

Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion

- för ökad försörjningsgrad och framtidens jobb

En analys av kött- och charkföretagens kompetensbehov

1. Förord

Under år 2017 gav Riksdagen ett brett stöd till proposition ”En livsmedelsstrategi för Sverige - fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet” (Prop. 2016/17:104) – Sverige fick en livsmedelsstrategi! I strategin är målet att främja en konkurrenskraftig livsmedelsproduktion i Sverige. Specifikt för kött- och charkbranschen nämns en ökad svensk animalieproduktion som ett tydligt mål. Detta mål omfattar naturligt även den tillhörande förädlingsindustrin. I strategins vision ingår att livsmedelsföretagare ska bidra till sysselsättning både i städerna och på landsbygden för personer med ursprung både i Sverige och i andra länder och med stor spridning i ålder, kön och tidigare erfarenheter. Det anges också explicit i visionen att det ska vara ”enkelt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens till livsmedelskedjans olika sektorer och kompetensbehovet tillfredsställs”. (Prop. 2016/17:104, s. 19)

När Tillväxtverket och Jordbruksverket fick i uppdrag att utarbeta förslag till åtgärder till en ny handlingsplan för arbetet med livsmedelsstrategin år 2020-2022 konstaterades att konkurrenskraften i livsmedelskedjan försämrats och att kompetensförsörjningsområdet är kritiskt för att lyckas med strategins mål. ”Det finns ett akut behov av en struktur för utbildning inom kött och chark då vissa delar i utbildningskedjan saknas.” (N2018/03649/JM, sid 32)

Detta är bakgrunden till det uppdrag som regeringen gav Kött och Charkföretagen (KCF) som en del i livsmedelsstrategins andra handlingsplan i slutet av 2019. Uppdraget är att inventera kött- och charkbranschens kompetensbehov och utbudet av relevanta utbildningar. Inventeringen ska även identifiera eventuella behov av åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen. Arbetet omfattar tre separata delar 1. Kartläggning, 2. Företagsanalys och 3. Åtgärdsförslag. Därutöver kommer projektet att omfatta även en uppdatering av för branschen kritiskt utbildningsmaterial.

Denna delrapport redovisar den analys av företagens behov som genomfördes under perioden juni-oktober 2020 och består av en enkätundersökning samt uppföljande intervjuer med företag för att detaljerat beskriva deras kompetensbehov.

Den bild som förmedlas via kontakterna med företagen bekräftar den akuta situation som tidigare beskrivits av myndigheterna. Sammantaget ger resultaten en bild av en situation karaktäriserad av en nedåtgående spiral där svårigheter att rekrytera får allvarliga konsekvenser för verksamheterna och där dåliga förutsättningar kontinuerligt blir sämre och också negativt påverkar företagens förväntningar på möjligheten att rekrytera kompetent personal. För att det ska vara möjligt att producera kött och chark i Sverige i framtiden och Livsmedelsstrategins målsättningar om ökad produktion och ökad försörjningsgrad ska nås måste denna negativa trend snarast brytas.

Stockholm 2020-11-06

Magnus Därth

2. Sammanfattning

Att det är mycket svårt för företag inom kött- och charkbranschen att hitta kompetens och arbetskraft är känt sedan tidigare. En kartläggning av utbildningsvägar inom kött och chark som gjordes under våren 2020 visar att det inte finns någon utbildning alls inom det ordinarie utbildningssystemet. Kött- och charkföretag, som under lång tid haft mycket svårt att hitta arbetskraft, löper stor risk att få det ännu svårare att lösa sin kompetensförsörjning i framtiden om inte krafttag vidtas för att vända utvecklingen.

Denna rapport fokuserar på företagens behov av kompetens. Hur många behöver företagen rekrytera? Vilken kompetens eller utbildningsnivå skulle företagen önska att de kunde rekrytera? Och hur ser branschen på den bristande attraktionskraften, hur kan den vändas? Detta är ett par av de frågeställningar som ligger till grund för den här rapporten.

Rapportens viktigaste slutsatser:

- **60 procent av kött- och charkföretagen behöver rekrytera och behovet av arbetskraft är stort.** Det kommande året behövs minst 211 personer rekryteras och inom 5 år behöver företagen rekrytera minst 377 personer.
- **Strukturellt behov av arbetskraft uppgår till ytterligare ca 1 300 personer.** Pga. brist på utbildningar har företagen ett strukturellt behov av utländsk personal från bemanningsföretag, främst inom slakt och styckning, som företagen strävar efter att minska. Det strukturella behovet ligger idag på ca 15 procent av antalet anställda, dvs. ca 1 300 personer.
- **Det saknas personal inom samtliga yrkeskategorier** men kompetens inom slakt, styck och chark är mycket svår att hitta. Dessa yrkeskategorier är avgörande för branschens överlevnad i Sverige.
- **Det är svårt att hitta personal**, 70 procent av företagen tycker det är svårt att rekrytera. Främsta anledningen är att det saknas personer med rätt yrkesutbildning.
- **Kompetensbrist leder till minskad produktion.** Att kunna ta in kompetent personal är avgörande för företagets verksamhet. När företagen har svårigheter att rekrytera medarbetare får det direkta allvarliga konsekvenser för produktionen och affärerna. Knappt en tredjedel av företagen har tvingats dra ner på produktionen som en konsekvens av kompetensbrist och många anger att man tvingas tacka nej till flera order. På längre sikt påverkas möjligheterna att utveckla verksamheten, produkterna och lönsamheten
- **Befintlig personal är i stort behov av kompetensutveckling**, 70 procent av företagen uppger att deras medarbetare behöver kompetensutvecklas.
- **Strukturellt beroende av utländsk arbetskraft inom slakt och styckning och slakt.** Genom att inte utbilda slaktare och styckare och slaktare i Sverige bygger

vi in ett strukturellt beroende av utländsk arbetskraft kopplat till dessa yrken. Då det är kostsamt för företagen att använda personal från bemanningsföretag, samt att de tas in för att lösa arbetstoppar eller akut brist på arbetskraft, är det varken resurseffektivt eller praktiskt möjligt att den inhyrda personalen ska stå för kompetensutveckling av övrig personal.

- **Utbildning saknas på samtliga nivåer**
 - Gymnasieutbildning inom det ordinarie utbildningssystemet är nedlagd
 - Det saknas utbildning för kompetensutveckling
 - Befintlig arbetsmarknadsutbildning har stora brister och behöver utvecklas

- **Avsaknad av utbildad kompetens har blivit norm.** Det faktum att det inte har funnits ett fungerande system med gymnasieutbildning som försett branschen löpande med arbetskraft har lett till att företagen normaliserat kompetensbristen. Företagen utgår från att de inte kan anställa personal med rätt utbildning eller kompetens och att de måste stå för i princip hela utbildningen, både praktiskt och ekonomiskt.

3. Syfte och tillvägagångssätt

Rapporten syftar till att ge en bredare bild och djupare förståelse för kött- och charkföretagens behov av kompetens. Att det råder stor brist på arbetskraft i branschen är väl känt sedan tidigare men syftet med denna rapport är att öka kunskapen om hur de detaljerade behoven ser ut och vilken kompetens som efterfrågas både på kort och lång sikt. Skiljer sig behoven utifrån företagets storlek eller geografisk placering? Hur ser företagen att de i framtiden ska kunna säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning? Hur arbetar företagen med kompetensutveckling och hur ser behovet av arbetskraft från bemanningsföretag ut? Dessa och många andra frågeställningar ligger till grund för den företagsanalys som presenteras i denna rapport.

Företagsanalysen baseras på två delar, en enkätundersökning och 21 djupintervjuer med kött- och charkföretag. Enkäten genomfördes i juni 2020 och skickades ut till samtliga medlemsföretag i Kött och Charkföretagen samt till medlemmar hos Li med verksamhet inom kött- och chark. Syftet med enkäten var att ge samtliga medlemmar möjlighet att bidra med sina perspektiv samt att få en bred bild av företagets kompetensförsörjningsbehov. Djupintervjuerna har genomförts under augusti och september 2020. Urval av företag har skett i samråd med KCF baserat på företagets storlek gällande antal anställda, inriktning av verksamhet och geografisk placering för att få en så bred bild som möjligt.

Enkäten, djupintervjuerna och denna rapport har genomförts av Catharina Bildt Grape, seniorkonsult och expert inom arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsfrågor.

4. Enkätundersökning, kött- och charkföretagens kompetensbehov

4.1 Deltagande och kort om svarande företag

En enkät "Inventering av kött- och charkföretagens kompetensbehov" skickades ut i juni 2020 till samtliga medlemsföretag i Kött och Charkföretagen samt medlemsföretag hos Li med verksamhet inom kött- och charkproduktion.¹ Svartsfrekvensen var 46 procent. Företagen som medverkar i enkäten har en samlad omsättning på drygt 24 miljarder kronor, vilket motsvarar 67 procent av branschens totala omsättning. Enkäten bestod av 22 frågor² kopplade till företagets kompetensbehov. I utskicket ombads företagen att bortse från eventuella effekter pga. Covid-19 och i möjligaste mån utgå från företagets "normalläge" i sina svar.

