



ETT KOMPETENSLYFT FÖR ATT SÄKRA DEN SVENSKA KÖTT- OCH CHARKBRANSCHEN

Slutrapport av uppdrag att inventera
kompetensbehov och utbud av utbildningar inom
kött- och charkbranschen

Sammanfattning

Den svenska kött- och charkbranschen står inför en allvarlig och akut situation med ett stort behov av kompetens samtidigt som utbildningar under de senaste 20 åren har tillåtits att läggas ner. Mot bakgrund av målsättningarna i regeringens livsmedelsstrategi krävs nu ett omfattande kompetenslyft för att vända utvecklingen.

Därth, Magnus
magnus.darth@kcf.se

Innehållsförteckning

1. Förord	2
2. Sammanfattning och slutsatser från tidigare rapporter	3
2.1 "Utbildningsvägar inom kött och chark" (Rapport 1)	3
2.1.1 Viktigaste slutsatser från rapport 1:	4
2.2 "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion" (Rapport 2)	4
2.2.1 Viktigaste slutsatser från rapport 2:.....	5
3. Kompetenslyft – 20 förslag till åtgärder för att säkra den svenska kött- och charkbranschen	7
Kött- och charkbranschens omedelbara behov	7
Kött- och charkbranschens behov på längre sikt	8
4. Beskrivning av åtgärdsförslag för att rädda svensk kött- och charkproduktion	9
4.1 Kött- och charkbranschens omedelbara behov	10
Kött- och charkakademin, en lärplattform för digitala utbildningar	10
Inför en branschstrateg	10
Möjliggör för kompetensutveckling	11
Satsa på yrkesvuxutbildningar	12
Arbetsförmedlingen – en viktig aktör för utbildningar	13
RISE får utvidgat uppdrag kring forskning och digital utbildning.....	14
4.2 Kött- och charkbranschens behov på längre sikt	15
5. Internationell utblick	18
5.1 Holland	18
Kort beskrivning av Hollands utbildning inom kött- och chark.....	18
Fördelar och styrkor med Hollands utbildning mot kött och chark.....	19
Utmaningar och svagheter med Hollands utbildning mot kött och chark.....	20
Vad kan Sverige lära av Holland?.....	20
5.2 Danmark	21
Yrkesutbildning i Danmark.....	21
Utbildning inom kött och chark - Roskildeskolan	21
Insatser för att öka attraktivitet	22
Koppling till forskning och teknik	22
Vad kan Sverige lära av Danmark?	23
Källförteckning	24
Digitala källor	24
Intervjuer	24

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. Uppdraget under 2020 har handlat om att inventera kött- och charkbranschens kompetensbehov och utbudet av relevanta utbildningar. Syftet med inventeringen innefattade även att identifiera eventuella behov av åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen. Uppdraget omfattar tre separata delar: 1. Kartläggning, 2. Företagsanalys och inventering av kompetensbehov, 3. Åtgärdsförslag. Utöver detta har även en uppdatering av viktigt utbildningsmaterial genomförts. Ur branschens perspektiv är tillgång till relevant utbildningsmaterial avgörande.

Kött och Charkföretagen (KCF) ansvarar för inventeringen och har i arbetet ett nära samarbete med Karin Thapper, Livsmedelsföretagen. Kött och Charkföretagen (KCF) har uppdragit åt Catharina Bildt AB att genomföra uppdragets tre delar avseende inventering av kompetens och åtgärder. Varje del redovisas i separata rapporter. Denna rapport innehåller slutsatser från tidigare rapporter och förslag på åtgärder för att rädda kvar kött- och charkbranschen i Sverige.

Läget för kompetensförsörjningen inom kött och chark är akut. Det är näst intill omöjligt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens. Det vet vi redan innan detta uppdrag inleddes. Tyvärr är läget värre än befarat. Kött- och charkbranschen befinner sig i en allvarig situation med avsaknad av utbildning, stort behov av arbetskraft och kompetensutveckling av befintlig personal och ett strukturellt beroende av utländsk bemanning. Den nuvarande situationen med Covid-19-pandemin och tillhörande ansträngda situation med hinder för fri rörlighet för arbetskraft förtydligar allvaret i situationen ytterligare. Kött- och charkbranschen i Sverige behöver ett nationellt kompetenslyft!

Stockholm 2021-01-31



Magnus Därth
Vd, Kött och Charkföretagen

2. Sammanfattning och slutsatser från tidigare rapporter¹

2.1 "Utbildningsvägar inom kött och chark" (Rapport 1)

Kött- och charkbranschen står inför extremt stora utmaningar. Bristen på arbetskraft är omfattande samtidigt som antalet elever som väljer att utbilda sig till yrken inom branschen har sjunkit successivt och är nere på näst intill obefintliga nivåer. Inför hösten 2020 stoppas antagningen till Sveriges sista gymnasieutbildning inom kött och chark vilket inte kan beskrivas som något annat än en nådastöt mot branschens framtida kompetensförsörjning. I rapporten framkommer även att branschen är beroende av personal från bemanningsföretag och utländsk arbetskraft och har haft svårt att skapa attraktivitet kring yrkets status. Läget har varit bekymmersamt under lång tid men har de senaste åren accelererat snabbt, inte minst då branschen inom en snar framtid står inför stora pensionsavgångar. Det kommer att leda till en akut och i vissa fall ohållbar situation.

Samtidigt har vi en stark efterfrågan på svenska kött- och charkprodukter. Trenden de senaste åren har varit en svagt sjunkande köttkonsumtion, men en ökad efterfrågan på svenskt kött och svenska charkuterier. Traditionellt äter vi förhållandevis mer kött per person jämfört med övriga länder i världen. Efterfrågan på svenskt kött kommer med all sannolik vara fortsatt hög vilket ytterligare förstärker vikten av att säkra en långsiktigt stabil kompetensförsörjning inom kött- och charkbranschen i Sverige.

Tabellen nedan visar statistik gällande kött- och charkföretagen under perioden 2007-2018. Antalet anställda² sjunker med drygt 1300 personer eller ca 15 procent. Intressant att notera är att under samma period ökar antalet företag något och omsättningen ökar med drygt 6,5 Mdkr. En förklaring är att företagen i högre utsträckning använder utländsk personal från bemanningsföretag som inte syns i statistiken. Detta bekräftas också i kontakter med tillverkande företag.

	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Antal anställda	9 853	9 461	8 626	8 574	8 673	8 305	8 496
Antal företag	329	310	312	319	326	326	333
Omsättning (Mkr)	29 583'	30 435'	30 002'	32 472'	34 353'	34 964'	36 141'

Källa: Livsmedelsföretagen och Bisnode

Denna rapport belyser ett antal allvarliga utmaningar som kräver genomgripande förändringar på många plan inom utbildningsområdet för att rädda kött- och charkproduktionen i Sverige. På samma sätt som det inte finns en enskild anledning till att

¹ Inom ramen för Kött och charkföretagens kompetensinventeringsuppdrag har, utöver denna slutrapport, två rapporter levererats: "Utbildningsvägar inom kött- och chark" samt "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion"

² Statistiken avser anställda inom följande sni-koder: 10.111 (Kreatursslakt), 10.112 (Styckning), 10.130 (Charkproduktion)

branschen hamnat i en så akut situation finns det heller inte en enskild lösning. Det kommer att krävas många insatser inom såväl utbildningsväsendet som inom branschen och företagen för att klara utmaningarna.

