

# Gröna



## Frågor & svar

Sjukdom under semestern

## Krönika

LRF:s tidigare vd om succén Jobba grönt

## Profilen

SLU:s nästa rektor drivs av lärandet

6

frågor om Schysst stall

# ÄTER MIDDAG FÖR MANLIGHETEN

+ Umeå-männen tar #metoo på orden och ifrågasätter manliga myter. Men de tillhör undantagen. När ska de gröna näringarna ta jämställdheten på allvar?



# 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, Helsingborg 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

Skyddsronde på er gård, ca 2 timmar

## KURSLEDARE

Gröna arbetsgivares arbetsmiljöutvecklare i samverkan med föreningen Säker Arbetsmiljö Sverige.

## KOSTNAD

**Medlem:** 950 kr (ex. moms)

**Ikke 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)



Grundaren av lantbrukets  
upprop, Matilda von Rosen,  
efterlyser mer handling  
från företagen.



# 13

## SPANING

- 4** Ny trend: Flyttlassen vänder. Bättre tider stundar för landsbygden.

## KORTFATTAT

- 6** > Delta i årets bildtävling!  
> Svenskt Näringsliv i debatt om löneökningar  
> Riksdagssamtal om arbetskraftsinvandringens hinder

## PROFILEN

- 7** SLUs nästa rektor  
**Maria Knutson Wedel**  
är en otippad profil.

## TEMA:

- 8** Här läggs grunden för en jämställd bransch  
**10** Umeåmännen som gått till handling

- 12** Lantbrukets tjejer sa ifrån – har branschen lyssnat?  
**15** Sex frågor om Schysst stall

## FOKUS

- 16** Svenskt Näringslivs vd **Jan-Olof Jacke** om vad Svenskt Näringsliv gör för gröna arbetsgivare.

## KRÖNIKAN

- 17** LRFs tidigare vd **Anders Källström** om framgången med Jobba Grönt och att samverka för gemensamma mål.

## ARBETSGIVARE

- 19** Stark framtidstro på årsstämman  
**20** Regler för minderåriga  
**21** Grönt Forum gjorde riksdagspremiär



12

**”Vi kommer att arbeta hårt för den förändring vi vill se och förväntar oss detsamma av skogsnäringen”**

LINA ARNESSON CEDER,  
JÄGMÄSTARSTUDENT.

## MEDARBETAREN

- 22** Vår förhandlare **Ann-Soffie Perrin** har hittat hem.

## KALENDARIUM

- 24** I höst kan du gå kurs i arbetsmiljö och arbetsrätt, förhandlingsteknik och lönekartläggning.

## #Metoo fick gensvar hos gröna arbetsgivare

**H**östen 2017 ägde ett paradigmskifte rum vad gäller möjligheten att tala öppet om sexuella trakasserier på arbetsplatser. Initiativet #metoo startade i USA och fick snabb spridning i Sverige. Här startade ett 90-tal olika branscher sina egna upprop med olika namn koppelade till dem. Ni kan läsa om uppropet från kvinnor i det gröna näringslivet längre fram i denna tidning.

#Metoo var ett bryskt men nyttigt uppvaknande för många. Jag är säker på att flera med mig kan dra sig till minnes beteenden, eller kommentarer från t ex manliga kollegor som man skrattade bort eller inte brydde sig om. Även om man inte har tänkt på detta på många år, så kommer vissa minnen tillbaka, så nog förstod man redan för 20-30 år sedan att beteendet inte var korrekt, fast det fanns inga möjligheter att lyfta problemen då.

**Men vad händer nu**, efter hösten 2017? Är vi tillbaka där vi var före #metoo eller har #metoo skapat en större medvetenhet om hur vi ska förhålla oss till varandra. Jag hoppas och tror det, och nu gäller det att fortsätta på den inslagna vägen.

Därför är det glädjande att flera nya initiativ nu tas på temat jämställdhet och ickediskriminering. Min bild är att arbetsgivarna i de gröna näringarna har en hög kännedom om frågan och aktivt engagerar sig för att hitta lösningar. Det satsas på olika sätt i alla våra branscher och här får vi lära och inspireras av varandra.

Arbetsgivaren har ett ansvar för kultur och beteenden på arbetsplatsen. Anställda som känner sig drabbade ska med förtroende kunna vända sig till sin arbetsgivare.

Får du som arbetsgivare kännedom om trakasserier är du skyldig att utreda vad som hänt och att vidta åtgärder.

På vår hemsida [grona.org](http://grona.org) hittar du Checklista för åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier, den guidar dig i vilka åtgärder som arbetsgivaren bör vidta.

Du kan också alltid kontakta våra förhandlare för råd och stöd.



**Lena-Liisa Tengblad**

VD, 08-762 72 72  
[lenna.liisa.tengblad@grona.org](mailto:lenna.liisa.tengblad@grona.org)



**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** Per Torberger, Roland Wirstedt, Peter Johansson, Sören Andersson och Carla Karlsson.

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

**På omslaget** Kalle Forman. I bakgrunden: Anders Ringsell, Michael Burström, Carl jansson, Johan Ekenstedt, Pär Wilhelmsson. Foto: Sören Andersson.

En landsbygd i kris där de boende stadigt får färre grannar. Så är vi vana att höra rapporter om landet utanför städerna.

Men nu finns tecken på att flyttlassen vänder. Bättre tider stundar för landsbygden, förutspår **Markus Uvell** – åtminstone på vissa platser.

TEXT PER TORBERGER FOTO SÖREN ANDERSSON

# Landsbygdens revansch – fler flyttar ut

**U**nder många år har det funnits en trend av urbanisering. Den kosmopolitiska, världsmedborgaren, har varit idealet, och staden har stått för det aktiva och produktiva, i jämförelse med landsbygden som fått stå för det oönskade och dödsdömda.

Nu syns en förändring: människor i storstäder börjar flytta ut, drömmen om den urbana miljön får konkurrens av drömmen om naturen, lugnet och landsbygden.

– På lång sikt finns absolut en trend av urbanisering. Men parallellt med detta finns också en annan utveckling, en motkraft. Det har vi sett tidigare, till exempel på 70-talet med gröna vägen, men på senare år har vi också sett en kraftig tillväxt för dem som väljer att bosätta sig utanför storstaden.

Det berättar Markus Uvell som nyligen berättade om denna trend på ett seminarium i Gröna Arbetsgivares regi. Uvell är opinionsanalytiker och har under många år arbetat med att undersöka och analysera svenska väljarsympatier, bland annat som grundare och vd



för undersökningsföretaget United Minds, som vd för näringslivets tankesmedja Timbro och sverigechef för PR-byrå Kreab. Idag driver han analysföretaget Nordic Public Affairs Research i egen regi.

**Flera samverkande faktorer** bidrar till att många väljer bort städerna för att istället bo en bit längre ut på landsbygden, bland annat

kostnadsläget och värderingar. Ny teknik bidrar också.

– I takt med att det kommer tekniska förutsättningar för att pendla och att jobba på distans, blir det onödigt att bo i storstaden bara för att du jobbar där, säger han.

Det kan också handla om att flytta ifrån någonting.

– När till exempel brottsligheten ökar i storstäderna, lockas många

**Markus Uvell på Gröna arbetsgivares årsstämma den 10 april.**

också av landsbygdscentrum med sjunkande brottslighet och sjunkande andel bidragsberoende.

Framför allt är det barnfamiljerna som väljer att lämna städerna och att bosätta sig i landsbygdskommuner runt omkring städerna.

- I Stockholm ser vi till och med en nettoutflyttning av barnfamiljer - fler lämnar än som tillkommer. Enligt SCB kommer det redan år 2026 att finnas fler barn i landsbygdskommuner än i storstadskommuner, säger Markus Uvell.

**Men det är inte bara en flykt** från obehag det handlar om. Enligt Markus Uvell är det många fler som egentligen vill bo på landsbygden än i storstaden, och han tycker sig se strömningar i samhällsattityderna.

- Jag tror det finns starka strömningar som handlar om tillbaka till ursprunget, till familjen och naturen. Det är i så fall en revansch för det som kallas "somewhere-värderingar", alltså människor som känner sig rotade på en viss plats, till skillnad från geografiskt oberoende världsmedborgare, säger han.

Ofta hittas dessa mer konservativa värderingar mest bland äldre generationer. Så är det emellertid inte denna gång, berättar Markus Uvell.

- Dessa tendenser är som starkast i de yngre generationerna tillsammans med de äldre generationerna. Bland tonåringar finns starka ideal kring traditionella saker. De allra yngsta och de äldsta har ganska lika värderingar, en förändring som ganska nyligen har observerats, säger han.

- När man frågat de yngsta om status, har deras högsta statusmarkör varit att kunna hålla ihop i ett förhållande, att vara en bra förälder och liknande. Att unga idag är mer ytliga och att alla vill bli youtubers och liknande är en mytbild.