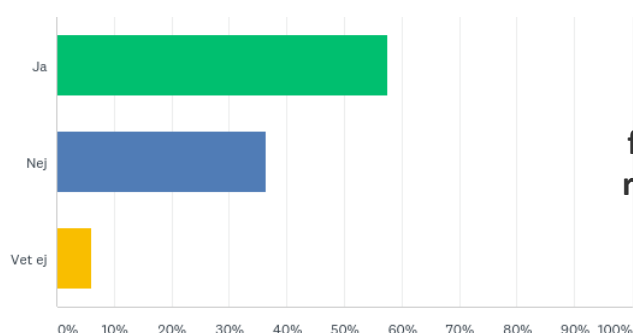
Av de företag som svarat på enkäten är majoriteten, drygt 60 procent, små företag som har mellan 1-49 anställda, medan 20 procent av svaren kommer från stora företag med 150 eller fler anställda. Den vanligaste inriktningen är verksamhet inom charkuteri, vilket 71 procent har, medan 44 procent har verksamhet inom styckning och 25 procent inom slakt eller färdigmatstillverkning.

4.2 Kött- och charkföretagens kompetensbehov

Företagens behov att rekrytera är påtagligt, nästan 6 av 10 företag svarar att de behöver rekrytera. Diagrammet nedan visar hur företagen svarat på frågan om behov av att rekrytera personal.

Har företaget behov av att rekrytera personal?

Svarade: 66 Hoppade över: 0



Powered by  SurveyMonkey

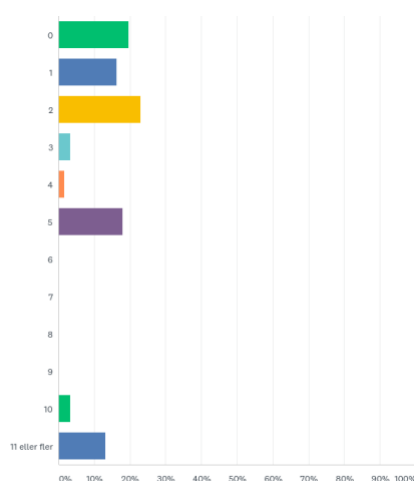
¹ Enkäten skickades till totalt 184 mottagare på 143 olika företag.

² Enkätfrågorna finns i bilaga 2, samtliga frågor är framtagna tillsammans med Kött och Charkföretagen samt Li.

Företagen ombads att uppskatta sitt rekryteringsbehov på kort sikt, dvs. under det kommande året, och på 5 års sikt. Diagrammen nedan visar hur företagen svarat på behovet av rekrytering. Under det kommande året behöver företagen rekrytera minst 211 personer. Det bör understrykas att denna siffra med stor sannolikhet är lågt räknad av flera skäl. Dels är det 13 procent av företagen som svarar att de behöver anställa *11 personer eller fler* vilket anger en miniminivå, dels motsvarar de svarande företagen runt 67 procent av branschens omsättning och det finns inget som tyder på att de företag som inte medverkar i enkäten har ett lägre rekryteringsbehov.

Hur många medarbetare behöver företaget rekrytera inom 1 år?

Svarade: 61 Hoppade över: 5



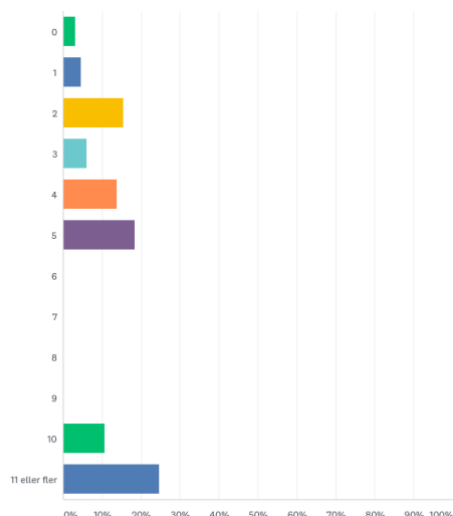
Företagen behöver rekrytera minst 211 personer inom 1 år

Powered by SurveyMonkey

Diagrammet nedan visar att rekryteringsbehovet att anställa 10 personer eller fler ökar markant till 36 procent på 5 års sikt. Som konstateras ovan förstärker detta bilden av att siffran över antal personer som behöver rekryteras under kommande 5 år är lågt räknad. Däremot är läget relativt konstant vad gäller behovet av att rekrytera mellan 1-5 personer på både kort och lång sikt. De företag som medverkar i enkäten behöver rekrytera minst 377 personer under de kommande 5 åren.

Hur många medarbetare uppskattar du att företaget behöver rekrytera inom 5 år?

Svarade: 65 Hoppade över: 1



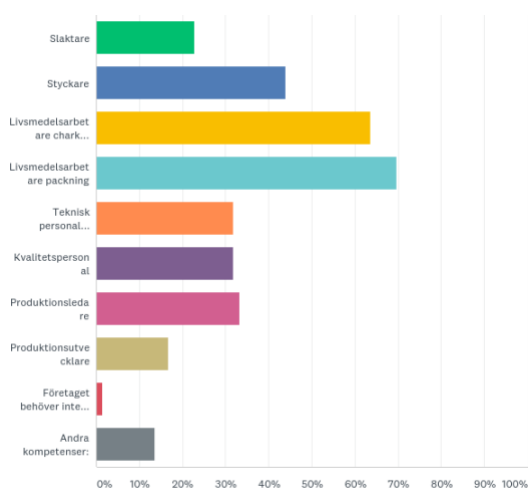
Företagen behöver rekrytera minst 377 personer inom 5 år

Powered by SurveyMonkey

Vilken kompetens är det då företagen behöver rekrytera? 7 av 10 företag behöver rekrytera livsmedelsarbetare inom packning och drygt 6 av 10 behöver rekrytera livsmedelsarbetare inom chark (processoperatör). Efterfrågan på styckare är också stor, 44 procent behöver rekrytera styckare. En tredjedel av företagen behöver rekrytera produktionsledare, kvalitetspersonal eller teknisk personal för drift/underhåll. Drygt 2 av 10 företag procent behöver rekrytera slaktare. Bristen på just styckare och slaktare är väl känd sedan tidigare då det krävs både utbildning och praktik för att kunna arbeta inom dessa yrken. Att dessa yrken inte ligger i topp förklaras sannolikt av vilka företag som svarat på enkäten där majoriteten har verksamhet inom charkuteri. Diagrammet nedan visar hur företagen svarat på frågan vilken kompetens de behöver rekrytera.

Vilken kompetens behöver företaget rekrytera? (Flera alternativ kan väljas)

Svarade: 66 Hoppade över: 0



Powered by SurveyMonkey

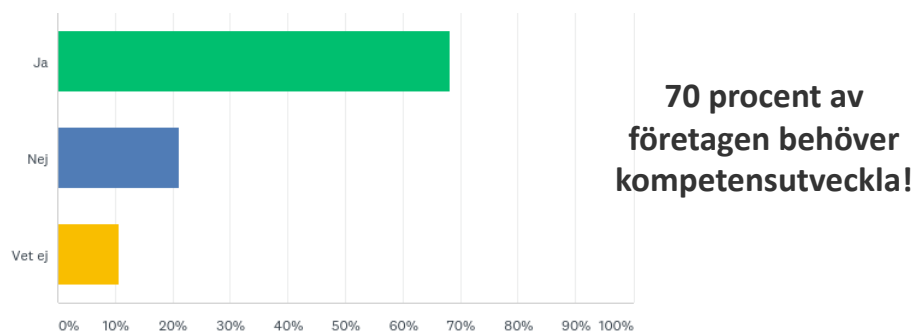
När företagen rekryterar vill de enligt enkätsvaren anställa personer med gymnasieutbildning med praktisk inriktning, 64 procent av företagen letar efter den utbildningsnivån. Det visar på behovet av en fungerande gymnasieutbildning, vilket i nuläget inte finns i Sverige. Företagen efterfrågar även personer med eftergymnasial yrkesutbildning eller personer med vuxenutbildning/praktisk utbildning i hög utsträckning. I fritextsvaret uppger flera företag att personlighet är viktigare än utbildning.

