

Arbetsmarknadsnämnden
Tjänsteskrivelse till Arbetsmarknadsnämnden

Datum:
2020-05-29

Diarienummer:
AMN-2020-00190

Handläggare:
Kjell-åke Gårdh

Från utanförskap till arbetsgemenskap

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

att uppdra till förvaltningen att fortsatt bevaka kompetensförsörjningsbehovet inom gröna näringar och återkomma till nämnden med förslag på åtgärder om kompetensbehov uppstår inom Uppsalas gröna näringar.

Sammanfattning

Den 29 april 2020 (§ 61) aktualiserade Robin Kronvall(M) med flera en fråga gällande gröna näringar med förslag att

1. skyndsamt utreda behovet av arbetskraft inom de gröna näringarna samt
2. presentera en plan eller strategi för nämnden hur arbetslösa personer eller personer som uppbär försörjningsstöd kan komma ut i arbete inom gröna näringar.

Förvaltningen har kontaktat ett flertal myndigheter och aktörer på nationell, regional och lokal nivå som ger en samstämmig bild av situationen idag, det vill säga att det i Uppsala kommun inte föreligger något stort behov av arbetskraft.

Ärendet

Den 29 april 2020 (§ 61) aktualiserade Robin Kronvall(M) med flera en fråga gällande gröna näringar med förslag att

1. skyndsamt utreda behovet av arbetskraft inom de gröna näringarna samt

2. presentera en plan eller strategi för nämnden hur arbetslösa personer eller personer som uppbär försörjningsstöd kan komma ut i arbete inom gröna näringar.

Frågan väcktes mot bakgrund av coronapandemin som inneburit reserestriktioner och en stor del av säsongsarbetskraften som arbetar inom dessa branscher kommer från andra länder än Sverige. Konsekvensen blev således en plötslig arbetskraftsbrist inom säsongsarbete som drabbat hela landet.

Beredning

I utredningen av frågan har kontakt tagits med såväl statliga myndigheter såsom Arbetsförmedlingen samt medlemsorganisationer såsom Lantbrukarnas Riksförbund, Mellanskog och lokala näringsidkare. Komplette förteckning på vidtagna kontakter framgår av utredningen. (Se bilaga 1).

Ekonomiska konsekvenser

Ej aktuellt.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2020-05-29

Bilaga 1: Utredning: "Från utanförskap till arbetsgemenskap"

Arbetsmarknadsförvaltningen

Lena Winterbom
Förvaltningsdirektör

Datum:
2020-05-29

Diarienummer:
AMN-2020-00190

Handläggare:
Kjell-Åke Gårdh/Carl Öhman

Från utanförskap till arbetsgemenskap

Den 29 april 2020 (§ 61) aktualiserade Robin Kronvall(M) med flera en fråga gällande gröna näringar med förslag att

1. skyndsamt utreda behovet av arbetskraft inom de gröna näringarna samt
2. presentera en plan eller strategi för nämnden hur arbetslösa personer eller personer som uppbär försörjningsstöd kan komma ut i arbete inom gröna näringar.

Frågan väcktes mot bakgrund av coronapandemin som inneburit reserestriktioner och en stor del av säsongsarbetskraften som arbetar inom dessa branscher kommer från andra länder än Sverige. Konsekvensen blev således en plötslig arbetskraftsbrist inom säsongsarbete som drabbat hela landet.

Förvaltningen har kontaktat ett flertal myndigheter och aktörer på nationell, regional och lokal nivå som ger en samstämmig bild av situationen idag, det vill säga att det i Uppsala kommun inte föreligger något stort behov av arbetskraft.

Behov av arbetskraft eller kompetent arbetskraft?

Rapporten *Arbetskrafts- och kompetensbehov i livsmedelssektorn 2018* tydliggör att det främst är kompetens som efterfrågas och inte volymer. Parallellt med kompetens efterfrågas motiverad personal.¹

Vid kontakt med Arbetsförmedlingen och andra myndigheter samt andra organisationer och privata näringsidkare framkommer samma bild, att det inte finns ett stort behov av arbetskraft utan snarare vissa kompetensbehov som kräver ett visst mått av engagemang och utbildning.²

¹ Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), 2018.