2.1.1 Viktigaste slutsatser från rapport 1:

- För få personer utbildas och det reguljära utbildningssystemet är i princip obefintligt vilket vittnar om en allvarlig och akut situation. Det utbildas i princip ingen ny arbetskraft via gymnasiet eller vuxenutbildningen. Till hösten 2020 läggs den sista gymnasieutbildningen mot kött och chark ner och Riksdagen har även fattat beslut om att lägga ner inriktningen färskvaror, delikatess och catering från den 1 juli 2021.
- Det saknas även vidareutbildning och möjlighet till kompetensutveckling för redan anställda i branschen, både i det offentliga systemet och via andra aktörer.
- De ytterst få som utbildas och kan anställas i dagsläget kommer framförallt via kommunala vuxenutbildningar eller det kompletterande utbildningssystemets arbetsmarknadsutbildningar. Det finns inget som tyder på att detta kommer ändras inom en snar framtid. Lärlingsutbildningar, främst via kommunal vuxenutbildning men även via ungdomsgymnasiet, måste finnas kvar och utvecklas som viktiga utbildningsvägar framöver. Det bör dock understrykas att företagen måste ges adekvat ersättning när de tar över utbildningsansvaret från det offentliga och utbildar unga och vuxna direkt på företagen via lärling eller arbetsmarknadsutbildning.
- Attraktiviteten att jobba inom kött- och charkbranschen är för låg. Ingen aktör, varken företag, utbildningsanordnare eller branschorganisation har lyckats skapa tillräcklig attraktivitet kring branschens yrken. Det pågår ett viktigt arbete med att uppdatera både informationsmaterial och gesäll- och mästarbrev för att tydliggöra utbildningsbehov och yrkesmöjligheter, förhoppningen är att öka attraktiviteten framöver.
- När för få utbildas och bristen på kompetens ökar, ökar också beroendet av bemanningsföretag med utländsk arbetskraft. Detta innebär dyrare arbetskraft, svårare att verksamhetsutveckla och en sårbarhet när det är svårare för utländska personer att ta sig till Sverige som t.ex. i den uppkomna situationen med Covid-19.
- Historiskt finns en avsaknad av samverkan mellan företag och utbildningsanordnare vilken behöver stärkas.

2.2 "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion" (Rapport 2)

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.

Rapporten "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion" 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 rapporten.

2.2.1 Viktigaste slutsatser från rapport 2³:

- **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, lågt räknat. Utan kraftigt utökade utbildningsmöjligheter kommer branschen att sakna hundratals personer under de kommande åren.
- **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 detta beroende. 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, styckning 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 uppger att 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.

³ Rapportens slutsatser baseras på resultat av en enkätundersökning som skickats till samtliga medlemsföretag i Kött och Charkföretagen samt medlemmar i Livsmedelsföretagen med inriktning inom kött- och chark. Slutsatserna baseras också på de djupintervjuer som genomförts i rapporten. För mer information se rapporten "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion".

- **Utbildning saknas på samtliga nivåer**
 - Gymnasieutbildning inom det ordinarie utbildningssystemet är nedlagd
 - Kommunal vuxenutbildning finns bara på en plats i landet
 - 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. Denna situation leder till en kraftigt försämrad konkurrenskraft för svenska kött- och charkföretag som i förlängningen äventyrar målen i den svenska livsmedelsstrategin.

3. Kompetenslyft – 20 förslag till åtgärder för att säkra den svenska kött- och charkbranschen

Kött- och charkbranschens omedelbara behov

1. Säkra resurser för att skapa och utveckla den digitala lärplattformen "Kött- och charkakademin" med kött- och charkbranschens digitala utbildningar. Lärplattformen Kött- och charkakademin ska finnas länkad på Kompetens.nu.
2. Gör Kött- och charkakademin till en samlingsplats för utbildning riktad till kött- och charkbranschen.
3. Låt kött- och charkbranschens digitala utbildningsprojekt utgöra grund för myndighetsamarbete inom kompetensförsörjning för att få samordning mellan olika satsningar.
4. Avsätt resurser via Jordbruksverket för att en branschstrateg ska kunna förverkliga livsmedelsstrategins målsättningar för kött- och charkbranschens kompetensbehov.
5. Finansiera en informationsinsats om nya utbildningsmöjligheter inom kött- och chark. En sådan insats bör vara kopplad till branschstrategen för att öka spridningen.
6. Inför kompetenscheck/voucher för kompetenslyft inom kött- och chark för kompetensutveckling av redan anställd personal eller för personer som vill skola om sig och börja jobba i kött- och charkbranschen. Finansiering bör ske inom livsmedelsstrategins satsning på kompetensförsörjning, t. ex. via Tillväxtverket.
7. Inför ett kompetensavdrag där samma villkor ska gälla vid investeringar i att utveckla sina medarbetares kompetens som vid investeringar i maskiner. Detta måste inom kött- och chark även gälla grundutbildning.
8. Ge Skolverket i uppdrag att genomföra en riktad satsning på regionalt yrkesvux inom kött- och chark med målet att starta tre nya utbildningar om året under tre år runt om i landet. Utbildningssatsningen baseras på branschens digitala utbildning i kombination med yrkespaketet.
9. Ge uppdrag och medel till kommuner för en extra satsning att inventera behovet av kommunal vuxenutbildning hos kött- och charkföretag i den egna eller näraliggande kommunen/er.
10. Ge Skolverket i uppdrag att ta fram kursplaner för slakt på Restaurang- och livsmedelsprogrammet, kursplanerna ska i första hand användas inom yrkesvux. Ge Skolverkets nationella programråd för Restaurang- och livsmedel i uppdrag att ta fram yrkespaketet inom kött- och chark som motsvarar branschens krav.

11. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att skyndsamt säkerställa en rimlig ersättning för de utbildningsinsatser företagen står för inom rekryteringsutbildningen för slakt/styckning/chark.
12. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att underlätta att den kommande rekryteringsutbildningen eller annan lämplig insats eller åtgärd inom kött- och chark så att företag kan direktupphandlas av Arbetsförmedlingen där förutsättningar för utbildningen finns.
13. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att säkra att de har fortsatt möjlighet att upphandla utbildningsplatser inom kött- och chark av kommunalt yrkesvux.
14. Ge branschen, genom riktade satsningar, fortsatt möjlighet att underlätta för nyanlända i Sverige att få jobb inom kött- och charkbranschen.
15. Ge RISE i uppdrag, och tilldela dem medel för, att skapa och hålla i ett företagsnätverk inom kött- och chark. Syftet med nätverket är att RISE sammanställer och tillgängliggör aktuell forskning inom kött- och chark för företagen.
16. Ge RISE i uppdrag att ta fram och erbjuda digitala utbildningsupplägg och miniseminarier inom befintligt utbildningsutbud. Uppdraget omfattar även nya och aktuella forskningsområden för kött- och charkföretag samt att koppla dessa till plattformen Kött- och charkakademin när den lärplattformen är på plats.

