



SMAKAR DET SÅ KOSTAR DET

EN RAPPORT OM
KOMPETENSUTVECKLING
FÖR LIVSMEDELSARBETARE

Livs

“Företagen måste inse att smakar det så kostar det”

Förord

Sveriges självförsörjningsgrad av livsmedel är och har under lång tid varit låg. Längre har den allmänna opinionen visat litet intresse för frågan och politiken har blundat för problemet. Det är först under senare år med pandemi och krig i närområdet som frågan fått ökad fokus. En stark och tillräckligt stor egen livsmedelsproduktion är ett måste för att kunna garantera medborgarna mat i såväl fred- som kristid. En grundläggande förutsättning för det är konkurrenskraftiga livsmedelsföretag som investerar, utvecklar och ställer om. För att det ska ske måste det finnas människor som vill och får utbildning för att jobba i branschen. Både samhället och livsmedelsföretagen behöver ta ett större ansvar.

Den nationella livsmedelsstrategin från 2017, som syftar till att öka en hållbar svensk livsmedelsproduktion, har målet att Sverige år 2030 ska ha en fungerande kompetensförsörjning för hela livsmedelskedjan. Tillväxtverkets kartläggning visar att behovet av utbildning är stort och allra störst i producent- och förädlingsledet. Det krävs ett omfattande kompetenslyft för att livsmedelsbranschen ska nå strategins mål att öka en hållbar livsmedelsproduktion.

Enligt livsmedelsföretagen saknar var fjärde livsmedelsarbetare relevant utbildning för arbetet och företagen i branschen uppger att kompetensbrist är det största hindret för att investera i automatisering och nya produktionslinjer. Det är förödande för svensk livsmedelsproduktion.

Idag är utbildningar anpassade för livsmedelsbranschen starkt begränsade och till stor del obefintliga. Samhället har ett ansvar för att nå målen med livsmedelsstrategin och säkra tillgången på mat. Samtidigt har livsmedelsföretagen både ett ansvar och möjligheter att kompetensutveckla redan anställda.

Livsmedelsarbetareförbundet har undersökt hur omfattningen av kompetensutvecklingen för livsmedelsarbetarna är. Om samhället abdikerar från sitt ansvar så visar undersökningen dessvärre att även företagen i stor utsträckning gör detsamma. Företagen måste inse att smakar det så kostar det. Det är hög tid att investera i kompetensutveckling.

Innehåll

<i>Förord</i>	<i>01</i>
<i>Undersökningen</i>	<i>02</i>
<i>Inledning</i>	<i>03</i>
<i>Parternas gemensamma värderingar</i>	<i>05</i>
<i>Resultatet av undersökningen</i>	<i>06</i>
<i>Slutsatser</i>	<i>13</i>
<i>Bilaga 1 Grafer för undersökningen</i>	<i>15</i>
<i>Bilaga 2 Livsmedelsavtalets bilaga G</i>	<i>19</i>

Undersökningen

Livsmedelsarbetareförbundet har undersökt i vilken omfattning livsmedelsarbetarna får utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser, hur livsmedelsarbetarna ser på kompetensutveckling och hur de lokala parterna arbetar med kompetensutveckling.

Undersökningen har skett i samarbete med Novus Opinion genom frågor till medlemmar via en webbenkät. Webbenkäten har kompletterats med intervjuer av förtroendevalda vid sju olika företag.

Undersökningen är genomförd under november 2023.

Inledning

Livsmedelsindustrin är Sveriges tredje största industrigren och sysselsätter totalt cirka 55 000 personer. Hård global konkurrens, digitalisering, robotisering, effektivisering och omställning till en mer hållbar produktion är några av de stora utmaningar livsmedelsbranschen står inför. Det ställer stora krav på företagen både att investera i produktionsutrustning och att kompetensutveckla de anställda.

Företagen i branschen uppger själva att det finns ett behov av 20 000 personer fram till 2028. Det är ett stort behov med tanke på att livsmedelsindustrin totalt sysselsätter cirka 55 000 personer idag. En klar majoritet av livsmedelsföretagen anger att kompetensbristen hotar konkurrenskraften.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är två grundläggande förutsättningar för en stark svensk livsmedelsproduktion. Då måste det finnas utbildningsmöjligheter anpassade för branschens behov. Det handlar både om gymnasieutbildning och eftergymnasiala utbildningsmöjligheter.



Det sker för lite till för få

Det råder idag stora brister. Det finns till exempel ingen utbildning till slaktare och styckare.