² Kontakter har tagits med Tillväxtverket, Region Uppsala, LRF, lokala LRF-kontor, Mellanskog, Magnus Thor AB, Beredskapslyftet. Se även sida 6 i utredningen.

Vid kontakt med medlemsorganisationen Mellanskog framkommer att skogsägare/skogsbolag ofta låter skogsvårdsentreprenörer sköta plantering och röjningsarbete. Ofta liknar förfarandet en upphandling där anbud vägs mot varandra. De entreprenörer som har arbetslag med lång erfarenhet och hög motivation utför oftast arbetet snabbare och är därmed billigare. Sådana entreprenörer vinner upphandlingar och parallellt minskar arbetsgivarnas incitament att ta in arbetskraft som är mindre effektiv, åtminstone i större skala.

Nuvarande ordning kring arbetskraft inom säsongsarbete

Beroende på bransch kan metoder för rekryteringar se olika ut men gällande säsongsarbete är bilden densamma. Arbetsgivare har upparbetade kontaktnät med arbetskraft från utlandet som kommer och arbetar under de perioder när det finns behov. Inom skogsnäringens säsongsarbeten är många av de arbetsuppgifter som utförs förhållandevis lätta att lära sig. Flera av dem vi pratat med framhåller att god fysik är ett måste.

Inom övriga gröna näringar är bedömningen densamma. Motiverade personer som har erfarenhet föredras framför mindre motiverad inhemsk arbetskraft. Det framgår även av utredningen att arbete inom jordbruk kräver kvalificerade kunskaper för att exempelvis bedriva mjölkproduktion alternativt traditionellt lantbruk.

Kompetensutveckling

Det finns flera aktörer som strävar efter att förse personer med kompetenser som passar de gröna näringarna.

Arbetsförmedlingen har ansvaret för arbetsmarknadspolitikens genomförande och därmed med matchning av utbud och efterfrågan. Kommunen och Arbetsmarknadsförvaltningen ska inte konkurrera med Arbetsförmedlingens insatser utan i stället utgöra ett komplement inom ramen för arbetsmarknadspolitik.

I Uppsala län har Arbetsförmedlingen ett samarbete med Hvilan AB (utbildningsanordnare) och planerar att starta en 40 veckors trädgårdsutbildning. Arbetsförmedlingen undersökte även om det fanns behov av att inrätta ett kort jobbspår i Uppsala men efter myndighetens kontakt med lokal avdelning inom Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) framkom att det saknades förutsättningar för ett sådant jobbspår. I annat fall hade Samordningsförbundet Uppsala län haft möjlighet att finansiera sådant utvecklingsprojekt.

Säsongsarbetskraft och trädgårdsodling

Arbetsförmedlingen är också involverade i ett samarbetsprojekt med många aktörer som kallas **Mer mat – fler jobb**. Projektet är finansierat av Europeiska socialfonden (ESF) och pågår mellan 2019 och 2022. Projektet syftar till att stärka genomförandet av den svenska livsmedelsstrategin genom att stärka företag inom hela livsmedelskedjan.

Målet är att företagen ska växa och anställa fler så att de också kan producera mer mat. Kontaktpersonerna inom projektet menar att säsongsarbetskraften är tillräcklig och att det inte finns ett större rekryteringsbehov med undantag för enstaka näringsidkare.

Det beror främst på att arbetskraft från vissa länder har haft svårare än andra att resa och de entreprenörer som har haft många arbetare från samma land med striktare restriktioner eller mer begränsade möjligheter till att resa har drabbats hårdare.

Däremot så verkar hindret ha undanröjts i hög utsträckning i mitten av maj vilket medfört att de flesta arbetsgivare lyckats fylla sitt arbetskraftsbehov.

Inför projektet genomfördes en förstudie vilken visar på att de flesta branscher är i behov av vissa kompetenser och har därför haft svårt att växa. Dels behövs engagerad och motiverad personal dels finns behov av kompetent personal.

Coronapandemin har påverkat möjligheterna för den utländska arbetskraften att ta sig till Sverige. I samband med att reserestriktionerna infördes startades flera initiativ att försöka ställa om permitterad personal inom drabbade branscher till branscher som drabbades i form av arbetskraftsbrist.

Behov av arbetskraft inom traditionellt jordbruk/trädgårdsodling

Vid kontakt med lokalavdelning inom LRF Mälardalen och region Uppsala framgår att det inte finns något direkt behov av arbetskraft inom gröna näringar.