Kött- och charkbranschens behov på längre sikt

17. Utveckla och möjliggör för Kött- och charkakademin att driva en "branschens skola" för att samordna och kvalitetssäkra både offentligt och privat finansierad utbildning inom kött- och chark.
18. Satsningar på validering genom Svensk industrivalidering i olika projekt ska även tillgängliggöras för de företag inom kött- och chark där de så kallade basvalideringarna är relevanta. Även större företag bör omfattas.
19. Ge YH myndigheten ett uppdrag att tillsammans med branschen se över möjligheten att på sikt koppla valideringsmodell till dagens uppdaterade gesäll- och mästarbrev.
20. Ge Skolverket i uppdrag att utreda hur strukturen inom ungdomsgymnasiet bör se ut för att på bästa sätt säkra ungas möjligheter att utbilda sig inom kött och chark. En pilot kan övervägas i samarbete med yrkesvux.

4. Beskrivning av åtgärdsförslag för att rädda svensk kött- och charkproduktion

Den kompetensinventering som genomförts under 2020 ger en klar och entydig bild: kött- och charkbranschen befinner sig i ett mycket allvarligt och akut läge. Sammanfattning från tidigare rapporter visar att det inte finns någon utbildning på ungdomsgymnasiet och då utbildningen fanns var intresset mycket svagt. I skollagen framgår att *”Utbildningen i gymnasieskolan ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet och en bas för rekrytering till högskolesektorn.”*⁴ Det kan konstateras att det offentliga brustit i sitt ansvar då det trots ett stort behov saknas gymnasieutbildning inom kött- och chark. Det saknas även utbildning för att kompetensutveckla personal som är anställda i branschen idag och den utbildning som finns är Arbetsförmedlingens ytterst basala rekryteringsutbildning och en lärlingsvuxutbildning i Luleå. Tillförseln av kompetens och ny, utbildad arbetskraft är således helt otillräcklig, inte minst då bristerna när det gäller kvalitet och upplägg av Arbetsförmedlingens befintliga rekryteringsutbildning är tydliga. Samtidigt uppger företagen att behovet av kompetens är stort, 6 av 10 företag behöver rekrytera och utsikterna för att hitta styckare eller slaktare är i princip obefintliga. Det stora kompetensunderskott som vuxit fram de senaste decennierna har kontinuerligt lösts med utländsk personal från bemanningsföretag, framförallt inom slakt och styckning. Det har i sin tur skapat en inlåsnings effekt då företagen inte kan nyttja den utländska personalen till kompetensöverföring, pga. höga kostnader och att det av flera skäl är svårt att använda extern personal, ofta med annat modersmål än svenska, till intern kompetensutveckling.

Syftet med den kompetensinventering som genomförts under 2020 har varit att kartlägga den befintliga situationen gällande utbildning och på djupet analysera företagets behov av kompetens på kort och lång sikt för att kunna presentera åtgärdsförslag som säkrar kött- och charkproduktionen i Sverige. Av genomförda kartläggningar och rapporter kan konstateras att det finns många förklaringar och bidragande orsaker till att branschen befinner sig i ett akut och allvarligt läge. Det är inte en enskild händelse, politiskt beslut, samhällsutveckling eller företags agerande som ensamt kan åläggas ansvar för dagens situation. Det är snarare många olika faktorer som under flera decennier bidragit till att kött- och charkproduktionen befinner sig i ett ytterst utsatt läge. För att säkra svensk kött- och charkproduktion och yrken kopplade till branschen krävs således en rad insatser från flera olika aktörer som bygger på samverkan och goda erfarenheter. Det kan sammanfattas med att branschen behöver ett nationellt kompetenslyft för att öka tillförseln av ny arbetskraft samt för att behålla och utveckla redan anställd personal. I detta kapitel beskrivs de 20 åtgärdsförslag som presenterats för att rädda svensk kött- och charkproduktion.

⁴ Skollag (2010:800), 15 kap 3 §

4.1 Kött- och charkbranschens omedelbara behov

Kött- och charkakademin, en lärplattform för digitala utbildningar

1. Säkra resurser för att skapa och utveckla den digitala lärplattformen "Kött- och charkakademin" med kött- och charkbranschens digitala utbildningar. Lärplattformen Kött- och charkakademin ska finnas länkad på Kompetens.nu.
2. Gör Kött- och charkakademin till en samlingsplats för utbildning riktad till kött- och charkbranschen.
3. Låt kött- och charkbranschens digitala utbildningsprojekt utgöra grund för myndighetssamarbete för att få samordning mellan olika satsningar.

Beskrivning förslag

Kött- och charkakademin införs i syfte att fungera som en nationell samlingsplats både fysiskt och virtuellt för utbildning inom kött- och charkbranschen. Givet att det saknas utbildning på samtliga nivåer är tillgång till kvalitetssäkrad, relevant utbildning av yttersta vikt för företagen och för att ny arbetskraft ska kunna utbildas till yrken inom kött- och chark. Framtagandet av en digital utbildningsplattform är en av grundpelarna i Kött- och charkakademin där olika moduler utifrån kunskapsnivå och inriktning kommer finnas. Utbildning inom kött- och chark sker oavsett utbildare i huvudsak ute på företagen med en stor del praktik, ca 70-80 procent av utbildningen sker hos företagen. Modulformen underlättar för företagen oavsett om det är en grundutbildning eller en mer specialiserad utbildning som behövs. Utbildningsplattformen utgör också en viktig grund för utbildning som sker inom kommunal yrkesvuxutbildning eller via Arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning.

Kött- och charkbranschens digitala utbildningsprojekt ska också utgöra grund för myndighetssamarbete för att få samordning mellan olika satsningar.

Kött- och charkakademin utgör tillsammans med framtagandet av en digital utbildningsplattform en grund för branschens långsiktiga arbete med ett kompetenslyft. Inom ramen för ett långsiktigt kompetenslyft rymmer en rad olika insatser som syftar till att attrahera ny arbetskraft och kompetensutveckla befintlig personal.

Inför en branschstrateg

4. Avsätt resurser via Jordbruksverket för att en branschstrateg ska kunna förverkliga livsmedelsstrategins målsättningar för kött- och charkbranschens kompetensbehov och ökad animalieproduktion.
5. Finansiera en informationsinsats om nya utbildningsmöjligheter inom kött- och chark. En sådan insats bör vara kopplad till branschstrategen för att öka spridningen.

Beskrivning förslag

För att samordna, driva och utveckla de många olika initiativ som krävs för att vända kött- och charkbranschens negativa utveckling behövs en nationell branschstrateg med operativt ansvar för processledning. För att få maximal utväxling av en sådan satsning måste branschstrategen arbeta nära Kött- och Charkföretagens ledning och företag med verksamhet inom kött- och charkproduktion. Branschstrategen finansieras via medel från Jordbruksverket till Kött och Charkföretagen som en del i livsmedelsstrategin för att öka animalieproduktionen och långsiktigt stärka kompetensförsörjningen och därmed konkurrenskraften. Kött och Charkföretagen ansvarar för att projektanställa branschstrategen.