**Landsbygdens revansch skapar** naturligtvis möjligheter för företagen som är verksamma där.

- Men för att de ska gå att ta tillvara krävs att lokala politiker och andra agerar och skapar bra förutsättningar för företagande. På landsbygden kan det handla om att åstadkomma en snabbare hante-



”Bland tonåringar finns starka ideal kring traditionella saker. De allra yngsta och de äldsta har **ganska lika värderingar**”

Markus Uvell tror att politikerna behöver tänka annorlunda för att landsbygdens företag ska få möjlighet att ta tillvara de möjligheter nya invånare innebär.

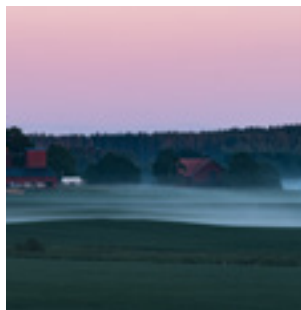
ring av bygglov, skapa tillgång på användbar mark och öka hastigheten i olika tillståndsprocesser, till exempel.

- Landsbygden behöver vara en fungerande ekonomisk miljö, inte bara en sovstad. För att åstadkomma det krävs en regional och lokal företagspolitik, säger Markus Uvell.

Han tror samtidigt att mer politik kan vara fel väg att gå.

- För dem som flyttar från stad till land kan det handla mer om att politiken ska göra mindre, inte mer. Mindre regleringar, mindre skatter och så vidare. Det tror jag kan bli en utmaning för många politiker. <





Boo Egendom.

FOTO CARL-FREDRIK HAMILTON

## Delta i Grönas bildtävling!

► **Skicka in dina bästa bilder** till vår fototävling 2019 så är du med och tävlar om vem som tar årets bästa gröna bild.

Bilderna ska helst vara i JPG-format och vara tagna med så hög upplösning som möjligt.

**Skicka dina bidrag till:**

[joel.eriksson@grona.org](mailto:joel.eriksson@grona.org)

senast söndagen den 11 augusti. Ange fotografens namn samt ditt företagsnamn.

I samband med att du skickar in bilderna ger du Gröna arbetsgivare fulla rättigheter till dem. Gröna arbetsgivare kommer aldrig använda bilderna i sammanhang som inte har en tydlig koppling till Gröna arbetsgivare.

Den vinnande bilden belönas med åtta Trisslotter.

## Samtal om arbetskraftsinvandringens hinder

► **I mitten på maj** träffade Gröna arbetsgivares Emma Terander två representanter från Moderaterna för att diskutera hinder när det kommer till anlitande av utländsk arbetskraft och myndigheternas bristfälliga kommunikation.

Målet med mötet var att informera om medlemsföretagens problem i frågor som rör Migrationsverket och Försäkringskassan. Förhoppningsvis kan det informella mötet leda till frågor till ansvariga statsråd och interpellationsdebatter.



Det måste bli enklare att anlita arbetskraft från andra länder anser Emma Terander.

FOTO JOEL ERIKSSON

## HÄLSOFRÄMJANDE

# LEDARSKAP

► **Genom att lyfta det** som är bra och fungerar får du en friskare och effektivare arbetsplats. Med vårt nya webbverktyg fokuserar du på det som är viktigt för dig där och då, och låter det andra vänta.

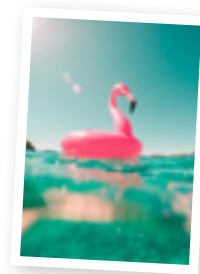
Läs mer och kom igång på [prevent.se](http://prevent.se).

## ”LÖNEÖKNINGARNA KAN INTE VARA HÖGRE ÄN PRODUKTIVITETSUTVECKLINGEN”

► **Svenskt Näringslivs vd** Jan-Olof Jacke har tillsammans med vd:arna för fem arbetsgivarorganisationer skrivit ett debattinlägg i DN där man argumenterar mot reallöneökningar som är högre än produktivitetsutvecklingen, vilket varit fallet under nuvarande avtalsperiod.



Jan-Olof Jacke är vd för Svenskt Näringsliv.



## Sommartider i arbetsgivarjouren

► **Helgfria vardagar:**

8:30–16.00, med lunchstängt mellan 12–13. Det går också bra att mejla sina frågor till [info@grona.org](mailto:info@grona.org).

—  
**3954**

► **... företag är medlemmar** i Gröna arbetsgivare.



## Vi ses på sommarens mässor!

► **Som vanligt kommer** Gröna arbetsgivare vara en del av sommarens stora mässutbud. Kom och träffa oss i vår monter!

**6-8 juni** SkogsElmia, Jönköping  
**13-15 juni** Skogsnolia, Umeå  
**26-27 juni** Borgeby Fältdagar, Borgeby  
**3-4 juli** Brunnby Lantbrukardagar, Västerås

# MARIA KNUTSON WEDEL

... är en teknisk fysiker specialiserad på materials egenskaper: vid första anblick en otippad profil för den nya rektorn på Sveriges lantbruksuniversitet. Men en mer komplett bild av Maria Knutson Wedel ger snabbt svaret på varför hon lär kunna ta detta toppuniversitet ytterligare framåt.

TEXT PER TORBERGER FOTO OSCAR MATTSSON



## MARIA KNUTSON WEDEL

**Aktuell:** tillträdande rektor SLU

**Född:** 1963

**Familj:** Man och tre barn.

**Utbildning:** Civilingenjör, teknisk fysiker, disputerade 1996 inom materialfysik

**Karriär:** 1988 Civilingenjör, doktorand och forskare vid Chalmers tekniska högskola; 2009 biträdande professor i konstruktionsmaterial; 2012 vicerektor för grundutbildningen på Chalmers tekniska högskola; 2019 rektor på SLU

# SLU:s nästa rektor drivs av lärandet

**V**i får tag på Maria Knutson Wedel mitt i förberedelserna inför en resa till Island. Där ska den nuvarande vicerektorn på Chalmers tekniska högskola under en vecka utvärdera en högskola.

– Det är en bisyssla jag har haft i några år och som jag är otroligt glad att jag har. Det är väldigt lärorikt att se hur andra länder och lärosäten jobbar med sin kvalitet, säger hon om uppdraget.

Maria Knutson Wedel är från början teknisk fysiker och disputerade 1996: då var hennes drivkraft ett intresse för sambandet mellan ett materials egenskaper och hur de är uppbyggda på molekylär nivå. Ett mycket specialiserat intresse, som snart skulle få konkurrens av flera andra.

– Innan jag blev vicerektor var jag biträdande professor, och redan tidigt i karriären började jag tänka på dels kvalitet i utbildning, dels hållbarhetsfrågor, säger Maria Knutson Wedel.

**De närmaste åren** skulle hon få chans att jobba intensivt med båda dessa frågor.

Snart fick hon möjlighet att jobba med att integrera hållbarhetsperspektivet i alla utbildningar på Chalmers.

– Under det tidiga 2000-talet fick jag också möjlighet att arbeta i ett internationellt projekt (CDIO, [cdio.org](http://cdio.org)) med målet att stöpa om ingenjörsutbildningen. Det handlade i korthet om att anpassa utbildningen så att den alltid hade yrkesrollen i centrum, och att utifrån den integrera relevant forskning och generella kompetenser i utbildningen.

**Själv kommer hon** från en helt icke-akademisk bakgrund. Hon beskriver sig själv som en ”enkel, glad hästtjej, en sådan som kan bära en tung säck utan att klaga”.

Idag bor hon på en ”pytteliten gård” där hon har hästar. Rider gör både hon och barnen, dottern bra och sönerna hjälpligt. Vid sidan av ridningen styrketränar hon också för att hålla igång, och ägnar sig åt yoga.

Hennes drivkraft finns i lusten att lära sig, något hon hela tiden får göra i den universitetsmiljö hon arbetar i.

– En annan drivkraft är att känna att jag skapar en större nytta än för bara mig själv, att skapa en samhällsnytta, säger Maria Knutson Wedel.

**Frågan om att ta över** som rektor på SLU var väldigt glädjande säger Maria Knutson Wedel.

– Dels har SLU väldigt mycket verksamhet som är avgörande för hållbarhet, både mat och ett framtida grönt samhälle såväl ekonomiskt och socialt som ekologiskt. Dels finns det väldigt mycket på lärosätet som jag ser fram emot att lära mig, säger hon.

Hon kommer till ett universitet i gott skick. Nyligen rankades SLU som världens tredje bästa universitet i sin kategori.


– Det är ett universitet som är forskningsnära och vill utveckla sin verksamhet. Det är också utspritt geografiskt – det ska bli spännande att leda en sådan organisation, säger Maria Knutson Wedel.

Den 15 juni 2019 tillträder Maria Knutson Wedel tjänsten som rektor på Sveriges Lantbruksuniversitet. <









Skörden efter de gröna näringarnas metoo-upprop #Skiljaagnarnafranvetet och skogens #Slutavverket slår väldigt olika: här och var blommar det för fullt, medan man på andra håll undrar om fröet ens hunnit landa.

# #Metoo fröet till mer jämställd bransch

10: KILLARNAS MIDDAGAR UTMANAR MANSMYTEN

12: VAD HÄNDER, NÄRINGSLIVET?

