscher som har arbetat länge med detta. Nu börjar det komma mer och mer inom jordbruk och skogsbruk, säger Pia Sandvik, vd vid RISE.

I Uppsala till exempel, samarbetar RISE med SLU, Jordbruksverket, Ericsson, Deep Forestry med flera kring en testbädd för digitaliserat jordbruk. Där studerar de bland annat hur uppkopplade åkrar, självkörande eldrivna jordbruksmaskiner och avancerade system för dataanalys kan forma framtidens jordbruk.

Pia Sandvik har inte givits uppdraget på RISE av en slump. Hon är civilingenjör i maskinteknik, teknologie doktor och docent i kvalitetsteknik. Hon har varit vd vid Länsförsäkringar Jämtland och rektor vid Luleå tekniska universitet. Vid sidan av sitt arbete vid RISE sitter hon dessutom som

vice ordförande vid KTH och i styrelsen på Almi Företagspartner.

– AI handlar om att analysera stora mängder data från olika håll för att predicera hur man vill göra framåt. Ju större mängder data desto bättre, förklarar hon. Man kan till exempel samla in data om fuktkvoter och näringsämnen i marken, om väder och om växternas eller trädernas status. Inkluderar vi information från maskiner på åkrar och i skogen samt data från system runt omkring om till exempel odlingsrekommendationer och prisinformation, kan vi ta beslut som höjer kvaliteten på skördar och träråvara, säger hon.

– På RISE har vi till exempel tagit fram ett system där bildanalys hjälper till att analysera hur grödorna mår. Vi har också en robot som kan hjälpa till att rensa ogräs bland lökplantor, berättar Pia Sandvik, fortsätter hon.

Smarta bevattningssystem och automatiserad övervakning av grödor är andra exempel på teknik som utvecklas för jordbruket. För skogen finns till exempel tillämpningar där AI hjälper till att tolka satellitdata för att följa återplantering och identifiera missväxt eller hitta stormfällad träd. Så sent som i april i år berättade Sveaskog för tidningen Computer Sweden om hur AI hjälper företaget att upptäcka barkborrangrepp.



PIA SANDVIK

Aktuell: Vd och koncernchef på RISE

Familj: Sambo, två döttrar

Utbildning: Civilingenjör och docent i kvalitetsteknik

Karriär: 20 år som ledare i privat och offentlig verksamhet, såsom rektor vid Luleå Tekniska Universitet, vd Länsförsäkringar Jämtland

Fritid: Tränar löpning och tyngdlyftning

Utvecklingen kommer med andra ord att skapa enorma möjligheter för gröna företagare att effektivisera och utveckla sina verksamheter. Tvärtom mot vad många tror kan AI dessutom innebära nya arbetstillfällen. De stora industriella förändringar som skett i historien har ofta gett fler nya jobb än innan de skedde, berättar Pia Sandvik. Arbetsuppgifterna blir bara annorlunda.

– Det finns studier som pratar om att 60 procent av jobben kan automatiseras men det handlar om arbetsuppgifterna. Då finns fortfarande mycket kvar som människan måste genomföra. Samtidigt uppstår alltid nya behov av arbetskraft allteftersom den nya tekniken kommer, säger Pia Sandvik och fortsätter:

– Initialt handlar det om att skaffa sig kompetensen att förstå vilka möjligheter som finns, att lära sig att använda det man får ut ur tekniken snarare än att bygga egna system. Men på sikt kommer AI att användas av alla. <

Kreativ rekrytering tryggar morgondagen

Många gröna företag är mogna att växa, men lyckas inte göra det på grund av bristen på kompetens. Men hoppet lever. Dels satsar Arbetsförmedlingen på vår bransch, dels finns kreativa sätt att stärka arbetsstyrkan.

10: "REKRYTERINGSKRISEN LÖSER VI TILLSAMMANS"

12: DUBBELT UTBYTE MED UTLÄNDSKA PRAKTIKANTER

15: SÅ LOBBAR VI FÖR FLER GRÖNA UTLÄNNINGAR



”Rekryteringskrisen löser vi tillsammans”

Jan Andersson,
delprojektledare.

Arbetskraftsbehovet i den gröna sektorn är stort och alltför få hittar dit.

Men det ska Jan Andersson och hans kollegor från arbetsförmedlingen försöka ändra på i projektet ”Mer mat – fler jobb”.

TEXT & FOTO ROLAND WIRSTEDT

Vi har åkt ut till Alnarp för att fotografera. Runtomkring oss sorlar morgonpigga studenter över sin frukost på restaurang ”Syltan”. Härifrån lantbruksuniversitet utexamineras lantmästare, hortonomer och trädgårdsingenjörer. Det bedrivs forskning och på universitetsområdet finns även en rad fristående företag som har med odling att göra.

– Tyvärr räcker de som utbildas här i Alnarp inte till, inte på långa vägar. Och det stora behovet finns mer på yrkesgymnasial nivå, som djurskötare och trädgårdsanläggare, säger Jan Andersson.

Just nu håller arbetsförmedlingen på att bemanna projektet ”Mer mat – fler jobb”. Totalt är det 15 personer över hela landet som ska delta i projektet och hjälpa till med kompetensförsörjningen inom livsmedelssektorn. Det handlar om alltifrån mindre jordbruks- och trädgårdsföretag till stora livsmedelskoncerner.

Projektet, som pågår från 2019 till och med 2021 finansieras av ESF, Europeiska socialfonden. Projektet tar sitt avstamp i den nationella livsmedelsstrategin som antogs i riksdagen 2017 och som gäller fram till 2030. Tanken är att Sverige ska bli mer självförsörjande när det gäller livsmedel, vilket i sin tur kräver att fler arbetar med livsmedelsproduktion.

– **Vår förhoppning är att det här projektarbetet övergår till en permanent organisation där vi kan fortsätta att samarbeta med företagen i branschen, oavsett om det är i arbetsförmedlingens regi eller ej, säger Jan Andersson och syftar på den genomgripande förändring som myndigheten just nu genomgår, där ingen riktigt vet vad slutresultatet blir.**

Han menar att det finns ett stort behov av att upprät-

hålla kontakterna mellan det offentliga och den gröna sektorn, som genom åren har levt lite i skymundan och inte alltid fått den hjälp av samhället som speglat branschens behov av att anställa personal.

– Primärproduktionen, som ofta består av småföretagare, har inte tagit den plats på arenan som man skulle ha behövt med tanke på näringens behov av kompetensförsörjning. Även när det gäller undersökningar och prognoser baserar dessa sig ofta på större företag, vilket gör att hela branscher, som jordbruk, trädgård och djursjukvård, kan hamna under radarn, säger Jan Andersson.