En nationell branschstrateg finansieras under samma 3-årsperiod som satsningen på att utveckla regionala yrkesvuxutbildningar. En viktig del av uppdraget blir att samla goda erfarenheter och lärdomar av kött- och charkbranschens arbete med kompetensförsörjning samt att tillsammans med Kött och Charkföretagens ledning identifiera hur detta kan implementeras i den ordinarie verksamheten.

För att få ut och sprida information om nya utbildningsvägar och utbildningsmöjligheter bör särskilda medel för en informationsinsats avsättas. Det bör åligga branschstrategen att arbeta med spridning och kommunikation men finansiering av informationsinsatsen bör separeras från avsatta medel för branschstrategen.

Möjliggör för kompetensutveckling

6. Inför kompetenscheck/voucher för kompetenslyft inom kött- och chark för kompetensutveckling av redan anställd personal eller för personer som vill skola om sig och börja jobba i kött- och charkbranschen. Finansiering bör ske inom livsmedelsstrategins satsning på kompetensförsörjning, t. ex. via Tillväxtverket.
7. Inför ett kompetensavdrag där samma villkor ska gälla vid företags investeringar i att utveckla sina medarbetares kompetens som vid investeringar i maskiner. Detta måste inom kött- och chark även gälla grundutbildning.

Beskrivning förslag

Inför en kompetenscheck/voucher för kompetensutveckling av redan anställd personal eller för personer som vill skola om sig och börja jobba i kött- och charkbranschen. En hårt pressad bransch måste ges utökade möjligheter till kompetensutveckling för att beta av det utbildningsunderskott som uppstått när utbildningar tillåtits att lägga ner. En av de främsta anledningarna att kompetensutveckling inte sker är tidsbrist, det är därför viktigt att Kött- och charkakademin kan erbjuda korta, riktade utbildningar både fysiskt och digitalt. Finansiering bör ske inom livsmedelsstrategins satsning på kompetensförsörjning, t. ex. via Tillväxtverket, i ett första skede under fem år. Satsningen utvärderas löpande och resultatet ligger till grund för bedömning av fortsatt behov.

Inför ett kompetensavdrag där samma villkor ska gälla vid företags investeringar i att utveckla sina medarbetares kompetens som vid investeringar i maskiner. Detta måste inom kött- och chark även gälla grundutbildning. Ett kompetensavdrag för livslångt lärande är nödvändigt. Inom kött- och chark är den formella utbildningsnivån låg och mycket av den

utbildning som behövs är av grundläggande karaktär eftersom grundläggande utbildningar de senaste 20 åren tillåtit försvinna. Företag måste därför vara säkra på att kostnaden för all utbildning kopplad till branschen inte leder till ökade kostnader för arbetsgivare eller enskilda arbetstagare.

För att få en korrekt bild av vilken kompetens som saknas på företaget eller vilken kompetensutveckling som en enskild anställd behöver är företagen i behov av företagsanalyser och kompetenskartläggning. En anledning att kompetensutveckling inte sker är ofta tidsbrist. I syfte att underlätta för företagen och säkra genomförande bör Arbetsförmedlingens del i projektet "Mer Mat – fler jobb" göra en särskild satsning på att tillgängliggöra företagsanalyser och kompetenskartläggningar för företag inom kött- och chark.

Satsa på yrkesvuxutbildningar

8. Ge Skolverket i uppdrag att genomföra en riktad satsning på regionalt yrkesvux inom kött- och chark med målet att starta tre nya utbildningar om året under tre år runt om i landet. Utbildningssatsningen baseras på branschens digitala utbildning i kombination med yrkespaketet.
9. Ge uppdrag och medel till kommuner för en extra satsning att inventera behovet av kommunal yrkesvuxutbildning hos kött- och charkföretag i den egna eller näraliggande kommunen/er.
10. Ge Skolverket i uppdrag att ta fram kursplaner för slakt på Restaurang- och livsmedelsprogrammet, kursplanerna ska i första hand användas inom yrkesvux. Ge Skolverkets nationella programråd för Restaurang- och livsmedel i uppdrag att ta fram yrkespaketet inom kött- och chark som motsvarar branschens krav.

Beskrivning förslag

Det behövs fler utbildningar regionalt som riktar sig till personer som vill arbeta inom kött- och chark. Den lärlingsvuxutbildning inom styck, slakt och chark som finns i Luleå är ett exempel på hur utbildning bör samordnas och organiseras. För att stimulera att utbildningar som behövs och efterfrågas kommer igång behövs ett statligt nationellt stöd. Skolverket får i uppdrag att genomföra en riktad satsning på regionalt yrkesvux inom kött- och chark med målet att starta tre nya utbildningar om året under tre år runt om i landet. Utbildningssatsningen baseras på branschens digitala utbildning i kombination med yrkespaketet.

Det kan vara svårt för en kommun att hitta tillräckligt många deltagare för att starta en yrkesvuxutbildning. Om flera kommuner går ihop regionalt och samarbetar kring utbildning inom kött- och chark öppnas flera möjligheter att starta liknande utbildningar på flera orter i Sverige. Detta måste dock ske på orter där företag inom kött- och chark har produktion. Det behövs därför ett uppdrag och en extra satsning till kommunerna i syfte att inventera behovet av kommunal yrkesvuxutbildning hos kött- och charkföretag i den egna eller näraliggande kommunen/er.

För att öka tydligheten kring innehållet i den utbildning som erbjuds tas ett yrkespaket fram av det nationella programrådet. Då det saknas kursplan för slakt ges Skolverket i uppdrag att ta fram en sådan.

Arbetsförmedlingen – en viktig aktör för utbildningar

11. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att skyndsamt säkerställa en rimlig ersättning för de utbildningsinsatser företagen står för inom rekryteringsutbildningen för slakt/styckning/chark.
12. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att underlätta att den kommande rekryteringsutbildningen eller annan lämplig insats eller åtgärd inom kött- och chark så att företag kan direktupphandlas av Arbetsförmedlingen där förutsättningar för utbildningen finns.
13. Ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att säkra att de har fortsatt möjlighet att upphandla utbildningsplatser inom kött- och chark av kommunalt yrkesvux.
14. Ge branschen, genom riktade satsningar, fortsatt möjlighet att underlätta för

Beskrivning förslag

Arbetsförmedlingens upphandlade insats rekryteringsutbildning är den utbildningsform som i nuläget förser branschen med arbetskraft. En rekryteringsutbildning bygger på att företag medverkar aktivt och tar emot deltagare för utbildning på arbetsplatsen. I det nuvarande upplägget sker mellan 70-100 procent av utbildningen ute på företaget, i produktionsanläggningen. Den upphandlade aktören fungerar i stor utsträckning som en administrativ mellanhand mellan Arbetsförmedlingen och företagen. Matchningen av deltagare är mycket viktig, genom att identifiera rätt deltagare och matcha mot ett företag ökar sannolikheten att deltagaren anställs eller får fortsatt praktik efter avslutad rekryteringsutbildning. Branschen har under flera års tid påtalat stora brister i avtalet som ligger till grund för rekryteringsutbildningen. Den huvudsakliga kritiken handlar om att utbildningsleverantören inte har en transparent och likvärdig modell för att ersätta företag som medverkar i rekryteringsutbildningen. Det gör det svårt för små och medelstora företag att ens överväga att medverka i en rekryteringsutbildning då företagen står för minst 70 procent av utbildningen, ofta helt utan ersättning. Mindre företag kan inte avsätta handledare och stå för kostnader för skyddskläder, material och råvaror utan ersättning, det blir för dyrt. Branschen har påtalat det orimliga i detta, inte minst då avtalet för rekryteringsutbildning tydligt anger att utbildning som sker på produktionsanläggning ska ersättas. Arbetsförmedlingen ansvarar för upphandlingen och avtalet och måste få i uppdrag att säkerställa en rimlig ersättning för de utbildningsinsatser företagen står för inom rekryteringsutbildningen för slakt/styckning/chark. Utan en rimlig ersättning till företagen riskerar alternativet bli fortsatt strukturellt beroende av utländsk arbetskraft via bemanningsföretag.

