



Rekrytering av grisskötare

Vilka svårigheter upplever smågrisföretagare vid rekrytering av personal samt organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av personal

Hanna Hedberg

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp

Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap / Institutionen för ekonomi

Agrar ekonomi

Examensarbete/SLU, Institutionen för Ekonomi, 1719 • ISSN 1401-4084

Uppsala 2026



Rekrytering av grisskötare: Vilka svårigheter upplever smågrisföretagare vid rekryteringen av personal samt organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av personal

Hanna Hedberg

Handledare:	Karin Hakelius, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för ekonomi
Examinator:	Per-Anders Langendahl, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för ekonomi
Omfattning:	15 hp
Nivå och fördjupning:	Grundnivå, G2E
Kurstitel:	Självständigt arbete i Företagsekonomi
Kurskod:	EX0902
Program/utbildning:	Agrar ekonomi
Kursansvarig inst.:	Institutionen för ekonomi
Utgivningsort:	Uppsala
Utgivningsår:	2026
Upphovsrätt:	Alla bilder används med upphovspersonens tillstånd.
Serietitel:	Examensarbete/SLU, Institutionen för ekonomi
Delnummer i serien:	1719
ISSN:	1401-4084
Nyckelord:	Smågrisproduktion, rekrytering, anställda, motivation, förändring, livsmedelsproduktion, självförsörjningsgrad

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap
Institutionen för ekonomi

Sammanfattning

Under de senaste 35 åren kan en tydligt nedåtgående kurva konstateras angående aktiva jordbruksföretag. Vi ser också att i princip alla branscher inom jordbruket är i stort behov gällande arbetskraft. Samtidigt pågår en intensiv debatt kring hur Sveriges självförsörjningsgrad skall stärkas genom att öka den svenska livsmedelsproduktionen. Således uppstår ett dilemma då nya mål om ökad livsmedelsproduktion i Sverige sätts samtidigt som svenska livsmedelsproducenter upplever stora svårigheter att hitta arbetskraft.

Syftet med studien är att undersöka vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av personal samt vilka organisatoriska faktorer som är viktigast för att bibehålla befintlig personal. Studien bygger på en kvalitativ forskningsmetod där empirisk data samlats in genom semistrukturerade intervjuer med 5 smågrisproducenter i norra Mellansverige, datan har sedan analyserats med en så kallad tematisk analys. Uppsatsens teoretiska referensram utgörs av tre teorier *Herzbergs tvåfaktorteori*, *Cultural approaches* och *Practice theory* som används som verktyg för att tolka den insamlade empirin.

De fyra slutgiltiga teman som den tematiska analysen uppdagar är *rekrytering*, *attraktiva egenskaper vid rekrytering*, *ledarskap & motivation* och *förändring & framtid*. Vidare visar studiens resultat att viktiga faktorer för att behålla personal inom smågrisproduktioner är möjligheten till att avancera inom verksamheten samt upplevelsen av delaktighet i verksamheten. Fortsättningsvis konstaterar författaren att den främsta utmaningen smågrisföretagare upplever i samband med rekrytering av personal är bristen på intresse för branschen hos potentiella arbetstagare. Att intresset för gris i samhället är mycket litet förklaras med hjälp av *cultural approaches* vara på grund av dels normer kring hur arbete och karriär bör se ut, dels på grund av en medial missvisande bild av branschen som följd av utbredningen djurrättsaktivister. Författaren tolkar fortsättningsvis empirin med hjälp av *practice theory*, denna uppenbarar en möjlig åtgärd för dilemmat i form av ökat fokus på praktisk exponering av grisbranschen hos naturbruksgymnasierna.

Sammanfattningsvis visar studien att smågrisproducenter upplever bristen på intresse för branschen som en huvudsaklig orsak till att rekrytering av ny personal ofta är en utmaning. Studien ger också en djupare förståelse kring vilka individer som blir kvar inom verksamheten eller branschen och vad motivationen är. Avslutningsvis önskar författaren att studien kan belysa vikten av praktisk exponering samt ökat fokus på grisbranschen på naturbruksgymnasium.

Nyckelord: Smågrisproduktion, rekrytering, anställda, motivation, förändring, livsmedelsproduktion, självförsörjningsgrad

Abstract

Over the past 35 years, a clearly declining trend can be observed in the number of active agricultural enterprises. At the same time, all sectors within agriculture are experiencing a substantial need for labour. Concurrently, an intensive debate is ongoing regarding how Sweden's level of self-sufficiency can be strengthened through increased domestic food production. This situation forms a dilemma, as new goals for increased food production are established while Swedish food producers face significant challenges in recruiting labour.

This study aims to examine the challenges experienced by Swedish piglet producers in the recruitment of staff, as well as to identify the organizational factors that are most important for retaining existing employees. The study is based on a qualitative research approach, where empirical data were collected through semi-structured interviews with five piglet producers. The data were subsequently analysed using a thematic analysis. The theoretical framework of the thesis consists of three theories—Herzberg's two-factor theory, cultural approaches, and practice theory—which are used as analytical tools to interpret the empirical material.

The thematic analysis identified four final themes: recruitment, attractive attributes in recruitment, leadership & motivation, and future & change. Furthermore, the results of the study indicate that important factors for employee retention within piglet production include opportunities for career advancement within the enterprise and a sense of participation in the organisation. The study further concludes that the primary challenge experienced by piglet producers in relation to recruitment is the lack of interest in the sector among potential employees. Using cultural approaches, the low level of societal interest in pig production is explained by norms in society regarding work and career expectations, as well as by a misleading media portrayal of the sector influenced by the spread of animal rights activists. The empirical findings are further interpreted through practice theory, which highlights a potential measure to address the dilemma in the form of increased practical exposure to pig production within agricultural high schools.

In summary, the study demonstrates that piglet producers perceive the lack of interest in the sector as a major reason why recruitment of new staff often is challenging. The study also provides a deeper understanding of which individuals remain within the enterprise or the sector and what motivates them to do so. Finally, the study aims to highlight the importance of practical exposure and an increased focus on pig production within agricultural high schools.

Keywords: Piglet production, recruitment, employees, motivation, change, food production, self-sufficiency

TACK!

Jag vill tillägna ett stort tack till mina fem respondenter som tagit sin tid för att medverka i intervjun, er information har varit mycket värdefull och har givit mig goda insikter kring vilka utmaningar som råder inom ämnet.

Ett stort tack riktas även till min handledare Karin, din tid och dina synpunkter har varit mycket givande i uppsatsprocessen.

Avslutningsvis ger jag det varmaste tack till min familj Albin och Holger som ger mig glädje och motiverar mig varje dag, och till mamma & Linda som frigjort mycket tid till mitt arbete.

Hanna Hedberg

Innehållsförteckning

1. Introduktion	9
1.1 Problembakgrund.....	9
1.1.1 Empiriskt problem	10
1.1.2 Teoretiskt problem	10
1.2 Syfte & forskningsfrågor.....	11
1.3 Avgränsningar	12
2. Teori	13
2.1 Litteraturgenomgång.....	13
2.2 Herzbergs tvåfaktorteori.....	13
2.3 Cultural approaches	14
2.4 Practice theory	15
2.5 Teoretisk syntes	16
3. Metod.....	18
3.1 Val av metod	18
3.2 Empirisk studie.....	18
3.2.1 Urval.....	19
3.2.2 Analys	19
3.2.3 Etik	20
3.2.4 Kvalitet	20
4. Insamlad empiri.....	23
4.1 Presentation av respondenter.....	23
4.2 Rekrytering.....	23
4.3 Attraktiva egenskaper vid rekrytering	24
4.4 Ledarskap och motivation	25
4.5 Framtid och förändring.....	26
5. Analys och resultat.....	28
5.1 Herzbergs tvåfaktorteori och motivation	28
5.2 Cultural approaches och grisknäringen.....	29
5.3 Practice theory och intresse för gris.....	30
5.4 Tematisk analys	31
6. Diskussion och slutsats	34
6.1 Diskussion.....	34
6.2 Slutsats	35
Referenser.....	37

Bilaga 1	39
Bilaga 2	40

1. Introduktion

Uppsatsens introduktionskapitel ger läsaren en redogörelse för problembakgrunden som studien bygger på. Fortsättningsvis presenteras studiens syfte och de forskningsfrågor som studien ämnar besvara samt de avgränsningar som gjorts.

1.1 Problembakgrund

Under de senaste 35 åren kan en tydligt nedåtgående trend vad gäller aktiva svenska jordbruksföretag konstateras. Statistik visar att antalet jordbruksföretag sjunkit med dryga 43 procent under denna tidsperiod (Jordbruksverket 2024). Vi ser också att i princip inom alla jordbrukets branscher, är behovet stort gällande arbetskraft. I en intervju med SVT berättar Sofia Karlsson, tidigare ordförande för LRF väst, att lantbrukets arbetsgivare över hela landet rapporterar om brist på personal (SVT 2020). Ungdomsbarometern (2025) visar dessutom att normen kring arbete hos ungdomar idag är ett flexibelt arbete som genererar stora inkomster. Lantbruket är inte en typisk bransch som präglas av flexibilitet eller skyhögt lönsamhet, vilket kan göra att ungdomar väljer bort denna bransch.