När det sker förändringar i produktionen måste det till kompetensutveckling för de redan anställda. Det är en investering för företagen som är lika viktig som teknikinvesteringen.

Livs undersökning visar att det är riktigt illa ställt med kompetensutvecklingen i livsmedelsbranschen. Det sker för lite till för få anställda. Det som genomförs sker ofta ostrukturerat och allt som oftast prioriteras nödvändiga insatser bort. Det äventyrar inte bara jobben för livsmedelsarbetarna utan påverkar framtiden för svensk matproduktion och självförsörjningsgrad.

“ Det förekommer ingen kompetensutveckling. Det finns ingen vilja från arbetsgivaren alternativt inget engagemang hos chefer och ledare.”

Livsmedelsarbetare i undersökningen

Parternas gemensamma värderingar om utbildning och kompetens

I kollektivavtalet mellan Livsmedelsarbetareförbundet och Livsmedelsföretagen har de centrala parterna angett gemensamma värderingar om utbildning och kompetens. Parterna är överens om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagens långsiktiga planering av den framtida verksamheten.

Det är uttalat att det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

I avtalet uppmuntras de lokala parterna att träffa överenskommelser för former för samverkan i utbildningsfrågor och andra frågor som hänger samman med kompetensutveckling.

Resultatet av undersökningen

Sju av tio livsmedelsarbetare uppger att de inte har erbjudits eller genomgått någon form av utbildning på sin arbetsplats.

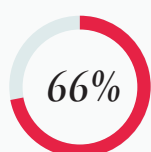
En övervägande majoritet av de fåtal som erhållit utbildning har maximalt fått en endagsutbildning.

Utbildningarna har framför allt handlat om arbetsmiljö, hygien, företagets mål och policys och en del kopplat till arbetsuppgifterna, men även YKB-yrkesbevis för C-körkort, säkerhet och hjärt- och lungräddning.

Sex av tio livsmedelsarbetare får ingen kompetensutveckling i arbetet. De som får en kompetensutveckling får det i samband med investeringar i nya maskiner och vid digitalisering.

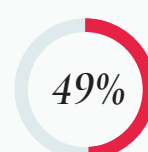
Andra exempel på kompetensutveckling är att ingå i tillfälliga projektgrupper, få ett ökat administrativt ansvar och att maskinoperatörer lär sig mer om underhållsarbetet.

Enbart varannan livsmedelsarbetarna har samtal med sin närmaste chef om framtida utvecklings- och utbildningsbehov. Trots att andelen ökat något så minskar andelen som har en personlig utvecklingsplan.



Får inte utbildning på arbetsplatsen

Andel som inte erbjudits eller genomgått någon form av utbildning på arbetsplatsen

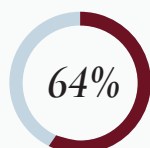


Har inte utvecklingssamtal

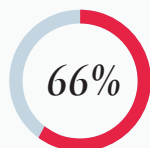
Andel som inte har utvecklingssamtal med närmaste chef.

En majoritet av livsmedelsarbetarna är positiva till utbildning och kompetensutveckling. De som är positiva anser inte att arbetsgivaren erbjuder tillräckligt med utbildning och kompetensutveckling. De uppger att de vill utvecklas som individer och med sina arbetsuppgifter. Livsmedelsarbetarna ser att kompetensutveckling är nödvändigt för företagets konkurrenskraft. Det krävs kompetensutveckling för att hänga med.

Av de som är negativa till utbildning och kompetensutveckling uppger nästan hälften att utveckling och ansvar inte ger något extra i lön. Många anser att företaget inte erbjuder utbildning och kompetensutveckling på ett strukturerat, planerat och rättvist sätt.

**Är positiva**

Andel som är positiva till kompetensutveckling.

**Får för lite**

Andel som anser att arbetsgivaren erbjuder för lite kompetensutveckling.



Intervjuer med förtroendevalda

Intervjuerna med de förtroendevalda ger inte en heltäckande eller entydig bild, men i stora drag är bilden likvärdig den som medlemmar i webbenkäten upplever. Intervjuerna ger en indikation på hur utbildnings- och kompetensutvecklingsarbetet fungerar i praktiken på arbetsplatserna.

På samtliga sju företag investeras det i stor omfattning. Det handlar framför allt om nya maskiner och ny teknik. På en anläggning handlar det om att hela maskinparken digitaliseras. Trots detta saknas det allt som oftast en tydlig plan för utbildning och kompetensutveckling av de anställda vid investeringar.