Förra året gjordes en förstudie till det aktuella projektet. Den visade att rekryteringsbehovet de kommande åren inom livsmedelssektorn var överraskande stort. När företagen bedömer sitt arbetskraftsbehov om fem år har de skattat att de har ett behov av att rekrytera närmare 59 000 medarbetare varav industrin står för runt 60 procent av totalen.

Nu har det hänt mycket sedan utredningen låg klar. Lantbruken drabbades sommaren 2018 av en svår och långvarig torka som innebar ett ekonomiskt bakslag för många företag. Därtill bromsar den svenska ekonomin in varför den höga rekryteringssiffran antagligen bör justeras ned.

För en del branscher som sorterar under Gröna arbetsgivare är läget akut kritiskt.

– Det finns företagare som säger att löser jag inte kompetensförsörjningen nu så tvingas jag lägga ned. De har ett behov just nu. Då går det inte att säga att om tre terminer, när utbildningen är klar, så finns det folk att rekrytera. Bristen är väldigt stor när det gäller djurskötare och trädgårdsanläggare, säger Jan Andersson.

Han menar att man måste arbeta med parallella spår. Ett spår som matchar den omedelbara försörjningen och ett annat som jobbar mer på sikt.

– Ett konkret exempel är att vi i dagarna ska träffa ett

antal djuruppfödare och diskutera hur vi kan skapa en kort och kärnfull vuxenutbildning som åtminstone delvis kan försörja deras behov just nu, säger Jan Andersson.

Ett annat område där det råder stor brist på kvalificerad personal är inom djursjukvården. Här har man i omgångar försökt att fånga upp kompetent folk i de senaste årens stora inflöde av migranter.

– Ett problem är att exempelvis djursjukskötare och veterinärer är legitimationsyrken, varför vägen till en giltigt svensk legitimation är ganska lång. För att i någon mån försöka möta branschens akuta behov av personal har bland annat lantbruksuniversitetet skapat utbildningar till djursjukvårdare av migranter som har utbildning och erfarenhet av området från sina hemländer, säger Jan Andersson.

När det gäller övrig validering av utländska utbildningar använder sig arbetsförmedlingen oftast av de svenska branschernas verktyg. Jan Andersson nämner

Naturbrukets yrkesnämnd som har tagit fram ett ”Grönt Kort”, som gäller validering av kunskaper inom primärproduktionen av jordbruks- och trädgårdsbranschen.

Och Jan Andersson är hoppfull. Han har just deltagit i ett projekt som gällde att rekrytera personal till ett slakteri i Skåne.

– Vi gjorde en ordentlig insats på sociala medier, främst Facebook och Instagram, och fick ett väldigt positivt gensvar. Folk som redan hade jobb hörde av sig. Så med rätt insatser går det att göra sig synlig och intressant.

På frågan om Jan Andersson fritt fick önska sig något som skulle förbättra anställningsbarheten hos dagens arbetslösa svarar han snabbt:

– Att alla skulle ha en gymnasieutbildning och B-körkort. <

Den nya gröna Arbetsförmedlingen

Som arbetsgivare i den gröna sektorn är projektet ”Mer mat – fler jobb” en ny ingång för att rekrytera.

– Jag ser det som en fördjupad service och resurs till en bransch, som varit lite styvmoderligt behandlad. Antingen tar man kontakt med mig, som ansvarar för södra Sverige, eller min kollega i norr Stina Lisa Flodin, säger Jan Andersson.

Via exempelvis lokala jobbspår, där man samarbetar med företag, kommun och utbildare, försöker man matcha arbetssökande och företag.

För att plocka ut kandidater använder man ett valideringsverktyg som heter ”Yrkeskompetensbedömning” och den gröna

sektorns eget verktyg ”Grönt Kort”.

Projektet letar i första hand kandidater bland nyanlända, långtidsarbetslösa, unga vuxna och personer med funktionsvariation.

Vill du som arbetsgivare ha personal med specifik erfarenhet och utbildning blir du i första hand hänvisad till Arbetsförmedlingens hemsida.

Där kan du själv söka bland kandidater och lägga in digitala annonser. Du kan även få råd och tips om hur man utformar en annons, kommer i kontakt med nyanlända eller hur du håller en rekryteringsträff.

Har du ytterligare frågor kan du kontakta en företagsrådgivare och få personlig hjälp.

Jan Andersson försäkras att även om du är en företagare inom den gröna sektorn som inte direkt sysslar med matproduktion så är du ändå välkommen att höra av dig till ”Mer mat – fler jobb”.

– Även trädgårdsanläggare eller djursjukvårdare är välkomna. Vi är inte så fyrkantiga utan vi hjälper självfallet till. Och kan inte vi hjälpa så lotsar vi vidare inom arbetsförmedlingen.

Jan Andersson, södra Sverige, telefon 010-487 18 22

Stina Lisa Flodin, norra Sverige, telefon 010-486 60 48

arbetsformedlingen.se

Erfarenheter för livet, kulturellt utbyte och sällskap under arbetsdagen är några av fördelarna med att ta emot praktikanter från andra länder. Som värdfamilj får du även chansen att bidra med kunskap som i framtiden hjälper jordbruk och trädgårdsodlingar i andra länder.

TEXT CARIN BRINK FOTO ERIK THOR

DUBBELT UTBYTE

UTLÄNDSKA

PRAKTIKANTER

Sedan mitten av 80-talet har Jordbrukare-Ungdomens Förbund, JUF, förmedlat internationella praktikplatser. Det är ett sätt att öka den internationella förståelsen och kunskapsöverföringen inom jordbruk och trädgårdsodling. Förbundssekreteraren Johanna Fagerström berättar om praktikverksamheten:

– De flesta praktikanterna kommer från Ukraina, Vitryssland, Ryssland och Moldavien. För ett par år sedan startade vi även upp utbyte med Uganda och Rwanda, vilket har varit väldigt uppskattat. Varje år hanterar vi 350 nya praktikanter och förlängningar. – Vi har många återkommande värdgårdar, vilket



”Varje år hanterar vi 350 nya praktikanter och förlängningar.”

känns som ett gott betyg. Det kulturella utbytet uppskattas och det är vanligt att hålla kontakten efteråt. Praktikanter från länder som inte har kommit lika långt som Sverige tar med sig värdefulla erfarenheter hem. Dessutom kan utbytet ge nya idéer för båda parter, berättar Johanna Fagerström.

Det finns många fler fördelar med att ta emot en praktikant enligt Johanna Fagerström. Värdgården tar emot en ung person som är intresserad av arbetet och som vill lära sig så mycket som möjligt. Detta är även en chans att ta del av andra kulturer utan att själv behöva resa iväg. Många väljer att låta praktikanten bo med familjen och får därmed en

Det viktigaste för arbetsgivaren att komma ihåg är god framförhållning. Kontakter med Migrationsverket och ansökan om arbetstillstånd och visum tar Jordbrukare-Ungdomens Förbund, JUF hand om.

extra familjemedlem under några månader. Det är värdgården som ordnar med boende, oavsett om praktikanten bor med familjen eller i eget boende.