Beträffande arbete på lantbruk bekräftas bilden av att det krävs kvalificerad och kompetent arbetskraft som har maskinvana för att exempelvis köra traktor, gödsla och liknande. Även djurskötsel/mjölkproduktion kräver medarbetare med viss kompetens.

På sina håll kan det finnas behov av arbetskraft, men för att lantbrukarna skall kunna anställa krävs det att medarbetaren är självgående och kan sättas in direkt i arbete för att företagen i slutändan skall vara vinstdrivande.

Vid kontakt med ordförande för LRF Mälardalen bekräftas bilden av att det inte föreligger något direkt behov av arbetskraft inom trädgårdsodlingen. Uppsala län är inte något större odlingsdistrikt även om potential finns. Dessa distrikt finns mestadels i södra Sverige såsom Gotland, Småland, Skåne och Blekinge.

Behov av arbetskraft inom skogsnäringen

Markägare av skog låter ofta skogsvårdsentreprenörer sköta plantering och röjningsarbete. Ofta så liknar förfarandet en upphandling där anbud vägs mot varandra. Detta innebär att entreprenörer som har arbetslag med lång erfarenhet och hög motivation kan utföra arbetet snabbare och är därmed ofta billigare och vinner då dessa upphandlingar. Detta minskar arbetsgivarnas incitament att ta in arbetskraft som är mindre effektiv, åtminstone i större skala.

Vid plantering av skog krävs att personen orkar utföra ett monotont arbete i högt tempo under långa dagar i alla väder. Arbetskraften bor spartanskt och trångt och är ofta ofta utstationerade i olika delar i landet där behov av plantering finns.

Även om de formella kunskaperna går snabbt att förvärva väljar arbetsgivarna att rekrytera utländsk arbetskraft. Den utländska arbetskraften bedöms vara väldigt motiverad och högpresterande vilket den inhemska arbetskraften sällan är. Prestationsnivån kan naturligtvis komma med tiden men säsongsarbete av denna typ är inte attraktivt i de större delarna av Sverige.

Beredskapslyftet (se www.beredskapslyftet.se) är ett initiativ som först snabbutbildade SAS-personal som permitterats så att de skulle kunna hjälpa till och arbeta i vården.

En vidareutveckling av initiativet (Beredskapslyftet Skog) innebar att skogsföretag skulle få hjälp med arbetskraft inom plantering. Det resulterade i ett pilotprojekt bestående av 25 personer, främst nyanlända och personer med funktionsnedsättningar genomfördes i Stockholm.

Personerna valdes ut efter intervjuer och erbjöds plats i utbildningen som bestod av två dagar teori och tre dagar praktik. Lärdomarna av pilotutbildningen innebar att rekryteringen till den andra utbildningsomgången gjordes närmre arbetskraftsbehovet och valet av utbildningsort blev då Östersund.

Deltagarna utgjordes då av ca hälften nyanlända men endast ett fåtal med funktionsnedsättningar. Vissa unga deltagare sökte sig till utbildningen för att komplettera vintersäsongsarbetet på skidanläggningar med säsongsarbetet i skogen.

Av de 40 deltagarna så bedömdes ca 20 vara potentiellt anställningsbara. Nackdelen med kort utbildning ansågs vara att praktikperioden var för kort. För att kunna bli attraktiv som anställd krävs att personerna utöver motivation och förmåga att arbeta hårt också har ett högt tempo och får ett ”öga” för arbetet. Arbetstempot skapas genom erfarenhet och Beredskapslyftet avsåg att försöka få till stånd en tre veckors praktik för deltagarna.

Förutsättningarna för initiativet förändrades strax efter den andra utbildningsomgången i och med att många reserestriktioner lyftes vilket innebar ökad möjlighet för entreprenörerna att rekrytera sin ordinarie utländska personal.

Förutsättningarna för en tredje utbildningsomgång är därför dåliga inför säsongen 2020. Huruvida initiativet lyckas hitta andra former för att utbilda arbetskraft till ett framtida behov återstår att se.

Initiativet har finansierats helt av stiftelser och näringslivet och trots att det nu är osäkert om och hur projektet kommer leva vidare så verkar arbetsgivarna vara mån om att sprida sina risker eller minska riskerna att en liknande situation som i viss mån uppstod under våren 2020 ska inträffa igen.