Det framgår av enkätsvaren att företagen tycker det är svårt eller ganska svårt att rekrytera, då 70 procent anger detta svarsalternativ. Det är uppenbart att bristande utbildning och tillgång till relevant utbildning spelar stor roll då de främsta anledningarna till att det är svårt att rekrytera som framhålls av företagen är just att det saknas personer med rätt yrkesutbildning eller utbildning. Företagen anger också att svårigheterna är kopplade till vilken tjänst som behöver rekryteras, att ungdomar är arbetskygga och att företagen har svårt att hitta kompetens så de får utbilda internt. Det finns också en utbredd uppfattning om att branschens bristande attraktivitet gör det svårt att rekrytera. Den vanligaste lösningen för företagen är att ta in bemanningsföretag vilket nästan 40 procent av företagen gör.

Behovet av kompetensutveckling är stort, nästan 7 av 10 företag svarar att deras medarbetare är i behov av kompetensutveckling.

Är någon av företagets medarbetare i behov av kompetensutveckling?

Svarade: 66 Hoppade över: 0



Powered by SurveyMonkey

På frågan vilken typ av kompetensutveckling som medarbetarna är i behov av har företagen fått svara med fritext. Det vanligaste svaret rankade efter förekomst i svaren är:

1. slakt,
2. kvalitet,
3. livsmedelssäkerhet,
4. ledarskap,

5. styckning/charkuteri

I princip samtliga företag, 95 procent, använder internutbildning för att kompetensutveckla medarbetare. Drygt hälften av företagen använder sig av extern utbildningsaktör. Den vanligaste kompetensutvecklingen handlar om:

Typ av kompetensutveckling	Svarsfrekvens
Kvalitetsfrågor	79 procent
Arbetsmiljö (utbildning om sund och säker arbetsmiljö)	67 procent
Nya maskiner	58 procent
Charkkunskap	44 procent
Köttkunskap / miljö (utbildning kopplad till frågor om utsläpp/klimat)	36 procent

Om kompetensutveckling inte sker svarar 49 procent av företagen att det beror på att det saknas relevant utbildning för kompetensutveckling, 45 procent anger att företaget inte kan avvara personal pga. brist på arbetskraft. En tredjedel av företagen, 33 procent, anger att det saknas relevanta utbildningsaktörer som anordnar kompetensutveckling och 25 procent att det inte kan avvara personal pga. kostnad för kompetensutveckling.

5. Djupintervjuer, kött- och charkföretagens kompetensbehov

1.1 Upplägg och genomförande

I detta kapitel redovisas resultaten och vad som framkommit i de 21 djupintervjuer som genomförts under augusti och september 2020. Urval av företag har skett tillsammans med KCF och baserats på företagets storlek (antal anställda), inriktning av verksamhet samt geografisk placering. Inför intervjun har ett frågebatteri skickats ut så att ramarna för frågeställningar och upplägg av samtalet var tydligt för medverkande. Frågeställningar har tagits fram tillsammans med KCF och Sven Hammare som även medverkat vid 3 intervjutillfällen. Frågeställningarna har klustrats i ett antal kategorier:

- Personalbehov och rekrytering
- Utbildningsnivå och kompetens
- Branschens attraktionskraft
- Kompetensutveckling
- Personal från bemanningsföretag/Övriga samarbeten

Företagens svar har sammanställts och presenteras nedan utifrån dessa 5 kategorier. Fokus för denna rapport handlar om personal som arbetar med köttproduktion vilket tydliggjorts både före och under intervjun. Vid bearbetning av djupintervjuerna har svaren sammanställts i matriser inom varje kategori för att få en översikt av företagens svar. I dessa matriser tydliggörs olika svarsscenarioer under de olika kategorierna, vilket även återspeglas i hur resultaten redovisas nedan. I de kategorier där det inte råder skillnad i svar utifrån företagets storlek har de gemensamma nämnare som företagen tar upp satts samman och presenteras under olika rubriker. I vissa kategorier framgår mer tydliga skillnader utifrån företagets storlek, och där presenteras svaren utifrån just företagets storlek.

Intervjuerna har genomförts via telefon eller digitala möten och företagen har representerats av antingen VD, HR-chef eller produktionschef. Vissa företag har valt att ha flera medverkande vid intervjun. Förteckning över medverkande företag finns i bilaga 1 och frågebatteriet finns i bilaga 3.

5.2 Personalbehov och rekrytering

5.2.1 Utbildningsbakgrund

Inga formella utbildningskrav för anställning – lär sig jobbet på jobbet

Företagen har inga formella utbildningskrav för att anställa även om de flesta som anställs idag har gymnasieutbildning. Företagen ger en samstämmig bild av att utbildningsbakgrund varierar mycket, allt från grundskola till gymnasieutbildning. Företagen är inställda på att de som anställs lär sig jobbet på jobbet. Det sker antingen genom att gå bredvid en mer erfaren kollega alternativt att gå en kurs eller utbildning. Flera företag har samarbeten med konsulter eller skickar nyanställda på utbildningar via kryddföretag.

Många företag anställer sommarjobbare eller säsongsarbetare och det är också ett sätt för företagen att pröva personer för framtida anställning. Detta är ett sätt för företagen att arbeta med sin löpande rekrytering genom att försöka attrahera och behålla de personer som visar intresse och färdighet för yrket. Utifrån detta perspektiv lyfter de flesta företag att de lägger stor vikt vid andra så kallade mjuka kompetenser som att vara nyfiken, vilja lära sig, komma i tid, vara positiv och bidra till god arbetsstämning.

Skillnad mellan de som jobbat länge i branschen och nyanställda idag

Företag som arbetar med styckning och slakt har ofta ett antal personer som jobbat länge i branschen, många av dem har gått direkt från grundskola till lärling och på så sätt lärt sig yrket. De har då gedigen kunskap om yrket och dessa personer är attraktiva på arbetsmarknaden. Trots den hårda konkurrens som råder verkar de flesta företag ha en form av hederskodex mellan sig att man inte stjälar personal från varandra. Däremot är det många som rekryterar i samband med att närliggande företag läggs ned. Den personalen är ofta mycket attraktiv och får snabbt jobb igen om de önskar.

Det är vanligt att företagen beskriver personalens utbildningsbakgrund utifrån ålder. De som är äldre har ofta grundskola och i några fall gymnasium medan de yngre nästan alltid har någon form av gymnasieutbildning. Det är dock mycket ovanligt och sällan förekommande att personer gått gymnasieutbildning med inriktning mot livsmedel. Ett företag lyfter vikten av gymnasieutbildning framförallt ur ett individperspektiv, utan gymnasieutbildning blir det svårt att ta sig vidare i arbetslivet vilket varken gynnar arbetsgivaren eller arbetstagaren.

5.2.2 Företagens rekryteringsbehov och hur de arbetar med rekrytering

Majoriteten behöver anställa kontinuerligt över tid

När företagen beskriver sitt behov av rekrytering är det vanligaste svaret att de har ett löpande rekryteringsbehov på mellan 1-3 personer om året och så ser det ut över tid. Ett par företag behöver inte anställa för tillfället medan flera företag anger att de omgående skulle anställa mellan 5-20 personer om det fanns utbildad personal att tillgå. Detta är företag som har verksamhet inom styckning, slakt och köttproduktion. Om det fanns utbildad personal skulle företagen gärna anställa de personerna.

Vill gå från bemanningsföretag till egen personal

Företagens beroende av arbetskraft från bemanningsföretag beskrivs längre fram i rapporten, men de företag som löpande använder sig av bemanningsföretag uppger att om det var möjligt så skulle de ersätta personal från bemanningsföretag med egen personal. Utmaningen med detta är som framgår ovan, den generella avsaknaden av utbildad personal i branschen. Framförallt företag med verksamhet inom styckning och slakt beskriver detta som en strukturell utmaning. Det tar lång tid att internutbilda en person inom både styckning och slakt och tillgången till kompetens är svag i Sverige. Företagen tar då in personal från bemanningsföretag. Men den arbetskraften är ofta dyr vilket gör att företagen ur ett ekonomiskt perspektiv inte kan använda bemanningspersonal för att kompetensutveckla eller internutbilda personer inom styckning eller slaktning. Bemanningspersonal inom styckning och slaktning är därför en mycket kortsiktig lösning på branschens långsiktiga problem.

Ökat behov av teknisk personal

Behovet av personal med tekniskt kunnande ökar och flera företag efterfrågar mer teknisk kompetens. Ett par företag behöver processoperatörer men det är framförallt behovet av personer med tekniskt kunnande generellt som ökar. Ett företag lyfte till och med behovet av att ha med den tekniska delen i en framtida gymnasieutbildning kopplad till livsmedel. Personer med tekniskt kunnande ökar inom nästan alla branscher och sektorer vilket gör att de ofta kan välja och vraka mellan tjänsterna och kött- och charkföretagen ser att de inte kan konkurrera varken lönemässigt eller ur attraktivitetssynpunkt.

