



Motsvarar Lantmästarutbildningen arbetsgivarnas förväntningar vid anställandet av en ledare?

En intervjustudie om vilka kompetenser som efterfrågas vid rekrytering av en person i ledande befattning i lantbruksföretag

Olivia Berntsson & Jenny Hermansson

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp

Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

Lantmästare - kandidatprogram

Alnarp 2022



Motsvarar Lantmästarutbildningen arbetsgivarnas förväntningar vid anställandet av en ledare?

En intervjustudie om vilka kompetenser som efterfrågas vid rekrytering av en person i ledande befattning i lantbruksföretag.

Olivia Berntsson & Jenny Hermansson

Handledare: Torbjörn Jonasson, Sveriges Lantbruksuniversitet, Institutionen för människa och samhälle
Examinator: Lisa Blix Germundsson, Sveriges Lantbruksuniversitet, Institutionen för människa och samhälle

Omfattning: 15 hp
Nivå och fördjupning: Grundnivå, G2E
Kurstitel: Självständigt arbete i Företagsekonomi, G2E - Lantmästare - kandidatprogram
Kurskod: EX0883
Program/utbildning: Lantmästare - kandidatprogram
Kursansvarig inst.: Institutionen för människa och samhälle
Utgivningsort: Alnarp
Utgivningsår: 2022

Nyckelord: Rekrytering, kompetens, utbildning, ledarskap

Sveriges lantbruksuniversitet
Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap (LTV)
Institutionen för människa och samhälle

Sammanfattning

Lantbruksföretag blir allt större, vilket bidrar till fler anställda inom branschen. Med ett ökande antal medarbetare ökar också behovet av personer i ledande befattning och så även rekryteringen av dessa.

Syftet med detta arbete att ta reda på vilka kompetenser som efterfrågas hos de personer som rekryteras till en ledande befattning inom lantbruk. Detta efterföljs av en analys huruvida Lantmästarutbildningen speglar det som efterfrågas. I arbetet har fem personer som arbetar med att rekrytera en person till ledande befattning intervjuats, samt fem lantmästare som genomgått en rekryteringsprocess till en ledande befattning. Svaren har sedan analyserats och grupperats för en grund till slutsatsen.

Alla intervjuade är överens om att det är de personliga egenskaperna som spelar störst roll vid en rekrytering av ledarroller i lantbruksföretag. Att vara intresserad av andra människor och ha ett intresse för att bygga relationer är avgörande vid en rekrytering och en lyckad sådan.

Hur rekryteringsprocessen går till avviker lite mellan de intervjuade. Vissa använder tester vid rekrytering och andra ställer sig mer kritiska till användandet av tester. Alla använder referenser även om dessa är mer eller mindre betydelsefulla och alla kallar de intressanta kandidaterna till anställningsintervju.

Utbildning ses som viktigt och är en bra bas enligt alla intervjuade, men om utbildningen lever upp till arbetsgivarnas krav är svårt att säga. Det är generellt sett få sökande till tjänsterna och en stor kompetensbrist i branschen upplevs, vilket kan leda till att utbildning inte alltid är ett krav. I de allmänna målen för lantmästarexamen går det att utläsa att en del mjuka färdigheter som efterfrågas ska tränas, men dessa är svårare att hitta i de kursspecifika målen för utbildningen.

Nyckelord: Rekrytering, kompetens, utbildning, ledarskap

Abstract

Agricultural companies are growing, which contributes to more employees in the industry. With an increasing number of employees, the need of people in leading positions also increases, as does the recruitment of these.

The purpose of this work is to find out what skills are in demand among the people who are recruited to a leading position in agriculture. This is followed by an analysis of whether the education to become a lantmästare reflects what is in demand. In the study, five people who working with recruiting a person for a leading position have been interviewed, as well as five lantmästare who have undergone a recruitment process for a leading position. The answers have then been analyzed and grouped for a basis to the conclusion.

All interviewees agree that it is the personal qualities that play the biggest role in recruiting leadership roles in agricultural companies. Being interested in other people and having an interest in building relationships is crucial in a recruitment and a successful one.

How the competencies are tested differs slightly between the interviewees. Some use tests when recruiting and others are more critical of the use of tests. Everyone uses references, even if these are more or less significant, and everyone calls the interesting candidates for a job interview.

Education is seen as important and is a good basis according to all interviewees, but whether the education lives up to the employers' requirements is difficult to say. There are generally few applicants for the positions and a great shortage of skills in the industry is experienced, which can lead to education not always being a requirement. In the general goals for the master's degree, it is possible to read some soft skills that are in demand to be trained, but these are more difficult to find in the course-specific goals for the education.

Keywords: Recruitment, skills, education, leadership

Förord

Tack till vår handledare Torbjörn Jonasson för bra samarbete.

Tack till alla som ställt upp på intervju.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	6
Förkortningar	8
1. Inledning.....	9
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Syfte	10
1.3 Frågeställning	10
1.4 Problemformulering.....	10
1.5 Avgränsning	10
2. Teoretiskt ramverk	11
2.1 Beskriv en bra kandidat	11
2.1.1 Vad är ledarskap?	11
2.1.2 Kunskaper, färdigheter och kompetenser	12
2.1.3 Motivationsteorier	13
2.2 Rekryteringsprocessen	14
2.2.1 Rekrytering	14
2.2.2 Rekryteringsprocess.....	14
2.2.3 Kravprofil.....	15
2.2.4 Tester.....	15
2.2.5 Kompetensbrist.....	15
2.3 Utbildning.....	16
2.3.1 Lantmästarutbildningen	16
3. Metod	18
3.1 Tillvägagångssätt.....	18
3.2 Medverkande	19
3.3 Material	20
3.4 Metoddiskussion	20
4. Resultat.....	22
4.1 Beskriv en bra kandidat	22
4.1.1 Intervjuer med arbetsgivare.....	22
4.1.2 Intervjuer med lantmästare	24
4.2 Rekryteringsprocessen	24

4.2.1	Intervjuer med arbetsgivare	24
4.2.2	Intervjuer med lantmästare	26
4.3	<i>Utbildning</i>	27
4.3.1	Intervjuer med arbetsgivare	27
4.3.2	Intervjuer med lantmästare	27
5.	Diskussion	29
5.1	<i>Beskriv en bra kandidat</i>	29
5.2	<i>Rekryteringsprocessen</i>	29
5.3	<i>Utbildning</i>	31
5.4	<i>Förslag till framtida forskning</i>	32
6.	Slutsats	33
	Referenser	34
	Bilaga 1	37
	Bilaga 2	44
	Bilaga 3	46

Förkortningar

SLU Sveriges lantbruksuniversitet

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Lantbruksföretagen i Sverige blir allt större och fler företag satsar på stordriftsfördelar för att öka sin konkurrenskraft (Hajdu, et al., 2020). När företag växer och anställer mer personal blir behovet av ledare större. Detta lämnar utrymme för fler ledarroller inom lantbruksbranschen. För att underlätta vid rekrytering av ledare kan det vara en fördel att ta in hjälp för att vara mer säker på att rekrytera rätt person (Jondal, 2019).

På Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU, går det att läsa flera utbildningar som ger studenter möjligheter att sedan arbeta som ledare inom lantbruket. Om du som student väljer att studera på Lantmästarutbildningen skriver SLU att möjliga karriärvägar efter utbildningen är just: produktionsledare eller driftschef (SLU, u.å.a). Likaså går det att som student läsa Agrar ekonomi, före detta Ekonomiagronom, där SLU skriver att möjliga karriärvägar efter utbildningen bland annat är: ledare inom företag och myndighet (SLU, u.å.b). Till Lantmästarutbildningen antogs 56 personer hösten 2021 (Universitets- och högskolerådet, u.å.a) och till Agrar ekonomi antogs 45 personer hösten 2021 (Universitets- och högskolerådet, u.å.b). Det bör alltså examineras cirka 100 personer per år som har en möjlig karriärväg som ledare inom lantbruksbranschen. Detta är endast två utbildningar i Sverige, det finns även utbildningar i exempelvis Danmark som även de leder fram till ledarroller på svenska lantbruk (Hansson, 2011).

I lantbruksföretag finns det många olika roller som innebär ett ledaransvar på något sätt. Det finns alltså många möjligheter att arbeta som ledare på något vis. Definitionen av de olika rollerna är svåra att skilja men några olika begrepp som innebär ett ledaransvar är: inspektor, förvaltare, rättsare, gårdsmästare, driftsledare, förman och chef.

1.2 Syfte

Syftet med arbetet är att undersöka vilka kompetenser som efterfrågas vid anställandet av ledare inom lantbruket för att sedan ta reda på om detta återspeglas i Lantmästarutbildningen. Resultatet av undersökningen diskuteras med hjälp av teorier relevanta för ämnet. Resultatet kan bidra till kunskap för SLU om vad näringen har för önskemål om vilka kompetenser studenter bör besitta efter avslutad utbildning.

1.3 Frågeställning

Arbetet ämnar besvara följande frågeställningar:

- Vilka kompetenser är viktiga hos potentiella kandidater för ledarroller inom lantbruksföretag?
 - o Vilka bevis kräver arbetsgivaren för ovan nämnda kvaliteter?
- Hur återspeglas dessa kvaliteter i lantmästarutbildningen?

1.4 Problemformulering

Det finns ett kunskapsgap gällande vilka kompetenser som efterfrågas vid anställandet av ledare inom lantbruk i Sverige. Som examinerad lantmästare är möjliga karriärer bland annat olika typer av ledare (SLU, u.å.d) men frågan är om studenterna lär sig rätt saker enligt framtida arbetsgivare. Detta arbete ämnar identifiera vilka faktorer som är avgörande för arbetsgivare vid rekrytering av en ledare som sedan följs av en analys huruvida lantmästarutbildningen återspeglar dessa kvaliteter. Det finns få tidigare studier som undersöker vilka kompetenser som efterfrågas vid rekrytering av ledare inom lantbruket. En tidigare studie undersöker kriterierna för rekrytering av ledare inom lantbruket i Iran (Zamani & Karami, 2006).

1.5 Avgränsning

I detta arbete ska personer som arbetar med rekrytering eller personer som tidigare har rekryterat en ledarroll i ett lantbruksföretag intervjuas. Företag med mer än en ledarnivå och med minst 5 anställda. Likaså ska lantmästare som blivit anställda i en ledande befattning intervjuas. Arbetet är avgränsat till att endast intervjua anställda lantmästare och endast analysera och diskutera Lantmästarutbildningen.

2. Teoretiskt ramverk

Nedan följer förklaringar av begrepp och teorier som kommer användas tillsammans med resultatet för att vara en del av diskussionen och leda fram till en slutsats. Hela arbetet är uppdelat i tre delar, dessa följs i det teoretiska ramverket, resultatet och diskussionen för att göra det tydligt och skapa en röd tråd i arbetet. Delarna består av att beskriva en kandidat/individ, rekryteringsprocessen och utbildning. Detta för att ta reda på vilka kompetenser som efterfrågas, hur dessa sedan testas för att ta reda på att rätt person rekryteras och huruvida utbildning är en avgörande faktor.

2.1 Beskriv en bra kandidat

2.1.1 Vad är ledarskap?

Enligt Jacobsen & Thorsvik (2021) är ledarskap en process där människors tänkande, inställning och agerande påverkas för att nå gemensamma mål. Ledarskap handlar alltså om relationer och hur ledaren skapar önskvärda beteenden hos sina medarbetare. Blomquist & Röding (2010) beskriver ledarskap som nära kopplat till ordet makt. I grund och botten utövar ledaren makt men eftersom ordet ofta klingar negativt används i stället ord som att påverka eller inspirera. Formellt ledarskap i företag eller organisationer medför vanligtvis ett ansvar över den makt ledaren förfogar (Blomquist & Röding, 2010).

