

BAKGRUND OCH GENOMFÖRANDE

På uppdrag av Länsstyrelsen Jämtlands län har Torsta AB inom ramen för länets arbete med ett regionalt skogsprogram tagit fram underlag inför workshop den 19 december 2018.

Torsta AB har sammanställt en SWOT, analyserat sysselsättningsgraden inom skogsbruk, skogsentreprenad och träförädling samt undersökt hur dessa ser ut utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vidare har följande delar undersökts genom djupintervjuer:

- skogens roll för fler jobb på landsbygden
- möjligheter till ökad småskalig förädling av skogsråvara
- behovet av framtida utbildningar inom skogsområdet och hur dessa görs attraktiva
- hur fler kan attraheras till jobb med skogen som bas

Totalt har 11 djupintervjuer genomförts under november och december 2018 med representanter från olika verksamhetsområden inom skogsbranschen, med olika längd på sitt entreprenörskap, i olika kommuner i länet och inom olika företagsformer. Svaren från dessa intervjuer ligger till grund för SWOT-analysen. Frågeställningarna har berört följande fem områden:

1. Företagande med skogen som bas
2. Arbetsmarknad och kompetensförsörjning
3. Jämställdhet
4. Mångfald
5. Träförädling

Verksamhetsområden bland intervjuobjekt: matproduktion, skogsentreprenad, trävaruförädling, design- och materialutveckling, skogsägarförening, skogsägare, IUC Z-Group, kluster för gröna näringar samt upplevelseturism. Fem kvinnor respektive sex män har intervjuats.

Geografisk tillhörighet bland intervjuobjekt: Bergs kommun, Krokoms kommun, Strömsunds kommun, Åre kommun och Östersunds kommun.

Arbetet har utgått från det nationella skogsprogrammet utifrån följande två fokusområden med tillhörande mål som beslutades av regeringen den 17 maj 2018:

- Fokusområde nr. 2: Mångbruk av skog för fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet
Mål: ökad sysselsättning, stärkt hållbar tillväxt och landsbygdsutveckling med beaktande av skogens sociala värden. Kompetensen hos såväl kvinnor som män ska tillvaratas i arbetet, inklusive kompetensen hos nyanlända.
- Fokusområde nr. 5: Ett kunskapskliv för ett hållbart brukande och bevarande av skogen
Mål: ökad kunskap och innovation kring skogens alla värden och hela värdekedja för en hållbar och växande biobaserad ekonomi.

SWOT-ANALYS

Följande SWOT-analys är baserad på framkomna resultat utifrån de djupintervjuer Torsta AB genomfört tillsammans med representanter från olika delar av skogsbranschen inom Jämtlands län.

<p>Styrkor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stor tillgång till förnyelsebar råvara • Många förädlingsföretag spridda över hela länet • Stort bidrag till länets BRP • Skogen som koldioxidsänkare 	<p>Svagheter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homogen bransch • Skogsråvaran exporteras från länet och förädlas inte regionalt • Problem med arbetskrafts- och kompetensförsörjning • Svårt att få finansiering • Jämtlands län hamnar långt från forskning
<p>Möjligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ökande intresse för högkvalitativa träförädlingsprodukter • Ökande intresse för upplevelsebaserad turism och aktiviteter med skogen som bas • Omställning till en biobaserad ekonomi • Utveckling av industriell småhusbyggnation • Regional förädling skogsråvaran • Starkt intresse för lokal matproduktion • Nya användningsområden för träfiber 	<p>Hot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stort behov av fossila drivmedel • Låsta positioner mellan olika intressenter • Akut brist på kompetent arbetskraft

TILLVÄXT OCH VÄLFÄRD

Branschorganisationen Skogsindustrierna har beräknat de skatteintäkter som sysselsatta inom skogsnäringen betalar till kommun och landsting. Skatteintäkten har satts i relation till hur många genomsnittliga tjänster inom välfärden detta finansierar. Genomsnittet visar att skogen genererar 3 % i kommunal- och landstingsskatt med en total på 2 % sysselsättning och 3 % i länets totala förädlingsvärde, BRP. Detta kan jämföras med Jämtlands län som ligger över snittet med 5 % i kommunal- och landstingsskatt, 5 % sysselsättning och 6 % i länets BRP.