13: SÅ GICK DET TILL NÄR KVINNORNA SA IFRÅN

15: NU SKA STALLET BLI EN TRYGGARE MILJÖ

16: SVEASKOG GER FLER JÄMSTÄLLT PERSPEKTIV



För cynikern måste det synas som en ironisk twist att ett av metoo-rörelsens konkreta resultat är en herrmiddag. Men det är en feltolkning. Skogens #killmiddag i Umeå handlar om ett av de tydligaste metoo-kraven: att män börjar ifrågasätta manligt beteende.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO SÖREN ANDERSSON

# Killmiddag med jämställdhet på agendan

**M**etoo började med att man hörde om Harvey Weinstein – det var en skandal av många, den var vardagsmat. Men den slutade inte att pyra, den bara ökade och ökade i kraft, och den kom närmare och närmare en själv.

Bland annat genom skogens metoo-upprop Slutavverket, berättar Kalle Forsman, yrkesaktiv jägmästare i Umeå.

– Den volymen av vittnesmål som uppstod. Det går inte att prata runt, man kommer inte undan med att prata om policyfrågor och att ”vi har en jämställd arbetsplats”. Det var väldigt häftigt.

När Lina Arnesson Ceder och hennes studentkollegor skrev sitt öppna brev till branschen innebar det ett kliv ännu närmare för Kalle Forsman.

– Då klev rörelsen in inte bara i min bransch, utan också på skolan som jag lämnat några år tidigare. Redan när jag gick där hade jag på känn att folk råkat ut för saker, nu kändes det himla bra att det dokumenterades, säger han.

– Många säger ”inte alla män”, men vad man kan säga är ”typ alla kvinnor”.

Ett år senare var Kalle Forsman på konferensen Skogsnolia, som hade fokus på jämställdhet.



”Jag tycker inte att det är något konstigt ställningstagande att man ska bli bra bemött även som kvinna”

– Den började som en ganska liten konferens sett till antalet anmälda, sedan exploderade intresset plötsligt och de fick byta upp sig till en större lokal. Det kändes som om hela skogsbranschen var där, säger Kalle Forsman.

Nära 300 besökare fanns på plats för att lyssna på föredrag och delta i övningar och diskussioner. I slutet av konferensen berättade konferencieren om konceptet ”killmiddag” och uppmanade

deltagarna att testa. ”Killmiddag” är ett koncept som tagits fram av organisationen Make equal och som innebär att män träffas över middag och diskuterar frågor kring jämställdhet och mansrollen.

– Vi var tre som började prata om detta efteråt och blev intresserade av att testa konceptet, säger Kalle Forsman.

Tillsammans med ytterligare fem personer började de träffas över lunch för att planera en killmiddag-träff. Bland annat hittade de ett antal frågeställningar de kände sig bekväma med att ta upp med andra i branschen, och de bestämde vilka de ville bjuda in till middagen.

– Vi ville att så många som möjligt skulle kunna komma på middagen för att få så stor påverkan





Bakom #killmiddag-arrangemangen i Umeå finns en grupp yrkesverksamma personer som hittills ordnat två middagar. På bilden fr vän: Anders Ringsell, Johan Ekenstedt, Carl Jansson, Kalle Forsman, Pär Wilhelmsson och Michael Burström.

som möjligt. Men vi valde att dra gränsen vid studenter. Dels för att vi visste att de höll på med något liknande, dels för att det skulle kunna verka hämmande på diskussionen om man visste att den man pratar med kan vara en framtida arbetsgivare eller anställd.

Detta även om gänget kring Killmiddag-träffarna hela tiden har betonat att det är de som individer, inte företagsrepresentanter, som är engagerade. Alla är yrkesverksamma, men var de jobbar brukar de inte prata om – det nämndes inte heller i det öppna brev de skrev till jägmästarstudenterna.

**Idag har två killmiddagar** genomförts i Umeå, med ett 20-tal gäster varje gång.

– Det har varit över förväntan. Man sitter ansikte mot ansikte med en person som jobbar i branschen och pratar kring ett antal frågor. Sedan pratar man i större grupper, säger Kalle Forsman.

En positiv erfarenhet fick han av en av dem han upplevde som minst engagerad under middagen.

– Han kändes inte så öppen, gav kortfattade svar och så. Sedan fick jag höra att han på nästa middag sagt att ”den månad som gått sedan sist har varit den bästa jag haft med min fru – vi har pratat om massor med saker vi aldrig pratat om förut”, berättar Forsman.

I dagsläget finns inga nya middagar inplanerade.

– Inför Skogsnoia i sommar har arrangörerna fått en passning om att det vore lämpligt att köra ett arrangemang där, men vi har inte hört om det blir något. Men det vore kul om någon ville ta detta vidare i andra delar av Sverige också.

**Ytterligare ett resultat** av Skogsnoia-konferensen är det öppna brev som publicerades på [skogen.se](http://skogen.se), som ett svar på jägmästarstudenternas brev från ett år tidigare.

– På Skogsnoia-konferensen förra hösten fick vi veta att de inte fått något svar på sitt brev, något som vi pratade om på en av våra planeringsluncher inför en killmiddag. För att visa vårt stöd för deras krav, kom vi överens om att skriva ett öppet svar, säger Kalle Forsman.

Brevet avslutades med en uppmaning till läsaren att också skriva under på brevets budskap om att de förändringar jägmästarstudenterna efterfrågade var både rimliga och välkomna i branschen. Idag har närmare 350 personer skrivit under uppropet.

För Kalle Forsman är det inga konstigheter.

– Jag tycker inte att det är något konstigt ställningstagande att man ska bli bra bemött även som kvinna i arbetslivet. Det känns rimligt. Det är värt att börja prata om. <

## #Killmiddag...

...reflekterar kring mansrollen. Konceptet Killmiddag kom till på initiativ av jämlikhetsstiftelsen Make Equals initiativ 2016. Det handlar om att skapa tillfällen för män att diskutera frågor som påverkar mansrollen men som män sällan diskuterar. Exempel på ämnen är kärlek, vänskap, flyktvägar och sex.

Mer om #killmiddag kan du läsa på [killmiddag.se](http://killmiddag.se)



**Örjan Lenárd**

Vice Förhandlingschef  
08-762 79 64  
[orjan.lenard@grona.org](mailto:orjan.lenard@grona.org)  
[grona.org](http://grona.org)

# VAD HÄNDER, NÄRINGSLIVET?

**Ett år efter att de kvinnliga jägmästarstudenterna krävde förändring i branschen har det hänt en hel del på SLU. I Näringslivet syns emellertid få konkreta resultat.**

TEXT PER TORBERGER FOTO SLU



Lina Arnesson Ceder,  
Jägmästarstudent.

**F**rån hashtag till handling. Det var rubriken på det öppna brev som skickades till ledningen för SLU och parallellt publicerades i [skogen.se](https://www.skogen.se) i slutet av mars 2018. Brevets avsändare var 16 kvinnliga jägmästarstudenter som ville se förändring både på SLU och i näringslivet. "Vi kommer att arbeta hårt för den förändring vi vill se och förväntar oss detsamma av SLU och skogsnäringen" skrev de bland annat och listade ett antal åtgärdskrav, som utbildningar, tydliga ställningstaganden och konsekvenser för dem som betar sig oacceptabelt.

- Brevet har lett till ett flertal åtgärder. Bland annat har SLU lyft den här frågan på ett helt annat

**"Det är klart att man funderar på sin egen framtid i branschen."**

sätt med studenterna. Från dag ett på jägmästarprogrammet finns numera forum och utrymme att prata om normer och jämställdhet, och de har infört en kurs kring genus i skogsbruket som inom några år blir obligatorisk.

Det berättar Lina Arnesson Ceder som är en av dem som undertecknade brevet och en av dem som talade när det i mars var återträff ett år efter att brevet initierades.

- Det kom uppemot 70 deltagare till träffen från hela Skogssverige, säger hon.

Hon nämner också nätverket NYKS, Nätverket för yrkesverksamma kvinnor i skogsbranschen, som grundades för ett år sedan och idag har över 450 medlemmar i hela Sverige.

Men om universitetet har svarat tydligt, har det varit mer tyst från näringslivet. Lina Arnesson Ceder känner till att några bolag genomfört utbildningar, men några andra konkreta åtgärder direkt kopplat till brevet är hon inte medveten om.

- Efter att brevet publicerades fick vi ganska snart

ett svar av SLU:s dekan, men från näringen var det tyst i det offentliga rummet.

Enskilda personer har hört av sig direkt till oss och några har reflekterat kring brevet i skogliga forum.

**Initiativet #killmiddag** har startats av personer i Umeå (se artikel sid 10).

Efter påpekanden om bristen på respons kom till slut ett brev till undertecknarna från ett antal HR-chefer på stora branschföretag, men några officiella svar har de inte fått.

- Att detta inte synliggjorts och debatterats av de tyngsta maktavarna tolkar jag som att detta inte tagits på största allvar, trots den allvarliga kritiken som förts fram. Bristen på gensvar påverkar, säger hon.