– Givetvis är det en ekonomisk fördel att bara behöva betala 50 procent av lönen det första halvåret, men du behöver vara beredd på att ha tålmod och viljan att lära ut. Det handlar om praktikanter, inte anställda som är fullärda inom sitt yrke. Som arbetsgivare behöver du även vara beredd på språkbarriären eftersom engelskan kanske inte alltid är tippstopp, säger Johanna Fagerström.

Utbildning och erfarenhet varierar; en del är studenter på lantbruksuniversitet och andra kommer från landsbygden. Gemensamt är att alla har någon form av praktisk erfarenhet och att de är mellan 20 och 30 år gamla. Praktikanterna hjälper till med enklare arbetsuppgifter och Johanna Fagerström rekommenderar att de får vara med på så mycket som möjligt. Då får de en bättre förståelse för helheten. För att allt ska fungera så bra som möjligt, tipsar hon även om att gå igenom regler och förväntningar i början. Systemet med skatt finns till exempel inte i Ukraina.

– Skulle det behövas kan vi på JUF alltid hjälpa till. Det finns även en organisation i praktikantens

hemland som kan kopplas in. Både praktikanter och värdgårdar får många värdefulla erfarenheter som de har nytta av resten av livet, säger Johanna Fagerström.

Om ett lantbruk eller en trädgårdsodling vill ta emot praktikanter, gäller det att vara ute i god tid. Minst fyra månader innan praktikanten ska komma, bör gården kontakta JUF för en inledande diskussion och därefter fylla i en ansökan. JUF kontrollerar alltid ansökan noggrant och kontaktar referenser, precis som alla praktikanter kontrolleras innan de godkänns för utbyte. Det förbättrar förutsättningarna för en lyckad praktikperiod som är givande för båda parter. Värdgården får förslag på praktikanter baserat på önskemål. När värden tackar ja, skrivs ett avtal. JUF sköter alla kontakter med Migrationsverket inklusive ansökan om arbetstillstånd och visum.

– JUF arrangerar ett uppskattat seminarium som består av kulturella och sociala aktiviteter samt gårdsbesök inom den gröna näringen. Det är även bra om värdfamiljer tar med praktikanter på några aktiviteter för att de ska känna sig välkomna, säger Johanna Fagerström som varmt rekommenderar fler gårdar att kontakta JUF för att höra mer. <

Fakta Praktikanter

Praktikperiod
3–18 månader

Lön
Praktikanten är anställd av värden. Löneavtal med Kommunal och Gröna arbetsgivare följs och praktikanten får en andel av avtalsenlig lön.
Månad 1–6 – 50 %
Månad 6–12 – 70 %
Månad 12–18 – 100 %

Boende
Värden står för mat och husrum som praktikanten bor med familjen. Värden kan även ordna med annat boende och kan då ta ut en hyra.

LÄS MER

om erfarenheter av att ta emot praktikanter.





Kulturellt utbyte på hemmaplan

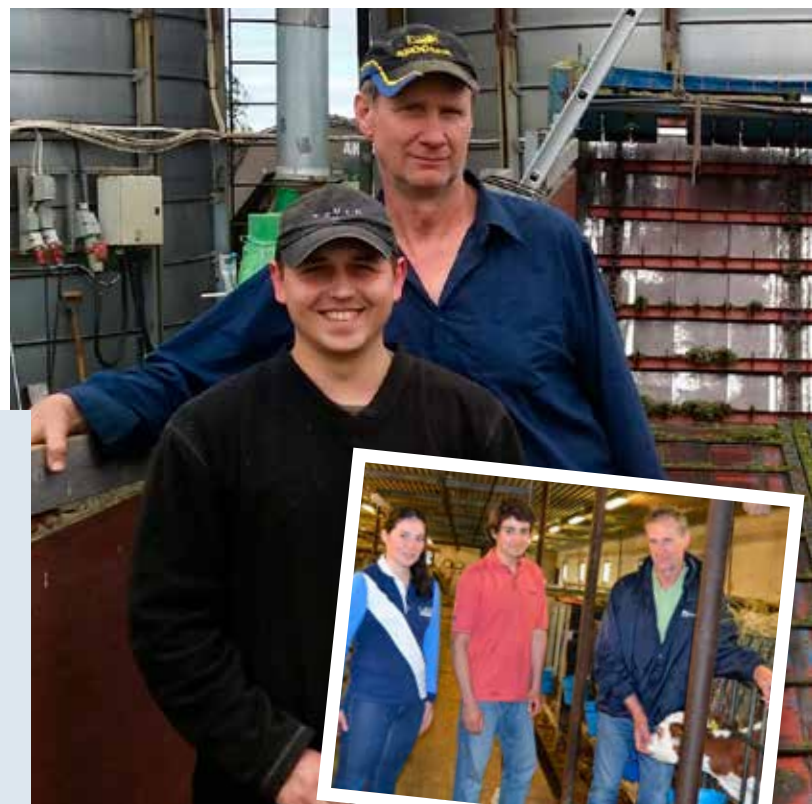
Under ett halvår delar familjen Strömberg och praktikanten både glädjeämnen och familjesysslor. Lotta Strömberg och hennes man driver en trädgårdsodling utanför Skurup och har tagit emot praktikanter från Uganda, Vitryssland, Moldavien och Ukraina. Förra året reste familjen Strömberg till Uganda för att uppleva landet som de hade hört så mycket om.

– Vi tar emot praktikanter eftersom vi är intresserade av kulturen. För barnen är det väldigt spännande att bo med någon med en helt annan uppväxt, säger Lotta Strömberg som rekommenderar alla att ta emot en praktikant.

En extra familjemedlem

I sexton år har Arne Pettersson och hans familj tagit emot praktikanter på sin mjölkgård utanför Vingåker. Praktikanterna kommer ofta från Ukraina. Han tycker att alla borde ge praktikantverksamheten en chans.

– För mig är det inspirerande att träffa nya människor och höra om deras erfarenheter. Jag får följa deras utveckling under praktiktiden och deras lärande om svensk animalieproduktion. Vi håller ofta kontakt efter praktiken. För oss har praktikanterna varit som familjemedlemmar och de har följt med på allt från julmarknader till jordbruksmässor, säger Arne Pettersson.