Samtidigt pågår en intensiv debatt kring hur Sveriges självförsörjningsgrad skall stärkas genom att öka den svenska livsmedelsproduktionen och därmed animalieproduktionen. Branschorganisationer och aktörer menar att Sverige inom tio år kan öka livsmedelsproduktionen med tio procent enligt rapporten *Grön uppväxling* (LRF et al. 2026). Dilemmat som kan uppstå här och som sannolikt kommer att göra det i viss utsträckning är att de politiska förutsättningarna för att öka livsmedelsproduktionen kommer att förbättras men bristen på arbetskraft kvarstår.

Vidare kan man konstatera att en av utmaningarna med att öka livsmedelsproduktionen och i synnerhet animalieproduktionen är att hitta arbetskraft. Animalieproduktionen är arbetsintensiv oavsett säsong eftersom djuren kräver daglig tillsyn och skötsel året runt, vilket skiljer sig från exempelvis växtodlingen där arbetet blir mer eller mindre intensivt beroende på säsong. Många verksamheter inom lantbruket ägnar sig åt både animalieproduktion och växtodling, där det kan bli extra tufft att tillsätta personal under högsäsong eftersom den krävs både ute på fält samt i stallarna. Om den svenska livsmedelsproduktionen ska kunna öka är tillgången på arbetskraft sannolikt en avgörande faktor.

Studien kommer att fokusera på verksamheter som bedriver smågrisproduktion då författaren besitter egna intressen och erfarenheter inom branschen. Författarens egna observationer visar att ett återkommande problem inom branschen är att hitta personal som dessutom blir kvar inom verksamheten. Smågrisproducenter vittnar om att det i synnerhet är svårt att hitta personal som lämpar sig för grisning då grisning kräver en otrolig spetskompetens. Forskaren har med detta som bakgrund ett intresse i att försöka kartlägga den/de huvudsakliga organisatoriska faktorerna till varför personalbrist inom smågrisproduktion verkar vara ett faktum. De organisationsteoretiska faktorer som beaktas i denna studie utgörs av struktur, kultur, ledarskap samt förändring.

Med denna problembakgrund ämnar författaren studera vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av ny personal samt vilka organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal.

1.1.1 Empiriskt problem

Samtidigt som en ökad livsmedelsproduktion fått en alltmer central roll i samhällsdebatten ser vi hur jordbruksföretagen fortsätter att minska i antal och allt färre människor är sysselsatta inom jordbruksbranschen (Jordbruksverket 2023). Att gårdar tvingats växla upp eller avveckla och därmed blivit allt färre kan vara en förklaring till att antalet sysselsatta inom jordbruket minskat så pass mycket (Ludvig & Co 2026). Lantbruksbarometern visar att 33 % av lantbruksföretagarna i Mälardalen planerar att skära ner på arbetet inom lantbruket och i stället arbeta utanför branschen. Parallellt med detta kan man se en ökad investeringsvilja hos de större gårdarna där flera djurstallsinvesteringar planeras påbörjas under 2026 (Ludvig & Co 2026). Fler djurstallsinvesteringar är ett gott tecken för en ökad animalieproduktion i Sverige.

Således uppstår ett väsentligt dilemma då nya mål om ökad livsmedelsproduktion sätts samtidigt som livsmedelsproducenterna har svårt att hitta arbetskraft. Det är av intresse att studera vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering samt vilka faktorer som påverkar bevarande av anställda inom smågrisproduktionen.

1.1.2 Teoretiskt problem

Inför studien har forskaren studerat den befintliga litteraturen inom ämnet, detta för att öka medvetenheten om vad som redan är känt på området, samt för att skapa en uppfattning om relevanta aspekter inom forskningsämnet.

Det finns enstaka föregående forskningsarbeten som lyfter ämnet rekrytering av arbetskraft inom lantbruket (Kolm 2016; Säfström 2025). Säfströms studie (2025) kommer fram till att strategisk planering är vanligt förekommande vid rekrytering av ny personal. Kolms studie (2016) visar däremot att rekryteringsprocessen sett väldigt olika ut för de lantbruksföretag hon intervjuat. Gemensamt för de båda studierna är att lantbruksföretagarna prefererar personligt engagemang hos rekryterad personal snarare än utbildning. Genom att titta på tidigare forskning som gjorts kan forskaren konstatera att svårigheter att hitta arbetskraft inom lantbruket är en väletablerad problemformulering.

Fortsättningsvis lägger forskaren märke till att en rad studier gjorts som kopplar organisationsteoretiska ämnen till lantbruket (Simonsson & Arvidsson 2023; Lundberg & Persson 2016; Treble-Read & Wilhelmsson 2020). Däremot fokuserar dessa studier snarare på den dagliga verksamheten inom lantbruksföretag, snarare än rekryteringen av arbetskraft. Det finns en studie som utgavs år 2022 (Matsson & Thulin 2022) där ledarskapet inom grisproduktionen är det huvudsakliga forskningsämnet. Detta är i princip den enda studien som tittar närmre på organisationsteoretiska aspekter i samband med bemanningen av lantbruksföretag med grisproduktion. För övrigt är organisationsteoretiska faktorer som ledarskap, struktur, kultur och omgivning ett tämligen outforskat ämne kopplat till den svenska smågrisproduktionen.

Med hjälp av litteraturöversikten har författaren skapat sig en uppfattning om forskningsämnet. Det finns studier som berör rekryteringsprocessen av arbetskraft på lantbruk samt studier som diskuterar organisationsteoretiska ämnen kopplade till lantbrukens verksamheter. Litteraturöversikten visar på en möjlighet att ytterligare studera rekrytering samt bibehållande av personal på lantbruken genom att rikta forskningen mot smågrisproduktionen. Vidare skall ämnet studeras genom att diskutera organisatoriska faktorer kopplat till rekrytering samt bibehållande av arbetskraft inom svensk smågrisproduktion.

1.2 Syfte & forskningsfrågor

Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av personal samt vilka organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal på lantbruksföretag som bedriver smågrisproduktion. Genom en kvalitativ studie kommer författaren att kartlägga de huvudsakliga organisatoriska faktorer som påverkar rekrytering samt personalomsättning i verksamheter som bedriver smågrisproduktion.

För att uppnå studiens syfte kommer följande forskningsfrågor att användas:

Vilka utmaningar upplever smågrisföretag i samband med rekrytering av personal?

Vilka organisatoriska faktorer är viktigast för att behålla anställda inom smågrisproduktion?

1.3 Avgränsningar

Som företagare inom lantbruket är det svårt att hitta ny personal och arbetskraft oavsett vilken bransch man verkar inom (SVT 2020). Författaren väljer att rikta in sig på grisproduktion, då denna har egna erfarenheter, samt intresse i branschen. Dessutom visar författarens egna observationer att denna bransch konstant är i behov av arbetskraft. Således skulle det vara svårt att täcka alla branschens olika organisatoriska förutsättningar inom lantbruket och dessutom försöka sätta fingret på vilka organisatoriska faktorer som påverkar personalfrågan då verksamheterna ser så otroligt olika ut.

Vidare har författaren enbart valt att intervjua individer med en ledarroll på verksamheten i form av arbetsgivare eller förmän. Författaren anser att studiens omfattning inte lämpar sig för att intervjua både arbetsgivare samt arbetstagare. Detta är något man i stället skulle kunna ägna sig åt vid liknande studier på ämnet.

2. Teori

Teorikapitlet inleder med en litteraturgenomgång, fortsättningsvis redovisas de teorier och begrepp författaren använder sig av för att tolka samt analysera forskningens empiriska resultat. Avslutningsvis redogör författaren en teoretisk syntes för hur teorierna applicerats på det empiriska problemet.

2.1 Litteraturgenomgång

Denna studie bygger delvis på befintlig litteratur. Litteraturen som använts i studien har till största delen utgjorts av vetenskapliga artiklar som publicerats via databaserna Primo samt Google scholar. Sökorden som författaren använt sig av är: *Grisproduktion, lantbruk, rekrytering, personal, arbetskraft, anställda, organisationsteori* vilka har konstruerats i olika form för att fånga upp så mycket litteratur som möjligt. Författaren har i första hand använt sig av svenska studier då jordbruket, i synnerhet smågrisproduktion, skiljer sig otroligt mycket åt från land till land.

Väsentlig kurslitteratur har använts i forskningsprocessen för att identifiera viktiga byggstenar i uppsatsens struktur, utforska företagsekonomiska forskningsmetoder samt för att hitta relevanta teorier. Det slutgiltiga teorivalet gjordes efter att ett fåtal av intervjuerna gjorts, detta för att författaren då fått en uppfattning kring vilka teorier som skulle vara väsentliga för studiens resultat.

2.2 Herzbergs tvåfaktorteori

Frederick Herzberg undersöker under 50-talet arbetsmiljöförhållanden som kunde orsaka missnöje eller tillfredsställelse (Herzberg et al. 1959). Hans undersökningar mynnar ut till ett viktigt bidrag gällande motivation på arbetsplatsen (Lindkvist et al. 2014). Det Herzberg kommer fram till är en teori som består av två huvudsakliga faktorer – Hygienfaktorer och Motivationsfaktorer (se tabell 1). Han menar på, att det som främjar arbetsglädjen hos arbetstagarna är uppfyllandet av motivationsfaktorerna medan det som leder till missnöje är bristen på hygienfaktorerna (Lindkvist et al. 2014).

