

ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA SKOGSBRUKETS FÖRSÖRJNING AV KOMPETENTA MASKINFÖRARE – Del 1 Skogsentreprenadföretag

Uppdrag till SYN från SLA Skogssektionsstyrelsen

Rapport 2009-03-11

Bengt Brunberg

Karl-Magnus Hembjer

Björn Lothigius

Per Arne Nordholts

Björn Skogh

Innehållsförteckning	Sida
Sammanfattning	3
Bakgrund till uppdrag	4
Uppdrag Kartläggning och utveckling av praktik	4
Genomförande	4
Kartläggning entreprenadföretag	5
Redovisning	5
Beskrivning av företagen	5
Företagens engagemang som APU-vårdar	7
Andel företag som varit APU-vårdar	7
Skäl till att inte ta emot APU-elever	8
När under året APU bör genomföras	9
De viktigaste kraven för att vara APU-värd	10
Vilka ska betala?	11
Kommunikation med skolan	11
Information eller utbildning för handledning av APU-eleven	11
Hur anser du att en handledarutbildning bäst bör genomföras?	12
Information om försäkringar och arbetsmiljö	13
Anställning	14
Anställning av maskinförare direkt från naturbruksutbildning	14
Krav på elever efter utbildning på naturbruksgymnasium	16
Övriga synpunkter och förslag	18
Diskussion	19

Sammanfattning

Enkäten vände sig till 550 st av SMFs medlemmar, varav 273 st motsvarande nästan 50 % svarade. De svarande företagen var mycket jämnt fördelade mellan södra, mellersta och norra Sverige, dvs ungefär samma indelning som SLAs distrikt Syd, Mellan och Norr. Den klart dominerande delen av företagen tog uppdrag inom avverkning. Huvuddelen av resultaten från enkäten bygger på svaren från de 40 % av företagen som hade tagit emot APU-elever under de två åren 2007-2008.

De 60 % som inte hade tagit emot APU-elever de senaste två åren tillfrågades om de viktigaste skälen till detta. Det vanligaste skälet var helt enkelt att ingen frågat dem. Men drygt hälften angav också att de ansett det för kostsamt för företaget. Beräknat på hela populationen entreprenadföretag skulle detta innebära att åtminstone en tredjedel av skogsentreprenadföretagen avstått att vara APU-värdar pga kostnaden.

En ganska stor grupp anger att eleverna har haft för dåliga kunskaper för att erbjudas APU-plats. Läger man sedan till att ganska många avstår för att man inte ser någon fördel i att erbjuda APU-plats och att en del tycker att bristande kontakter med skolorna är skäl till att avstå från APU-elever så har ungefär hälften av hela gruppen företag angett tydliga motiv till att avstå. Dessutom nämns som skäl att avstå att det är svårt att sysselsätta eleven, samt att maskinerna redan är fullbelagda och att ordinarie förare blir sysslös när en APU-elev tas in. Allt detta visar sammantaget att dagens modell för APU-verksamhet har dålig acceptans bland de tilltänkta APU-värdarna.

En viktig markering från entreprenadföretagen är att endast 14 % av de svarande anser att eleverna redan har den förmåga man kan förvänta sig inför anställning och att utbildningen i stort är bra som den är. Höga andelar anser dock att framförallt elevernas kunskaper i terrängkörning och kranhantering samt attityd till arbetslivet måste förbättras. Enkäten redovisar också ett antal förslag till hur utbildningarna bättre kan anpassas till förväntningarna i skogsbruket, bl a följande:

- Tydliggör skogsbrukets förväntningar och krav på elever inför APU och inför examen.
- Arrangera utbildningarna så att de som är motiverade och passar för att bli maskinförare får mer körträning.
- Skapa bättre framförhållning för de tilltänkta värdföretagen vid APU-förfrågningar.
- Organisera ett fortlöpande, strukturerat samarbete mellan skolor, elever och skogsentreprenadföretag.
- Undersök möjligheterna att arrangera så att elever kan ta med sig en maskin ut till ett värdföretag.

Det finns ett utbrett missnöje bland entreprenadföretagen med dagens förutsättningar för att genomföra en bra APU. Man riktar sin kritik mot att eleverna kommer ut otillräckligt preparerade för att köra maskin med rimlig produktionsförmåga, sköta maskinservice självständigt, på egen hand klara transporter till och från arbetsplatsen samt i övrigt visa insikter i de krav som arbetslivet ställer på punktlighet, ansvars- och initiativtagande samt social anpassning i en arbetsgrupp. Många menar också att skolorna likväl som branschen i övrigt visar svagt intresse för att stödja elevernas praktik. Det brister i information till och utbildning av dem som ska handleda eleverna.

Den ekonomiska belastningen av att ta emot APU-elever anges generellt vara ett stort problem, som också gör att många hävdar att de inte vill fortsätta göra detta. Entreprenörerna framhåller starkt att en ekonomisk stöttning av denna verksamhet måste införas och en stor andel (ca 1/3) anger att skogsbolagen/uppdragsgivarna bör vara med i finansieringen. En genomgång av alla de synpunkter och argument som framkommit i denna kartläggning leder också oss i arbetsgruppen till slutsatsen att branschen måste driva frågan om en finansiering som bidrar till att APU-verksamheten kan stärkas.

Bakgrund till uppdrag

Skogsbruket har en långsiktig brist på kompetent yrkesutbildad arbetskraft, i första hand maskinförare. Bristen finns i hela landet med lokala variationer. Utbildningen av nya maskinförare sker främst i Naturbruksgymnasierna med skoglig inriktning och på KY-utbildningar. Intagningarna till NB-gymnasierna med skoglig inriktning var sannolikt som högst för två år sedan. Konkurrensen om ungdomarna kommer att hårdna de närmaste åren eftersom ungdomskullarna blir mindre för varje år. Den traditionella rekryteringsbasen, som är pojkar från lantbrukarhem, krymper. På senare år har det blivit vanligare att yrkesverksamma byter bransch och yrke. De som fullgör utbildningen och kommer ut i arbetslivet anses många gånger ha otillräcklig produktivitet och inte vara anställningsbara. Ungdomarna som går igenom NB-Skog ska efter genomgången utbildning enligt skogsnäringens önskemål vara yrkesutbildade och anställningsbara. Enligt Gymnasieutredningen 09 kommer de praktiska programmen att bli just yrkesutbildningar och inte, som tidigare, yrkesförberedande. Det är väsentligt att det ges goda möjligheter till praktik på riktiga företag. Minst 15 v. obligatoriskt APL (arbetsplatsförlagt lärande) föreslås och branschen (avnämarna) får därmed ett större ansvar än tidigare för att det ska fungera.

Uppdrag Kartläggning och utveckling av praktik

SYN uppdras att översiktligt kartlägga hur praktiken fungerar idag och hur fördelningen är mellan skolförlagd respektive arbetsplatsförlagd praktik samt att föreslå, om det krävs, system för finansiering av praktik och hur praktiken ska fungera. SYN bör då beskriva vilka krav som kan ställas på praktikvärd, handledning, skola och elev. Beträffande handledning ska klargöras hur mycket handledning som krävs, hur man kan få fram lämpliga handledare och vilken utbildning dessa bör ha. Förslag ska ges även till hur och av vem ett gemensamt finansierat praktikersystem ska administreras.

SYN ska i sitt uppdrag beakta förslag i ämnet som tagits fram inom distrikt Syd. SYN bör även överväga om TYA:s praktikfrämjande insatser för lastbilschaufförer går att tillämpa inom skogsbruket.