- Det är klart att man funderar på sin egen framtid i branschen. Det är en orättvisa att ha studerat fem år på ett universitet, men att jag som kvinna väl ute i branschen kan komma att jobba för en lägre lön än manliga kollegor och jobba under ett glastak, mindre makt att forma och påverka min arbetsplats och branschen. Detta trots samma kunskap och likvärdig studieskuld.

**Trots det verkar hon hoppfull.**

- Det intresse och den uppmärksamhet vi har fått visar ändå att det är en mottaglig bransch som faktiskt vill ha förändring. Det är en bransch där det skapats utrymme att diskutera de här frågorna, avslutar Lina Arnesson Ceder. <

## Åtgärdskraven i korthet

- (1) Återkommande obligatoriska utbildningar om människors lika värde och normkritik för studenter, SLU-anställda och inom skogsnäringen.
- (2) Tydlighet från SLU och skogsnäringen ang vad som är ett accepterat beteende och inte
- (3) Tydlighet kring vilka konsekvenser som följer av ett icke accepterat beteende.
- (4) Enkelhet vid anmälan/rapportering av ett icke accepterat beteende, både för den utsatta och betraktaren.
- (5) Att ett icke accepterat beteende leder till allvarliga konsekvenser.

Källa: [skogen.se](https://www.skogen.se)



En insiktslös kommentar blev gnistan, veden fanns i en Facebook-grupp. Så startade metoo-uppropet i de gröna näringarna, #skiljaagnarnafrånvetet. Över 200 vittnesmål om övergrepp, trakasserier och otillbörligt beteende kom in till uppropet – nu efterlyser grundaren Matilda von Rosen mer handling från företagen.

TEXT PER TORBERGER FOTO CARLA KARLSSON

# De sa ifrån – men har branschen lyssnat?

**S**ida upp och sida ner med vittnesmål om förnedrande behandling, sexism och rena övergrepp. Från gårdar, från företag, från styrelserum – från alla tänkbara miljöer inom lantbruksnäringen, helt enkelt.

Så ser det ut på 35 tättskrivna sidor i sammanställningen av berättelserna från lantbruksrörelsens Metoo-upprop #skiljaagnarnafrånvetet. Vittnesmålen samlades in under cirka två månader i slutet av 2017, samtidigt som liknande initiativ togs i flera andra branscher runtom i Sverige.

Bakom lantbruksuppropet stod dåvarande vd för BM Agri, Matilda von Rosen, och Annika Bergman, företagare och vice ordförande för Gröna Arbetsgivare.

– Jag var på en branschträff strax efter att skådespelarnas upprop #tystnadtagning publicerats och stod och pratade med en man om metoo. Plötsligt säger han att ”men det där finns ju inte i de gröna näringarna”, och jag sa ”skojar du eller?!”, berättar Matilda von Rosen.

Bäst att smida medan järnet är varmt, tänkte hon, och kontaktade Annika Bergman.

**Annika Bergman är grundare** till en Facebook-grupp för kvinnor i de gröna näringarna, Ruralista. Hon drog igång gruppen ungefär ett halvår innan metoo briserade, och i gruppen diskuterades både stora och små frågor kring arbetet i det gröna.

– Jag blev inbjuden till gruppen av Annika som jag bara träffat någon gång tidigare. När sedan detta metoo hände några månader senare, kontaktade jag Annika och frågade om vi inte skulle starta ett upprop och använda Ruralista för att nå ut, säger Matilda von Rosen.

**Annika Bergman var med på noterna.** Ruralistas medlemmar bjöds in till en hemsida där man kunde skriva på uppropet. Det var också möjlighet att dela med sig av egna erfarenheter och att ta del av andras på en lösenordsskyddad del av hemsidan.

Gensvaret i gruppen blev starkt.

– Det kändes som om folk blev lättade. Vi fick väldigt bra cred från kvinnorna i gruppen, att vi gav

”Men det där finns ju inte i de gröna näringarna”, och jag sa ”skojar du eller?!”





dem möjlighet att lätta upp och berätta att detta finns också i denna bransch, säger Matilda von Rosen.

Hon blev själv medveten om hur brett dessa beteenden egentligen breder ut sig. Att det händer "från styrelserum till mjölkgruppen, från minsta lilla kommentar till gruppvåldtäkt" var något hon inte riktigt reflekterat över tidigare. Berättelserna från metoo överraskade många män som inte hade insett hur kvinnor faktiskt kan ha det i vardagen och livet, men det har heller inte varit självklart att prata om kvinnor emellan. Nu öppnades dock dammluckorna.

## "Jag efterlyser mer handling i företagsstyrelserna – dessa frågor finns inte på dagordningarna"

– Vartefter människor läste berättelserna på hemsidan, var det fler och fler som öppnade och berättade om sina egna

erfarenheter. Många insåg nog också att de faktiskt varit med om saker, säger Matilda von Rosen.

**Under november och december** samlades cirka 1 000 underskrifter och omkring 250 olika vittnesmål in från besökarna på webbplatsen. I december samlades berättelserna ihop i en rapport med samma namn som uppropet. Den skickades sedan ut till några organisationer och kan fortfarande beställas av företag och andra som är intresserade.

Att Skiljaagnarnafrånvetet fick så stort genomslag är lite av en slump säger Matilda von Rosen idag. Men hon anar vissa framgångsfaktorer.

– Annika Bergman kommer från förenings-

rörelsen, från LRF bland annat, och hade med sig hela den biten. Jag kommer mer från det privata näringslivet.

– Så vi kom från olika håll och hade hyfsat höga positioner i branschen, något som kanske gav oss lite mer trovärdighet, säger hon.

**Gensvaret från kvinnorna** som jobbar i branschen har varit bra, det har funnits intresse för rapporten och uppropet från många håll. Men trots det upplever Matilda von Rosen att det har varit rätt tyst i branschen kring detta.

– Näringslivet har inte enligt vad jag sett och vet visat något större intresse. Jag efterlyser mer handling i företagsstyrelserna – dessa frågor finns inte på dagordningarna. Tyvärr tror jag det brister i många ledningar att hantera de här grejerna, säger hon.

Men kanske är vi just nu i det skede då allt hänger i luften och många väntar för att se vart det kommer att landa, i lugnet före stormen, resonerar hon. Och trots allt, metoo-rörelsen har redan fått stora effekter. Till exempel säger kvinnor ifrån oftare idag, tycker hon, och många män har plötsligt förstått hur det kan vara att vara kvinna.

– En annan intressant effekt som kommit i kölvattnet är att man har börjat diskutera manlighet och hur män ska vara. Även männen är intryckta i ett litet hörn för hur de ska vara, något som kanske bidrar till att de lätt kränker tjejer.

– Så det är win win för alla parter att detta kommer upp till ytan. Jag hoppas verkligen att det kommer att landa i något mycket mycket bättre för alla parter, både tjejer och killar, säger Matilda von Rosen. <

## Medgrundaren: "Har inte fattat någonting"

**A**nnika Bergman är företagare med fokus på ledarskap och personalfrågor, författare och flitigt anlitad styrelsemedlem: ett av hennes många styrelseuppdrag är för Gröna Arbetsgivare där hon är vice ordförande.

Hon var också den som grundade Facebook-gruppen Ruralista och tillsammans med Matilda von Rosen startade Metoo-upporet #Skiljaagnarnafrånvetet, som du kan läsa mer om ovan.

**Hur upplevde du gensvaret från branschens kvinnor på Skiljaagnarnafrånvetet?**

– Det blev ett förvånansvärt starkt gensvar. Många hade historier att berätta och när några började, var det fler som började reflektera och insåg att de också hade drabbats av beteenden och handlingar.

– Det blev också bra diskussioner kring

vad som är okej. Jag tror det stärkte kvinnorna, nu vet man tydligare var gränsen går och det blir lättare att säga ifrån.

**Vilka effekter har uppropet fått i branschen?**

– Vi vet att det fanns några företag som tog detta på väldigt stort ansvar, men sedan vet vi att många företag inte gjort ett dugg. Det finns exempel på när män, direktörer och andra som ska representera sina företag, offentligt förlöjligar hela metoo-rörelsen: de har inte fattat någonting. De förstår inte vad omgivningen förväntar sig av oss idag.

– Så det finns många företag som har anledning att göra ett mycket mer gediget arbete än de gjort.

**Vad kan Gröna Arbetsgivare göra för att uppmuntra handling?**

– Det är som med all demokratisk



förändring, vi måste fortsätta att prata om detta. För mig handlar det i slutändan om att visa respekt för en annan människa.

– Ledarskapet äger värderingarna och måste se till att sätta de spelregler som ska gälla på arbetsplatsen. Men det handlar också om medarbetarskap: hur vi beter oss mot varandra är ett personligt ansvar. <

TEXT PER TORBERGER  
FOTO ANNIKA BERGMAN, AGROMIND





Initiativet Schysst stall lanserades i våras och handlar om sexuella trakasserier i hästnäringsen. Kan Gröna näringar lära sig något av det? Lisa Rönnbäck på Prevent svarar.