Jämtlands län är det län där skogsnäringen har störst betydelse med 61 % av förädlingsvärdet. Snittet för riket är 15 %¹

Tillväxtverkets presenterade vid en konferens den 28 november 2018 rapporten "växtkraft för de gröna näringarna" i vilken det framgår att företagare inom gröna näringar upplever dubbelt så stora problem med regelkrångel som största tillväxthinder jämfört med övriga företag inom andra branscher. Medverkade gjorde bland annat Skogsstyrelsen som lyfte följande behov av satsningar för framtidsbehov:

- infrastruktur
- innovationer för att säkra en fossilfri omställning
- förutsägbarhet som ger skogsbrukare vilja och mod att investera i en produkt som innebär långsiktigt företagande där utfallet kan ligga 100 år bort
- digitalisering

Skogsstyrelsen redogjorde vidare för skogen som förnyelsebar resurs där man har gått från att fokusera på ett hållbart skogsbruk till bioekonomi, fossilfrihet och att skogen ska bidra till ett hållbart samhälle. Det skapar nya förväntningar men också nya utmaningar².

SYSSELSÄTTNING

Antalet anställda i skogsindustrin inom Sverige är strax under 57 000 personer. I Jämtlands län står sysselsättning inom gröna näringar för 8,9 % av länets arbetstillfällen, en siffra som är dubbelt så hög som riksgenomsnittet. Flest antal företag inom branschen utgörs av skogsbruket³. Skogsbruket och skogsindustrin sysselsätter 6,8 % av länets befolkning vilket motsvarar ungefär 3900 arbetstillfällen, motsvarande siffra för riket är 2,2 % Sysselsättningen inom skogsindustrin är något högre i länet än riksgenomsnittet med 1,4 % jämfört med 1,3 % men skogsbruket sysselsätter däremot i länet 5,4% jämfört med rikssnittet på 0,9%^{4 5}

¹ Skogsnäringens betydelse för välfärden, Skogsindustrierna 2018

² Växtkraft för de gröna näringarna, konferens Tillväxtverket 28.11.2018

³ Det gröna näringslivet i Jämtlands län, LRF 2016

⁴ SCB, 2013

⁵ Det gröna näringslivet i Jämtlands län, LRF 2016

Andelen träförädlade företag ökar och 7 av 10 företagare inom träförädling bedriver skogsbruk och det finns gott om arbete. Detta då intresset för högkvalitativa trävaror ökat. 82 % av dessa företag sysselsätter mindre än en heltidstjänst vilket i sin tur beror på svårigheter i att anställa på grund av komplexa regelverk i kombination med att man har så pass bra maskiner att behovet av arbetskraft inte ökar⁶.

Sysselsättningen i länet

Arbetsförmedlingens prognos för 2019 är att arbetsmarknaden i Jämtlands län fortsätter vara stabil med ökande sysselsättning, i synnerhet med ett stort antal pensionsavgångar. Arbetsgivare vittnar om svårigheter i att rekrytera på grund av kompetensbrist. Arbetsförmedlingen redogör i sin prognos för att det behövs riktade utbildningsinsatser mot växande yrken på arbetsmarknaden, en utmaning som gör sig gällande inte bara i Jämtlands län utan i hela landet. Andra utmaningar som identifieras är:

- den demografiska utvecklingen
- utbildningsinsatser för att underlätta matchningen
- utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden
- rekrytering ur ett bredare perspektiv⁷

För att framgent kunna se resultatet av en strategisk satsning för fler arbetstillfällen med skogen som bas behövs statistiskt säkerställd data på läns- och kommunnivå, något som i dagsläget saknas.

Torsta AB har analyserat nuläget utifrån kontakter med representanter från olika delar av skogsbranschen vilket föranlett nedanstående resultat på hur sysselsättningen ser ut i länet inom skogsentreprenad och träförädling:

- **skogsentreprenadsföretag** vars verksamheter inkluderar skogsvård, röjning, avverkning, gallring, plantering och planering uppgår till ungefär 100 företag⁸.
- av 172 **träförädlingsföretag** i länet har ungefär 13 företag fler än 20 anställda. Tillsammans sysselsätter dessa drygt 700 personer⁹. Ur ett landsbygdsperspektiv är det relevant att notera att dessa arbetstillfällen geografiskt är spridda i hela Jämtlands län. Som exempel finns det i Hamnerdal och i Fyrås ungefär 160 arbetstillfällen fördelat på tre arbetsgivare¹⁰.