Effektivisering av företag ett sätt att möta rekryteringsbehov

Flera företag beskriver att de befinner sig i en förändringsprocess där de går från familjeägt företag till att få ny ledning och styrelse. Detta leder ofta till förväntningar på modernisering och ökad lönsamhet. Ett par av de företag som genomgår dessa förändringar ser möjligheter till effektivisering som ett sätt att möta upp framtida pensionsavgångar och rekryteringsbehov. För att detta ska lyckas fullt ut har företagen behov av att göra mer genomgripande kompetenskartläggningar av sin personal som egentligen faller mer under kompetensutveckling. Företagen är medvetna om behovet av kompetensinventering men har ofta inte riktigt kommit dit än i sitt arbete.

Rekrytering genom nätverk, rekommendationer och tidigare kontakter klart dominerande

Rekrytering, som inte handlar om bemanningspersonal från andra länder än Sverige, sker oftast via kontakter och nätverk. Nästan alla företag rekryterar framförallt via kontakter och rekommendationer från redan anställda. Det är ganska vanligt att företagen annonserar inför sommarjobb eller behov av säsongspersonal men många företag får också löpande spontanansökningar. På vissa företag har de samma sommarjobbare eller säsongarbetare som återkommer år efter år medan det på andra företag byts ut mer regelbundet. Företag på orter med svag arbetsmarknad har en fördel då många av traktens ungdomar söker sig till företaget för just sommar- eller säsongjobb och en del av dem blir kvar åtminstone ett par år. Vikten av att arbeta med sitt varumärke som arbetsgivare är mycket viktigt för dessa företag. Ett företag beskriver det som att anställda eller tidigare anställda som talar gott om arbetsplatsen är det viktigaste betyget vi kan få för att folk ska söka sig till branschen.

Vissa företag använder även andra, mer traditionella vägar vid rekrytering som kontakt med Arbetsförmedlingen även om det inte är så vanligt förekommande. Ett par av företagen har samarbete med Arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning i syfte att identifiera ny, potentiell arbetskraft.

5.2.3 Svårigheter att rekrytera

Det saknas utbildad personal

Det faktum att det inte utbildas någon ny arbetskraft inom det ordinarie utbildningssystemet och att det varit så under en lång tid gör att företagen vant sig vid rådande läge. Men på frågan om vad det är som gör det svårt att rekrytera svarar de flesta att svårigheten att rekrytera hänger ihop med att det inte finns någon utbildad eller kompetent personal.

Svårighetsgrad starkt kopplad till yrke

Det är absolut svårast att hitta utbildade slaktare och styckare i Sverige. De som utbildat sig i Sverige och arbetar inom styck eller slakt idag är mycket attraktiv arbetskraft. Utmaningen är att antalet sjunker i takt med att fler går i pension och inga nya slaktare eller styckare utbildas via traditionella gymnasieutbildningar.

Ganska lätt att hitta men svårt att behålla personal

Flera företag beskriver en paradox i att det är ganska lätt att hitta personal till att arbeta med att vaccumförpacka och expediera kött samtidigt som det är svårt att få dem att stanna länge.

5.2.4 Pensionsavgångar

Pensionsavgångar beskrivs inte som ett akut problem

En sammanställning av svaren kring hur många personer som beräknas gå i pension både under kommande året samt under en 5 års period visar att detta inte är den fråga som bekymrar företagen mest. Det inget företag som beskriver pensionsavgångarna som ett huvudsakligt problem utan det är snarare utmaningarna generellt att rekrytera som företagen oroas över. Pensionsavgångarna uppskattas ligga på runt 1-2 per år de kommande 5 åren bland de små och medelstora företagen. De större företagen som har kvantifierat uppskattade pensionsavgångar de kommande 5 åren ligger i snitt på drygt 6 personer per år.

Konsekvens av målgrupp som går i pension

De personer som går i pension kommande 5 år har ofta arbetat länge i branschen och är viktiga för företagets kompetensöverföring. Flera företag lyfter vikten av att arbeta strukturerat med kompetensöverföring innan nyckelkompetenser går i pension men detta beskrivs också som en kamp mot klockan.

5.3 Utbildningsnivå och kompetens

5.3.1 Vilken kompetens behöver företagen rekrytera?

Högst efterfrågan på utbildade styckare och slaktare

När företagen listar vilken kompetens de behöver rekrytera är det vanligaste svaret personer som är utbildade styckare och slaktare. En skillnad mellan små företag och de stora och mellanstora företagen är att de sistnämnda i sina svar resonerar kring att de kan internutbilda inom chark och förädling men att internutbilda inom styckning och slakt är mycket svårt eller omöjligt. De större företagen har fler anställda och kan på så sätt arbeta med internutbildning mot förädling och chark jämfört med mindre företag. Ett företag svarar: "Att få rekrytera färdiga slaktare och styckare vore en dröm." Alla företag som har verksamhet inom slakt och/eller styckning svarar att de behöver rekrytera utbildad kompetens.

Efterfrågan på utbildning inom chark också hög

Även personer med utbildning inom chark behövs och är av särskild vikt för mindre företag med inriktning mot chark. De mindre företagen har stort behov av att kompetensutveckla personal mot chark och om de inte själva har en charkmästare eller någon anställd som är duktig inom chark beskrivs detta som ett stort problem. Även mellanstora och stora företag behöver rekrytera utbildad personal inom chark.

Grundläggande kunskaper inom livsmedel, hygien och säkerhet

Näst efter utbildad kompetens inom slakt, styck och chark vill företagen rekrytera personer som har grundläggande kunskaper inom livsmedel, hygien och säkerhet. Detta beskrivs som kvaliteter som skulle påskynda och underlätta för företagen. En person med grundläggande kunskaper beskrivs också ha bättre förutsättningar att kompetens- och vidareutvecklas inom yrket. Flera företag lyfter också detta som centralt för att öka förståelsen för helheten inom livsmedelshantering, att arbeta med en produkt som i slutändan ska hamna på tallriken.

Övriga efterfrågade kompetenser

Flera företag behöver rekrytera personer med teknisk utbildning och några enstaka har behov av processoperatörer och personal inom automation. Även personer som kan arbeta med kvalitet och produktutveckling efterfrågas. Ett företag uttrycker det som att de gärna vill rekrytera personer som tänker på hur man kan göra saker annorlunda, inte bara gör det som det blir omeddelbart att göra. Svaren från de mindre företagen visar också att de är i ett större behov av att dels rekrytera personer som vill stanna långsiktigt, dels är mer allsidiga och kan lära sig olika moment. Små företag som inte lyckats interntutbilda sin personal till att kunna fler moment är betydligt mer sårbara och utsatta vid sjukdom eller annan långvarig frånvaro.

Ett företag lyfter att de efterfrågar ledarskapskompetensen mest av allt och tycker till och med att det är viktigare än kunskapen inom köttproduktion. Flera företag beskriver att de också har svårt att hitta personer internt som de kan vidareutbilda till mer ledande roller men tar inte upp behovet av att rekrytera in ledarskap som en kompetens.

5.3.2 Är utbildningsnivån viktig?

Företag som nyrekryterar anställer oftast personer med gymnasieutbildning även om de inte har något formellt krav på utbildning. Som framgått tidigare i analysen anser företagen att arbetsvilja, intresse för yrket, positiv attityd, att komma i tid och att vilja arbeta med livsmedel är viktiga egenskaper.

Hur ser företagen på att det inte utbildas ny arbetskraft?

Företagen skrädder inte orden när de svarar på frågan om hur de ser på att det inte utbildas någon ny arbetskraft inom det ordinarie utbildningssystemet. Ett urval av citat:

”Katastrof!”

”För djävligt”

”Det är helt galet”

”Beklämmande”

”En signal från samhället”

”Det är inte bra någonstans”

Det finns en stor uppgivenhet kring det faktum att ingen ny arbetskraft utbildas inom det ordinarie utbildningssystemet. Även om antalet elever som gått livsmedelsprogrammet med inriktning mot kött och chark varit få under lång tid är uppgivenheten stor kring att utbildningen de facto är nedlagd från hösten 2020. Ett företag formulerar det som att ”det är en signal från samhället till unga att det inte går att utbilda sig mot branschen. Om det å andra sidan fanns 10 utbildningar på olika orter i landet vore det att skicka motsatt signal – samhället vill att ni ska utbilda er mot yrket.” Ett par företag lyfter att branschen har sig själv att skylla och att de borde tagit tag i detta mycket tidigare. Ett företag säger att det är upp till företagen att skapa efterfrågan, det är inte skolans ansvar att se till att unga söker vissa utbildningar.

Oavsett vad som orsakat och lett till det inte finns någon utbildning inom kött och chark i det ordinarie utbildningssystemet är företagen överens om de förödande och långsiktiga konsekvenserna. Det kommer kosta tid och pengar för företagen att utbilda och beroendet av utländsk arbetskraft kommer sannolikt att öka.