Genomförande

Projektarbetet har bedrivits av en grupp representanter från SLAs tre distrikt, SYN och SMF. Inledningsvis var endast två av SLA-distrikten representerade, men gruppen utökades under slutfasen med Björn Skogh (Norrskog för, Ledamot SYN, Projektledare Kompetensförsörjning Norr) som referensperson, för att bättre spegla olika förutsättningar i landet och bättre förankra slutsatserna. Det huvudsakliga arbetet med utformning och sammanställning av enkäter och andra utredande kontakter genomfördes av:

Bengt Brunberg, Korsnäs AB Skog, SLA Distriktsstyrelse Mellan, Ordförande SYN

Karl-Magnus Hembjer, SMF

Björn Lothigius, SLA Centralt, Sekreterare SYN

Per Arne Nordholts, SLA Distrikt Syd, Projektledare Kompetensförsörjning Syd

Projektet har bedrivits som en kartläggning kombinerad med intervjuer i speciella frågor samt analyser gemensamt i gruppen. Syftet har varit att skapa beslutsunderlag för SLAs Skogssektionsstyrelse angående åtgärder för att stärka möjligheterna till kompetensförsörjning i enlighet med uppdraget. Kartläggningen genomfördes i huvudsak som webb-enkäter riktade till SMFs maskinägande medlemmar och alla naturbruksgymnasier i landet med utbildning av maskinförare för det storskaliga skogsbruket. Enkäterna utformades i verktyget "Questback" av Per Arne Nordholts, som också stod för det tekniska arbetet med insamling av svar och statistisk sammanställning. Efter en första sammanställning valdes ett antal extra frågor ut

för vidare utveckling och komplettering av entreprenörer och skolor. Som komplement har kontakter tagits med en del organisationer som är av intresse för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning, för att ytterligare bidra med beslutsunderlag till SLAs Skogssektionsstyrelse. Dessa organisationer har varit Utbildningsdepartementet, Skogforsk, TYA och Skogsstyrelsen (angående Landsbygdsutvecklingsprogrammet).

Kartläggning entreprenadföretag

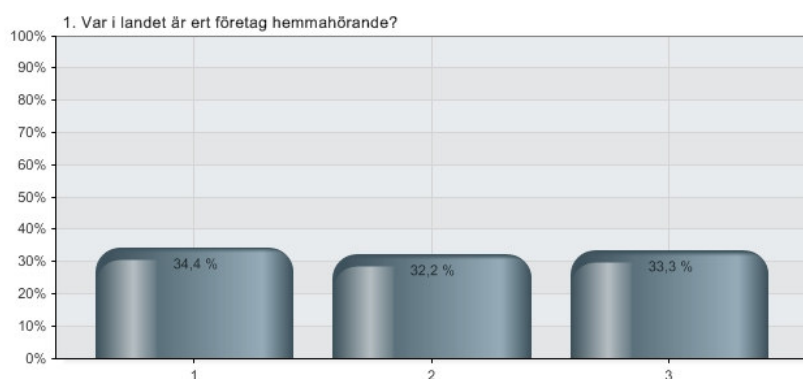
Enligt dagens kursplan för naturbruksgymnasier ska utbildningen innefatta minst 15 veckors APU - arbetsplatsförlagd utbildning i skogsbruket. (Beteckningen skiljer sig lite från den nya Gymnasieutredningen, där praktiken kallas APL.) I kartläggningen av hur praktiken fungerar i skogsentreprenadföretagen sorterades svaren från dem utan respektive med färsk erfarenheter av att vara APU-värd för elever. Totalt nådde 550 utskick via mejl fram till avsedda skogsentreprenadföretag inom SMF. Av dessa 550 inkom svar från 273, dvs en svarsfrekvens på 49,6%. Vi bedömer erfarenhetsmässigt denna svarsfrekvens som god för den aktuella gruppen, men är samtidigt medvetna om att de statistiska uppgifterna måste hanteras med viss försiktighet. Företagen svarade på enkäten via Internet, under tiden 10 december 2008 – 10 januari 2009.

Redovisning

Redovisningen fördelas på en rapport vardera för enkäterna till SMFs medlemmar och naturbruksgymnasierna samt ett dokument med sammanfattande slutsatser och förslag angående fortsatt arbete för att stärka kompetensförsörjningen av maskinförare till skogsbruket. Notera i nedanstående redovisning att numreringen i diagrammen härrör från enkäten och inte är logiska löpnummer. Diagrammen är hämtade direkt ur den automatiska statistikfunktionen i Questback. I vissa fall kan namnsättningen förefalla felaktig, men det kan då bero på att redovisningen avser en följdfråga i enkäten. I rapporten försöker vi reda ut dessa oklarheter genom extra namnsättning av diagrammen. Redovisningen är för övrigt bara ett utdrag ur den fullständiga statistik som finns tillgänglig. Mer detaljerad statistik per landsdel etc kan vid behov eventuellt åstadkommas separat.

Beskrivning av företagen

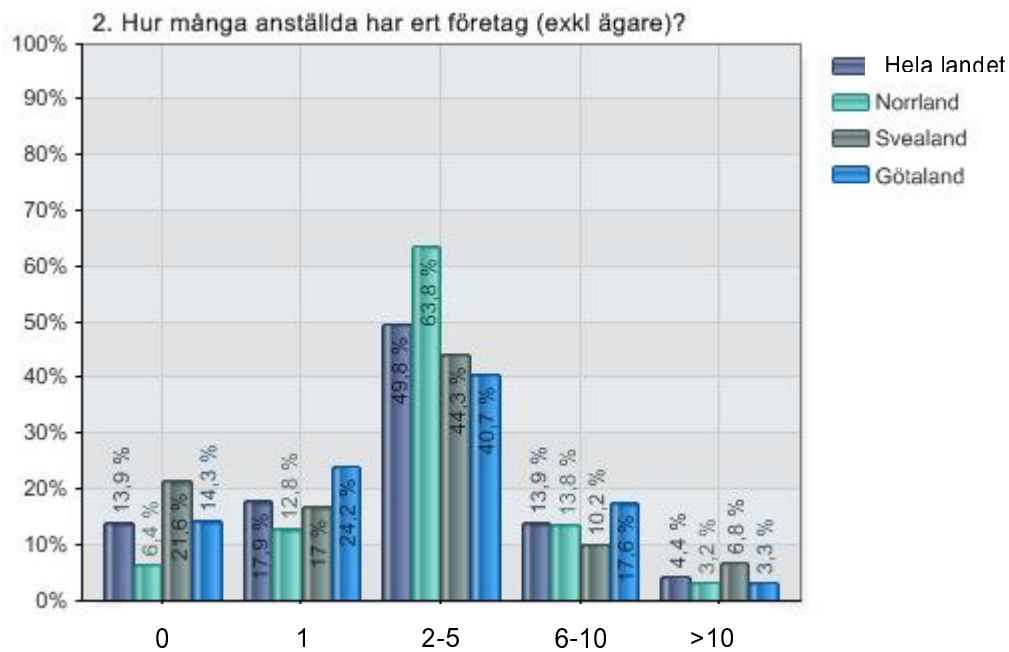
De svarande företagen representerar mycket väl de tre olika SLA-distrikten, med ca 90 företag i vardera distrikt.



Figur 1 Var i landet är ert företag hemmahörande?