⁶ Grön Entreprenör, LRF 2017

⁷ Arbetsförmedlingens prognos för 2019 i Jämtlands län, 12.12 2018

⁸ SE, Skogsentreprenörerna, 2018

⁹ Avser följande företag: Attacus Trähus, Byggelit, Fyrås Trä, Gällö Timber, Härjedalens Träförädling, Norrskog Wood Products, Norrlands Trähus, Rödins Trä, SCA Wood Scandinavia, Storsjöhus, Ta I Trä, Octowood

¹⁰ Attacus Trähus, Fyrås Trä och Norrlands Trähus

JÄMSTÄLLDHET INOM SKOGSBRUKET

Skogsbruk är det vanligaste näringsverksamhetsområdet för kvinnor i Sverige med ungefär 125 000 kvinnor som företagare. I den kategorin inkluderas samtliga som äger en skogsfastighet och därmed bedriver näringsverksamhet som man deklarerar för.

Skogsarbetare är det näst vanligaste yrket för kvinnor och av den totala andelen skogsarbetare i landet med eget företag utgör kvinnor 34 %. Tredje vanligaste bransch för egenföretagande kvinnor är växtodlare och djuruppfödare, också det en del av de gröna näringarna¹¹.

Av den svenska skogen som ägs av privata, enskilda ägare utgör kvinnor 38 %¹² Föreningen Spillkråkan uppskattar att kvinnor i Sverige äger 3,5 miljoner hektar skog till ett värde av 65 miljarder kronor¹³.

Av Jämtlands läns 14 000 skogsägare utgör kvinnor 38 % av ägarna¹⁴.

SLU, Sveriges lantbruksuniversitet, skriver i en rapport från 2017 att kvinnor i en allt högre utsträckning utgör skogsägare. Dessa har generellt en högre nivå på utbildning, är bosatta längre från skogsfastigheten och har inte samma grad av beroende på skogens intäkter som tidigare ägare då de ofta har andra inkomstkällor. Detta innebär dock inte att det uppstått en ny typ av ägare utan att variationerna inom gruppen ökat. Inget samband har heller syntts avseende hur skogen brukas¹⁵.

Få studier fokuserar på företagande och genus inom de gröna näringarna men utifrån de studier som genomförts har kvinnors förutsättningar inte haft ett särskilt fokus. Normen är att en skogsägare är man och i majoriteten av de mindre företagen är det en man som är registrerad företagare – även om arbetet utförs av också kvinnor. Kvinnor blir således osynliga i forskning och i statistik. En central del för att bryta detta anses vara att särskilt främja kvinnors entreprenörskap inom skogssektorn¹⁶. Skogforsk redovisar i en undersökning från 2018 att skogsmaskinsföraryrket inte attraherar kvinnor. I en stickprovskontroll på 1201 förare är endast 20 kvinnor, alltså 1,7 %. Kvinnor är därmed kraftigt underrepresenterade även om det skiljer sig något mellan storskogsbruk och entreprenadföretag.

Ett yrke som är hårt drabbat av svårigheter i att både locka och behålla förare har därmed direkt halverat sitt underlag för rekrytering. Risken som detta medför är en allvarlig brist på skogsmaskinförare i framtiden. Skogforsk menar att det inte finns några andra skäl *"annat än förlegade traditioner och det faktum att skogsbruket inte lyckats övertyga kvinnor att man är en attraktiv bransch."*¹⁷

¹¹ SCB 2016

¹² Skogsstyrelsen

¹³ Spillkråkan – intresseförening för kvinnliga skogsägare, 2018

¹⁴ Det gröna näringslivet i Jämtlands län, LRF 2016

¹⁵ SLU, Skogsägande mer livsstil än levebröd, 2017

¹⁶ Osynliga entreprenörer i skogen. Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn, 2015

¹⁷ Skogforsk. Sveriges skogsmaskinsförare 2018

2011 upprättade dåvarande regering en handlingsplan för den svenska skogssektorn, Skogsriket – med värden för världen. Denna har analyserats utifrån bland annat ett jämställdhetsperspektiv vilket spelar en signifikant roll i handlingsplanen. Vad som framgår i analysen är att *”jämställdhetsproblemet blir ett individuellt problem då enskilda kvinnor ska utbildas och aktiveras snarare än att könsstereotypa normer ska åskådliggöras och ifrågasättas.”*¹⁸

*”Skogssektorn slöt upp bakom en gemensam strategi år 2011, arbetet inom sektorn har därefter inte varit tillräckligt offensivt. Den bilden har förstärkts inte minst av uppropet som kom i spåren av #MeeToo-debatten under taggen #slutavverkat på sociala medier. Skogsstyrelsen drar gärna på sig ledartröjan för att bidra till ordentliga framsteg där vi ska lyfta fram goda exempel från företagen och ta hjälp av olika nätverk”*¹⁹

I början av december 2018 presenterade Skogsstyrelsen 30 förslag på åtgärder för en mer jämställd skogssektor. Rapporten fastställer att arbetet med jämställdhet inom skogssektorn går för långsamt och till och med i motsatt riktning på vissa områden.