Hygienfaktorerna kan tolkas som grundläggande, det handlar om företagspolicy, arbetsförhållanden, lön, ledning och mänskliga relationer. Hygienfaktorerna leder nödvändigtvis inte till ökad motivation hos arbetstagarna men däremot kan bristfälliga hygienfaktorer leda till stort missnöje. Fortsättningsvis menar

Herzberg att det som motiverar arbetstagare är motivationsfaktorerna vilka handlar om prestation, erkännande, avancemang, ansvar och själva arbetet (Lindkvist et al. 2014)

Herzberg kan genom sina studier konstatera att motivationsfaktorerna och hygienfaktorerna i en verksamhet existerar oberoende av varandra. Det betyder att arbetsgivare behöver jobba för att uppfylla både hygienfaktorerna samt motivationsfaktorerna för att motivera sina anställda.

Tabell 1. Herzbergs tvåfaktorteori (Lindkvist et al. 2014)

HYGIENFAKTORER	MOTIVATIONSFAKTORER
Företagspolicy & administration	Prestation
Ledning	Erkännande
Lön	Själva arbetet
Mellanmänniska relationer	Ansvar
Arbetsförhållanden	Avancemang

Lindkvist et al. (2014) hävdar fortsättningsvis att Herzbergs tvåfaktorteori är diskutabel då den skapades i en tid där synen på ett gott ledarskap skiljer sig mycket från hur ledarskapet bör se ut idag. Under 50-talet när Herzberg undersöker arbetsförhållanden är de flesta organisationer betydligt mer hierarkiska, vilket särskiljer sig mot dagens organisationer där strukturerna ofta är mer platta (Lindkvist et al. 2014). Således är denna aspekt något som författaren tar med sig vid användandet av Herzbergs tvåfaktorteori, samtidigt anser författaren att teorin fortfarande är väsentlig och applicerbar på dagens organisationer.

Användandet av Herzbergs tvåfaktorteori är angelägen i denna studie då teorin kan vara ett viktigt verktyg för att kartlägga motivation eller andra faktorer som gynnar bibehållandet av personal inom smågrisproduktionen. I avsnitt 2.5 återkommer författaren till varför Herzbergs tvåfaktorteori är betydelsefull för studien.

2.3 Cultural approaches

Cultural approaches är en teori som framhäver kulturella kontexter och vikten av dessa i olika sammanhang. Teorin menar att människor skapar och tolkar sin verklighet med hjälp av olika artefakter som värderingar, normer, beteenden och symboler (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Det kan handla om att individer i ett samhälle fattar beslut som följer samhällseliga normer trots att individen i fråga har andra värderingar eller intressen. Genom att ta hänsyn till kulturella kontexter har

det utvecklats en ökad medvetenhet kring hur artefakter kan påverka företagsekonomisk forskning, det menar Eriksson-Zetterqvist et al. (2020).

Medlemmar i en organisation eller andra grupper individer är alla en del av ett system som förenas genom beteenden och övertygelser (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Eriksson-Zetterqvist et al. (2020) menar att systemen består av grupper av människor som samverkar, det skulle kunna vara organisationer, skolklasser eller samhället i stort. Ett system kan därmed tolkas som en plats där individernas handlingar påverkar varandra eller skapar mönster. Inom dessa system formas därför inte individerna och deras ageranden enbart utifrån personliga egenskaper utan också ifrån normer, värderingar och strukturer som förekommer inom systemet i fråga (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Genom att analysera individer som en del av ett system möjliggör författaren ökad förståelse för hur individers kollektiva beteenden formas och varför de förekommer.

Användandet av Cultural approaches som verktyg gör att författaren lättare kan kartlägga vilka artefakter som är betydelsefulla för intressenterna tillhörande systemet i fråga. Författaren kommer att använda Cultural approaches för att utforska och försöka besvara forskningsfrågan ”*Vilka utmaningar upplever smågrisföretag i samband med rekrytering av personal?*”, mer om det i avsnitt 2.5.

2.4 Practice theory

Practice theory är en teori som fokuserar på det som sker i praktiken och vikten av vardagliga rutiner, handlingar och beslut. Teorin undersöker hur saker genomförs eller hur en grupp människor betar sig i praktiken på daglig basis (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Det finns enligt Eriksson-Zetterqvist et al. (2020) tre centrala teoretiker som ofta nämns på tal om practice theory, Bourdieu, Giddens och Schatzki. Bourdieu talar om *habitus & fält* (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Habitus representerar individen och dennes tidigare livserfarenheter, miljön individen lever i samt sociala mönster. Bourdieu menar att individen i fråga ofta är omedveten om sitt habitus. Vidare beskriver han fält som en social arena där individer eller grupper tävlar om olika typer av kapital där varje fält har egna regler och normer. Kombinationen av habitus och fält är grunden för att förstå handlingar påstår Bourdieu (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020).

Schatzki menar att den sociala världen går att dela in i fyra nivåer – *görandet, handlingar, praktiker och relationer mellan praktiker* (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). På så vis menar Schatzki att man genom görandet, det som sker i

praktiken, kan analysera praktiska handlingar från olika nivåer (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020).

Giddens hävdar att individer agerar på strukturer samtidigt som vi konstruerar och förändrar strukturer genom praktiska handlingar (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Han menar att samhällen är styrda av strukturer som individerna anpassar sig efter och att handling sker därefter (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020).

Syftet med att använda sig av Practice Theory är att titta på mer än strukturer och egenskaper för att förstå sig på en organisation eller ett samhälle. Teorin uppmuntrar oss att också förstå betydelsen av de vardagliga handlingar som sker hela tiden och hur de påverkar organisationen (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Det skulle till exempel kunna handla om en lagändring, enligt practice theory är det inte i själva lagändringen som är det intressanta då det är en enstaka handling. Practice Theory syftar snarare på att studera det som sker innan och efter lagändringen, ”vad var det som gjorde att en förändring behövde ske?” eller ”hur anpassar sig individerna efter förändringen skett?”.

Användandet av Practice Theory väcker frågor som vilka rutiner, handlingar och beslut som är viktiga för organisationen eller samhället. Det kan också vara nyttigt att använda denna spegling för att öppna upp diskussion kring handlingar som behöver förändras. Detta är intressant för författaren att ha i åtanke vid studerandet av intresset för grisnäringen hos ungdomar eller andra potentiella arbetstagare, åter till det i avsnitt 2.5.

2.5 Teoretisk syntes

Syftet med studien är att undersöka vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av personal samt vilka organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal på lantbruksföretag som bedriver smågrisproduktion. För att uppfylla studiens syfte är användandet av relevanta teorier central. Teorierna används som verktyg för att analysera den insamlade empirin i syfte att generera resultaten, därför valde författaren teorierna som skulle användas en stund efter påbörjad studie.

Herzbergs tvåfaktorteori är en väsentlig teori särskilt i förhållande till forskningsfrågan ”*Vilka organisatoriska faktorer är viktigast för att behålla anställda inom smågrisproduktion?*”. Herzbergs tvåfaktorteori är ett behjälpligt verktyg när författaren ska analysera vad smågrisproduktioner har som motiverar deras personal att stanna kvar på sin arbetsplats.

Cultural approaches och Practice theory är relevanta då författaren undersöker ”*Vilka utmaningar upplever smågrisföretag i samband med rekrytering av personal?*”. Cultural approaches förklarar hur individer formas av normer och samhälleliga värderingar medan practice theory belyser hur individerna agerar på dessa normer och värderingar (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Med hjälp av dessa aspekter hoppas författaren kunna klargöra varför många smågrisproducenter upplever personalbrist samt svårigheter att hitta personal att rekrytera.

3. Metod

I metodkapitlet kommer forskarens tillvägagångssätt och processer för att skapa en uppfattning kring ämnet att redovisas. Syftet med kapitlet är ge läsaren förståelse för hur forskaren gått till väga vid utförandet av studien samt varför särskilda beslut om avgränsningar har gjorts.

3.1 Val av metod

Författaren kommer under arbetet att använda en kvalitativ forskningsmetod. En kvalitativ forskningsmetod innebär oftast att man utgår ifrån en induktiv ansats där teoribildning är central i forskningsarbetet, vilket i sin tur innebär att empiri samlas in i praktiken för att sedan kunna generera ny teori eller förstå befintlig teori. Med hjälp av empirin som författaren samlar in och befintliga teorier kommer författaren komma fram till en slutsats som i sin tur kan bli ett bidrag till den befintliga litteraturen. Studieansatsen är flexibel i förhållande till forskningsfrågorna, iterativ. Med iterativ ansats menar man att forskaren ändrar riktning under den pågående undersökningen, datainsamling och analys sker parallellt med varandra. Detta gör att forskaren har möjlighet att forma forskningsfrågorna efter den data som samlas in för att i sin tur utföra en adekvat empirisk analys (Bryman et al. 2024).

Den kvalitativa forskningen tar avstånd från den naturvetenskapliga modellen, kallad positivismen, för att i stället lägga fokus på sociala aktörer och hur individer tolkar sin verklighet. Kvalitativ forskning ser verkligheten som ständigt föränderlig på grund av att de individer som verkar inom denna verklighet, detta epistemologiska fenomen, kallas för tolkande synsätt (Bryman et al.2024).

Det är viktigt att använda sig av en forskningsmetod som möjliggör tolkning av individers uppfattning av verkligheten då studien kommer att fokusera på mänskliga resurser i form av anställda respektive arbetsgivare. Därför var det för författaren självklart att välja den kvalitativa forskningsmetoden för att kunna fånga upp de mänskliga och sociala faktorer som kan påverka den insamlade empirin och som kan ta denna subjektivitet i beaktning.