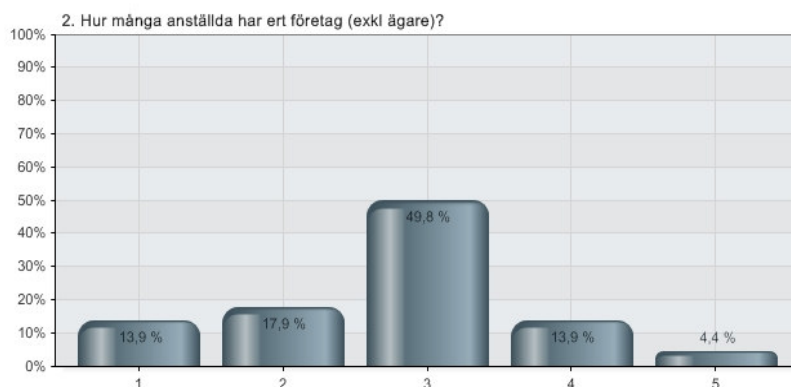
Alternativ	Procent	Värden
1 Norrland utom Gävleborgs län	34,4 %	94
2 Svealand eller Gävleborgs län	32,2 %	88
3 Götaland	33,3 %	91
Totalt		273

Figur 2 visar andel av företagen med olika antal anställda i respektive landsdel. Det kan noteras några skillnader mellan landsdelarna, även om det i alla är vanligast med 2-5 anställda. Totalt sett har 50 % av företagen 2-5 anställda. I Svealand har dock så mycket som 22 % företagen inga anställda. I Norrland har den klart dominerande andelen, ca 64 % av företagen, 2-5 anställda. Götaland utmärks av större andel företag med endast en anställd, ca 24 %, jämfört med övriga landsdelar.



Figur 2 Antalet anställda per företag, per landsdel.

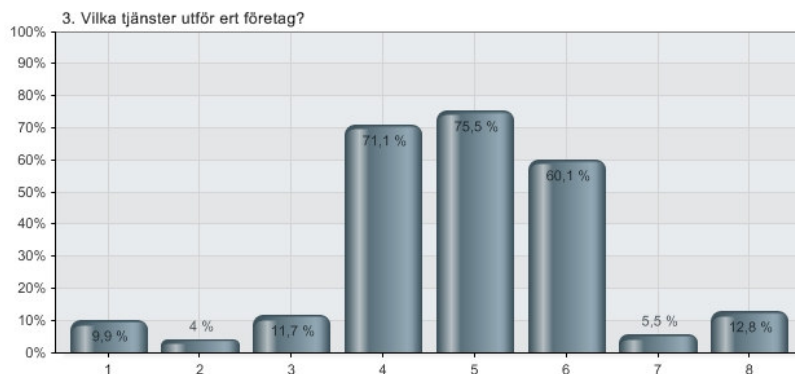
Figur 3 visar totalvärdena från figur 2, med ca 14 % företag utan anställda och ca 4 % med minst 10 anställda.



Figur 3 Hur många anställda har ert företag (exkl ägare)?

Alternativ	Procent	Värden
1 0	13,9 %	38
2 1	17,9 %	49
3 2-5	49,8 %	136
4 6-10	13,9 %	38
5 >10	4,4 %	12
Totalt		273

Skogsentreprenadföretagen i kartläggningen har helt dominerande utgjorts av företag som arbetar med avverkning och skotning. För den lilla gruppen som valt alternativet ”annat” i enkätsvaren nämns grotskotning, energivedsklippning, dikning, grävning mm som aktuella tjänster.



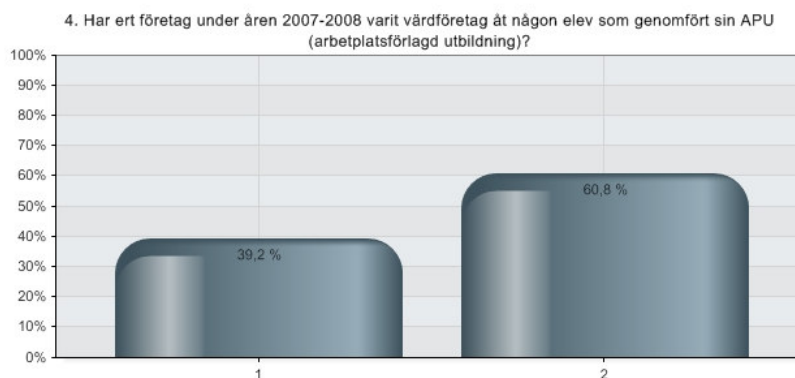
Figur 4 Vilka tjänster utför ert företag?

Alternativ	Procent	Värden
1 Markberedning	9,9 %	27
2 Plantering	4,0 %	11
3 Röjning	11,7 %	32
4 Gallring (maskinell)	71,1 %	194
5 Slutavverkning (maskinell)	75,5 %	206
6 Terrängtransport (skotning)	60,1 %	164
7 Skogbränsleflisning	5,5 %	15
8 Annat, nämligen	12,8 %	35
Totalt		273

Företagens engagemang som APU-värdar

Andel företag som varit APU-värdar

Av de svarande företagen har 39 % varit APU-värd under de senaste 2 åren. Materialet antyder dock att andelen företag, sett till hela populationen skogsentreprenad, egentligen är något lägre. Av dem som varit värdföretag har ungefär 60 % haft en elev under de senaste två åren och ca 30 % har haft två elever. Resterande företag har varit värd för tre eller flera elever.



Figur 5 Har ert företag under åren 2007-2008 varit värdföretag åt någon elev som genomfört sin APU?

Alternativ	Procent	Värden
1 Ja	39,2 %	107
2 Nej	60,8 %	166
Totalt		273

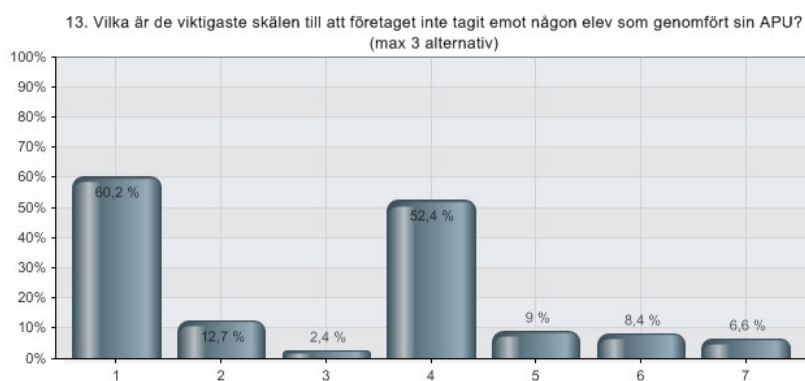
Den klart dominerande arbetsuppgift som eleven fått göra under sin APU-tid i företagen är skotning. Ungefär 70 % uppger att eleven utfört detta tämligen självständigt och ytterligare ca 20 % att eleverna har kört skotare med stöd av handledare. Motsvarande siffra för skördare är knappt 20 % tämligen självständigt och ytterligare ca 30 % med handledare. Bland övriga arbetsuppgifter som eleverna utfört kan nämnas daglig tillsyn av maskin, produktionsrapportering och underväxtröjning.

Skäl till att inte ta emot APU-elever

De 166 företag som inte hade tagit emot elever de senaste två åren tillfrågades om de viktigaste skälen till detta. Det vanligaste skälet var, i enlighet med figur 6, helt enkelt att ingen frågat dem. Men drygt hälften angav också att de ansett det för kostsamt för företaget. Beräknat på hela populationen skulle detta innebära att åtminstone en tredjedel av skogsentreprenadföretagen avstått att vara APU-värdar pga kostnaden.

En relativt stor grupp, ca 13 %, anger att eleverna har haft för dåliga kunskaper. Läger man sedan till att ganska många inte ser någon fördel i att erbjuda APU-plats och att en del tycker att bristande kontakter med skolorna är skäl till att avstå från APU-elever så har ungefär hälften av hela gruppen företag angett tydliga motiv till att avstå. Dessutom nämns för alternativ 7, "annat", att det är svårt att sysselsätta eleven, samt att maskinerna redan är fullbelagda och att ordinarie förare blir sysslös när en APU-elev tas in. Allt detta visar sammantaget att dagens modell för APU-verksamhet har dålig acceptans bland de tilltänkta APU-värdarna.