Så går det till Ansökningsprocessen

- 1 Vårdgården bör kontakta JUF i god tid, minst fyra månader innan praktikperioden ska börja.
- 2 Nästa steg är att fylla i en ansökan.
- 3 JUF går igenom ansökan och kontakter referenserna.
- 4 Efter godkänd ansökan, diskuteras önskemål på praktikanter och andra praktiska detaljer.
- 5 JUF matchar ansökningar och skickar förslag till gården.
- 6 Ett avtal skrivs mellan vårdgården och praktikanter.
- 7 JUF tar hand om kontakter med Migrationsverket som till exempel arbetstillstånd och visum.
- 8 Praktikanten anländer till värdfamiljen och praktikperioden påbörjas.

Vill du veta mer?
Besök juf.se eller mejla juf@juf.se.



Emma Terander arrangerar bland annat riksdagsseminarier om utländsk arbetskraft för att informera om hur medlemsföretagen påverkas av regelverket.

Lobbying för fler gröna utlänningar

Många av Gröna arbetsgivares medlemsföretag är helt beroende av utländsk arbetskraft för att kunna bedriva sin verksamhet. Förbundet stöttar därför medlemsföretagen med information om aktuella regler och handleder dem i arbetsgivaransvaret. En annan viktig uppgift är att opinionsbilda om vikten av arbetskraftsinvandring i de gröna näringarna och förenkla regelverket. Ett långsiktigt och viktigt arbete, men som sällan ger snabba resultat.

TEXT SOPHIE ÅHSBERG FOTO FREDRIK PERSSON

Emma Terander, du arbetar med frågor kring utländsk arbetskraft på Gröna arbetsgivare, vilket stöd kan medlemmarna förvänta sig?

– Under 2019–2020 driver vi, tillsammans med GS-facket och Kommunal, ett informationsprojekt om de regler som omgärdar anlitandet av utländsk arbetskraft. Inom ramen för detta projekt arrangerar vi bl a webbsända informationsträffar i december. Vi kommer även ta fram informationsfilmer samt material till sociala medier. Projektet finansieras av statsbidrag, säger Emma.

Idag finns den uppskattade handledningen "Utländsk arbetskraft – en handledning för medlemsföretag i Gröna arbetsgivare" att ladda ner från Gröna arbetsgivares hemsida. Handledningen förklarar hur man som arbetsgivare ska gå tillväga och vad arbetsgivare måste tänka på – både när hen ska anlitna arbetskraft från ett annat EU-land, samt om hen ska anlitna en arbetstagare från ett tredje land (utanför EU). Handledningen uppdateras löpande.

Gröna arbetsgivare har även sammanställt arbetsrättsjournens vanligaste frågor som är relaterade till arbetskraftsinvandring och Migrationsverket har lämnat skriftliga svar på dessa, vilket säkerställer svaren och därmed kvalitetssäkrar vår rådgivning.



Att anlitna arbetskraft från andra länder är förenligt med många regler. Vår handledning guidar dig i vad som gäller i olika situationer. Du hittar den på grona.org/minaanstalda



skapa förståelse för våra näringars särskilda behov och utmaningar samt att få riksdagsledamöterna engagerade i frågan, berättar Emma. Det kan t ex innebära att en riksdagsman skriver en motion avseende behovet av arbetskraftsinvandring till de gröna näringarna, ställer en skriftlig fråga eller interpellation i ämnet säger Emma.

En representant från Gröna arbetsgivare ingår i Centerns referensgrupp i arbetet om arbetskraftsinvandring i Januariöverenskommelsen, men det arbetet har knappt ens startat.

Har ni stöd av Svenskt Näringsliv i frågan om utländsk arbetskraft?

– Vi arbetar tillsammans med Svenskt Näringsliv i dessa frågor. De har resurser och ingångar till politiken som kan hjälpa oss i arbetet, fortsätter Emma.

Gröna arbetsgivare deltar även i externa aktörers seminarier och möten, t ex FORES och Timbro. Här får man också ofta möjlighet att träffa representanter för de olika partierna samt flera myndigheter.

– Vi är även aktiva i debatten genom att bevaka frågan och skriver både egna debattartiklar och repliker i dagspress och branschpress, säger Emma.

För att ge ytterligare tyngd åt de gröna näringarna, och visa samsyn vis-a-vis Migrationsverket, samarbetar också Gröna arbetsgivare med LRF Trädgård., som upplever samma svårigheter som vi när det gäller arbetskraftsinvandring från tredje land.

Hur ser kontakten med Migrationsverket ut?

– Gröna arbetsgivares vd hade ett möte med Migrationsverkets generaldirektör Mikael Ribbenvik tillsammans med LRFs ordförande i Almedalen i somras, och vi träffar även andra företrädare för myndigheten i olika sammanhang. Vi har t ex vid upprepade tillfällen varit i kontakt med dem för att påtala att certifiering borde vara en möjlighet även för företag som anlitar arbetskraft till säsongsarbeten, men vi har än så länge inte nått framgång i den frågan.

– Det är oerhört trögörsligt när det kommer till Migrationsverket, något många av medlemsföretagen dessvärre är medvetna om. Ett positivt, besked från Migrationsverket är att de nu undersöker om det är möjligt att söka arbetstillstånd för säsongsarbete online, samt att det eventuellt kommer att bli möjligt med gruppansökningar. <

Vad gör Svenskt Näringsliv?

- > Podcast – Ledarredaktionen
- > Träffar myndighetsrepresentanter
- > Träffar politiker
- > Har en överblick över samtliga medlemsorganisationers olika behov och utmaningar när det gäller kompetensförsörjning från tredje land.

För mer info, kontakta:



Emma Terander
Ansvarig Public Affairs
08-762 72 57
emma.terander@grona.org



Lena Andersson
Förhandlare
040-35 26 10
lena.andersson@grona.org

Hur arbetar ni för att förenkla regelverket?

– Opinionsbildningsarbetet sker långsiktigt och består av flera delar. Vi träffar riksdagsledamöter från olika partier för att informera dem om var vi står i frågan, och hur våra medlemsföretag påverkas av dagens regler eller aviserade förändringar av reglerna. Vi arrangerar även riksdagsseminarier om utländsk arbetskraft inom de gröna näringarna. Vid seminarierna har ett tjugotal riksdagsledamöter från ett flertal partier deltagit, och syftet är att

Undersök angående utländsk arbetskraft innan du anställer:

- 1 Kommer arbetstagaren från ett EU/EES-land? Från EU/EES-land:**
 - > Identitetshandling
 - > Anställningsvillkor – skriv ett anställningsavtal
 - > Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställningstid kortare än sex månader
- 2 Från icke EU/EES-land:**
 - > Behov – gå ej att finna arbetskraft inom EU/EES? Annonsering EURES?
 - > Skriftligt anställningserbjudande
 - > Ge facklig organisation möjlighet att yttra sig
- 3 Redovisa** för migrationsverket hur företaget kan betala lön i tre månader (endast vissa branscher)
- 4 Anställningsvillkor** i nivå med gällande kollektivavtal, försörjningsmöjlighet (minst 13 000 kr/mån)
- 5 Identitetshandling** och ev. visum
- 6 Arbetstillstånd** och eventuellt uppehållstillstånd
- 7 Beskattningsregler** – ansök om SINK vid anställningstid kortare än sex månader

Löneavtalen blir allt svårare att sy ihop. Det kan bero på en övertro på en stabil lönerörelse. Det skriver Irene Wennemo, GD Medlingsinstitutet.