Enligt Blomquist & Röding (2010) kännetecknas en bra ledare av att bland annat vara:

- En godhjärtad person.
- Har goda kunskaper kring kommunikation.
- Är duktig på att få med sig sina anställda.
- Är varse om sina styrkor och svagheter och är inte rädd för att vara sig själv.
- Duktig på att läsa av sina anställda genom att både vara intresserad av dem och vara medveten om vilken kunskap och kompetens de anställda besitter.
- Är inte rädd för att fatta beslut.
- Duktig på att förstå och analysera olika händelser och situationer.

Det kan vara svårt att leva upp till alla dessa kännetecken och det behövs inte för att vara en bra ledare. Beroende på hur du är som person, vem du efterträder och i

vilket sammanhang kan olika kännetecken spela olika stor roll. (Blomquist & Rödning, 2010). En ledare kan också ses som en person som är medveten om vad hen vill och förstår hur de ska kommunicera detta för att med hjälp av andra personer ta sig dit. Det är även personer som är medvetna om hur de ska nå sina mål (Zamani & Karami, 2006).

2.1.2 Kunskaper, färdigheter och kompetenser

Kunskaper utgörs av fakta och teorier medan färdighet handlar om förmågan att utföra något praktiskt i en verklig situation. Kompetens beskrivs som förmågan att lösa uppgifter och problem genom att tillämpa kunskaper i kombination med färdigheter (Entreprenadakademin, u.å.). Enligt Skorstad (2011) handlar kompetens om hur en person kan använda sina kunskaper i en arbetssituation. För en bättre förståelse av vilka kompetenser som företagsledare prioriterar mest vid nyanställning av en ledarroll så bör begreppen *mjuka färdigheter* och *hårda färdigheter* förklaras.

Mjuka färdigheter är kvaliteter som behandlar hur en individ agerar gentemot andra individer. Det är kvaliteter som bedömer hur en person är som ledare, medlare och förhandlare. Det är bland annat färdigheter så som vilken social förmåga en individ har, förmågan att hantera andra personer med till exempel samarbete och hur flexibel personen i fråga är. Mjuka färdigheter är inte specifika för ett speciellt jobb utan går att applicera i alla arbeten (Robles, 2012). Mjuka färdigheter är svårare att träna individer i än hårda färdigheter (Laker & Powell, 2011). Det kan vara bra att vara medveten om och kan därför vara fördelaktigt att vid nyanställning anställa en person som redan har goda mjuka färdigheter. Att lära sig goda mjuka färdigheter är svårt att endast göra under utbildning utan det krävs betydligt mer träning än att endast studera mjuka färdigheter (Crosbie, 2005). Mjuka färdigheter ses i många fall som lika viktiga som hårda och specifika färdigheter, i vissa fall anses de vara viktigare. Bedömningen av mjuka färdigheter hos en individ kan vara subjektiv, då det handlar om hur en individ är som person, vilket är svårt att mäta (Huber, 2018). Vilken färdighet som är viktigast beror på vilken uppgift en individ ska ha och vilka som då betraktas som viktigast. Likaså bedömer personer olika mjuka färdigheter olika högt (Huber, 2018). *Hårda färdigheter* är sådant som kan skrivas på ett CV. Kunskaper som utbildning och arbetserfarenhet (Robles, 2012). Tekniska kunskaper som kan vara fördelaktiga att ha vid ett visst slags arbete.

Det går även att definiera kompetens utifrån *formell* och *informell kompetens*, vilka påminner om mjuka och hårda färdigheter. *Formell kompetens* är den informationen som ofta går att hitta i en persons CV såsom utbildning, arbetslivserfarenhet osv. Den *informella kompetensen* är snarare en persons personliga egenskaper såsom ansvarstagande, driven osv, dessa skulle kunna jämföras med mjuka färdigheter. Den informella kompetensen har blivit viktigare och viktigare. Förr var det av större betydelse med en bra utbildning som sedan ledde till ett jobb som ledare men nu krävs det en bättre informell kompetens för att kunna få dessa jobb (Skorstad, 2011).

För att få en bild av vad som efterfrågas vid anställandet av en ledarroll i lantbruket har information inhämtats från annonser. De som använts är ifrån sådana som fanns att finna i mitten på april 2022 och en annons som legat ute tidigare under våren. I dessa går det att utläsa att det söks efter tekniska färdigheter så som: relevant utbildning, relevant arbetserfarenhet, relevant kunskap inom jordbruk, byggnadsteknik och ekonomi. I annonserna framgår det även att det söks efter en del mjuka färdigheter så som god kommunikation, samarbete, lyhörd, strukturerad, social, flexibel. (Se bilaga 1.)

2.1.3 Motivationsteorier

Det finns många motivationsteorier och flertalet av de olika teorierna påminner om varandra. Nedan nämns några slags teorier. Motivation som begrepp kommer ursprungligen från det latinska språket och betyder att ”röra på sig”. Alltså att förflytta sig. Hur är det möjligt att få människor att bli motiverade och röra på sig? I Blomquist och Röding (2010) går det att läsa att det särskilt viktigt för en ledare att vara intresserad av människor, detta för att kunna motivera sina anställda (Blomquist & Röding, 2010).

Enligt forskning finns olika typer av drivkrafter hos människor. *Inre motivation* beskriver hur vi i hög grad motiveras av att lyckas med en särskild uppgift för att tillfredsställa ett personligt inre behov. Den inre motivationen är nära kopplad till arbetsuppgiftens innehåll och hur vi genom intressanta och meningsfulla sysslor kan utveckla oss själva. (Jacobsen & Thorsvik, 2021) *Yttre motivation* handlar om drivkraften till en belöning, alternativt slippa bestraffning. Faktorer som alltså ligger utanför själva arbetsuppgiften styr vårt handlande till en ökad prestation. Empiriska studier menar att inre motivation har en betydligt starkare positiv effekt när det handlar om prestation, produktivitet och närvaro än yttre motivation (ibid).

Maslows behovspyramid är en modell som stegvis förklarar hur människor prioriterar sina behov. I botten finns de fysiologiska behoven som behövs för överlevnad. Nästa steg berör behovet av trygghet, och steg tre beskriver våra sociala förväntningar, exempelvis vänskap. Trappsteg fyra utgörs av behovet av erkännande och överst i pyramiden finns självförverkligande, vilket handlar om möjligheten att växa som människa och uppnå sin fulla potential. Logiken bakom modellen är att behov på en lägre nivå behöver vara tillfredsställda innan högre mål blir viktiga. (Jacobsen & Thorsvik, 2021)

Enligt *Hertzbergs motivationsteori* finns det två faktorer som påverkar vad som motiverar oss - hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer är direkt relaterade till arbetsmiljön så som lön, arbetsvillkor, vilka slags relationer personerna på arbetsplatsen har med mera. Motivationsfaktorer är mer relaterade till själva arbetsuppgiften, till exempel vilka slags arbetsuppgifter personen har, uppskattning för det arbete personen utför eller om tjänsten innebär ett större ansvar. Hertzbergs motivationsteori går att relatera till Maslows behovspyramid

där hygienfaktorerna då finns i den nedre delen av pyramiden och motivationsfaktorerna i den övre. (Blomquist & Röding, 2010).

2.2 Rekryteringsprocessen

2.2.1 Rekrytering

Rekrytering innebär tillsättandet av ny personal och processen som ligger bakom detta (Nationalencyklopedin, u.å.). Processen kan se olika ut och det kan handla om en extern eller en intern rekryteringsprocess. Nedan följer en djupare förklaring av rekryteringsprocessen.

2.2.2 Rekryteringsprocess

Det finns flera olika sätt att rekrytera en person till en ny anställning. Det kan ske genom internrekrytering, vilket innebär att en person som redan arbetar inom företaget har möjlighet att ta en ledar- eller chefsroll. Det finns både för- och nackdelar med denna typ av rekrytering. Personen har god kunskap om företaget och du som chef är väl medveten om vilken person du anställer, men det kan vara problematiskt att gå från att vara kollega till att bli chef för personens före detta kollegor (Elg, 2009). Likaså behöver det rekryteras en ny för den personens tidigare arbetsuppgifter. Vid intern rekrytering finns det en risk att bli utan de möjligheter det kan innebära med en extern person, exempelvis nya tankesätt och möjlighet att bli kvitt hemmablindhet. Det kan dock vara en betydligt kortare upplärningstid och alltså en lägre investeringskostnad med en intern rekrytering eftersom personen redan är insatt i företaget och dess verksamhet. (ibid)

Det går även att använda extern rekrytering. Då utlyses tjänsten på en plattform som exempelvis arbetsförmedlingen, i en tidning eller på en hemsida. Vid en extern rekrytering är det viktigt att vara tydlig med vad som krävs och arbetet med att skapa en bra annons är mycket viktig (Elg, 2009).

Innan rekrytering är det bra att göra upp en plan för hur rekryteringen ska ta sig i mål. Enligt Ledarna (u.å.) är det bra att följa sju steg:

1. Se över vilka anspråk företaget har för att rekrytera en ny person.
2. Se över vilka kvalifikationer som efterfrågas för den nya personen.
3. Utlys tjänsten och gör reklam för den.
4. Ta sedan emot ansökningar.
5. Se sedan över ansökningarna och välj vilka som känns mest relevanta. Detta kan genomföras med hjälp av exempelvis CV-granskning och intervjuer.
6. Ta beslut utefter det material/bakgrundsfakta som samlats in om personerna.
7. Anställ den nya personen. (Ledarna, u.å.).

2.2.3 Kravprofil

Innan anställning av en ny person är det viktigt att ta reda på vad det är för person som företaget letar efter. Detta för att sedan kunna använda underlaget för att fatta ett genomtänkt beslut. När det tas fram en kravprofil är det framför allt tre saker som ska analyseras. 1. Vilka arbetsuppgifter ska personen ha. 2. Vilka krav finns det på personen som ska anställas. 3. Hur ska den här personen bedömas? (Skorstad, 2011) Vid användandet av en väl genomarbetad kravprofil kan denna sedan användas för att hjälpa till att fokusera på det viktigaste i rekryteringen. Att se till att inte fel person rekryteras, alltså att rätt beslut fattas. Vid en mindre väl genomarbetad kravprofil finns det risk att det första intrycket av en individ är avgörande för hur denna blir bemött och hur resultatet fattas. Alltså kan det första intrycket leda till förutfattade meningar, och dessa kan i sin tur leda till att de antaganden som gjorts om personen går att finna stöd för. Exempelvis går att välja vilka frågor som ska ställas för att finna bevis som stöd till sitt första intryck (Hammond, et al., 1998). Profilen bidrar även till en diskussion på arbetsplatsen kring vad som faktiskt söks men även att introduktionen för den nyrekryterade kan gå fortare då det blir tydligt vad som förväntas och vilka arbetsuppgifter personen ska ha (Skorstad, 2011).