Att inte alla tillfrågats kan dels vara ett tecken på bristande aktivitet från skolor och elever för att hitta APU-värdar. Men enligt en del kommentarer så är inte alla heller lämpade, tillräckligt intresserade av att handleda elever eller tillräckligt utbildade och preparerade för det ansvar som det innebär att vara APU-värd. Detta skulle sannolikt kunna åtgärdas till viss del genom att värdföretagen gavs bättre möjligheter att preparera sig.



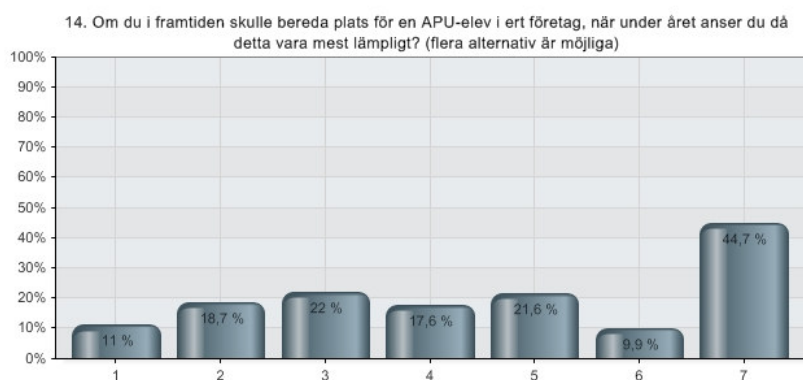
Figur 6 Vilka är de viktigaste skälen till att företaget inte tagit emot någon APU-elev?

Alternativ	Procent	Värden
1 Ingen har frågat	60,2 %	100
2 Tidigare elever har haft för dåliga kunskaper	12,7 %	21
3 Kontakterna med skolan har inte fungerat bra	2,4 %	4
4 Det blir för kostsamt för företaget	52,4 %	87
5 Företaget har ingen fördel av att ge APU-plats	9,0 %	15
6 Jag erbjuder bara APU till elever jag känner	8,4 %	14
7 Annat, nämligen	6,6 %	11
Totalt		166

Bland dem som uppgett ”annat” skäl hänvisar främst till svårigheten att sysselsätta eleverna. Denna grupp utgör bara ca 7%, men måste förstås ändå beaktas.

När under året APU bör genomföras

Ungefär 44 % av företagen anser att det saknar betydelse vilken tid på året som APU är mest lämpad. Dock är det ganska stora skillnader mellan de olika landsdelarna, så att tiden på året ökar i betydelse ju längre norrut man kommer. Detta beror förstås på hur årstidsväxlingarna påverkar möjligheterna att utföra olika skogliga arbeten. I distrikt Syd är det så mycket som 57 % av företagen som anser att tidpunkten för APU saknar betydelse. I Mellan är motsvarande siffra 43 % och i Norr 34 %. Som figur 7 visar så anses bland övriga att tiden november-februari är den minst önskvärda, även om man i Norr hellre än i de övriga distrikten har APU denna tid på året.



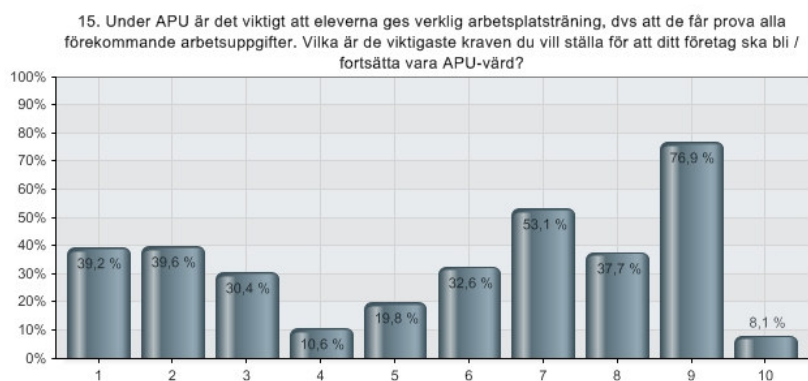
Figur 7 När under året anser du att det är mest lämpligt att bereda för en APU-plats?

Alternativ	Procent	Värden
1 Januari - februari	11,0 %	30
2 Mars - april	18,7 %	51
3 Maj - juni	22,0 %	60
4 Juli - augusti	17,6 %	48
5 September - oktober	21,6 %	59
6 November - december	9,9 %	27
7 Tid på året saknar betydelse	44,7 %	122
Totalt		273

De viktigaste kraven för att vara APU-värd

Hela 77 % av de tillfrågade entreprenadföretagen anger att de måste ges ekonomisk ersättning för att ta emot APU-elever fortsättningsvis. Det är i och för sig intressant att det trots allt finns en relativt stor grupp (23 %) som inte framhåller att den ekonomiska ersättningen är avgörande. Den praktiska aspekten att eleven på egen hand måste kunna ta sig till och från arbetet anses också mycket viktig (53 %). Därutöver är det tre faktorer som framhålls som viktiga: bättre terrängkörning, bättre kranhantering och större engagemang för jobbet.

För alternativ 10, "annat", nämns att eleverna måste ha en viss skiljelinje, att eleverna måste bättre på att förstå företagandets villkor, att kunskaper i maskinens skötsel måste förbättras, att eleverna bör ha en maskin från skolan och köra parallellt med företagets maskin.



Figur 8 Vilka är de viktigaste kraven för att ditt företag ska vara APU-värd?

Alternativ	Procent	Värden
1 Eleven ska ha bättre kunskap i terrängkörning	39,2 %	107
2 Eleven ska ha bättre kunskap i kranhantering	39,6 %	108
3 Eleven ska ha bättre virkeskunskap	30,4 %	83
4 Eleven ska kunna dator/IT-hjälpmedel bättre	10,6 %	29
5 Eleven ska kunna mer om "den gröna biten"	19,8 %	54
6 Eleven ska visa mer intresse för jobbet, tidhållning, mm	32,6 %	89
7 Eleven ska själv kunna ta sig till/från arbetet	53,1 %	145
8 Skolan måste visa större engagemang	37,7 %	103
9 Företaget måste ges ekonomisk ersättning	76,9 %	210
10 Annat, nämligen:	8,1 %	22
Totalt		273

De som svarat "annat" pekar på många olika typer av förkunskaper som behöver ökas. Men i första hand gäller det körvana och insikt i företagets/arbetslivets villkor. Bättre körvana kan möjligen åstadkommas, men insikterna kräver mer kontakt mellan skola och arbetsliv. En fråga är om insikterna kan ökas innan praktiken börjar?

Mer generellt framhåller företagen framförallt ekonomin, körvanan och insikterna i arbetslivet som tunga faktorer för att fortsätta vara APU-värd. Man vill att utbildningen ska vara "verklighetsbaserad". Man ser gärna att en maskin från skolan tas ut som komplement till företagets maskiner. Modellen bör alltså ges möjligheter men är sannolikt inte en möjlig lösning för alla.

Vilka ska betala?

Mycket intressant att notera var det stora engagemanget kring alternativ 9 i föregående fråga, att företaget måste ges ekonomisk ersättning. På följdfrågan hur finansiering av denna ersättning bör lösas inkom 162 förslag! Ungefär 150 st har synpunkter på vilka som ska betala, men förslagen är mycket varierande och vänder sig till alla inblandade. I första hand anser en stor andel (ca 1/3) att skogsbolagen/uppdragsgivarna bör vara med i finansieringen. De som i övrigt föreslås betala är skolor, myndigheter, staten, AMU, Landstinget, samhället, fond med alla aktörer, skogsbruket, Regionförbundet, arbetsmarknadspolitiska åtgärder, utbildningsansvariga i regeringen, lägre beskattning genom sänkt arbetsgivaravgift, kommunen, Arbetsförmedlingen, facket och arbetsgivarförbundet. Ganska många anser att även entreprenörerna kan vara med och dela kostnaden på något sätt. Även om man mycket tydligt anser att en finansiering av APU-verksamheten ska ske så speglar dessa svar också en utbredd osäkerhet kring hur ett eventuellt finansieringssystem bör se ut.

