

En långsiktig livsmedelsstrategi ska bidra till att potentialen för hela den svenska livsmedelskedjan nyttjas fullt ut.

Målen för arbetet med en livsmedelsstrategi är att främja en konkurrenskraftig livsmedelsproduktion i Sverige och därmed öka innovationskraften, sysselsättningen, lönsamheten, produktionen och exporten, samtidigt som de relevanta nationella miljömålen nås.

INTERMEDIÄR

HAR FÖRETAGEN INOM LANTBRUKS OCH TRÄDGÅRDSBRANSCHEN BEHOV AV EN MELLANHAND?

ING-MARIE JIRHED
LRF
Nov 2021

Sammanfattning

Konkurrensen om arbetskraft inom lantbruks- och trädgårdsbranschen är stor, i inte bara i Sverige utan inom hela Europa. Företagen har behov av helårsanställda men framför allt arbetskraft under säsong och vid arbetstoppar. Den inhemska arbetskraften räcker inte till.

För 40 år sedan kom de första polackerna till Sverige och sedan dess har rekryteringen från andra länder ökat från både europeiska och utomeuropeiska länder. Rekrytering av arbetskraft sker på många olika sätt och det finns många aktörer på marknaden. Företagen lägger mycket tid på att söka efter personal.

Den pågående utvecklingen inom branschen visar att inom de flesta produktionsgrenar har antal företag blivit färre men större enheter. Det ställer nya krav på både företagsledning och anställda. Kompetensen hos arbetsgivare och personal är en viktig faktor för företagets och branschens utveckling. Att vara tekniskt kunnig, att ha traktorkörkort och *djuröga* är kompetenser som efterfrågas av arbetsgivarna. I intervjuer framkommer det att branschen behöver professionella arbetsgivare för att attrahera unga till ett arbete inom de gröna näringarna. Kompetenser som är viktiga hos arbetsgivarna är ledning och styrning, schemaläggning och att erbjuda en god arbetsmiljö.

Projektet Nya nätverk¹ har sedan starten 2018 utvecklat en metod för rekrytering av personer som står långt från arbetsmarknaden. Arbetssättet bygger på samverkan mellan lantbrukaren, kommunens arbetsmarknadsenhet och Arbetsförmedlingen. För arbetstagarna innebär det en chans att komma in på arbetsmarknaden. För företagarna är det en chans att medverka till fler arbetstillfällen, en ökad mångfald och samtidigt få hjälp att expandera och utveckla sin verksamhet.

Bilden av företagens och branschens behov är diversifierad och komplex. Det går inte att svara ja eller nej på frågan om det finns behov av en intermediär vare sig för rekrytering eller som mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare. Generellt kan dock konstateras att branschen har behov av arbetskraft, det är i många fall svårt att hitta rätt personal och att dessutom täcka upp för arbetstoppar, ett enskilt företag kan behöva upp till några hundra anställda under säsong. Det är administrativt tungt att ha personal som kommer från länder utanför EU och det upplevs som osäkert om man kommer att hitta den personal som man behöver.

Ett ytterligare lager är att alla inom branschen inte känner sig som arbetsgivare och därför inte heller tar på sig rollen fullt ut, med resultatet att personalen inte stannar inom företaget.

Arbetskraftsfrågan är central inom lantbruks- och trädgårdsbranschen, inte bara i Sverige utan inom hela EU, och en knäckfråga för att få fler att producera mera mat.

¹ Nya Nätverk, integrations-och arbetskraftsprojekt som drivs av LRF i samarbete med Tillväxtverket.

Intermediär

I projektet *Mer mat - fler jobb* finns ett antal långsiktiga strukturella mål, ett av dem är att undersöka om det finns behov av mellanhand som åtar sig rekryterings- och/eller arbetsgivaransvaret å lantbruks- och trädgårdsföretagens vägnar, i projektet kallat *intermediär*.

De gröna näringarna är Sveriges största småföretagargrupp. Verksamheterna spänner över ett 30-tal branscher. Näringarna omsätter drygt 70 miljarder kronor och skapar sysselsättning motsvarande 70 000 årsarbeten.²

Mål

Målet med uppdraget är att undersöka om det finns behov bland företagen i lantbruksbranschen av en mellanhand, hädanefter kallas intermediär. Som erbjuder stöd vid rekrytering av arbetskraft och kan ta ansvaret som arbetsgivare för säsonganställda samt hur behovet i så fall ser ut.