5.3.3 Hur borde en framtida utbildning fungera?

Företagen har en ganska spretig syn på hur en framtida utbildning inom gymnasiet och inom vuxenutbildningen borde fungera. Det finns dock en stor samstämmighet kring att alla utbildningar måste vara yrkesinriktade med stort inslag av praktik. Åsikterna går isär en del kring huruvida fokus bör ligga på att locka unga till branschen genom bredare utbildningar mot livsmedel eller om fokus snarare bör ligga på vuxenutbildningen.

Satsa på bredare gymnasieutbildning mot livsmedel

Många företag ser vägen framåt genom att satsa på en bredare livsmedelsutbildning på gymnasienivå. De argument som framförs för detta är att ungdomar har svårt att se att de ska utbilda sig inom yrken som styck, slakt eller chark men att intresset kan växa fram. Personer som har en grundläggande utbildning inom livsmedel har då en bredare förståelse för yrket, förstår helheten och att det handlar om färskvaror. I en sådan utbildning bör även grundläggande kunskaper i livsmedelsteknik inkluderas vilket i kombination med grundläggande kunskaper i livsmedelsproduktion vore attraktivt för kött- och charkföretag.

De företag som förespråkar denna bredare helhetssyn på livsmedelsutbildning är, i linje med det resonemanget, även inne på att det är viktigare med generella än speciella utbildningar. Ett par företag föreslår även bredare utbildningssatsningar mot barn och unga för att tidigt väcka intresset och skapa stolthet över svensk livsmedelstillverkning.

Satsa på grundutbildning inom vuxenutbildning

Flera företag anser att det är för svårt att locka unga till branschen och att man därför bör satsa på vuxenutbildningar. Flera olika förslag lyfts fram,

- 1-årig yrkesutbildning inom komvux utan krav på förkunskaper där man går ihop i regionala satsningar,

- yrkesvux-utbildning som i princip enbart sker på företaget och där man kommer överens om vilka ämnen som behövs,
- grundutbildning med inriktning mot livsmedel inom vuxenutbildningen,
- digital utbildning som kombineras med praktik, erbjud företagen att vara en del av utbildningsatsningen.

Koppla ihop utbildning och företag geografiskt

Flera företag önskar att utbildning som sker på gymnasienivå bör placeras på gymnasieskolor som ligger nära produktionsanläggningar. Detta för att främja ett närmare samarbete mellan företag och gymnasieskolorna.

5.3.4 Gesäll- och mästarbrev

Har företaget behov av att fortbilda medarbetare mot gesäll- eller mästarbrev?

Av 20 svarande företag anger 12 ett tydligt "ja" på denna fråga, de har behov av att fortbilda medarbetare mot gesäll- eller mästarbrev. Ett företag svarar "vet ej, kanske ja", 2 företag svarar att det inte är aktuellt hos deras företag men att det vore bra för branschen generellt och 4 företag anser att gesäll- och mästarbrev inte behövs. Det finns således en klar majoritet bland företagen som anser att det finns behov av att fortbilda medarbetare mot gesäll- eller mästarbrev.

Är gesäll- och mästarbrev en intern karriärmöjlighet och motivation för kompetensutveckling?

Svaren ligger i paritet med det som skrivits ovan och den generella bilden hos företagen är att gesäll- och mästarbrev skulle fungera som motivation för de anställda att kompetensutvecklas. Företagen lyfter dock att det måste finnas arbetsuppgifter och möjlighet till lönehöjning för den som avlägger gesäll- eller mästarbrev och det är inte alltid självklart för alla företag.

5.4 Branschens attraktionskraft

5.4.1 Om branschens attraktionskraft enligt företagen

Företagens bild generellt är att branschen har en låg attraktionskraft och att detta är ett problem. Enligt företagen finns en stor okunskap om vad yrket innebär och den bild som finns handlar ofta om att det är tuffa arbetsvillkor i form av att börja jobba tidigt på morgonen, fysiskt tungt arbete som sker i kalla lokaler. Flera företag lyfter att det är svårt att attrahera unga personer till fysiskt tunga jobb. Traditionellt har det funnits en yrkesstolthet inom slakt, styck och chark som gradvis har försvunnit och nu är mycket låg vilket delvis förklaras av vissa företag som ett resultat av att hela branschen blivit mer osynlig under lång tid.

Det finns dock ett par företag som anser att det fortfarande finns en attraktionskraft i yrket om man paketerar den rätt. Det är ett av få yrken där man inte behöver lång utbildning för att få jobb utan den som visar intresse, vilja och nyfikenhet får jobb utan

utbildning. Arbetsvillkoren lyfts som förhållandevis justa, även om arbetsmiljön kan upplevas som tuff så jobbar många företag halvdag på fredagar, lönenivån är god i jämförelse med övriga jobb som erbjuds personer utan relevant utbildning etc.

Negativ kampanj mot kött saknar motstycke och är djupt paradoxal

Många företag beskriver att den negativa kampanj och smutskastning som kött och charkbranschen utsätts för, direkt och indirekt, är djupt problematisk och saknar motstycke jämfört med andra branscher. Köttkonsumtion framhålls ofta som skadligt ur såväl hälso- som miljöperspektiv och den ökande vegetarian och vegan-trenden framhålls som "det goda alternativet". Företagen känner ett behov av att ständigt behöva förklara och försvara sig.

I Sverige ligger köttkonsumtionen relativt högt jämfört med många andra länder. Enligt Jordbruksverkets statistik ökar efterfrågan på svenskt kött, en trend som förstärkts ytterligare under Covid-19 då fler undviker restaurangbesök och äter hemma i högre utsträckning. Företagen lyfter behovet av att sluta smutskasta branschen och istället kommunicera att det går att äta kött och vara hållbar och klimatsmart samtidigt, det står inte i motsats till varandra. Företagen trycker på att vi har all anledning att vara stolta över vår djurhållning och köttproduktion. Att konsumenter efterfrågar svenskt kött är en viktig faktor, ytterligare en faktor handlar om att öka självförsörjandegraden. Om vi ska lyckas med det måste vi prata om hur viktig kött- och charkbranschen är.

Bilden av arbetsmiljön är ett problem

Flera företag beskriver att bilden av arbetsmiljön är ett problem. Det är fysiskt tungt, arbetet utförs ofta i kalla utrymmen och man börjar tidigt på morgonen. Detta sammantaget framstår inte som attraktivt, i synnerhet inte för ungdomar. Ett företag beskriver också att detta ger en nidbild av yrket, om man inte kan få något annat jobb så får man bli slaktare.

Okunskap om yrket

Okunskap om vad yrket innebär och att branschen generellt är okänd lyfts av flera företag som en förklaring till att få söker sig till branschen. Få personer vet vad yrket innebär och då är det lätt att hänfalla till förenklade och förutfattade meningar om såväl de olika yrkeskategorierna och branschen. Företagen lyfter också att branschen och företagen själva varit för dåliga på att synas och berätta om vad yrket som slaktare, styckare eller charkare innebär.

Marknadsföra bredare mot livsmedel – här finns jobben

En av de mest återkommande kommentarerna kring branschens attraktionskraft är att företagen ser ett behov av att marknadsföra kött- och charkbranschen bredare mot livsmedel. Företagen tycker också att branschen bör dra lärdom av och försöka nyttja det ökade intresset för mat som finns kring kockyrket och mängden matlagningsprogram, vilket borde kunna spilla över på kött- och charkbranschen. Många företag lyfter behovet av att marknadsföra branschen utifrån ett livsmedelsperspektiv med tydlig koppling till att det finns jobb att få i livsmedelsbranschen och att arbetet är viktigt ur ett samhällsperspektiv – att Sverige ökar sin nivå av självförsörjning. Detta framstår sannolikt som mer lockande för ungdomar på högstadiet än att beskriva konkreta yrkesuppgifter som utförs inom

slakteri. Genom att bredda basen till livsmedelsbranschen ökas även förståelsen för livsmedelssäkerhet, hygien och att man hanterar färskvaror som i slutledet ska konsumeras.

Marknadsför mot den yngre generationen

Givet rådande bildsättning av branschen lyfter ett par företag att det behövs en bred satsning på allmänbildning som handlar om vikten av livsmedel. Fokus bör ligga på den yngre generationen, dvs barn i låg- och mellanstadiet, som inte har så mycket fördomar. Genom att öka förståelsen för hela livsmedelsbranschen och vårt behov av att öka självförsörjandegraden läggs en grundläggande insikt kring varför livsmedel är livsviktigt både för oss som individer men även för samhället.

Öka attraktivitet genom exklusivitet

En ökad trend generellt är det lilla, lokala och exklusiva - den lilla gårdsbutiken eller den lilla butiken på hörnet - skapar ett stort intresse. Som jämförande exempel kan nämnas bageribranschen där några av de mest framgångsrika är just de mindre och exklusiva bagerierna. Ett par företag lyfter att attraktiviteten kan höjas genom att satsa på det lilla och exklusiva, vilket då i sin tur skapar en större efterfrågan generellt på kött och chark.