Branschen är övertygad om att en utbildningsväg in i branschen för arbetslösa t. ex. via en rekryteringsutbildning eller motsvarande i framtiden kommer att kunna spela en viktig roll för tillförsel av ny arbetskraft. För att rekryteringsutbildning ska fungera krävs ett nytt avtal där den som står för utbildning och innehåll också får ersättning för det. Med ett nytt avtal bör företag ges möjlighet att upphandlas direkt av Arbetsförmedlingen lokalt då det är

företagen som i praktiken står för hela utbildningen. Liknande upplägg finns inom Arbetsförmedlingen. Inom en snar framtid kommer även den digitala utbildningen kunna utgöra den teoretiska grundutbildningen och ge upplägg och struktur för de praktiska momenten inom rekryteringsutbildning. Det saknas då helt anledning att upphandla via en utbildningsaktör som inte står för någon del av utbildningen.

Behovet av att utbilda arbetskraft till kött- och charkbranschen kommer vara stort under lång tid framöver, därför behövs en mångfald av utbildningsmöjligheter mot yrken inom styck, slakt och chark. Arbetsförmedlingen måste säkra att de har fortsatt möjlighet att upphandla utbildningsplatser inom kött- och chark av kommunalt yrkesvux. På så sätt kan Arbetsförmedlingen anvisa deltagare till kommunala yrkesvuxutbildningar vilket öppnar för fler utbildningsalternativ. Arbetsförmedlingen ska ges ett tydligt uppdrag att säkra denna möjlighet. Inte minst utgör detta en stor möjlighet till omställning för personer som förlorat sin anställning under Covid-19 pandemin.

Kött- och charkbranschen har under många års tid arbetat mycket med att hitta vägar in för flera olika målgrupper. En målgrupp som varit särskilt prioriterad har varit nyanlända. Genom riktade satsningar som främjandemedel har branschen kunnat fokusera på att underlätta för nyanlända att få jobb inom kött- och charkbranschen. Tidiga och parallella insatser för den som är nyanländ är viktigt för att möjliggöra en snabb etablering på arbetsmarknaden. Genom tidigare arbete finns en bra grund för fortsatt arbete med att underlätta för just målgruppen nyanlända. För att möjliggöra detta krävs dock att branschen får extra resurser eller riktade satsningar som t. ex. främjandemedel för att fortsätta detta arbete.

RISE får utvidgat uppdrag kring forskning och digital utbildning

15. Ge RISE i uppdrag, och tilldela dem medel för, att skapa och hålla i ett företagsnätverk inom kött- och chark. Syftet med nätverket är att RISE sammanställer och tillgängliggör aktuell forskning inom kött- och chark för företagen.
16. Ge RISE i uppdrag att ta fram och erbjuda digitala utbildningsupplägg och miniseminarier inom befintligt utbildningsutbud. Uppdraget omfattar även nya och aktuella forskningsområden för kött- och charkföretag samt att koppla dessa till plattformen Kött- och charkakademin när den läroplattformen är på plats.

Beskrivning förslag

Kopplingen mellan högre utbildning, forskning och kött- och charkföretagens verksamhet är svag. Över tid har olika institut och forskningscenter haft verksamhet kopplat till kött- och chark men i dagsläget saknas en samlingspunkt för företagsnära forskning. Det är olyckligt av flera skäl. På den globala marknaden konkurrerar Sverige som kunskapsnation med spetskompetens och innovation snarare än med lägsta pris. Om forskning och företag tappar koppling och samarbete avtar möjligheten att ligga i framkant vad gäller utveckling och innovation i branschen. För att stärka kopplingen mellan högre utbildning och branschen får RISE i uppdrag att under tre år samla in forskning, nationell och internationell, för att koppla och tillgängliggöra resultaten till verksamhet inom svenska kött- och charkföretag. Syftet är också att identifiera behov av forskningsområden nationellt. I detta nätverk ska

representanter från Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) i Uppsala, Linnéuniversitetet (LNU) i Kalmar, Lunds Tekniska Högskola (LTH) och Chalmers tekniska högskola i Göteborg ingå.

RISE får också i uppdrag att digitalisera vissa av deras redan befintliga utbildningar. Uppdraget omfattar att, utifrån befintligt utbildningsmaterial, digitalisera innehållet för att öka spridningen av materialet till kött- och charkföretag. Olika former av digital utbildning via workshops, föreläsningar eller seminarier ska beaktas i syfte att tillgängliggöra utbildningarna för små och medelstora företag. Uppdraget omfattar även nya och aktuella forskningsområden för kött- och charkföretag samt att koppla dessa till plattformen Kött- och charkakademin när den lärplattformen är på plats. Om det behövs medel för att genomföra denna insats ska det finnas möjlighet för RISE att få ersättning för detta.

4.2 Kött- och charkbranschens behov på längre sikt

Nedan presenteras åtgärder som kan genomföras på något längre sikt, dvs. de är inte lika akuta som åtgärderna ovan. Givet de omfattande insatser som behövs för att vända utvecklingen och rädda svensk kött- och charkproduktion är det också viktigt att prioritera vilka åtgärder som måste införas snarast möjligt och vilka som kan, eller bör, införas på längre sikt. Ur aspekten att branschen också ska mäkta med att genomföra och medverka i insatserna, som att t. ex. ta emot elever för lärlingsutbildning, APL eller praktik, behöver vissa insatser ha en längre planeringshorisont.

17. Utveckla och möjliggör för Kött- och charkakademin att driva en "branschens skola" för att samordna och kvalitetssäkra både offentligt och privat finansierad utbildning inom kött- och chark.

Beskrivning förslag

Kött- och charkakademin är en virtuell samlingsplattform för digitala och nationellt framtagna utbildningsmoduler. Kött- och charkakademin är även en samlingsplats för andra digitala utbildningar som är aktuella för företag med verksamhet inom kött och chark. Kött- och charkakademin ska också vara en fysisk samlingsplats för utbildning inom kött- och charkbranschen. Det ska vara möjligt för Kött- och charkakademin att utveckla "branschens skola" som tillåts bedriva både offentligt finansierad utbildning och privat finansierad utbildning. Under Kött- och charkakademin varumärke kan utbildning bedrivas fysiskt på företag, skolor eller av annan licensierad utförare. Det blir en naturlig samlingsplats för företag, yrkesverksamma och lärare vad gäller utbildning och kompetensutveckling. Kött- och charkakademin kommer då att utgöra grunden för ett långsiktigt kunskapslyft inom hela kött- och charkbranschen där en rad insatser ingår över tid för att utbilda och attrahera ny arbetskraft och kompetensutveckla och behålla befintlig personal.

