

BRANSCHFORUM

LIVSMEDEL



Innehållsförteckning

Introduktion	1
Hur ser kompetensbehovet ut i branschen?	2
Så hur gör företagen för att hålla liv i sina verksamheter?	3
Företagen säger sitt	4
Vad gör vi nu?	6
Hur kan du påbörja förflyttningen redan idag?.....	7

Introduktion

Befinner sig livsmedelsbranschen i en kris? Det kanske beror på vem du frågar. Men en sak är tydlig, den svenska livsmedelsförsörjningen är beroende av omvärlden. Snart lever tio miljarder människor på klotet och livsmedelsproduktionen kommer inte att se ut som den gör idag. Med begränsade landtytor och vattenresurser kommer det inte gå att producera samma typ av livsmedel som produceras idag. En skrämmande aspekt är att utvecklingen av nya produktionsmetoder och livsmedel går snabbare i andra delar av världen än vad den gör här.

Bakom Branschforum står Region Jönköpings län i samarbete med Livsmedelsutveckling Sydost, LRF, Hushållningssällskapet, Länsstyrelsen i Jönköping, Länsstyrelsen i Kronoberg, Region Kalmar och Vetlanda kommun. Under en förmiddag bjöds föreläsare, organisationer och företag i branschen in för att samtala, diskutera och samlas kring problem och lösningar i kompetensförsörjningsfrågan.

Rätt kompetens på rätt plats är nyckeln till fortsatta investeringar inom lantbruket och en framtid med fortsatt svensk livsmedelsproduktion. För att Sverige ska kunna behålla en trygg livsmedelsindustri krävs att fler söker sig till branschen. Vi behöver därför se till att vi är en intressant bransch även för de generationer som kommer. Men hur gör vi för att säkra kompetensen?



Hur ser kompetensbehovet ut i branschen?

Karin Thapper presenterade Livsmedelsföretagens rapport, ”Svensk livsmedelsindustri behöver 20 000 nya medarbetare till 2028”, för att ge en bild av hur branschen själva ser på kompetensbristen. Undersökning motsvarar enkätsvar från drygt 130 företag i branschen varav några också deltagit i djupintervjuer.

Undersökningen gav en rad både förväntade och icke förväntade svar. Ett oroväckande svar från undersökningen visar att branschen fram till och med år 2028 behöver 20 000 nya medarbetare. Det vill säga ny kompetens och inte kompetens som förflyttar sig mellan olika företag i branschen. 94 procent av de tillfrågade företagen menar också att de vill producera mer mat och dryck i Sverige men att kompetensbristen sätter stopp för utveckling och investeringar.

Majoriteten kompetens som behöver tillsättas för att svara upp till behovet är inte generalister. 72 procent av företagen söker livsmedelsoperatörer, 63 procent söker underhållstekniker och mekaniker, 56 procent behöver specialiserad kompetens inom produktion, bageri och styckning medan 53 procent behöver tillsätta medarbetare inom ekonomi, sälj, juridik och HR.

Från att ha varit en traditionell bransch med mycket handarbete står livsmedelsbranschen i ett paradigmskifte där automation är framtiden. Men för att företagen ska kunna växla upp, skala sina bolag och ta verksamheterna in i framtiden krävs rätt teknisk kompetens. 63 procent av de tillfrågade företagen behöver tekniker, 47 procent processtekniker och 41 procent är i behov av nya medarbetare med kompetens inom automation.



Så hur gör företagen för att hålla liv i sina verksamheter?

Ja, eftersom rätt kompetens inte finns att få tag på, varken vad gäller de mest enkla uppgifterna eller behovet av ingenjörer, forskare och produktutvecklare, har företagen blivit duktiga på att internutbilda. De har helt enkelt hittat egna sätt att ge sina befintliga medarbetare den kompetens företaget egentligen behöver utöka med. 94 procent av företagen menar nämligen att de har svårt, eller inte kan, hitta och rekrytera den kompetens de behöver.

Så här ser det ut hos de tillfrågade företagen:

55 procent utbildar själva

49 procent hyr in personal

49 procent får en sämre lönsamhet än kostnad

39 procent låter befintlig personal jobba mer

37 procent har fått pausa eller ställa in planerad ökning av produktion på grund av kompetensbrist

Att internutbilda är ett bra sätt att hålla verksamheten på ytan men det är inte hållbart i förlängningen. Om livsmedelsindustrin ska kunna växla upp och försörja Sverige med inhemskt livsmedel även i framtiden krävs ett större utbud och fler som vill jobba i branschen. Det är en uppgift vi måste lösa tillsammans. Och kanske börjar det redan vid middagsbordet där vi föder tankar i våra barn och ungdomars huvuden. En yrkesutbildning leder till jobb – viktiga jobb.