KRÖNIKA

Kan vi rädda en fungerande lönebildning?

I varje avtalsrörelse brukar man säga att det aldrig varit svårare att bli överens. Och med rätta ska man ha respekt för vad en avtalsrörelse kan leda till.

LOs avtalssekreterare, Torbjörn Johansson, liknande inledningen på Avtal 2020 med ett kosläpp. ”Ett antal personer från fack och arbetsgivare springer ystra runt, skuttar och hoppar. Det blir lite spretigt med alla deras utspel om lönenivåer och annat.”

Eftersom jag har läst boken Svenska Lantaser blev jag lite orolig. I denna bok finns en beskrivning av diverse korsningsexperiment som gjordes för att åter skapa uroxen som dog ut på 1620-talet. Experimenten fick snabbt resultat – men med ett utseende som mer påminde om den gamla uroxen kom också snabba beteendeförändringar. Och just där hittade jag den fotnot som jag mindes så väl:

”Möjligen finns dessa egenskaper vilande i de flesta nötkreatur. Varje kobonde kan intyga att kalvar som föds ute och får växa upp utan att hanteras av människor kan bli mycket svårhanterliga och aggressiva. Under första halvan av 1950-talet kom en större besättning SRB-kor i Kronobergs län att förvildas. Efter nästan ett och ett halvt år i frihet tvingades man skjuta de flesta. De uppförde sig som helt vilda djur. Liknande exempel finns från andra håll i världen.”

Om parterna på arbetsmarknaden kan förvildas lika snabbt vet vi inte. Men i de flesta länder är relationerna mellan arbetsmarknadens parter präglade av mycket mer aggressivitet och konflikter och mycket mindre av ett gemensamt ansvarstagande.

Den fungerande lönebildningen ska inte tas för given. Nu känns 70- och 80-talet, med konflikter och luft i lönekuvertet, långt borta. Och tiden före

I de flesta länder är relationerna mellan arbetsmarknadens parter präglade av mycket mer aggressivitet och konflikter och mycket mindre av ett gemensamt ansvarstagande.

IRENE WENNEMO



Saltsjöbadsavtalet, när Sverige hade det högsta antalet konflikt dagar per anställd i världen, minns väl ingen.

Ju färre som minns, desto lättare är det att tro att en väl fungerande lönebildning kommer utan större ansträngningar.

Omvärlden är dessutom osäkrare än på länge. Konjunkturen har mattats av i Sverige. Det borde mötas med räntesänkningar, men räntan är redan negativ. I vilken utsträckning och hur finanspolitiken kan användas för att stimulera efterfrågan om konjunkturen vänder kraftigt nedåt kommer hamna mitt i förhandlingarna mellan regeringen och deras samarbetspartier.

Det politiska systemet har dessutom stora förhoppningar om vad partssystemet ska klara av.

En utredning om arbetsrätten ska presentera sina förslag i maj 2020 och dessa ska verkställas om inte parterna blir överens om något annat.

Arbetsförmedlingen genomgår en kraftig neddragning av resurserna och en stor omorganisering samtidigt som de rekryterar en ny GD. Detta i en situation med fler varsel och ökande arbetslöshet.

Vidare finns en EU-process om minimilöner som går helt på tvärs med hur vi organiserat arbetsmarknaden i Sverige. Här har parter och politik ett stort intresse av att tillsammans slå ett slag för att den bäst fungerande lönebildningsmodellen i Europa inte slås sönder.

Slutligen – till våren ska alla utsläppta kor in i båset igen – och de ska vara lagom nöjda med utfordringen under den kommande avtalsperioden. Desto mer de förvildas desto svårare kommer detta att bli och desto större risker för besvikelser.

Jag tror inte att det är omöjligt. Men det kommer kräva ansträngningar av alla parter. <

I korthet Hogia Lön Skogsavtalet

AGI-anpassat med förinställda benämningar och beräkningar i enlighet med Skogsavtalet.

Hantering av arbetstidskonto (ATK).

Avtalsanpassad utbetalning av semesterlön, reglering av semester-skuld och beräkning av semester.

Utskick av digitala lönespecifikation och kontrolluppgifter via mobilapp.

Korrekt beräkning av traktamente.

Inbyggd kalender med viktiga datum för rapportering till myndigheter.

Enkel uppladdning av elektronisk arbetsgivardeklaration till Skatteverket.

I samarbete med Gröna arbetsgivare lanserar Hogia marknadens första löneprogram anpassat efter Skogsavtalet.

– **Det ska vara lätt att göra rätt.** Nu finns för första gången ett löneprogram som gör att alla företag inom skogsbruket kan administrera sina löner med tryggheten i att det sker i enlighet med kollektivavtalet Skogsavtalet. Hogia Lön Skogsavtalet, som programmet heter, har tagits fram i ett samarbete mellan Hogia och Gröna arbetsgivare.

– Vi har frågat oss hur vi kan underlätta avtalsefterlevnad för våra medlemmar i skogssektionen. Nu kan vi erbjuda ett hjälpmedel som har rätt benämningar och lönearter för kollektivavtalets regelverk, säger **Ann-Soffie Perrin**, förhandlare hos Gröna arbetsgivare.

I programmet finns Skogsavtalets tre lönearter (baslön, kvalifikationsstillägg och premielön) förinställda. Det gör även kollektivavtalets särskilda valmöjligheter för arbetstidskonto (ATK).



– Alla anställda inom Skogsavtalet har rätt till ett individuellt arbetstidskonto. Med Hogia Lön Skogsavtalet får arbetsgivaren ett bra stöd för att på ett enkelt sätt hantera ATK för sina medarbetare, säger Ann-Soffie Perrin.

Programmet underlättar även utbetalning av semesterlön och en korrekt beräkning av traktamente. Det är länkat till Skatteverkets e-tjänster för enkel uppladdning av Arbetsgivardeklaration på individnivå, AGI, och gör det möjligt att skicka digitala lönespecifikationer (GDPR-säkert) via en mobilapp. Programmet är dessutom lätt att komma igång med och ger fri support från Hogia.

– Det här är Hogias produkt. I och med vårt samarbete blir det nu enklare att göra rätt utifrån lagar och avtal, säger Ann-Soffie Perrin.

Lisa Schüller är försäljningschef på Hogia Small Office, Hon instämmer i att samarbetet

mellan Hogia och Gröna arbetsgivare har skapat en trygg och stabil grund för medlemmarnas lönehantering.