# 6 FRÅGOR OM SCHYSST STALL

## 1 Vad innehåller satsningen Schysst Stall?

– Schysst stall-materialet är samlat på sajten med samma namn och består av en webbutbildning som riktar sig till arbetsgivare, en handledning för lärare på yrkesskolor med hästinriktning, filmer att diskutera kring, fakta om vad sexuella trakasserier är och målgruppsanpassad information om hur man ska göra om man själv eller någon annan blir utsatt. Det finns också en anonym tipstjänst för att tipsa om initiativet och sist men inte minst Schysst stall-kartan där alla Schyssta stall visas: [schysststall.se/karta](http://schysststall.se/karta)

## 2 Hur blir man ett Schysst Stall? Vad innebär det, skriver man under? Innebär det att man gör vissa åtgärder på sitt företag?

– För att bli ett Schysst stall ska arbetsgivaren eller någon annan i arbetsledande ställning i stallet göra webbutbildningen för arbetsgivare. I utbildningen får man lära sig mer om vad sexuella trakasserier är och hur man som ansvarig för arbetsmiljön kan arbeta för ett gott klimat i stallet. Utbildningen avslutas med ett test och när man klarat det får stallet en plats på Schysst stall-kartan där alla Schyssta stall i Sverige finns med. När man blivit godkänd skickar vi också ut en uppsättning med Schysst stall-saker, till exempel en plansch. Tanken är att arbetsgivaren ska sätta upp planschen i stallet för att signalera för alla som vistas där att "här ställer vi upp på dessa punkter". Förhoppningsvis blir Schysst stall-sakerna en påminnelse om vad som gäller, och ett sätt att närma sig frågorna och börja prata om dem. Det blir också lättare att säga ifrån, för egen eller

någon annans räkning, ifall arbetsgivaren har talat ut att det är välkommet! Efter 18 månader hör vi av oss och man får göra en repetition för att ha kvar sitt stall på kartan.

## 3 Vem ansvarar för att man är ett Schysst Stall? Bara arbetsgivaren eller även de anställda?

– Det är arbetsgivaren som kan se till att man blir ett Schysst stall, och det är också arbetsgivaren som har ansvar för att visa att man är ett Schysst stall genom att använda planschen, och vara tydlig med för alla som vistas i stallet att man inte tolererar trakasserier och andra kränkningar. Men precis som med arbetsmiljö i stort så handlar dessa frågor om att alla på arbetsplatsen följer de riktlinjer man sätter upp och bidrar till ett schysst klimat, för det är inte något arbetsgivaren kan åstadkomma på egen hand.

## 4 Vilken respons har ni fått?

– Överlag väldigt positiv respons! När vi visade upp materialet på Hästföretagarforum under Gothenburg Horse Show fick vi många kommentarer från deltagare om att detta behövs och är viktigt. Och att det är ett sätt att börja jobba med denna fråga, att ha något handgripligt att titta på och börja prata om. En arbetsgivare som gått webbutbildningen nämnde att han fått sig en tankeställare; som man i övre medelåldern hade han inte tänkt på att vissa situationer och kommentarer kan uppfattas som olustiga av andra, kanske yngre personer. Han kände sig också nöjd med att kunna ta upp, t.ex. när han fick nya praktikanter, med hjälp av planschen att på hans arbetsplats tillåter man inte

trakasserier och att ifall något skulle hända så skulle man komma till honom direkt.

## 5 Skulle man lika väl kunna säga "Schysst arbetsplats" och applicera ert arbete på de gröna näringarna (lantbruk, skog, trädgård, djursjukvård)?

– Vi har fokuserat bildmässigt på hästnäringsen, och speciellt i arbetsgivarutbildningen tar vi upp vilka förutsättningar just i hästnäringsen som har gjort att sexuella trakasserier kan förekomma. Men med en del justeringar så skulle det kunna gå mycket bra att använda även för andra branscher. Problematiken förekommer som bekant i alla yrken och i hela samhället, och lagen ser lika ut oavsett.

## 6 Vilken effekt tror du att ett sådant här arbete får?

– På kort sikt hoppas vi att man tänker till, och funderar på vad man tycker är okej och inte och på sitt eget beteende. Vågar jag agera om något händer? Vi hoppas att den långsiktiga effekten blir att det blir mer självklart att ta upp denna typ av frågor och prata om dem i förebyggande syfte, men också ifall en situation med kränkningar skulle uppstå. Om man har lärt sig var gränserna går, och hur man ska agera ifall det händer (både en själv eller om man ser någon annan bli utsatt) är det större chans att man agerar och tar frågan vidare. Detta gäller speciellt eleverna vid yrkesskolorna, som är framtidens arbetstagare och arbetsgivare i hästnäringsen. Höjer vi deras medvetande om frågorna redan under utbildningstiden ökar vi chansen att det ser bättre ut på sikt. Men det är ett uthålligt arbete som måste göras, det är inget som går att ändra snabbt.

**Sedan 2016 utbildar Sveaskog sina anställda i likabehandling. Utbildningen har gett goda resultat och Sveaskog gör den nu tillgänglig för sina entreprenörer i Skötselskolan.**

TEXT PER TORBERGER FOTO SVEASKOG



Tomas Kolmodin (närmast kameran), Göran Karlsson, Patrik Eklund och Lennart Hansson diskuterar i samband med Sveaskogs utbildning i jämställdhet och mångfald för entreprenörer.

# Sveaskog utbildar i likabehandling

**S**tatliga Sveaskog har i flera år arbetat aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor, och utbildar sedan 2016 alla sina anställda i bland annat genus, normer och inkludering. Företaget tar nu inom kort nästa steg och gör utbildningen tillgänglig för sina entreprenörer, som en del i Skötselskolan.

– Grunden för arbetet innebär att skapa en medvetenhet och kompetens på området. Först när det finns kan vi upptäcka saker som vi behöver förändra och förbättra för att vi ska bli en mer inkluderande arbetsgivare, säger Lisa Liljenstrand, HR-specialist på Sveaskog.

**På Sveaskog utbildades** cheferna i ett första steg. Därefter fick de i sin tur utbilda sina medarbetare, med stöd av en webbutbildning.

Att låta cheferna själva hålla i utbildningen var ett medvetet val av metod för att engagera cheferna i arbetet.

– Hade vi anlitat en konsult för att hålla i utbildningen hade vi troligtvis inte nått samma resultat. Det märktes tydligt att vi fick ett ökat engagemang i frågan och att fler fick på sig genusglasögonen efter utbildningen. Både medarbetare och chefer hörde av sig med synpunkter och förbättringsförslag på området, säger Lisa Liljenstrand.

– Ett konkret exempel på detta var när en av våra medarbetare, som själv fick sig en tankeställare när han genomgick utbildningen, hörde av sig med en idé om att vi även borde utbilda våra entreprenörer. Som en pilot utbildades därför i december 2016 59 personer hos våra entreprenörer inom skogsård, avverkning, logistik och vägar av sina kontaktpersoner på Sveaskog.

Sedan 2016 genomgår alla nyanställda utbildningen under ledning av Sveaskogs chefsjurist, som en del i introduktionen. Det skickar en tydlig signal om att detta är en prioriterad fråga på företaget och att ledningen står bakom arbetet.

Utbildningen varvar teoriavsnitt med diskussions- och reflektionsfrågor inom ämnen som normer, genus, jargong samt hur vi konstruerar könsroller och hur vi bibehåller dessa på olika sätt på arbetsmarknaden och i livet som helhet.

– Detta är saker som vi ofta gör omedvetet. Genom att sätta fingret på det och reflektera kring hur det påverkar oss och vilka konsekvenser det får, har vi möjlighet att agera annorlunda, säger Lisa Liljenstrand.

**Inom kort tas nästa steg** och Sveaskog gör utbildningen i jämställdhet och mångfald tillgänglig för sina entreprenörer via Skötselskolan.

– Entreprenörerna har ofta inte samma resurser som vi att arbeta med jämställdhet och mångfald. Som Sveriges största skogsägare vill vi bidra till att utveckla inte bara våra egna medarbetare, utan även våra entreprenörer. Om vi kan stötta dem i arbetet med att bli mer attraktiva som arbetsgivare för både kvinnor och män så är det något som hela branschen vinner på, säger Lisa Liljenstrand.

– Som arbetsgivare i hela Sverige är vi medvetna om att detta är frågor som både nuvarande anställda och morgondagens anställda tittar på. Det är frågor som både kan göra att man väljer en arbetsgivare, och att man väljer bort en arbetsgivare, säger Henrik Dider, HR-chef på Sveaskog.

– Att ha bra värderingar och en bra kultur kring likabehandling är idag en rekryteringsfråga, imorgon är det en överlevnadsfråga, säger han. <



Lisa Liljenstrand,  
Sveaskog.



Henrik Dider,  
Sveaskog.

VILL DU VETA MER?