Vid kontakt med representant för *Beredskapslyftet* framgår att många entreprenörer inom skogsnäringen diskuterar hur de kan sprida sina risker. På sikt kan en tänkbar modell vara att arbetslagen består av tredjedel inhemsk arbetskraft, en tredjedel europeisk arbetskraft och en tredjedel tredjelandsmedborgare.

Av det kan följa att det kan bli en viss ökad inhemsk rekrytering även om majoriteten av arbetskraften ändå förväntas komma från utlandet.

Inom övriga gröna näringar är bedömningen densamma. Motiverade personer som har erfarenhet föredras framför mindre motiverad inhemsk arbetskraft. Av vår utredning framgår även att arbete inom jordbruk kräver kvalificerade kunskaper för att exempelvis bedriva mjölkproduktion alternativt traditionellt lantbruk.

Från utanförskap till egenförsörjning

Enligt utredningsuppdraget ska utredningen ha ett särskilt fokus på kommunens arbetslösa som uppbar ekonomiskt bistånd.

En person som inte kan försörja sig själv ska få hjälp av kommunen med sin försörjning. Enligt socialtjänstlagen kan socialtjänsten hänvisa individer till olika insatser som bedöms föra personen närmare en egen försörjning. Socialtjänstlagen är utformad så att individen ska ha inflytande över sin planering av vilka insatser hen skall delta i. Socialtjänsten arbetar med individens motivation till arbete.

Arbetsmarknadsinsats – framkomlig väg?

Arbetsmarknadsförvaltningen driver bland annat *Kåbo växthus och naturvård*. Här finns det möjlighet för klienter som uppbar ekonomiskt bistånd att arbetsträna. Flertalet av dem som arbetstränar har en begränsad arbetsförmåga på grund av fysisk

eller psykisk ohälsa. Arbetsmarknadsinsatsen leder sällan direkt till anställning utan utgör främst ett steg av många på individens utvecklingsresa mot egen försörjning.

Under hösten 2019 undersöktes om Kåbo naturvård kunde utgöra en del av ett jobbspår mot skogsnäringarna och främst plantering. Förvaltningen gick inte vidare med jobbspårstanken då kraven på god fysik bedömdes vara för höga för de flesta av deltagarna.

Strategi för framtida arbete

Genomförd utredning och vidtagna kontakter pekar samstämmigt på att det för närvarande inte finns något stort behov lokalt av arbetskraft inom de gröna näringarna.

Förvaltningen har genom utredningen en bättre överblick över de gröna näringarna och bevakar kompetensförsörjningsbehovet och är redo att vidta åtgärder om kompetensbehov uppstår inom Uppsalas gröna näringar.

Bilaga 2: Vidtagna kontakter inom ramen för utredningen

- Arbetsförmedlingen Uppsala län
- Arbetsförmedlingens huvudkontor
- Beredskapslyftet
- LRF Mälardalen
- LRF lokalavdelning Almunge-Knutby
- Länsstyrelsen
- Magnus Thor AB
- **Mellanskog Uppsala län** (Organisation för skogsägare)
- Regionkontoret, Region Uppsala
- Skogsstyrelsen
- Tillväxtverket
- Näringslivsenheten, Kommunledningskontoret, **Uppsala kommun**
- Utbildning och jobbcenter, Arbetsmarknadsförvaltningen **Uppsala kommun**
- Vuxenutbildningen, Arbetsmarknadsförvaltningen, **Uppsala kommun**
- Socialtjänst - ekonomiskt bistånd, Arbetsmarknadsförvaltningen, **Uppsala kommun**
- Avdelningen Arbete och Velfärd, **Växjö kommun**

Mer att läsa

- Arbetskrafts- och kompetensbehov i livsmedelssektorn 2018
Se: www.livsmedelsforetagen.se
- <https://www.beredskapslyftet.se>
- <https://www.lrf.se/foretagande/mer-mat--fler-jobb/om-mer-mat--fler-jobb/>
- <https://www.myh.se/Nyhetsrum/Nyheter/2020/Kompetensbrist-kan-hindra-okad-livsmedelsproduktion/>
- <http://gronajobb.se/>