Metod

Kunskapsinhämtning, faktauppgifter och information kommer främst från intervjuer med företagare och aktörer inom lantbruk och trädgårdsbranschen. Intervjuer med Arbetsförmedlingen och projektet Nya Nätverk. Faktainsamling, bland annat från Grön Entreprenör 2018³ samt Jordbruksverkets statistikrapporter. Under arbetets gång och i intervjuerna om behovet av intermediär har det tydligt framkommit att det i detta arbete inte går att bortse från branschens behov av arbetskraft. Varför även denna del har belysts.

Bakgrund

Arbetskraft till Sverige från andra länder har ökat under de senaste 30 åren, det är svårt att hitta statistik som redovisar hur utvecklingen har sett ut över tid men ett nedslag i år 1999 kan ge en bild av utvecklingen. 1999 kvoterades utländsk arbetskraft in till Sverige och i region Skåne fick trädgårdsbranschen totalt ta emot max 2000 personer per år. Jämfört med idag då de större företagen inom trädgårdsodling har behov av flera hundra säsongarbetare per företag och säsong. Pandemin 2020 gläntade på sårbarheten i ett scenario där gränserna helt- eller delvis stängs eller om vi inte lyckas locka arbetskraft till landet. Konsekvenserna blir mindre skördar, lägre lönsamhet och troligen personliga katastrofer för ett flertal företagare inom lantbruks- och trädgårdsföretagen.

Konkurrensen om arbetskraften är inte avgränsad till företag inom lantbruks- och trädgårdsföretagen utan sträcker sig över flera branscher. Lantbruks- och trädgårdsföretagen konkurrerar alltså inte bara om att få arbetskraft till Sverige utan också om att locka arbetskraften till just deras bransch och deras företag. Flera av de intervjuade uttrycker oro över läget:

² Grön Entreprenör: Affärsmöjligheter i hela landet 2018, LRF.

³ Grön Entreprenör, Affärsmöjligheter i hela landet 2018, LRF.

”Om det kommer färre utländska arbetssökande ökar konkurrensen om arbetskraften än mer.”

Idag ägnar arbetsgivarna mycket tid till både rekrytering och administrationen kring anställningarna. Det upplevs som svårt att hitta personal, både inhemsk och utländsk. När det gäller rekrytering för säsong eller arbetstoppar så är det än mer svårt att få personal som återkommer år från år. Man vill att duktig personal återkommer men då anställningarna är tidsbegränsade så finns risk att de hittar andra jobb som stäcker sig över en längre period.

Arbetskraften kommer inte längre enbart från grannländer eller EU, anställningar av personer utanför EU är inte längre ovanligt. Detta kräver än mer administration, ansökningshandlingar för arbetstillstånd och kontakt med bland annat Migrationsverket och Försäkringskassan. Rekryteringsprocessen har blivit än mer komplex.

Konsekvensen av för låg bemanning, avsaknad av personal med rätt utbildning och kompetens kan innebära att investeringar uteblir, minskad produktion, att utvecklingen i verksamheten stagnerar och konkurrenskraften i svensk livsmedelsproduktion minskar. Målet om ökad livsmedelsproduktion i den nationella livsmedelsstrategin kan bli svårt att nå och landets självförsörjningsgrad påverkas.

Företagens behov av kompetent arbetskraft

Kravet på utbildning och erfarenhet varierar inom branschen beroende på arbetsuppgifter, precis som i alla branscher. Flera av de intervjuade, både företagare och andra aktörer, säger att den enskilt viktigaste faktorn är att arbetstagarna vill arbeta och tjäna pengar, det är den viktigaste drivkraften för att göra ett gott jobb. Utöver detta så vittnar olika delbranscher om olika behov.

För att vara bärplockare är baskravet på kompetens att personalen ska vara intresserad av att tjäna pengar, är nyktra och att de inte ska bråka.

Jobbet som jordgubbsplockare är ett tufft jobb och är för krävande för skolungdomar, personalen bör vara över 18 år.