Kontakta  
Lisa Liljenstrand

HR-partner på Sveaskog  
lisa.liljenstrand@sveaskog.se  
08-655 92 20  
070-300 14 88



# Svenskt Näringsliv jobbar för Gröna arbetsgivare

► I en intervju med Gröna arbetsgivare berättar Svenskt Näringslivs nya vd om Svenskt näringslivs arbete för företagen i hela Sverige.

**Vilken är Svenskt Näringslivs största utmaning det kommande året?**

– Vår största utmaning är alltid att svenska företag ska ha bästa möjliga förutsättningar. Sverige kan ha ett välstånd i världsklass, men bara om företagsklimatet också är i världsklass. Här behövs en rad reformer. Det måste inte minst bli lättare att starta och driva företag.

– En stor utmaning under det kommande året blir att jobba för att de bra delarna i januariavtalet mellan S, C, L och MP genomförs. Jag tänker bland annat på enklare 3:12-regler och sänkt marginalskatt. Samtidigt finns det också dåliga delar i avtalet som vi ska försöka stoppa.

**På vilket sätt har våra medlemmar nytta av ett medlemskap i Svenskt Näringsliv?**

– Det finns många nyttor. En viktig nytta är att medlemskapet innebär en starkare röst för ett bättre företagsklimat.

– Svenskt Näringsliv arbetar med de frågor som är gemensamma för alla företag. Det handlar exempelvis om skatter, arbetsrätt, miljö och infrastruktur. Flera av de bra punkterna i januariavtalet rör just frågor som vi jobbat aktivt för.

”Det behövs både en ny syn på trygghet och ett modernt regelverk som funkar på dagens arbetsmarknad.”

– Andra stora nyttor är våra avtalsförsäkringar. De kompletterar den allmänna pensionen och socialförsäkringarna och ger medarbetarna ett extra stöd.

**Vad är målet med att förändra LAS och hur arbetar ni med den? Vad vill man uppnå? (Trygghet i omställning)**

– Det behövs både en ny syn på trygghet och ett modernt regelverk som funkar på dagens arbetsmarknad.

– Vårt mål är att komma överens med PTK och LO om en lösning som stärker både medarbetarnas trygghet och företagets flexibilitet. Den modell vi presenterade tidigare i år är vår utgångspunkt i de förhandlingarna.

**Vad menar ni med att ni vill anta ”näringslivets värderingar”? Och vad vill ni uppnå?**

– Tanken är inte att det ska fattas något

särskilt beslut om värderingar på vår stämma. Näringslivets värden är inte initiativ som ska antas, det är en pågående diskussion om vilka värden företagsamheten bygger på och skapar för samhället. Däremot kommer en antologi där flera skribenter reflekterar kring dessa värden att delas ut på stämman. Den ska också finnas tillgänglig för fler att läsa och diskutera vidare.

**Många av våra medlemsföretag driver företag på landsbygden, vad gör ni för att förbättra deras förutsättningar att driva företag?**

– Vi jobbar för att alla företag ska ha bästa möjliga förutsättningar, oavsett bransch, storlek och var i landet de finns. Vi är övertygade om att bra generella villkor är det som gynnar företagsamheten bäst.

– För att villkoren ska vara bra i alla de 290 kommunerna driver vi ett långsiktigt arbete för ett bra lokalt företagsklimat.

**Arbetskraftsinvandring är en central fråga för våra medlemmar, hur arbetar ni med frågan?**

– Svenskt Näringsliv var en drivande kraft i avregleringen av arbetskraftsinvandringen 2008. Vi fortsätter att kämpa emot förslag om försämringar som skulle göra det svårare för företag att klara kompetensförsörjningen. ◀

Jan-Olof Jacke ser bra, generella företagarevillkor som en viktig förutsättning för framgångsrikt företagande också på landsbygden.

Gröna Arbetsgivares och LRFs projekt Jobba Grönt har blivit en stor framgång. Antalet sökande till lantbruksskolor ökar och över en miljon unga har nåtts av kampanjens olika budskap. Det är ett resultat av att jobba tillsammans, hävdar LRFs tidigare vd **Anders Källström**.

## KRÖNIKA

# Att kroka arm gör oss starkare



**Det gröna näringslivet är grejen.** Det är nyckeln till minskad global uppvärmning, vägen till att nå regeringens klimat- och miljömål och inte minst grunden för det hållbara samhället.

Att få fler människor att hitta till och jobba inom det gröna näringslivet är själva syftet med projektet Jobba Grönt, som drivs gemensamt av LRF och Gröna arbetsgivare. Sommaren 2013 tog vi i LRF initiativet att tillsammans med dåvarande SLA skapa det som senare blev projektet Jobba Grönt. För oss handlade det om att ge en samtids- och framtidsbild av det gröna näringslivet i Sverige. Ett huvudmål var att ta verklig plats i valrörelsen 2018. Där och då kändes det som ett både djärvt och vågat mål. Men vi gjorde det, vi satte tydligt avtryck. Dessutom ser vi att antalet sökanden till landets naturbruksgymnasier ökar flera år i rad. Fler intresserade unga, fler nyfikna karriärbytare är exakt vad våra näringar behöver. De som vågar och vill behövs verkligen – och de har en både spännande och ansvarsfull framtid i sina händer.

**Hur har det gått senaste året i projektet?** Har vi nått fram, har vi nått ut? Om man som läsare av den här krönikan inte själv har sett eller hört något om Jobba Grönt, vad beror det på? Sannolikt är det för att du inte är målgrupp för kampanjen. För faktum är att den har landat väldigt väl bland dem som vi vill ska ha sett den, alltså dem som är unga och dem som funderar på en karriär inom vårt gröna näringsliv. Vi har både satsat på att möta

**”Vi behöver inte tycka lika i allt, vi företräder ju olika intressen. Men där vi väl har en gemensam syn, som i den här frågan, ja då ska vi naturligtvis göra gemensam sak.”**

**ANDERS KÄLLSTRÖM**



ungdomarna fysiskt genom skolbesök av våra ambassadörer och via sociala medier. Den kanal som haft allra störst genomslag är snapchat, tätt följt av instagram och youtube. Vi har gjort över 500 inlägg i sociala medier vilket har lett till att våra budskap exponerats mot målgruppen närmare 30 miljoner gånger! Totalt har vi nått 1 400 000 ungdomar mellan 13 och 17 år. Till en bråkdel av kostnaden om man istället skulle ha fokuserat på köpt media, alltså köpt reklam i press, radio och tv. Så har vi lärt oss att jobba smart och effektivt. Utöver denna framgångsrika satsning har vi även nått ut till studie- och yrkesvägledare på ett framgångsrikt sätt, yrkesgrupper inom skolans värld som är nyckeln till att nå ännu fler.

**Jag är stolt över den här kampanjen.**

En del av framgången är att vi har gjort den tillsammans. Det ska nämligen inte underskattas hur viktigt det är att kroka arm i hela näringen. Ju fler aktörer vi är, desto starkare blir vår gemensamma röst. Vi behöver inte tycka lika i allt, vi företräder ju olika intressen. Men där vi väl har en gemensam syn, som i den här frågan, ja då ska vi naturligtvis göra gemensam sak. Det här är ett samarbete som jag är mycket nöjd över som VD i LRF. När jag nu lämnar rollen efter 10 år hoppas jag att arbetet kommer att fortsätta – och eftersom jag inte är målgrupp räknar jag inte med att kunna se den särskilt ofta. Men bara vetskapen om att rätt personer gör det räcker gott och väl för mig. <





Gröna arbetsgivares Linus Ljungström välkomnar gästerna till den första "Gröna" årsstämman.

# Stark framtidstro på årsstämman

► **De gröna näringarna** är gamla, men moderna, med en stark framtidstro och vind i seglen. Så går det möjligt att sammanfatta årsstämman i en mening.

På förmiddagen var det årsmöte för sektionerna och stämma för hela Gröna arbetsgivare. Hela eftermiddagen ägnades åt temat "De gröna arbetsgivarnas framtid."

Moderatorn Susanna Popova passade bollen till Markus Uvell, Anna Kinberg Batra och Jan-Olof Jacke, som alla pratade om industrins framtid med olika angreppssätt. Den som stack ut var överste Anna Siverstig som pratade om sommarens insatser när stora delar av Sverige brann.

**Dagen avslutades med traditionsenlig middag på Operaterassen.** Under stämman valdes den nya styrelsen. Deltagarna gick helt på valberedningens förslag och den nya styrelsen ser ut som följande:

## Omval

Mats Sandgren, ordförande  
Annika Bergman, vice ordförande  
Roger Carlsson  
Göran Brynell  
Karin Nordén  
Kenneth Lundin  
Pelle Sättare

## Nyval

Karin Ronander



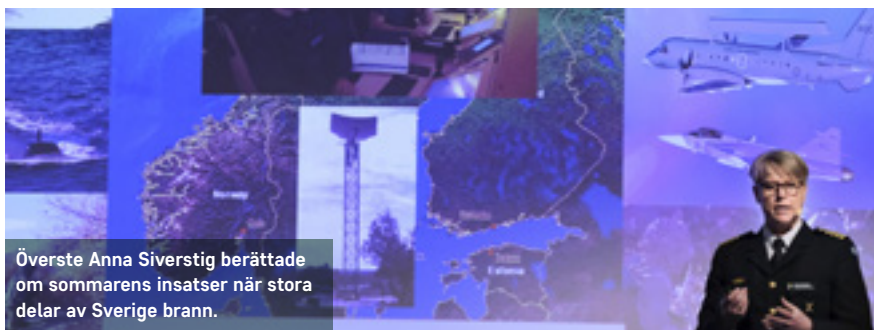
Anna Kinberg Batra pratade om industrins framtid.