Det vanliga är att företagen tar hjälp av eller köper in utbildning från leverantören av maskinen. Oftast utbildas tekniker och underhållspersonal som därefter får utbilda operatörer/maskinskötare. Vid något företag har samtlig berörd personal fått utbildning av leverantören i samband med en investering. Det finns ingen planerad eller uttalad tid för vad som krävs för att få tillräckliga kunskaper utan produktionen pågår och de anställda får lära av egna misstag.

En majoritet av de förtroendevalda är tveksamma till om omfattningen av utbildningsinsatserna vid investeringar är tillräckliga.

I samband med nyanställningar sker någon form av teoretisk introduktion på samtliga företag. Vid introduktionen lämnas vanligen information om företaget tillsammans med att hygien och andra regler på arbetsplatsen går igenom. Introduktionen av de som ska arbeta över sommaren är mer planerad och strukturerad än för nyanställda under övrig tid på året.

Det ser delvis olika ut när det gäller introduktion till arbetsuppgifterna beroende på bransch. För nyanställda som behöver kompetensbevis för slakt och veterinär finns det tydliga planer. Upplärningen inom charktillverkning och styckning sker under ett år med stöd av en fadder och en utbildningsansvarig på företaget.

På två företag finns det tydliga checklistor för den praktiska upplärningen, som sker med stöd av utbildade instruktörer. Endast på ett företag är instruktören frikopplad från produktionen för att lära upp den nyanställde. Den vanligaste bilden är att arbetsledningen på företaget väljer ut någon av de anställda att ta hand om den nyanställde. Under upplärningen är den som lär ut inte frikopplad från ordinarie arbetsuppgifter. Det finns ingen uttalad plan för upplärningen.

Den praktiska upplärningen för en nyanställd varierar mellan en och fyra veckor. Vid de företag där det finns en mer tydlig plan och utbildade instruktörer är upplärningstiden också längre. Det vanligaste är två veckors praktisk upplärning.

Endast vid ett företag uppger de förtroendevalda att den praktiska upplärningen är tillräcklig och att den nyanställde är självgående efter upplärningen. Vid övriga företag uppger de förtroendevalda att upplärningen av de nyanställda inte är tillräcklig.



Det vanliga är att det inte förekommer någon form av dokumentation på den kunskap och kompetens som erhållits under upplärningstiden.

Dokumenterade utvecklingssamtal sker på samtliga företag. I samtalen kan den anställde uttrycka önskemål om utbildning och utveckling framåt. Samtalen utmynnar normalt inte i någon utvecklingsplan för den enskilde individen.

Genomförande och uppföljning av det som kommit fram i samtalen sker ytterst sällan om det handlar om individens utbildnings- och utvecklingsbehov.

När det gäller utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser så är den gemensamma nämnaren att det sker väldigt lite och till få personer. Det vanliga är att personer handplockas utifrån behov i produktionen. Det kan vara till produktions- eller gruppleddare som ges ett utökat ansvar. Det ställs inget krav på att genomgå ledarskapsutbildning, men vid två företag har det erbjudits.

På två företag har det genomförts truckutbildning teoretiskt och praktiskt som resulterat i att nästan alla anställda har truckkort.

På ett företag kan den anställde i samband med utvecklingssamtal välja väg utifrån tre områden, projektledning, mekanik/teknik, produktionsplanering/administratör. Det leder ofta till en utveckling, men det finns praktiska omständigheter som gör det svårt att uppfylla samtliga önskemål även om ambitionerna är höga.

På ett företag sker en viss utveckling inom befattningen/yrket utifrån det lokala lönesystemet.

“ Om det finns en vilja till kompetensutveckling saknas alltid tiden. Planeringen för kompetensutveckling är obefintlig och prioriteras aldrig.”

Livsmedelsarbetare i undersökningen

Korta teoretiska utbildningar för alla anställda sker på samtliga sju företag. Det kan handla om några timmar eller som mest upp till en dag. Utbildningarna som förekommer är arbetsmiljö och risker på arbetsplatsen, hygien, HMS (hälsa, miljö, säkerhet), HLR (hjärt- och lungräddning), brandskydd samt företagets mål, inriktning och policys.

Trots intentionerna i det centrala kollektivavtalet finns ingen strukturerad samverkan kring utbildnings- och kompetensutvecklingsfrågorna lokalt. På två företag har den lokala Livsklubben lyft frågan med arbetsgivaren och då fått beskedet att företaget inte var intresserad av någon samverkan.