2.2.4 Tester

För att mäta huruvida en kandidat uppfyller kraven för anställningen kan tester användas. Det finns många typer av tester, men gemensamt för alla är att de innefattar standardiserade processer med syftet att generera ett så rättvist underlag till beslutsfattandet som möjligt. (Andersson, et al., 2018) En undersökning från år 2011 visar att de flesta stora företag tillämpar tester vid rekrytering, medan användandet varierar mycket i mindre verksamheter (Skorstad, 2011). Fördelar med tester är att de ofta är tids- och kostnadseffektiva i kombination med relativt säker information. Dock har alla tester felkällor och det finns en risk att man sätter alltför stor tilltro på resultatet. Testerna behöver därför kompletteras med annan information för en rättvis bild av personen i fråga. Exempel på tester som används i rekryteringsprocesser är personlighetstester, kunskapstester, lämplighetstester och motivationstester. (Andersson, et al., 2018)

2.2.5 Kompetensbrist

Det råder kompetensbrist i många olika branscher i landsbygdskommuner. Det är större chans att en person som utbildat sig inom lantbrukssektorn söker sig tillbaka till landsbygden, detta eftersom dessa arbetsgivare är stora på landsbygden (Tillväxtverket, 2020). Dock råder det fortfarande stor brist på kompetens inom lantbruket. (Tillväxtverket, 2020) Likaså framkommer det i Myndigheten för Yrkeshögskolans rapport angående svensk livsmedelsproduktion att det råder stor brist på kompetens inom lantbruket (MYh, 2020). Detta kan

hämna den livsmedelsstrategi som Sveriges regering tagit fram för att öka den svenska livsmedelsförsörjningen.

2.3 Utbildning

2.3.1 Lantmästarutbildningen

Som rubrik för informationen till Lantmästarutbildningen på SLU:s hemsida står det att om du som student vill utbilda dig till driftschef eller rådgivare är det Lantmästarutbildningen du ska läsa. Möjliga karriärvägar efter utbildningen är enligt SLU produktionsledare eller driftschef. Det ska alltså som utbildad lantmästare vara fullt möjligt att arbeta som ledare i lantbruksbranschen.

I beskrivningen av utbildningen på SLU:s hemsida framgår det att utbildningen är tydligt kopplad både till näringen och till den vetenskapliga världen. Eftersom utbildningen är så pass knuten till näringen ger detta en hög anställningsbarhet efter utbildningen. Det är en bred utbildning som ger en helhetsbild av att driva ett företag med kurser både inom företagsekonomi, animalieproduktion, växtodling, juridik samt teknik. Det tredje året erbjuds möjligheten till en fördjupning inom antingen företagsekonomi eller lantbruksvetenskap. Dessa kurser går alltså att välja valfritt till skillnad från kurserna som läses under år 1 och år 2 (SLU, u.å.a).

De allmänna målen för en lantmästarexamen är uppdelade i tre punkter. De är *Kunskap och förståelse*, *Färdighet och förmåga* och *Värderingsförmåga och förhållningssätt*. I kunskap och förståelsemålen för utbildningen framgår det bland annat att en person med lantmästarexamen ska besitta kunskaper och färdigheter inom området, samt kunna visa förståelse för den agrara näringen. I färdighet och förståelsemålen ska personen förvärvat förmågor som att kritiskt kunna värdera, analysera och lösa problem inom den gröna näringen, vilket kan utläsas under den sista punkten i citatet nedan (SLU, u.å.a).

”För lantmästarexamen ska studenten:

-visa förmåga att inom givna ramar och med adekvata metoder självständigt identifiera, analysera och lösa problem som rör den agrara näringen,

-visa förmåga att besluta om, genomföra och utvärdera relevanta åtgärder som rör lantbrukets produktion, marknad, miljö och naturresurshushållning,

-visa förmåga att utforma och ansvara för produktionssystem inom den agrara näringen och angränsande verksamheter med hänsyn till givna förutsättningar och behov, och

-visa förmåga att kritiskt granska och bedöma relevant information samt redogöra för och diskutera problem och lösningar i dialog med olika grupper.” (SLU, u.å.a).

Det står även i värderingsförmåga och förhållningssättsmålen att en student som avlagt lantmästarexamen ska besitta kunskaper som att kunna samarbeta och visa förståelse för sin egen fortbildning, samt hur denna förvärfvas (SLU, u.å.a).

I Högskolelagen (1992:1434) 8§ framgår det att utbildning på grundnivå ska bygga vidare på den kunskap som studenten förvärvat under gymnasieutbildning. Andra kunskaper som studenterna ska anskaffa framgår i lagtexten nedan.

”Utbildning på grundnivå ska utveckla studenternas:

- förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar,
- förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, och
- beredskap att möta förändringar i arbetslivet.

Inom det område som utbildningen avser ska studenterna, utöver kunskaper och färdigheter, utveckla förmåga att:

- söka och värdera kunskap på vetenskaplig nivå,
- följa kunskapsutvecklingen, och
- utbyta kunskaper även med personer utan specialkunskaper inom området.” (1992:1434)

Ovan nämnda kandidatmål från högskolelagen följs upp i de skrivna målen för Lantmästarutbildningen.

De kursspecifika målen i Lantmästarutbildningen kan sammanfattas genom att studenten efter avslutad kurs besitter tekniska kunskaper inom området kursen verkar. Målen faller inom *kunskap och förståelse* samt *färdighet och förmågor*. Ord som återkommer i flera av kurserna är att studenten ska kunna beskriva, förklara och använda relevanta begrepp, teorier och kunskaper efter genomgången kurs (SLU, u.å.c;d;e). Likaså står det i flera av kurserna att studenten ska tränas i att självständigt kunna använda sig av detta. I en kurs som ligger under Lantmästarutbildningens andra år står det i målen:

”Under kursen kommer studenten även att öva på att kommunicera sina kunskaper med lantbruksnäringen.” (SLU, u.å.f).

I innehållet går det under flera av kurserna att läsa att utbildningen kommer ske i form av föreläsningar och seminarier. Det står även på kursinnehållet att det kommer att förekomma studiebesök under kurserna (SLU, u.å.c;d;e;f;g).

Det är svårt att i de kursspecifika målen finna att studenterna kommer uppnå målet som är citerat nedan och som står skrivet i *Värderingsförmåga och förhållningssätts målen* (SLU, u.å.a):

”visa förmåga till lagarbete och samverkan i grupper med olika sammansättning, och” (SLU, u.å.a).

3. Metod

3.1 Tillvägagångssätt

I grunden av detta arbete finns litteratur. För att besvara frågeställningen och utreda problemformuleringen har sedan kvalitativa intervjuer genomförts. Bryman (2011) beskriver kvalitativa intervjustudier som betydligt mindre strukturerade än kvantitativ forskning. Den kvalitativa metoden lämnar utrymme för det generella och med en tyngd på intervjupersonernas egna uppfattningar och föreställningar. Det är alltså önskvärt att låta samtalet röra sig i olika riktningar, medan kvantitativa undersökningar inte tillåter några avvikelser från det frågeschema som har formulerats. Den kvalitativa metoden tillåter anpassning av undersökningens fokus efter betydande frågor som dyker upp vid intervjuerna, kvantitativa studier är däremot låsta i sin struktur på grund av kravet på standardisering. (Bryman, 2011) Den flexibilitet som kvalitativa intervjuer erbjuder ansågs vid valet av metod till detta arbete som attraktivt eftersom en helhetsbild av området uppsatsen ämnar beröra är önskvärd.

Enligt Bryman (2011) finns det i huvudsak två typer av kvalitativa intervjuer. Den första benämns som en nästan helt *ostrukturerad intervju* och innebär att forskaren endast använder några antecknade teman som minneshjälp. Frågorna är i regel få och väldigt öppna för att den intervjuade personen ska associera fritt i svaren och intervjun kan liknas vid ett vanligt samtal. (ibid) Den andra typen kallas *semistrukturerad intervju* och här har forskaren en lista över områden och frågor som ska behandlas, ofta omnämnt *intervjuguide*. Frågorna behöver inte besvaras i samma ordning som intervjuguiden och forskaren kan även lägga till frågor beroende på hur intervjun rör sig. (ibid) Den semistrukturerade formen av kvalitativa intervjuer har i detta arbete använts för att på ett effektivt sätt besvara frågeställningen. För ett säkrare resultat har olika vinklar på frågeställningen studerats – en utifrån arbetsgivarens perspektiv och en utifrån den sökandes. Mer omfattande intervjuer genomfördes vid insamlandet av data ur arbetsgivarens perspektiv, och kortare med de sökande för ett komplement till informationen från arbetsgivarna.

Intervjuerna med arbetsgivarna genomfördes under perioden 25 april till 9 maj och spelades in för att säkerställa exakta svar. Med hjälp av ljudinspelningarna transkriberades sedan materialet innan det analyserades och bearbetades.

Transkriberingen skedde löpande i direkt anslutning till intervjuerna och med anledningen att enklare kunna gå tillbaka och studera materialet flertalet gånger. De flesta intervjuer genomfördes digitalt, via videomöte i programmet Zoom, och endast en genom ett fysiskt möte. Materialet analyserades på så vis att ord som ofta nämndes i intervjuerna gällande vad som efterfrågas vid anställandet av en ledare, identifierades. Även citat från de intervjuade i syftet att besvara frågeställningen fastställdes och grupperades för ett mer lättöverskådligt resultat. Intervjuerna med personerna som sökt tjänster i ledande befattning skedde 11 till 12 maj och i syftet att erhålla fler perspektiv i frågeställningen. Alla personer intervjuades via telefon och samtalen spelades inte in. Svaren jämfördes sedan med resultatet från de mer omfattande intervjuerna.

3.2 Medverkande

Eftersom tiden för detta arbete var begränsad tillfrågades intervjupersonerna, både arbetsgivare samt lantmästare, inte slumpmässigt utan genom ett bekvämlighetsurval. Med det menas att de medverkande i undersökningen varit enkla att kontakta samtidigt som de antagits representera den bakomliggande populationen för svaren till studien (Gunnarsson, 2020) Fem personer, vilka antingen ska rekrytera en person i ledande roll, arbetar som rekryteringskonsult eller som tidigare har anställt en person i ledande befattning i ett lantbruksföretag, har deltagit. Detta för att få en bild av vad som efterfrågas vid anställandet av en ledare i ett lantbruksföretag, men också för att studera hur kravprofilen upprättas och hur rekryteringsprocessen ser ut ur arbetsgivarnas perspektiv. För ett bättre underlag till resultatet har personer med olika bakgrund valts till intervjuerna. En person arbetar som rekryteringskonsult, en är ordförande i ett bolag vilket ansvar för lantbruksdriften på en skola, en person är företagsledare i ett familjeföretag, en hjälper till vid rekrytering av en förman till en animalieproduktion och en person är VD för ett företag som söker driftsledare. Sedan intervjuades fem lantmästare som genomgått en rekrytering till en ledande befattning i ett lantbruksföretag. Detta för att se om svaren i de fem mer omfattande intervjuerna stämmer överens med hur lantmästarna upplevt sin rekryteringsprocess.

Intervjuade	Roll	Benämning i arbetet
1	Rekryteringskonsult	Rekryteringskonsult
2	Ordförande i ett bolag vilket ansvar för lantbruksdriften på en skola.	Arbetsgivare 1
3	Personen är tillsammans med sin respektive företagsledare i ett familjeföretag.	Arbetsgivare 2
4	Personen hjälper till vid rekrytering av en förman till en animalieproduktion.	Arbetsgivare 3
5	VD för ett företag som söker driftsledare.	Arbetsgivare 4
6	Lantmästare anställd vid en ledarroll på en växtodlingsgård.	Lantmästare 1
7	Lantmästare anställd vid en ledarroll på en skola.	Lantmästare 2
8	Lantmästare anställd vid en ledarroll på en skola.	Lantmästare 3
9	Lantmästare anställd vid en ledarroll på en växtodlings- samt nötproduktionsgård.	Lantmästare 4
10	Lantmästare anställd vid en ledarroll på en växtodlings-, bär samt slaktkycklingsgård.	Lantmästare 5

Tabellen visar de intervjuade personerna samt en kort bakgrund.