Ett antal föreslår att det ska finnas någon form av gemensam fond. I de flesta fall anser man att den ska grundas på avverkningsvolymen (som Skogforskmodellen), men någon hänvisar också till transportsektorn och dess bidragsprocent på lönesumman. Hur man ska beräkna ersättningsnivå finns det många synpunkter på. De flesta synpunkter bygger dock på att inkomstbortfallet ska kompenseras. Dessutom anser man att kostnader pga skador ska ersättas. Ersättningen anses av några kunna vara beroende av elevens kapacitet.

En del föreslår att man sorterar fram de elever som har fallenhet och intresse av att bli maskinförare, och ger dessa extra maskintimmar. De som inte alls visar fallenhet och intresse skulle då inte få komma ut på maskinkörning vid APU hos externa värdföretag alls.

En del vill också se förändringar i utbildningarna. Ett citat från ett av de svarande entreprenadföretagen som uttryckte behov av förändringar var:

"Anser först och främst att man bör satsa på ett mindre antal skolor med proffsigare maskininriktning med de resurser som finns tillgängliga. Utökat samarbete/sponsring med maskintillverkare samt skogsindustri för att ge dessa maskinutbildningar högre status. Det är inte skogsentreprenören som ska betala för icke komplett och professionellt utbildad personal. Den ekonomiska ersättningen ska komma skolan och eleven till gagn innan eleven kommer ut till oss."

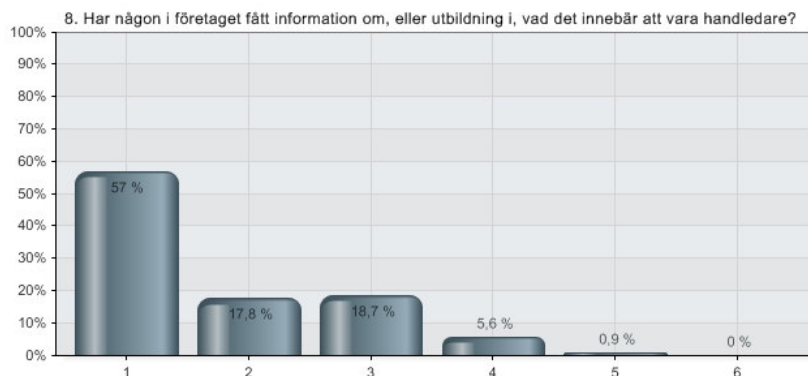
☛ **Uppföljningsfråga:** Kan du berätta mer om vad du menar med proffsig maskininriktning?

"En utbildning som är helt inriktad på arbete med skogsmaskiner. Senaste tekniken, dagligt avverkningsarbete, framförallt skotare. Möjlighet att välja inriktning mot maskinservice, skogsentreprenad/egenföretagare, eller konstruktion. Välja ut ett antal skolor som får den backup som krävs i form av maskininstruktörer, nyaste maskintekniken etc., då det idag finns för många skolor som anser sig vara maskininriktade utan att ha resurserna för det. Riksintag på samtliga tills kvoten är fylld. Antagningsprov om det mot förmodan är för många sökande. Det ska vara en eftertraktad utbildning."

Kommunikation med skolan

Information eller utbildning för handledning av APU-eleven

Som figur 9 visar så uppger 57 % av de företag som varit APU-värdar att de varken fått information eller utbildning i att vara handledare, vilket måste sägas vara en uppseendeväckande hög siffra. Endast sju personer uppger sig ha träffat några representanter på skolan, varav en person har fått utbildning mer än en halvdag.



Figur 9 Har någon i företaget fått information om eller utbildning i att vara handledare?

Alternativ	Procent	Värden
1 Nej, ingen alls	57,0 %	61
2 Ja, via ett brev/e-postmeddelande	17,8 %	19
3 Ja, via samtal med ansvarig skolpersonal	18,7 %	20
4 Ja, kortfattat vid besök på skolan	5,6 %	6
5 Ja, 0,5 - 1 dags utbildning	0,9 %	1
6 Ja, >1 dags utbildning	0,0 %	0
Totalt		107

Hur anser du att en handledarutbildning bäst bör genomföras?

Bland de 21st svarande på rubricerade fråga anser 20 st att någon form av utbildning/preparering bör ske. Utbildningens omfattning förefaller underordnad, även om man anser att den gärna ska vara kort. Det anses viktigare med praktisk introduktion samt träffar mellan skola/elev/företag som kan leda till mer praktik som är mer anpassad till elevens förkunskaper (individuella planer). Endast någon av de svarande berör fortlöpande uppföljning, utan koncentrerar sig på starten av praktiken eftersom den uppenbarligen anses viktigast., även om några också efterlyser fortlöpande besök från skolan hos värdföretaget. Man menar att också skolans lärare behöver komma ut för att hålla sig aktuella med det som händer. Intressanta spår att nysta i kan vara hur förkunskapskraven ska formuleras för individuell anpassning samt hur praktisk introduktion bör ske.

Särskilt följande synpunkter bör alltså nämnas:

- Det bör vara en **praktisk introduktion** där skola, elev och företag träffas.
- Det bör ske en **kort handledarutbildning**, i samband med introduktion eller kanske bara en kväll, som rör pedagogik och vad det är viktigt att tänka på för ett värdföretag, t ex sådant som gäller försäkringsfrågor och arbetsmiljöansvar. Detta bör kombineras med en enkel skriftlig information.
- Det bör finnas **individuella planer** för varje elev, med hänsyn till dennes förkunskaper, så att förväntningarna hamnar på rätt nivå och APU-tiden kan anpassas på bästa sätt. Detta innebär att man också bör ha en bra modell för att beskriva elevernas kunskapsnivå före APU.

I nedanstående uppföljningsfråga ges exempel på en konkret beskrivning från en entreprenör om hur kunskapsnivåerna inför APU skulle kunna beskrivas.

☛ **Uppföljningsfråga:** Hur tycker du att kunskapsnivån ska beskrivas?

"Ska försöka ge ett bra svar. Man kunde kanske ha tre olika kunskapsnivåer.

Lägsta nivå

Eleven behöver hjälp med nästan allt ,ex Planering av körning,
Behöver hjälp med att skruva. Tar mycket tid för handledaren, helt enkelt.

Mellannivå

Eleven behöver korta introduktioner för att komma igång, klarar sig själv hjälpligt. Klarar mindre reparationer,
Klarar att fixa saker själv med telefonhjälp. Tar mindre tid

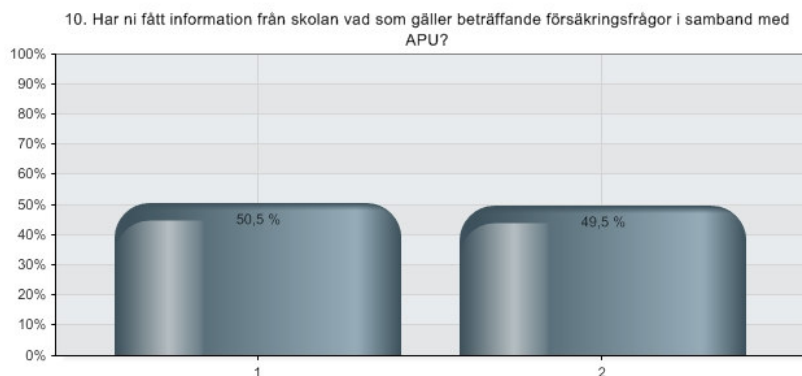
Högsta nivån

Eleven tar sig själv till skogen. Eleven som verkligen brinner för arbetet och sticker ut i mängden. Han eller hon
som Alla entreprenörer vill ha.