Jordbrukare vittnar om att deras personal behöver ha bred kompetens. Teknikutvecklingen på gårdarna och de större enheterna ökar kraven på att personalen kan kommunicera på svenska eller engelska. Som avbytare så behöver man ha både djuröga, traktorkörkort och tekniskt kunnande. I företag med många säsonganställda har det stor betydelse för arbetsgivarna att arbetskraften återkommer år till år så att de har ett arbetslag med kompetens som vet vad som krävs, kan utvecklas och ta på sig mer ansvarsfulla roller som till exempel att vara arbetsledare.

En av de intervjuade företagarna driver en plantskola och kravet på kompetens är där att personalen har trädgårdsutbildning, kan orderplockning och har ett intresse för växter. Växtodlingsföretagen anställer inhemsk arbetskraft och kräver att personalen har relevant utbildning och kompetens.

Ungdomars intresse för utbildning inom de gröna näringarna

Att öka attraktionen för arbete inom de gröna näringarna har varit viktigt för branschen under många år. Ansökningar och antalet sökande till Naturbruksprogrammet på gymnasiet har gått ned sedan 2009 då de yrkesförberedande programmen gjordes om till yrkesprogram. Det har tagit tid att vända siffrorna till liknande innan reformen, men det senaste året har det vänt och nu är ansökningarna till naturbruksprogrammen nästan i nivå med 2009:

2021:	3 822 sökande elever
2020:	3 541 sökande elever
2009:	3 980 sökande elever

”Tack vare Jobba Grönts riktade insatser till elever i grundskolan har de lyckats att synliggöra de arbeten och utbildningar som finns inom de gröna näringarna,”

Kristin Wiklund, kompetensförsörjningsexpert hos Gröna Arbetsgivare.

Jobba grönt är ett attraktionskraftsprojekt som lockar unga och yrkesbytare att utbilda sig och bli verksamma inom det gröna näringslivet. Projektet drivs gemensamt av Gröna arbetsgivare och LRF och är en del av Mer mat fler jobb. Fakta och inspiration om yrken inom den gröna näringen förmedlas med filmer och information. I samarbete med Arbetsförmedlingen har man också tagit fram ett informationsmaterial anpassat till yrkesbytare.

Antal företag inom branschen och sysselsättning

För de allra flesta produktionsgrenar har antal företag minskat vilket återspeglar den pågående utvecklingen mot färre men större företag. Undantag är biodling, trädgård och livsmedelsförädling där antal företag har ökat.

Nedan tabell visar antal företag inom ett urval av produktionsgrenar:

Verksamhet	Antal företag 2016	Antal företag 2013	Ökat/minskat antal företag
Biodling	12 026	11 505	521
Får och lamm	8 724	8 869	-145
Gris	1 252	1 281	-29
Kyckling	198	242	-44
Lokal livsmedelsförädling	2 996	2 346	650
Mjök	4 668	3 872	796
Nötkött inkl. levande djur	174	294	-120
Oljevaxter	4 524	5 856	-1 332
Potatis	3 301	3 431	-130
Sockerbetor	1 671	2 005	-334
Spannmål	24 870	26 155	-1 285
Trädgård	2 066	1 908	158
Vall	50 987	56 987	-6 000
Vattenbruk	203	241	-38
Ägg	2 897	4 149	-1 252

Källa: Grön Entreprenör: Affärsmöjligheter i hela landet, LRF, 2018.

Nedan tabell visar ett urval av produktionsgrenar och dess förhållande mellan antal företag och antal anställda:

Verksamhet	Antal företag 2016	Sysselsättning 2016 (Årsverken)	Snitt årsverken per företag
Biodling	12 026	510	0,04
Får och lamm	8 724	1 130	0,13
Gris	1 252	1 600	1,27
Kyckling	198	190	0,95
Lokal livsmedelsförädling	2 996	3 280	1,09
Mjök	3 872	8 600	2,2
Nötkött inkl. levande djur	13 174	4 950	0,3
Oljevaxter	4 524	230	0,05
Potatis	3 301	1 630	0,49
Socketbetor	1 671	260	0,15
Spannmål	24 870	2 800	0,11
Trädgård	2 066	7 100	3,43
Vall	50 987	5 630	0,11
Vattenbruk	203	300	1,47
Ägg	2 897	430	0,14

Källa: Grön Entreprenör: Affärsmöjligheter i hela landet, LRF, 2018.