Skogsstyrelsen har vidare följt upp 16 indikatorer från jämställdhetsstrategin för en ökad konkurrenskraft inom skogsnäringen. I fem av 16 områden har arbetet gått fram medan fyra visar på en bakåtgående utveckling. Bland dessa fyra återfinns bland annat andelen sysselsatta kvinnor som skogsentreprenörer. Att skapa ett nationellt och regionalt samverkansform för jämställdhet i skogssektorn och införande av en statistikbank där skogs- och jordbruk redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv är några av de 30 förslagen som Skogsstyrelsen lyfter. Även fördjupad forskning kring uppropen och berättelserna i sociala medier rörande #metoo och #slutavverkat prioriteras²⁰.

¹⁸Skogsrikets värderingar. Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn, 2015

¹⁹ Ställföreträdande generaldirektör, Skogsstyrelsen, juni 2018

²⁰ Skogsstyrelsen åtgärdsförslag för en jämställd skogssektor, 2018

RESULTAT OCH ANALYS AV DJUPERINTERVJUER

Skogens roll för fler jobb på landsbygden

Trä ses som ett material för framtiden där möjligheter för fler jobb finns. Samtliga intervjuobjekt ser positivt på framtiden men identifierar också olika utmaningar och svårigheter kopplat till utvecklingsfrågor.

Det finns stor potential för utvecklat företagande inom skogsbranschen, både av befintliga företag men också för nya entreprenörer. Länet har en god tillgång på råvara men vad som identifieras som en bristvara är samordning av branschens hela värdekedja. Det försvårar möjligheterna för samverkan och nätverkande då gemensamma mötesplatser mellan exempelvis ett skogsbolag och en hantverkare inte existerar. Ett relevant område som flera vittnar om är arbetskraft- och kompetensbrist vilket är problematiskt i en bransch som har stort behov av fler individer i jobb.

Identifierade möjlighetsfaktorer för nya jobb:

- ny teknik
- utveckling av nya, innovativa produkter
- träfiber
- ökat intresse för lokalproducerade produkter
- klimatnyttan som skogen innebär

Identifierade problemfaktorer för nya jobb:

- inskränkningar i brukanderätten utan kompensation
- undervärdering från branschen avseende klimathotet
- styrning från stora aktörer
- alla delar från industrin tas ej tillvara på
- bristande samverkan
- brist på arbetskraft
- höga transportkostnader och långa geografiska avstånd
- okunskap kring olika verksamhetsområden inom branschen
- stor brist och kunskap kring aktivt arbete med mångfald och jämställdhet

”Problemet är att man är helt styrd av de stora aktörerna. Som skogsägare får jag mycket propåer från bland annat Skogsstyrelsen om vad vi borde sälja. Ett exempel på det är lövträd. Men inga bolag vill köpa och industrin är i princip ointresserade av allt annat än massa. Dessa delar måste gå ihop för annars är det ju ingen idé”

– Trävaruförädlingsföretag

”Eftersom det inte finns nog med arbetskraft tar vi in från andra länder och utbildar själva. Just nu jobbar här personer med sju olika nationaliteter men vi skulle kunna öka verksamheten med 30% och har folk som vill börja hos oss. Men Migrationsverket agerar bromskloss och en handläggningstid mellan 9-12 månader där resultatet oftast blir avslag är inte rimligt”

– Skogsentreprenör

Möjligheter till ökad småskalig förädling av skogsråvara

Att öka förädlingsgraden av skogsråvara ses som ett område med goda utvecklingsmöjligheter. Konsumenter är idag mer medvetna kring sin konsumtion. Intresset kring det småskaliga och hantverksmässiga arbetet ses som en växande men också hållbar trend. Detta gör sig gällande inom såväl gastronomi som design och finsnickeri. Trots detta finns en svårighet i dagsläget gällande att den betalvilliga kundkretsen är förhållandevis liten vilket i sin tur påverkar såväl expansionsgraden och utvecklingsmöjligheterna bland entreprenörer.

Intresset för att på nya innovativa sätt bruka skogsråvara ses öka och där är exempelvis träfiber ett område som utpekats som särskilt intressant. I intervjuerna har önskemål om samordning inom branschen för att säkerställa att råvaror inte går till spillo samt behov av testverksamhet av nya produkter och dess användningsområden framkommit.