– Vår styrka är att vi har utvecklat programvaror i snart 40 år och Hogia Lön är ett välkänt system. Vi har stor kompetens inom löneområdet som vi gärna delar med oss av, säger Lisa Schüller.

Gröna arbetsgivarers medlemmar inom skogssektionen kan köpa programmet till medlemspris. Befintliga medlemmar kommer att få erbjudande om att upgradera till programmet, berättar Lisa.

– Vi kommer ta kontakt med de som redan använder vårt program och kommer överens med dem om vad de behöver. <

TEXT PETER JOHANSSON

Kom igång med Hogia Lön Skogsavtalet

Programmet erbjuds med en rabatt till Grönas arbetsgivarers medlemmar som baseras på antalet anställda. Kontakta vårt kansli eller ta kontakt direkt med Lisa Schüller på lisa.schuler@hogia.se

Anpassa ditt ledarskap till varje individ

► **Hur bemöter du en person som inte vill eller förmår att samarbeta på arbetsplatsen? Ingen enkel fråga att besvara. En stor skara medlemmar träffades därför på höstens HR-nätverk på Clarion Hotell Arlanda för att prata om hur man hanterar olika personligheter ur ett HR-perspektiv.**

Jakob Carlander, legitimerad psykoterapeut, handledare och författare, gästföreläste under förmiddagen och menade att kognitiv eller fysisk oförmåga, rädsla och skam kan ligga till grund för personer som inte vill samarbeta. Det är ofta inte personligt betingat. Flera händelser som påfrestat individen kan på olika sätt orsaka att utrymmet för att hjälpa andra inte existerar och en överreaktion kan då utlösas.

– Som arbetsgivare finns en rad saker att reflektera kring för att möta personen. Hur jag bemöter mina anställda vid omorganisation, nya krav eller ovälkomna besked som kan upplevas prövande och obehagliga för mottagaren. Informationen kan resultera i att mottagaren hamnar i en psykisk kris, menar Jakob Carlander.

Som chef är det oftast du som kan hitta en väg framåt för personen eftersom det är du som sitter inne på informationen. Ett gott råd från Jakob är att inte generalisera och sätta in personen i ett fack under ett samtal. Be att få återkomma om några dagar och var generös inför personens reaktion och behov av tid för att smälta informationen.

Var saklig och problematisera

När du blir attackerad i ett samtal gör du rätt i att problematisera och bolla tillbaka frågor till personen som "Hur tänker du nu?". Du har ingen skyldighet att bevisa motsatsen utan det är den andre som ska bearbeta sina egna tankar. En person kan vara missnöjd med dig utan att du låter dig bli en krok som den andre kan hänga upp sin bitterhet och aggressivitet på.

– Blir en person mer och mer aggressiv och kräver svar ju längre in i ett samtal ni kommer hanterar du det bäst genom att fortsätta hålla en god vänlig ton och inte dras med i egna affekter. Då tappar du kontrollen och låter känslorna ta över, förklarar Jakob.



– Håll dig till faktspråk och ta inte emot personliga anklagelser. En svalskande likgiltighet är ett förhållningssätt att lägga på minnet i sådana här situationer. Avbryt samtal som sparat ur och låt inte den andre diktera villkor för nya möten. Det är att ta scenen ifrån personen, fortsätter Jakob.

Validera den andres uppfattning

Kommer du inte vidare i samtalet med personen och behöver avbryta kan du ha 3 gånger som ett motto.



"En svalskande likgiltighet är ett förhållningssätt att lägga på minnet"

– Validera istället för att argumentera och tillåt den andre att ha sin egna uppfattning. Bekräfta att hen har rätt till en egen uppfattning och ge ditt svar med belägg i textstyrelsebeslut eller lag utan förklaring och lösning. På det sättet ger du den andre utrymme att sluta leta lösning och tänka själv. Sälj inte in dina argument med förhoppning

om att personen ska acceptera. Det kommer inte att hända, säger Jakob.

Fallgropar

En vanlig fallgrop när man ska hantera aggressiva personligheter är att man försöker höja hela arbetsplatsen med värdegrundarbete, istället för att hantera den specifika personen. Det händer också att arbetsgivare anlitar externa handledare som ska lösa ett problem mellan två personer likt parterapi, vilket inte heller är rätt angreppssätt för att hantera personen.

Uppsägning av personliga skäl

Slutligen gick Gröna arbetsgivarers chefsjurist Bengt Johansson igenom saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Saklig grund är en helhetsbedömning där både arbetsgivarrens och arbetstagarens handlingar blir bedömda.

Ska arbetsgivaren lägga sig i alla konflikter? Nej, var svaret från Bengt. Arbetstagarna har också ett stort ansvar för att samarbeta på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har åberopsbördan och bevisbördan i domstol. Exempel på saklig grund för uppsägning/avsked är arbetsvägran, konkurrerande verksamhet eller yppande av företagshemlighet. <

Så får du avgörande betydelse för branschen

Påverka det framtida arbetet och inriktningen i respektive sektion genom att först nominera och sedan rösta till fullmäktige.

Så går de digitala valen till – din röst som medlem är oerhört viktig

I Gröna arbetsgivare värderas medlemsdemokratin högt och därför ger vi alla medlemmar möjligheten att nominera digitalt. Det är enkelt att delta så utnyttja möjligheten att påverka! Du kan dessutom nominera och rösta på dig själv. Som förtroendevald kan du påverka branschens verksamhet i Gröna arbetsgivare och hur kollektivavtalen kommer se ut, så missa inte chansen att få vara delaktig i hur din egen bransch avtal förhandlas fram. Det är enkelt att både nominera och rösta. Epost med länk till nominerings- respektive röstningssajt kommer med instruktioner om hur du går tillväga.

Vad innebär det att vara fullmäktige?

Som fullmäktige företräder du medlemmarna vid förbunds- och sektionsstämman som hålls årligen i Stockholm i april. Skulle du bli invald i sektionen kommer du även förväntas delta i sektionens möten. Skulle du utses till förhandlingsdelegerad förväntas du delta i kollektivavtalsförhandlingar.

Detta gäller för ledamöter i sektion och styrelsen:

Styrelsen – val sker årligen i samband med förbundsstämma, i styrelsen sitter två representanter från respektive sektion.

Styrelsen övervakar och ger ledningsdirektiv till VD avs. den samlade verksamheten i Gröna arbetsgivare samt förvaltar Gröna arbetsgivares tillgångar, förbereder ärenden och föreslår budget.

Sektion – val sker årligen i samband med sektionsstämma. Sektionen övervakar och föreslår aktiviteter inom sektionsverksamheten, föreslår yrkanden inför kollektivavtalsförhandlingar, förbereder ärenden och föreslår budget.