Det handlar helt enkelt om att veta vad som väntar en som handledare. Det är inte roligt att få en elev som knappt kan köra kran. Vet jag däremot att eleven har skapliga grundkunskaper i skogskörning är det stimulerande att få lära ut lite mer till dom. Tror själv på mängd träning dom som har varit hos mig kör hela skift själva. Därför är det viktigt att ha lite koll på hur mycket dom kan innan dom börjar hos mig.”

Information om försäkringar och arbetsmiljö

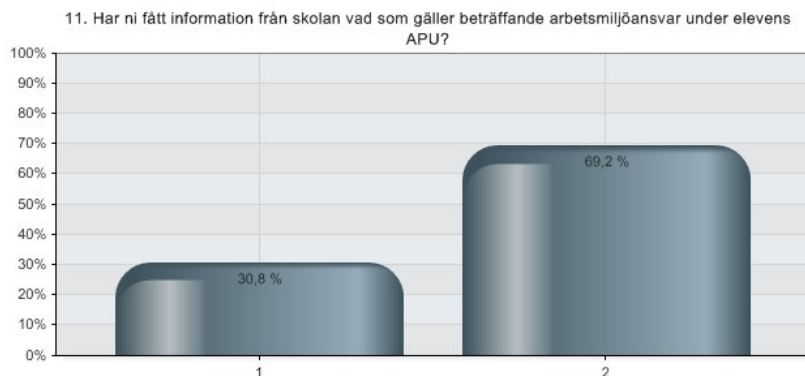
Ganska precis hälften av värdföretagen uppger sig ha fått information från skolan före APU-tiden om vilka försäkringar som gäller. Detta är naturligtvis en alldeles för låg andel.



Figur 10 Har ni fått information från skolan om vilka försäkringar som gäller vid APU?

Alternativ	Procent	Värden
1 Ja	50,5 %	54
2 Nej	49,5 %	53
Totalt		107

När det gäller arbetsmiljöansvar anser sig värdföretagen ännu sämre informerade än angående försäkringar. Endast 30 % säger sig ha fått information från skolan om arbetsmiljöansvar, vilket inte kan ses som acceptabelt. Oavsett om information har getts eller inte så har den uppenbarligen inte trängt fram som den borde.



Figur 11 Har ni fått information från skolan om vad som gäller beträffande arbetsmiljöansvar vid APU?

Alternativ	Procent	Värden
1 Ja	30,8 %	33
2 Nej	69,2 %	74
Totalt		107

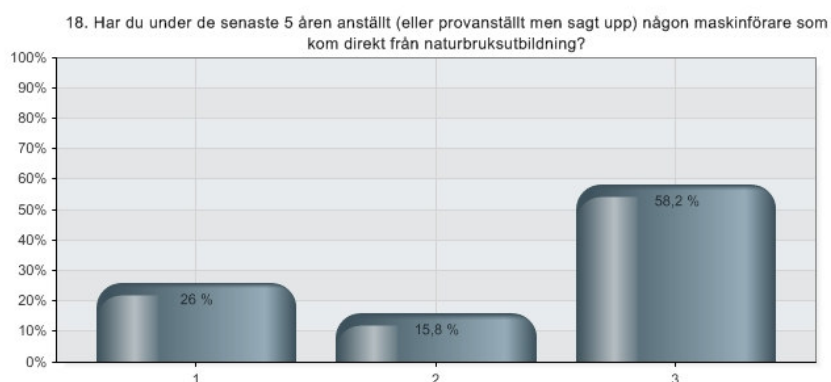
Bland kommentarerna till frågorna om försäkringar och arbetsmiljö kan konstateras att företagen anser informationen otillräcklig. Det räcker alltså inte att något papper skickas ut. Entreprenörer känner t ex inte till vad den försäkring som skolorna har egentligen täcker. Det finns önskemål om att eleverna ska ha en särskild olycksfallsförsäkring samt att en maskinskadeförsäkring ska täcka skador som eleverna orsakar på maskinerna.

• En viktig slutsats är alltså att man måste **säkra att informationen om försäkringar och arbetsmiljöansvar verkligen når fram till och förstås av värdföretagen.**

Anställning

Anställning av maskinförare direkt från naturbruksutbildning

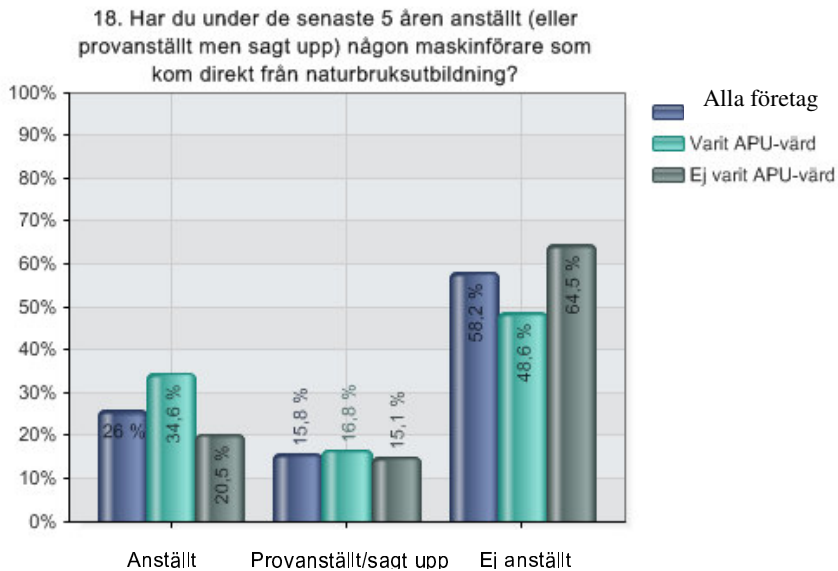
Av alla svarande skogsentreprenadföretag var det 42 % som under de senaste fem åren hade anställt någon som kommit direkt från naturbruksgymnasium. Men eftersom 16 % hade sagts upp efter provanställning var det netto endast 26 % av företagen som hade tillsvidareanställt någon direkt från naturbruksgymnasium.



Figur 12 Har du under de senaste fem åren anställt någon direkt från naturbruksgymnasium?

Alternativ	Procent	Värden
1 Ja, anställt tillsvidare	26,0 %	71
2 Ja, provanställt men sagt upp	15,8 %	43
3 Nej	58,2 %	159
Totalt		273

Figur 13 visar att bland de företag som anställt någon direkt från naturbruksutbildning var det en större andel som varit APU-värdar. Detta torde indikera att man haft viss nytta av sitt engagemang som APU-värd i rekryteringsarbetet. Bland de företag som provanställt någon direkt från naturbruksutbildning men också sagt upp denne så visar denna enkät ingen skillnad mellan dem som varit respektive inte varit APU-värdar. Det är en klart högre andel av företagen som inte varit APU-värdar som inte heller har anställt någon direkt från naturbruksutbildning. Bland alla företagen var det ca 42 % som hade anställt eller bara provanställt någon av den aktuella kategorin de senaste fem åren.



Figur 13 Har du under de senaste fem åren anställt/provanställt någon direkt från naturbruksutbildning?

Motiven till att provanställningarna upphörde var främst att förväntningarna inte uppfylldes när det gällde rapportering, tidhållning och förmåga att följa instruktioner, enligt stapel nr 6 i figur 14. Men också brister i förmågan att planera körning och arbete vid avlägg (stapel nr 2) uppgav entreprenörerna vara en vanlig orsak. Bland de övriga orsakerna kan nämnas förmågan att hantera kringarbeten med reparationer, service etc (stapel nr 3) och intresset för arbetet (stapel nr 7). Entreprenörerna menar att förståelsen för vad som kostar pengar var svag, att det inte fanns någon produktionsinriktning och att det inte fanns någon praktisk erfarenhet av gallring. Det kan tilläggas att dessa erfarenheter till ungefär hälften kommer från körning av skotare. Till en fjärdedel vardera kom erfarenheterna från skördare respektive en kombination av skotare och skördare.