3.3 Material

Inför de mer omfattande intervjutillfällena med arbetsgivarna skickades information till vederbörande ut via mejl. (Se bilaga 3.) Där framgick syftet med arbetet och vad materialet kommer användas till, samt information om att de intervjuade personernas namn kommer anonymiseras i arbetet. Även ett samtyckesformulär bifogades som berättade att insamlad data avses användas till ett examensarbete vid SLU. Inför intervjuerna sammanställdes en intervjuguide för att effektivt besvara frågeställningen. Till intervjuerna med lantmästarna sammanställdes fyra frågor som de intervjuade fick besvara. (Se bilaga 2.)

3.4 Metoddiskussion

Valet av metod i relation till studiens tillförlitlighet kan diskuteras. Genom intervjuer finns en risk att svaren påverkas av forskarens tonläge, gester eller ansiktsmimik (Patel & Davidson, 2011). För att i efterhand ha möjlighet att

granska kroppsspråket och ansiktsuttrycken kan en inspelning som fångar både ljud och bild vara fördelaktig. Med anledning att kunna registrera svaren exakt skapades en ljudfil av de mer omfattande intervjuerna. Enligt Patel och Davidson (2011) kan dock närvaron av enheten för ljudinspelning ha betydelse för vilka svar man får. Ofta ändras sättet att tala när ljudet inte längre spelas in och personen i fråga är inte lika angelägen om att framstå som exempelvis logisk eller förnuftig. Ett alternativ till ljudinspelning är för forskaren att föra anteckningar. Här krävs dock mycket träning och risken att missa viktig information är stor. (Patel & Davidson, 2011)

För en ökad tillförlitlighet kunde det viktigaste från intervjuerna sammanställts och skickats till intervjupersonerna. Detta för en bekräftelse att tolkningen blivit korrekt efter deras uppfattning och för att öka trovärdigheten i studien. Att detta inte gjordes förklaras genom den tidsbegränsning som arbetet medfört.

4. Resultat

Resultatet i detta examensarbete bygger på tio intervjuer. För att få en helhetsbild av området uppsatsen ämnar beröra har de intervjuade olika erfarenheter vad gäller rekrytering. Citaten som går att finna i resultatdelen är tagna från transkriberingen av intervjuerna och är av talspråkskaraktär.

4.1 Beskriv en bra kandidat

4.1.1 Intervjuer med arbetsgivare

Vid alla intervjutillfällen har den intervjuade personen blivit ombedd att beskriva en bra kandidat för en tjänst som innefattar ledaransvar, detta för att ge en bild av vilka kompetenser som efterfrågas hos en ledare i lantbruket. Generellt har svaren varit likvärdiga, där någon lyft vissa specifika egenskaper högre än andra. Något som alla intervjuade har framfört är att det är viktigt att personen är social. En intervjuperson sa att det är viktigt att kunna hantera sociala frågor, exempelvis VAB och semestrar, en annan att den sociala kompetensen är avgörande. Att de personliga egenskaperna spelar absolut störst roll vid rekryterandet av en ledare framgår i alla fem intervjuer.

Vid intervjun med rekryteringskonsulten diskuterades de personliga egenskaperna. Där framgick det att dessa spelar stor roll även om också utbildning är av vikt. Frågor och påståenden som diskuterades och präglade diskussionen var bland annat:

”Är du intresserad av andra människor?” Rekryteringskonsult

”Är man inte intresserad av andra människor då är det som gjort för att inte funka”
Rekryteringskonsult

”Bra ledare bygger bra relationer.” Rekryteringskonsult

I intervjun med personen som är ansvarig för en rekrytering till en skola lyftes det bland annat att det är viktigt att hitta en flexibel och social person men framför allt någon som är bekväm med att leda och stötta elever. Precis som med rekryteringskonsulten handlar det om att kunna bygga relationer med andra människor. Likaså med personen som hjälper till vid rekrytering av en förman och

personen som söker driftsledare framgick det att det är viktigt att vara intresserad av andra människor.

Flera av intervjupersonerna berättade att det är viktigt att vederbörande kan samarbeta men också att personen i fråga är bra på att motivera andra.

”Man måste kunna motivera andra, man måste kunna förklara, man måste lyssna...”
Rekryteringskonsult

”...entusiasmera, lyssna in nya idéer, var intresserad... man ska kunna motivera den personal man har att jobba med...” Arbetsgivare 3

Fast det framför allt var de personliga egenskaperna som lyftes vid alla fem intervjutillfällen så nämndes även andra viktiga kompetenser. I intervjun med rekryteringskonsulten samt med personen som hjälper till vid anställandet av en förman framgick det att det är viktigt att kandidaten i fråga även utvecklar företaget.

”Det är inte bara människorna man ska utveckla utan det är ju också företaget och affärerna.”
Rekryteringskonsult

”Jag tycker ju lönsamhetsinriktad är viktigt” Arbetsgivare 3

Att arbeta som ledare innebär allt som ofta ett stort ansvar och andra saker som diskuterats under intervjuerna är att det är viktigt att personen som anställs är självständig och klarar att ha många bollar i luften eftersom det är komplext att driva ett lantbruk.

”att driva ett större lantbruk med 10 anställda det är ungefär som att driva ett verkstadsföretag med 100–150 anställda.” Rekryteringskonsult

”...komplexiteten i att driva ett lantbruk. Du ska kunna ekonomi, du ska kunna teknik, du ska kunna biologi, du ska kunna... kanske ledarskap. Det är så många saker... teknik också som ska optimeras samtidigt i en slags flödesprocess” Rekryteringskonsult

”...hantera många olika kompetensområden samtidigt, för problemet med jordbruk är ju att det inte är en specialiserad uppgift, utan många.” Arbetsgivare 4

I flera av intervjuerna lyfts det även att personen i fråga inte behöver vara fullärd. I en av intervjuerna anses det viktigt att vederbörande inte ska vara rädd för att fråga, och många av intervjuerna har präglats av att mycket är företagsspecifikt. Mycket går att lära så länge de personliga egenskaperna stämmer överens. Intresset för att lära bör finnas men personen i fråga kommer aldrig vara fullärd vid anställning oavsett bakgrund.

4.1.2 Intervjuer med lantmästare

Vid intervjuerna med lantmästare bekräftades det att de personliga egenskaperna spelar störst roll. Alla fick frågan vad som upplevdes spela störst roll vid rekryteringen. Svar som lyftes var att personkemin spelade störst roll eller att passa bra in i det existerande arbetslaget. Att kunna möta andra människor framgick även som något som kändes viktigt vid rekryteringen.

”Det var mina personliga egenskaper som spelade störst roll och viljan att lära mig. Vad jag kunde sen innan var inte så viktigt.” Lantmästare 4

4.2 Rekryteringsprocessen

4.2.1 Intervjuer med arbetsgivare

För att anställa en person med passande egenskaper behöver rätt beslut fattas, och med en genomarbetad rekryteringsprocess kan den bäst lämpade kandidaten väljas. I intervjuerna framgick det att rekryteringsprocessen ser ganska olika ut så till vida att de använde olika verktyg för att annonsera tjänsterna, vissa använde tester medan andra ställde sig mer kritiska till dessa. Alla som intervjuades var dock överens om att intressanta kandidater skulle genomgå någon slags intervju, och alla samlade in referenser även om dessa var av skiftande betydelse för rekryteringen mellan de intervjuade.

I intervjun med rekryteringskonsulten diskuterades kravprofil. Detta diskuterades även med personen som är ansvarig för en rekrytering till en skola. I skapandet av kravprofilen framfördes åsikter till kommunen, som bär huvudansvaret i rekryteringsprocessen, om vad som önskas hos den framtida ledaren. I intervjun med personen som hjälper till att rekrytera en förman var inställningen till kravprofil ganska avvaktande. Om kravprofilen blev för snäv kunde det innebära att man går miste om rätt person.

”för gör du den för smal då kanske du bommar riktiga stjärnor” Arbetsgivare 3

Vidare i rekryteringsprocessen sker urvalet av vilka kandidater som ska komma att intervjuas. Flera av de intervjuade berättar att det är få sökande till tjänsterna och några upplever brist på rätt kompetens. I flera av intervjuerna diskuterades kompetensbristen i lantbruket, vilket sågs som en nackdel. Med två intervjupersoner pratades det också om att det är en allmän kompetensbrist i många branscher, inte bara i lantbruket. I en del av intervjuerna diskuterades det vart lantmästarstudenterna tar vägen efter examen och att de finns en känsla av att de generellt sett inte söker arbete i ledande befattning i lantbruksföretag. Utan antingen tar över ett familjeföretag eller arbetar som säljare eller rådgivare. Det framgick i flertalet intervjuer att det finns en känsla av att inte så många är motiverade att arbeta praktiskt efter utbildningen.

”Sen finns det någonting som också gör det hela svårare och det är att det inte är så jättemånga som söker. Vi har ju kompetensbrist i lantbruket på alla positioner egentligen, så även om man har en drömbild av hur det här ska bli så är det ju inte alltid man hamnar där” Rekryteringskonsult

”Det är jättesvårt. Alltså sökande får man, men inte som är klassificerade” Arbetsgivare 1

”Det är inte så lätt att hitta arbetskraft heller” Arbetsgivare 2

”Du får inte 20 ansökningar och 10 är potentiella, utan dom senare åren har det varit svårt att hitta” Arbetsgivare 2

”Dom vi har träffat har varit väldigt bra men vi hade hoppats på fler. Vi har fått en massa klick men inte så jättemånga sökande” Arbetsgivare 3

”Det kunde varit fler, så är det” Arbetsgivare 3

”Så det är väl kanske det som är lite krävande för det är inte lätt att få tag i inspektorer idag och jag tänker att varför är det inte det? Det är ju inte för att det är dåliga jobb men det är ju för att man känner, alltså det kanske är enklare trots allt att gå ut och vara säljare.” Rekryteringskonsult

”För ni försvinner ut och gör andra saker jag har ingen aning om var ni tar vägen men många av er åker väl till ja till föräldragård och tar över den eller så är det då inom näringen på olika sätt och vis fodersäljare, rådgivning vad det nu kan va för nånting.” Arbetsgivare 4

Två av intervjupersonerna använde tester i samband med rekryteringen medan de tre andra ställde sig mer kritiska till användandet av tester.

”Jag tycker dom fungerar jättebra. Man kan få fram svagheter som man aldrig kan hitta i en intervju...” Rekryteringskonsult

”Någonstans ibland vet jag inte heller om alla tester och allt det är... för det hamnar igen i det här första personliga mötet.” Arbetsgivare 2

”Jag vet inte hur värdefullt det är.” Arbetsgivare 3

”Vi har gjort tester tidigare, men det blev så skrämmande resultat så det fick vi sluta med” Arbetsgivare 4

”Min uppfattning är väl att ett sådant test stämmer till ungefär 30% av en persons egenskaper och så vidare, medan testernas ägare eller utförare uppfattar att dom är 98%.” Arbetsgivare 4

Efter urvalet, där vissa gått igenom tester och andra inte, får kandidaterna komma på anställningsintervju. Om det är flera sökande tas det ofta fram gemensamma frågor så att anställningsintervjuerna blir likvärdiga och samma information blir

tillgänglig hos alla kandidater. Flera av arbetsgivarna vittnar om att det första intrycket spelar stor roll.