Är gesäll/mästarbrev ett sätt att öka attraktiviteten?

En knapp majoritet av företagen, 12 av 21, svarar klart ja på frågan om gesäll- och mästarbrev kan vara ett sätt att öka attraktiviteten. Ett par företag svarar att gesäll- och mästarbrev inte är aktuellt på deras arbetsplatser, framförallt utifrån personalens sammansättning, men att det kan vara intressant för övriga branschen. Ett par företag tror inte att gesäll och mästarbrev ökar attraktiviteten. Deras argument handlar om att gesäll- och mästarbrev inte attraherar ungdomar, inte gynnar konsumenten, det behövs helt nya vägar för att attrahera arbetskraft, viktigare med entreprenörskap och om man uppmuntrar till gesäll och mästarbrev så måste det återspeglas i form av nya arbetsuppgifter och högre lön vilket inte är möjligt för alla företag.

5.5 Kompetensutveckling

Vad gäller kompetensutveckling har företagets storlek större betydelse för svaren än i andra kategorier. Resultaten har sammanfattats och redovisas därför utifrån företagets storlek.

5.5.1 Små företag och kompetensutveckling

Av medverkande företag med 1-49 anställda svarar samtliga företag utom ett att de har behov eller stort behov av kompetensutveckling men att de har svårt att hinna med det. Arbetsituationen är ofta pressad vilket gör det svårt att avsätta tid för kompetensutveckling. Det saknas också struktur för kompetensutveckling vilket leder till att det inte blir av. Den kompetensutveckling som behövs handlar om grundläggande regler kring livsmedelshygien, ökad förståelse kring livsmedels hållbarhet, kunna fler positioner för att möjliggöra arbetsrotation. Det företag som har byggt in löpande kompetensutveckling i verksamheten har en uttalad plan för det samt har inte så många moment som måste behärskas. Alla företag har dock återkommande utbildningar i hygien och kvalitet men de sker ofta internt.

De små företagen anser över lag att det inte finns tillgång till relevant utbildning med undantag från ett företag som anser att det finns gott om utbildningar. Företagen saknar digitala utbildningar samt efterfrågar även någon form av branschforum för medarbetare där de kunde träffas för att dela kunskap och erfarenheter samt få inspiration. Detta finns för chefer men inte för medarbetare. Ett företag beskriver en utmaning i att de anställda har jobbat länge men de har inte den teoretiska grunden för att förstå olika processer i tillverkningen. Då är det svårt att kompetensutveckla vidare kring värmebehandling, kryddning etc.

De små företagen har behov av att fortbilda sina medarbetare mot grundutbildning, framförallt om det finns möjlighet att välja ut olika moduler utifrån befintliga kunskaper. De är också positiva till att avsätta resurser för handledning men kan inte göra det på heltid och inte vid arbetstoppar. Företagen är också intresserade av att ta del av utbildningsmaterial eller teoretiskt lärande som tas fram av branschorganisationen.

5.5.2 Mellanstora företag och kompetensutveckling

De mellanstora företagen, med 50-149 anställda, har omvänd situation jämfört med de små företagen då alla företag utom ett arbetar aktivt med eller har en plan för medarbetarnas kompetensutveckling. Företagen har i hög utsträckning lagt in löpande kompetensutveckling i det vardagliga arbetet för att medarbetare ska lära sig fler positioner eller vara på andra avdelningar. Behovet av kompetensutveckling beskrivs som stort även på de mellanstora företagen. Företagen beskriver en tydligare struktur för kompetensutveckling som är kopplad både till löneavtal men även till medarbetarsamtal där man diskuterar hur och på vilket sätt kompetensutveckling kan ske. Ett av de mellanstora slakterierna har en halvtidstjänst avsatt för att kompetensutveckla löpande inom slakt och samma företag har även inrättat ett extra styckningsbord för att en person ska kunna stå bredvid och lära sig stycka.

De vanligaste utbildningarna som köps in är även här kopplade till hygien, säkerhet och kvalitet men även ledarskapsutbildningar och utbildning för att ta truckkörkort. Företagen beskriver också att det finns en tydlig motiverande faktor i att ju mer man kan desto bättre lön får man och ju mer kunskap man har desto mer stärks självförtroendet, det blir roligare och anställda stannar längre.

Vad gäller synen på tillgång till relevant utbildning går åsikterna isär. Hälften av företagen anser att det finns relevant utbildning att tillgå, ofta i samband med inköp av nya maskiner eller samarbeten med olika kryddföretag erbjuder utbildningar. De företag som anser att det inte finns relevant utbildning saknar framförallt utbildningar i livsmedelsteknik, mikrobiologi, utbildning med lite större helhetsperspektiv för att skapa ökad förståelse för hela produktionskedjan, utbildningar på andra språk än svenska och att det fanns en charkskola.

Även hos de mellanstora företagen är tid en bristvara och kompetensutveckling måste planeras in noga. Företagen beskriver det mer som en prioriteringsfråga, vill man så går det. Ett företag beskriver att den enda begränsningen är om personen i fråga inte vill kompetensutvecklas.

Företagen är också positiva till att det finns fortbildning mot grundutbildning för medarbetare, de anger dock i högre grad än de små företagen att deras personal redan

fått grundläggande utbildning internt. Möjligheten till handledning är begränsad och måste planeras noga. Samtliga mellanstora företag är positiva till att ta del av teoretiskt lärande som kommer från branschorganisationen.

5.5.3 Stora företag och kompetensutveckling

Även de större företagen med 150 eller fler anställda har, i likhet med de mellanstora företagen, upparbetade strukturer för kompetensutveckling. Det handlar ofta om att rotera och växla mellan olika positioner, både för att lära sig men även ur ett ergonomiskt perspektiv för att undvika förslitningsskador. Utbildning sker både internt och externt, utbildning inom teknik behöver ske löpande på flera anläggningar. Ett företag har tagit fram en egen utbildning i hållbart medarbetarskap som ges vid tre tillfällen, 3 timmar per gång under betald arbetstid. All personal får utbildning i bemötande, om att ge och ta energi och vad som är hållbart. Inför dessa utbildningar klustrar företaget grupperna utifrån gemensamma nämnare som t ex potentiella ledarskapspersoner för att de ska hitta och pusha varandra.

Hälften av de större företagen anser att det finns relevant utbildning, resterande företag saknar framförallt utbildningar inom slakt, styck och chark. Ett företag efterfrågar en grundutbildning inom köttkunskap och produktionskunskap som en basutbildning. Ekonomi och tid är även de stora hindren för dessa företag vad gäller att få till stånd kompetensutveckling men inställningen är också att man löser det.

De stora företagen har inte behov av att fortbilda sina medarbetare mot grundutbildning då de redan utbildats internt. Majoriteten av företagen har redan idag personal avsatt för handledning men det finns inte möjlighet att handleda på heltid. Ett företag avsätter alltid personal för handledning i samband med att de anställer säsongsarbetare men detta måste planeras och förberedas noga. Företagen är också positiva till att använda och ta del av branschgemensamt utbildningsmaterial särskilt om det är digitalt och uppbyggt i modulform så företagen kan välja vilka delar de vill använda.

5.6 Beroende av personal från bemanningsföretag och övriga samarbeten

Majoriteten av företagen är beroende av utländsk arbetskraft inom styck och slakt. Som framgått tidigare är det framförallt kompetens inom slakt och styck som är svår att hitta i Sverige. Som en konsekvens av detta använder en klar majoritet av företagen personal från bemanningsföretag inom dessa yrken. Av de små företagen använder 2 företag bemanningsföretag medan 4 företag uppger att de inte gör det. För de mindre företagen som inte använder bemanningsföretag framstår det lite som en principfråga och att de hellre löser arbetstoppar på annat sätt. Av de mellanstora företagen använder 6 företag bemanningsföretag medan 3 inte gör det medan samtliga stora företag använder bemanningsföretag. Två företag understryker att de bara använder bemanningspersonal från Sverige medan övriga företag har personal från Polen, Rumänien, Tjeckien, Estland, Lettland, Albanien och Kina.

Fungerar ganska bra men språket är en utmaning

De flesta företag tycker att det fungerar bra med personal från bemanningsföretag men den största utmaningen är språket och svårigheter att kommunicera. De flesta pratar engelska men de som inte gör det är svåra att kommunicera med och där får företagen

hitta andra lösningar. Eftersom företagen tar in bemanning till styckning och slakt är det ofta arbetsuppgifter som går ganska fort och där det finns behov av att kunna kommunicera med varandra. Ett större företag som använder utländsk arbetskraft i stor omfattning har en engelskspråkig handledare. En konsekvens av att inte kunna språket är att det blir grupperingar som kan leda till konflikter men den generella bilden är dock att det fungerar ganska bra. Flera företag lyfter vikten av att behandla alla lika, både den fastanställda och den inhyrda personalen går samma internutbildningar etc. för att skapa en personalgrupp och inte två.