3.2 Empirisk studie

Insamling av empiriska data har skett genom semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer bygger på att forskaren har en intervjuguide att

förhålla sig till för att täcka de specifika ämnen och forskningsmål som forskaren har (se bilaga 1). Samtidigt ger forskaren intervjupersonen någorlunda stor frihet i hur denne svarar på frågorna som ställs. Samma intervjuguide och liknande formuleringar kommer generellt sett användas till alla intervjupersoner inom studien (Bryman et al. 2024). Intervjuprocessen inom kvalitativ forskning är oftast flexibel för att kunna lägga fokus på hur respondenten beskriver och tolkar problem eller händelser.

3.2.1 Urval

För att samla in empiri som i sin tur hjälper författaren att uppnå studiens syfte har ett selektivt urval använts. Selektivt urval är en icke-sannolikhetsbaserad form av urval, det betyder att urvalet av respondenterna i studien inte sker på slumpmässig grund och har valts med särskilda forskningsmål i åtanke (Bryman et al. 2024), detta för att säkerställa att respondenterna är relevanta för studiens syfte. För denna studie innebär det att respondenterna bör ha god inblick i hur verksamhetens rekrytering av personal fungerar samt vetskap kring verksamhetens personalomsättning.

Vidare kommer ett stratifierat urval i viss mån att användas, detta för att kunna analysera de deltagande verksamheterna något djupare. Det stratifierade urvalet bygger på att forskaren intervjuar olika skikten inom organisationen för att få en helhetsbild, detta för att undvika att ledningen ger en förfinad bild av hur verksamheten fungerar i praktiken (Bryman et al. 2024). I denna studie innebär det att författaren inte bara intervjuat ledningen eller ägarna utan förmän eller den som har huvudsakligt personalansvar på gården i fråga.

3.2.2 Analys

En av de främsta svårigheterna som uppstår till följd av en kvalitativ forskningsmetod är att analysera en större mängd ostrukturerade data som den kvalitativa datainsamlingen ofta innebär. Det finns inga tydliga regler kring hur en kvalitativ dataanalys bör se ut och det är heller inte eftersträvansvärt inom kvalitativ forskning (Bryman et al. 2024). Däremot kan man följa generella riktlinjer vilket författaren väljer att göra i form av en tematisk analys. Den tematiska analysen kommer ofta till användning inom den kvalitativa forskningen, trots det finns det inga tydliga specifikationer kring hur forskaren bör gå till väga vid analysen. Bryman & Bell (2017) menar att det forskaren bör fokusera på vid en dataanalys av kvalitativa data är att hitta upprepningar eller mönster.

Dataanalysen av denna studies empiriska material kommer att utgöras av en tematisk analys i form av en matrismetod. Idén om denna metod går ut på att

forskaren konstruerar en tabell med centrala teman, dessa teman konstrueras genom återkommande ämnen som uppdragas under forskningens gång (Bryman & Bell 2017). De teman som uppdragats under studiens gång är följande, *Rekrytering, Attraktiva egenskaper vid rekrytering, Ledarskap och motivation, Framtid och förändring* (Se tabell 4). Författaren utvecklar valet av dessa teman samt diskuterar hur samtliga teman används i samband med analys av resultat i kapitel 4.

3.2.3 Etik

Forskningsetik är relevant för all forskning och i synnerhet forskning som innefattar individer som deltagare i studien. Forskaren förväntas ta etiken i beaktning inför och vid utförandet av studien för att minimera etiska risker. Enligt Bryman et al. (2024) finns det fyra huvudsakliga områden vad gäller forskningsetik.

Det första handlar om att forskningen inte får skada de deltagande individerna, det är forskarens ansvar att försäkra sig om att de deltagande inte blir det och minimera den risken så gott det går. Det andra huvudsakliga forskningsetiska området är ett informerat samtycke. Det innebär att forskaren ger så mycket information om studien som möjligt för att respondenten ska kunna ta ett noggrant informerat beslut om huruvida denne vill delta eller inte. Den tredje etiska principen handlar om att skydda intervjupersonens integritet, det är mycket viktigt att forskaren värnar om forskningsdeltagarnas personliga integritet. Det fjärde och sista huvudsakliga forskningsetiska området betonar vikten av att undvika förledande, forskaren får inte framställa sin studie och forskningsfrågan som något den inte är. Detta kan göra att forskningsdeltagaren blir förledd och går emot sina egna värderingar.

Nedan beskrivs åtgärder som forskaren vidtagit för att förhålla sig till forskningsetiken och undvika forskningsetiska risker. Forskaren har inför varje intervju muntligt gått igenom en samtyckesblankett samt förklarat studiens syfte varpå samtliga deltagare muntligt godkänt sin medverkan. Fortsättningsvis har författaren anonymiserat respondenterna genom att byta deras namn till påhittade namn. Avslutningsvis har författaren försäkrat sig om att de deltagande förstått syftet med studien för att undvika förledande.

3.2.4 Kvalitet

Forskaren bör uppvisa viss grad av reflexivitet i sin forskning, reflexivitet innebär en medvetenhet om den roll forskaren har vid konstruktion av kunskap (Bryman et al. 2024). Då forskaren har personliga erfarenheter och intressen i grisenäringen

går det att konstatera en risk för att egna värderingar samt åsikter kring ämnet kan påverka studien. Med det sagt har forskaren haft detta i åtanke under hela forskningsarbetet för att förbli så neutral som möjligt.

Ytterligare har forskaren tagit del av befintliga kvalitetsparametrar som finns utformade för den kvalitativa forskningen. Vid en föreläsning presenterar Astner¹ Lincoln och Gubas (1985;1994) *Trovärdighet & äkthet*, parametrar för att mäta en kvalitativ studies kvalitet (se Astner¹).

Tabell 2. Lincoln & Gubas kvalitetsparametrar ”Trovärdighet och äkthet” (Lincoln & Guba 1985;1994 se Astner¹ 2024)

Trovärdighet	Äkthet
Tillförlitlighet – Hur sannolika är resultaten?	Ges en rättvis helhetsbild av olika åsikter kring ämnet?
Överförbarhet - Kan resultaten tillämpas i andra kontexter?	Har undersökningen hjälpt de medverkande att förstå situationen?
Pålitlighet – Kommer en till liknande studie ge samma resultat?	
Konfirmering – Är forskaren medveten om hur egna värderingar påverkar studien?	

Vidare presenterar författaren hur dessa kvalitetsparametrar tillämpats. Författaren resonerar nedan kring hur *Trovärdighet* applicerats på studien. Tillförlitligheten mäts genom att begrunda hur sannolika resultaten är. Eftersom författaren som tidigare nämnts använt ett stratifierat urval genom att intervjua chefer, förmän eller personalansvariga bör studien uppnått någorlunda sannolika resultat. På så vis har författaren undvikit att ledare uppger en förfinad bild av verksamhetens personalomsättning (Bryman et al. 2024). Däremot har inga anställda inom verksamheterna intervjuats vilket sannolikt skulle förändrat resultatet något som författaren diskuterar i kapitel 1.4. Vidare reflektion kring överförbarhet samt pålitlighet handlar om huruvida resultaten går att överföra till andra kontexter samt om en liknande studie skulle ge samma resultat. Författaren anser att parametern överförbarhet sannolikt skulle ge liknande resultat inom jordbruket då många lantbrukare upplever personalbrist (SVT 2020). Pålitligheten likaså, det är troligt att en liknande studie erhåller överensstämmande resultat. Emellertid kan resultaten utfalla annorlunda om studien utförs inom ett annat geografiskt område. Denna studie är koncentrerad på norra Mellansverige vilket inte är ett typiskt gristätt område. Skulle man i stället rikta sig mot södra Mellansverige eller södra Sverige borde resultaten se något annorlunda ut. Konfirmering innebär att författaren bör vara medveten över hur egna värderingar kan påverka studien, likt

¹ Hanna Astner, lärare SLU, föreläsning, 2024-11-18.

det tidigare nämnda *reflexivitet* (Bryman et al. 2024). Författaren är väl medveten om detta då denna har egna intressen inom grisenäringen, med det sagt har författaren under forskningens arbete hela tiden haft detta i beaktning. Samtidigt kan det vara till viss fördel under arbetet då egna erfarenheter hos författaren i viss mån underlättar förståelsen för respondenterna och resultaten.

Fortsättningsvis utvecklar författaren hur *Äkthet* appliceras på studien. Lincoln och Guba (1985) menar att en del av äkthet är att ge en rättvis bild av olika åsikter kring ämnet. Återigen är det av vikt att upplysa läsaren att de som intervjuats enbart består av individer som besitter någon slags ledarposition, därför skulle resultaten eventuellt särskilja sig om både anställda och arbetsgivare intervjuades. Författaren vill därför poängtera att denna studie inte ger en helt rättvis bild av ämnet. Vidare menar Lincoln och Guba (1985) att den andra delen av äkthet bygger på resonemanget om ”undersökningen har hjälpt de medverkande att förstå situationen?”. Författaren resonerar på följande vis, att de medverkande framför allt har hjälpt författaren att förstå situationen kring hur svårigheterna gällande rekrytering samt behållande av personal ser ut på verksamheterna. Samtidigt har en god diskussion kring ämnet ägt rum under intervjutillfällena vilket eventuellt kan ha betytt att de medverkande fått nya insikter eller tankar kring ämnet.