”...vi sätter då ihop ett antal frågor, samma frågor till alla vi har valt ut och sedan träffas vi...” Arbetsgivare 1

”Ungefär samma frågor till alla, men man kan ju dra i vissa trådar om man känner att här behöver jag försöka förstå den här personen lite mera.” Rekryteringskonsult

”...det första är ju då det personliga intryck man får av någon, och det ju väldigt intressant och säger ganska mycket om vederbörande så att säga” Arbetsgivare 4

Under intervjuerna diskuterades det vilken betydelse referenser har vid en rekrytering. Även här skiljde sig svaren från person till person. Två personer ansåg att referenser var mycket viktiga, en tyckte de kan vara svåra att tyda och samlade därför in något äldre referenser. En intervjuuppgav att referenser inte alltid behövs, och en att referenser är oerhört svåra att tyda.

”...det är ju nämligen så att man får ju väldigt sällan dåliga referenser med sig. Man kan få hyggliga, men dom riktigt dåliga får man ju liksom inte riktigt, och det är inte alltid man får dom när man ringer och pratar med en före detta arbetsgivare heller...” Rekryteringskonsult

”Referenserna spelar en mycket stor roll, helt klart. Det är klart” Arbetsgivare 1

”Jag tror inte alltid dom väger tyngst utan, det blir mer.. För du kan ju passa hos oss men inte hos den du var innan ju, så därför är ju inte alltid referenserna kanske det mest viktiga.” Arbetsgivare 2

”Ja men det tycker jag är jätteviktigt och jag tar gärna referenser... jag tar alltid referenser från näst senaste arbetsgivaren.” Arbetsgivare 3

”Referenser är väldigt viktiga därför att dom kan ge en bild av sådant som man själv inte har uppfattat. Dom kan bekräfta saker som man själv tror, så att det är jätteviktigt att.. i princip kan man säga att ingen anställs utan att ha pratat med referenser för att där får man då ofta höra.. Folk är väldigt ärliga och uppriktiga...” Arbetsgivare 4

Referensernas roll och betydelse ser alltså annorlunda ut beroende på vem som tillfrågades. Men det ses som ett komplement i rekryteringen hos de flesta för att kunna bekräfta den bild som skapats under den tidigare rekryteringsprocessen.

4.2.2 Intervjuer med lantmästare

Precis som i de mer omfattande intervjuerna är svaren mellan lantmästarna något skiljaktiga gällande rekryteringsprocessen. Vissa har genomgått tester eller skulle genomgått tester, medan några inte har behövt göra tester. Alla intervjuade har lämnat referenser i samband med rekryteringen.

4.3 Utbildning

4.3.1 Intervjuer med arbetsgivare

Utbildning var för alla arbetsgivare viktigt vid anställandet av en ledare. Inte det viktigaste, men en relevant utbildning hos kandidaten eftersträvades. I intervjun med rekryteringskonsulten ställdes frågan om utbildning är något som du som rekryteringskonsult tittar efter. Svaret blev ja. Av denna intervju framgick att det förespråkas att gå klart sin utbildning men att betygen aldrig efterfrågas, vilket sedan var återkommande i alla intervjuer. I den andra intervjun ställdes en liknande fråga angående utbildning och svaret var att det fanns önskemål om utbildning, men att antalet sökande kan vara få. Därav söktes det även likvärdig erfarenhet som en utbildning kan ge. Under tredje året på Lantmästarutbildningen går det att välja inriktning, och enligt arbetsgivarna spelar valet av inriktning liten roll i om en person ska anställas som ledare eller inte.

I intervjun med rekryteringskonsulten framgick det att det var särskilt viktigt med den analytiska förmågan och att denna utvecklas hos framtida kandidater. I intervjun med arbetsgivare 2 ansågs utbildning som en bra bas med goda förutsättningar, men att många företagsspecifika färdigheter ändå behöver läras ut. Arbetsgivare 3 hävdade att det är viktigt med någon slags grundläggande utbildning i de gröna näringarna men vilken nivå av utbildning är mindre relevant. Även i den sista intervjun ansågs utbildning som attraktivt hos en sökande.

”Men det ni läser, det består väldigt mycket av att ni får träna er analytiska förmåga. Det handlar inte om att ni kan absoluta tal i vad det gäller vissa byggnader eller något sådant där”
Rekryteringskonsult

”...hela tiden, hela tiden analysförmåga, förmågan att ligga som en helikopter över och se hängrännorna och inte bara stuprännorna” Rekryteringskonsult

Under två av intervjuerna diskuterades utbildning i stort och att det inte bara är specifik kunskap som efterfrågas, exempelvis kunskap om växtodling, animalieproduktion eller ekonomi utan att det är helheten i att läsa en utbildning som efterfrågas.

”Nätverket är väldigt viktigt... Hålla i, hålla ut, skriva det man ska skriva, läsa det man ska läsa.” Rekryteringskonsult

”Du har lärt dig mycket vid sidan om, du har lärt dig mycket runt omkring alltså logistik på olika vis fast du inte har läst så mycket logistik kanske...” Arbetsgivare 2

4.3.2 Intervjuer med lantmästare

Lantmästarna berättade att arbetsgivarna verkade uppskatta utbildningen, men vissa uppfattade det mer fördelaktigt än andra att vara lantmästare. Ingen behövde

innan anställningen uppvisa något bevis, till exempel examensbevis eller betyg, från utbildningen.

5. Diskussion

5.1 Beskriv en bra kandidat

Av resultatet går det att utläsa att den sociala kompetensen och de personliga egenskaperna var särskilt viktiga, både i intervjuerna med arbetsgivarna och i de med Lantmästarna. Det är alltså framför allt mjuka färdigheter som efterfrågas i samband med rekrytering av personer i ledande befattning i lantbruket. Mjuka färdigheter beskrivs i det teoretiska ramverket som subjektiva, och är svåra att bedöma eftersom det är komplicerat att mäta hur en person är (Huber, 2018).

Att som ledare vara intresserad av andra människor är särskilt viktigt, vilket diskuterades i flertalet intervjuer. Likaså skriver Blomquist och Röding (2010) att det är viktigt att vara intresserad av andra människor för att vara en bra ledare, samt kunna motivera andra. Även detta omnämndes under intervjuerna, att det är av stor vikt att personen i fråga kan motivera och entusiasmera sina medarbetare. Eftersom studier menar att den inre motivationen har en betydligt starkare positiv effekt när det handlar om prestation, produktivitet och närvaro än den yttre (Jacobsen & Thorsvik, 2021), kan förmågan att stärka andras inre motivation antas vara önskvärd hos en ledare. För att påverka människors inre behöver man som ledare vara relationsorienterad, vilket även kan kopplas till de mjuka färdigheterna som är högt prioriterade vid anställandet av en ledare inom lantbruket.

5.2 Rekryteringsprocessen

Kravprofiler skapas men i olika omfattning. Alla intervjupersoner är tydliga med vad som efterfrågas vid anställandet av en ledare, ändå tyder resultatet på att kravprofilerna ofta är ganska vida. Att skriva en allt för bred kravprofil kan leda till att hjälpen profilen är till för att generera uteblir och beslut i stället fattas alltmer på känsla. En förklaring till de vida kravprofilerna kan vara kompetensbristen som enligt flera intervjupersoner råder. Det är ofta svårt att finna kvalificerad personal, trots att det enligt Tillväxtverket (2020) är större chans att en person som utbildar sig inom den agrara näringen söker sig till

landsbygden i högre grad än andra. Det diskuterades även i intervjuerna med arbetsgivarna vad en lantmästarstudent söker efter examen. Om de söker en tjänst i ledande befattning på ett externt företag, eller hellre tar över ett familjeföretag, alternativt arbetar som säljare eller rådgivare. Det kan leda in på frågan om vilka motivationsfaktorer som är av störst betydelse för framtida lantmästare? Enligt Hertzbergs motivationsfaktorer kan motivationen öka med ett större ansvar (Blomquist & Röding, 2010). Det skulle då kunna ses som motiverande att söka en tjänst med större ansvar, eller finns det en risk att ansvaret skrämmer i väg potentiella kandidater? Lantmästarutbildningen tillsammans med Agrar ekonomi tar varje år emot cirka 100 studenter (Universitets- och högskolerådet, u.å.a) (Universitets- och högskolerådet, u.å.b). Hur många av dessa som tar över ett familjeföretag, respektive arbetar med försäljning, rådgivning eller annat som ligger utanför ledarrollerna inom lantbruk är okänt, vilket gör det svårt att veta vad som påverkar den kompetensbrist som intervjupersonerna upplever.

Uppfattningen angående tester var mellan intervjupersonerna olika. Några var mycket positiva till tester i samband med rekryteringen medan andra var starkt kritiska. Eftersom en av de intervjuade använt tester tidigare men frångått på grund av resultaten kan det tyda på låg tillförlitlighet, alternativt okunskap gällande tester och dess avläsning. Ingen av de intervjuade personerna uppgav att de gått från att inte använda tester till att börja använda, vilket lämnar ett tomrum för en eventuell slutsats i frågan om testers tillförlitlighet. Alla intervjupersoner som använde tester hade dem dock som ett komplement till intervjuerna, vilket enligt Andersson (2018) är korrekt eftersom det finns brister med tester. Det går inte med resultatet att avgöra hur stort underlag testerna utgör i det slutliga beslutsfattandet.

Resultatdelen berättar även att referensernas betydelse i rekryteringsprocessen är olika mellan intervjupersonerna. Det är därför svårt att dra någon slutsats hur tungt referenserna väger. Resultatet kan fastställa att det är olika mellan olika företag, och en anledning kan vara att det generellt sett är små företag med olika erfarenheter gällande rekrytering som bidragit i denna studie. Som tidigare nämnt är det svårt att bedöma en persons mjuka färdigheter som skulle kunna efterfrågas i ett samtal med referenser, vilket skulle kunna vara en bidragande faktor till att referensernas betydelse skiftar.

Några intervjupersoner nämnde att det första intrycket av en person är väldigt viktigt. Efter urvalet genomförs anställningsintervjuer med potentiella kandidater och här sker ofta det första fysiska mötet i rekryteringsprocessen. Det går att ifrågasätta hur det första intrycket av någon påverkar det senare beslutet, eftersom det första intrycket kan leda till att det söks bevis som bekräftar det (S. Hammond, et al., 1998). Vid flera anställningsintervjuer sammanställs ofta en slags guide som stöd för att underlätta att samma frågor ställs till alla kandidater. Detta för att processen och anställningsintervjuerna ska bli så rättvisa som möjligt. Den struktur som guiden ger kan leda till ett mer korrekt beslut (Skorstad, 2011). Även vid anställningsintervjuerna är det fördelaktigt med en genomarbetad kravprofil för att underlätta beslutsfattandet (Skorstad, 2011).

5.3 Utbildning

Utbildning är något som förespråkas. Att det är viktigt med utbildning går att se i resultatet men det är inte det viktigaste vid anställandet av en person i en ledande befattning. Utbildningen ger, enligt flera intervjupersoner, individerna en bas som sedan går att bygga vidare på. Vissa intervjupersoner har fått sökande med relevant utbildning, och kan i stället då möjliggöra för personer med liknande erfarenhet eller utbildning att rekryteras till tjänsten. I alla intervjuer är det de personliga egenskaperna som är den viktigaste faktorn – att kunna samarbeta, vara social och även ha möjlighet att analysera och göra strategiska val för företaget. Enligt de allmänna målen för Lantmästarutbildningen ska en student också tränas i dessa färdigheter. Det står skrivet att en student ska tränas i att *"identifiera, analysera och lösa problem"*, även *"diskutera problem och lösningar i dialog med olika grupper."* (SLU, u.å.d) Likaså ska studenten *"visa förmåga till lagarbete och samverkan i grupper med olika sammansättning"* (SLU, u.å.d).