Hur personal rekryteras till lantbruks- och trädgårdsbranschen

Branschen rekryterar personal på många sätt och uppfattningen är att rekrytering inom familjen är grunden och vanligt oavsett verksamhet och storlek på företag. Under 1980 talet kom polacker till Sverige för att söka jobb, de var arbetsvilliga och blev omtyckta. De etablerade sig i Sverige och är nu efterfrågade som förmän och driftledare. Idag är variationen större och arbetskraften kommer från Litauen, Bulgarien, Rumänien, Belarus, Serbien, Thailand, Vietnam med flera länder. Den fria rörligheten inom EU nämns av företagare som positiv och att det underlättar rekryteringen.

Rekrytering av både helårs- och säsongsanställda sker bland annat utifrån tips från kolleger, via kontakter, lantbrukare som avslutat sitt företagande och hyr ut sig själv, stöd från Arbetsförmedlingen samt via bemanningsföretag. Arbetsgivare annonserar på sajten Gröna Jobb och via sociala medier. Företagarna har koll på vilka som går på naturbruksgymnasierna och rekryterar gärna de med gott renommé. De intervjuade säger att företagare som har ett gott rykte som arbetsgivare får duktig personal. De större företagen inom lantbruk och trädgård, som har upp till flera hundra anställda, där de flesta har utländsk härkomst, sköter rekryteringen själva och har ofta en personalansvarig anställd. Ofta återkommer

arbetsledaren år från år och de tillsammans med övrig personal fyller på med ny personal från hemlandet. Andra aktörer som Farmartjänst, Växas Avbytarservice och Maskinringen är ytterligare aktörer som hyr ut personal och bistår på olika sätt med stöd vid rekrytering.

Projektet Nya nätverks arbetssätt, att erbjuda företagare inom lantbruk och trädgård stöd vid rekrytering av personal, ger resultat. Hösten 2021 hade 600 utrikesfödda och unga arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden fått arbete eller praktik. Företagare som anställer eller tar emot praktikanter erbjuds kostnadsfritt utvecklingsstöd, en coach, för sin roll som arbetsledare. Möjligheten till coaching, att få bolla frågor och idéer med någon annan än med familjen eller med sig själv, uppskattas.

Sedan år 2000 har bemanningsföretag för lantbruks- och trädgårdsbranschen etablerat sig på marknaden. Det är både utländska och inhemska bemanningsföretag. Företag inom gris, mjölk, skog och trädgård är beroende av utländsk arbetskraft och använder bemanningsföretag i stor utsträckning. Bemanningföretagen erbjuder olika tjänster och en del kan även ta ansvaret som arbetsgivare.

Utländska bemanningsföretag som vill etablera sig i Sverige måste sedan 1 januari 2021 registrera sig hos Skatteverket. De som inte registrerar sig i Sverige behöver en svensk partner för att kunna bedriva verksamhet och det är vanligt att de söker kontakt med svenska företag som erbjuder bemanningstjänster.

Röster från intervjuer:

”Rekrytering av personal är den största frågan för branschen.”

”Om företaget fungerar väl, med en ekonomi i balans, struktur i verksamheten, man agerar professionell arbetsgivare som erbjuder en bra arbetsmiljö, tar ansvar för sina anställda och har ett tydligt ledarskap så har företagen inte behov av hjälp vid rekrytering.”

Exempel från en grönsaksodlare

Företaget saknar sällan arbetskraft trots att det är tufft att rensa ogräs under tidspress och med tidiga mornar. Ungdomar söker sig till företaget under sommarloven.

Arbetsgivaren låter personalen själva sköta schemalaggningen genom att lägga ut tider när personal behövs, personalen bokar sedan in sig på schemat och deltar på så vis i planeringen. Man arbetar i team och tar eget ansvar för att jobbet blir gjort med en ansvarig teamledare för varje team.

Vilket stöd som behövs vid rekrytering av personal

De intervjuade företagen önskar att Arbetsförmedlingen fortsatt erbjuder det stöd som de fick tidigare, vilket innebar att Arbetsförmedlingen hjälpte till i hela rekryteringsprocessen från att annonsera, finna rätt personer till att bidra med stöd som till exempel praktik, kompetensutveckling och andra insatser utifrån behovet hos individen och företaget. Nya Nätverk uppskattar att 80 procent av företagarna inte upplever sig ha tid att rekrytera och de bekräftar att arbetsgivarna behöver stöd med allt ifrån annonsering till att intervjua och anställa.