”Hantverk värderas inte, oavsett storstad eller landsbygd. Så det är svåra yrken att försörja sig på oavsett var i landet man bor och i mångt och mycket är det ännu svårare här i Jämtland. Det finns ingen samordning utan nävern bränns upp trots att efterfrågan är stor. Många slöjdare har så pass stor efterfrågan på näverföremål utomlands att de inte kan möta upp behovet utan tvingas köpa rysk näver ”

– Design- och materialutvecklare

”Det måste bli billigare att anställa. Då kan mer tid läggas på produktutveckling och alternativ till den nuvarande förädlingen men i nuläget hinns det inte med”

– Matproducent

Behovet av framtida utbildningar inom skogsområdet och hur dessa görs attraktiva

Utmaningarna med tillgången på arbetskraft och kompetensförsörjning är mer eller mindre återkommande i de genomförda intervjuerna oavsett verksamhetsområde. Flera vittnar om att de lär upp och utbildar själva och att branschen är spretig vilket i sin tur försvårar möjligheterna att skapa en gemensam utbildning. Länets skogliga gymnasiala utbildningar lyfts som bra och med hög kvalitet. Behov identifieras av eftergymnasial påbyggnadsutbildning, grundutbildning i materialkännedom och högre teknisk utbildning inom trä tillsammans med en strategi för långsiktig kompetensförsörjning.

”Man ”blir” inte något längre. Det fattas något mellan gymnasium och högskola ”

– Skogsägare

Hur fler kvinnor och nyanlända kan attraheras till jobb med skogen som bas

De nationella analyser som redogörs för angående jämställdhet inom skogsbruket skiljer sig inte från hur intervjuobjekten ser på frågan utifrån ett regionalt perspektiv. Det är en svårighet att fastställa hur det rent statistiskt ser ut i Jämtland Härjedalen då det inte finns regionalt anpassade underlag eller data. Men utifrån de intervjuer och faktagenomgång som genomförts blir det tydligt att skogsbranschen i länet varken symboliseras av jämställdhet eller mångfald och inte heller genomsyras problemet av ett aktivt arbete eller strategi för att komma till bot med problemet. Rekryteringsbasen halveras inte bara genom att kvinnor i stor omfattning är mer eller mindre helt exkluderade. Den blir än mindre då exempelvis nyanlända inte heller är inkluderade i arbetssätt och rekryteringskultur. En bransch som så tydligt ses vara en stor del av framtidens lösning på klimathotet måste omgående ställa om och driva ett offensivt jämställdhets- och mångfaldsarbete för att klara just framtiden.

Det behövs ett paradigmskifte i självbild och arbetssätt och om en långsiktig och framgångsrik förändring ska kunna ske ses arbete på strukturell nivå som centralt. Till detta kan kopplas till vad som citeras tidigare som också är gällande i ett regionalt sammanhang, även utifrån ett mångfaldsperspektiv: *”Jämställdhetsproblemet blir ett individuellt problem då enskilda kvinnor ska utbildas och aktiveras snarare än att könsstereotypa normer ska åskådliggöras och ifrågasättas.”*²¹

Identifierade arbetsområden för att få fler kvinnor och nyanlända i jobb med skogen som bas:

- analys av nuläge och förutsättningar inom olika verksamhetsområden
- framtagande av regional strategi med tillhörande aktivitetsplan för strukturellt arbete med attityder, normer och värderingar inom branschen
- regional nyckeldata fördelat på olika verksamhetsområden

*”Branschen har ett problem: den som är aktiv är fortfarande en vit, stark man, utan skyddsutrustning i rutig skjorta. Detta är fortfarande bilden fastän den allt mindre stämmer...
Generation efter generation vårdar tyvärr densamma bilden av skogsmannen ”*

– Skogsägare

”Jämställdhet finns inte. Inte i något led alls. Längst kanske man kommit med akademiska utbildningar, men det verkar vara värre än vad IT- branschen var. Vad jag förstår så finns det flera exempel på skogsbolag/skogsägarföreningar som ringer till mannen, även om kvinnan står som huvudägare/kontaktperson i samägda skogsföretag”

– Kluster för gröna näringar

”Arbetslagen som har blandat kvinnor och män funkar bättre på firman. Så företaget är positiva men har svårt att rekrytera kvinnor”

– Skogsentreprenör

²¹ Skogsrikets värderingar. Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn, 2015