I de specifika målen för varje kurs på Lantmästarutbildningen är det svårare att se hur dessa mjuka färdigheter tränas. I en valbar kurs under utbildningens andra år ska studenten *"öva på att kommunicera sina kunskaper..."* (SLU, u.å.f). I ingen annan obligatorisk kurs går det att se att de mjuka färdigheterna ska tränas för att uppnå målen för examinerad kurs. I innehållet för kurserna beskrivs hur undervisningen ska utföras. Här står det under vissa kurser att undervisning kommer genomföras i seminarieform, övningar, uppgifter och föreläsningar. Detta kan indikera att kursen ändå kommer träna studenterna i samarbete och att föra dialog med varandra. Likaså sker grupparbeten i många av kurserna. Vid genomförandet av grupparbeten kan de mjuka färdigheterna som nämns här ovan antas tränas, men det är svårt att avgöra om detta är ett faktum. Dock skulle en student rent teoretiskt kunna examineras utan viljan att samarbeta då det inte framgår i de kursspecifika målen. Det kan endast anas att studenterna faktiskt tränas i de mjuka färdigheterna eftersom det inte går att förankra i de kursspecifika målen. Vid anställning av en person i ledande befattning inom lantbruket är det sällan specifika kunskaper som efterfrågas, vilket är något som även diskuterades med de intervjuade lantmästarna. Viljan att lära sig behövde finnas men det viktigaste var inte vilken kunskap som fanns sedan innan.

Hur Lantmästarutbildningen lever upp till branschens förväntningar går därför att diskutera. De allmänna målen för examen tar upp flera punkter där studenterna får träna sina mjuka färdigheter för att få ut en examen men dessa efterföljs dåligt i de kursspecifika målen. Detta kan ses som en svaghet eftersom det är de mjuka färdigheterna som efterfrågas. I intervjun med rekryteringskonsulten förespråkades det starkt att gå klart sin utbildning, att hålla i och hålla ut. Detta sågs som karaktärsdanande och kan vara något positivt. En examen visar på att en person är ansvarstagande så till vida att personen tagit ansvar för sin utbildning, vilket är en mjuk färdighet som också efterfrågas i arbetslivet. I intervjun med rekryteringskonsulten diskuterades även de analytiska färdigheterna hos studenterna och det kunde anas att det finns ett större behov av att träna studenter i detta. I ingen av de andra intervjuerna diskuterades det vilken kunskap som

saknas hos studenterna, utan snarare att det råder kompetensbrist i branschen över lag. Kompetensbristen, i form av brist på sökande till tjänsterna och därmed få kandidater som är klassificerade, gör det svårt att få en bild av hur viktig utbildningen är och om den lever upp till förväntningarna i branschen.

Under lantmästarutbildningens tredje år går det att välja en fördjupning inom företagsekonomi eller lantbruksvetenskap. Denna inriktning har enligt intervjupersonerna liten betydelse för huruvida en person blir anställd i en ledande befattning i ett lantbruksföretag. Detta går att hänvisa till att det är de personliga egenskaperna som har störst betydelse vid rekryteringen.

Efter intervjuerna och analysen av dessa är det relevant att fundera över om studenterna har tillräcklig möjlighet att träna sina mellanmänniska förmågor i utbildningen? Att träna en person i mjuka färdigheter är tidskrävande (R. Laker & L. Powell, 2011). Det står inte i några kursspecifika mål i de obligatoriska kurserna i Lantmästarutbildningen att mjuka färdigheter ska tränas. Eftersom mjuka färdigheter är vad branschen efterfrågar saknas alltså träning i detta inom utbildningen vid en analys av de mål som finns skrivna. Däremot kan de tränas i form av grupparbeten med olika personer som genomförs under utbildningen men dessa finns inte nedskrivna i mål eller innehåll för kursen.

Betygen efterfrågas inte vid sökandet av en tjänst som ledare i ett lantbruksföretag.

5.4 Förslag till framtida forskning

Under arbetets gång har det identifierats att det saknas en del information för att kunna dra fullständiga slutsatser. Dessa skulle kunna ligga som grund för framtida studier. Under flera av intervjuerna har kompetensbrist diskuterats och att fördjupa sig i hur denna kompetensbrist ser ut skulle kunna vara förslag för framtida forskning. Huruvida kompetensbristen består i att det saknas kompetens hos de som studerat en utbildning inom den agrara näringen såsom exempelvis Lantmästarutbildningen eller om det är ett underskott på studenter och alltså kvalificerade kandidater, alltså att det finns för få lantmästare? Finns det några arbetslösa lantmästare? Eller försvinner alla lantmästare till säljare eller rådgivarroller, eller tar över familjeföretag hemma? Vad motiveras dagens lantmästarstudenter av?

För att få ett mer generellt svar angående vad som efterfrågas av en person som ska rekryteras till ledande befattning skulle det vara möjligt att skicka ut en enkät till relevanta företag. Detta skulle då ge möjlighet att se om de svar som arbetet bygger på går att applicera på en större mängd företag.

Arbetet analyserar Lantmästarutbildningen och huruvida studenter har möjlighet att förvärva de kunskaper som framtida arbetsgivare efterfrågar. Det skulle vara intressant att analysera liknande utbildningar på SLU såsom exempelvis Agrar ekonomi.

6. Slutsats

Syftet med denna uppsats är att få en förståelse för vilka kompetenser arbetsgivare söker efter vid rekrytering av personer till ledande befattning i lantbruksföretag. Hur testas dessa kompetenser som efterfrågas eller behöver de sökande uppvisa några bevis för sin kompetens eller utbildning? Detta följs av en analys huruvida studenterna vid lantmästarutbildningen lär sig det som efterfrågas.

Alla intervjuade är överens om att det är de personliga egenskaperna som spelar störst roll vid en rekrytering av ledarroller i lantbruksföretag. Att vara intresserad av andra människor och ha ett intresse för att bygga relationer är avgörande vid en rekrytering och en lyckad sådan.

Hur testningen av kompetenserna går till avviker lite mellan de intervjuade. Vissa använder tester vid rekrytering och andra ställer sig mer kritiska till användandet av tester. Alla använder referenser även om dessa är mer eller mindre betydelsefulla och alla kallar de intressanta kandidaterna på anställningsintervju.

Utbildning ses som viktigt och är en bra bas enligt alla intervjuade, men om utbildningen lever upp till arbetsgivarnas krav är svårt att säga. Det är generellt sett få sökande till tjänsterna och en stor kompetensbrist i branschen upplevs, vilket kan leda till att utbildning inte alltid är ett krav. I de allmänna målen för lantmästarexamen går det att utläsa att en del mjuka färdigheter som efterfrågas ska tränas, men dessa är svårare att hitta i de kursspecifika målen för utbildningen. I många kurser på Lantmästarutbildningen får studenterna dock träna sina mjuka färdigheter i samband med grupparbeten, men eftersom detta inte går att finna i de kursspecifika målen finns det alltså få bevis för att studenterna faktiskt tränas i mjuka färdigheter, utan det kan bara ses som ett antagande. Betyg eller examensbevis behövde inte uppvisas hos någon av de sökande kandidaterna och var inget arbetsgivarna var intresserade av.

Referenser

1992:1434. *Högskolelag*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Andersson, G., Hallen, N. & J. Smith, P., (2018). *Rekrytering och urval*. 1:3 red. Lund: Studentlitteratur AB.

Blomquist, C. & Röding, P., (2010). *Ledarskap - personen, reflektionen, samtalet*. 1:10 red. Lund: Studentlitteratur AB.

Bryman, A., (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2 red. Malmö: Liber.

Crosbie, R., (2005). Learning the soft skills of leadership. *INDUSTRIAL AND COMMERCIAL TRAINING*, 37(1), pp. 45-51.

Elg, M., (2009). *Rekrytering och anställning*. Stockholm: FAR SRS Förlag.

Entreprenadakademin, (u.å.). *Entreprenadakademin*. [Online] Available at: <https://www.entreprenadakademin.se/vanliga-fragor/vad-ar-det-for-skillnad-pa-kunskap-fardighet-och-kompetens> [Använd 29 03 2022].

Gunnarsson, R., (2020). *Infovoice*. [Online] Available at: <https://infovoice.se/urvalsstrategier-och-datainsamling/> [Använd 04 04 2022].

Hajdu, F., Eriksson, C., Waldenström, C. & Westholm, E., (2020). *Sveriges förändrade lantbruk – Lantbrukarnas egna röster om förändringar sedan 1990-talet och strategier inför framtiden*, u.o.: Sveriges lantbruksuniversitet, forskningsplattformen SLU Future Food.

Hammond, J., Keeney, R. & Raiffa, H., (1998). The Hidden Traps in Decision Making. *Harvard Business Review*, pp. 1-11.

Hansson, K., (2011). Snabbare beslut med danskt ledarskap. *Jordbruksaktuellt*, Available at: <https://www.ja.se/artikel/37292/snabbare-beslut-med-danskt-ledarskap.html> [Använd 04 04 2022].

Huber, A., (2018). Exploring hiring practitioner preferences for and assessment practices of prospective candidates. *Journal of Interior Design*, 43(4), pp. 21-44.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J., (2021). *Hur moderna organisationer fungerar*. 5:2 red. Lund: Studentlitteratur.

Jondal, J., (2019). *Land Lantbruk*. [Online] Available at: <https://www.landlantbruk.se/kronikor/konsten-att-rekrytera-en-bra-ledare/> [Använd 09 04 2022].

Laker, D. & Powell, J., (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), pp. 111-122.

Ledarna, (u.å.). *Processen vid rekrytering*. [Online] Available at: <https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/rekrytera-medarbetare/processen-vid-rekrytering/> [Använd 10 04 2022].

MYh, M. f. y., (2020). *Livsmedelsproduktion*, Västerås: Myndigheten för yrkeshögskolan.

Nationalencyklopedin, (u.å.). *Rekrytering*. [Online] Available at: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/rekrytering> [Använd 10 04 2022].

Patel, R. & Davidson, B., (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. 4:3 red. Lund: Studentlitteratur AB.

Robles, M., (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp. 453-465.

Skorstad, E., (2011). *Rätt person på rätt plats*. 1:1 red. Lund: Studentlitteratur AB.

SLU, (u.å.a). *Lantmästare*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/program-pa-grundniva/lantmastare/> [Använd 09 04 2022].

SLU, (u.å.b.). *Agrar ekonomi*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/program-pa-grundniva/agrar-ekonomi/> [Använd 09 04 2022].

SLU, (u.å.c). *Företagsekonomi tillämpad inom den agrara näringen, del II*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/FÖ0439/30057.2223> [Använd 24 05 2022].

SLU, (u.å.d). *Växtodling - marken och växterna*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/BI1272/30053.2223> [Använd 24 05 2022].

SLU, (u.å.e). *Växtproduktion*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/BI1273/40036.2223> [Använd 24 05 2022].

SLU, (u.å.f). *Växtodlingens styrmedel med tillämpad juridik för de areella näringarna*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/BI1315/40038.2223> [Använd 24 05 2022].

SLU, (u.å.g). *Animalieproduktion I*. [Online] Available at: <https://www.slu.se/utbildning/program-kurser/kurs/BI1313/10048.2223> [Använd 24 05 2022].

Tillväxtverket, (2020). *Landsbygders kompetensförsörjning – redovisning till regeringen*, u.o.: Tillväxtverket.

Universitets- och högskolerådet, (u.å.a). *Lantmästarprogrammet 2021*. [Online] Available at: <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=B4595943D48BC3595659A76018BC002F&astasearchperiod=HT21&astasearchfor=&astasearchcategory=> [Använd 09 04 2022].