18. Satsningar på validering genom Svensk industrivalidering i olika projekt ska även tillgängliggöras för de företag inom kött- och chark där de så kallade basvalideringarna är relevanta. Även större företag bör omfattas.

Beskrivning förslag

Kött- och charkbranschen behöver ett långsiktigt kompetenslyft. En sådan satsning innefattar både att synliggöra befintlig kompetens och att identifiera behov av kompetensutveckling. Under flera decennier har rekrytering till kött- och charkbranschen skett utan krav på specifika yrkeskunskaper. Förklaringen till det är att det saknas utbildad arbetskraft. Den kompetens som arbetstagaren tillskansat sig på arbetsplatsen är således i hög utsträckning informell.

För att synliggöra och testa befintlig kompetens behöver en valideringssatsning riktad mot kött- och charkföretag genomföras. Den tekniska utvecklingen inom produktion är viktig för att kött- och charkföretagen ska kunna vara konkurrenskraftiga. Inom Svensk industrivalidering har Livsmedelsföretagen tillsammans med sina medlemsföretag och Livsmedelsarbetareförbundet tagit fram industrigemensamma valideringsmodeller som gör det möjligt att testa arbetstagarens faktiska kunskaper och utbilda där luckor finns. Då det i princip saknas formell utbildning till kött- och charkbranschen är detta av yttersta vikt. Möjlighet till validering bör genom riktade satsningar erbjudas företagen som ett led i arbetet att lyfta kompetensen. Insatser inom validering måste också kunna riktas mot större företag. Inom ramen för en valideringssatsning ingår även att ta fram ett valideringsverktyg för gesällbrev som ska kunna användas av både stora och små företag.

En strukturerad satsning på att lyfta och synliggöra kompetensen inom kött- och charkbranschen är viktigt även ur attraktionssynpunkt. Möjligheter att utvecklas och lära sig nya arbetsuppgifter måste vara ett tydligare alternativ för den som väljer ett yrke inom kött- och chark. På så sätt kan ny arbetskraft attraheras och befintlig arbetskraft stanna och utvecklas inom yrket.

19. Ge Myndigheten för yrkeshögskolan ett uppdrag att tillsammans med branschen se över möjligheten att på sikt koppla valideringsmodell till dagens uppdaterade gesäll- och mästarbrev.

Beskrivning förslag

Möjlighet till validering bör genom riktade satsningar erbjudas företagen som ett led i arbetet att lyfta kompetensen mer långsiktigt. Inom ramen för en valideringssatsning behövs ett valideringsverktyg för gesällbrev som ska kunna användas av både stora och små företag. YH myndigheten får därför i uppdrag att, tillsammans med branschen, se över möjligheten att på sikt koppla valideringsmodell till dagens uppdaterade gesäll- och mästarbrev.

20. Ge Skolverket i uppdrag att utreda hur strukturen inom ungdomsgymnasiet bör se ut för att på bästa sätt säkra ungas möjligheter att utbilda sig inom kött- och chark. En pilot kan övervägas i samarbete med yrkesvux.

Beskrivning förslag

För att säkra svensk kött- och charkproduktion är branschen beroende av arbetskraft, kunskap och kompetens. Här finns en stor potential som gått förlorad genom nedlagda utbildningar. Att vara med och bidra till att producera framtidens hållbara mat borde vara ett framtidsyrke som attraherar unga. För att långsiktigt säkra tillförsel av ny kompetens till kött- och charkbranschen behöver det finnas någon koppling till utbildning mot kött- och chark inom ungdomsgymnasiet. I nuläget saknas dessa vägar helt. Skolverket bör därför utreda hur och på vilket sätt det i framtiden ska vara möjligt för ungdomar som vill utbilda sig inom kött- och chark att göra det.

5. Internationell utblick

Många länder i Europa står inför liknande utmaningar som Sverige när det gäller kött- och charkproduktion. Samtidigt finns det flera länder där situationen skiljer sig markant från Sverige både vad gäller utbildningsystemet men även attraktiviteten för yrket. Inom ramen för kompetensinventeringsuppdraget har två länder, som på många sätt är jämförbara med Sverige, studerats.

5.1 Holland⁵

Kort beskrivning av Hollands utbildning inom kött- och chark

Det holländska utbildningsystemet för kött- och chark bygger på yrkesskolor. Det finns många olika yrkesskolor och de flesta präglas av att de har breda portföljer med inriktning mot yrken inom t. ex. livsmedel, hotell, ekonomi och frisör. SVO är en av de största utbildningsaktörerna inom kött- och chark i Holland och driver 10 yrkesskolor. SVO fungerar som en samlade hubb för utbildningar inom livsmedel där styck, slakt och chark ingår. I Holland finns ett nära samarbete mellan utbildningsaktörer och köttindustrin, om det finns behov av en viss utbildning vänder sig köttindustrin till SVO och för en dialog om det.

Utbildningen på de yrkesskolor som drivs av SVO står på två ben, dels den utbildning som finansieras av staten, dels en rent kommersiell del där SVO säljer utbildning. Staten står för kostnader av den utbildning som bedrivs som yrkesutbildning, målgruppen är primärt gymnasieelever. Utöver detta anordnar SVO också utbildning som företagen betalar för som t. ex. utbildning inom hygien. Statliga livsmedelsinspektörer utbildas också på SVO och det är utbildning som SVO tillhandahåller inom den kommersiella delen.

SVO: s yrkesutbildning med inriktning mot slakt bedrivs i nära samarbete med slaktarföretagen. Utbildningen består av 4 nivåer där nivå 1 är en grundläggande och basal nivå och nivå 4 motsvarar manager. Yrkesskolan är öppen för alla åldrar. De som kommer från secondary school, dvs. motsvarande högstadiet i Sverige, är 16 år och kan välja att utbilda sig inom en specifik inriktning inom slakt/styckning/chark eller mer generellt inom livsmedelsbranschen. Elever som går en yrkesinriktad utbildning kan välja upplägg där de antingen går en dag i skolan och är på företagsförlagd praktik resterande dagar, eller om de vill gå i skolan fem dagar i veckan. De som väljer en specifik inriktning gör ofta det i kombination med företagsförlagd praktik.

Även de som vill kompetensutvecklas kan utbilda sig på SVO, åldern varierar mycket och kan vara allt från 18 till 65 år. De senaste åren har en stor del av arbetskraften inom produktion kommit från Östeuropa och de kan också utbilda sig också hos SVO. Enligt Roeland Buijsse finns det en utmaning att få företag inom köttindustrin att utbilda sin personal så att de stannar. En låg utbildningsstatus gör att holländska ungdomar väljer att inte utbilda sig mot köttbranschen generellt enligt Buijsse. Det finns dock goda exempel på företag som satsar på

⁵ Texten är baserad på intervjuer med Roeland Buijsse, SVO, genomförd 201009, och Rickard van der Kruijk, COV, genomförd 201209. SVO är en av de största utbildningsaktörerna i Holland som driver yrkesskolor inom kött- och chark. COV står för Centrale Organisatie voor de Vleessector.

att utbilda sin personal. SVO arbetar aktivt mot företagen med att förstå vikten av utbildning.