4. Insamlad empiri

I kapitel fyra presenteras respondenterna samt studiens insamlade empiri i form av primärdata från de intervjuer som författaren utfört. Författaren resonerar kring de återkommande motiv som uppdagas under intervjuerna som i sin tur utgör grund för den tematiska analysen (Bryman & Bell 2017).

4.1 Presentation av respondenter

Tabell 3, *Presentation av respondenter*

Johanna	Smågrisuppfödning, ca 350 suggor, egen rekrytering, 1 veckors system
Lars	Tidigare satellitgård, smågrisuppfödning med 2 veckors system
Eva	300 suggor med fokus på livdjur, 3 veckors system
Sofie	700 suggor, smågrisproduktion, 1 veckors system
Karin	240 suggor, helintegrerad produktion, 4-4-3 veckors system

Alla namn är utbytta och fingerade namn.

Förtydliganden angående begrepp som används i tabellen:

Veckosystem – Intervallet mellan grisningar, används enveckorssystem betyder det att grisning sker varje vecka

Satellitgård – Är en del av en suggring där satellitgården tar emot dräktiga suggor från med syftet att föda upp smågrisar

Helintegrerad produktion – Betyder att verksamheten håller hela produktionskedjan från smågris till slaktgris.

4.2 Rekrytering

Samtliga respondenter vittnar om att de har eller har haft svårigheter att rekrytera ny personal vilket bekräftar författarens uppfattning kring ämnet. Anledningen tycks till största delen vara att intresset för att arbeta inom branschen inte är särskilt stort. Tre av respondenterna har haft annonser ute på webbsidor som *Gröna Jobb* där två av lantbrukarna erhållit flertalet sökande. Respondenterna har däremot uppfattningen att de sökande till stor del består av individer som inte ens är intresserade av att få jobbet. ”Det känns som att en del söker bara för att kunna

visa arbetsförmedlingen att de har varit på intervju”, säger Eva, detta är något som även Karin intygar. Hon säger att de haft annonser ute genom arbetsförmedlingen men dessa annonser har aldrig genererat några nya medarbetare inom verksamheten. Fortsättningsvis har det i flera av intervjuerna uppdragats en viss misstro till samhället i sig och hur det påverkar ungdomarnas förväntningar kring arbete. Flera av respondenterna menar att många yngre arbetstagare ger upp lättare eller inte verkar särskilt arbetsvilliga, de menar att det kan ha med sociala medier samt hela influencerbranschen att göra. Många ungdomar idag hoppas nog kunna göra enkla pengar över telefonen, säger Johanna.

Samhälleliga värderingar vad gäller arbete och karriär har under åren genomgått drastiska förändringar, nuförtiden dominerar yrken som genererar hög inkomst, det visar topplistan som presenterar vad ungdomar idag kan tänka sig arbeta med (Ungdomsbarometern 2025). Ungdomsbarometern (2025) visar att det ungdomar anser som framgång är att tjäna pengar, resa utomlands och inte fastna i det ökända ”ekorrhjulet”. Att ha ett arbete som innebär stor flexibilitet och inte är ett klassiskt ”9-5 jobb”, är något som en stor del av Sveriges ungdomar verkar sträva efter (Ungdomsbarometern 2025).

Johanna påpekar att de haft flera rekryteringsprocesser de senaste åren men där enbart en av dessa personer stannat kvar i verksamheten, denna person beskrivs som väldigt intresserad och arbetsvillig. När vi diskuterar kring varför de andra inte stannat kvar är det just bristen på intresse som anses vara anledningen. Vidare berättar Johanna att rekryteringsprocesserna tar mycket tid särskilt vad gäller de som inte har några erfarenheter alls inom branschen. Hon menar också att den tiden förstås är värdefull för den intresserade, det är välinvesterade timmar om de leder till en duktig grisskötare. Problemet är att de lagt extremt mycket tid på att lära upp personer som inte blir kvar inom verksamheten längre än några månader.

Med detta som bakgrund följer nästa avsnitt som behandlar vad grisföretagarna ser som attraktiva egenskaper hos potentiell personal där bland annat intresset för verksamheten anses vara en viktig aspekt.

4.3 Attraktiva egenskaper vid rekrytering

Vid diskussion kring vilka egenskaper eller kompetenser respondenterna söker efter vid rekrytering av ny personal har samtliga hävdade att intresset och viljan att lära sig är det absolut viktigaste. ”Så länge personerna har intresse för djuren går resten att lära upp”, säger Sofie. Flera av lantbrukarna har nämnt att de gärna ser att personer som ska sköta grisning är noggranna och självständiga. Alla respondenter är eniga om att grisningen är den absolut känsligaste delen av

produktionen, att grisningen och de första veckorna fungerar bra är avgörande för att uppnå fortsatta goda resultat inom gruppen. Flera av respondenterna menar att det svåraste är att hitta personer som arbetar självständigt i grisningen. Karin åsyftar att det är grisningen som är svårast att släppa helt för någon annan att ta ansvar över, det beror mycket på att små snedsteg kan göra stor skada eftersom suggorna och smågrisarna under och dagarna efter grisning är mycket känsliga.

Vidare har ett flertal respondenter understrukit att deras verksamheter präglas av mycket rutinarbete i form av rutin- eller checklistor. Rutinerna är viktiga dels för djurens skull, att de dagliga sysslorna sköts på någorlunda lika sätt, dels för att medarbetarna ska kunna arbeta med känslan av att det finns ett gemensamt mål. Att personer som rekryteras in i verksamheten har lätt att följa och anpassa sig efter verksamhetens rutiner är därför eftersträvansvärt, enligt respondenterna.

4.4 Ledarskap och motivation

Ledarskapet inom verksamheterna har under intervjuerna diskuterats. I avsnittet ovan, 4.3, nämner författaren att rutiner är viktigt för att medarbetarna ska kunna arbeta med känslan av att det finns ett gemensamt mål. Att sätta upp tydliga mål som alla medarbetare arbetar mot är något som flera respondenter anser som en viktig framgångsfaktor inom verksamheten. Gemensamma mål som i sin tur följs upp av rapporter är ett vinnande koncept, det menar Eva. ”Vi brukar sätta upp resultatrapporter i korridorerna, det sporrar våra medarbetare, alla är tävlingsmänniskor”, säger hon glatt. Hon nämner att de använder sig av konceptet *Lean*, där fokus ligger på att effektivisera produktionen genom att skapa maximalt värde med minimalt med resurser (Sederblad 2013), vilket även Johanna berättar att de använder sig av. I deras verksamheter innebär det att det finns tydliga rutin- och checklistor samt tydliga gemensamma mål för att underlätta arbetet för personalen. De samlar också alla medarbetare för både veckomöten samt månadsmöten där man går igenom vad som gäller och förväntas av samtliga. Medarbetarna har på samma sätt tillfälle att komma med förslag och diskutera egna tankar kring arbetet. Resterande respondenter har likaledes åberopat värdet av att deras medarbetare har möjlighet att yttra sina tankar och idéer.

Samtliga respondenter nämner att de motiverar sina medarbetare genom att de får känna sig delaktiga inom verksamheten, dels genom att medarbetarna uppmuntras att yttra sina åsikter, dels genom att ge medarbetarna mycket eget ansvar. Precis som förmågan att kunna samarbeta är viktig är det minst lika viktigt att kunna utföra självständigt arbete och ta ansvar, ”ansvar är en morot”, säger Sofie. Att smågrisproduktionerna innebär mycket eget ansvarstagande från medarbetarna verkar vara en gemensam föreställning hos samtliga respondenter, detta innebär

också att personer som har svårt för ansvarstagande är mindre lämpliga inom verksamheten. Johanna menar att en del individer inte verkar trivas med att behöva ta ansvar, vilket gör att de inte blir kvar inom verksamheten.

Under samanställningen av intervjuerna kan författaren konstatera att förmåner och ekonomiska incitament inte verkar vanligt förekommande. En respondent av fem säger att de använder sig av bonus vid goda resultat. Resterande respondenter säger att förmånerna mer handlar om att medarbetare skickas i väg på utbildningar och annat för att avancera inom verksamheten. Slutsatsen man kan dra utifrån detta är att individerna som arbetar på gårdarna inte sporras av ekonomiska incitament utan snarare möjligheten att utvecklas, detta konstaterande går i linje med att de individer som blir kvar inom verksamheterna har ett stort intresse för branschen.

4.5 Framtid och förändring

Under intervjuerna har författaren ställt frågan ”*vad krävs för att grisbranschen skall kunna locka och anställa fler?*” (se bilaga 1). ”Den eviga frågan”, svarar Sofie sedan fortsätter hon, ”jag tror lantbrukare generellt måste sluta snacka illa om sitt eget yrke, man kan ha roligt och man kan tjäna pengar trots att man är lantbrukare”. Diskussionen kring branschen och företagarnas egen roll i att promota grisnäringen tas upp av flera respondenter. Att hålla branschdagar, använda sociala medier eller komma ut på besök till skolor ges som förslag för att marknadsföra branschen, samtidigt anser flera av respondenterna att samhället kanske inte är lika mottagligt då djurrättsaktivister blivit alltmer etablerade i Sverige. Aspekten kring aktivister och den orättvisa bild de anses utge på sociala medier gör att färre grisföretagare vill synas för offentligheten det hävdar både Lars och Karin.