Företagen behöver stöd i att rekrytera personal utanför företaget eller familjen. Gröna Jobb är den sajt där arbetsgivare inom branschen kan annonsera lediga jobb. Flera av de intervjuade nämner att det vore bra om sajten utvecklas så att arbetssökande också kan annonsera där. Ett förslag som visar på behovet av flera kontaktytor där företagare och arbetssökande kan mötas. Företagarna som anställer personal från länder utanför EU avsätter mycket tid till att fylla i Migrationsverkets ansökningshandlingar för ansökan om arbetstillstånd. En företagare berättade att hen skickade in 17 dokument per anställd till Migrationsverket. Insatser som förenkling av ansökningshandlingar, kortare handläggningstider och ökad tillgänglighet hos handläggare är exempel på vad som kan underlätta för företagarna i rekryteringsprocessen.

Intervju med en jordgubbsodlare

Företagaren förklarar varför Sverige, som så många andra europeiska länder, använder sig av utländsk arbetskraft.

- Vi vill jättegärna ha svenskar, men det har av tradition varit svårt att få tag på. Vi kan ju inte ta emot jättemånga som saknar erfarenhet och det blir jätterörigt. Våra anställda är professionella och effektiva.
- Jordgubbsplockning kan låta romantiskt, men det är en stor industri och vi kräver som alla andra arbetsplatser att det är effektivt.
- I hela Europa tar man in utländsk arbetskraft. I Polen plockar rumäner och bulgarer jordgubbarna. I Rumänien plockar afrikaner jordgubbar.

Företagsledarens roll som arbetsgivare

Flera av de intervjuade vittnar om att arbetsgivarna måste bli mer professionella i sin roll för att behålla sin personal, bidra till att öka attraktiviteten i branschen samt för att höja statusen på yrken inom de gröna näringarna. Företagare som återkommer gång på gång och vill ha hjälp med rekrytering kan vara ett mått på att det finns förbättringspotential inom rollen som arbetsgivare och/eller ledare.

För en arbetsgivare, som har en vision för sitt företag, är det viktigt att kunna engagera och involvera personalen och balansera arbetstiden och utmaningar efter individens förmåga. Arbetsgivare som saknar ledarskap, förmågan att organisera eller skapa en stimulerande arbetsmiljö för sin personal bidrar till att attraktiviteten för branschen sjunker. För att branschen ska utvecklas och bli attraktiv så behöver alla arbetsgivare erbjuda avtalsenliga löner, schemalagd arbetstid, ledighet samt erbjuda kompetensutveckling och möjlighet att utvecklas i sitt arbete.

Arbetsmiljön är inte heller alltid anpassad för både män och kvinnor. Intervjuade bekräftar att det har blivit bättre men att arbetsgivarna till exempel inte alltid erbjuder rena och fräscha omklädnings- och fikarum för sina anställda.

Ett lantbruksföretag omfattas av olika regelverk och för fåmansbolag kan det vara svårt att vara uppdaterade om alla regler som verksamheten berörs av, stöd bedöms behövas i de

frågorna. Generellt behöver företagen ökad kompetens inom ledarskap, schemaläggning och regelverk framför allt det som rör anställningsvillkor och arbetsmiljö.

"I annonser kan det stå så här: "Du som gillar skit under naglarna och att arbeta hårt, det här är ett jobb för dig". Vem vill söka det jobbet? Synen på arbeten inom de gröna näringarna är inte alltid positiv. En del saknar en schysst människosyn och förmågan att ta hand om sina anställda."

"Personalen och företagsledare på lantbruken ska också ha kul på jobbet och det måste vara ett sunt företagande oberoende av storlek. Yngre företagare ställer krav och vill ha ett sunt liv med normala arbetstider."

Slutsats – finns behov av intermediär

Precis som i alla verksamheter så hittar våra företagare en väg framåt. Det gör även företagsledarna inom de gröna näringarna när det kommer till både rekrytering och i rollen som arbetsgivare. Satt i perspektivet att vi vill öka den svenska livsmedelsproduktionen så blir frågan större. Skulle våra företag inom de gröna näringarna producera mera och vara mer lönsamma om det fanns intermediär som stöttade dem i rollen som arbetsgivare eller när de behöver personal – ja det tror vi.