Företagen vill minska behov av personal från bemanningsföretag - men tror det kommer öka
De flesta företag resonerar kring de strukturella problem som finns kopplat till beroendet av utländsk arbetskraft. Då det är dyrt med inhyrd personal och de tas in för att arbeta med styckning och slakt finns inte möjlighet att den inhyrda personalen kan arbeta med kompetensutveckling av den övriga personalen. Det är helt enkelt inte resurseffektivt. Kombinationen av att det inte utbildas några nya slaktare och styckare i utbildningssystemet och att företagen i stor utsträckning är helt beroende av utländsk arbetskraft för att klara sin produktion är detta mycket bekymmersamt.

Företagen vill i hög utsträckning gå över till att anställa egen personal och minska behovet av utländsk arbetskraft men på frågan om företagen tror att behovet kommer att öka eller minska framöver svarar de flesta att de tror det kommer att öka. De som tror att det kommer minska uttrycker det mer i termer av att de hoppas på ett minskat behov eller att målsättningen är ett minskat behov.

Företagen påverkas inte av ny lag om skatterättslig hemvist vid tillfälligt arbete i Sverige
Från och med den 1 januari 2021 införs ett så kallat ekonomiskt arbetsgivarbegrepp vid beskattning av utländska arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige. Genom att införa ett ekonomiskt arbetsgivarbegrepp kommer det avgörande för om arbetstagaren ska betala skatt i Sverige vara vem som arbetet utförs för och inte vem som betalar ut lönen. Det innebär att fler utländska arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige kommer att betala skatt i Sverige.³ Majoriteten av företag som har utländsk bemanning går via bemanningsföretag med hemvist i Sverige vilket gör att de inte omfattas av den nya lagstiftningen.

Samarbeten

Hälften av företagen har initierat samarbeten eller har samarbeten på gång och resterande hälften har för närvarande inga samarbeten. Fyra av de stora företagen och ett av de små företagen har eller har haft samarbete med Arbetsförmedlingen och Astars rekryteringsutbildning. Ett företag samarbetar med Lernia och två företag har kontakt med den yrkesvuxutbildning som startat i Luleå. Ett företag tar emot 2-3 högstadiel elever för prao varje termin då de ser detta som ett sätt att få upp ungdomars intresse för branschen. Ett annat företag samarbetar med SLU och RISE som regelbundet får komma på studiebesök till anläggningen, ett sätt att visa goodwill och sprida intresse för verksamheten.

³ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/06/forslag-om-andrade-skatteregler-vid-tillfalligt-arbete-i-sverige/>

5.7 Samarbete med universitet och högre lärosäten saknas

I Kött och Charkföretagens rapport "Utbildningsvägar inom kött- och chark" framkommer det i intervjuer med professorer och programansvariga från universitet med särskild relevans för livsmedelsbranschen att deras bild är att kött- och charkbranschen är konservativ jämfört med andra livsmedelsbranscher. Det leder till att det är svårare att genomdriva forskningsprojekt med de stora kött- och charkföretagen. En bidragande faktor kan vara att företagen verkar i en utpräglad lågmarginalbransch som i hög grad är internationellt konkurrensutsatt. Även i denna rapport framkommer en tydlig avsaknad av koppling mellan företagen och universitetsvärlden. Få företag nämner koppling eller samarbete med universitet eller högre lärosäten. För att få en bild av hur samarbetet mellan ett större företag och forskning sett ut över tid har Annelie Lundell intervjuats⁴.

Annelie Lundell arbetar som Forsknings- och utvecklingsdirektör på HKScan och har genom sina 30 år i branschen en gedigen bakgrund i frågor kopplade till forskning, kött och kvalitet. Annelie är utbildad mikrobiolog och arbetade på Göteborgs universitet med humanforskning i 10 år innan hon anställdes på HKScan 1989. Under dessa 30 år har samarbetet med universitet, lärosäten och andra forskningsinstitut varierat. I samband med nedläggningen av Köttforskningsinstitutet 2001 uppstod ett behov av ny forsknings- och utvecklingspartner med mer tillämpad forskning och metodutveckling. Dåvarande HKScan kontaktade då Danish Meat Research Institute, DMRI, som är Danmarks största kunskapscenter inom forskning och innovation för animaliska livsmedel. DMRI har fungerat som rådgivare och samarbetspartner sedan dess. Annelie lyfter att danskarna är duktiga på att tillämpa ingenjörskonsten även inom köttindustrin vad gäller utveckla ny teknik och robotar, där ligger vi efter i Sverige. Det finns ett generellt glapp i Sverige mellan den forskning som bedrivs t. ex. på SLU och vad företagen behöver konkret för att kunna utveckla sina produkter eller produktionsprocesser. Annelie understryker att det är viktigt att forskningen arbetar oberoende. Men ur ett företagsperspektiv behöver forskningen också leda till affärsmässig utveckling och här saknas relevant forum för den typen av forskning och metodutveckling.

I rapporten "Utbildningsvägar inom kött och chark" konstaterar lärosätenas representanter att samarbetet mellan branschen och olika utbildare bör öka. I frågor där finansiering är nyckel pekar man på att det krävs ett ökat samarbete mellan företagen för att kunna dela på kostnaderna för investeringar som kommer att ge en långsiktigt positiv effekt. Denna bild bekräftas även i samtalet med Annelie Lundell.

⁴ Intervju med Annelie Lundell genomfördes den 27 oktober 2020

6. Några slutsatser och kommentarer

Omfattande och långvarigt rekryteringsbehov

60 procent av kött- och charkföretagen behöver rekrytera och behovet av arbetskraft är stort. Det kommande året behövs minst 211 personer rekryteras och inom 5 år behöver företagen rekrytera minst 377 personer. Utöver detta rekryteringsbehov finns även ett strukturellt behov av arbetskraft som uppgår till ytterligare ca 1 300 personer. Pga. brist på utbildningar har företagen ett strukturellt behov av utländsk personal från bemanningsföretag, främst inom slakt och styckning, som företagen strävar efter att minska. Det strukturella behovet ligger i dag på ca 15 procent av antalet anställda, dvs. ca 1 300 personer.

Kompetensbrist leder till minskad produktion

Att kunna ta in kompetent personal är avgörande för företagets verksamhet. När företagen har svårigheter att rekrytera medarbetare får det direkta allvarliga konsekvenser för produktionen och affärerna. Knappt en tredjedel av företagen har tvingats dra ner på produktionen som en konsekvens av kompetensbrist och många anger att man tvingas tacka nej till ordrar. På längre sikt påverkas möjligheterna att utveckla verksamheten, produkterna och lönsamheten.

Strukturellt beroende av utländsk arbetskraft inom slakt och styckning

Genom att inte utbilda slaktare och styckare i Sverige bygger vi in ett strukturellt beroende av utländsk arbetskraft kopplat till dessa yrken. Då det är kostsamt för företagen att använda personal från bemanningsföretag, samt att de tas in för att lösa arbetstoppar eller akut brist på arbetskraft, är det varken resurseffektivt eller praktiskt möjligt att den inhyrda personalen ska stå för kompetensutveckling av övrig personal.

Avsaknad av utbildad kompetens har blivit norm

Det faktum att det inte har funnits ett fungerande system med gymnasieutbildning som försett branschen löpande med arbetskraft har lett till att företagen normaliserat kompetensbristen. Företagen utgår från att de inte kan anställa personal med rätt utbildning eller kompetens och att de måste stå för i princip hela utbildningen, både praktiskt och ekonomiskt.

Företagen missar behovet av ledarskap för att utveckla verksamhet

Flera företag beskriver utmaningar med att hitta personer inom företaget för att utbilda eller utveckla mot att ta ledande roller eller positioner. Trots detta är inte ledarskap något som företagen efterfrågar då de beskriver vilken kompetens de söker efter. Endast ett företag har stort fokus på att hitta personer med ledaregenskaper som kan utveckla verksamheten. För detta företag spelar det inte någon roll om personen har erfarenhet av att jobba inom kött och chark utan det är just erfarenhet av ledarskap som premieras.

Många organisationer eller verksamheter begår samma misstag då man leds att tro att den bästa lärare ska bli rektor eller att den bästa styckaren ska bli den bästa chefen. Så fungerar det inte då ledarskap inte alls är samma sak som att ha expertkunskap inom sitt yrke. Fler företag borde fästa större vikt vid att få in rätt kompetens vad gäller ledarskap, det kan vara nog så viktigt för arbetsmiljö och organisation.