De förtroendevalda vittnar om att det inte finns något större tryck från medlemmarna på utbildning och kompetensutveckling. I synnerhet på de arbetsplatser som saknar ett lönesystem som stöder utveckling i arbetet. Där det finns möjlighet till en löneutveckling är intresset för kompetensutveckling större. Det råder också en viss uppgivenhet hos medlemmarna när önskemål inte infrias och när det saknas planer efter utvecklingssamtalen.

Det vanliga är att det finns olika lönetillägg utifrån ett uttalat ansvar eller en specifik arbetsuppgift.

Vid två av företagen tillämpas lägsta lön enligt avtalet. Enda sättet för de anställda att öka lönen är genom ett utökat ansvar eller genom en förändrad yrkesroll till exempelvis teamledare.

“ Utvecklingssamtal som innebär något konkret i form av en utvecklingsplan görs inte. Om det görs en plan så genomförs den inte vilket innebär att man tappar förtroendet för ledarskapet.”

Livsmedelsarbetare i undersökningen

På de övriga företagen finns en viss koppling mellan ökad kompetens och utveckling i lön utan att byta befattning. Men de förtroendevalda upplever att nuvarande lönesystem inte riktigt hänger med i den utveckling som sker på arbetsplatserna. I diskussioner om nya lönesystem lyfter arbetsgivarna ofta fram subjektiva bedömningar som grund för lönesättningen. Det vill inte de förtroendevalda ha och då lever det befintliga lönesystemet vidare.



“Det finns en stor outnyttjad potential”

Slutsatser

De centrala parterna är överens om vikten av utbildning och kompetensutveckling för de anställda, men det saknas ett gemensamt strukturerat och planerat arbete lokalt.

Där det genomförs utvecklingssamtal utmynnar de sällan i en personlig utvecklingsplan eller något genomförande. Det resulterar i en motsatt effekt där de anställda blir uppgivna och mer negativa till utveckling. Det är ett kostsamt slöseri av resurser.

Avsaknaden av en strukturerad utbildning för nyanställda och utbildningsplaner vid investeringar innebär att de anställda får lära av egna misstag. Det ökar risken för produktionsstörningar och skapar onödig stress.

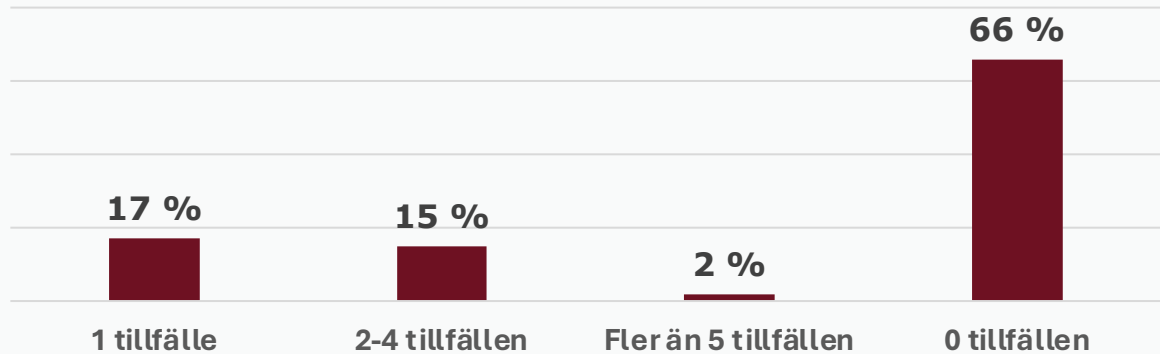
Det är alldeles för få som får någon kompetensutveckling och mot bakgrund av det kompetensbehov branschen har hämmar det företagets konkurrenskraft och framtida utveckling.

Livsmedelsarbetarna generellt är positiva till kompetensutveckling och ser att det är avgörande för företagets framtid. Här finns en stor outnyttjad potential till att stärka livsmedelsföretagens framtid.