Universitets- och högskolerådet, (u.å.b). *Agrar ekonomi 2021*. [Online] Available at: <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=F8A208CE73887A6B2DB7398EFA703CE4&astasearchperiod=HT21&astasearchfor=&astasearchcategory=> [Använd 09 04 2022].

Zamani, G. & Karami, E., (2006). Rural leadership and sustainable agriculture: Criteria for recruiting leaders. *Journal of Food, Agriculture & Environment*, 4(3&4), pp. 228-234.

Bilaga 1

Annonser för ledande befattning.

[Tillbaka till annonslistan](#)



VD till

Trolleholms Gods och Skåneskogen

På Trolleholm bedrivs framgångsrikt jord- och skogsbruk på godsets 5 000 ha. Dessutom omfattar affärsverksamheten även uthyrning av bostäder, jaktarrenden och energiproduktion. Omsättningen i koncernen Trolleholms Gods AB uppgår till 60-65 mnkr och driften sköts av 25 engagerade medarbetare.

Skåneskogens Utvecklings AB förvaltar ett skogsinnehav om 9 000 ha fördelat på fem skånska gods inklusive Trolleholm. Dessa gods äger tillsammans bolaget som sysselsätter fyra skogvaktare samt ett större antal entreprenörer. Bolaget omsätter 70-100 mnkr.

Som VD i båda bolagen har Du ansvaret för dess drift och utveckling. Du har stor frihet under ansvar och fördelar Din tid mellan Trolleholms Gods och Skåneskogen.

Vi erbjuder Dig

- att leda en engagerad skara medarbetare i en stabil organisation där kvalitet är i fokus
- en tjänst präglad av långsiktighet före kortsiktiga trender
- en samarbetsinriktad organisationskultur med delegerat ansvar och korta beslutsvägar
- en position med stor frihet att förverkliga din potential
- att ta vid och fortsätta utvecklingen av Skånes främsta skogs- och godsförvaltning

Vi ser gärna att Du

- har högre skoglig utbildning och relevant yrkeserfarenhet.
- är kommersiell och driven med sinne för affärsutveckling
- är en kommunikativ och modern ledare
- kan motivera och leda sex engagerade mellanchefer; en lantbruksinspektör, fyra skogvaktare och en administrativ chef.
- Uppskattar ett nära samarbete med ägare och styrelse
- Har förmåga till överblick och strategiskt tänkande
- Väljer att se möjligheter och är lösningsinriktad.

Vi erbjuder ett attraktivt ersättningspaket med möjlighet till bostad i godsmiljön på Trolleholm.

Tillträde av tjänsten sker enligt överenskommelse. Ansök senast **2022-04-25**

Mer information om tjänsten får Du genom att kontakta Annika Bergman, HIR Rekrytering på 070-567 18 57.

Skicka Din ansökan märkt "VD" till annika.bergman@hushallningssallskapet.se

Läs mer om verksamheten på www.trolleholmsgods.se. Kontakter behandlas konfidentiellt och i enlighet med GDPR.



FÖRETAG

[Trolleholms Gods och Skåneskogen](#)

WEBBADDRESS

[Webbsida](#)

LÄN

Skåne län

KONTAKTPERSON 1

Annika Bergman, HIR Rekrytering

070-567 18 57

annika.bergman@hushallningssallskapet.se

PUBLICERINGSDATUM

28 mars 2022

SISTA ANSÖKNINGSDATUM

25 april 2022

KATEGORIER

[Chefstjänster, Skogsbruk, Förvaltning](#)
[Sök tjänst](#)



Jordbruksförvaltare

Statens Fastighetsverk

Uppsala

Jord

Sista ansökningsdag: 2022-04-29

Tradition i utveckling. Statens fastighetsverk förvaltar en mångfald av statligt ägda fastigheter – däribland regeringsbyggnader, domstolar, slott och kungsgårdar, teatrar, museer, ambassader samt en sjundedel av landets yta bestående av skog och mark. De är en del av vår gemensamma historia och framtid. Vi äger allt detta tillsammans och SFV:s uppgift är att förvalta och utveckla detta på ett långsiktigt hållbart sätt.

SFV Jord ansvarar för förvaltning av kungsgårdar i mellersta och södra Sverige, kronoholmar runt hela Sveriges kust samt hantering av jordbruksavtal på uppdrag av Fortifikationsverket och Naturvårdsverket.

Till Statens fastighetsverk söker vi nu en jordbruksförvaltare. Tjänsten är på heltid med stort omgående. Fastighetsområde Jord består av totalt elva medarbetare stationerade i Uppsala där även du kommer att arbeta.

Din roll

Du kommer tillsammans med övriga förvaltare att arbeta med de upplåtelser som finns på egendomarna, det vill säga jordbruksarrenden, bostadsarrenden och andra typer av nyttjanderätter.

Exempel på arbetsuppgifter och ansvarsområden är följande:

- Projektledning i framförallt mindre underhålls- och investeringsprojekt
- Utveckling av jordbruksegendomarna
- Kulturmiljöfrågor
- Budgetansvar
- Administrativa arbetsuppgifter
- Tillsyn av objekten

Tjänsten innebär många kundkontakter, med arrendatorer, hyresgäster och allmänheten i anslutning till befintliga upplåtelser samt avtalshantering såsom omförhandling och nyteckning av nyttjanderättsupplåtelser. Resor i framförallt södra Sverige ingår i tjänsten.

Din profil

Vi söker dig som är utbildad lantmästare/agronom eller har motsvarande kunskaper som arbetsgivaren finner relevant. Du har kunskaper inom jordbruk, byggnadsteknik eller ekonomi. Vi ser gärna att du är insatt i modernt och praktiskt jordbruk. Även grundläggande kunskaper i arrende- och hyreslagstiftning, avtalsskrivning samt miljökunskaper är en fördel. Du har god IT-vana och har lätt för att sätta dig in i nya digitala system.

Vi lägger mycket stor vikt vid dina personliga egenskaper. Som person har du lätt för att kommunicera och har god samarbetsförmåga då vi arbetar i team. Du är självständig och slutför det som du åtagit dig och har god förmåga att strukturera, planera och organisera ditt arbete. Det är viktigt att du har lätt för att uttrycka dig väl i tal och skrift på svenska eftersom arbetet innebär mycket kontakt med våra kunder.

FÖRETAG

Statens Fastighetsverk

WEBBADRESS

Webbsida

LÄN

Uppsala län

POSTADRESS

Box 820 833 26 STRÖMSUND

KONTAKTPERSON 1

Ingrid Ljung, Förvaltningsområdeschef

010-478 78 16

ingrid.ljung@sfv.se

PUBLICERINGSDATUM

8 april 2022

SISTA ANSÖKNINGSDATUM

29 april 2022

KATEGORIER

Förvaltning, Agronom, Lantmästare, Ekonomi, Lantbruk

B-körkort krävs.

Mer information

SFV tillämpar 6 mån provanställning

Fackliga representanter för SACO, SEKO och OFR nås via vår växel, 010-478 70 00. Mer information om SFV hittar du på www.sfv.se.

Statens fastighetsverk erbjuder en attraktiv arbetsplats som eftersträvar jämn könsfördelning och värdesätter de kvaliteter som mångfald tillför verksamheten. Vi är stolta över att vara statsanställda och få bidra till en positiv samhällsutveckling.

Sista ansökningsdag är 2022-04-29 och vi ser fram emot din ansökan och CV. Välkommen till oss!

Kontakt:

Ingrid Ljung, Förvaltningsområdeschef
010-478 78 16
ingrid.ljung@sfv.se

[Ansök](#)



LIKNAVDE JOBB

[Tillbaka till annonslistan](#)

SKURUPS JORDBRUK

Driftschef till Skurups Jordbruks/ Nils Holgerssongymnasiet

Skurups Jordbruk AB

Om arbetsplatsen

Skurups jordbruks AB är ett eget bolag med en aktiv styrelse. Bolaget är helägt av Skurups kommun och består i dagsläget av sju medarbetare som tillsammans driver och förvaltar ett skolorbruk på 300 hektar samt mjölkproduktion med cirka 100 kor. Bolaget har nära samarbete Nils Holgerssongymnasiet och syftet är att ge eleverna praktisk erfarenhet inom områdena jordbruk och djurhållning. Organisationen ansvarar även för en minipark med olika smådjur. Smådjursavdelningen tar emot besökare från förskolor i Skurup med omnejd och även privatpersoner.

Arbetsuppgifter

Som driftschef ansvarar du för ekonomi och planeringen av jordbruket och deltar samtidigt i den praktiska driften. Du arbetar i nära samarbete med personalen inom jordbruket. Till din hjälp har du Ladugårdsförmannen, som har resultat- och personalansvar för kostallarna och djursköterna. En viktig del i arbetet är den praktiska handledningen av elever från Nils Holgerssongymnasiet. Tillsammans med styrelsen drar du upp riktlinjerna för jordbrukets framtid. Du har personalansvar för sex stycken medarbetare som arbetar på jordbruket. Du kommer att självständigt att driva flertalet processer och du kommer att samverka med olika aktörer. Du kommer, tillsammans med styrelsens representant, att ingå i kommunens bolagsledning.

Hos oss får du möjligheten att kombinera traditionellt operativt arbete inom området, med en mindre men betydligt bredare del av ledarskap, ekonomi och utvecklingsarbete.

Kvalifikationer

Vi söker dig som är utbildad Lantmästare, Gärdsmästare, Agronom eller annan utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Du har också med ett par års erfarenhet av driftledning inom växtodling.

Som person är du växtodlings- och maskinintresserad och har tidigare arbetat som chef med fullt ekonomiskt ansvar, arbetsmiljöansvar och personalansvar. Det är viktigt att du är social och har ett genuint intresse för eleverna och deras lärande. Du är strukturerad och kan samtidigt vara flexibel i ditt arbetssätt.

Anställningens omfattning

Anställningsform: Tillsvidareanställning

Omfattning: Heltid

Ansökan

Ansök senast: 2022-05-08

Referensnummer: A1092539

FÖRETAG

[Skurups Jordbruk AB](#)

WEBBADRESS

[Webbsida](#)

LÄN

Skåne län

KONTAKTPERSON 1

Christer Larsson Ordförande

0708-704 480

KONTAKTPERSON 2

Magnus Andersson, Ordförande, förste vice

0706-756 504

PUBLICERINGSDATUM

8 april 2022

SISTA ANSÖKNINGSDATUM

8 maj 2022

KATEGORIER

[Agronom, Lantmästare, Chefstjänster](#)

[Ansök här](#)

Anställning

Antal annonserade arbetstillfällen: 1

Kontakt

Kontaktperson

Christer Larsson

Ordförande

0708-704 480

Magnus Andersson

Ordförande, förste vice

0706-756 504

Facklig företrädare

Fackliga företrädare nås via kommunens växel

0411-53 60 00

Övrigt

Skurups kommun har runt 16 000 invånare och ligger naturskönt på den skånska sydkusten, med utmärkta kommunikationer till Malmö, Ystad, Lund och Köpenhamn. I vår kommun bor invånarna i lugnet, med staden runt knuten. Det lokala näringslivet blomstrar och inflyttningen till kommunen ökar.

1 200 medarbetare håller dagligen hjulen snurrande, med fullt engagemang för medborgarnas bästa. Hos oss är du med och bygger en attraktiv kommun där dialog, öppenhet och gott bemötande genomsyrar organisationen. Vi är stolta över våra korta beslutsvägar. Tillsammans gör vi skillnad!

För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen i Skurups Jordbruks AB samt möjliggöra god kommunikation med våra sökande ber vi dig skicka in din ansökan digitalt och inte via e-post eller pappersformat. Vi kommer att behandla ansökningarna löpande under ansökningsperioden, så vänta inte med din ansökan!