I Holland är det mer attraktivt att bli "butcher" vilket yrkesmässigt kan jämföras med arbete inom styckning, butiksstyck eller chark.⁶ Det är således inte slaktare i traditionell mening som avses utan snarare den lokala kötthandlaren som driver en "butcher shop" där inriktningen kan variera från att stycka kött till att producera pannfärdig mat. En av förklaringarna att det har blivit populärt att arbeta som butcher är att de har varit tydliga kring olika utbildningssteg, lönevillkor, att man kan göra karriär och har generellt varit öppnare vilket skapat intresse. Butchers har också klarat sig bra under den pågående Covid-19 pandemin. Det finns fortfarande gott om jobb, att vara butcher är lite trendigt och att gå till en lokal "butcher shop" på hörnet för att köpa fint kött inför helgen har hög status. Den mer industrialiserade köttproduktionen har inte lyckats hänga med på samma sätt och det har inte samma status att arbeta inom produktion. Butchers arbetar nära tillsammans med SVO och enligt Buijsse är en nyckel till framgång att de arbetat proaktivt för att visa upp och sälja in sitt yrke mot arbetskraften.

För att uppmuntra företag till kompetensutveckling betalar staten för kompetensutveckling (själva utbildningskostnaden) och företagen får en ekonomisk kompensation på 2 700 Euro per person och år som de låter vidareutbilda sig. Den anställde deltar då i utbildning en dag i veckan och arbetar fyra dagar i veckan under ett års tid.

Enligt Buijsse höll stora supermarkets på att ta över för 20 år sedan och "butcher"-yrket var illa ute. Men genom goda arbetsvillkor, en attraktiv bildsättning av yrket, öppenhet och synlighet har de lyckats vända trenden rejält. Kulturen av utbildning och hantverkskunskap har varit viktig.

Fördelar och styrkor med Hollands utbildning mot kött och chark

- Utbildningssystemet är ett generiskt system och styrkan är att det finns god tillgång till systemet, det är enkelt att komma in i utbildningssystemet. Det finns också god tillgång till skolor vilket är viktigt. Den som vill utbilda sig inom kött- och chark behöver ofta inte flytta långt eller resa länge för att komma till skolan.
- En annan styrka är att utbildningen erbjuder flera möjliga karriärvägar. Efter utbildningen kan man välja att jobba inom köttindustrin men även som "butcher" inom detaljhandeln, som slaktare/styckare, food service etc. Utbildningen är bred och mer generell så efter avslutad utbildning kan man välja mellan flera olika jobbalternativ.
- Relationen mellan köttindustrin och utbildningsaktörer är en viktig framgångsfaktor. COV har direkt inflytande på utbildningsprogrammen vad gäller inriktning och innehåll. Det innebär att utbildningen utvecklas och organiseras delvis av de som ska anställa dem. Inflytandet går genom en kommitté där branschen finns representerad.

⁶ I texten nedan används "butcher" som samlingsterm och avser just arbete inom styckning, butiksstyck eller chark.

Utmaningar och svagheter med Hollands utbildning mot kött och chark

- I likhet med Sverige är branschens image en utmaning även i Holland. Köttindustrin konkurrerar med andra industrier där kött inte är den bransch som anses vara mest attraktiv. Det generiska utbildningssystemet har därför både styrkor och svagheter. Genom breda utbildningar lockas fler till utbildningen men många väljer också andra yrken än traditionellt slakt, styck och chark. Tidigare var SVO en renodlad slakt- och köttsskola men är nu en bredare utbildning inom färsk mat.
- Trots god tillgång till utbildning saknas det personer som efter avslutad utbildning väljer att arbeta inom kött- och chark. Det finns en obalans mellan utbildningen för dem som arbetar mer industriellt inom produktion, ex. står på olika linjer, och specialiserad utbildning inom slakt och styck. På de stora företagen är tempot högt och där efterfrågas inte kvalificerad kompetens inom slakt eller styckning. För att klara det arbetet behövs snarare fysik och vilja än hantverksskicklighet. Lägre krav på kunskap har på pappret gjort det lättare att hitta personer men svårare i praktiken att faktiskt hitta de som vill jobba inom produktion. Som Richard van der Kruik på COV uttryckte det: "Du går inte i skola i 4 år för att arbeta med 6 positioner."
- Målet är att producera fler allround-styck/slakt/charkarbetare men problemet är när uppgifter förenklas för mycket lockat det inte personer med utbildning.

Vad kan Sverige lära av Holland?

En samlad plats för utbildning

Genom att samla kompetens för utbildning, oavsett om det är yrkesutbildning av gymnasieungdomar, kompetensutveckling av redan anställda eller en upphandlad utbildning av livsmedelsinspektörer, skapas en naturlig arena för kunskap inom kött- och chark. Så som SVO är uppbyggt och genom nära relation till branschorganisationen finns ett fungerande system för utbud och efterfrågan av relevant utbildning inom kött- och chark. Ett liknande system vore intressant även i en svensk kontext och Kött- och charkakademin är tänkt som ett första steg i en sådan riktning.

Öka attraktivitet genom transparens

Kött- och chark i Holland har varit framgångsrika med att skapa attraktivitet och väcka intresse för sitt yrke. Genom att visa upp yrket, vara tydliga med villkor, löner, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter etc. finns en transparens om vad yrket innebär.

Behovet av kompetensersättning

I Holland har det offentliga tydliggjort hur viktigt man anser det är med kompetensutveckling av befintlig personal för livsmedelsbranschens utveckling och konkurrenskraft. Den ersättning som utgår för kompetensutveckling på 2 700 euro per år då anställda deltar i vidareutbildning möjliggör för företagen att verkligen få insatsen till stånd. Ett liknande system, exempelvis i form av en kompetenscheck/voucher till företagen i Sverige, vore ett viktigt steg för att arbeta av det utbildningsunderskott som skapats inom kött-och charkbranschen de senaste 20 åren.

5.2 Danmark

Yrkesutbildning i Danmark

Danska yrkesutbildningar eller lärlingsutbildningar, kallas "erhvervsuddannelser" och förkortas ibland EUD, riktar sig till den som vill arbeta praktiskt. På en EUD-utbildning äger hälften av undervisningen rum på en praktikplats i ett företag. Det finns ingen åldersgräns, som på svenska gymnasieutbildningar⁷, och deltagaren får lön från företaget där praktiken sker under nästan hela skoltiden.⁸ Den som söker en yrkesutbildning i Danmark ansvarar själv för att skaffa en praktikplats för att kunna påbörja en dansk lärlingsutbildning. Det går att söka yrkesutbildning direkt efter grundskolan, innan man fyller 25 eller så kan man börja som vuxen över 25 år. Det finns ingen åldersgräns uppåt. EUD-utbildningarna tar som regel in nya studerande flera gånger om året, och alltså inte bara vid terminsstart som i Sverige.