Figur 14 Vilka är de viktigaste skälen till att provanställningen avslutades med uppsägning?

	Procent	Värden
1 Förmågan att köra maskin och/eller hantera kran rent tekniskt var för dålig	38,1 %	8
2 Förmågan att planera körningen och planera arbetet vid avlägg var för dålig	57,1 %	12
3 Förmågan att hantera kringarbeten med maskin, service, reparationer, lägga på/ta av band etc var för dålig	47,6 %	10
4 Virkeskunskapen kring aptering och sortiment var för dålig	19,0 %	4
5 Förmågan att hantera IT-utrustning var för dålig	0,0 %	0
6 Den anställda motsvarade inte förväntningar beträffande tidhållning, rapportering, förmåga att följa givna instruktioner etc	61,9 %	13
7 Den uppsagde visade för litet intresse för jobbet	42,9 %	9
8 Uppsägningen berodde på att det var brist på arbete, och inte på individen i sig	14,3 %	3
9 Annat skäl:	23,8 %	5
Totalt		21

Krav på elever efter utbildning på naturbruksgymnasium

En viktig markering från entreprenadföretagen är att endast 14 % av de svarande, enligt figur 15, anser att eleverna redan har den förmåga man kan förvänta sig och att utbildningen i stort är bra som den är. Höga andelar anser dock att framförallt följande delar i utbildningen måste förbättras:

- Terrängkörning (55 %, stapel nr 2)
- Kranhantering (60 %, stapel nr 3)
- Attityd till arbetsliv (51 %, stapel nr 7)

Även ökad virkeskunskap anses av många (42 %, stapel nr 4) behöva förbättras. Den sociala förmågan, kunskap i de gröna ämnena liksom det som benämns "annat" anses också behöva förbättras. I den senare kategorin återfinns främst sådant som gäller maskinteknik och service, prestation och förståelse för entreprenörskapets krav.



Figur 15 Vad är det rimligt att ställa för krav på dem som vill bli maskinförare efter sin utbildning?

Alternativ	Procent	Värden
1 De har idag förväntad förmåga. Utbildning ok.	14,0 %	16
2 Bättre kunskap krävs i terrängkörning	55,3 %	63
3 Bättre kunskap krävs i lastning/lossning (kranhantering)	60,5 %	69
4 Ökad virkeskunskap är nödvändig	42,1 %	48
5 De måste bli bättre på dator/IT-hjälpmiddel	14,0 %	16
6 "Den gröna biten" måste förbättras.	27,2 %	31
7 Attityden till arbetslivet, tidhållning mm måste förbättras.	50,9 %	58
8 Bättre social förmåga vid kontakter inom/utom företaget.	25,4 %	29
9 Annat, nämligen	24,6 %	28
Totalt		114

Flera pekar på vikten av att eleverna kan tillräckligt mycket om maskinskötsel. Några uppföljningsfrågor till entreprenadföretagen om vad detta skulle innebära konkret gav bl a följande svar:

☛ **Uppföljningsfråga:** Vad tycker du mer konkret att ska de kunna?

"Det är naturligtvis beroende på ålder och årskurs och tidigare erfarenhet. Som tredjeårselev behöver man bl.a. kunna:

- Läsa och förstå ett enklare el -och hydraulschema samt smörjinstruktioner.
- Klara av att reparera enklare fel - t.ex slangbrott
- Att kunna använda och känna igen de vanligaste verktygen som behövs för maskinskötsel
- Hur man felsöker via dator eller instr.bok - hur man beskriver avvikelser
- Lägga på kedjor och band - olika tekniker
- Förstå och kunna säkerhetsföreskrifter - "ha ett säkerhetstänk" (oljespill, huvudström,brand m.m)
- Daglig tillsyn - oljenivåer, lufttryck, rengöring, smörjning osv.
- Veta och förstå innebörden av lagsamarbete - att våga fråga, att inse sina begränsningar, hantera konstruktiv kritik."

☛ **Uppföljningsfråga:** Kan du konkret beskriva mer om vilka maskintekniska grundkrav man bör ha på elever efter utbildningen?

Företag 1: "Större reparationer görs ju på verkstad, men att ha grundkunskaper i tillverkning av slang med kopplingar, samt att kunna byta ut trasiga slangar är väl ett krav."

Företag 2: "- Man ska:

- kunna felsöka med hjälp av El och Hydraulschema.
- behärska maskindatom(skolans maskinmärke).
- kunna grundkalibrera längd och diameter givare.
- veta hur man fortlöpande kalibrer och hur man skickar KTR filer.
- veta hur el och hydraulsystem är uppbyggda.
- ha respekt för att man sitter i en maskin som kostar uppemot 4 miljoner och veta hur man sköter den för att den ska ha så högt Tu som möjligt."

Övriga synpunkter och förslag

På denna sista öppna fråga till alla 273 svaranden valde 61 att lämna en avslutande kommentar. Några intressanta citat från dessa svar var bl a dessa:

"Låt dom elever som vill o har fallenhet för maskinkörning få mer stöttning o maskintid. Gallra ur elever som tydligt inte har fallenhet för maskiner o styr in dom på mer teoretiska bitar. Då menar jag elever som inte kommer att lära sig köra om dom så bor i maskin."

"De MÅSTE köra mer maskin i skolan, det andra lär de sig med tiden. För våran del är det viktigast att de kan köra maskin, det andra lär man sig snabbt."

"Allmänt tycker jag att elevernas arbetsrelaterade kunskaper behöver bli bättre, det är för lite körtid och för mycket kärnämnen idag. Kanske skulle man kunna erbjuda extra praktik det sista året för de elever som har en klar inriktning mot det praktiska arbetet."

"De elever som sökt och varit hos mig tidigare är har ring med väldigt kort varsel, då är det självklart svårt att få det bra. Alltså bättre framförhållning."

"Skulle eleven ha en maskin med sig från skolan skulle det vara mycket enklare eftersom ordinarie förare ej kan producera, då eleven kör får entreprenörer har en extra maskin."

"Det skulle vara intressant att komma i kontakt med skolornas elever. Exempelvis att entreprenörerna blir inbjudna till skolan för att i någon form få information om hur utbildningen ser ut och vad den innehåller. Om det finns sistaårselever i närområdet. Kanske entreprenörerna kan ha något att tillföra elever och utbildning under utbildningstiden. Kanske skolorna kan ha maskiner ute hos entreprenörerna så eleverna får "skarp" utbildning, som en entreprenörskollega hade tankar runt."

I kartläggningen gav vi också ett antal entreprenörer möjlighet att utveckla sina svar, här är ett par exempel:

☛ **Uppföljningsfråga:** Med anledning av att ni föreslår rena maskinkurser i stället för nuvarande uppläggning, när under den treåriga utbildningen bör den övergå till ren maskinutbildning? Vilka delar anser ni kan väljas bort för maskinförarna av nuvarande utbildning?

"Det som vi uppmärksammat och hoppats på är att kunskapsnivån skulle vara högre när man går sista året. Det värsta är att eleverna själva tycker att dom är fullärda när dom kommer på praktik och har väldigt svårt för att ta till sej "knep" från erfarna förare utan kör sitt eget race. Det känns som att det är väldigt lite fokus på ansvarsbiten och allt vad det innebär med att handskas med maskiner för flera miljoner och som kostar företaget tusenlappar i timmen om den behöver stå för reparation av ett fel som kunde ha undvikits bara man har tagit sig lite tid och lyssnat/tagit till sig kunskap av mer erfarna förare. Jag tycker att simulatoremas intåg har försämrat ansvarstagandet. Renodlade maskinförarkurser med erfarna lärare som har hög kompetens av ALLA delar som rör hur det är att serva, underhålla och att köra en skogsmaskin effektivt och långsiktigt. Som situationen är i dag så är vi i alla fall väldigt tveksamma att ta emot praktikanter utan rejäl ersättning från branschen..."