Fullmäktige nomineras och röstas fram via digitala val vartannat år. För att bli vald till sektion eller styrelse måste du vara vald fullmäktige.

Hur långt är mitt mandat?

Om du inte på egen begäran blir entledigad kommer du att tillhöra fullmäktige till och med nästa fullmäktigeval, antingen i din sektion, valkrets, grupp eller distrikt. Fullmäktige utses vartannat år.

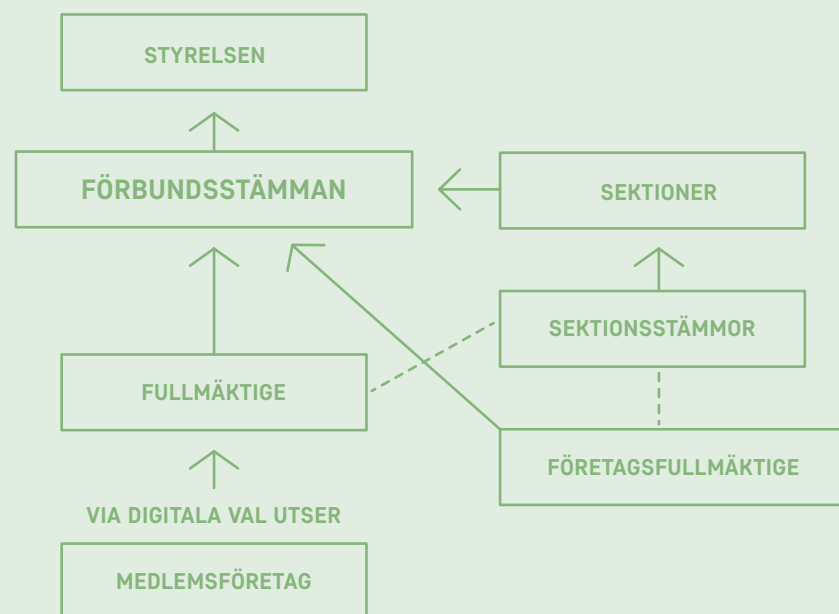
Företag med en lönesumma överstigande 550 x aktuellt prisbasbelopp kan välja att utse egna fullmäktige.

Gröna arbetsgivare har (2019) totalt 146 ordinarie fullmäktige i organisationen.

Utgår någon ersättning?

Ersättning utgår i samband med styrelsemöten, sektionsmöten och deltagande i förhandlingsdelegation för de som ej uppbär lön från sin ordinarie arbetsgivare aktuell dag.

Beslut om arvoden tas vid den årliga förbundsstämman.



VALET TILL SKOGSSEKTIONEN

Nominering och val läggs ut på nätet

› Inför nästa år avvecklas nuvarande distrikt nord och syd och valet till skogssektionen förändras. Istället för val på distriktsstämmorna, där bara närvarande medlemmar kan rösta, läggs både nominering och val nu ut på nätet. Alla medlemmar kan nominera och sedan ge sin röst.



– Det är främst en demokrati-fråga, men också ett sätt för oss att frigöra och bättre hålla med våra resurser, säger sektionens ordförande, **Mats Sandgren**. Under många år har det varit tradition att skogssektionen inom Gröna arbetsgivare (tidigare SLA) har valt ledamö-

ter till förbundsstämman på sina distriktsstämmor. – Tyvärr har vi haft ett lågt intresse från medlemmarna att komma på de fysiska stämmorna, trots att vi försökt locka med intressanta föredrag i samband med luncher, säger Mats Sandgren.

Det var en kompis som satte honom på spåret.

– Han tyckte att jag skulle passa som jurist. Varför vet jag inte, men så blev det, säger **Jonas Palmqvist** med ett skratt.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO SÖREN ANDERSSON



Jonas Palmqvist

Förhandlare

☎ 040-35 26 14

✉ jonas.palmqvist@grona.org

Kompisen fick Jonas att välja rätt

Kompisens hugskott kom att bli livsavgörande. Jonas Palmqvist slängde in en ansökan, kom in, trivdes och gick färdigt utbildningen på Lunds Universitet och är i dag arbetsrättsjurist och förhandlare hos Gröna Arbetsgivare.

Efter utbildningen arbetade han fem år på domstol.

– Redan under studietiden tyckte jag att arbetsrätten var ett spännande område, så när det dök upp ett jobb som arbetsrättsjurist hos Visita, arbetsgivarorganisationen för besöksnäringen, så sökte jag, berättar Jonas Palmqvist.

Hos Gröna Arbetsgivare har han varit sedan 2012.

Han säger att han inte haft någon karriärplan eller strategi för sina jobbval utan att det är nyfikenheten och lusten som fått styra.

När jag ber honom att beskriva hur en vanlig dag ser ut så stegrar han sig något mot begreppet och menar att om en dag blir "vanlig" då har man tråkigt.

– Trivs du med en syssla så upplever du ditt arbete som varierat, att det händer nya saker. Men trivs du inte så tycker du att jobbet upprepar sig, att det är tråkigt. Det betyder inte att mitt arbete är jätteroligt hela tiden, men jag tycker det är varierat, säger Jonas Palmqvist.

I grova drag består arbetsuppgifterna av

rådgivning och förhandlingar. Rådgivningen sker oftast över telefon. Det är företagare som ringer om högt och lågt.

– Det är en väldigt bredd. Det kan vara frågor som kan få stora ekonomiska konsekvenser till någon som vill dubbelkolla att man tolkat en bestämmelse rätt. Alltifrån företag som planerar att fusionera till någon som betalat ut för lite eller för mycket i lön, säger Jonas Palmqvist.

Han ansvarar för avtalen som rör virkesmätning och trädgårdsanläggning.

– Första gången någon ringde och pratade om virkesmätning visste jag inte vad det var för något. Men nu har jag sysslat en hel del med avtalsområdet, särskilt på senare tid, säger Jonas Palmqvist.

Anledningen är att tre virkesmätningsföreningar förra året bildade en förening med namnet Biometria, som innebar en stor omorganisation och som berörde 800 anställda. Bakgrunden till sammanslagningen är ett tekniskifte orsakad av digitaliseringen.

– Sammanslagning av så här stora verksamheter är komplexa processer som kräver omfattande överläggningar. Min kollega Örjan Lenárd och jag har skött förhandlingarna åt den nya föreningen. Motparten har varit både GS-facket och Unionen, säger Jonas Palmqvist. <

11 SNABBA FRÅGOR:

Ålder: 52 år.
Från: Malmö.
Bor: Malmö.
Familj: Fru och två barn.
Drömjobb som barn: Det tror jag inte att jag hade något direkt.
Första jobbet: Skötsel-arbetare, Malmö kommun.
Gör jag helst på fritiden: Kopplar gärna av med att lyssna på musik. Just nu är Nick Caves senaste album Ghosteen som spelas mest. (Men han betonar att han inte är någon Nick Cave-nörd.)
Gör mig glad: Det är väldigt mycket.
Så tar jag mig till jobbet: Med bil. Jag borde cykla, men jag gillar att köra bil och tycker det är skönt att meditera en stund bakom ratten.
Favoriträtt: Nyligen var jag på en krog som heter Bouchon här i stan och åt njurtapp. Väldigt smakrik och mör. Rekommenderas.
Husdjur: Hund, en lagotto.