Diskussionen kring grisnäringens framtid och hur förändring kan ske har i alla intervjuer som gjorts landat i att skolorna har en stor roll. Två av företagarna som intervjuats verkar i ett län där länets naturbruksgymnasium har gris som djurslag men båda respondenterna anser att det är bristfälligt, trots att de har tillgång till ett grisstall används det inte i utbildningen som de önskat se. Resterande tre respondenter verkar alla inom tre olika län där ingen av länens naturbruksgymnasium erbjuder gris som djurslag på skolan. Respondenterna menar att framför allt naturbruksgymnasierna bör se till att eleverna har möjlighet att uppdaga ett grisintresse under sin naturbruksutbildning. Alla dessa tre respondenter säger att de har haft ett fåtal elever hos sig på praktik och att dessa ofta blir kvar som helgpersone eller börjar arbeta inom verksamheten efter studenten. Detta tyder på att det finns en stor chans, att de individer som har

intresset för naturbruk och som också får möjlighet att testa på att arbeta inom grisproduktion, sedan blir kvar inom branschen.

Med den information som presenteras i detta avsnitt kan man konstatera att grisföretagarna anser att deras eget ansvar i att promota branschen är stort, det finns förbättringspotential i hur branschen marknadsförs inom flera områden. Samtidigt visar den insamlade empirin att alla tillfrågade respondenter riktar stor kritik mot naturbruksgymnasierna och hur dessa hanterar engagemanget och utbildningen av djurslaget gris.

5. Analys och resultat

Kapitel fem redovisar hur den insamlade empirin från föregående kapitel tolkats samt analyserats med hjälp av undersökningens teoretiska referensram. Slutligen presenteras den tematiska analysen i form av en tabell.

5.1 Herzbergs tvåfaktorteori och motivation

I avsnitt 2.2 presenteras Herzbergs tvåfaktorteori, där förklarar författaren att Herzberg under 1950-talet bidrar med angelägna insikter gällande motivation på arbetsplatsen (Lindkvist et al. 2014). Hur arbetstagare motiveras på sin arbetsplats är i denna undersökning ett mycket centralt ämne. För att kunna besvara forskningsfrågan *”vilka faktorer är viktigast för att behålla anställda inom smågrisproduktion?”* har författaren riktat en del av intervjufrågorna mot just ämnet motivation och incitament (se bilaga 1).

Den insamlade empirin visar att personalen bör inneha ett stort intresse för grisbranschen, samtliga respondenter anser att intresset är ett grundläggande element för att personalen skall stanna kvar inom verksamheten. Under intervjuerna diskuteras det kring ekonomiska incitament och om det är något som används, som författaren nämner i avsnitt 4.4 är det enbart en av fem respondenter som uppger att de använder ekonomiska incitament i form av bonus. Fortsättningsvis är det enbart en av fem respondenter som snabbt nämner att om lönsamheten hade varit något bättre skulle man kunna öka personalens lön. Författaren uppfattar således inte den konkreta lönen eller ekonomiska incitament som något som varken orsakar missnöje eller motivation. Resonemanget kring lönefrågan går att förena med Herzbergs *hygienfaktorer* (se tabell 1). Herzberg menar att hygienfaktorerna inte är något som motiverar arbetstagarna utan det handlar snarare om bristfälliga hygienfaktorer som orsakar missnöje hos arbetstagarna (Lindkvist et al. 2014). Utifrån resonemanget ovan kan man konstatera att hygienfaktorn lön varken orsakar något nämnvärt missnöje samtidigt som lönen heller inte verkar bidra till motiverade arbetstagare.

Riktat vi i stället fokus mot vad respondenterna anser huvudsakligen motivera sina arbetstagare handlar det, som också nämns i avsnitt 4.4, snarare om ett stort intresse som får möjlighet att blomstra inom verksamheterna. Samtliga respondenter menar att deras verksamheter innebär mycket självständigt arbete och ansvarstagande från personalen. När författaren under intervjutillfällena frågar *”Vad tror du är den viktigaste faktorn till att personal väljer att fortsätta?”* (se bilaga 1) är det ofta ansvar och delaktighet inom verksamheten som nämns.

Detta går i linje med Herzbergs *motivationsfaktorer* (se tabell 1) där alla delar *prestation, erkännande, själva arbetet, ansvar och avancemang* kan härledas till motiverade arbetstagare inom smågrisproduktioner. Själva arbetet kanske huvudsakligen handlar om att personalen bör inneha ett intresse för gris för att trivas på arbetsplatsen från början, men för att kunna motiveras inom verksamheten bör arbetsgivaren se till att arbetstagaren har möjlighet att avancera och arbeta självständigt (Lindkvist et al. 2014).

Med hjälp av den insamlade empirin samt Herzbergs tvåfaktorteori som tolkningsverktyg konstaterar författaren att lön och ekonomiska incitament fungerar som hygienfaktorer på verksamheter som bedriver smågrisproduktion. Det som huvudsakligen får personal att stanna kvar och motiveras inom verksamheten är ett genuint intresse för grisnäringen samt möjligheten att avancera inom verksamheten i form av eget ansvar och delaktighet, detta överensstämmer med Herzbergs skildring av motivationsfaktorer.

5.2 Cultural approaches och grisnäringen som arbetsplats

Cultural approaches är en teori som beskriver hur människor och deras ageranden formas av normer, värderingar och strukturer i samhället (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Cultural approaches kan ge oss en förståelse till varför grisbranschen inte ses som ett typiskt attraktivt arbete i samhället. Samhälleliga värderingar vad gäller arbete och karriär, har som författaren presenterar i avsnitt 4.2 förändrats mycket de senaste åren. Ungdomsbarometern (2025) visar att ungdomar idag prefererar arbeten som genererar höga inkomster samtidigt som de är flexibla. Att preferenserna vad gäller yrke förändras förklaras genom cultural approaches på så sätt att individer ofta faller för normativa och samhälleliga strukturer (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Den samhälleliga normen att ett arbete som är flexibelt och som dessutom genererar stora inkomster är eftersträvansvärt, kan härledas till en normalisering av att många idag tjänar stora pengar genom sociala medier.

Att arbeta inom smågrisproduktionen kan skilja sig en hel del från ungdomarnas förväntningar angående sitt framtida yrke. Eftersom grisstallarna står där de står innebär det att arbetet inte går att ta med sig dit man önskar, samtidigt bör man anpassa sig efter de tider som gäller på verksamheten. Fortsättningsvis är arbetet med djur väldigt oförutsägbart, händelser som innebär att man behöver jobba över är inte ovanliga inom animalieproduktionen. Oviljan att arbeta fysiskt eller att vara bunden till en arbetsplats kan därför vara en orsak till att ungdomar snarare vänder sig till andra arbetsgivare. Ett ytterligare argument till att potentiella arbetstagare är ovilliga att ta arbeten som inte överensstämmer deras preferenser vad gäller yrke, är att Sveriges arbetslöshet de senaste tio åren varit relativt hög

(SCB 2025), samtidigt som lantbruksarbetsgivare över hela Sverige rapporterar att de har personalbrist (SVT 2020).

En annan aspekt som kan påverka samhällets syn på grisnäringen som arbetsplats, är omfattningen av djurrättsaktivister i Sverige. Verksamheterna som djurrättsaktivister idag bedriver både genom sociala medier och genom fysiska angrepp, gör att många grisproducenter idag inte är beredda att vara offentliga, det vittnar flera av respondenterna om. Hur grisproduktion framställs genom olika medier blir därför orättvis eftersom det många gånger är djurrättsaktivister och deras bild av produktionen som presenteras. Om grisproducenternas egen bild av sina verksamheter och vardag presenterats i åtminstone samma utsträckning som aktivisternas, hade allmänheten haft bättre förutsättningar för att utföra ställningstaganden till branschen och sannolikt bidragit till en mer positiv bild av grisnäringen som helhet.

Med hjälp av cultural approaches tolkar författaren arbetet inom lantbruket som relativt lågt kulturellt positionerat i samhället eftersom det inte verkar överensstämma med samhällets nuvarande normer kring arbete. Argumentet förstärks genom konstaterandet, att arbeten som inte är förenliga med rådande arbetsnormer väljs bort även i tider som präglas av arbetslöshet. Vidare ser vi ytterligare en kulturell norm kring grisbranschen och huruvida den överensstämmer med allmänhetens etiska principer. Problemet är att denna norm till stor del skapas genom desinformation som inte överensstämmer grisföretagarnas egna beskrivningar av verksamheterna.

5.3 Practice theory och intresse för gris

Practice theory är en teori som uppmuntrar oss att ta praktiska vardagliga handlingar i beaktning när vi vill förstå en organisation eller ett samhälle (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Som författaren nämner i avsnitt 2.4 kan man förstå practice theory som hur individer agerar på de normer och värderingar som formas i samhället (Eriksson-Zetterqvist et al. 2020). Att använda sig av practice theory är väsentligt för att förstå hur intresset för grisnäringen hos potentiella arbetstagare bildas i praktiken.

I avsnitt 4.5 presenterar författaren en förenad bild av hur respondenterna betraktar naturbruksgymnasiernas roll rörande ämnet. Tre av fem respondenter säger att länets naturbruksgymnasier inte har gris som djurslag på skolan vilket alla tre anser påverkar intresset för gris hos naturbrukselever negativt. Samtliga respondenter menar att det framför allt är på naturbruksgymnasierna som grisintresse alstras. Vidare berättar respondenterna att när elever från skolorna

kommer ut till deras verksamheter för praktik blir samma ungdomar ofta kvar inom verksamheten eller branschen. Resonemanget tyder på att de elever som får möjligheten att i praktiken prova på arbetet inom smågrisproduktionen många gånger gestaltar ett intresse för branschen. Genom practice theory kan man förstå situationen på följande vis: för att skapa ett intresse för grisbranschen hos ungdomar är exponering av det praktiska arbetet inom smågrisproduktionen essentiellt. Vidare anses längre praktikperioder vara värdefulla då dessa ofta mynnar ut till elever som vill fortsätta inom verksamheten. Praktikperioderna innebär att eleverna får ta del av de dagliga sysslor och vardagliga rutiner som smågrisproduktionen innebär vilket överensstämmer med practice theorys fokus.