Gröna arbetsgivares ordförande Mats Sandgren och vd Lena-Liisa Tengblad inledde årsstämman.



Många möten. Årets stämma var som vanligt välbesökt.



Överste Anna Siverstig berättade om sommarens insatser när stora delar av Sverige brann.



Trevligt mingel under kaffepausen.



Dagen inleddes med sektionsmöten med efterföljande årsmöte.



Anställda som är yngre än 18 år är minderåriga.

## SOMMARJOBB

# Att tänka på när du anställer minderåriga

► **Det är vanligt att minderåriga under 18 år arbetar på sommaren.** Det innebär särskilda regler för arbetsgivaren att ta hänsyn till.

Det händer att minderåriga anlitas för arbete utan lön i pengar. En person som får betalt räknas som anställd oavsett om ersättningen är i pengar eller i andra ersättningar. Motsatsen är ideell arbetskraft som inte får betalt.

### Särskilda skyddsregler

En person som är yngre än 18 år är minderårig. En minderårig ska få en introduktion på arbetsplatsen och ha en tillgänglig handledare. De omfattas av kollektivavtalet precis som andra anställda, men det finns ytterligare skyddsregler. När du anställer en minderårig ska du som arbetsgivare göra en riskbedömning för att undersöka om arbetsuppgifterna är lämpliga utifrån minderårigas ålder, fysiska och psykiska mognad och andra förutsättningar. Du ska även informera den minderåriges vårdnadshavare om arbetsuppgifter och risker.

### Arbetsuppgifter

Gemensamt för alla minderåriga är att de inte får utföra arbetsuppgifter som kan leda till allvarliga skador.

Ju äldre en minderårig är, desto fler arbetsuppgifter är tillåtna. Det finns dock vissa arbetsuppgifter som alltid är förbjudna för minderåriga.

### Löper större risk

En ung person är inte fysiskt färdigutvecklad och har större risk att skada sig av exempelvis tunga lyft eller enformigt arbete. Denna risk är större ju yngre personen är.

### Barn och ungdomar:

- löper större risk att skada sig, både fysiskt och psykiskt
- råkar oftare ut för olyckor
- tänker ibland annorlunda än vuxna på hälsorisker och konsekvenser av olyckor
- löper större risk att påverkas negativt av kemiska ämnen

### Minderåriga får inte arbeta ensamma om arbetet kan innebära risk för:

- kroppsskada genom olycksfall
- starkt psykisk påfrestning
- våld och hot

### Vad de får och inte får göra

Yngre barn får inte anlitas till arbete, men de får utföra mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter i familjeföretag som inte har några anställda, t ex trädgårdsarbete, lätt utfodringsarbete, frukt- och bärplockning.

Äldre barn får endast ha arbetsuppgifter som inte är fysiskt eller psykiskt påfrestande och som inte kräver stort ansvar.

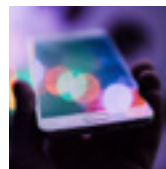
### Det innebär att äldre barn inte får:

- ansvara för något som är värdefullt eller utföra uppgifter som kan leda till att man

- skadar sig allvarligt om något går fel
- utföra fysiskt tunga arbetsuppgifter, t ex tunga lyft
- utföra psykiskt påfrestande arbetsuppgifter, t ex hantera värdesaker eller arbeta i miljöer där det finns risk för våld, konflikter eller hot
- sälja åldersrelaterade varor som t ex alkohol, snus och tobak

**För att kunna anställa** ett äldre barn krävs ett godkännande från vårdnadshavaren att barnet får arbeta med de aktuella uppgifterna.

Ungdomar får endast utföra normalt ofarliga arbetsuppgifter. Riskfyllda arbetsuppgifter är dock tillåtna för ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning (eller likvärdig utbildning) för uppgiften, till exempel motorsågs- eller truckutbildning (eller om arbetsuppgiften ingår i skolundervisning eller handledd praktik). En arbetsgivares interna utbildning anses oftast inte vara tillräckligt omfattande för att klassas som likvärdig med en gymnasieutbildning.



**VILL DU VETA MER?**  
Arbetsgivarjouren  
08-762 79 50  
info@grona.org



## SEMINARIER

# Grönt Forum gjorde riksdagspremiär

► Den 9 maj hade Gröna arbetsgivare sitt första Grönt Forum i riksdagen. Det är en serie seminarier där frågor som är viktiga för Gröna arbetsgivare lyfts. Vid varje tillfälle bjuds motparten och riksdagsledamöter från relevanta utskott in.

Den här dagen vigdes åt rubriken "Vem ska vårda Bamse och Tusse?" En rubrik som är betydligt mer illavarslande än det kanske låter.

Med underlag från Svensk Djursjukvårds branschrapport 2018 presenterade Gröna arbetsgivare/Svensk Djursjukvård problemen djursjukvården har när det kommer till kompetensförsörjning för en grupp intresserade riksdagsledamöter.

Den svenska djursjukvården är i stort behov av personal. Som det är nu utbildas inte i närheten så många veterinärer och djursjukvårdare i Sverige som behövs, trots att söktrycket till utbildningarna är enormt. Det utbildas bara 100 veterinärer årligen, men behovet är det tredubbla. Läget är inte mycket bättre för djursjukskötarna och



Mia Runnérus, Emma Terander, Jörgen Gustavsson och Amelie von Zweigbergk på besök i riksdagen.

problemen blir inte mindre av att det är legitimationsyrken, så vem som helst får inte utföra arbetet.

Det var riksdagsledamöter från höger till vänster på Grönt Forum och publiken var både engagerad och frågvis när Svensk Djursjukvårds Mia Runnérus från Evidensia Djursjukvård AB förklarade allvaret i den situation vi nu är i.

Den här dagen gjorde Gröna arbetsgivare

gemensam sak med fackförbundet Kommunal. De beskrev sin syn på problemen med att allt för få personer utbildas inom djursjukvården och underströk problemet med de tillfälliga undantagen för djurvårdare som upphör 2023. Något som enligt dem aldrig borde ha blivit av från första början.

Vid nästa seminarium för Grönt Forum kommer vi att ta upp arbetskraftsinvandring för företag inom jordbruk och skogsbruk.

## FRÅGOR &amp; SVAR

## ”Vad händer om hen blir sjuk under semestern?”

**?** Jag har en anställd som har ganska många frånvarotillfällen på grund av sjukdom. Vad händer om hen blir sjuk exempelvis fem dagar under semestern och då kontaktar mig och vill ha sjuklön istället för semester? Kan hen kräva det?

**SVAR:** I § 15 Semesterlagen framgår det att om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte kunnat utföra arbete på grund av exempelvis sjukdom, så räknas inte dessa dagar som semester.

En förutsättning för detta är dock att arbetsförmågan är helt nedsatt under de aktuella dagarna och att den anställda

begär att få byta ut semestern till sjukdom. För att en sådan begäran från den anställda ska anses ha skett ska den göras utan dröjsmål i samband med insjuknandet eller senast vid återgång i arbete efter avslutad semester.

Syftet med semesterledigheten är att den anställda ska få en längre sammanhängande period för vila och återhämt-

ning, vilket lagstiftaren inte anser att en anställd får om arbetsförmågan är helt nedsatt på grund av sjukdom.

Din fråga gäller ett hypotetiskt scenario där hen insjuknar i fem dagar under semestern med helt nedsatt arbetsförmåga. Anmäler hen detta till företaget i direkt anslutning till insjuknandet eller direkt efter avslutad semester så är kriterierna för att åberopa denna paragraf uppfyllda. Om den anställda inte begär detta utan dröjsmål kan arbetsgivaren låta semesterförläggningen ligga fast och bortse från den aktuella sjukdomsperioden.



**Bengt Johansson**

Chefsjurist  
08-762 72 41  
[bengt.johansson@grona.org](mailto:bengt.johansson@grona.org)

Som Gröna arbetsgivares förhandlare i Jönköping täcker **Ann-Soffie Perrin** ett stort geografiskt område, ett stort antal kollektivavtal och väldigt ofta ute hos företagen.

TEXT PER TORBERGER FOTO SÖREN ANDERSSON

## ”Vi är 'ring en vän' i det läget”

– Du måste gilla de gröna näringarna. Du måste gilla problemlösning, goda förutsättningar, natur och miljö. För mig som kommer från landet är det här inte så främmande. Det var ju det jag levde i som barn och så jag lever i dag.