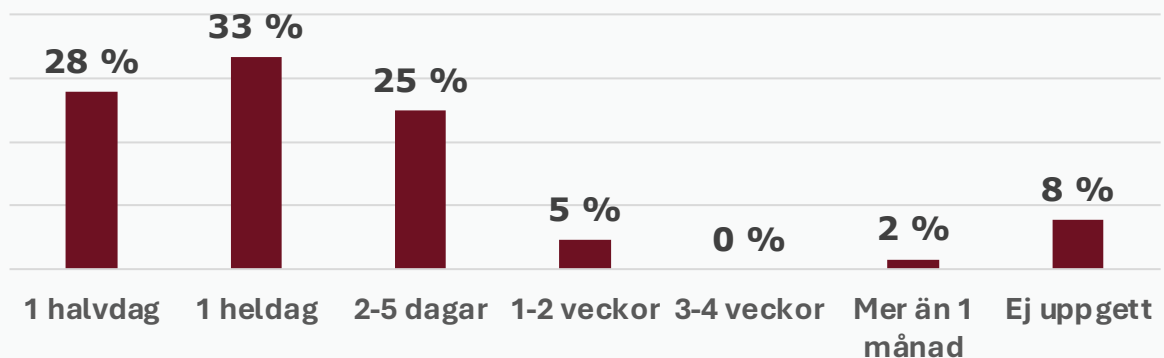
En utveckling i arbetet måste följas av en utveckling i lön. Avsaknaden av lönesystem baserade på utbildning och kompetens minskar de anställdas intresse för utveckling och engagemang vilket leder till en stagnerande företagskultur.

Bilaga 1, Grafer

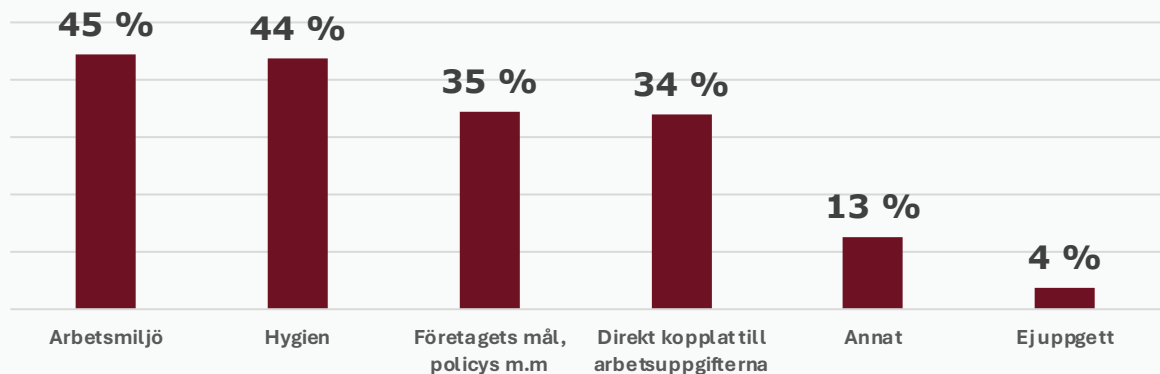
Andel som genomgått utbildning i arbetet under åren 2022-2023



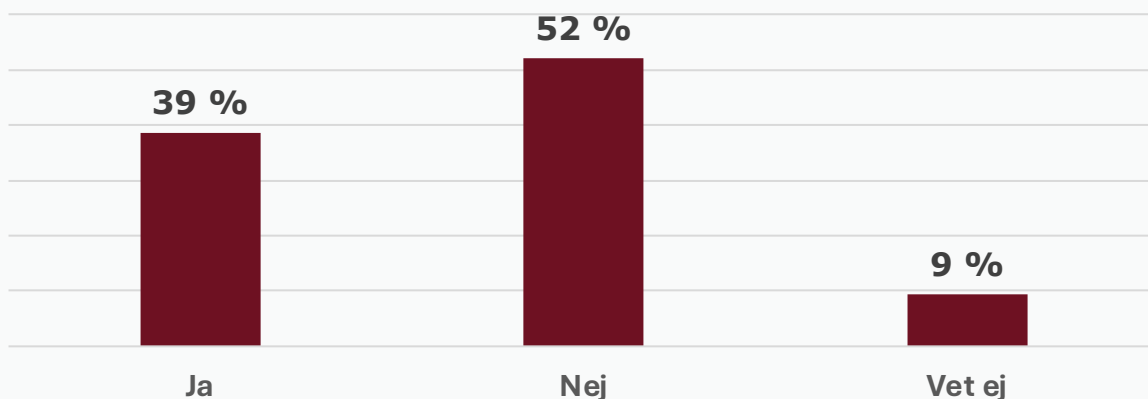
Andel som genomgått utbildning i arbetet fördelat på utbildningens längd