Företagen säger sitt

Axelssons i Aby och Arla berättade om sina verksamheter, hur de arbetar med kompetensförsörjning, utmaningar och möjligheter.

Martin Boigs, Axelssons i Aby

Martin Boigs brinner för livsmedelsindustrin och inte bara för industrin i sig utan för människorna som arbetar i den. Martin arbetar med personalfrågor på det familjeägda bolaget Axelssons i Aby och ser en rad utmaningar vad gäller kompetensbristen. Sedan länge arbetar bolaget som odlar potatis, jordgubbar och hallon med fastanställd personal och säsongarbetare. Säsongarbetarna utgörs av både skolungdomar och arbetskraft från andra länder. Under många år har man anställt säsongarbetare från Polen.

En av de utmaningar som bolaget står inför handlar om just kompetensbristen. Även för ett mindre familjeägt bolag är det svårt att hitta rätt kompetens, till rätt plats i rätt tid. Martin ser en rad utmaningar att lösa för att Axelssons i Aby ska fortsätta blomstra. Inte minst att hitta kompetens överhuvudtaget. Han vittnar också om svåra rekryteringsprocesser med få eller inga sökande. Det har också blivit svårare att anställa från tredje land eftersom lägsta lönen för enklare lantbruksarbeten har ökat. Och skolungdomar är inte lika arbetsvilliga idag som de var förr. Dessutom ställer nya myndighetskrav till det i rekryteringsprocesser.

Men även om verkligheten kan se bitter ut är Martin övertygad om att det finns oändligt med möjligheter för branschen. Bara en sådan sak som teknikutvecklingen och alla processer som kan, och kommer, automatiseras ger utrymme för nya typer av yrken. Även inom odling och lantbruk. Med ett ökat intresse för miljö och hållbarhet blir också mat en central del i den globala omställningen. Det i sin tur kan bidra till att livsmedelsbranschen får ett lyft. Han menar också att det finns stora möjligheter för den som lägger tid på ungdomar i form av prao, sommarjobb och praktiker.

Hos Axelssons i Aby samarbetar man med naturbruksgymnasium och har tagit emot flera engagerade ungdomar som brinner för lantbruk. Andra sätt man jobbar med kompetensutveckling är intern utbildning, investeringar, kompetensmatriser, kontinuerliga utvecklingssamtal och utbildningsplaner.

Martins tips för fortsatt utveckling:

- Ta emot prao och APL
- Utbilda internt
- Utvecklingssamtal med medarbetare

Robert Källström, Arla

Robert Källström jobbar med personalfrågor på Arla mejeri i Jönköping. Även för ett stort och globalt företag som Arla är det svårt att rekrytera den kompetens man önskar eller skulle behöva. I dagsläget är ledarförsörjning, tekniska kompetenser och mejerispecialister några som är extra svåra att tillsätta.

För att tillsätta fler inom ledande positioner har Arla valt att skapa en tydlig karriärstege där medarbetare kan klättra och nå högre positioner inom bolaget. Orsaken är att man vill se fler som väljer att stanna kvar i bolaget snarare än att byta arbetsplats för att utvecklas. För att tillsätta sina ledarpositioner arbetar man främst med interna karriärvägar men också med utbildningspaket, rotationsprogram mellan fabrikerna och examensprogram där nyexaminerade får en möjlighet att komma in i bolaget med friska tankar.

Tekniken går framåt i en rasande fart och teknikutvecklingen avstannar inte för att Arla saknar kompetens. Nej, tvärtom. Teknikutvecklingen fortsätter framåt och de bolag som inte hänger med riskerar att bli lidande. För att Arla inte ska hamna där har man valt att samarbeta med gymnasieskolan och skapa ett internt program för kompetensutveckling inom valda områden - el, automation och IT.

För att lyckas tillsätta mejerispecialister har man fått testa flera olika tillvägagångssätt. Några kandidater har kommit från mejeritekniska utbildningar via yrkeshögskolan medan andra har fått intern utbildning via Arla själva. Vissa medarbetare har även fått extern utbildning för att matcha kraven för yrkesrollen.

Även Robert ser en rad utmaningar för branschen. Dels menar han att det krävs en kompetensomställning, dels att det behöver ställas högre krav på ledarskap. En annan utmaning för bolaget är bristen på kompetens inom mejerispecifika yrkesroller.