Det låter kanske som någon som driver ett lantbruks ord, men det är Ann-Soffie Perrin som beskriver hur en regional förhandlare på Gröna arbetsgivare behöver vara för att trivas med sitt jobb.

– Om du gillar att komma vid en tidpunkt och går hem vid en tidpunkt och vill att allt ska vara lika varje dag då är det här jobbet en mardröm. Du måste vara driven av variation och vara ganska flexibel och öppen till sinnet. Väldigt ofta när vi kommer ut till företagen fungerar köket som ett kontor. Om du förväntar dig ett stort kontorslandskap, då kanske du blir lite ställd när du kommer dit.

**Under många år** jobbade Ann-Soffie Perrin med och mot stora företag. Hon var kommunikator för Skogsindustrierna och jobbade med kompetensförsörjning och utbildningsfrågor. 2008 fick hon ett samtal som blev viktigt steg till hennes nuvarande vardag, med rådgivning i medlemmars kök.

– 2008 var det någon på Skogsindustrierna som kom på att: Ann-Soffie ska bli förhandlare, det kommer bli jättebra. Jag kommer fortfarande ihåg när min chef ringde och sa det här till mig. Och jag tänkte, hur har han kommit på den här idén. Men så blev det, och jag trivs jättebra.

Efter en omorganisation hamnade hon på Gröna arbetsgivare. Väldigt passande kan tyckas, med hennes bakgrund i Skogsindustrierna, men samtidigt blev det en hel del nytt. I den dagliga rådgivningen ingår alla Gröna arbetsgivares sektioner. Det täcker in drygt 40 olika kollektivavtal.

– Där kan det ju komma in vilka frågor som helst som rör relationen mellan arbetsgivare och medarbetare. Vissa frågor kan vi hjälpa med, andra får vi slussa vidare eller ta oss tid att ta reda på hur det ligger till.



### SNABBA FRÅGOR:

**Yrkesdröm som barn:**  
Författare och journalist.

**Första jobbet:**  
Sommarjobb på värdshus när jag var 14 år.

**Så tar jag mig till jobbet:**  
Jag bor på landet, tre mil från kontoret, så det blir bil.

**Gör helst på fritiden:**  
Hänger med dottern och ponny i stallet. Älskar god mat och träffar gärna vänner.

**Favoriträtt:**  
All indisk mat och en väldigt saftig köttbit.

**Husdjur:**  
Katterna Masala och Placebo plus ponny Dropp.

**Viktigast 2019:**  
Förbereda kommande avtalsförhandlingar på ett klokt sätt. För oss är det viktigt att få in medlemmarnas synpunkter och förslag.

**Gör mig glad:**  
Härliga människor, bra musik och vackra sommarkvällar.



**Ann-soffie Perrin**

Förhandlare

☎ 036-30 32 20

✉ [ann-soffie.perrin@grona.org](mailto:ann-soffie.perrin@grona.org)

Med den bredden på frågor kan varken Ann-Soffie eller någon annan av hennes kollegor på regionkontoren alltid ha svaren redo, men då kommer den långa erfarenheten väl till pass. För om hon inte själv kan just den frågan, vet hon vem som är rätt att vända sig till. Och ett generellt råd är att inte vara rädd att ta i frågor som är jobbiga, för risken är att det blir än jobbigare om man ignorerar det.

– Man ska inte begrava problem, utan att faktiskt våga prata med medarbetare om saker. Det tror jag löser väldigt mycket. Att även om saker är jobbiga att man lyfter fram i ljuset. Det kan ju vara allt ifrån att en anställd mår dåligt, eller att du måste förhålla dig till hur du agerar.

**Hon trycker särskilt** på det där med att inte vara rädd att göra bort sig. Och om det finns en osäkerhet i en fråga, då finns Gröna arbetsgivares förhandlare och rådgivare ett samtal bort.

– Vi är ”ring en vän” i det läget. Det går att säga allt till oss, för vi är ju deras representant. Och det tror jag är viktigt att tänka på. Sen kanske inte allt går att lösa som de önskar, men vi lyssnar och försöker hitta en strategi som blir så nära önskemålet som möjligt, för många gånger blir det kontakt och förhandling med våra fackliga motparter, och då hjälper vi medlemmarna i den processen.

Trots att det ofta är konflikter när Ann-Soffie kommer till ett företag ser hon ändå människorna som det absolut bästa med jobbet.

– Det som man alltid har nytta av i det här jobbet är att hantera människor på olika sätt. Och att hantera konflikter. Vi kommer ofta ut till situationer där det finns mer eller mindre motsättning på olika sätt. Något har hänt i relationen mellan de här personerna. Då tänker jag att min bakgrund är ganska bra. Att utgå från människan. Sen måste man ha en lösningsorienterad inställning. <



"Årets mest ambitiösa mediesatsning"

fler än

Nu **140 000** användare

f+

# Nyhetsjätten för företagsamma

www.fplus.se



## Den dolda skuldfällan - tiotusentals får chockhöjda avgifter

**DEN SVENSKA BOSTADSPOLITIKEN** Bostadsinnehavare kommer att drabbas av kraftigt höjda avgifter den närmsta framtiden - och många har ingen aning. "Ett sätt för kommunen att ta in extra pengar utan att höja kommunalskatten", säger en BRF-företrädare.

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. Startar under våren 2019.

**KOM IGÅNG IDAG: om.fplus.se**



### Annie Lööf om dödshoten: "Träffar rakt in i hjärtat"

Centerpartiets Annie Lööf berättar i en exklusiv intervju med fPlus om den hatstorm som hon utsätts för. Det kan vara Elias 13 år som på sociala medier hotar med att döda henne till äldre damer som sköter om sina pelargoner på Instagram. "Det har spridit sig till nya kretsar", säger hon.



## Sveriges nio sämsta klimatsatsningar - därför gick det snett

fPlus listar några av de mest kostsamma svenska satsningarna som har gett små eller inga positiva klimatteffekter över huvudtaget.

Läs mer i fPlus

## De rikaste är inte rikast jämt - så ljuger man med statistik

Återigen snackas det om ökade inkomst-klyftor. Men synar man statistiken närmare visar det sig att det inte stämmer. De mest förmögna utgörs av ett gäng glada pensionärer som säljer sin bostad och realiserar en värdeökning, inte av en grupp oligarker som år efter år besitter rikemanstronen, skriver fPlus krönikör Johan Norberg.

Regeringen  
lamslår flygets  
klimatarbete

Unga - telefon-  
bedragarnas nya  
offer

Superläge just  
nu - så sänker du  
bolåneräntan

Trend: Rekord-  
många är arga  
och oroad

Läs mer i fPlus

➤ Tusentals nyhets-  
källor i ett svep

➤ Våra journalister  
hårdbevakar närings-  
liv och politik

➤ Skräddarsy ditt  
nyhetsflöde

**f** står för  
företagsamheten  
i fokus, och för en  
publicistisk ambi-  
tion om att förklara,  
förnya och fördjupa  
nyhetsflödet.



KALENDARIUM

# Våra kurser 2019

**NY KURS:**

## Ledarskap i förändring - är du redo?

Vi erbjuder en ledarskapsutbildning för dig som arbetat som mellanchefer och ledare sedan en tid. Syftet med utbildningen är att ge dig verktygen för att utveckla såväl ditt ledarskap som ditt affärsmannaskap.

**Plats:** Arlanda/Hjortviken Konferens i Göteborg

**Pris:** 26 500 kr exkl. moms

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

**Slutar:** 11 september 2019, kl 15.00

## Lönekartläggning

Arbetsgivare är skyldiga att genomföra en lönekartläggning varje år. Under kursen går vi igenom vilka krav diskrimineringslagen ställer och ger praktiska tips och råd om hur lönekartläggningen kan genomföras så enkelt som möjligt.

**Plats:** Göteborg, Radisson Blu Scandinavia Hotel,

Södra Hamngatan 59

**Pris:** 2 000 kr exkl. moms

**Startar:** 26 september, kl 09.30

**Slutar:** 26 september, kl 13.30

**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

## Förhandlingsteknik

Kursen syftar till att förbättra deltagarnas förhandlingsbeteende och teknik inkluderar praktiska moment som MBL-förhandlingar och tvisteförhandlingar. Kursen belyser effektiva analysmetoder och förhållningssätt vid förhandlingar. Deltagarna får dessutom lära sig både hur man bör förbereda och genomföra en förhandling och även träna på detta med praktiska övningar och exempel.

**Plats:** Näringslivets Hus, Storgatan 19, Stockholm

**Pris:** 8 000 kr exkl. moms

**Startar:** 7 oktober, kl 10.00-17.00

**Slutar:** 8 oktober, kl 09.00-16.00

## 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:** Stockholm, Kapitel 8, Klarabergsviadukten 90

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

**Startar:** 24 september, kl 08.30

**Slutar:** 25 september, kl 16.00

**Plats:** Göteborg, Radisson Blu Scandinavia Hotel, Södra Hamngatan 59

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

**Startar:** 19 november, kl 08.30

**Slutar:** 20 november, kl 16.00