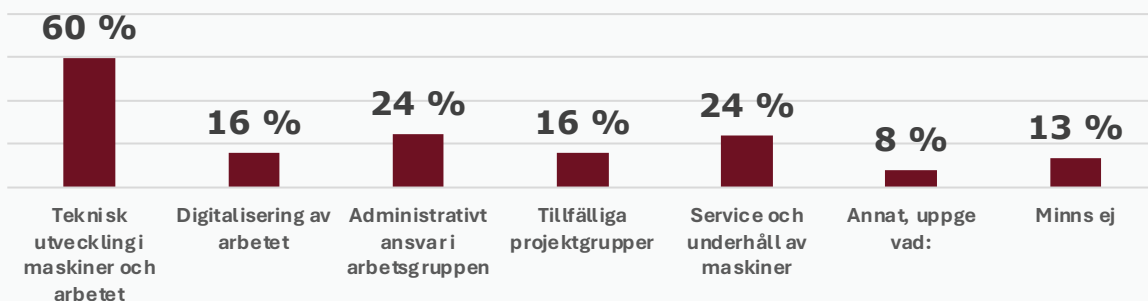
Andel som genomgått utbildning fördelat på utbildningens innehåll



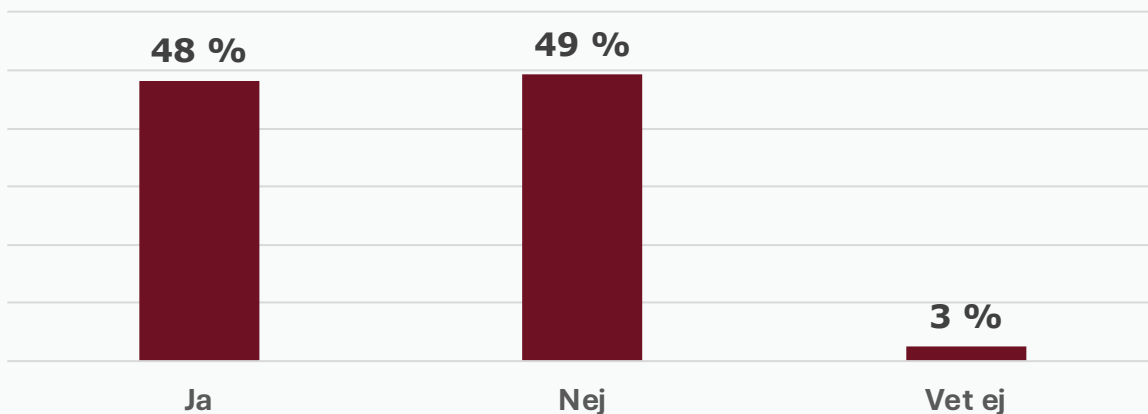
Andel som ges kompetensutveckling i arbetet



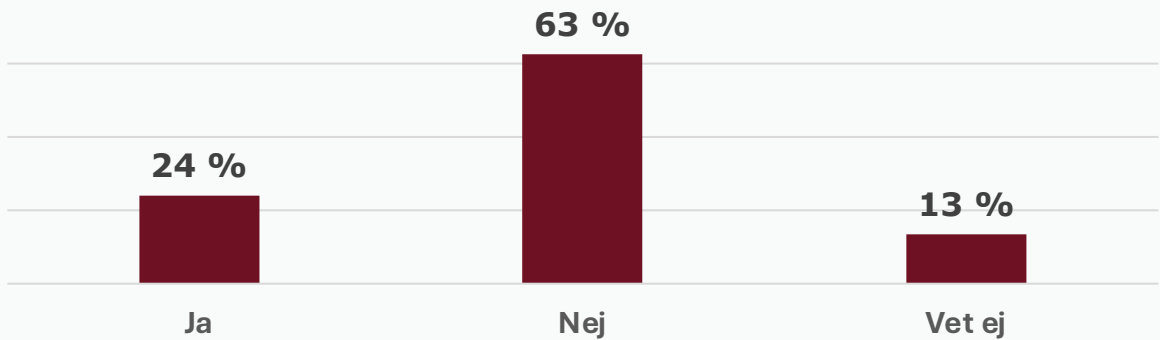
Andel som ges kompetensutveckling fördelat på innehåll i kompetensutvecklingen. (Fler svar möjliga.)