☛ **Uppföljningsfråga:** Hur skulle ni vilja beskriva att eleverna är "OK maskinförare" respektive "kan bli bra maskinförare", dvs vilka konkreta uppgifter ska dessa klara när de går ut skolan och vad ska deras prestationskapacitet vara jämfört med en van normalförare?

”Med benämningen ok maskinförare tänkte jag i första hand på produktion och då vägde jag in att en sådan person klarar av att producera lika mycket som snitten av de personer som jobbar som maskinförare. Följaktligen klassas de som kan bli bra att de med praktik kan uppnå samma kapacitet som de som är ok. För att klara av att producera 100 % vilket bör vara snitten för dagens förarkår, ingår givetvis ett flertal arbetsuppgifter som ej har direkt med produktion att göra. T.ex. så som hur man lägger upp körningen på bästa tänkbara sätt, stamval vid gallring m.m. Därutöver skall de personer som går ut skolan ha fått inblick i hur man lägger provtytor, kalibrerar en maskin, ha tillräckligt med datavana för att klara av prislisterhantering, GIS/GPS, service och reparationer m.m. Givetvis är det orimligt att kräva att de skall klara av samtliga moment som en yrkesmässig maskinförare klarar av, men de bör ha fått en inblick i hur samtliga moment fungerar. Som vi har det upplagt idag får de personer som gått ut den skogsinriktade utbildningen köra med en erfaren maskinförare för att på det viset få en bra infasning i arbetslivet. Med hjälp av en praktik period skulle fler företag våga ta in nyutexaminerade personer. Detta skulle göra att de har en större möjlighet att få ett jobb i ett långsiktigt perspektiv, i och med att dagens krav på förarna i de flesta fall överstiger den kunskap de har när de går ut skolan.

CA 10 % av de som går ut skolan är direkt anställningsbara.

CA 55 % kan anställas efter en praktikperiod på mellan 0,5 år och upp till 2 år.

Alternativt till praktikperioden måste man som företagare få någon kompensation för att man själv skall vidareutbilda dem.”

Några slutsatser man kan dra av detta avsnitt är alltså:

- Arrangera utbildningarna så att de som är motiverade och passar för att bli maskinförare får mer körträning.
- Skapa bättre framförhållning för de tilltänkta värdföretagen vid APU-förfrågningar.
- Organisera ett fortlöpande, strukturerat samarbete mellan skolor, elever och skogsentreprenadföretag.
- Undersök möjligheterna att arrangera så att elever kan ta med sig en maskin ut till ett värdföretag.

Man ska heller inte blunda för att det finns ett tämligen utbrett missnöje hos entreprenörerna med att ekonomin är ansträngd. Därmed anger många att det inte är rimligt att man ska behöva ta emot otillräckligt preparerade elever vid APU och otillräckligt kunniga sökande till anställning efter utbildning. Man menar att ansvaret orättmätigt hamnar i deras knä, när det gäller ett problem för utbildningsanordnare och branschen i sin helhet.. Ett exempel på detta missnöje kan följande svar från en entreprenör ses som:

☛ **Uppföljningsfråga:** Du nämner att det är viktigt att också göra dagens maskinförare till ambassadörer för kommande generation. Kan du precisera vilka åtgärder som du tycker är de viktigaste för detta?

”Dagens befintliga maskinförare måste kunna åka hem och känna sig nöjda efter en dags arbete. Inte som det är idag, när de åker hem och kört så mycket de kan och ändå vet de att de inte nådde upp till prestationskravet som råder. Idag präglas vardagen av de känner sig otillräckliga. Statusen och yrkesstoltheten är låg och därmed svårt att rekommendera andra att söka sig hit. Jag själv skulle aldrig rekommendera mitt barn att satsa på detta yrke. Kundernas agerande stundom gör att man tycker det är lägre än vad ett visst Telecom-bolags reklam säger. Man vill att vi ska vara affärsmässiga och kompetenta, men när man sen agerar så blir man obekvämt och farlig och inget mervärde i det syns.”

Diskussion

Det finns uppenbarligen ett utbrett missnöje bland entreprenadföretagen med dagens förutsättningar för att genomföra en bra APU. Man riktar sin kritik mot att eleverna kommer ut otillräckligt preparerade för att köra

maskin med rimlig produktionsförmåga, sköta maskinservice självständigt, på egen hand klara transporter till och från arbetsplatsen samt i övrigt visa insikter i de krav som arbetslivet ställer på punktlighet, ansvars- och initiativtagande samt social anpassning i en arbetsgrupp. Många menar också att skolorna likväl som branschen i övrigt visar svagt intresse för att stödja elevernas praktik. Det brister i information till och utbildning av dem som ska handleda eleverna. Man menar att skolorna borde se till att en praktisk introduktion alltid sker, där elev, värd företag och skola träffas för att diskutera elevens förkunskaper och lägga upp en individuell plan för eleven. Skogsentreprenadföretagen framhåller också att utbildningarna måste ge utrymme för mer träning i maskinkörning. Man föreslår att utbildningarna tydligare ska dela in eleverna i olika grupper beroende på intresse och förutsättningar för fortsatt maskinförarutbildning, så att det gavs utrymme till mer träning för dem som är lämpade. En lösning för att undvika att ekonomiskt belasta värd företaget för mycket anser en del skulle vara om skolorna såg till att eleverna själva hade med sig en maskin till företaget.

Den ekonomiska belastningen anges generellt vara ett stort problem, som också gör att många hävdar att de inte vill fortsätta ta emot APU-elever. Entreprenörerna framhåller starkt att en ekonomisk stöttning av denna verksamhet måste införas. En genomgång av alla de synpunkter och argument som framkommit i denna kartläggning leder också oss i arbetsgruppen till slutsatsen att branschen måste driva frågan om en finansiering som bidrar till att APU-verksamheten kan stärkas.

En modell för finansiellt stöd till APU bör bygga på incitament till förbättringar, både hos skolor och entreprenörer. Rimligen bör därför måttal för prestationsnivå på respektive årskurs formuleras och introduceras som grund för beräkning av ekonomiskt stöd. Då tydliggörs alltså vad skolorna ska uppnå och vad ersättningen till värd företagen grundas på. Individuell validering av prestationsnivå är svårt och drar resurser, men skulle kunna ingå i kursplanen som värdefullt verktyg för att säkerställa om utbildningsmålen nås. Med generella måttal blir ersättningsystemet mer transparent och minskar svårigheterna med målformuleringar och ersättningsberäkningar, vilket skulle kunna bli fallet om ersättningen baserades på individuella mål. Med tydliga produktionsmål blir det för övrigt uppföljningsbart om eleverna under APUn nådde kursmålet i relation till professionell nivå. Med ett överenskommet mål för årskurserna kan inte skolorna gärna tillåta sig att leverera elever med sämre prestanda, för då får entreprenörerna sämre täckning för merkostnaderna. Levererar skolorna elever med högre nivå än det generella måttet blir entreprenörerna nöjda och kan nog lättare tänka sig att ta emot nya elever. Duktiga elever har därmed också skaffat sig en bra referens och sämre elever har fått chansen att utveckla sig.

En finansieringsmodell ger förutsättningar för en klart förbättrad kompetensförsörjning men löser sannolikt inte hela problematiken. Strukturen för samverkan mellan utbildningsanordnare, skogsentreprenadföretag och skogs företag behöver också stärkas för att säkerställa långsiktighet. Av stort intresse är då också skolornas syn på situationen och på hur en förbättring bör ske, vilket redovisas i delrapport 2 i föreliggande uppdrag.