Men liksom Martin är även Robert övertygad om att utmaningar kommer möjligheter. Arla ser möjligheter i att lokalt marknadsföra sig själva som arbetsgivare men också branschen i stort. Han menar att det krävs ett lyft för hela branschen om fler ska se potentialen i livsmedelsindustrin. Att arbeta mer med företagskultur och säkerhet kan också vara ett sätt att stärka attraktiviteten för att arbeta inom just denna näringsgren.

Roberts tips för fortsatt utveckling:

- Lokala marknadsföringsstrategier för branschen
- Arbeta med företagskultur och säkerhet
- Följ med i teknikutvecklingen

Efter presentationerna blev det tydligt att företagen har blivit duktiga på att internutbilda sin personalstyrka. Faktum är att intern utbildning mer eller mindre har blivit nyckeln till att det finns kompetens överhuvudtaget. Vi behöver därför arbeta tillsammans för att göra branschen och våra bolag mer attraktiva. Och det arbetet påbörjas redan idag.

Vad gör vi nu?

Framför oss finns en rad utmaningar som behöver komma till en lösning om den svenska livsmedelsindustrin ska kunna försörja oss med mat även i framtiden. Jelena Trupina, sakkunnig arbetsmarknad på Region Jönköpings län, bjöd in till en workshop med tema Branschens kompetensbehov.

Tillsammans svarade branschen, samarbetsorganisationer och utbildningssamordnare på frågor gällande samarbetet enheterna emellan, framtiden och de utmaningar som livsmedelsindustrin står inför. Nedan följer de samlade svaren från workshopen.

Vad behöver utbildningssamordnare/system göra för att det ska bli lättare för företag att engagera sig i utbildning och aktiviteter?

- Inventera sina kompetensbehov och föra fram sina önskemål till utbildningsaktörer
- Samarbeta med Teknikcollege
- Ett närmare samarbete organisationerna emellan där det blir tydligt vad som görs idag
- ”Kompetensforum Småland”

Vad behöver företag göra för att bli bättre kravställare mot utbildningssamordnare/system?

- Företag behöver bli bättre på att ta initiativ till samarbete och förklara sina behov
- Fler företag i olika branscher behöver samarbeta i gemensamma utbildningar
- Få hjälp med interna analyser över sina egna behov
- Växla upp med fler APL-platser på gymnasiet

Vad kan vi tillsammans göra för att utbildningar och branschen ska bli mer attraktiva?

- Tydligare kommunikation riktad mot generation Z
- Marknadsföra utbildningar lokalt
- Prata om livsmedel som en del i en hållbar omställning
- Vara aktsamma på hur vi själva pratar om yrkesutbildning med våra barn/ungdomar
- Öppna dörrarna och ta emot besök, LIA, praktik, prao och öppet hus
- Erbjud karriärutveckling inom bolagen
- Verka för mer praktik på högstadiet och gymnasiet
- Uppdatera bilden av branschen – den är automatiserad och teknisk

Actionplan – vad ska göras, när, av vem och vilket stöd behövs?

- Regionen får uppdraget att samordna kontakten mellan företag och utbildningar
- Länsstyrelsen, Region Jönköpings län, Teknikcollege får uppgiften att bidra till ökad attraktivitet för relevanta utbildningar genom att kartlägga och visa vad som finns
- Säsongsanpassad marknadsföring – ett gemensamt årshjul för marknadsföringsinsatser
- Skapa arbetsmarknadsprojekt tillsammans med EFS
- Alla företag som deltagit i årets Branschforum bjuder in minst en ny företagare till nästa år

Hur kan du påbörja förflyttningen redan idag?

Efter att ha läst om en växande kompetenskris och företag som inte vet om de kommer kunna växla upp sina verksamheter som de önskar kanske det känns hopplöst. Hur ska en förflyttning ske när det inte finns kompetens som kan bidra till den? Det kommer inte finnas 20 000 nya medarbetare nästa år trots att Branschforum ägt rum. Men fröet till en förflyttning kan du så redan vid middagsbordet eller i samtalen med målgruppen.

Här är några saker du kan ta med dig och börja jobba med redan idag.

- Möt målgruppen där målgruppen befinner sig. Prata med potentiella medarbetare och berätta om ditt yrke och din bransch. Var stolt över det du gör.
- Öppna dörrarna till verkligheten. Bjud in människor och visa vad branschen har att erbjuda. Hur ser det ut på din arbetsplats?
- Prata gott om branschen i de sammanhang du befinner dig. Varje fördom och okunskap grundar sig i en vag eller felaktig bild av verkligheten. Minska påhittade påståenden genom att beskriva hur det är där du jobbar.



För ett bra liv i en attraktiv region.