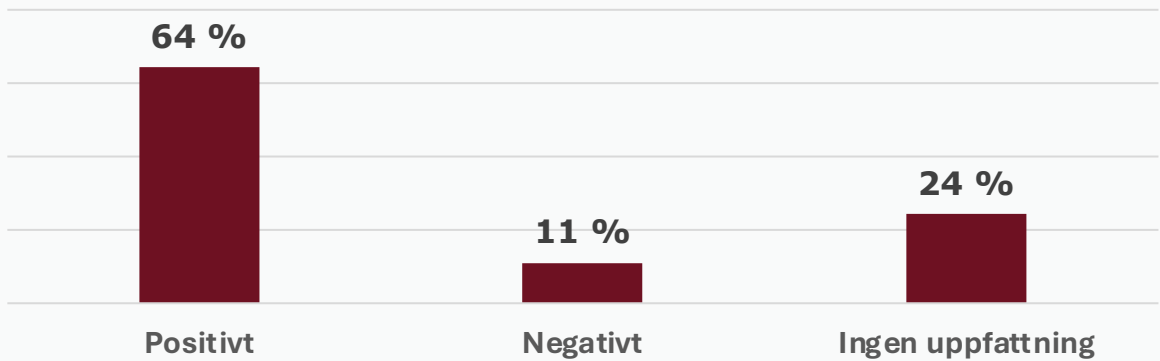
Andel som har samtal med närmaste chef om framtida utvecklings- och utbildningsbehov



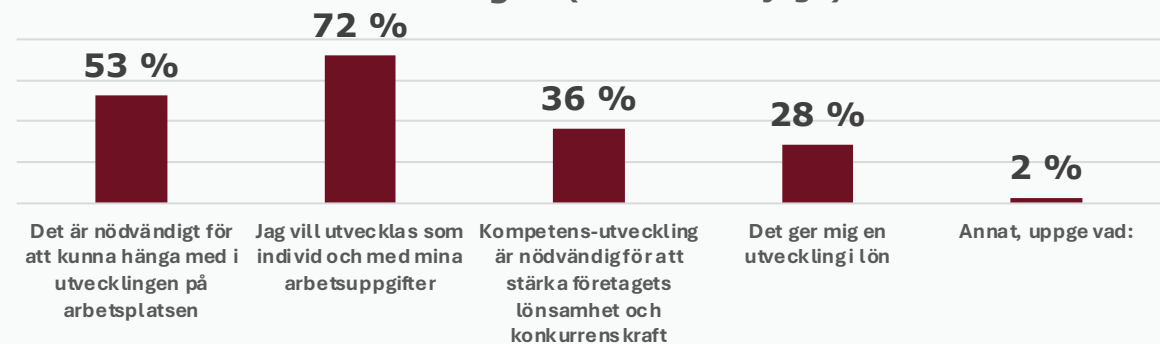
Andel av de som har samtal som har en individuell plan för kompetensutveckling på arbetsplatsen



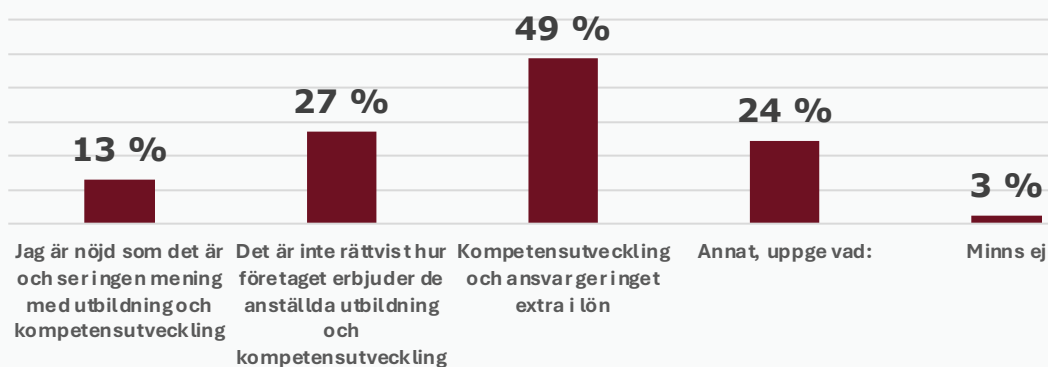
Andel som ser positivt på utbildning och kompetensutveckling i arbetet



Andel som är positiva fördelat på orsak till inställningen (Flera val möjliga)



Andel som är negativa fördelat på orsak till inställningen (Flera val möjliga)



Andel som anser att arbetsgivaren erbjuder tillräckligt med utbildning och kompetensutveckling



Bilaga 2, Livsmedels- avtalet bilaga G

UTBILDNING,
KOMPETENS

BILAGA G

Utbildning och kompetens

Gemensamma värderingar

Parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering av sin framtida verksamhet.