Inför rekryteringsarbetet har Skurups Jordbruks AB tagit ställning till rekryteringskanaler och marknadsföring. Vi undanbeder oss därför bestämt kontakt med mediasäljare, rekryteringssajter och liknande.



LIKANDE JOBB

◀ Tillbaka till annonslistan



Förman till nybyggt slaktsvinsstall

Koberg Förvaltning AB

Koberg och Gåsevadholm är två enskilda egendomar i Västergötland och Halland vilka samförvaltas av Koberg Förvaltning AB. Med anor från 1400-talet finner du här fantastiska och unika miljöer som bjuder på många upplevelser.

Var med och utveckla Sveriges modernaste slaktsvinsstall. Kobergs egendom, belägen mellan Alingsås och Trollhättan startar en grisuppfödning i helt nybyggda stallar. Produktionsstart är planerad till slutet av oktober 2022. Stallarna är designade med modern teknik för att ge den bästa djuromsorg och en optimal arbetsmiljö. Exempelvis återvinning av värme från gödsel, automatisk halmning samt vändbar ventilation för att göra det lätt att driva grisarna. Varje vecka sätts det in ca 700 grisar som levereras från en och samma smågrisleverantör, totala antalet platser är 10.500.

Vi söker nu dig som vill vara med från start! Tjänsten som förman innefattar ett stort ansvar för produktion och övrig personal! Självklart har du ett brinnande intresse för djur och erfarenhet av djurhantering. Vi ser också att du har stort intresse för foder då du även kommer ha ansvar för den egna fodertillverkningen på anläggningen.

Vem är du?

Vi söker dig som har tidigare erfarenhet av djurskötsel och personalledning och som är redo för en ny spännande utmaning! Du har god initiativförmåga, är lyhörd och intresserad av vad som händer i vår närhet men också i omvärlden.

Tillträde

Datum för tillträde är planerat till 15 september 2022. Månadslön enligt avtal. Helgtjänstgöring enligt rullande schema. Provanställning 6 månader tillämpas. Möjlighet till boende på gården finns.

Välkommen med ansökan till: carl-otto@koberg.se

Sista ansökan 10 maj 2022, urval sker löpande och tillsättning av tjänsten kan göras innan ansökningstiden gått ut.

Vid frågor om tjänsten kontakta:

Carl-Otto Swartz, 0705 510 021

Jonas Lindgren, 0703 944 438

Titta gärna in på koberg.se för mer info om egendomens övriga verksamheter.



LIKNAVANDE JOBB

FÖRETAG

Koberg Förvaltning AB

WEBBADDRESS

Webbsida

LÄN

Västra Götalands län

KONTAKTPERSON 1

Carl-Otto Swartz

0705 510 021

carl-otto@koberg.se

KONTAKTPERSON 2

Jonas Lindgren

0703 944 438

PUBLICERINGSDATUM

31 mars 2022

SISTA ANSÖKNINGSDATUM

10 maj 2022

KATEGORIER

Förman, Djurhållning, Lantbruk
Sök tjänst



Driftsledare för växtodlingen

I Hultsfreds kommun och vackra Emådalen mellan Målilla och Mörlunda ligger Stora Aby. Här bedriver Familjen Axelsson tillsammans med medarbetare odling på ca 500 hektar, varav ca 170 ha potatis och 20 ha jordgubbar. Övrig areal är främst spannmål och raps. Företaget omsätter ca 50 milj. Kr och har 20 medarbetare året runt plus säsongsanställda.

Vi säljer våra produkter under eget varumärke till butiker, kommuner och restauranger i hela Småland. Mer information om företaget hittar du på www.axelssonsiaby.se

Vår nuvarande driftsledare flyttar tillbaka till sina hemtrakter och vi söker nu hans efterträdare. Som driftsledare för växtodlingen planerar och leder du alla moment i odlingen, med stort fokus på effektiv produktion av potatis med hög kvalitet. Du leder ett team med 5 – 8 maskinförare samt extra personal vid skörd och ansvarar bl.a. för schemaläggning, maskinunderhåll, lagerhållning och ekonomisk uppföljning.

Du kommer att ha ett nära samarbete med odlingsledaren för trädgårdsodlingen (jordgubbar, hallon mm), packeriansvarig och vd, samt ingå i företagets ledningsgrupp. Som externt stöd har du en potatisodlingsrådgivare samt HIR-rådgivare för övrig växtodling och uppföljning.

Vi söker Dig med goda ledaregenskaper och ett stort kunnande och intresse för potatis och växtodlingen. Du har erfarenhet som ledare och maskinförare och en lantbruksutbildning, som lantmästare, driftsledare eller liknande. Sprutcertifikat, truckkörkort, erfarenhet från verkstadsarbete med maskinunderhåll är meriterande. Vi lägger stor vikt vid personligt engagemang och samarbetsförmåga.

Anställningsform: tillsvidareanställning som tjänsteman (provanställning 6 månader)

Tillträde: 2022-03-01 eller enligt överenskommelse; vi kan hjälpa till med bostadsfrågan
Välkommen med din ansökan till martin.boigs@axelssonsiaby.se med personligt brev samt meritförteckning senast 2021-12-12.

Vid frågor angående tjänsten kontakta gärna vår driftsledare Erik Åkesson på 0733-997783

Bilaga 2

Intervjuguide omfattande intervjuer

Inledning

Vi läser tredje och sista året vid lantmästarprogrammet och vi har valt att skriva vårt examensarbete inom ämnet rekrytering. Vi vill ta reda på vilka kompetenser som efterfrågas vid anställandet av en ny ledare i ett lantbruksföretag och om dessa kompetenser återspeglas i utbildningen och om vi lär oss det som branschen efterfrågar. Vi är även intresserade av själva rekryteringsprocessen och hur den generellt sett ser ut i lantbruksföretag. Vi vill därför prata med dig om de erfarenheter du har kring rekrytering och vad som efterfrågas vid en nyrekrytering av en ledarroll i ett lantbruksföretag.

Självklart är du anonym som du sett via den samtyckesblankett vi skickat ut tidigare. Får vi spela in intervjun för att kunna lyssna på den igen vid ett senare tillfälle?

Är ni intresserade av att få arbetet när det är godkänt?

Frågor

Tematiska frågor som stöd

Öppen diskussion:

- Hur tänker ni när ni rekryterar en ny person som ledare i lantbruket?
- Vad är viktigt?
- Hur ser arbetet med rekryteringen ut?
- Vad är det första du tittar på hos en sökande vid en nyrekrytering av ledare i lantbruket?
- Om du skulle beskriva en bra kandidat för rekrytering hur skulle du beskriva denna? Både egenskaper och färdigheter.
- Kan ni beskriva vilka färdigheter ni anser är de viktigaste vid rekrytering av ledare? Ansvarstagande osv.

Rekrytering

- Hur ser processen ut vid rekrytering? Vad är första steget?
- Om det upprättas en kravprofil hur upprättas denna? Följs denna sedan eller hur fattas beslutet?

- Vid rekrytering av en ledarroll. Använder ni några hjälpmedel? Tester?
- Fungerar dessa bra? Eller är det något ni funderat på att använda?
- Intervjusituationen: ställs samma frågor till alla sökanden? Hur lägger ni upp en intervju?
- Rekryteringskonsult: Hur vet ni vad företagarna vill ha?

Kompetens

- Hur bedöms referenser från tidigare jobb?
- Vad värderar du högst tekniska färdigheter, såsom kunskap inom exv. GPSsystem, Sprutcertifikat, semin utbildning, duktiga på att skruva (förklaring), mjuka färdigheter, såsom ansvarstagande, driven, bra på att samarbeta osv (förklaring) vid rekrytering?

Utbildning

- Tittar ni något på den ansökandes betyg från utbildning?
- Tittar ni på examensbevis?
- Det finns olika inriktningar under Lantmästarprogrammets tredje år, företagsekonomi eller lantbruksvetenskap med inriktning: bygg, växtodling och animalieproduktion. Hur påverkar detta er syn på de ansökande? Hur viktig blir specialiseringen under detta år?

Intervjuguide lantmästare

- Vad upplevde du spelade störst roll vid rekryteringen?
- Fick ni uppvisa betyg eller examensbevis från utbildning?
- Tog de referenser?
- Gjordes det tester?

Bilaga 3

Information om intervjun samt samtyckesblankett.

Information kring intervjun

Tack för att du valt att ställa upp på en intervju som en del av vårt, Jenny Hermansson och Olivia Berntssons, kandidatarbete inom företagsekonomi vid Lantmästarutbildningen. I detta examensarbete ska vi undersöka vilka kompetenser som efterfrågas vid anställandet av ledare inom lantbruket för att sedan ta reda på om detta återspeglas i Lantmästarutbildningen. Därför är vi intresserade av dina erfarenheter och upplevelser inom branschen. Är det möjligt genomför vi intervjun över videolänk så som Skype eller Zoom, men det går också med ett telefonsamtal. Om det är okej med dig kommer intervjun att spelas in så att vi kan återge dina tankar, erfarenheter och reflektioner på ett korrekt sätt. Din medverkan är anonym och intervjun kommer efteråt att transkriberas på ett sätt så anonymitet kan säkerställas. Därefter kommer ljudfilen att raderas. Deltagandet är frivilligt och du kan när som helst under intervjun välja att avbryta och avsluta intervjun samtidigt som du kan välja att avstå från att svara på frågor. Materialet kommer att analyseras och utgöra grunden för vår uppsats som sen kommer publiceras i via Sveriges Lantbruksuniversitet för kandidatarbete inom företagsekonomi. Om ni önskar kommer ni givetvis få en slutversion skickad till er när arbetet är slutfört och godkänt.

Kontaktuppgifter:

Jenny Hermansson,

Mail: jyhe0003@stud.slu.se, Tel: 073 3224293,

Samtyckesblankett

Du medverkar i arbetet med examensarbete 15 HP vilket innebär att SLU behandlar dina personuppgifter. Att ge SLU ditt samtycke är helt frivilligt, men utan behandlingen av dina personuppgifter kan

inte forskningen genomföras. Denna blankett syftar till att ge dig all information som behövs för att du ska kunna ta ställning till om du vill ge ditt samtycke till att SLU hanterar dina personuppgifter eller inte.

Du har alltid rätt att ta tillbaka ditt samtycke utan att behöva ge några skäl för detta. SLU är ansvarig för behandlingen av dina personuppgifter, och du når SLU:s dataskyddsombud på dataskydd@slu.se eller via 018-67 20 90. Din kontaktperson för detta arbete är: Jenny Hermansson, jyhe0003@stud.slu.se, 073 3224293,

Uppgifter som kommer samlas in berör dessa teman:
bakgrundsinformation, rekrytering, kompetens, utbildning.

Ändamålet med behandlingen av dina personuppgifter är att SLUs student ska kunna genomföra sitt examensarbete enligt korrekt vetenskaplig metod och bidra till forskning på specifikt område inom företagsledning med fokus på rekrytering av ledarroller inom lantbruket.

Om du vill läsa mer information om hur SLU behandlar personuppgifter och om dina rättigheter kan du hitta den informationen på www.slu.se/personuppgifter.

☐ Jag samtycker till att SLU behandlar personuppgifter om mig på det sätt som förklaras i denna text, inklusive känsliga uppgifter om jag lämnar sådana.

Underskrift

Plats, datum

Namnförtydligande

(roll, organisation)

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Även om du inte publicerar fulltexten kommer den arkiveras digitalt. Om fler än en person har skrivit arbetet gäller krysset för samtliga författare. Läs om SLU:s publiceringsavtal här:

- <https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

☒ JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.