EUD utbildningar börjar i regel på skolan med det som kallas "grundforløb" - ett slags grundkurs som oftast varar 20 veckor, men kan variera från 10 till 60 veckor beroende på utbildningen och deltagarens tidigare erfarenheter och förutsättningar. Under "hovedforløbet" dvs. huvudkursen, varvas praktikperioder på företag med teoriperioder på skolan. Inför praktikdelen skrivs ett utbildningsavtal mellan eleven och företaget. Lärlingsanställningen är elevens ansvar att skaffa, men skolan kan ge stöd och tips. Företaget måste godkännas som lärlingsplats av skolan. Under huvudkursen utgår elevlön från företaget - både under praktikperioderna och under de mellanliggande skolperioderna. EUD utbildningar ger yrkeskompetens i form av "svendebrev" (gesällbrev) eller ett 'uddannelsesbevis', vilket innebär att eleven efter avslutad utbildning har dokumenterad kompetens att söka arbeta inom yrkesområdet.⁹

Utbildning inom kött och chark - Roskildeskolan¹⁰

Roskildeskolan är en internatskola som också driver en restaurang- och hotellskola. På Roskildeskolan utbildas ca 35 grisslaktare per år och det är den enda skolan som har industriell utbildning och utbildning av slakt av nötkreatur. I Danmark utbildas runt 200 personer per år i butiksstyck och den utbildningen sker på olika skolor i landet. Kött- och charkskolan är 2 år och omfattar inte alla teoretiska ämnen men efter avslutad utbildning är man färdig att arbeta inom styck/slakt/chark. De som går den 2-åriga utbildningen mot kött- och chark är 20 veckor i skolan och resterande tid är eleverna på företagsförlagd praktik. Elever som söker till Roskildeskolan ska ansöka om praktik på företag så det är klart när de börjar skolan.

Gymnasieutbildningen finansieras av staten. Skolan i Roskilde erbjuder också eftergymnasial utbildning i form av kompletteringskurser. Företag kan således skicka personal för kompetensutveckling till Roskilde.

⁷ I Sverige finns lärlingsutbildning och yrkesutbildning på gymnasiet, därefter sker utbildningen som huvudregel på komvux efter att deltagaren fyllt 20 år.

⁸ <https://www.oresunddirekt.se/se/jag-vill-studera-i-danmark/yrkesutbildning-och-larlingsutbildning/danska-larlingsutbildningar>

⁹ Ibid

¹⁰ Texten baseras på samtal med Fie Vesterled Riis, ansvarig för utbildning och forskning på Landbrug & Fødevarer, 200928.

Insatser för att öka attraktivitet

Bristen på attraktivitet och intresset för att utbilda sig och arbeta inom kött- och chark är en utmaning även i Danmark. Fie Vesterled Riis beskriver att det har funnits och delvis finns en fördom i Danmark att utbildning inom kött- och chark är en restpost för de elever som inte kommer in på någon annan utbildning. Danmark var i en liknande situation som Sverige befinner sig i för ett par år sedan, dvs. att inga ungdomar valde att utbilda sig mot kött- och chark men det börjar ändras. Fie Vesterled Riis berättar att företagen de senaste åren har varit mycket mer aktiva i att få unga att söka sig till branschen. Under 2019 samlades bl. a. kött- och charkföretag i projektet "Future Food"¹¹, en kampanj för att öka livsmedelsbranschens attraktivitet. Future food är en webbplats som tillhandahåller information och hjälper till att guida den som är intresserad av utbildningar inom jordbruks- och livsmedelsindustrin. Webbplatsen syftar också till att inspirera och väcka intresse genom att visa upp studenter och akademiker som berättar om deras väg in i branschen. Syftet är också att visa upp den mångfald av yrken som finns och att det handlar om innovation, teknik, industri, biologi, kemi, automatisering, forskning, djur, välfärd, grön konvertering, produktion och mycket mer. Några företag har byggt upp samarbete med lokala skolor och center för arbetslösa. Några företag har använt sociala medier för att sprida information. Att adressera och vända sig till det lokala nätverket är det vanligaste. Landbrug & Fødevarer har också arbetat för att ha en rekryteringsstrategi till branschen. I det arbetet har de också valt att rikta sig till lite äldre personer som förstår vad arbetet innebär då arbetsmiljön kan upplevas som tuff.

Koppling till forskning och teknik

I Danmark finns "Danish Meat Research Institute", DMRI som är ett stort, internationellt forsknings- och innovationscenter inom livsmedel av animaliskt ursprung. DMRI är privatfinansierat men får också statliga medel för att driva vissa projekt. På DMRI bedrivs forskning och verksamhet för att utveckla lösningar för köttindustrin. De erbjuder inhemsk och internationell rådgivning och utbildning inom processdesign, produktivitetsförbättring, produktkvalitet och hygien till slakterier och bearbetningsföretag.¹²

I rapporten "Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion" framgår att DMRI har fungerat som rådgivare och samarbetspartner till stora svenska företag som HKScan. Anledningen är att danskarna är duktiga på att tillämpa ingenjörskonsten även inom köttindustrin vad gäller utveckla ny teknik och robotar vilket vi inte gör på samma sätt i Sverige.

DMRI fokuserar på metoder och tekniker för effektiv produktion av säkra köttprodukter av hög kvalitet till konkurrenskraftiga priser. Genom att samla många olika affärsområden och inriktningar kan kunskap och teknik överföras mellan olika branscher på ett nytt och innovativt sätt.

¹¹ Futurefood.nu

¹² <https://www.dti.dk/dmri>

Vad kan Sverige lära av Danmark?

Kött- och charkbranschen saknar tydlig koppling till forskning

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. Tidigare fanns RISE som delvis fyllde den funktionen men i nuläget saknas koppling mellan företag och forskning som också leda till affärsmässig utveckling för företagen. Här kan Sverige lära av Danmark och satsningen på DMRI som fungerar som ett nav för forskning och innovation i ett bredare perspektiv. En åtgärd som föreslås i denna rapport är att RISE får i uppdrag, och får medel för, att skapa och hålla i ett företagsnätverk inom kött- och chark. Syftet med nätverket är att RISE sammanställer och tillgängliggör aktuell forskning inom kött- och chark för företagen.

Satsning på att öka attraktivitet

Den satsning som gjorts i Future Food är intressant att studera närmare. Enligt Landbrug & Fødevarer verkar satsningen ha givit effekt avseende ökad attraktivitet. Det visar också på behovet av att flera saker görs samtidigt som att informera/guida till utbildning, ha ambassadörer på sociala medier, finnas på mässor och utbildningsdagar, visa upp yrken och företag etc.

Källförteckning

”Utbildningsvägar inom kött- och chark”, Kött och Charkföretagen, 2020

”Kompetens säkrar svensk kött- och charkproduktion”, Kött och Charkföretagen, 2020

Skollag 2010:800

Digitala källor

Futurefoods.nu, hämtad 201215

Dti.dk/dmi, hämtad 201209

Oresunddirekt.se, hämtad 201211

Intervjuer

Fie Vesterled Riis, Landbrug & Fødevarer, intervju genomförd 200928

Roeland Buijsse, SVO, intervju genomförd 201009,

Rickard van der Kruijk, Centrale Organisatie voor de Vleessector, COV, intervju genomförd 201209.