Med stöd av practice theory visar empirin att intresset för gris i första hand bildas genom möjligheten att få arbeta och uppleva produktionen praktiskt. Respondenterna uppger praktikperioderna som mycket angelägna gällande uppdagandet av grisintresset, samtidigt har enbart ett län av fyra ett naturbruksgymnasium med gris som djurslag. Svårigheterna i att hitta intresserade individer kan därmed delvis härledas som en konsekvens av begränsad praktisk exponering av grisbranschen.

5.4 Tematisk analys

Den insamlade empirin har analyserats med hjälp av en tematisk analys. En tematisk analys åsyftar att identifiera återkommande mönster eller upprepningar (Bryman & Bell 2017). Forskaren har konstruerat en tabell med återkommande teman som uppdagats under analys av empirin, vilken presenteras på sida 33 (se tabell 4). De teman som forskaren kommer fram till genom analysen är *Rekrytering, Attraktiva egenskaper vid rekrytering, Ledarskap och motivation och Förändring och framtid*.

Då samtliga respondenter uppger att de har eller haft stora svårigheter vad gäller rekrytering av ny personal, är det ett givet tema som uppdagas i analysen av empirin. Fortsättningsvis diskuteras vilka egenskaper eller kompetenser smågrisproducenterna letar efter i sin personal. Författaren konstaterar att respondenterna resonerar mycket lika kring egenskaper de önskar se hos personalen, där intresse är en av de viktigaste faktorerna som presenteras i avsnitt 4.2 och 4.3. Vidare identifierar författaren ytterligare mönster vid analysen, det handlar om ledarskapet och hur arbetstagarna motiveras på arbetsplatsen. Respondenterna är eniga om att arbetet på deras verksamheter innebär eget ansvarstagande vilket, som nämns i avsnitt 4.5, också verkar vara en av de faktorer som motiverar arbetstagarna mest. Det slutgiltiga tema som författaren identifierar är *Förändring och framtid* vilket handlar om hur respondenterna resonerar kring hur förändring kan ske avseende svårigheterna att rekrytera ny

personal. Även här har samtliga fem respondenter haft likartade meningar kring hur förändring kan ske, där skolorna, i synnerhet naturbruksgymnasierna, verkar spela en stor roll i frågan.

Tabell 4. Tematisk analys, resultat

TEMAN	Beskrivning av verksamheten	Rekrytering	Attraktiva egenskaper vid rekrytering	Ledarskap och motivation	Förändring och Framtid
Respondent					
Johanna	Smågrisuppfödning, ca 350 suggor, egen rekrytering, enveckorssystem	"Absolut! Det är supersvårt" Haft många pågående rekryteringsprocesser de senaste åren men där få mynnat ut i att personalen stannar kvar	Intresse är det viktigaste och viljan att lära sig	Använder lean - modellen, fokus på rutinlistor för att alla ska veta vad som ska göras, firar mycket	Intresset behöver väckas hos barn och ungdomar gärna i tidig ålder, skolorna har ett stort ansvar
Lars	Tidigare satellitgård, smågrisuppfödning med tvåveckorsintervall mellan gräsning och leveranser	Ja har upplevt svårigheter, samtidigt funnits bekanta + bekantas bekanta som utgjort stor del av personalen	Någon form av rutinmänniska, det går inte att frångå i en smågrisproduktion. Otrolig spetskompetens krävs i gräsning	Rutiner gör att kommunikation mellan ledning och arbetstagare förbättras, skicka medarbetare på utbildningar osv	Branschen som helhet behöver visa upp sig mer i form av branschdagar, skolbesök osv. Aktivister kan ha gjort att många inte är så sugna på att visa upp sig
Eva	300 suggor med fokus på livdjur, treveckorssystem	"Ja, 100%, det är svårt!" Varit väldigt få sökande när annonser legat ute, dessa personer har inte verkat ett dugg intresserade eller relevanta	Kunna anpassa sig efter rutiner, kvinnor funkar oftast bättre i gräsning, gott samarbete men också mycket självständigt särskilt i gräsning	Använder Lean, tydliga mål som följs upp med rapporter - firar allt stort som smått "vi äter mycket tårta"	Naturbruksgymnasierna behöver promotea gris mer, implementera arbetet med gris genom studiebesök och praktiker
Sofie	700 suggor, smågrisproduktion, enveckorssystem	"Ja det har alltid varit svårt! Vi verkar inom ett län där grisintresset är dåligt"	Djuröga, intresse för djuren, resten går att lära upp!	Våga ge ansvar till alla, alla är delaktiga inom verksamheten. Alla ska kunna allt för att kunna omplaceras vid sjukdom eller annat bortfall av personal	Skolorna har en viktig roll! Aktivister ger en orättvis bild. Lantbrukare måste sluta snacka ned sitt eget yrke.
Karin	240 suggor, helintegrerad produktion, 4-4-3 veckorssystem	"Stora svårigheter!" Bekanta och "byfolk" utgör stor del av personal men det tar mycket resurser att lära upp folk utan några erfarenheter alls	Ansvarsfull, samarbetsvillig, positiv, djuröga	Medarbetarna får mycket ansvar och frihet fort - för att känna att de är kapabla	Grisföretagare behöver synas mer, aktivister har nog gjort att grisföretagare inte vill synas på samma sätt. Lönen kan säkert påverka en del.

6. Diskussion och slutsats

Det avslutande kapitlet redogör för resultaten som författaren kommit fram till som i sin tur ställs emot tidigare forskning och dessa resultat. Avslutningsvis formulerar författaren uppsatsens slutsats vilken diskuterar huruvida författaren uppnått studiens syfte.

6.1 Diskussion

Studiens resultat bygger på konstaterandet att samtliga respondenter upplever rekryteringssvårigheter av ny personal. Författaren konstaterar med hjälp av teorierna cultural approaches och practice theory att problemet framför allt kan förklaras genom relativt lågt intresse för grisnäringen i samhället. Cultural approaches ger en djupare förståelse för avsaknaden av grisintresserade, dels förklaras det genom att samhällets normer kring arbete och karriär inte överensstämmer med arbetet på smågrisproduktioner, dels förklaras det genom en orättvis bild av produktionen som ofta framställs i medier. Practice theory förklarar hur intresset för grisnäringen kan öka genom praktisk exponering av branschen på bland annat naturbruksgymnasium.

Intresse konstateras vara ett viktigt element för att ungdomar eller andra potentiella arbetstagare ska arbeta på verksamheter som bedriver smågrisproduktion. Som författaren presenterar i avsnitt 1.1.2 finns två tidigare studier som kommer fram till samma sak, att lantbruksföretagare föredrar personligt engagemang hos personal snarare än utbildning (Kolm 2016; Säfström 2025). Den här uppsatsen utgör ännu ett konstaterande kring hur preferenserna hos lantbruksföretagarna ser ut angående potentiell personal. Distinktionen i denna uppsats är att studien fokuserat på smågrisproduktion som enskild bransch och inte lantbruket som helhet vilket de tidigare studierna gjort.

Fortsättningsvis granskar författaren faktorer som kan påverka bibehållandet av befintlig personal. Med hjälp av Herzbergs tvåfaktorteori se tabell 1 (Lindkvist et al. 2014) fastställer författaren att individer som arbetar på respondenternas verksamheter sporras av motivationsfaktorer som ansvar och avancemang. Respondenterna menar att deras ledarskap till stor del går ut på att överlämna eget ansvar till deras arbetstagare samt upprätthålla rutiner och checklistor som underlättar det självständiga arbetet. I det teoretiska problemet 1.1.2 presenterar författaren flera föregående studier som gjorts angående organisationsstrukturer och ledarskap (Simonsson & Arvidsson 2023; Lundberg & Persson 2016; Treble-

Read & Wilhelmsson 2020), dessa studier fokuserar snarare på lantbruksföretagens dagliga verksamheter än ledarskapet och relationen till personalen. Författaren anser dessutom att det i denna fråga är angeläget att använda sig av studier som inriktat sig på enbart smågrisproduktion för att kunna utföra en rättvis jämförelse. Därför är resultaten av de tre tidigare nämnda studierna inte ekvivalenta nog för att ställas emot denna studies resultat.

Det finns en studie där ledarskap inom svensk smågrisproduktion är det huvudsakliga forskningsämnet, där syftet är att komma fram till vilken ledarstil som är mest effektiv för svensk smågrisproduktion (Mattson & Thulin 2022). Mattson och Thulin (2022) kommer fram till att deras respondent i fallstudien är en demokratisk ledare, vilket verkar vara ett framgångsrikt koncept inom dennes verksamhet.