Företag arbetar med bilden av att vara attraktiv arbetsgivare

Flera företag ger en ingående beskrivning av hur de arbetar aktivt med sin arbetsgivarapproach och vikten av att vara en juste, bra och rolig arbetsplats. Att de som sommarjobbar blir ambassadörer för sina vänner eller yngre syskon att också söka sig till företaget är mycket viktigt. Detta verkar även fungera, inte minst på mindre eller mellanstora orter. Dessa företag besitter kunskap och erfarenhet kring att skapa och bygga attraktivitet. Den kunskapen bör lyftas såväl uppåt till branschnivå som nedåt till utbildningsnivå för att börja skapa attraktivitet.

Bilaga 1 – Förteckning intervjuade företag

Moab, Örebro, *intervju genomförd den 15 september*

Petterssons Chark, Boden, *intervju genomförd den 18 september*

David Karlgrens slakteri, *intervju genomförd den 8 september*

WurstMaster AB, Stockholm, *intervju genomförd den 31 september*

Stensåkra Chark AB, Vetlanda, *intervju genomförd den 29 september*

Gotlands slagteri, Visby, *intervju genomförd den 24 augusti*

Gudruns, Stockholm, *intervju genomförd den 8 september*

Jakobsdals charkuteri AB, Göteborg, *intervju genomförd den 26 augusti*

Andersson & Tillman, Uppsala, *intervju genomförd den 9 september*

August Larssons charkuteri, Råda, *intervju genomförd den 4 september*

Ingemar Johansson, Hisingsbacka, *intervju genomförd den 11 september*

Quibbla Halal, Järfälla/Stockaryd, *intervju genomförd den 15 september*

AJ Dahlbergs slakteri, Göteborg, *intervju genomförd den 1 september*

Nyhléns & Hugossons chark, Luleå, *intervju genomförd den 21 augusti*

Skövde slakteri, Skövde, *intervju genomförd den 14 augusti*

Specialchark, Stockholm, *intervju genomförd den 9 september*

HK Scan, Linköping, *intervju genomförd den 18 augusti*

Atria, Sköllersta, *intervju genomförd den 25 augusti*

KLS Ugglarps, Kalmar, *intervju genomförd den 8 september*

HFG Sverige AB, Västerås, *intervju genomförd den 24 augusti*

Lindvalls chark, Strömsnäsbruk, *intervju genomförd den 20 augusti*

Bilaga 2 – Enkätfrågor ”Inventering av kött- och charkföretagens kompetensbehov”, genomförd i juni 2020

Om svarande företag

1. Hur många anställda har företaget på årsbasis? (1-9, 10-49, 50-99, 100-149, 150+ anställda)
2. Företaget har verksamhet inom: (flera alternativ kan väljas)
 - Slakt
 - Styckning
 - Charkuteri
 - Färdigmatstillverkning
 - Import/export av kött

Behov av rekrytering

1. Har företaget behov av att rekrytera?
2. Hur många medarbetare behöver företaget rekrytera inom 1 år? (rullista)
3. Hur många medarbetare behöver företaget rekrytera inom 5 år? (rullista)
4. Vilken kompetens behöver företaget rekrytera? (Specificera yrke, flera alternativ kan väljas)
 - Slaktare
 - Styckare
 - Livsmedelsarbetare – chark (processoperatör)
 - Livsmedelsarbetare - packning
 - Teknisk personal – drift/underhåll
 - Kvalitetspersonal
 - Produktionsledare
 - Produktutvecklare
 - Övrig personal:(exemplifiera)
 - Företaget behöver inte rekrytera
5. Vilken utbildningsnivå **vill** företaget rekrytera? (Flera alternativ kan väljas)
 - Gymnasieskola/praktisk
 - Gymnasieskola/teoretisk
 - Vuxenutbildning/praktisk
 - Eftergymnasial yrkesutbildning (t.ex. YH)
 - Högskola/universitetsutbildning
 - Inga särskilda utbildningskrav
 - Företaget har inte behov av att rekrytera
6. Hur många medarbetare på företaget kommer att pensioneras inom 1 år? rullista
7. Hur många medarbetare på företaget kommer pensioneras inom 5 år? rullista

Hinder för rekrytering och konsekvenser

1. Är din erfarenhet att det generellt är lätt eller svårt att rekrytera?
 - Mycket lätt
 - Ganska lätt

- Ganska svårt
 - Mycket svårt
 - Vet ej
2. Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det är svårt att rekrytera? (Flera alternativ kan väljas)
- Brist på personer med rätt utbildning
 - Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet
 - Brist på personer med arbetslivserfarenhet
 - Bristande kunskaper i svenska
 - För höga lönekrav
 - Regionen eller orten är inte tillräckligt attraktiv
 - Brist på kommunikationer och bostäder
 - Annat (exemplifiera)
 - Företaget har inte haft svårt att rekrytera
3. Vilka åtgärder vidtog företaget pga. svårigheter att rekrytera? (Flera alternativ kan väljas)
- Vi förlängde rekryteringstiden
 - Vi ändrade kompetenskraven
 - Vi fick höja lönen för att lyckas rekrytera
 - Den befintliga personalen fick jobba mer
 - Ägarna/ledningen fick jobba mer
 - Vi tog in bemanningspersonal
 - Annat (exemplifiera)
 - Företaget vidtog inga åtgärder
4. Vilka konsekvenser uppstod för företaget pga. svårigheter att rekrytera medarbetare?
- Vi fick dra ned på produktionen/servicen
 - Vi fick lägga ut order/uppdrag till annan utförare/leverantör
 - Planerad expansion förhindrades
 - Vi fick tacka nej till order/uppdrag
 - Annat – fritext
 - Inga konsekvenser alls

Kompetensutveckling

1. Är någon av företagets medarbetare i behov av kompetensutveckling? (ja eller nej)
2. Hur många medarbetare är i behov av kompetensutveckling inom 1 år?
3. Hur många medarbetare är i behov av kompetensutveckling inom 5 år?
4. Vilken kompetensutveckling är medarbetarna i behov av?
5. Hur vidareutbildas företagets medarbetare idag?
 - Internutbildning
 - Extern aktör, ange vilken/vilka:
6. Vad vidareutbildas företagets medarbetare idag i?
 - Arbetsmiljö
 - Kvalitetsfrågor

- Nya maskiner
- Köttkunskap
- Charkkunskap
- Miljöfrågor?
- Övrigt: (ange)

7. Vilka skäl finns för att kompetensutveckling inte sker?

- Företaget kan inte avvara personal pga. brist på arbetskraft
- Företaget kan inte avvara personal pga. kostnad för kompetensutveckling
- Det saknas relevant utbildning för kompetensutveckling
- Det saknas relevant utbildningsaktör som anordnar kompetensutveckling
- Annat (ange)

Övrigt kopplat till kompetensbehov

1. Hur stor andel av personalen kommer från bemanningsföretag? Svara i procent
2. Vilka av följande rekryteringsvägar använde ni när ni försökte rekrytera medarbetare?
 - Arbetsförmedlingen
 - Sociala medier
 - Annonsering (ange var)
 - Rekryterings-/bemanningsföretag
 - Informella kontakter/nätverk
 - Spontanansökan
 - Samarbete med utbildningsanordnare
 - Kött- och charkbranschen är inte tillräckligt attraktiv
 - Annat - fritext

Bilaga 3 – Frågebatteri djupintervjuer företag

Frågor om personalbehov och rekrytering

- Hur ser företagets personalsammansättning ut?
- Har företaget behov av att rekrytera?
- Om det är svårt att rekrytera, vad är det som gör det svårt att rekrytera?
- Hur ser pensionsavgångarna ut hos ert företag?

Frågor om utbildningsnivå/kompetens

- Beskriv vilken kompetens företaget behöver rekrytera?
- En kartläggning av utbildningsvägar som gjordes under våren visar att det knappt finns någon grundutbildning alls för styck, slakt, kött och chark. Hur ser ni på att det knappt utbildas någon ny arbetskraft i det ordinarie utbildningssystemet?
- Ser ni ett behov av att fortbilda medarbetare mot gesäll- och mästarbrev? Hur ser ni på det som en intern karriärmöjlighet och motivation för kompetensutveckling?

Om branschens attraktionskraft

- Hur ser ni på branschens attraktionskraft?
- Kan gesäll- och mästarbrev vara en väg att öka statusen att jobba inom kött och chark?

Kompetensutveckling

- Beskriv hur ni arbetar med kompetensutveckling
- Hur ser ni på tillgång av relevant utbildning för kompetensutveckling?
- Ser ni ett behov av att fortbilda medarbetare mot grundutbildning?
- Skulle ert företag ha möjlighet att avvara en person för handledning av annan person på företaget?
- Hur ser ni på att det teoretiska lärandet sker med hjälp från Kött och Charkföretagen?

Frågor om personal från bemanningsföretag

- Beskriv hur ni arbetar med personal från bemanningsföretag
- Hur stor andel av personalen kommer från bemanningsföretag?
- Bedömer ni att behovet av personal från bemanningsföretag kommer att öka eller minska framöver?

Samarbeten

- Samarbetar företaget med någon skola eller utbildningsanordnare?