Intermediär rekrytering

Kartan ritas snabbt om, bristen på arbetskraft sträcker sig över hela Europa och över många branscher. Det är inte längre självklart att man får in den personal man behöver för en säsong och det är inte heller lätt att hitta en person med rätt kompetens för en året runt anställning. Osäkerhet om att inte veta att man har full bemanning inför säsongen och i verksamheten är en faktor som påverkar planering av produktionen och därmed också den ekonomiska situationen. Men bilden spretar, vissa lyckas anställa medan andra har återkommande problem med att hitta arbetskraft. Bransch, del av landet och arbetsgivaren verkar vara faktorer som spelar in.

Att vara en duktig och driftig jordbrukare behöver inte betyda att man vet hur man gör en lockande annons eller hur man sköter kontakter med Migrationsverket. Man kan resonera så att idag krävs det att man är en allt i allo för att lyckas med sitt jordbruk, men vi faller då tillbaka på att vi vill öka den svenska livsmedelsproduktionen och för att göra det så skulle en intermediär ha en roll att fylla. För att jordbrukaren ska få ägna sig åt det hen kan bäst, att bruka jorden.

En intermediär behöver arbeta med strukturella förändringar som att förenkla villkoren för anställning, göra det enkelt att komma till Sverige och minska den administrativa bördan som en anställning från ett icke europeiskt land innebär.

Den andra rollen är mer nära företagen, här behövs allt från att koka ner anställningsbehovet till en annons till rekrytering och anställningskontrakt.

Intermediär arbetsgivarrollen

När man har anställda så behöver man vara en god arbetsledare och företagsledare, men alla är inte fallenhet för ledarskapet, trots att de är goda jordbrukare eller trädgårdsföretagare. En mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare skulle här kunna ge stöttning och råd till båda parter för att skapa en attraktiv arbetsplats där båda är nöjda.

Projektet Nya nätverks metod visar hur samverkan i hela kedjan ger resultat. Samarbete mellan företagaren, LRFs kommungrupper, kommunens arbetsmarknadsenhet och Arbetsförmedlingen har gett goda resultat där stöttning har funnits inom rekrytering, praktik och coaching till företagsledaren.

En intermediär som stöttar företagaren i rollen som ledare eller är en ren mellanhand skulle kunna leda till att personal säkras och därmed produktion, lönsamhet och i slutänden en ökad svensk livsmedelsproduktion.

Verksamhetsidé intermediär

Förslag på uppgifter som kan ingå i uppdraget för Intermediär

- Erbjudna tjänster för rekrytering av både helårs- och säsonganställda
- Ansvara för hela rekryteringsprocessen och matcha företagets behov av arbetskraft
- Upprätta en handlingsplan tillsammans med företagaren med tydliga målsättningar för rekryteringen och anställningen
- Ansvara för och tillgodose att personalen har den kompetens som företaget efterfrågar
- Erbjudna stöd till företagaren i frågor som rör ledarskap och rollen som arbetsgivare
- Följa upp med både den anställde och företagaren om hur det fungerar på arbetsplatsen.
- Vara ett stöd för både företagsledaren och personalen under första tiden
- Erbjudna uthyrning av arbetskraft och vara ansvarig arbetsgivare och erbjuda de tjänster som ingår i arbetsgivarrollen.
- Kompetensutveckla personal under tid så att de matchar företagets behov och kan bidra till utveckling i företagen och på sikt leda till en tillsvidareanställning.

”Trädgårdsbranschen har så pressade priser att de måste anlita utländsk arbetskraft som är effektiva på att plocka jordgubbar, sallad mm, vana att jobba i växthus och dessutom accepterar låga löner.”

Följande har medverkat i intervjuer

Mer mat fler jobb

Arbetsförmedlingen

LRF

Nya Nätverk

Farmartjänst Skåne

Avbytarservice, VÄXA Sverige

Maskinring Norrland

Hushållningssällskapet Halland

Företagare inom lantbruk och trädgårdsbranschen

Gröna Arbetsgivare

Inacube Thaipower, bemanningsföretag