Samtliga fem respondenter som intervjuats i denna studie uppger att de motiverar sina anställda genom att de får känna delaktighet inom verksamheten i olika form det kan handla om eget ansvar, arbetsuppgifter som avanceras eller möjligheter till utveckling inom branschen. Författaren uppfattar respondenterna som lyhörda ledare, genom att vara lyhörd för arbetstagarnas behov kan ledaren se vilka behov som behöver besvaras för att behålla fortsatt motivation på arbetsplatsen. Detta går i linje med ledarstilen som uppdragas i Mattson och Thulins studie (2022), där ledaren använder det demokratiska ledarskapet för att ”hålla sig informerad om prestationer och relationer bland medarbetarna” samt för att ”skapa arbetsglädje” och ”ge dem goda förutsättningar till att prestera på arbetsplatsen”.

6.2 Slutsats

Syftet med uppsatsen var att undersöka vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av ny personal samt vilka organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal. För att uppnå studiens syfte använde sig forskaren av två forskning frågor, *Vilka utmaningar upplever smågriset i samband med rekrytering av personal?* och *Vilka organisatoriska faktorer är viktigast för att behålla anställda inom smågrisproduktion?*

Med hjälp av den insamlade empirin samt Herzbergs tvåfaktorteori som verktyg konstaterar författaren att lön och ekonomiska incitament fungerar som hygienfaktorer på respondenternas verksamheter. Det som huvudsakligen får personal att stanna kvar och motiveras inom verksamheterna är ett genuint intresse för grisenäringen samt möjligheten att avancera inom verksamheten i form av eget ansvar och delaktighet, detta överensstämmer med Herzbergs skildring av

motivationsfaktorer (Lindkvist et al. 2014). Därmed kan författaren svara på forskningsfrågan ”vilka organisatoriska faktorer är viktigast för att behålla anställda inom smågrisproduktion?” där de viktigaste faktorerna utgörs av att de anställda får möjligheten att avancera inom verksamheten i form av eget ansvar samt känna delaktighet i verksamheten.

Fortsättningsvis fastlägger författaren med hjälp av cultural approaches att arbetet inom grisenäringen inte överensstämmer samhällets normer kring arbete och karriär. Vidare konstateras ytterligare en kulturell norm kring grisbranschen som sannolikt påverkar intresset för gris negativt, det handlar om den bild av branschen som speglas i medier till följd av etableringen av djurrättsaktivister. Författaren konstaterar båda aspekter som negativt påverkande för grisbranschen och intresset för att arbeta med gris. För att svara på frågan ”vilka utmaningar upplever smågrisföretagare i samband med rekrytering av ny personal?” så handlar det i synnerhet om att det är svårt att hitta individer som är intresserade av arbetet med gris.

Med stöd av practice theory tolkar författaren empirin på så vis att intresset för att arbeta med gris i första hand bildas genom praktisk exponering. Samtliga respondenter menar att det i synnerhet är naturbruksgymnasiernas roll att möjliggöra denna praktiska exponering för att alstra intresse hos ungdomar som utbildar sig inom naturbruk. Vidare riktar samtliga respondenter stor kritik mot naturbruksgymnasierna och deras hantering av utbildning samt engagemang för djurslaget gris.

För att sammanfatta konstaterar författaren att den främsta utmaningen smågrisföretagare upplever i samband med rekrytering av ny personal är att hitta intresserade individer. Vidare visar den insamlade empirin att det finns ett stort missnöje gentemot naturbruksgymnasierna angående exponering av arbete inom grisbranschen. En möjlig åtgärd för denna utmaning skulle därför kunna vara att naturbruksgymnasierna utvecklar ett närmre samarbete med verksamheter som bedriver smågrisproduktion och fokusera mer på implementering av djurslaget i utbildningen som helhet.

Uppsatsen har genom forskningsfrågorna svarat på vilka utmaningar smågrisproducenter upplever vid rekrytering av personal samt vilka organisatoriska faktorer som påverkar bibehållandet av befintlig personal och därmed uppnått sitt syfte.

Referenser

- Astner, H. (2024) Lärare SLU, föreläsning *kvalitativ metod*, 2024-11-18.
- Bryman, A. Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3 Uppl. Liber
- Bryman, A. Bell, E. Harley, B. (2024). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 4 Uppl., Liber
- Eriksson-Zetterquist, U. Hansson, M. Nilsson, F. (2020). *Theories and Perspectives in Business Administration*. 1 Uppl., Studentlitteratur.
- Herzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B. B. (1959). *The motivation of work*, 2 Uppl. New York: Wiley
- Jordbruksverket (2023). *Sysselsättningen i jordbruket 2023*. (JO0401). Jordbruksverket. [Sysselsättningen i jordbruket 2023 - Jordbruksverket.se](https://jordbruksverket.se/sysselsattningen-i-jordbruket-2023)
- Jordbruksverket (2024). *Jordbruksföretag och företagare 2024*. (JO0106). Jordbruksverket. [Jordbruksföretag och företagare 2024 - Jordbruksverket.se](https://jordbruksverket.se/jordbruksforetag-och-foretagare-2024)
- Kolm (2016). *Rekrytering inom lantbruk: att hitta rätt person till rätt plats*. Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi/Lantmästarprogrammet. [Bilaga till rektors beslut 2009-xx-xx, dnr SLU ua xxxxxxxxx](#)
- Lindkvist, L. Bakka, J. Fivesdal, E. (2014). *Organisationsteori*. 6 uppl. Liber
- LRF, Livsmedelsföretagen, Arla, Lantmännen och Scan Sverige (2026). *Grön uppväxling: en tillväxtagenda för svenskt lantbruk och livsmedelsproduktion*. LRF, Livsmedelsföretagen, Arla, Lantmännen och Scan Sverige. [Grön Uppväxling.pdf](#)
- Ludvig & Co (2026). *Lantbruksbarometern våren 2026: Större gårdar växlar upp – mindre mjölkgårdar planerar att lägga ner*. Ludvig & Co. [Lantbruksbarometern vår 2026.pdf](#)
- Lundberg, A. och Persson, E. (2016). *Lean i lantbruket*. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för ekonomi/Agronomprogrammet – ekonomi [Microsoft Word - lundberg_et_al_160706.doc](#)

Mattsson, A. och Thulin, H. (2022). *Ledarskap inom svensk grisproduktion*. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för ekonomi/Agronomprogrammet – ekonomi [mattsson-a-thulin-h-20221124.pdf](#)

SCB (2025). *Arbetslöshet i Sverige*. Statistiska centralbyrån. [Arbetslöshet i Sverige](#) [260506]

Sederblad, P. (2013). *Lean i arbetslivet*. Uppl. 1. Liber

Simonsson, C. och Arvidsson, J. (2023) *Mot ett mer hållbart lantbruk*. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för ekonomi/Agronomprogrammet – ekonomi [simonsson-c-arvidsson-j-20230824.pdf](#)

SVT (2020). *LRF Väst om svåra lantbrukarbristen: "behovet är jättestort här"*. [LRF Väst om svåra lantbrukarbristen: "Behovet är jättestort här" | SVT Nyheter](#). [260328]

Säfström (2025). *Svenska lantbrukares strategi för rekryteringsprocesser*. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för människa och samhälle/Lantmästarprogrammet. [safstrom-a-20250926.pdf](#)

Treble-Read, L. och Wilhelmsson, L. (2020). *Lantbrukare som entreprenör*. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för ekonomi/Agronomprogrammet – ekonomi [treble-read_l_wilhelmsson_l_201027.pdf](#)

Ungdomsbarometern (2025). *Generationsrapporten 2025*. [\(c\)+Ungdomsbarometern+2025+-+Generationsrapporten+2025+\(v.1.2\).pdf](#)

Bilaga 1

INTERVJUFRÅGOR - Rekrytering av anställda inom grisbranschen

1. Bakgrund

Vill du kort beskriva verksamheten?

Hur ser din roll ut i företaget?

Täcker dagens anställda arbetsbehovet?

Upplever ni att det är svårt att rekrytera ny personal?

2. Rekrytering och personalomsättning

Hur brukar ni gå till väga vid behov av rekrytering av personal?

Finns det något kompetenskrav eller någon särskild egenskap ni letar efter vid rekrytering?

Har det blivit svårare under åren att hitta personal?

Hur ser personalomsättningen ut i verksamheten?

Finns det någon återkommande orsak till att personal slutar?

3. Motivation och incitament

Arbetar verksamheten på ett visst sätt för att motivera eller engagera anställda?

Har ledningen i verksamheten någon gång erbjudit förmåner?

Påverkade det isåfall personalomsättning?

Vad tror du är den viktigaste faktorn till att personal väljer att fortsätta?

4. Framtid och förändring

Hur tror du att behovet av arbetskraft i branschen kommer se ut i framtiden?

Vad krävs för att grisbranschen skall kunna locka och anställa fler?

Något du tycker vi glömt ta upp på ämnet?

Bilaga 2

Användning av AI

Författaren har använt AI verktyget copilot vid enstaka tillfällen. Användningen har bestått av korrekturläsning av särskilda meningar och översättning av abstract text till engelska.

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU kan publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver i sådana fall godkänna publiceringen. I samband med att du godkänner publicering kommer SLU även att behandla dina personuppgifter (namn) för att göra arbetet sökbart på internet. Du kan närsomhelst återkalla ditt godkännande genom att kontakta biblioteket.

Även om du väljer att inte publicera arbetet eller återkallar ditt godkännande så kommer det arkiveras digitalt enligt arkivlagstiftningen.

Du hittar länkar till SLU:s publiceringsavtal och SLU:s behandling av personuppgifter och dina rättigheter på den här sidan:

- <https://libanswers.slu.se/sv/faq/228316>

JA, jag, Hanna Hedberg har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

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