Nyhetstjänsten för företagsamma

www.fplus.se



Miljöjurister dömer ut regeringens Preemstopp

Det var i somras som regeringen meddelade att den tar över prövningen av Preems utbyggnad av raffinaderiet i Lysekil från Mark- och miljööverdomstolen. Flera tunga miljöjurister varnar nu för konsekvenserna av regeringens agerande.

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:** Nyhetsbrevet om näringslivets roll i klimat- och miljöarbetet

KOM IGÅNG IDAG: om.fplus.se



Björn Rosengren till fPlus: Värnskatten borde ha skrotats för länge sedan

Före näringsministern Björn Rosengren är positiv till Januariavtalet men tror att vissa delar kan skapa problem. "En avskaffad värnskatt kan skapa jobbiga spänningar för socialdemokratin", säger han.

Läs mer i fPlus



Gänget slog sönder butiken - ändå kom inte polisen

Strax innan stängning stormar fem unga män in och skriker, kastar stolar och bokstavligen slår sönder kaféet. Personalen, två 20-åriga tjejer, gömmer sig i köket och ringer polisen - som inte kommer. "Det är ett slag i ansiktet, ett svek", säger bageri- och konditoriföretagaren Stefan Fritzdorf.

Läs mer i fPlus

Experter: Så mycket ökar utsläppen med plastpåskatten

Här är Ygemans nödlösning för att stoppa elkrisen

Efter nya reseavdraget - Så mycket förlorar du på vägen till jobbet

13 skräckexempel på slöseri av dina skattepengar

Läs mer i fPlus

• Tusentals nyhetskällor i ett svep

• Våra journalister hårdbevakar näringsliv och politik

• Skräddarsy ditt nyhetsflöde

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

KALENDARIUM

Vårens kurser 2020

Ledarskap i förändring – är du redo?

Vi erbjuder en ledarskapsutbildning för dig som arbetat som mellanchefer och ledare i minst fem år och som vill fortsätta att utvecklas som chef och ledare.

Att vara chef i dag innebär att kunna hantera snabba förändringar och samtidigt ha ett långsiktigt och hållbart perspektiv på sitt ledarskap. Denna utbildning vänder sig till dig som vill utveckla ditt ledarskap till nästa nivå och få redskap att möta utmaningarna. Arbetar du på ett litet företag sitter du förmodligen i ledningsgruppen alt. så är du vd i företaget.

Utbildningen pågår under sex månader och innehåller totalt sex kursdagar.

Dag 1 är en introduktion och en förberedelse inför programmet.

Plats: Arlanda/Hjortviken Konferens i Göteborg

Pris: 26 500 kr exkl. moms

Startar: 3 mars 2020, kl 10.00

Slutar: 3 mars 2020, kl 15.00

Ny som ledare

En kurs för dig som är ganska ny i ledar-/chefsrollen eller har liten erfarenhet av att utveckla en grupp. Få ett tydligare och effektivare ledarskap.

- Förbättra kommunikationen på arbetsplatsen/inom arbetslaget.
- Se dina styrkor och överdrivna styrkor.
- Hantera konflikter.
- Hur jag utvecklar gruppen.
- Se mina och andras drivkrafter.
- Att leda på ett effektivt sätt.
- Beslutsfattning.

Plats: Bromma, Åkeshofs Slott, Åkeshovs gårdsväg 11

Pris: 6 500 kr exkl. moms

Startar: 11 mars 2020, kl 10.00

Slutar: 12 mars 2020, kl 16.00

Arbetsmiljö och arbetsrätt

Utbildningen innehåller genomgång av arbetsmiljöfrågor kopplade till arbetsgivarens ansvar och viktiga arbetsrättsliga lagregler.

Du kan välja att gå en eller tvådagars utbildning. Företaget kan också välja att sända olika deltagare till de olika kurs-tillfällena.

Plats: Malmö, Svensk

Näringsliv, Navigationsgatan 1 A

Pris: 2 750 kr exkl. moms/per dag

Startar: 2 juni 2020, kl 08.30

Slutar: 3 juni 2020, kl 16.00

Attraktiv golfklubb genom god arbetsmiljö

Gröna arbetsgivare och SGF anordnar regelbundet heldagsutbildningar i arbetsmiljöarbete på golfanläggningar. Målgruppen är klubbchefer och banchefer (eller motsvariga), styrelseledamöter och skyddsombud.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), lagar och regler inom arbetsmiljöområdet, arbetsmiljöansvar, samverkan och regler för skyddsombud, Arbetsmiljöverkets tillsyn och påföljder, riskanalys och krishantering i praktiken, den psykosociala miljön och IA-system för att hantera incidenter och olycksfall.

Plats: Quality Hotel Grand, Kristianstad

Pris: 1 450 kr för klubb som är medlem

i Gröna arbetsgivare. 1 950 kr övriga

Startar: 23 januari 2020, kl 09.00

Slutar: 23 januari 2020, kl 15.30

Plats: Ågesta Golfklubb

Pris: 1 450 kr för klubb som är medlem

i Gröna arbetsgivare. 1 950 kr övriga.

Startar: 5 februari 2020, kl 09.00

Slutar: 5 februari 2020, kl 15.30

Schemaläggning

För företag med avtal skogsbruk, trädgårdsodling, trädgårdsanläggning, golf och jordbruk.

Välkommen till en dag där schemaläggning och planering av arbetstid står i fokus. Du kommer bland annat att få inblick i de regelverk som styr inom vilka ramar som arbetstid kan förläggas.

Under dagen kommer vi också att ge en introduktion till Gröna arbetsgivares schemalägningsprogram som alla våra medlemmar kan använda kostnadsfritt.

Plats: Långhem, Rådde Gård

Pris: 500 kr exkl. moms

Startar: 22 januari 2020, kl 09.30

Slutar: 22 januari 2020, kl 15.00

Förhandlingsteknik

Kursen syftar till att förbättra deltagarnas förhandlingsbeteende och förhandlingsteknik. Kursen inkluderar praktiska moment som MBL-förhandlingar och tvisteförhandlingar.

Plats: Stockholm, Näringslivets Hus, Storgatan 19

Pris: 8 000 kr exkl. moms.

Startar: 20 april 2020, kl 10.00

Slutar: 21 april 2020, kl 16.00