Målet är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter till gagn för företaget och att öka de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter.

Välutbildad och kompetent personal är en viktig förutsättning för företagets produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed också för de anställdas anställningstrygghet, utveckling i arbetet och löneutveckling.

Företagens verksamhet genomgår ständiga förändringar. Detta understryker vikten av att utbildning och kompetensutveckling bedrivs fortlöpande.

De lokala parterna rekommenderas att anpassa dessa insatser till förhållandet vid det enskilda företaget.

Resultatet av utbildningsinsatserna stärks om insatserna görs målmedvetet som ett led i företagets långsiktiga utveckling och i den anställdes utveckling i arbetet.

Företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande vid företagsförlagd utbildning och ge möjligheter för studerande att utföra projekt- och examensarbeten.

I de delar en fråga regleras både i denna bilaga och i ett tilläggsavtal gäller tilläggsavtalets regler.

Lokal partssamverkan

Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera partens begäran ska överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildningsfrågor och andra frågor som hänger samman med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en parts-gemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för en sådan samverkan.

Förhandlingar äger rum mellan de lokala parterna om riktlinjer för omfattning och genomförande av utbildnings- och kompetenshöjande åtgärder.

Vid företag där utbildning och kompetensutveckling förekommer kan den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de anställda i företaget för att aktivt stödja och främja sådan verksamhet. Yrkesombuden omfattas av förtroendemannalagen.

Personlig utveckling för redan anställda

Alla anställda ska ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och bristfällig utbildning för de arbetsuppgifter som förekommer vid företaget.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda får möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En förutsättning för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling är utvecklingsplanering. En sådan kan exempelvis ske genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Med kompetensutveckling avses alla insatser som syftar till att höja kompetensen hos anställd personal. Den kan bedrivas inom eller utanför företaget.

Utbildningsformer i samverkan mellan skola och arbetsliv

För att rekrytera morgondagens medarbetare erbjuder utbildningssystemet utbildningar på olika nivåer. I utbildningarna är kopplingen mellan skolan och arbetslivet viktig och den uppnås genom olika former av praktik inom ramen för gymnasieskolan och de eftergymnasiala utbildningarna.

Olika utbildningsformer kan bli aktuella, t ex.

- lärlingsutbildning (gymnasial och traditionell lärlingsutbildning)
- arbetsplatsförlagd utbildning
- yrkesteknisk färdigutbildning
- yrkeshögskoleutbildning
- praktikarbete

**UTBILDNING,
KOMPETENS**

BILAGA G

1. Lärlingsutbildning**a. Gymnasial lärlingsutbildning**

Gymnasial lärlingsutbildning bedrivs med skolan som huvudman. En betydande del av utbildningen är förlagd till ett eller flera företag. Eleven är inte anställd i företaget.

b. Traditionell lärlingsutbildning

Med traditionell lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som bedrivs i ett företags regi enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.

Deltagarna är anställda i företaget.

Elever i traditionell lärlingsutbildning får under första utbildningsåret 85% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Under andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90% respektive 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

2. Arbetsplatsförlagd utbildning

Med arbetsplatsförlagd utbildning avses delar av en utbildning som genomförs i ett företag, där utbildningen anordnas med en skola som huvudman (t.ex. APL i en gymnasieskola).

Utbildningen bedrivs enligt överenskommelse mellan företaget och skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

3. Yrkesteknisk färdigutbildning

Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.

Deltagarna är anställda i företaget.

Under yrkesteknisk färdigutbildning utgör lönen 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

4. Yrkehögskoleutbildning

En yrkehögskoleutbildning (Yh-utbildning) är en eftergymnasial utbildning där delar av utbildningen är förlagd till företag, så kallat lärande i arbete (LIA). Huvudman är skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

5. Praktikarbete

Med praktikarbete avses verksamhet som syftar till att ge studerande praktiska kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger.

Deltagarna är anställda i företaget.

Lön för anställda praktikanter utges med 65% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Praktikarbete utan anställning jämförs med arbetsplatsförlagd utbildning (APU/APL).

**UTBILDNING,
KOMPETENS**

BILAGA G



20
24

www.livs.se

